

Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 42

**Michael Corsten und
Wolfgang Lempert**

**MORALISCHE DIMENSIONEN
DER ARBEITSSPHÄRE**

**Literaturbericht, Fallstudien und
Bedingungsanalysen zum betrieblichen
und beruflichen Handeln und Lernen**

**Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Berlin 1992**

**GW ISSN 0173-3842
ISBN 3-87985-031-3**

E 92/1004 + 4

Materialien aus der Bildungsforschung

In dieser Reihe veröffentlicht das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung technische Berichte und andere Materialien aus der Forschung, die in der Regel keine abgeschlossenen Forschungsberichte sind, aber dem jeweils interessierten Fachpublikum zugänglich gemacht werden sollen.

Bestellungen werden erbeten an die Verwaltung des Instituts bei gleichzeitiger Überweisung von DM 20,- (einschließlich 7 Prozent Mehrwertsteuer) auf das Konto Nr. 0910005885 der Berliner Sparkasse, BLZ 100 500 00.

Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit der Zustimmung des Instituts gestattet.

©1992 Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Lentzeallee 94, D-1000 Berlin 33.

GW ISSN 0173-3842

ISBN 3-87985-031-3

(4. Ex.)

Inhalt

Vorwort	ix
1. <u>Einführung</u>	1
1.1 Fragestellung des Forschungsprojekts "Moral in der Arbeitssphäre"	1
1.2 Grundbegriffe und Grundannahmen	5
1.3 Gesellschaftstheoretischer Rahmen	17
2. <u>Literaturübersicht:</u> <u>Skizzen und Einschätzungen einiger relevanter theoretischer Ansätze und empirischer Untersuchungen</u>	42
2.1 <u>Moral in formalen Organisationen, Wirtschaftsunternehmen und Industriebetrieben</u>	43
Ein allgemeines Modell der Organisation	44
Organisation im Wirtschaftssystem	48
Verantwortungszurechnung und Organisation	58
Unternehmenskultur und Unternehmensethik	66
Betriebliche Organisation und Kontrolle	87
Resümee: Handlungsspielräume in Wirtschaftsunternehmen als Bereiche möglicher moralischer Regulation	95
2.2 <u>Professionsethik und professionelle Sozialisation</u>	98
Generelle Funktionen, Merkmale und Prozesse der professionellen Organisation gesellschaftlicher Arbeit, der Deprofessionalisierung und der professionellen Sozialisation	99
Professionelle Verantwortlichkeit als zugeschriebene prinzipienorientierte, weitsichtige und fallbezogene Koordination diskrepanter Systemstrukturen und -funktionen, als ideologischer Deckmantel berufsständischer Interessenpolitik und als Produkt institutioneller und sozialisatorischer Konditionen	106
Moralisch relevante Aufgaben, Orientierungen, Handlungen, Sozialisations- und Lernprozesse in unterschiedlichen Professionen	113
Resümee: Funktionen, Charakteristika, soziale und sozialisatorische Bedingungen sowie Varianten professioneller Verantwortlichkeit - erste Konsequenzen für moralsoziologische Untersuchungen in anderen Berufen	132

2.3	<u>Moralisches Denken, Handeln und Lernen in einfachen Berufen</u>	137
	(Re-)Professionalisierung betrieblich organisierter Erwerbstätigkeit und Berufsausbildung von Arbeitern, einfachen und mittleren Angestellten der Privatwirtschaft?	138
	Moralische Kompetenzstrukturen und Performanzbedingungen von Lehrlingen, Industriearbeitern, technischen und kaufmännischen Angestellten	150
	Soziale Selektion und moralische Sozialisation in der Ausbildung und Tätigkeit in subprofessionellen und subakademischen gewerblichen, kaufmännischen und administrativen Berufen	161
	Grenzfälle berufsbezogener moralischer Sozialisation: Militärdienst, unqualifizierte Arbeit und Arbeitslosigkeit	178
	Modellversuche zur moralischen Erziehung und Sozialisation in den betrachteten Berufen	184
	Resümee: Moralische Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Sozialisationsbedingungen, Lern- und Verlernprozesse an der Basis des Beschäftigungssystems - Befunde, Vermutungen, Anregungen und Fragen	195
2.4	<u>Zwischenbilanz: Forschungsperspektiven</u>	203
3.	<u>Fallstudien und Bedingungsanalysen:</u>	
	<u>Auswertungen vorliegender berufsbiographischer Daten</u>	219
3.1	<u>Moralisch relevante soziale Konflikte, faktische und mögliche Problemlösungen, Selektions- und Sozialisationsprozesse in Arbeitsorganisationen verschiedener Ausbildungs- und Tätigkeitsbereiche - Berichte von vier "Aussteigerinnen"</u>	221
	Die fallanalytische Interpretation von vier Schilderungen der subjektiven Erfahrung von Organisationsklimata	221
	Fall 1: Frau E. - Groß- und Außenhandelskauffrau in einem mittelständischen Unternehmen	223
	Fall 2: Frau D. - Bankkauffrau in einer Sparkassenfiliale	229
	Fall 3: Frau B. - Erzieherin im Kindergarten	235
	Fall 4: Frau C. - Altenpflegerin in einem konfessionell getragenen Heim	239
	Resümee: Übereinstimmende Merkmale der Fälle, Formen der Vermittlung von Handlungsstrategie und Organisationsstruktur, moralische Relevanzen	243
	Geltungsbereich der vorgestellten Befunde und Überlegungen zur Erweiterung des Blickwinkels empirischer Untersuchungen zum Thema "Moral in Arbeitsorganisationen"	251

3.2	<u>Moralische Anforderungen, Entwicklungsbedingungen moralischer Orientierungen und moralische Sozialisationsprozesse in Berufstätigkeiten gelernter Metallfacharbeiter - Befunde aus einer Längsschnittstudie</u>	254
	Manifeste Konflikte als Indikatoren notwendiger sozialer Koordination und möglichen moralischen Lernens	258
	Zuverlässige Wertschätzung versus Geringschätzung, Indifferenz oder Unberechenbarkeit	276
	Zwanglose versus eingeschränkte Kommunikation und partizipative versus direktive Kooperation	289
	Adäquate versus inadäquate Zuweisung und Zurechnung von Verantwortung für andere und für die eigene Person	301
	Statt eines Resümees: Tätigkeitstypische Konstellationen	316
3.3	<u>Weitere Perspektiven für künftige Forschungen</u>	326
	Schlußbemerkung	332
	Anhang: Übersicht über ausgewählte empirische Untersuchungen	335
	Literaturverzeichnis	336

Vorwort

In diesem Band werden keine Resultate gezielter Erhebungen zu seinem Gegenstandsbereich vorgestellt, sondern nur Vorstudien zu geplanten Forschungen präsentiert. Als Vorstudien sind sie verhältnismäßig strikt auf das Ziel ausgerichtet, Kategorien und Hypothesen sowie Methoden zu identifizieren, die für solche Forschungen geeignet erscheinen. Mit anderen Worten: die beanspruchten einschlägigen Veröffentlichungen und empirischen Materialien aus einer Lehrveranstaltung sowie aus einer früheren Untersuchung werden hier sehr selektiv behandelt und vielfach geradezu "gegen den Strich gebürstet", d.h. unter Gesichtspunkten analysiert, die von den Intentionen, mit denen sie verfaßt bzw. erhoben worden sind, erheblich divergieren. Trotz solcher "Entstellungen" und trotz ihres nur vorbereitenden Charakters halten wir es für sinnvoll, diese Vorstudien wenigstens in einer "grauen" Reihe zu publizieren, um frühzeitig zum wissenschaftlichen Diskurs über unser Thema beizutragen und möglichst auch anregende Rückmeldungen zu provozieren.

Ehe wir uns der betreffenden Spezialliteratur sowie vorliegenden Daten zuwenden, möchten wir in einem Einführungskapitel (1.) die Fragestellung des geplanten Forschungsprojekts präzisieren (1.1), einige grundlegende Begriffe und Annahmen explizieren (1.2) und unser Vorhaben gesellschaftstheoretisch einordnen (1.3). Im ersten Hauptteil wenden wir uns dann der relevanten theoretischen und empirischen soziologischen, betriebswissenschaftlichen und sozialpsychologischen Literatur zu (2.). Hier geht es zuerst um die Rolle moralischer Handlungsregulation und -koordination im Rahmen betriebs- bzw. unternehmensförmig organisierter Prozesse gesellschaftlicher Arbeit (2.1), dann um moralisches Handeln und moralische Sozialisation in primär professionell strukturierten Arbeitszusammenhängen (2.2) und schließlich um moralisch relevante Aspekte des Arbeitens und Lernens in einfachen Berufen, die in unterschiedlichem Maße durch betriebliche und professionelle Strukturen geprägt sind (2.3). Der nachfolgende zweite Hauptteil (3.) enthält Analysen von Erhebungsmaterialien aus zwei verschiedenen Quellen: erstens aus einem Seminar über "Betriebliche Bedingungen moralischen Lernens", dessen Teilnehmer aus unterschiedlichen - industriellen, kaufmännischen und sozialpflegerischen - Berufen stammten und sich gegenseitig über moralisch relevante Ausbildungs- und Berufserfahrungen interviewt haben, zweitens aus dem Forschungsprojekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, einer Longitudinalstudie über junge Metallfacharbeiter, in der unter anderem deren moralische Sozialisation untersucht worden ist (vgl. HOFF, LEMPERS und LAPPE 1991). Beide Male wird versucht, die Fragestellung, Grundbegriffe und Grundannahmen des geplanten Projekts auf konkrete Daten - Interviewtranskripte (in 3.1) bzw. detaillierte Fallbeschreibungen (in 3.2) - anzuwenden und dabei zumindest stellenweise auf die ausgewertete Literatur Bezug zu nehmen, um auf diese Weise weitere Indizien für die Triftigkeit theoretischer Überlegungen zu sammeln, die betreffenden Kategorien und Hypothesen genauer zu

fassen, und, soweit sinnvoll, auch zu modifizieren sowie Perspektiven für das empirische Vorgehen zu gewinnen.

Zur Autorschaft: Zwar ist dieser Text in enger Zusammenarbeit der beiden Verfasser entstanden; gleichwohl zeichnet für einige Abschnitte jeweils einer von uns verantwortlich: Michael CORSTEN für die Teile 1.3, 2.1 und 3.1, Wolfgang LEMPert für 2.2, 2.3 und 3.2; für alle übrigen Ausführungen "haften" wir beide gleichermaßen.

Zu Rohfassungen unserer Ausführungen haben Teilnehmer einer im Oktober 1991 in unserem Institut veranstalteten Arbeitstagung mit anderen Sozialforschern, die moralisch bedeutsame Probleme beruflichen Handelns und Lernens bzw. Fragen des Umweltschutzes untersuchen (wollen), kritisch Stellung genommen. Hilfreiche Anregungen für die Überarbeitung unserer Entwürfe erhielten wir auf diesem workshop und auch hinterher vor allem durch Klaus BECK, Rainer DÖBERT, Fritz OSER und Roland REICHENBACH. Die Druckvorlage wurde durch Hiltrud ALBAT und Barbara REDLITZ mit der gleichen Geduld und Sorgfalt 'aufpoliert', mit der sie auch schon deren 'Vorläufer' angefertigt haben. Allen Genannten sei herzlich gedankt!

Berlin, im Frühjahr 1992

Michael Corsten
Wolfgang Lempert

1. Einführung

1.1 Fragestellung des Forschungsprojekts "Moral in der Arbeitssphäre"¹

In den geplanten Untersuchungen soll besonders folgenden, miteinander zusammenhängenden Fragen nachgegangen werden:

- (1) Welche sozialen Probleme und Konflikte treten in bestimmten "prominenten" Bereichen gesellschaftlich organisierter Arbeit industrialisierter Länder regelmäßig auf?
- (2) Wie wird mit diesen Problemen und Konflikten umgegangen? Vor allem: Wieweit und aus welchen subjektiven Gründen werden sie als Angelegenheiten individueller, d.h. einzelnen Akteuren zurechenbarer Moralität betrachtet und behandelt?
- (3) Wieweit erscheint eine derartige "Moralisierung" rational gerechtfertigt? D.h. wieweit und warum können sie (funktional und moralisch) befriedigend (wahrscheinlich) nur als Probleme individueller Moralität gelöst werden? Wieweit kommen hierfür andere als die praktizierten Lösungen, vor allem auch kollektive, organisatorische und gesellschaftliche sowie rein strategische Formen der Regulation und Koordination von Handlungen in Betracht? Was könnten sie leisten, was ließen sie ungelöst?
- (4) Was spricht dafür, faktisch bevorzugte oder ausschließlich gewählte a-moralische Lösungsvarianten (wie die notorische "Delegation" jeder Verantwortung) durch moralische Steuerung bzw. Kontrolle zu substituieren?
- (5) Soweit (individuelle oder kollektive) Moral am Platze erscheint: Genügt die (häufig unreflektierte) Anwendung konventioneller, partikularer Standards, oder ist eine reflexive Orientierung an universellen Prinzipien unerlässlich?
- (6) Wieweit lassen die gegebenen "objektiven" (vor allem: rechtlichen, wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen) Handlungsbedingungen moralische Problem- und Konfliktlösungen zu? Wieweit werden solche Lösungen durch den objektiven Kontext sogar begünstigt oder geradezu "verlangt"?
- (7) Welche inhaltlichen und strukturellen moralischen Kompetenzen und Orientierungen (= Denk- und Handlungsmuster) erscheinen (a) für die Lösung der von den Akteuren als moralisch wahrgenommenen und dementsprechend bearbeiteten Probleme und (b) für eventuell

¹ So lautet dessen Arbeitstitel in der kürzesten Fassung. In einer längeren Variante haben wir es "Soziale Verantwortung und soziales Lernen im Betrieb und Beruf" genannt.

darüber hinausgehende moralische Desiderate (insbesondere im Sinne von Erfordernissen gesellschaftlicher und nicht nur betrieblicher Rationalität) notwendig?

(8) Wie verhalten sich die vorhandenen moralischen Kompetenzen und Orientierungen der Beschäftigten zu diesen Anforderungen und Erfordernissen?

(9) Wieweit ist deren Genese durch berufliche Sozialisationsprozesse zu erklären? Wieweit schlagen sich in diesen Kompetenzen und Orientierungen eher Einflüsse der vorberuflichen Sozialisation in bestimmten sozialen Rekrutierungsfeldern der betreffenden Berufe, der außerberuflichen Sozialisation in spezifischen privaten Lebenswelten der Erwerbstätigen bzw. spezifische Maßstäbe ihrer beruflichen (und betrieblichen) Fremd- und Selbstselektion nieder? Auf welche spezifischen Bedingungen kann der Beitrag der beruflichen Sozialisation zur moralischen Entwicklung der betreffenden Auszubildenden oder/und Erwerbstätigen zurückgeführt werden?

(10) Wieweit werden (primär) beruflich generierte moralische (In-)Kompetenzen und (Fehl-)Orientierungen auch in außerberuflichen Situationen eingesetzt?

Wir unterstellen, daß es in der gesellschaftlich organisierten Arbeit Tätigkeitsbereiche gibt, die hinsichtlich der angesprochenen Aspekte in sich relativ homogen, voneinander aber ziemlich verschieden sind. Daraus ergibt sich für die beabsichtigten Untersuchungen das zusätzliche Problem, welche Merkmale in modernen, industrialisierten Gesellschaften solche Bereiche konstituieren bzw. nach welchen Gesichtspunkten die zu untersuchenden Bereiche, Organisationen und Kollektive sinnvoll unterschieden und für empirische Studien ausgewählt werden können. Hierfür kommt auf den ersten Blick die Zugehörigkeit zu bestimmten Branchen (sie sind durch identische oder verwandte Arbeitsprodukte oder Dienstleistungen definiert), zu spezifischen Unternehmens- oder Betriebstypen (die unter anderem durch die Größenklasse und Binnenstruktur gekennzeichnet werden können) und zu einer (vor allem nach dem Tätigkeitsinhalt, nach der hierarchischen Stellung und nach der Arbeitsmarktposition) spezifischen Berufsgruppe bzw. die Kombination von zwei oder drei solcher Zugehörigkeiten in Betracht. Dabei soll der Akzent zwar auf mittleren und unteren Rängen betrieblicher Organisationsstrukturen und den hier regelmäßig anzutreffenden Handlungsproblemen, Lernchancen und Berufsverläufen subakademisch ausgebildeter Erwerbstätiger liegen; um deren besondere Situation und Perspektiven verlässlicher zu erkennen und einzuschätzen, werden sie jedoch in der im nächsten Kapitel vorgelegten Literaturübersicht mit Entscheidungsstrukturen, Sozialisationsbedingungen und Karrieremustern von Inhabern gehobener Positionen und Angehörigen der Professionen sowie (anderer) akademischer Berufe kontrastiert.

Der theoretische Gewinn, den wir uns von einer Klärung der einzelnen aufgeworfenen Fragen versprechen, liegt auf verschiedenen Ebenen: Gesellschaftstheoretisch ginge es darum, wirkliche, unerlässlich erscheinende und mögliche Funktionen von Moral in der gesellschaftlich organisierten Arbeit, d.h. in jenem sozialen Subsystem zu identifizieren, von dem behauptet wird, daß es sich im Zuge der fortschreitenden funktionalen Differenzierung moderner Sozietäten in besonderem Maße eigendynamisch entfaltet habe und nicht nur, lediglich ökonomischen Imperativen gehorchend, längst jeder moralischen Reglementierung entglitten sei, sondern - allen Unkenrufen vom "Ende der Arbeitsgesellschaft" (vgl. bes. MATTHES 1983) zum Trotz - seine Ansprüche zudem in anderen sozialen Funktionsbereichen wie denen der familialen Sozialisation und der schulischen Bildung geltend mache, die bislang noch in stärkerem Maße moralisch reguliert würden und moralischer Maßstäbe auch kaum entbehren könnten - HABERMAS (1981) spricht in diesem Kontext von systemischer "Kolonialisierung der Lebenswelt". Ein derart ambitiöses Programm kann freilich im Rahmen der intendierten Studien nur ansatzweise eingelöst werden. Auf einer - leichter zugänglichen - mittleren Ebene wären branchen-, betriebs- und berufstypische soziale Funktionen, Dysfunktionen, funktionale Äquivalenzen und differentielle Problemlösungspotentiale unterschiedlicher Sozialformen moralischen Handelns und a-moralischer "agency" zu erhellen sowie objektive Bedingungen und Barrieren ihrer Wirksamkeit auszuleuchten. Auf der Mikroebene sozialpsychologischer Analyse endlich, die in der anvisierten Empirie fokussiert werden soll, ist beabsichtigt,

- den strukturalistischen Ansatz der Ontogenese moralischer Urteilsfähigkeit von KOHLBERG (1984) durch seine Anwendung auf betriebliche und berufliche Handlungsprobleme und Sozialisationsbedingungen konkreter Individuen auf unterschiedliche reale Lebenssituationen (statt standardisierter hypothetischer Dilemmata) zu beziehen,
- ihn in der Richtung auf Entscheidungstypen, Handlungsmuster und Identitätsformen (statt bloßer Argumentationsstrukturen) zu erweitern bzw. zu ergänzen und, außerdem,
- sozialisationstheoretisch zu vertiefen.

Alle genannten Perspektiven erscheinen auch praktisch relevant. Das gilt nicht nur ganz generell, d.h. in jenem eher trivialen Sinne, den die Moral durch ihren Handlungsbezug per definitionem impliziert, sondern auch sehr spezifisch. Denn welche praktischen Maßnahmen überhaupt ins Auge gefaßt und womöglich tatsächlich ergriffen werden, hängt von der Beantwortung von (theoretischen) Fragen wie den folgenden ab:

- ob und wieweit die verbreitete Klage über die "Unmoral", die unser gesamtes Wirtschaftsleben in (angeblich?) wachsendem Maße regiert, die Ursache destruktiver Tendenzen moderner Industrieproduktion und Marktprozesse zutreffend diagnostiziert, auf einem Kategorienfehler beruht oder zwar richtig benennt, aber keine wirksamen Gegenkräfte anzugeben, geschweige denn zu wecken vermag;
- ob und wieweit bestimmte branchenübliche, betriebliche und berufliche Strategien, deren Folgen als Verletzungen allgemein anerkannter moralischer Grundsätze anzusehen sind, besser durch moralische Erziehung (und sorgfältige Auslese) der als verantwortlich betrachteten Personen oder aber anderweitig, z.B. durch rechtliche Vorschriften, materielle Anreize, technische und organisatorische Kontrollen sowie strenge Sanktionen unterbunden werden können; schließlich
- ob und wieweit beobachtbare Prozesse beruflicher Sozialisation moralisches Lernen eher fördern oder vielmehr behindern und wieweit ihre differentiellen Auswirkungen sich gegebenenfalls auf die Dauer auch in moralisch relevanten außerberuflichen Handlungs- und Verhaltensweisen niederschlagen.

Solche Fragen stellen sich nicht nur dem Sozialwissenschaftler, der über Entwicklungstendenzen in seinem Gegenstandsbereich nachdenkt; ihnen korrespondiert auch ein manifester Orientierungsbedarf gesellschaftlicher Praxis, der von repräsentativen Problemdefinitionen, programmatischen Äußerungen, prominenten Modellversuchen und flächendeckenden Reformen in relevanten Aktionsbereichen abgelesen werden kann. Sie betreffen unter anderem die betriebliche Arbeitsorganisation und Personalpolitik und hier besonders die berufliche Aus- und Weiterbildung. Dabei geht es nicht nur um die Entwicklung, Vermittlung und Anwendung ethischer Grundsätze der Unternehmensführung, sondern auch um die Weckung des Umweltbewußtseins und um "soziales Lernen" - d.h. um die Steigerung des Kommunikations- und Kooperationsvermögens sowie des Verantwortungsbewußtseins - von Auszubildenden, Facharbeitern und -angestellten. Derartige Bestrebungen sind bei der weiteren Erkundung, Eingrenzung und Spezifizierung der zu untersuchenden Zusammenhänge zumindest soweit zu berücksichtigen, wie hierdurch das Erhebungsfeld leichter erschlossen und die praktische Umsetzung der Forschungsergebnisse wahrscheinlicher gemacht werden kann, ohne die Aussichten auf theoretisch bedeutsame Erkenntnisse einzuschränken.

1.2 Grundbegriffe und Grundannahmen

Die eingangs formulierten Fragen wirken vielleicht gleich in zweifacher Weise naiv, indem sie teils zu viel, teils zu wenig voraussetzen: Einerseits wird den Lesern darin anscheinend unterstellt, daß sie ein bestimmtes Verständnis von bekanntlich mehrdeutigen Schlüsselbegriffen - wie "moralisch" und "strategisch" - sowie strittigen Grundannahmen - wie der, daß es universell geltende Moralprinzipien gäbe - mit uns (und folglich auch miteinander) teilten; andererseits wird so getan, als wüßten die Autoren (von denen einer sich schon seit mehr als zehn Jahren mit der moralischen Sozialisation im Beruf beschäftigt) noch so gut wie gar nichts über ihren Untersuchungsgegenstand. Beide möglichen Vorwürfe möchten wir jetzt etwas entkräften, indem wir eine Reihe von basalen Definitionen (darunter einige, auf die auch wir uns nur mit einiger Mühe zu verständigen vermochten) und generellen Hypothesen (die größtenteils durch Verallgemeinerungen vorliegender Forschungsergebnisse gebildet wurden) explizieren und erläutern. Dabei werden wir vorrangig theoretische Ansätze und empirische Studien beanspruchen, die dem Umkreis der Konzeption KOHLBERGs (1981a, 1984) entstammen oder durch ähnliche Grundideen bestimmt sind, zumindest mit ihr vereinbar erscheinen. Denn diese Konzeption verbindet einige Vorzüge, die sonst selten zusammen vorkommen: Sie ist philosophisch reflektiert, empirisch überprüft und praxisrelevant. Sie bezieht sich nämlich auf Denkmuster, die sowohl in ethischen Theorien professioneller Philosophen systematisch expliziert vorliegen als auch - eher unsystematisch und implizit - alltägliche moralische Argumentationen philosophischer Laien strukturieren und deren ontogenetische Sequenzen und gestaltbare Entwicklungsbedingungen weitgehend erhellt sind.

(1) Wir beginnen mit dem Moralbegriff: Moral nennen wir die soziale Regulation, Koordination und Bewertung von Handlungen anhand von präskriptiven Normen, d.h. von generalisierten Erwartungen, an denen auch im Enttäuschungsfall (kontrafaktisch) festgehalten wird, weil sie als richtig (gültig, valide) angesehen werden, und deren Erfüllung deshalb bei Beobachtern Achtung (Anerkennung, Wertschätzung, Respekt) gegenüber dem/der Handelnden (als Person) und bei diesem/dieser selbst Selbstachtung (als wesentliches Moment seiner/ihrer Identität) hervorruft, während ihre Verletzung Mißachtung oder Verachtung (Ablehnung, Geringschätzung, Entrüstung) bzw. Schuldgefühle nach sich zieht.

Diese Definition lehnt sich an den allgemeinen Sprachgebrauch an, nach dem Moral sowohl symbolvermitteltes soziales Handeln und Interagieren, das auch routinisiert (habitualisiert) und ohne den Gebrauch von Sprache ablaufen kann (und dann vielleicht besser als "Verhalten" zu bezeichnen wäre), als auch moralisches Urteilen, d.h. assertorische und argumentative, begründende, diskursive (sprachliche) Kommunikation über "richtiges" Handeln und die zugehörigen Bewertungsmaßstäbe umfaßt. Einem weitverbreiteten Verständnis von Moral entspricht auch die Betonung der Präskriptivität und der Überzeugung von der Richtigkeit der handlungs- bzw. urteilsleitenden Maximen, die unsere Definition kennzeichnet, die im übrigen außer an KOHLBERG, nach dem moralische Urteile ebenfalls die Merkmale des "reasoning", der "prescriptivity" und der (subjektiven) "validity" aufweisen müssen (vgl.

COLBY, KOHLBERG u.a. 1987) vor allem an HABERMAS (1988), LUHMANN (1978, 1984b, 1989b) und TUGENDHAT (1989, 1990) anschließt, die alle - wenn auch auf sehr unterschiedliche Weise - auf dem Zusammenhang von Moral und Achtung (des/der Handelnden) insistieren (und sich dabei mehr oder weniger auf HEGEL und MEAD berufen).

(2) In verschiedenen historischen Epochen wurden und in unterschiedlichen sozialen Kontexten werden auch heute sehr verschiedene Normen als richtig angesehen. Drei allgemeine Moralprinzipien aber sind sowohl in der modernen philosophischen Ethik (ebenso in der Morallehre reflektierter Varianten von Weltreligionen) als auch im "gesunden Menschenverstand" erwachsener Mitglieder industrialisierter Gesellschaften wenig kontrovers: Man/frau sollte

- die Mitmenschen nicht verletzen, ihnen keinen Schaden und kein Leid zufügen, sondern sie eher fürsorglich behandeln,
- sie weder unterdrücken noch übermäßig bevormunden noch kränken noch betrügen, sondern ihre Autonomie, ihre kulturelle Besonderheit und ihre individuelle Eigenart respektieren und ihnen gegenüber aufrichtig (wahrhaftig) sein sowie
- sie nicht benachteiligen, sondern gerecht (fair) mit ihnen umgehen

(vgl. bes. WOLF 1984, ferner GERT 1983, HONNETH 1990). Diesen Prinzipien wird eine übergeordnete Relevanz, d.h. eine universelle Rationalität unterstellt. Sie werden auch als Entscheidungsgründe bzw. Relationierungsmaximen beansprucht, wenn konkretere soziale Normen - generell oder situativ (z.B. in Intra-Rollenkonflikten) - miteinander kollidieren.

Der Nachteil scheinbarer Trivialität dieser drei (relativ inhaltsreichen) Prinzipien wird durch den Vorteil der leichteren Anwendbarkeit, die sie gegenüber formalen Imperativen - wie den Postulaten der Verallgemeinerbarkeit (KANT), der diskursiven Begründbarkeit (HABERMAS), der öffentlichen "Befürwortbarkeit" (GERT) und der Ableitbarkeit aus einer fiktiven Ursprungssituation allgemeiner Unkenntnis der eigenen sozialen Lage (RAWLS), denen alle drei Prinzipien genügen - besitzen, mehr als aufgewogen.

Auch soweit sie die bezeichneten Gemeinsamkeiten aufweisen, weichen moralphilosophische Konzeptionen im übrigen stark voneinander ab. Tiefgehende Divergenzen resultieren vor allem daraus, welche Aspekte von Handlungen als moralisch besonders relevant betrachtet werden. Danach legen Gesinnungs- bzw. deontologische Ethiken wie die kantische (vgl. bes. KANT 1786) das Schwergewicht auf die Motive bzw. auf die intrinsischen Qualitäten von Handlungen (und weisen deren Konsequenzen dann unter Umständen vertrauensvoll dem weisen Wirken jener höheren Mächte zu, die sie als Urheber der betreffenden moralischen Normen betrachten), während teleologische Ethiken wie die aristotelische (ARISTOTELES um 330 v.Chr.) die Handlungszwecke und Verantwortungsethiken (z.B. JONAS 1984) die Handlungskonsequenzen akzentuieren (vgl. auch WEBER 1919). Weiterhin differieren philosophische Ethiktheorien nach den angenommenen Hauptquellen moralischer Orientierungen (Emotivismus versus Rationalismus) sowie nach den bevorzugten Prozeduren moralischer Entscheidungen (monologische versus dialogische bzw. diskursive Ansätze; vgl. HABERMAS 1983). Außerdem wird die Relation zwischen den drei Prinzipien unterschiedlich gesehen. So betonen emotivistische Konzeptionen das (altruistische) Prinzip der Fürsorge und (rationalistische) Theorien des aufgeklärten Eigeninteresses (Vertragstheorien) die Gerechtigkeit (vgl. TUGENDHAT 1989). KOHLBERG selbst tendierte ebenfalls lange Zeit zu Präferenz des Gerechtigkeitsprinzips, ohne allerdings je die beiden anderen Prinzipien ganz zu vernachlässigen. Besonders GILLIGAN (1977, 1985²) hat diese Unausgewogenheit seiner Konzeption als maskuline Einseitigkeit angegriffen und ihr eine weibliche Fürsorgemoral gegenübergestellt. Ihre Kritik trifft jedoch zumindest für Reformulierungen

seines Ansatzes kaum zu, der *ceteris paribus* weder Frauen noch Angehörige nichtwestlicher Kulturen diskriminiert (vgl. WALKER 1984; SNAREY 1985). WOLF (1984) hält die drei Prinzipien grundsätzlich für gleichrangig. Mögliche situative Widersprüche zwischen ihnen sind nach WOLF aus einer umfassenden Perspektive universeller Achtung heraus zu bewältigen, die die Begründung von Ausnahmen gestattet. Dabei geht es - das sei hier unterstrichen - nicht um jene zuvor angesprochene bedingte Achtung, die Akteure sich durch "richtiges" Handeln gleichsam selber verschaffen, sondern um den unbedingten Respekt, den sie allen anderen Menschen als Menschen schuldig sind. So verstanden, beruht Moral auf wechselseitiger Anerkennung.

Das Potential zur Rationalisierung sozialen Handelns, das die drei Moralprinzipien enthalten, wird zuweilen überschätzt. Am ehesten dürften sie sich noch dann bewähren, wenn man/frau sie weniger als Anweisungen zur Herstellung wünschenswerter Verhältnisse (Realisierung moralischer Ideale, Erfüllung positiver, unvollkommener Pflichten, Vollendung ethischen Sinns) denn als Warnung vor der Verletzung fundamentaler Menschenrechte (Einhaltung moralischer Verbote, Beachtung negativer, vollkommener Pflichten, Eliminierung ethischen Unsinn) interpretiert (vgl. GERT 1983; NUNNER-WINKLER 1989 a, b; WELLMER 1986), zumal bei den hiervon Betroffenen mit einer Motivation zur Gegenwehr gerechnet werden kann (vgl. HONNETH 1990). Aber auch in solchen Situationen helfen diese Prinzipien vielfach wenig weiter, sei es, weil sie auch nach dem Gesichtspunkt universeller Achtung nicht intersubjektiv überzeugend koordiniert werden können, sei es, weil die zu lösenden Probleme aus einer anthropozentrischen Perspektive überhaupt nicht lösbar sind, oder sei es auch "nur", weil sich wesentliche Handlungskonsequenzen nicht zuverlässig prognostizieren lassen (vgl. NUNNER-WINKLER 1986; TUGENDHAT 1989).

(3) Die Funktionen der Moral werden häufig anhand der Differenz von Konflikt und Konsens beschrieben. Das ist in den vorhergehenden Ausführungen auch bereits impliziert: Einerseits soll Moral soziale Handlungen koordinieren, diskrepante Handlungsnormen integrieren, ja sogar Gegensätze zwischen generellen Prinzipien normativer Integration überbrücken, kurz: Konsens herstellen, Frieden stiften, pazifizieren; andererseits aber wirken ihre normativen Forderungen selbst dissensenthüllend, streiterzeugend, "polemogen" (LUHMANN). Dieser Effekt ergibt sich einmal deshalb, weil solche Forderungen vielfach (und immer wieder) sozialen Interessen widersprechen oder/und untereinander inkompatibel erscheinen, zum anderen und vor allem aber ist er eine Konsequenz der Tatsache, daß schon die Formulierung bestimmter moralischer Ansprüche zumindest potentiell eine verletzend Herabsetzung aller Andersdenkenden und -handelnden einschließt. So entstehen viele Konflikte erst durch die Wahrnehmung und Kritik realer oder vermeintlicher Verstöße gegen moralische Regeln, werden andere durch die nachträgliche Beanspruchung solcher Normen (zur Beurteilung und Kanalisierung von Formen der Konfliktaustragung sowie zur Legitimation oder Ablehnung bestimmter Lösungsalternativen) entscheidend verschärft. In all diesen Fällen werden nicht nur zuvor stillschweigend (routinisiert) befolgte oder auch übertretene moralische Vorschriften reflektiert und explizit geltend gemacht, werden ihre Richtigkeit, ihr Sinn und/oder das Vorliegen ihrer Anwendungsbedingungen zu begründen oder zu bestreiten versucht, sondern, weil es sich dabei nun einmal um moralische Fragen handelt, zugleich auch Werturteile über beteiligte Personen gefällt, wenigstens implizit. Deshalb liegt es nahe, mit moralischen Argumenten eher sparsam als verschwenderisch umzugehen und immer erst einmal zu prüfen, ob das betreffende Problem nicht auch auf andere Weise gelöst werden

könnte. Das ist nicht nur eine Klugheitsregel, sondern - so paradox das auch klingen mag -, in der Perspektive universeller Achtung betrachtet, sogar ein eminent moralisches Postulat.

HABERMAS' (1981, 1983) von vielen Autoren übernommene (für lange Zeit auch von einem der beiden Verfasser des vorliegenden Textes adoptierte) Gleichsetzung des "Standpunkts der Moral" (vgl. BAIER 1974) mit einer Orientierung, die auf Verständigung im emphatischen Sinne der Einigung aufgrund gemeinsamer Überzeugungen zielt, zeigt nur deren Sonnenseite (ganz zu schweigen von HABERMAS' entsprechender Verengung des Begriffs der Kommunikation; vgl. bes. WEISS 1983). Auch wer nicht so weit gehen will wie LUHMANN, der sich einmal zu der Generalisierung verstiegen hat: "Wer moralisiert, will verletzen" (o.J.: 12; Hervorhebung durch uns), sollte dessen wiederholt (zuletzt 1990) formulierte "Warnungen vor der Moral" bedenken: Moralische Intentionen sind weder stets verständigungs- bzw. konsensorientiert, noch ist Konsens allzeit das faktische Resultat moralisch akzentuierter Diskussionen; Uneinigkeit steht vielmehr häufig nicht nur an ihrem Anfang, sondern auch oder gerade erst an ihrem Ende; Erörterungen des achtenswerten normativ Richtigen bzw. des zu verachtenden normativ Falschen können auch entzweien. Insofern verkürzt auch KOHLBERG's Operationalisierung der moralischen Urteilskompetenz als der Fähigkeit, im Rahmen eines Interviews allgemein zustimmungswürdige Argumente für die Lösung standardisierter schwieriger Konflikte zu finden (vgl. bes. COLBY, KOHLBERG u.a. 1987), die Problematik rationaler Koordination von Handlungen, Handlungsnormen und Normierungsgrundsätzen. Was für die tendenziell monologische Auseinandersetzung mit hypothetischen Dilemmata dritter Personen ausreichen mag, genügt nicht für die diskursive Beilegung realer Divergenzen durch die Beteiligten. Dementsprechend hat KOHLBERG selbst bei seinen moralerzieherischen Bemühungen nicht nur Diskussionen fiktiver Dilemmata angeregt, sondern partizipative Entscheidungsstrukturen einzuführen versucht (vgl. POWER, HIGGINS und KOHLBERG 1989). Die methodologischen Konsequenzen entsprechender Erweiterungen des Konzepts soziomoralischer Kompetenz stehen aber noch weitgehend aus (Ansätze in dieser Richtung finden sich vor allem bei HAAN 1977, 1978; OSER 1981 und MILLER 1986).

Weniger bezweifelbar als HABERMAS' Behauptungen über die sozialintegrativen Funktionen der Moral erscheint seine Sicht ihrer Bedeutung für die individuelle Identität: Unsere Selbstachtung dürfte in der Tat weitgehend davon abhängen, daß wir durch andere Menschen als einzigartige und unvertretbare Personen anerkannt werden (vgl. HABERMAS 1988).

(4) Die begrenzten Möglichkeiten moralischer Rationalisierung sogar von einfachen sozialen Beziehungen, erst recht von komplexen gesellschaftlichen Systemen und Subsystemen (vgl. Abschnitt 1.3), legen es nahe, nach alternativen Formen rationaler Koordinierung sozialen Handelns, d.h. begründeter bzw. begründbarer, in jedem Falle: bewußt intendierter Abstimmung Ausschau zu halten. Hierfür steht eine ganze Reihe von Kandidaten zur Verfügung, die sich am besten durch eine schrittweise Demontage unseres Moralbegriffs, d.h. durch sequentielle Subtraktion seiner Bestimmungsstücke definieren und ordnen lassen:

- partieller oder völliger Verzicht auf Achtungs/Mißachtungskommunikation durch
 - o Adressierung der moralischen Attributionen nicht an Einzelpersonen, sondern an Kollektive (Gruppen, soziale Bewegungen, Organisationen etc.; vgl. SCHIMANK 1985b),
 - o Umsetzung moralischer Präskriptionen in Rechtsvorschriften und der zugehörigen Personenbewertungen in äußere Sanktionen (vgl. LUHMANN 1978: 67-69) und

- o Substitution personenbezogener (unter Umständen auch auf Kollektive gerichteter) Moralisierungen durch metamoralische Ethikdiskurse (LUHMANN o.J.: 9);
- weitgehende Abkoppelung der Koordinationen von den gemeinsamen Grundüberzeugungen der Akteure; Beschränkung auf wechselseitiges Verstehen und Verschränken divergierender Interessen: vom "koordinierten Dissens" (MILLER 1987) zum "spezifischen Interessenskonsens" (alias "Gewinner-Gewinner-Strategie"; SCHIMANK 1990); schließlich auch noch
- Aufgeben kontrafaktischer Erwartungen zugunsten von purer Anschlußrationalität (d.h. ego wartet ab, was alter tut, und orientiert sich an dessen tatsächlichem Verhalten; LUHMANN 1978: 65-67)².

Die je spezifischen Stärken und Schwächen dieser funktionalen Äquivalente von Moral sollen erst in späteren Abschnitten (vor allem in den Teilen 1.3 und 2.1) angesprochen werden. Hier ist nur noch zu begründen, warum einige häufig genannten Handlungstypen (vgl. z.B. DÖBERT 1989) und Koordinierungsweisen (vgl. SCHIMANK 1990) in unserer Liste fehlen. Das mag im Falle von nicht durch die bewußten Intentionen der Akteure gesteuertem, sondern traditionsgeleitetem oder affektbestimmtem sozialen Handeln bzw. Verhalten ohne weiteres einleuchten, denn wir haben uns ja nur nach (im strengen Sinne) rationalen, d.h. durch die Akteure begründeten bzw. begründbaren Alternativen moralischer Handlungskoordination umgesehen. Weniger plausibel erscheint dagegen vielleicht die Ausklammerung strategischen Handelns und mediengeleiteten Verhaltens, die nach HABERMAS (1981, 1983, 1986) per definitionem als Gegenpole (kommunikativen = verständigungsorientierten = konsensgerichteten) moralischen Handelns anzusehen sind. Demgegenüber nennen wir "strategisch" alle Handlungen, die unter Berücksichtigung erwartbarer Reaktionen von Interaktionspartnern (die nicht notwendig Antagonisten zu sein brauchen) auf eine erfolgreiche, d.h. im weitesten Sinne effiziente (wirksame) und effektive (rentable) Realisierung eigener Präferenzen zielen. Moralische Rationalität ist dann kein Gegenstück, sondern nur ein Spezialfall der strategischen Rationalität, in dem jene Maßstäbe präferiert, zumindest respektiert werden, von deren normativer Richtigkeit die Akteure persönlich überzeugt sind und deren Erfüllung sie als achtungsvermittelnd betrachten. Das bedeutet: (Strategische) Erfolgsorientierung kann zwar, muß aber nicht mit Moral kollidieren; auch moralisch gebotene Zielsetzungen können Kriterien erfolgsgerichteten Handelns abgeben (hierher gehören Max WEBERs Konzepte der Wahrationalität sowie der Verantwortungsethik; vgl. DÖBERT 1989). Wir plädieren also dafür, nicht nur HABERMAS' Restriktion des (Kommunikations- und) Moralkonzepts auf Konsensorientierung fallen zu lassen, sondern auch seine Verengung des Strategiebegriffs auf amoralische bzw. "unmoralische" Intentionen zu revidieren. Sein Begriff des mediengeleiteten Verhaltens, bei dem im Rahmen einer bestimmten generellen Interessenorientierung spezielle Zwecke durch verfügbare Mittel bestimmt werden (HABERMAS 1986: 388), dagegen scheint eine echte Alternative zum moralischen Handeln zu betreffen: Er fällt unter die Kategorie der Anschlußrationalität und deckt hier eben jenen Bereich ab, in dem symbolisch generalisierte Medien interessen- bzw. bedürfnisbezogenes Verhalten mehr (und dann wiederum in der Akteursperspektive wenig rational) oder minder mechanisch regulieren. Zwar ist denkbar, daß auch dieses Verhalten durch moralische Standards zumindest limitiert wird, ebenso, daß seine Bedingungen selbst unter Berücksichtigung moralischer Maßstäbe gesetzt worden sind; analytisch ist es jedoch (anders als das strategische Handeln) eindeutig von moralischem Handeln verschieden.

² Hierher gehört beispielsweise die Einhaltung des Parkverbots an Straßenecken mit ausgebuchteten und pfahlbewehrten Bürgersteigen.

(5) Entwickelte moralische Kompetenz umfaßt neben der für aufgeklärtes moralisches Handeln konstitutiven

- Orientierung an universellen und als universell erkannten Moralprinzipien
- weitere Aspekte, die auch für rein interessenorientierte rationale Strategien kennzeichnend sind, nämlich die
- Berücksichtigung von zutreffend wahrgenommenen
 - o Eigenarten aller involvierten Personen und von
 - o Besonderheiten der Handlungssituation
 sowie die
 - realistische Einschätzung von Handlungsfolgen.

Entwickelte moralische Urteilskompetenz äußert sich in Begründungen, die alle genannten Aspekte einschließen.

KOHLBERG verstand die moralische Vernunft auf gut "kantisch", nämlich vor allem als "Vermögen der Prinzipien" (vgl. KANT 1956: 339): Er bezeichnete die entwickelte moralische Urteilsfähigkeit auch als "principled morality" und betonte dabei das Gerechtigkeitsprinzip (vgl. Punkt 2). Werden die übrigen universellen Moralprinzipien ebenso gewichtet, dann ist damit alles weitere aber im Grunde schon impliziert. So entspricht das empathische Eingehen auf Individuen dem Prinzip der universellen Achtung, das kasuistische Ernstnehmen situativer Aspekte dem Gerechtigkeits- und die verantwortungsethische Einbeziehung von Konsequenzen dem Fürsorgeprinzip (vgl. GILLIGAN und MURPHY 1979). Mit anderen Worten: Dem "guten Willen", d.h. der einzigen Instanz, der KANT (1984) ohne Vorbehalte moralische Qualität attestiert hat, ist (nach der 'Verabschiedung' Gottes als eines zuverlässigen Lenkers des Weltlaufs, der dabei menschliche Intentionen berücksichtigt) entgegen allem Anschein solange nicht zu trauen, wie er nicht in Verbindung mit einer gehörigen Portion Wissen über Personen, Situationen und kausale Zusammenhänge (bzw. der entschiedenen Absicht, sich derartige Kenntnisse zu verschaffen) einhergeht, weil jene Grundsätze, die seine Essenz ausmachen, (nunmehr) selber solche Sachverständigkeit bzw. Menschenkenntnis verlangen (vgl. auch JONAS 1984: 62). Im übrigen gehört zur Moralkompetenz auch (kombinatorische) Kreativität, denn sie steigert die Chance allgemein akzeptabler Handlungskoordination.

(6) In der Ontogenese moralischer Urteilskompetenz lassen sich zumindest zwei aufeinanderfolgende Stadien deutlich voneinander unterscheiden, von denen

- das erste, einfachere, "konventionelle", durch
 - o die Orientierung an Standards, die insofern als partikular gelten müssen, als die Urteilenden deren allgemeine Zustimmungswürdigkeit allenfalls unterstellen, aber nicht selbständig überprüfen,
 - häufig auch durch
 - o restringierte Personenwahrnehmung und Situationsperzeption sowie durch
 - o mangelnde oder mangelhafte Folgeneinschätzung
 charakterisiert ist, während

- das zweite, komplexere, "postkonventionelle", alle zuvor angeführten Kennzeichen entwickelter Moralkompetenz aufweist

(vgl. bes. KOHLBERG 1984; hierzu ferner: REUSS 1989)).

Die Kriterien, nach denen weiter zwischen einer vorkonventionellen und der konventionellen Phase unterschieden werden kann, sind gegenwärtig umstritten (vgl. bes. NUNNER-WINKLER 1989c). Nach dem derzeitigen Stand der Diskussion wird der Übergang zwischen den beiden Stadien bei Kindern auch durch die (lange Zeit vernachlässigte) Ausbildung der Fähigkeit zur Perspektivenkoordination markiert, während es bei Jugendlichen und Erwachsenen, die über diese Fähigkeit verfügen dürften, stärker darauf ankommt, ob sie von einer egozentrischen bzw. hinsichtlich individueller versus sozialer Präferenzen indifferenter Sichtweise zu einer soziozentrischen Orientierung fortschreiten, an der die Differenz bisher festgemacht worden ist. Für die moralische Sozialisation von Jugendlichen und Erwachsenen erscheint die alte Unterscheidung nach wie vor relevant. Dabei kann offen bleiben, ob die fragliche Passage als Progression innerhalb der moralischen Dimension oder als Transgression von einem amoralischen Standpunkt zum "moral point of view" zu interpretieren ist.

Die im Anschluß an KOHLBERG auch sonst zur Benennung dieser Entwicklungsstadien oder Kompetenzebenen gebrauchten Termini "vorkonventionell", "konventionell" und "postkonventionell" sind mißverständlich: "Konventionell" heißen auch Regeln, die (wie Vorschriften für den Straßenverkehr) selbst von denen, die ihnen folgen, nicht als normativ richtig und daher unumstößlich angesehen, sondern für legitimerweise veränderbar gehalten werden (vgl. TURIEL 1983); "postkonventionell" denken auch jene Relativisten, die - nach dem Durchlaufen einer "konventionellen" Phase - die Existenz allgemein zustimmungswürdiger Moralprinzipien bestreiten. Diese Bezeichnungen haben sich jedoch in der einschlägigen Literatur soweit eingebürgert, daß auch wir sie weiterhin verwenden wollen. Daß es sich bei dem, was sie bezeichnen, nicht etwa um bloße Typen, sondern um aufeinanderfolgende Entwicklungsstadien handelt, ist nicht nur theoretisch plausibel, weil zumindest konventionelle und postkonventionelle Denkmuster auf unterschiedlichen Komplexitätsstufen liegen und verschiedene Schwierigkeitsgrade der Anwendung moralischer Regeln repräsentieren (vgl. DÖBERT 1987); ihre unumkehrbare Sequenzialität wurde auch in sehr verschiedenen Kulturen empirisch nachgewiesen (vgl. bes. SNAREY 1985). Vorkonventionelles und auch konventionelles Denken ist weniger konsensfähig und wirkt eher "polemogen", letzteres, weil es weniger Handlungsweisen gestattet, deshalb häufiger zur Bekundung von Mißachtung hinreißt und dadurch provozierend wirkt; postkonventionelles Denken ist vergleichsweise toleranter, läßt letztlich jeden "nach seiner Façon selig werden", der andere nicht mehr einschränken möchte, als das um seiner eigenen gleichen Freiheit willen erforderlich erscheint (vgl. MACKIE 1981, Kap. 4), und verurteilt in Zweifelsfällen eher einzelne Handlungs- und Denkweisen als die zugehörigen Subjekte generell. Postkonventionelle Orientierungen verkörpern also nicht nur eine höhere Entwicklungsstufe der Moral, sondern sie motivieren auch weniger zum Moralisieren. Innerhalb der konventionellen Denkformen sollte vielleicht zwischen einer rigideren, tendenziell "übersozialisierten" Variante und einer flexibleren, eher "untersozialisierten" Form unterschieden werden, bei der die "Neigungen" den "Pflichten" weniger unterworfen sind und von der aus der Übergang auf die postkonventionelle Ebene (auf der ego- und soziozentrische Strebungen gegeneinander ausbalanciert bzw. miteinander integriert werden) deshalb unter Umständen leichter, d.h. ohne allzu tiefgreifende psychische Krisen gelingt. So verstanden, ist Moralkompetenz nicht nur ein kognitives Potential; sie umfaßt vielmehr auch psychodynamische Komponenten, die ihre Handlungsrelevanz mitbestimmen. Auf der konventionellen Ebene ist die Toleranz gegenüber fremden Bedürfnissen, Handlungs- und Lebensweisen auch darum generell geringer, weil hier eigene Wünsche in stärkerem Maße soziokulturell unterdrückt oder gar tabuisiert, dann in andere Personen und in fremde Kollektive projiziert und

an ihnen bekämpft werden, während sie auf der postkonventionellen Ebene eher in die Interaktion, Kommunikation und Reflexion einbezogen werden, was auch das Fremdverstehen und die Anerkennung des Andersartigen erleichtert³ sowie die Produktion kreativer Problemlösungen stimuliert. Die ausgewogenere Balance bzw. bessere Integration von Pflichten und Neigungen sowie das zuverlässigere Verantwortungsbewußtsein (im Sinne realistischer Folgenkalkulation) auf postkonventionellem Niveau machen auch verständlich, warum Postkonventionelle häufiger als Konventionelle so handeln, wie sie es für (moralisch) richtig halten (vgl. BLASI 1980, CANDEE und KOHLBERG 1987; dagegen: OSER 1987).

Analog zur Differenzierung zwischen der konventionellen und der postkonventionellen Moralebene kann zwischen einer einfachen, auf die (intrinsisch motivierte) gehorsame Befolgung präziser und unstrittiger partikularer Vorschriften gerichteter und einer komplexen, in unklaren und ambivalenten Situationen autonom nach universellen Standards wahrzunehmender komplexen Verantwortung unterschieden werden (vgl. EKARDT und LÖFFLER 1988; KAUFMANN 1989). Als vorkonventionell wäre eine Verantwortung zu verstehen, deren (kognitive und/oder enaktive) Wahrnehmung an erwartbare Sanktionen gebunden ist.

Teilweise "quer" zu diesen Unterschieden liegt die Differenz zwischen betrieblicher und gesellschaftlicher moralischer Rationalität; denn erstere ist zwar eher zugleich an genauen und undiskutierten partikularen Maßstäben orientiert, letztere jedoch oft allenfalls an universellen Prinzipien ausgerichtet, nicht aber notwendig auch auf intransparente und kontroverse Verhältnisse bezogen.

Soweit moralische Rationalität nur eine spezielle Form der strategischen Rationalität darstellt, müßte es möglich sein, entsprechende Entwicklungsniveaus der letzteren zu identifizieren. Ansatzweise liegt ein solcher Versuch auch schon vor (HABERMAS 1983); doch darin wird strategisches weitgehend als Alternative zum moralischen Denken interpretiert. Aussichtsreicher erscheint hierfür die Beanspruchung einer Handlungstypologie, die (wie DÖBERTs Rekonstruktion der Handlungsbegriffe Max WEBERS; vgl. DÖBERT 1989) derartige Einseitigkeiten entbehrt. Dabei wäre vor allem nach Graden der Komplexität des Gefüges simultan perzipierter und kognitiv koordinierter sozialer Perspektiven zu differenzieren.

(7) Ob soziale Akteure ihre moralkognitive Kompetenz im Urteilen realisieren und diese in entsprechende Aktionen (oder auch Unterlassungen) umsetzen, das ist nicht nur eine Frage ihrer intrapsychischen Antriebe und Widerstände, ihrer Abwehrmechanismen und Bewältigungsstrategien, sondern hängt auch von (psychisch unterschiedlich "verarbeitbaren") äußeren, sozialen Handlungsbedingungen ab, die unter anderem darüber mitbestimmen, wieweit individuelle, u.U. auch Gruppen-Interessen und soziale Pflichten konvergieren oder auseinanderfallen (vgl. HORKHEIMER 1968). Hierfür kommen in modernen, funktional differenzierten Gesellschaften auch einige der weiter oben (unter Punkt 4) aufgezählten alternativen Formen rationaler Koordinierung sozialen Handelns in Betracht. Kollektive Akteure, institutionalisiertes Recht, spezifische Interessenskonsense und durch symbolisch generalisierte Medien gesicherte Anschlußrationalität können die individuelle Orientierung an moralischen Maßstäben nicht nur begrenzen und ersetzen, sondern auch unterstützen.

So ist das "Risiko der Moral" (hier weniger in LUHMANNs speziellem Sinne selbstverschuldeten Einbußen an sozialer Achtung und Harmonie als in der allgemeineren Bedeutung von ei-

³ Wieweit solche Akzeptanz auch den friedlichen Umgang mit konventionell orientierten Personen einschließt, wäre noch weiter zu überlegen.

genverursachten Verlusten an Handlungschancen und materiellen Ressourcen verstanden) für den einzelnen geringer, sind seine Erfolgsaussichten größer, wenn er seine moralischen Intentionen im Rahmen sozialer Bewegungen oder formaler Organisationen verfolgen kann, dabei durch geltendes Recht gedeckt wird, mit Verbündeten kooperiert, deren Interessen seinen moralischen Maßstäben entsprechen, und selbst gewisse Entschädigungen (z.B. steuerliche Vergünstigungen) für seine im Dienste des Gemeinwohls erbrachten Opfer erwarten darf. Viele derartige Voraussetzungen können nur durch eine relativ autonome und weitsichtige staatliche Strukturpolitik geschaffen werden. (Vgl. HABERMAS 1985; HONNETH 1990; KAUFMANN 1989; NUNNER-WINKLER 1989 b.)

(8) Die Sozialisationsbedingungen, die die Ontogenese moralischer Urteilsfähigkeit nach vorliegenden Forschungsergebnissen fördern bzw. behindern, können - leicht gebündelt - fünf Hauptdimensionen zugeordnet werden. Diese lassen sich stichwortartig durch die Angabe ihrer Pole charakterisieren:

- manifeste versus latente Konflikte,
- zwanglose versus eingeschränkte Kommunikation,
- partizipative versus direktive Kooperation,
- zuverlässige Wertschätzung versus Geringschätzung, Indifferenz oder Unberechenbarkeit und
- fähigkeitsangemessene versus inadäquate Zuweisung sowie deutliche versus unklare und realistische versus unrealistische Zuschreibung von Verantwortung für andere Menschen und für die eigene Person

(vgl. LEMPERT 1988). Bei jeder dieser Bedingungen kann auf der "positiven" Seite weiter zwischen Varianten,

- die den Übergang zur konventionellen Ebene begünstigen, und solchen,
 - die die nachfolgende Entwicklung zu postkonventionellen Orientierungen fördern,
- unterschieden werden⁴.

KOHLBERG beschrieb auf einer theoretischen Ebene lange Zeit nur sehr generelle externe Voraussetzungen moralkognitiver Höherentwicklung (Gelegenheiten zur Übernahme sozialer Perspektiven, eine "moralische Atmosphäre" der Gruppe oder/und Institution, Stimulierung moralkognitiver Konflikte; vgl. z.B. KOHLBERG 1976). Später hat er dann auch spezifische soziale Bedingungen des Übergangs vom konventionellen zum postkonventionellen Denken identifiziert (KOHLBERG und HIGGINS 1984).

Die einzelnen Ausprägungen der fünf angeführten Bedingungen sind auch unmittelbar moralisch bedeutsam: Sie stellen selbst interindividuelle Koordinationen von Handlungen dar, deren normative Richtigkeit unterschiedlich eingeschätzt wird. Kurz: Moralische Sozialisation findet im Kontext moralisch relevanten Handelns statt (vgl. MILLER 1986: 23). Wenn die erwartbaren Förderungseffekte eintreten sollen, müssen die betreffenden Varianten aber jeweils allesamt jahrelang markant ausgeprägt sein; allenfalls Erfahrungen externer Konflikte sind in gewissem Maße durch andere Faktoren ersetzbar (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991, Abschnitt 3.3.3).

⁴ Detailliert werden die fünf Dimensionen und ihre relevanten Varianten in den Abschnitten 2.4 und 3.2 dargestellt.

Die stabile persönliche Wertschätzung hingegen ist für die individuelle Moralentwicklung von zentraler Relevanz, zumindest als *conditio sine qua non* der Ausbildung konventioneller Denkstrukturen (die unter ungünstigen Voraussetzungen bis ins Erwachsenenalter hineinreichen kann). Dabei spielen Autoritäten als "signifikante Andere", die zugleich als Modelle (Vorbilder) betrachtet werden, eine entscheidende Rolle. Ihre emotionale Zuwendung zu den Sozialisanden wirkt nicht nur per se, sondern auch indirekt: Von ihr hängt es auch wesentlich ab, wie die Individuen die übrigen Bedingungen wahrnehmen und verarbeiten. Wem solche Zuwendung versagt bleibt, der wird dazu neigen, soziale Beziehungen - d.h. nicht nur Konflikte, sondern auch (andere) Formen der Kommunikation und der Zusammenarbeit - sozialdarwinistisch, d.h. als ständiges "Gerangel" zu interpretieren, aus dem der einzelne nur als Gewinner oder Verlierer hervorgehen kann, und dementsprechend eher amoralische strategische Kompetenzen ausbilden und anwenden; ferner wird er Verantwortung für andere primär als Verfügungsmacht betrachten, erstreben und mißbrauchen. Wertschätzung bedeutet auch Achtung; insofern ist diese gleich dreifach für Moral konstitutiv, nämlich (a) als regelmäßige Konsequenz (und damit zuverlässiger Indikator), (b) als oberstes Prinzip und (c) als ontogenetische Basis: Während die Anerkennung normativ richtig Handelnder an deren korrekte Normerfüllung gebunden bleibt und die universelle Achtung vor allen Menschen (als Angehörigen ihrer Gattung) bis zur Grenze des Möglichen sozial generalisiert erscheint, wird die moralisch sozialisierende Wertschätzung zwar nur auf besondere Personen bezogen, gleichwohl aber - im Vertrauen auf deren Entwicklungspotentiale - ebenfalls tendenziell bedingungslos, schwer beirrbar, weitgehend enttäuschungsfest gewährt.

Verantwortung wird Personen vor allem dann zugeschrieben, wenn letztere bei der Erfüllung von Aufgaben kaum extern gelenkt und überwacht werden können, weil die betreffenden Aufgaben so komplex sind, daß ihre konkreten Anforderungen nicht hinreichend antizipierbar erscheinen (vgl. KAUFMANN 1989); und solche Verantwortung dürfte - *ceteris paribus* - vor allem die Entstehung postkonventioneller Denkmuster begünstigen.

Die biographischen Sequenzen und Konstellationen der sozialen Entwicklungsbedingungen moralkognitiver Kompetenz, d.h. die diachronen und synchronen Konfigurationen ihrer verschiedenen Ausprägungen streuen nicht zufällig, sondern zeigen bestimmte Affinitäten, die aus intrinsischen Merkmalen sowie der (historisch sich verändernden) institutionellen und gesellschaftlichen Anordnung der einzelnen Faktoren resultieren. In modernen (= funktional differenzierten) Gesellschaften ist damit zu rechnen, daß einzelne, mehrere oder alle Entwicklungsbedingungen individueller moralischer Orientierungen in verschiedenen Funktionsbereichen (gesellschaftlichen Subsystemen), an denen die Individuen partizipieren, kontinuierlich sehr verschieden ausgeprägt sind. Bei objektiv fehlenden Diskursmöglichkeiten sowie subjektiv vorherrschenden Abwehrtendenzen werden derartige Unterschiede wahrscheinlich nicht reflektiert, sondern eher bereichsspezifische moralische Denk- und Handlungsmuster ausgebildet. Dieses Phänomen wird in der einschlägigen Literatur als moralische "Segmentierung" bezeichnet (vgl. DÖBERT und NUNNER-WINKLER 1975; SENGER 1983; EDELSTEIN 1986).

(9) Zur Erklärung der moralischen Sozialisation durch die angeführten Bedingungen kann auf ein allgemeines Strukturmodell sozialisierender Interaktion zurückgegriffen werden, nach dem die individuelle Entwicklung ganz generell dann am besten voranschreitet, wenn die Interaktionspartner die Sozialisanden (leicht) überfordern, oder, positiv gewendet, wenn sie ihnen einen Vertrauensvorschuß geben, indem sie mit ihnen so umgehen, als ob sie schon (etwas) kompetenter wären, als sie es in Wirklichkeit sind (OEVERMANN u.a. 1976). Danach wird die moralische Rationalität der Denk- und Handlungsmuster von Individuen dann am zuverlässigsten gesteigert, wenn diesen nicht nur Argumente kommuniziert werden, die ungefähr

eine Stufe⁵ über ihrem eigenen Moralniveau liegen (was sich in Diskussionen mit Schulklassen bewährt hat; vgl. bes. BLATT und KOHLBERG 1975) und wenn die gewährte Wertschätzung ihre noch zu entwickelnde Identität schon antizipiert, sondern auch, wenn der sonstige Interaktionskontext dementsprechend strukturiert ist, wenn also Konflikte thematisiert werden, die die Sozialisanden mit ihren bereits ausgebildeten Formen moralischen Denkens und Argumentierens nicht ohne weiteres zu lösen vermögen (vgl. bes. MILLER 1986), wenn die Kommunikation zwangloser abläuft, als sie es bisher gewohnt sind (bzw. wenn dabei mehr als vorher auf die Einhaltung von Diskursregeln geachtet wird) und wenn auch ihre Mitbestimmungsrechte und Verantwortungsspannen den Rahmen transzendieren, innerhalb dessen sie sich zuvor zu bewegen gelernt haben (hierfür wurde, ebenfalls in schulischen Modellversuchen, das Konzept der "moralischen Atmosphäre" geprägt; vgl. bes. POWER, HIGGINS und KOHLBERG 1989). Eine stärkere Überforderung führt dagegen auch in der Ontogenese der Moral eher zur Stagnation, eventuell sogar zur Regression (die oft von Aggressionen begleitet wird). Diese mag manchmal nur vorübergehend eintreten, vielleicht auch nur die Performanz (des moralischen Urteilens und/oder Handelns) betreffen; bei langfristiger massiver Überbeanspruchung könnte sie aber auch die Tiefenstruktur der Kompetenz erfassen.

OEVERMANN u.a. (1976) haben ihr Modell der Struktur sozialisierender Interaktion aufgrund ihrer Beobachtungen von Eltern mit kleinen Kindern entworfen und den Kompetenzgewinn, den letztere im Umgang mit ersteren erzielten, als subjektive Vergegenwärtigung objektiver Sinnstrukturen dieser Interaktion interpretiert. MILLER (1986) identifiziert jene Interaktionen, oder, auf die oben (im Punkt 8) genannten Dimensionen bezogen: jene kommunikativen Formen kooperationsrelevanter Konfliktaustragung, die die Rationalisierung individuellen Bewußtseins, auch die intramentale moralische Reflexion vorantreiben, als intermentale Prozesse kollektiven Argumentierens, deren objektive Struktur der Form ihrer subjektiven Repräsentation jeweils schon eine Komplexitätsstufe voraus ist. Er unterscheidet drei Entwicklungsdynamiken, die möglicherweise nacheinander auftreten: Im Hinblick auf die frühe Sozialisation spricht er von "heteronomen Rationalisierungszwängen", die dem Lernenden von einem Lehrenden auferlegt würden und ihn zu (re)konstruktiven Eigenleistungen nötigten, die seine bisherige Kompetenz überschritten; in einem mittleren Stadium kämen dann "reziproke Rationalisierungszwänge" argumentativer Auseinandersetzungen mit (etwa) gleich kompetenten Partnern hinzu, denen der einzelne sich nur zu entziehen vermöge, wenn er seine soziale Isolierung und Stigmatisierung in Kauf nähme; zuletzt würden Lernprozesse auch durch "autonome Rationalisierungszwänge", die Lernende sich selber auferlegten, vorangetrieben, ohne daß kollektive Argumentationen je ihre wissenserweiternde, strukturtransformierende und geltungsprüfende Funktion verlören (vgl. bes. a.a.O.: 223, 339, 422 f.). Demnach ist auch die moralische Rationalisierung individueller Denk-, Argumentations- und Handlungsstrukturen von vornherein nicht zureichend deterministisch, d.h. als einseitige Beeinflussung (etwa durch "Introjektion" moralischer Standards) aufzufassen, spätestens ab dem mittleren Stadium greift ihre Sicht als bloße Aneignung (alias "Internalisierung") vorgegebener Normen und Werte gleichfalls zu kurz; spätestens von da an muß sie vielmehr interaktionistisch, d.h. als wechselseitige Formation der sich entwickelnden Personen und ihrer sich ebenfalls verändernden Partner betrachtet werden, bei der die je schon ausgebildeten psychischen Potentiale der Sozialisanden weitere Fortschritte nicht nur limitieren, sondern auch mitbedingen. Weil Interaktionen, wie Handlungen überhaupt, nicht ohne ein Minimum an Spontaneität der Beteiligten in Gang kommen und ablaufen, lassen sich auch moralkognitive Pro-

⁵ In der Regel wird zumindest auf der vorkonventionellen und der konventionellen Ebene zwischen je zwei Stufen unterschieden. Vgl. bes. KOHLBERG 1984, Anhang A.

gressionen bzw. Stagnationen weder mit völliger Gewißheit vorhersagen noch nachträglich ohne Rest erklären.

Im einzelnen können folgende Prozesse reflexiver "Übersetzung" sozialer (objektiver), intermentaler in individuelle (subjektive), intramentale Strukturen unterschieden werden:

- von faktischen sozialen zu kognitiven individuellen Konflikten,
- vom intermentalen Austausch zur intramentalen Reflexion von Argumenten,
- von der interindividuellen zur intraindividuellen Handlungskoordination und
- von der Fremdattribution zur Selbstzuschreibung von persönlichem Wert und sozialer Verantwortung.

(10) Auch in betrieblichen und beruflichen Kontexten

- treten moralisch relevante soziale Probleme und Konflikte auf,
- deren Lösung moralische Kompetenzen und moralisch orientierte Handlungsweisen erfordert,
- die sowohl nach inhaltlichen Gesichtspunkten (wie Fürsorglichkeit, Wahrhaftigkeit, Gerechtigkeit und universeller Achtung) als auch strukturell (unter anderem nach ihrer Zugehörigkeit zur konventionellen oder zur postkonventionellen Ebene) unterschieden werden können und
- deren Entwicklung jenseits vorberuflicher Einflüsse und neben außerberuflichen Anregungen und Behinderungen durch betriebliche und berufliche Ausprägungen der genannten Bedingungen gefördert und gehemmt wird.

Offen gelassen wird damit zunächst die Frage nach der größeren oder geringeren, abnehmenden oder wachsenden Problemlösungskapazität, die die Moral im Verhältnis zu anderen Modi rationaler, unter Umständen auch irrationaler Regulation und Koordination betrieblichen und beruflichen Handelns aufweist. Diese Frage wird - wie schon eingangs angedeutet - gegenwärtig in der Öffentlichkeit wie in den Sozialwissenschaften sehr kontrovers diskutiert. Wegen der engen Wechselbeziehungen zwischen der gesellschaftlich organisierten Arbeit und den übrigen Subsystemen moderner Gesellschaften werden deshalb im folgenden Abschnitt einige makrosoziologische und evolutionstheoretische Überlegungen zur Rolle der Moral skizziert. Die weiteren Ausführungen dieses Textes sind dann - wie unser gesamtes Forschungsvorhaben - meso- und mikroanalytischen Teilaspekten unseres Themas gewidmet.

1.3 Gesellschaftstheoretischer Rahmen

Ein Versuch, die Relevanz der Moral für den Bereich der gesellschaftlich organisierten Arbeit, der in unserer Gesellschaft eng mit dem System der als weitgehend entmoralisiert geltenden Marktwirtschaft¹ verknüpft ist, zu bestimmen, gerät schnell in den Verdacht, unrealistisch, sozialutopistisch und ausgesprochen naiv zu sein. Dieser Verdacht kann in aller Regel mit zwei (unterschiedliche Reichweite beanspruchenden) gesellschaftstheoretischen Begründungen verknüpft sein:

- (1) der allgemeinsoziologischen These, daß Moral eher ein randständiger Faktor für die gesellschaftliche Koordination und Entwicklung sei;
- (2) der letztlich formationsspezifisch (differentiell-gesellschaftstheoretisch) bestimmten Behauptung einer zunehmenden Irrelevanz der Moral in modernen, ausdifferenzierten, industriell-kapitalistisch organisierten Gesellschaften².

Wir möchten zunächst die erste, allgemeinere Verdachtsbegründung mit einigen Argumenten zurückweisen, um anschließend die von ihr ausgehenden, uns partiell plausibel erscheinenden Einwände auf der Ebene der Theorie moderner Gesellschaften spezifischer zu diskutieren.

ad (1): Grundsätzliche Einwände gegen die Relevanz der Moral lassen sich vor allem aus zwei theoretischen Richtungen formulieren:

- (a) einer 'individualistischen' Sozialtheorie (zurückgehend auf HOBBS oder MANDEVILLE), die den Handelnden eine primär egoistische Motivation unterstellt. Die basalen Triebkräfte gesellschaftlicher Koordination, die in derartigen Konzeptionen unterstellt werden, sind dann einerseits die Dynamik des Kampfes (struggle), andererseits ökonomisch beschreibbare Handlungskonstellationen, die als 'Spiele' analysiert werden können (vgl. NEUMANN und MORGENSTERN 1953³, OLSON 1965, SEN 1967, 1973, 1974).

Hierbei werden Handlungsstrukturen (Vertragstheoretiker betonen dabei die Handlungsrechte), Strategien der Akteure, deren Präferenzordnungen und rationale Gewinnchancen als die

¹ Die Unterstellung, die Marktwirtschaft könne weitgehend ohne Moral auskommen, wird in den Wirtschaftswissenschaften besonders von Peter ULRICH (1986) kritisiert, in der soziologischen Disziplin hat neuerlich Johannes BERGER (1991, 1992) die Möglichkeit einer vollständig entmoralisierten Ökonomie zurückgewiesen.

² Die Bezeichnung unserer Gesellschaftsepoche durch andere signifikanten Eigenschaften wird später behandelt.

wesentlichen analytischen Dimensionen herangezogen. Moral wäre in dieser Perspektive immer eher ein abgeleitetes Phänomen. Die genannten Dimensionen finden sich auch in gegenwärtigen Konzeptionen der Gesellschaftstheorie wieder, die als vertragstheoretisch (OPP 1983, HAYEK 1971, BUCHANAN 1975, WILLIAMSON 1985 u.v.a.), austauschtheoretisch oder als Rational-Choice-Theorien (LINDENBERG 1989) gekennzeichnet werden. Solche Sozialtheorien müssen nicht immer liberal-konservativ sein, wie beispielsweise im Falle von F.A. HAYEK, sondern sie können sich durchaus auch mit traditionell-marxistischen Argumenten wie z.B. bei ELSTER (1985) oder GOLDTHORPE (1968) verbinden lassen³. Entscheidend ist für diese Theorien, daß sie darin übereinstimmen, gesellschaftliche Kooperation vollständig aus strategischen Kalkülen heraus erklären zu können, so wie z.B. AXELROD (1988) dies anhand der 'Tit-for-Tat'-Strategie nachzuweisen versucht. SCHMID (1990) bemüht sich auf der anderen Seite zu zeigen, daß moralische Handlungssteuerung mit einer Reihe von Kostenfaktoren verbunden ist und hinsichtlich der Effizienz der damit bewerkstelligten gesellschaftlichen Steuerung defizitär erscheint. Er verweist dabei auf die möglicherweise hohen Transaktionskosten moralischer Konsensbildungen. Die Pointe ist dabei, daß moralisch legitim erscheinende Handlungsergebnisse (z.B. Reziprozität) aus dieser theoretischen Perspektive leichter über den 'freien Lauf' der individuellen Strategien zu erzielen sein dürften als über Koordinationsformen, in denen die moralische Reflexion als Entscheidungskriterium über den Ablauf sozialer Kooperation mitgeführt wird. Moralische Indifferenz könnte somit in bezug auf die Erzielung moralisch befürworteter Ergebnisse vorteilhafter sein als die moralische Sensibilisierung. SCHMID wendet diesen Gedanken insbesondere gegen die HABERMAS'sche Version der Diskurstheorie. Allerdings stellt die AXELROD'sche Idee, soziale Kooperation über eine Tit-for-Tat-Strategie zu erklären, einen Sonderfall dar; das 'Kooperations-Spiel', in dem die Tit-for-Tat-Regel begünstigt wird, ist eines von vielen denkbaren Spielen. Hierbei zeigt sich ein typisches Problem spieltheoretischer Ansätze. Wann und wo sind die Spielbedingungen gegeben?

Eine Weiterführung dieser Frage in der Wahlhandlungstheorie stellt die Unterscheidung von Normtypen und der verschiedenen Konstitutions- und Durchsetzungschancen derartiger Normtypen dar. Dazu differenziert VANBERG (1987: 269 ff.) Vertrauensnormen und Solidaritätsnormen. Die Befolgung von Vertrauensnormen (wie z.B. "Versprechen halten", diese seien in AXELROD's ursprünglichem Modell gegeben) könnte schon dann Kooperationsvorteile erbringen, wenn sie von einer "beliebig kleinen Teilmenge von Akteuren" (VANBERG 1987: 269) eingehalten werden würden. Solidaritätsnormen (wie z.B. "mit gemeinsam genutzten Gütern pfleglich umgehen") dagegen führen nur dann zu Kooperationsvorteilen, wenn sie vom überwiegenden Teil einer sozialen Gruppe bzw. gar der gesamten Gesellschaft eingehalten werden würden. Trotzdem ist damit noch nicht geklärt, ob die Möglichkeiten der Kooperationsvorteile allein schon ausreichen, um die beteiligten Akteure zur Kooperation faktisch zu motivieren.

Eine wesentliche Voraussetzung der Argumentation von AXELROD ist in der Hinsicht die Gleichverteilung von Sanktionsmitteln auf Seiten der Akteure, nämlich in der Möglichkeit, die Kooperation zu verweigern und damit dem/den anderen Beteiligten spürbare Nachteile beizubringen. Wie aber könnte dann Kooperation entstehen, wenn - wie oft beobachtbar - eine derartige Gleichverteilung nicht vorliegt⁴? Die Frage führt nicht unmittelbar zur Moral,

³ Der Ansatz von ELSTER stellt mittlerweile eine Ausnahme unter den Rational-Choice-Theorien dar, da er soziale Normen bzw. deren Genese als nicht reduzierbar auf "Optimierungsmechanismen" ansieht (ELSTER 1989a: 15, 97-151). Vgl. kritisch dazu wiederum ESSER (1991: 443).

⁴ Dieses Problem ist auch schon mit der angenommenen Ausgangslage des gesellschaftlichen Naturzustandes ('der Mensch als des Menschen Wolf') bei HOBBS gegeben. Die Bedingungen dieses 'Ur-Zustandes' machen es für die Akteure nicht kalkulierbar, ob sich ihre

wohl aber zur Bedeutung von sozialen Normen bzw. Handlungsrechten, so wie sie in der Property-Rights-Theorie gedacht wird. WILLIAMSON (1985) sieht z.B. in einem anderen Fall von Handlungskoordination, dem Vertrag, zwei grundlegende Schwierigkeiten: Auf der einen Seite berücksichtigt er den Aspekt der begrenzten Rationalität individueller Akteure (SIMON 1955, 1956), die darin besteht, daß dem einzelnen Handelnden die Übersicht über alle denkbaren finalen und kausalen Ereignisverknüpfungen unmöglich ist und somit für ihn eine optimale Entscheidung nicht denkbar wäre. Auf der anderen Seite muß der Akteur im Fall der Abstimmung mit deren opportunistischen Strategien rechnen, d.h. die anderen enthalten ihm eventuell Informationen über günstige Strategien vor, wenn es sie selbst schädigen sollte. WILLIAMSON unterstellt dabei allen Akteuren die Chance, einem subtilen Opportunismus zu folgen, der nicht wie in der Konstruktion von AXELROD sofort als klar defätistisch⁵ bzw. nicht-defätistisch erkannt werden kann. Subtile Strategien der Vorteilsnahme beinhalten das Geschick des Vorteilsnehmers (Defätisten), den Geschädigten über die Absicht und das Ausmaß der Schädigung im Unklaren zu lassen. Die 'Verursachung' des Schadens läßt sich somit nicht eindeutig zurechnen. Denkt man diese Konstruktion nun weiter, so stellen die "serious contractual difficulties", die WILLIAMSON für die Chance von Vertragsabschlüssen aufgrund der realistischereweise antizipierbaren begrenzten Rationalität und des subtilen Opportunismus der Individuen rekonstruiert, ein Problem dar, das für jede Art der Handlungskoordination gelten könnte. Es handelt sich gewissermaßen um eine ökonomische Beschreibung des Problems der doppelten Kontingenz (PARSONS, LUHMANN), also der Frage, wie soziales Handeln überhaupt möglich ist, wenn Unsicherheit über die Erwartungen und erwartbaren Reaktionen der anderen besteht. Die Überlegung von WILLIAMSON ist allerdings für den Fall der moralischen Handlungskoordination noch von besonderer Bedeutung. Letztere setzt nämlich, wie wir in 1.2 schon ausführten, das schwer beirrbare Festhalten an normativen Erwartungen, aber auch weitgehende moralische Integrität (Zurechnungsfähigkeit) der anderen Akteure voraus. In der Tat macht moralische Handlungskoordination nur dann Sinn, wenn die Akteure als (moralisch) zurechnungsfähig unterstellt werden können, ansonsten ergeht es den moralisch Handelnden wie dem hilfsbereiten, aber etwas naiven Frosch, der sich von einem Skorpion durch rationale Argumente überzeugen ließ, diesen auf seinem Rücken über einen Bach zu tragen (siehe BURGER 1988). Der Skorpion verweist auf die potentielle Unvernunft, den Frosch zu stechen, der ihn über das Wasser trägt, weil er ja dann mit ihm untergehen würde, sticht dann aber doch zu, als sich beide mitten im Wasser befinden, so daß beide sterben, weil der Skorpion seiner 'Natur' nicht widerstehen konnte.

Nun sprechen aber die hier entwickelten Argumente nicht eindeutig dafür, daß die Relevanz der Moral für die gesellschaftliche Handlungskoordination eher marginal sei. In der Tat muß nämlich eine individualistische Handlungstheorie nicht notwendigerweise dazu führen, die Bedeutung eines 'moral point of view', so wie er hier im vorigen Unterabschnitt (1.2) skizziert wurde, zu negieren. Das Argument spricht zunächst nur gegen die Rationalität von Moralisierungen unter bestimmten Bedingungen. Es könnte zwar so sein, daß die mit WILLIAMSON rekonstruierten Bedingungen für das Problem sozialer Koordination von grundlegender Be-

Handlungschancen gleich verteilen; sie müssen ständig mit 'unberechenbaren Strategien' der anderen rechnen. Genau dies ist der Grund, warum sie - nach HOBBS - das Recht zur Anwendung physischer Gewalt auf den Staat (Leviathan) übertragen. Darin steckt übrigens implizit auch eine diskursethische Begründung: HOBBS unterstellt gleichsam virtuell die diskursive Einigung der Beteiligten (zu dieser Argumentation vgl. EDER 1985).

⁵ Defätistisch meint dabei die Zuwiderhandlung gegen die Kooperation, gewissermaßen als Spielverderberei.

deutung sind, trotzdem spricht dies nicht gegen das faktische Auftreten von Moralisierungen. Es zeigt nur, daß eine bestimmte Art der moralischen Bindung (= Selbstverpflichtung) naiv und unter strategischen Gesichtspunkten irrational sein kann. Es belegt aber nicht die Unmöglichkeit einer Moral, die defätistische Strategien der Akteure mitberücksichtigen würde. Auch selbst wenn Moral in strategischer Hinsicht immer problematisch wäre, bedeutete dies nicht die Irrelevanz von Moral. Die Tatsache, daß es moralisch geleitetes Handeln gibt, hätte gerade dann erhebliche soziale Folgen. In dem Sinne wäre Moralisierung als soziale Tatsache aufzufassen, für die wiederum nach einer handlungstheoretischen Begründung gesucht werden müßte. Dazu wäre die Annahme der Möglichkeit hilfreich, daß es ein Interesse an der Einnahme eines 'moral point of view' oder genereller vielleicht einer sozialen (= uneigennütigen) Haltung gibt und dieses Interesse dann dazu führt, daß auf die Verfolgung anderer Eigeninteressen verzichtet wird. Eine solche argumentative Strategie wurde schon von Adam SMITH (1759), gegen MANDEVILLE gerichtet, gewählt. Schon der erste Satz seiner 'Theory of Moral Sentiments' entfaltet diese Argumentationsfigur:

"How selfish so ever man may be supposed, there are evidently some principles in his nature, which interest him in the fortune of others, and render their happiness necessary to him, though he derives nothing from it except the pleasure of seeing it" (SMITH 1759, (1976): 9).

Die Argumentation von SMITH zeigt deutlich eine Verknüpfung der utilitaristischen Begründung der Handlungsmotivation des Individuums mit einer Attitüde des Handelnden ("sympathy"), die man als 'sozial', tendenziell 'altruistisch' und damit auch als implizit moralisch bezeichnen kann. Der entscheidende Punkt, den man aus dieser Gedankenfigur entnehmen kann, ist der, daß von bestimmten Eigeninteressen (aus Eigeninteresse) abgesehen werden kann, und das bedeutet: daß Interessen relational gefaßt werden können. Also: Welche Interessen in einem bestimmten Kontext als relevant gelten, wird durch die Ordnung (Relation) der Interessen innerhalb einer Präferenzstruktur bestimmt. Hieran anschließend kann nun gefragt werden, welche Bedeutung moralische Haltungen als regulative Prinzipien in einer solchen Präferenzordnung spielen können⁶. Man könnte insofern einer ökonomischen Handlungstheorie zustimmen, die behauptet, daß es zwar keine primär moralischen Motive gibt, aber Präferenzordnungen, die eine Relationierung von einzelnen Motiven bedingen. Von da aus könnte ge-

⁶ Dieser Weg wurde von soziologischen Klassikern häufig beschritten (vgl. PARSONS 1937). Insbesondere WEBER's Analyse der protestantischen Ethik kann dabei als paradigmatisch gelten. Die dabei rekonstruierte Struktur religiöser Interessen, die aus der Präsupposition eines bestimmten Erlösungsweges ein religiös bedingtes Weltverhältnis und ein religiöses Lebensideal bewirkt - im Falle der calvinistischen Lehre der Erlösungsweg der Erwählung, das daraus resultierende Weltverhältnis der Weltbeherrschung, deren Gelingen den Akteuren ihre "Erwähltheit" indiziert, und das Lebensideal des erfolgreichen Fach- bzw. Berufsmenschtums - läßt sich insofern als die Ordnung der Handlungsmotive der Individuen ansehen, die aus innerer Überzeugung der calvinistischen Ethik folgen. - Zur ökonomischen Relevanz von Moral siehe auch ELWERT (1985) und ETZIONI (1988).

fragt werden, wie die Stellung von Moral in einer derartigen Präferenzordnung beschrieben werden kann. Damit wird zunächst lediglich ein allzu einfaches Stimulus-Response-Modell des Verhaltens abgelehnt. Handlungen wären somit keine Punkt-für-Punkt-Verbindung mit Motiven. Präferenzordnungen treten als Orientierungsfolie zwischen Motiv und Handlung⁷. Dieser Gedanke führt uns zur systemtheoretischen Re-Formulierung des Ausgangsproblems.

(b) PARSONS betonte mit seinem AGIL-Schema den relationalen Charakter sozialen Handelns und vor allem auch der Handlungsmotivation. Hinsichtlich der Steuerung (control) der Handlung ging er von der hohen Bedeutung der Wertorientierung des Akteurs aus, die gewissermaßen die anderen Aspekte des Handelns (Integration, Zielerreichung, Umweltpassung) kontrollierend durchzieht (vgl. z.B. PARSONS 1976: 154, 171). LUHMANN (1984b) radikalisiert diese Perspektive, indem er nicht mehr nach der Beziehung von Handlungsmotivation und kulturellen Wertmustern fragt, sondern aus dem sinnhaften Charakter sozialer Ereignisse selbst schon das Moment von Relationierung ableitet. Für ihn ist die Selbstbezüglichkeit des Sinngeschehens für den Aufbau sozialer Systeme grundlegend. Sinn bestimmt er dabei aus der phänomenologischen Tradition heraus: "Das Phänomen 'Sinn' erscheint in der Form eines Überschusses von Verweisungen auf weitere Möglichkeiten des Erlebens und Handelns. Etwas steht im Blickpunkt, im Zentrum der Intention, und anderes wird als marginal angedeutet, als Horizont für ein Und-so-weiter des Erlebens und Handelns" (LUHMANN 1984b: 93). Die Selbstbezüglichkeit des Sinns besteht für LUHMANN darin, daß "Sinn ... immer wieder auf Sinn und nie aus Sinnhaftem hinaus auf etwas anderes" (LUHMANN 1984b: 96) verweist. Von da ausgehend kann nun weiter gefragt werden, wie ein solches Sinngeschehen innerhalb einer sozialen Ordnung, oder wie LUHMANN es ausdrückt, innerhalb von sozialen Systemen gesteuert ist. Dazu entwickelt LUHMANN über das Problem der doppelten Kontingenz einen Begriff von Erwartungserwartungen. Erwartungserwartungen, das sind die Unterstellungen, von denen der Handelnde in bezug auf die Relevanzen der anderen Handelnden in einem bestimmten sozialen System ausgeht. Ein Handelnder erwartet somit, daß andere Handelnde bestimmte Erwartungen haben. Derartige Erwartungserwartungen können nun wiederum nach LUHMANN faktisch oder normativ behandelt werden. Erst der normative Umgang mit Erwartungserwartungen führt zu unserem Problem der moralischen Steuerung von Relevanzen. Mit der LUHMANN'schen Theorie könnte so gefragt werden, wann bzw. unter welchen Voraussetzungen normativ erwartet wird, was zu Moralisierung wird und wie bzw. mit welchen Folgen Moral auf die Ordnung sozialer Systeme einwirkt. In der LUHMANN'schen Theorieperspektive kehrt sich das oben mit der ökonomischen Theorie des Handelns beschriebene Problem um: Die Unterstellung der Unberechenbarkeit des anderen sowie die Unterstellung, daß der andere in bezug auf den Handelnden selbst das gleiche unterstellt, stellt für ihn den Ausgangspunkt sozialer Ordnungsbildung dar. Das versteht LUHMANN unter doppelter Kontingenz: die Etablierung dieser Art gegenseitigen Beobachtens, die dann aber ausschließt, daß die Akteure voll berechenbar sind. Für LUHMANN stellt sich das Problem der Vertrauensbildung als weniger schwierig dar: eben weil Vertrauen enttäuscht werden kann, bleibt die Aufmerksamkeit des Vertrauenden auf mögliche Enttäuschung gerichtet, schwingt somit Mißtrauen als Berücksichtigung der Möglichkeit des Gegenteils immer mit. Trotzdem muß der Umgang mit Erwartung, Erwartungsenttäuschung und der daraus wiederum resultierenden Erwartungsunsicherheit nicht durchweg normativ, d.h. durch kontrafaktisches Festhalten an Erwartungen behandelt werden.

⁷ Die Unterscheidung zwischen "Frames" und "Habits" bei ESSER (1990) scheint u.E. in bezug auf das Problem der Informationsverarbeitung des individuellen Akteurs in eine ähnliche Richtung zu verweisen.

Man kann aber die bisher entwickelten Argumente zusammennehmen und als eine Erklärung der Ausdifferenzierung der Moral benutzen. Aus der Sicht einer ökonomischen Handlungstheorie betrachtet formuliert LUHMANN ein Modell der Entstehung von Erwartungsstrukturen und daran anknüpfend von Phänomenen wie Vertrauen und Moral, die einen rationalen Umgang der Individuen (bei LUHMANN: psychischen Systemen) mit der unterstellbaren Unberechenbarkeit anderer Akteure (bei LUHMANN: soziale oder psychische Systeme) implizit behauptet. Die gegenseitige Unterstellung von Unberechenbarkeit schafft eine Situation, die leichter behandelt werden kann als die Unterstellung von Berechenbarkeit: "Ein soziales System baut nicht darauf auf und ist auch nicht darauf angewiesen, daß diejenigen Systeme, die in doppelter Kontingenz stehen, sich wechselseitig durchschauen und prognostizieren können. Das soziale System ist gerade deshalb System, weil es keine basale Zustandsgewißheit und keine darauf aufbauenden Verhaltensvorhersagen gibt. Kontrolliert werden nur die daraus f o l g e n d e n Ungewißheiten in bezug auf das e i g e n e Verhalten der Teilnehmer. ... Die Unsicherheitsabsorption läuft über die Stabilisierung von Erwartungen, nicht über die Stabilisierung des Verhaltens selbst, was natürlich voraussetzt, daß das Verhalten nicht ohne Orientierung an Erwartungen gewählt wird." (LUHMANN 1984b: 157, 158). Moral ist dann (in der systemtheoretischen Perspektive) eine erst an diese Ausgangslage anschließende ausgesonderte Form des Umgehens mit Erwartungen. Es geht um das kontrafaktische Festhalten an Erwartungen über die Unterscheidung von gut/böse (vgl. hier 1.2, LUHMANN 1978). Darüber werden zugleich Erfolgskriterien ausgebildet, die die Rationalität von Moral reflektieren (Die Konstitution ethischer Programme über die Bestimmung und Ordnung von basalen Moral-Prinzipien wie z.B. Gerechtigkeit, Fürsorglichkeit, Verantwortung, Gleichheit; siehe dazu auch LUHMANN, 1989a: 370 ff.). Es lassen sich so zwei Fragen getrennt voneinander stellen:

- Sind moralische Orientierungen in sozialen Kontexten deutungs- und handlungsrelevant?
- Wie läßt sich moralisches Urteilen und Handeln begründen?

An die zweite Frage knüpfen dann die Theorien an, die sich mit der Rekonstruktion moralischer Begründungsstrukturen beschäftigen. Die interne Rationalität von Moral im Sinne der logischen Organisation von moralischen Begründungen kann somit von der Ebene faktischer Moralisierung abgesondert werden.

Daran können nun Sozialtheorien angeschlossen werden, die die Relevanz der moralischen Kompetenz der Subjekte für die Gesellschaft, nachzuweisen versuchen. Ihnen geht es darum, zu zeigen, daß der Kommunikation ein Telos der Verständigung innewohnt. Diese Zielgerichtetheit der Kommunikation verweist auf ein Rationalitätskriterium, das auch in den basalen Mechanismen kommunikativen Handelns zumindest angelegt zu sein scheint.

Es wird so versucht, nachzuzeichnen, wie die Ebene moralischer Begründung und deren Rationalität auf die Ebene der faktischen Handlungen und der dabei unterstellten Erwartungen und befolgten Orientierungen zurückwirkt. Dieser Gedankenschritt ist im Grunde genommen die Pointe der Kommunikationstheorie im engeren Sinne, so wie sie ursprünglich bei MEAD formuliert worden ist und insbesondere von HABERMAS zu einer Theorie der Moderne erweitert wurde. Das von HABERMAS entwickelte diskursive Modell der Verständigung bezeichnet nun idealisierte Unterstellungen, von denen aus sich zumindest die Prinzipien einer Rationalität formulieren lassen, anhand deren die gesellschaftlichen Steuerungsmechanismen bemessen werden können. Um zu zeigen, daß derartige Prinzipien auch empirisch relevant sind, reicht es dann aus, daß gezeigt werden kann, daß sich innerhalb der sozialen Lebenswelt manchmal (wenn vielleicht auch selten) Wandlungsprozesse ergeben, die durch begründete Einsicht initiiert werden. Insbesondere WELLMER (zuletzt 1990) hat immer wieder auf die

Triftigkeit dieser schwachen Version einer kommunikationstheoretischen Begründung des Telos der Verständigung hingewiesen. Mit einer stärkeren Version könnte behauptet werden, daß individuelles Selbstbewußtsein sich nur im Kontext sozialer Anerkennung konstituiert, die auf der Erfüllung rollenübergreifender (und damit tendenziell systemkoordinierender) moralischer Ansprüche beruht. Vgl. z.B. HABERMAS (1988), HONNETH (1990). Aber auch hier kann nach funktionalen Äquivalenten unmittelbar moralisch bedingter Selbstachtung gefragt werden: Es erscheint nicht von vornherein ausgeschlossen, daß nicht z.B. auch die sozial anerkannte (individuelle) Verfügung über besondere, moralisch wertneutrale Leistungspotentiale oder Machtressourcen ein subjektiv befriedigendes Selbstbewußtsein vermitteln kann. Anschließend wäre dann zu fragen, wieweit auch derartige Identitätsformen nicht nur der "Dividierung" der Individuen entgegenzuwirken vermögen, sondern auch zur sozialen Integration beitragen können.

ad (2): Sucht man nach einer Charakterisierung unserer Gesellschaft, so hat man es heutzutage nicht schwer, denn die soziologische Theorie oder auch die Sozialphilosophie bieten eine Reihe von Etiketten an, die unsere Epoche kennzeichnen sollen: So ist vom 'Zeitalter der wissenschaftlich-technischen Zivilisation', vom 'Atomzeitalter', von der 'Arbeitsgesellschaft', von der 'Freizeitgesellschaft', von der Weltgesellschaft (LUHMANN), von der funktional ausdifferenzierten Gesellschaft, von der Moderne (HABERMAS), von der Postmoderne (LYOTARD), von der industriellen Gesellschaft, von der postindustriellen Gesellschaft (BELL), von der Risikogesellschaft (BECK) und von der Versicherungsgesellschaft (EWALD), vom postkonventionellen Zeitalter und neuerdings sogar von der "entdinglichten Gesellschaft" (GIESEN) die Rede. Odo MARQUARD (1986) folgert u.a. aus dieser Vielnamigkeit, die zugleich Namenlosigkeit verrät, eine Orientierungslosigkeit der Gesellschaft in bezug auf sich selbst, die er als "tachogene Weltfremdheit" (MARQUARD 1986: 76) bezeichnet, damit meint er eine Beeinträchtigung des Erwachsenwerdens, die "aus der beschleunigten Schnelligkeit (auf griechisch: to táchos) des modernen Wirklichkeitswandels" (MARQUARD 1986: 82) resultierte. Auch die letzte Charakterisierung hat, wie alle vor ihr, etwas Richtiges. Das Eigenwillige an diesen Versuchen zur Bestimmung unserer Gesellschaft ist jedoch, daß sie einzelne Aspekte und Merkmale überbetonen und oftmals unsinnigerweise einander entgegenstellen, so daß die Vielzahl ihrer Konvergenzen unterbelichtet bleibt. Um nun einen ersten Ansatzpunkt zur Charakterisierung der gegenwärtigen Gesellschaft zu gewinnen, wollen wir uns mit der BECK'schen These der Risikogesellschaft beschäftigen. Auch diese Diagnose der (nach-)modernen Gesellschaft ist unserer Ansicht nach keineswegs unproblematisch, aber sie ist zumindest instruktiv, da sie drei Themenkomplexe miteinander verbindet:

1. das Thema der gesellschaftlichen Entwicklung im generellen Sinne,
2. die Frage nach den Steuerungsprinzipien sozialen Wandels und das heißt auch: das Problem der Gestaltbarkeit von Gesellschaft und

3. darin implizit: die Bedeutung der moralischen Rationalität als eines denkbaren Maßstabs für eine möglicherweise 'bewußtere' Koordination sozialer Handlungen.

Wir möchten nun auf diesem Wege der Problematik nachgehen, inwiefern Moral als Steuerungs- und Koordinationsprinzip sozialen Handelns in einer modernen, d.h. in einer industriell hochentwickelten und funktional ausdifferenzierten Gesellschaft denkbar ist und worauf sich eine derartige Regulation erstrecken kann. Wir beginnen daher mit der Kennzeichnung bzw. mit der Darstellung des Grundproblems der Risikogesellschaft: Wie man vom Namen her schon erahnt, weist der Begriff 'Risikogesellschaft' auf eine besondere Relevanz von Risiken in unserer Gesellschaft hin. Es handelt sich dabei um Risiken, die als Folgeprobleme der industriell-technischen (oder: instrumentellen) Beherrschung der Natur entstehen und mit den Mitteln der Technik - tritt der Risiko- bzw. Katastrophenfall tatsächlich ein - nicht mehr beherrschbar erscheinen.

Der Vorwurf, daß BECK den Risikobegriff relativ unbestimmt läßt, was von einigen Autoren (z.B. EVERS und NOWOTNY 1987; BLANKE 1990; LUHMANN 1990) bemängelt wurde, trifft unserer Meinung nach nicht den Kern der BECK'schen Argumentation. Die Nutzung der Möglichkeit, im Anschluß an LUHMANN klarer zwischen (selbstverursachtem) Risiko und (fremdverursachter bzw. naturbedingter) Gefahr zu unterscheiden, liefert zwar ein deutlicheres Bild der Risikogesellschaft als das von BECK gezeichnete, nämlich insofern dadurch gezeigt werden kann, daß durch die zunehmenden gestalterischen Eingriffe des Menschen in soziale und natürliche Abläufe notwendigerweise auch die Risiken steigen, da immer mit Folgewirkungen bzw. Folgeschäden solcher Eingriffsnahmen gerechnet werden kann. Deshalb kann man auf die paradoxe Situation stoßen, daß man, um Risiken zu entgehen, neue Risiken produziert (LUHMANN 1990: 138-140)⁸. Es handelt sich somit um einen ambivalenten Steigerungsprozeß: Die Steigerung der Möglichkeiten der Gefahren- und Risikoverarbeitung erhöht die Anzahl möglicher neuer Risiken.

Die BECK'sche These zielt aber über die Beobachtung des janusköpfigen Prozesses steigender Naturbeherrschung - der so allgemein gefaßt auch kaum reversibel erscheint - hinaus auf die Kennzeichnung eines qualitativen Sprungs:

- Es handele sich um Risiken, die aufgrund menschlicher (wenn man so will: gesellschaftlicher) Eingriffe und Gestaltungsversuche entstanden sind, deren Folgewirkungen aber als schicksalhafte Ereignisse auf ihre Urheber zurückwirken und die Menschen in neue Abhängigkeiten treiben.
- Die beiden typischen Muster der Risikobewältigung, Wahrscheinlichkeitsrechnung (Prognose) und Versicherung (als moderne Form von Entschädigung), kämen bei bestimmten Risikologen nicht mehr zum Zuge. Vier Ursachen dafür werden von BECK (1986: 29-31) hervorgehoben:
 - o Die Folgeschäden sind zeitlich nicht limitierbar.

⁸ LUHMANN illustriert dies an einem relativ banalen Beispiel: So schützt z.B. die Erfindung des Regenschirms vor der Gefahr, naß zu werden, aber sie erzeugt das Risiko, den Regenschirm irgendwo liegen zu lassen, wenn es nicht regnet.

- o Die Unsichtbarkeit der Gefahrenquellen macht die Rekonstruktion der kausalen Ketten zwischen Risiko und Risikofolge schwierig.
- o Die entstehenden (riskierten) Gefahren sind global, d.h. räumlich und sozial nicht-limitierbar. Die Ausdehnung der Gefahr (z.B. Vergiftung der Meere) betrifft potentiell alle Länder unserer Erde und läßt sich nicht auf bestimmte Betroffenengruppen begrenzen⁹.
- o Damit ist die zunehmende Vernetzung der Weltgesellschaft angesprochen. Die Folgewirkungen ökologischer Katastrophen lassen sich nicht mehr innerhalb einer Nation steuern, sondern sie bedürfen einer Zusammenarbeit auf internationaler Ebene.

Was ist an der Kennzeichnung 'Risikogesellschaft' nun so instruktiv? Schließlich könnte gefragt werden, ob die in ihr angesprochenen Problemlagen wirklich 'neu' sind, ob sie ausschließlich für die aktuelle Lage zutreffen und ob nicht eine Reihe von wichtigen Aspekten der modernen Gesellschaft ausgeblendet werden. Auf den ersten Blick fallen zwei Momente auf:

- zum einen die Fokussierung der Beschreibung auf die industriell-technische Entwicklung der Gesellschaft,
- zum anderen die damit implizit verbundene Idee der Gestaltbarkeit¹⁰. Die technisch-industrielle Entwicklung ist gesellschaftlich erzeugt, warum also lassen sich die damit entstehenden Risiken nicht sozial steuern?

Es ist relativ leicht einsichtig, daß es eben nicht allein um die Kalkulation von Risiken gehen kann, d.h. um die gesamt- (oder welt)gesellschaftliche Abschätzung der mit dem technischen Fortschritt riskierten ökologischen Gefährdungen. Es geht ebenso um die Steuerung von sozialer Aufmerksamkeit (Wie gerät das Thema ökologischer Gefährdungen in den Blick?) und um die Zurechnung von Relevanzen (Warum ist die Lösung des Problems so wichtig?) und um die Zuweisung von Kompetenz und Ressourcen (Wer sollte mit der Lösung des Problems beauftragt werden? Mit welchen Mitteln soll er ausgestattet werden?). Es sieht zwar auf den ersten Blick so aus, als seien die praktischen Implikate der Diagnose 'Risikogesellschaft' evident, aus der Perspektive einer soziologischen Analyse kann dies aber so nicht stimmen. Ökologische Gefährdungen sind zwar substantiell, d.h. sie gefährden die physische Existenz der Menschheit, sie können jeden treffen, so daß das Vorliegen eines allgemeinen Interesses angenommen werden sollte, aber allein schon die Uneinigkeit über zu treffende Maßnahmen deutet an, wieso die praktischen Implikationen der konstatierten Risiken gesellschaftlich nicht unmittelbar greifen. Man kann somit eine einfache Frage stellen: Warum werden ökologische Risiken in der Gesellschaft unterschiedlich wahrgenommen, unterschiedlich wichtig genommen und unterschiedlich zu lösen versucht? Darin steckt aber die viel anspruchsvollere Frage nach der Rationalität der modernen Gesellschaft bzw. ihrer Steuerungsmuster. Diese Frage ist zwar sehr vielschichtig, es geht aber im Kern darum, wie innerhalb der modernen Gesellschaft Entscheidungen getroffen werden. Die Art der Antworten auf diese Frage hängt jedoch wieder damit zusammen, wie man die 'Größe' moderner Gesellschaften bestimmt: als regionales, nationales System oder als "System der Weltgesellschaft" (LUHMANN 1971). Es lassen sich somit in der modernen Gesellschaft einerseits die Existenz einzelner, als Nationalstaaten ausdifferenzierter Gesellschaften beobachten, die zudem intern in einzelne Subsysteme unterteilt

⁹ Allerdings zeigt sich eine vom Norden zum Süden der Welt Verteilung von ökologischen Risiken.

¹⁰ Siehe dazu vor allem EVERS und NOWOTNY (1987: 317-329), kritisch demgegenüber LUHMANN (1988, Kap. 10).

werden können. Andererseits wirken sich die auf nationaler Ebene entstandenen Prozesse international aus, bzw. die Stabilität binnenstaatlicher Organisation hängt in verschiedenen Bereichen (vor allem in Wirtschaft und Politik) von der Kooperation mit anderen Staaten ab. Zudem lassen sich Weltstrukturen beobachten, wie z.B. Weltmärkte, Staatenbündnisse, Militärblöcke usf., die insbesondere in die Regulation der Weltwirtschaft und der Weltpolitik eingreifen. Nicht zuletzt aber weisen einzelne Länder, aber vor allem auch einzelne Regionen einen sehr unterschiedlichen Stand ihrer ökonomischen und sozialen Entwicklung auf. Es existieren somit gleichzeitig in der Welt soziale Ordnungen, die als unterschiedliche Gesellschaftstypen klassifizierbar sind. Von dieser Perspektive aus betrachtet hat das Etikett 'Risikogesellschaft' etwas eurozentristisches, der Okzident steht im Fokus. Es bestimmt die Struktur der Weltgesellschaft vom Standpunkt der Gesellschaften, die industriell am weitesten entwickelt sind. Diese Diagnose verfolgt somit die Wirkungen, die vom Zentrum auf die - nach LUHMANNs Unterscheidung eher "gefährdete" als risikobedrohte - Peripherie ausstrahlen, eventuell noch die Rückwirkungen dieser Wirkungen¹¹.

Was heißt hierbei nun Rationalität? Offensichtlich kommt es in der Risikogesellschaft zu den oben beschriebenen Gefährdungslagen. Es stellt sich somit die Frage, wie die Gesellschaft diese handhaben bzw. sogar vermeiden könnte. Dabei scheint uns - wie schon angedeutet - zentral, wie die Risikoproblematik wahrgenommen und wie die Verantwortung für die möglichen Folgeschäden (bzw. hinsichtlich ihrer Vermeidung) zugerechnet wird. Es geht somit um die Frage, wie in der modernen Gesellschaft Risiken gesteuert werden. Drei verschiedene Beantwortungslinien scheinen uns dazu aufschlußreich:

- (a) eine quasi-formationstheoretische Problemformulierung, die den Hauptmotor in der technisch-industriellen Entwicklung und deren Selbstlauf vermutet,
- (b) eine differenzierungstheoretische Sichtweise, die die Unterteilung der Gesellschaft in Subsysteme und Organisationen voraussetzt und die Behandlung von Risiken hauptsächlich als Problem der Koordination zwischen diesen einzelnen Untereinheiten diskutiert und
- (c) eine kulturtheoretische Sichtweise, die das Wissen um Risiken als eine bestimmte Form handlungsrelevanten (auch politikfähigen) sozialen Wissens auffaßt, zugleich die Regeln rationaler Erzeugung und gesellschaftlicher Anwendung solchen Wissens typisiert.

Je nach der Ebene, die man betrachtet, unterscheidet sich auch die Art, wie Moral als Steuerungsinstrument greifen kann. In bezug auf den Fragenkomplex (a) geht es darum, wie praktische bzw. moralische Relevanzen in die Bearbeitung technischer Probleme einfließen, die im Prinzip auch losgelöst von Moral behandelt werden könnten. Hier wäre denkbar, sich mit der Professionsethik relevanter Berufsgruppen (z.B. der Ingenieure) zu befassen, und zu fragen, inwieweit für sie, die an und für sich den Einblick in gesellschaftliche Entwicklungen auf technischer Ebene besitzen, die moralisch-praktische Steuerung solcher Prozesse ein Problem darstellt. Die differenzierungstheoretische Perspektive (b) würde eher die Mechanismen moralischer Ausdünnung der Gesellschaft reflektieren, die koordinative Vorteile zur Steuerung komplexer Gesellschaften besitzen sollen. Die gesellschaftlichen Koordinationsprozesse auf den einzelnen Unterebenen könnten dann ihrem Selbstlauf überlassen bleiben, d.h. sie brauchten dann allenfalls nachträglich und von außen in moralischer Hinsicht reflektiert zu werden. Auf der dritten Ebene (c) könnte jedoch die Selbstreflexivität kultureller Überzeugungen innerhalb einer Gesellschaft rekonstruiert werden hinsichtlich ihrer moralischen Auffassungskapazität. Es ging dann um die Frage, wie die von hier ausgehenden moralischen Imperative auf die übrigen Ebenen der Gesellschaft zurückwirken und mit dieser vermittelt

¹¹ Z.B. in der Diskussion der Frage, welche Folgen die Industrialisierung von Entwicklungsländern (z.B. über die Ausstattung mit nuklearen Energieanlagen) in militärischer Hinsicht haben kann.

werden können. Bezogen auf die Risikogesellschaft heißt das etwa folgendes: Wenn aus der differenzierungstheoretischen Sichtweise abgeleitet werden kann, daß Systeme gewissermaßen blind sind für die Folgewirkungen, die sie auf ihre Umwelt ausüben, kann gefragt werden, wie dies aufgrund der gesellschaftlich geteilten kulturellen Überzeugungen interpretiert wird, bzw. wie relevante gesellschaftliche Gruppen auf das Auftreten solcher Folgeschäden reagieren.

ad (a): Unseres Erachtens arbeiteten Vertreter jener Position, die die neuen Risikologen überwiegend als ein Problem bestimmter technologischer Prozesse erscheinen läßt, implizit mit einem formationstheoretischen Konzept. Die dabei häufig anzutreffende Rede von der "technologischen Zivilisation" (JONAS 1984, auch: LENK 1982) ist somit nicht zufällig. Man kann die formationstheoretische Beschreibung der Risikogesellschaft im Einklang mit der MARX'schen Figur des Widerspruchs zwischen Produktivkraftentwicklung und Produktionsverhältnissen sehen¹². Die Produktivkraftentwicklung würde dabei in der "Potenz" der Technik bestehen, die menschliche Gattung insofern als ganze gefährden zu können, als die naturwissenschaftlich-technische Entdeckung und Steigerung von Kraftpotentialen (Energien) zugleich zur Verbesserung des menschlichen Wohlstands als auch zur Vernichtung der Gattung führen kann. Es handelt sich dabei vor allem um die Steigerung des energetischen Potentials, über das die menschliche Gesellschaft (als Weltgesellschaft) verfügt. Als Pendant dazu kann die Verteilung der Verfügungsgewalt über die naturwissenschaftlich-technisch hergestellten Eingriffspotentiale des Menschen in die Natur als Produktionsverhältnis begriffen werden. Dabei scheint das technologische System¹³ selbst keinen adäquaten institutionellen Rahmen für die Kontrollierbarkeit der Technikentwicklung abgeben zu können. An dieser Stelle wird nun der Ruf nach einem neuen Typus von Verantwortung laut (z.B. JONAS 1984, LENK 1982), der dem "industriellen Fatalismus" einer "organisierten Unverantwortlichkeit" (BECK 1988) entgegengestellt werden soll. Die Logik einer solchen Argumentation ist nun so zu verstehen: Innerhalb des technologischen Systems selbst schon, aber vor allem dann in der weiteren gesellschaftlichen Nutzung von Technik kommt es zu einer Verkettung von Handlungen, deren Folgen aus der Perspektive eines individuellen Akteurs weder überblickbar noch durch den ein-

¹² Bezogen auf BECKs Konzeption der Risikogesellschaft entwickelt BROCK (1991) eine ähnliche Argumentation.

¹³ Wir benutzen diesen Begriff zur vagen Kennzeichnung eines Netzwerks von besonderen (seligierten) Handlungen. Gemeint ist damit die Menge der Handlungen von Personen, die naturwissenschaftlich-technische Kompetenzen (in bezug auf Entwicklung und Anwendung) besitzen, die in Verbindung mit Handlungen weiterer kompetenter Akteure stehen. Die Verbindung dieser Handlungen ist desweiteren mindestens von drei Faktoren bestimmt: (i) von in dieser Gruppe geteiltem technischem Wissen, (ii) von den dort geachteten normativen Überzeugungen hinsichtlich der weiteren Verbreitung dieses Wissens und (iii) von den organisationalen Bindungen der Akteure an technische und außertechnische Handlungsfelder.

zelen kontrollierbar erscheinen, so daß es schwer ist, für das Handeln im technologischen System und dessen Folgen einzelnen Personen Verantwortung zuzurechnen. Das Schleifen von Glas für optische Geräte kann der Behebung von Kurzsichtigkeit wie der Ausrüstung von Waffen mit Zielfernrohren dienen. Die Entdeckung radioaktiver Elemente, wie z.B. Plutonium, nutzt der grundlagentheoretischen Weiterentwicklung der Chemie wie der Konstruktion von 'Schnellen Brütern', wobei umstritten ist, wie nützlich oder gefährlich letztere sind. Der Nutzen und Nachteil einzelner naturwissenschaftlicher Entdeckungen oder technischer Erfindungen ist somit schwer überschaubar, da sie zumeist nicht für sich allein stehen, sondern ihre Bedeutung davon abhängt, wie weitere Handlungen, Erfindungen, Anwendungen, Entscheidungen usf. an sie anschließen. Der Vorteil der Handlungen im technologischen Kontext, nämlich ihre hohe Variabilität für mögliche Anschlußhandlungen, ist ihr Nachteil in bezug auf die Steuerung technisch innovativer Prozesse als Ganzes. Allerdings scheint in den zumeist handlungstheoretisch akzentuierten Überlegungen der Autoren derartiger Diagnosen noch kein Verantwortungskonzept¹⁴ in Sicht, das dieses Problem wirklich löst. Folgende Alternativen werden erörtert:

- eine stärkere Rücksichtnahme des einzelnen Akteurs auf das Problem nicht vollständig antizipierbarer Folgewirkungen, bis hin zu einer "Hege- und Protektions-Verantwortung" (JONAS 1984, LENK 1982)¹⁵. Dem einzelnen könnte so gewissermaßen geraten werden, technische Erfindungen oder wissenschaftliche Forschungen dann zu unterlassen oder nicht weiterzuverfolgen, wenn durch sie hervorgerufene schädliche Effekte als schwer kontrollierbar, wenig überschaubar und kaum reversibel gelten.
- das Konzept einer organisatorischen oder kooperativen Verantwortungszurechnung. Gemeint ist damit die Zuweisung der Verantwortung an die Organisation selbst. Denkbar wäre z.B., daß nicht der Leiter eines Forschungsinstitutes, das Schadstoffe in die Umwelt ableitet, zur Rechenschaft gezogen wird, sondern das Institut bzw. die Organisation als ganze¹⁶.

¹⁴ Vgl. dazu auch die ausgehend von einem spieltheoretischen Modell von LENK und MARING (1990) geführte Diskussion in der Zeitschrift "Ethik und Sozialwissenschaften".

¹⁵ Die von manchen Autoren als "Ängstlichkeitsethik" gewertet wird (z.B. SCHEUCH 1990: 92). Gegen die Unterlassung oder den Abbruch von Forschungs-Entwicklungsarbeiten mit möglicherweise problematischem Anwendungsbezug spricht, daß auch damit spezifische Risiken verbunden sind (vgl. LUHMANN 1990).

¹⁶ GESER (1990) verweist diesbezüglich auch auf Veränderungen in der Rechtsprechung, d.h. auf Gerichtsurteile, die im Fall von ökologischen Schädigungen Organisationen als ganze haftbar gemacht hätten.

Eine kollektive Verantwortungsattribution läßt sich zwar in bestimmten Fällen - wie z.B. bei Schadensbegleichungen, die auf finanziellem Weg möglich erscheinen - plausibel konstruieren, jedoch werden vor allem von handlungstheoretischer Seite Einwände gegen die Möglichkeit der nicht individuellen Zurechnung von Verantwortung erhoben (vgl. VELASQUEZ 1983). Wir wollen diesen Strang hier nicht weiter verfolgen, sondern unter 2.1 wieder aufnehmen. Allerdings ist im Fall der organisatorischen bzw. korporativen Handlungsverkettung ein Schema gegeben, das dem einzelnen Akteur zur Entlastung von Verantwortungszurechnung dient. Das Grundprinzip der Organisation (das im SMITH'schen Konstrukt der Arbeitsteilung schon implizit enthalten ist und dessen Effizienz in der physiologischen Organisationstheorie bei TAYLOR und den GILBRETHs empirisch nachzuweisen versucht wurde) besteht doch schlicht darin, daß nicht alle im gleichen Maße für alles, was in einem organisatorischen Kontext geschieht, zuständig sind. In Organisationen wird somit Kompetenz delegiert, und das heißt auch, um mit BECK zu sprechen, daß Organisationen, um Organisationen sein zu können, - neben spezifischer Verantwortlichkeit - Unverantwortlichkeit organisieren müssen, um Zuständigkeit von Nichtzuständigkeit abzugrenzen. Akteure in Organisationen sind insofern nicht für alles zuständig, sondern nur für das, was ihnen aufgrund der internen Handlungsverkettung in der Institution zugewiesen wurde. Dieses Moment ist ebenfalls in der WEBER'schen Bürokratiethorie angelegt, und zwar im Begriff der Kompetenz (vgl. WEBER 1922: 125, 551). Eine derartige Abgrenzung von Zuständigkeit bedeutet dann auch die Entlastung von gesellschaftlichem Erwartungsdruck, der gerade dadurch entsteht, daß Handelnde in Organisationen nicht nur in Verbindung mit andern agieren, sondern auch mit an sie adressierte Erwartungen der anderen rechnen müssen. Es ist jedoch funktional, wenn Akteure nicht auf alle möglichen Erwartungen anderer einzugehen brauchen, sondern innerhalb einer Organisation Kriterien bestehen, anhand deren Erwartungen anderer zurückgewiesen werden können. Solche Kriterien geben an, wann ein Akteur innerhalb einer Organisation von der Organisation für die Folgen seines Handelns zur Rechenschaft gezogen werden kann, und bestimmen so Verantwortung im engeren Sinne. An die Stelle der Verantwortung könnten dann Erwartungsregeln wie "Zuverlässigkeit oder Pflichtgefühl" (vgl. KAUFMANN 1989) treten: "Dabei ist vorausgesetzt, daß die Standards der Aufgabenerfüllung definiert und im einzelnen überprüfbar sind" (KAUFMANN 1989: 218). Daraus ergibt sich nun die Frage, wie die Auswirkungen der Handlungsverkettung innerhalb von Organisationen überhaupt beobachtet werden können. D.h., wenn einzelne Akteure entlastet sind, den möglichen nur diffus ins Blickfeld geratenen Folgen ihres Handelns Aufmerksamkeit zu schenken, fragt sich, wer überhaupt derartige Folgen betrachtet und insofern, an wen Verantwortung dafür adressiert werden kann. Hier wird "Verantwortlichkeit" (KAUFMANN 1989: 218) als ein besonderer Fall von Verantwortungszurechnung relevant (vgl. auch 2.1). Es geht darum, daß den Trägern von Berufsrollen Aufgaben übertragen werden, die einerseits nicht eindeutig bestimmt sind und

andererseits gegenüber unterschiedlichen sozialen Bezugsgruppen vertreten werden müssen. Dies ist vor allem am Beispiel professioneller Berufe (vgl. hier 2.2) analysierbar: So müssen Ärzte in sachlicher Hinsicht oftmals in uneindeutigen Situationen Entscheidungen treffen, die dann in sozialer Hinsicht auf sie zurückgerechnet werden und von unterschiedlichen Personengruppen (Vorgesetzten, Krankenkassen, Krankenhausverwaltung, Patienten) nicht aus der gleichen Perspektive bewertet werden. In solchen Fällen bietet die Organisationsstruktur wenig Möglichkeiten der Entscheidungsabsicherung, der Hinweis auf die Einhaltung formal bestimmbarer Regeln und Verfahrenswege reicht dann nicht aus.

Damit sind wir jedoch bei einem Problem angelangt, das das ursprünglich betrachtete Verhältnis von Produktivkraftentwicklung und Produktionsverhältnissen in einem technologischen System verläßt und grundsätzlich das Problem der Relevanzsteuerung in Organisationen betrifft. Die Unübersichtlichkeit, die sich auf dem Feld technischer Innovationen auftut, ist somit nicht ausschließlich der technischen Komplexität geschuldet, sondern auch der organisatorischen Komplexitätsverarbeitung, die aber ebenso charakteristisch ist für andere Bereiche sozialen Handelns. Selbst wenn also das Problem technischer Komplexität in der Sache überschaut werden könnte, bleibt eine Restschwierigkeit bestehen, die sich auf die komplexe Verkettung von Handlungen bezieht, die durch eine organisationsförmige Steuerung technischer Entwicklung bedingt ist. Die Betrachtung der organisationsförmigen Steuerung läßt sich noch erweitern um die Frage, wie gesellschaftliche Folgen organisatorischer Entscheidungen in der Organisation selbst sichtbar werden. Damit läßt sich zu einem dritten Verantwortungstypus - jenseits des Aufrufs zur Selbstbeschränkung und der Adressierung kollektiver Akteure - übergehen, der der organisatorischen Kompetenzzuweisung ähnlich ist und zur differenzierungstheoretischen Sicht der Risikogesellschaft überleitet.

ad (b): Die differenzierungstheoretische Sicht möchten wir hier nur kurz andeuten und im übrigen auf Luhmanns Argumentation in seiner Arbeit "Ökologische Kommunikation" (1986) verweisen. Die Pointe dieser Position läßt sich an drei Thesen festmachen:

1. Die moderne Gesellschaft ist nicht als eine homogene Einheit zu betrachten, sondern zerfällt in eine ganze Reihe von abgrenzbaren Handlungskontexten, z.B. Familie, Rechtssystem, Politikbereich, Wirtschaft und einige mehr. Die Differenzierung der Gesellschaft in Untereinheiten betrifft dabei jedoch nicht nur die Absonderung von Spezialbereichen der Gesellschaft (wie LUHMANN sagt: funktional ausdifferenzierten Subsystemen), sondern auch die klare Unterscheidung der gesellschaftlichen Handlungsebenen Interaktion, Organisation und der genannten Teilsysteme. Darüber hinaus kommt es noch zu einer in der Moderne schärfer gewordenen Trennung zwischen Gesellschaft und Individuum, oder wie LUHMANN sagt: zwischen sozialen und psychischen Systemen.
2. Auf jeder Systemebene bilden sich 'Eigenlogiken' aus, die aus einer geschlossenen erscheinenden Binnenperspektive das Aneinanderanschließen gleichartig bestimmbarer Handlungen

gen ermöglicht: Im Wirtschaftssystem folgen Zahlungen auf Zahlungen, im Rechtssystem beziehen sich Rechtsentscheidungen auf Rechtsentscheidungen, in Intimbeziehungen folgt Liebe auf Liebe, und in der Gesellschaft ganz generell folgt Kommunikation auf Kommunikation. Für den Bestand der als Systeme bestimmten Handlungsverkettungen würde es dementsprechend reichen, wenn es zu einem Weiterlaufen derartiger 'basaler Operationen' kommt.

3. Träfe dies zu, wäre damit ein relativ klarer und einfacher Modus der Handlungs- und Relevanzsteuerung gegeben. Die Akteure müßten demnach in den ausdifferenzierten Bereichen lediglich den systemspezifischen 'Leitdifferenzen' (z.B. zahlungsfähig/zahlungsunfähig, verfahrensgemäß/nicht verfahrensgemäß, Liebe/Nicht-Liebe) Aufmerksamkeit schenken und könnten von weiteren Aspekten absehen, sofern diese nicht die Pole der Differenzen tangieren.

Wenn dem so wäre, hätte dies gravierende Folgen für die Risikoproblematik und die Chancen, innerhalb von 'Systemen' Verantwortung für Folgen zuzurechnen, die aus intrasystemischen Handlungen für Systemumwelten resultieren. Es wiederholt sich nämlich hier ein Zurechnungsmechanismus, der schon in bezug auf die organisatorische Handlungsverkettung angedeutet wurde: die Entlastung von denkbaren Erwartungslagen anderer Akteure oder sozialer Kontexte. Systemtheoretisch könnte man das auch so ausdrücken: Systeme beschäftigen sich nur dann mit ihrer Umwelt, wenn sie selbst Resonanz erzeugen, d.h. wenn sie ihre Leitdifferenzen von Bewegungen (wie LUHMANN sagt: Rauschen) in der Umwelt (ohne unmittelbare Rückwirkungen auf die betreffenden Systeme selbst) tangiert sehen. Insofern können Systeme sich nur dann mit Gefährdungslagen, die ihre Umwelt betreffen, befassen, wenn die Systeme sie als eigene Umweltprobleme betrachten können. D.h. die natürliche Umwelt gehört zwar zur Umwelt sozialer Systeme, die Intaktheit dieser Umwelt betrifft somit alle denkbaren sozialen Systeme, jedoch führt die Spezifik der Relevanzsteuerung sozialer Systeme diese dazu, sich als nicht zuständig für die Umweltproblematik als solche zu erachten. (Familiensysteme beschäftigten sich demnach erst dann mit ökologischen Gefährdungen, wenn ihre Mitglieder - z.B. die eigenen Kinder - bedroht werden, politische Systeme erst dann wenn das Innehaben von Entscheidungspositionen - z.B. über Wählerverhalten - durch Umweltkatastrophen beeinträchtigt wird.) Genau diese Diagnose spitzt BECK dann auf die Formel der organisierten Unverantwortlichkeit zu. Auf LUHMANN gerichtet argumentiert er: "Was für den Piloten der Blindflug, ist für LUHMANN im Hinblick auf gesellschaftliche Steuerung die 'Autopoiesis'. Jedes Teilsystem ist vor allem mit sich selbst befaßt und entwirft die Umweltwirklichkeit aus ihrer 'selbstreferentiellen' Eigenwirklichkeit heraus... Diese Einsichten in die systemischen Selbstblockaden einer präventiven Bewältigung ökologischer Gefahren sind erhellend, realistisch, ihnen bleibt kaum etwas hinzuzufügen" (BECK 1988: 168). Bei genauerer Betrachtung dieses Problemaufrisses wird jedoch deutlich, daß die differenzierungstheoretische Fassung mit einer kommunikations- bzw. symboltheoretischen These verkoppelt ist, die schon auf die dritte Ebene der Risikotheematik verweist, nämlich auf die Wahrnehmung von bzw. auf die

gesellschaftliche Resonanzfähigkeit für Risikologen. Bevor wir aber zu dieser Ebene übergehen, möchten wir das Problem weiter präzisieren, indem wir die differenzierungstheoretische Sicht nochmals verkürzen und auf die Betrachtung sogenannter funktional ausdifferenzierter Systeme eingrenzen. Nehmen wir einmal an, die systemtheoretische Sichtweise würde sich in folgender Weise durchhalten lassen: Bestimmte soziale Kontexte, z.B. das Wirtschaftssystem, wären dadurch gekennzeichnet, daß allen Mitgliedern der Gesellschaft Zutrittchancen zu diesem Bereich eröffnet werden. Zudem nehmen die Akteure dabei Bezug auf die diesbezüglichen Handlungen und auf das entsprechende Erleben anderer Handelnder. Es käme so - wie es der Systemfunktionalismus auch annimmt - zu einer Verkopplung von Handlungen, die in ihren Konsequenzen für alle Akteure (d.h. alle Gesellschaftsmitglieder) zwar relevant sind; jedoch kann der einzelne nicht absehen, welche genauen Folgen seine eigenen Handlungen für das Zusammenspiel aller Handlungen, einzelne Handlungen anderer Akteure bzw. für das Erleben seiner Handlungen durch andere Akteure haben. Die Implementation verbindlicher Leitorientierungen des Handelns für den Bereich der Wirtschaft würde somit eine Entlastung dieses Bereichs von sonstigen, eher diffusen Erwartungslagen bedeuten. Zugleich würden damit aber die Folgen, die das Handeln in einem sich so abgrenzenden Bereich für andere Bereiche hat, nicht mitbeobachtet werden. Es handelte sich dabei dann um eine systemisch erzeugte Form der Handlungs- und Aufmerksamkeitsentlastung in bezug auf diffuse soziale Erwartungslagen, die vor allem die Zurechnung von komplexer Verantwortung beinhalten könnten und deren Vernachlässigung sich dementsprechend restriktiv in bezug auf die Chance auswirken würde, mit Hilfe von moralischen Orientierungen auf die Steuerung von derart zwar intern strukturierten, aber untereinander nicht systematisch (z.B. durch gemeinsame Orientierungsmuster) verkoppelten Handlungssystemen gestaltend einzuwirken. Akteure in solchen Systemen könnten nämlich nicht verpflichtet werden, moralische Orientierungen und darüber zurechenbare Verantwortung für Handlungskonsequenzen anzuerkennen, die jenseits der Systemgrenzen eintreten. Entscheidend für die Beurteilung dieser differenzierungstheoretisch bestimmten Problemlage ist nun folgender Aspekt, der - wie schon angedeutet - die Differenzierungsthese übersteigt, nämlich: ob es sich bei den spezifischen Systemregulativen, die zur Absehung von Risiko- und Verantwortungslagen führen, um Begrenzungen auf der Ebene von Relevanzstrukturierungen oder auf der Ebene von Resonanzfähigkeit handelt. Wenn die funktionalen Subsysteme sich nur über ein bestimmtes Regulativ der Relevanzsteuerung ausdifferenziert haben, ohne hiernach irrelevante oder sekundäre Aspekte auch aus der Perception auszublenden, bestünde noch die prinzipielle Chance, die leitenden Orientierungen der systemischen Reproduktion zu rekonstruieren und gegebenenfalls - wenn auch mit möglicherweise erheblichen Folgen - umzustrukturieren; handelte es sich aber um derart basale Mechanismen sozialer Ordnungsbildung, daß den daraus erwachsenden Systemen grundsätzlich eine Resonanzfähigkeit fehlte für die Umweltprobleme, die sie selbst erzeugten, müßte die

Situation als ausweglos hingenommen werden¹⁷. Dies führt nun zur dritten Perspektive, der kulturtheoretischen Betrachtung der Gesellschaft.

ad (c): Aus der differenzierungstheoretischen Betrachtung bleibt mindestens ein Aspekt festzuhalten: Es kann von einer Aufspaltung der Gesellschaft in Subsysteme ausgegangen werden, die spezifische Handlungsorientierungen für die jeweils ausdifferenzierten sozialen Kontexte bedingen. Dies hat unmittelbare Folgen für die Wahrnehmung von Gefährdungslagen, die die Gesellschaft als ganze betreffen, für die Verantwortung, die innerhalb solcher Subeinheiten erwartet werden kann, und damit auch für die Reichweite moralischer Rationalität in den Teilsystemen der modernen Gesellschaft. Rationalität ist nun ganz generell das kulturtheoretische Thema, dessen Erörterung in bezug auf die hier vorliegenden Schwierigkeiten weiterführt. Die sozialphilosophische Analyse des Prozesses gesellschaftlicher Rationalisierung hat schon mit Theoretikern wie CONDORCET, COMTE, oder, um eine andere Tradition zu nennen, HEGEL, eingesetzt. In diesen Traditionen wird der Rationalitätsbegriff in einer ganzheitlichen Weise auf die Gesellschaft bezogen, d.h. die sozialen Beziehungen, die sich innerhalb einer bestimmten Epoche herausbilden, werden an einem Begriff der sittlichen Totalität gemessen. Damit ist das Programm der Aufklärung bezeichnet, das in der MARX'schen Gesellschaftstheorie kulminierte. Entscheidend ist dabei, daß der Maßstab praktischer Vernunft an die Gestaltung der 'Gesamtgesellschaft', an die Totalität sozialer Beziehungen, angelegt wird und Vernunft die bewußte Steuerung des gesamtgesellschaftlichen Geschehens meint. Spätestens bei Max WEBER findet sich jedoch eine Vorstellung von gesellschaftlicher Rationalisierung, die sich auf die Ausbildung 'formaler Rationalität' konzentriert, und diese bezieht sich insbesondere auf die 'Eigengesetzlichkeit' der "Herauspräparierung der spezifischen Eigenart jeder in der Welt vorkommender Sondersphäre" (vgl. WEBER 1920: 571). Dies kann als die Modernitätsauffassung¹⁸ der 'klassischen' Soziologie gelten. Sie nimmt darin gewissermaßen die oben dargestellte funktionalistisch-differenzierungstheoretische Blickrichtung vorweg, bestimmt sie (zumindest bei WEBER oder SIMMEL) aber in bezug auf die darin innewohnende Rationalität. Und so findet sich bei WEBER ebenfalls die Vorwegnahme einer pessimistischen Perspektive hinsichtlich der Chance einer durch moralische Vernunft angeleiteten Steuerung gesellschaftlicher Prozesse. WEBER entfaltet die Idee der formalen Rationalisierung als Grundmuster der okzidentalen Weltbeherrschung. Er deutet dies jedoch als einen ambivalen-

¹⁷ LUHMANN sieht im Grunde genommen nur einen Weg der Einwirkung der äußeren (realen?) Umwelt auf Systeme: den der Vernichtung (LUHMANN 1984b: 478). Ansonsten besteht nur Umweltkontakt durch Selbstkontakt, d.h. eine Verarbeitung selbsterzeugter Probleme durch Systeme, wenn diese Probleme unmittelbar auf die Systeme zurückschlagen (wie etwa durch erhöhte Kosten im Wirtschaftssystem).

¹⁸ Zu dieser Argumentation siehe BERGER (1986, 1988).

ten Steigerungsprozeß: auf der einen Seite vergrößerten sich im Okzident die Möglichkeiten rationaler Weltbeherrschung, d.h. die Menschen setzten sich frei von natürlichen und als natürlich interpretierten Zwängen, auf der anderen Seite sieht WEBER darin die Entstehung eines "stählernen Gehäuses der Hörigkeit", als zunehmende Abhängigkeit der Moderne vom selbstläufigen Prozessieren der herauspräparierten Sondersphären. Die Rationalisierung der differenzierten Bereiche, der daraus entspringende generelle Imperativ zur immanenten Leistungssteigerung der Teilsysteme, wendet sich somit gegen die Akteure bzw. mindert deren Chancen, sich innerhalb der Sondersphären den dort herrschenden speziellen Imperativen zu entziehen.

Gegen diese Sichtweise sind zwei grundsätzliche (systematische) Einwände erhoben worden: zum einen aus der Perspektive einer strikt individualistischen Handlungstheorie¹⁹, zum anderen aus einer kommunikationstheoretischen Sichtweise (HABERMAS 1981). Die Argumentation aus der Perspektive der individualistischen Handlungstheorie wirft WEBER Inkonsequenz vor: Er habe einerseits für sich selbst das Prinzip des methodologischen Individualismus beansprucht, gerade aber seine These, daß die moderne Rationalisierung zu einem stählernen Gehäuse der Hörigkeit führe, ließe sich nicht handlungstheoretisch begründen. Sie setze gewissermaßen die Verdinglichung sozialer Strukturen voraus. Der kommunikationstheoretische Einwand HABERMAS' lautet dagegen, daß WEBER seinen Begriff der Rationalität zu stark am Verhältnis einer Zweck-Mittel-Beziehung orientiert habe und insofern blind für einen kommunikationstheoretischen Begriff der Rationalität sei. Mittels eines solchen Begriffs von kommunikativer Rationalität könne aber der Möglichkeit des moralischen Lernens einer Gesellschaft aus evolutionstheoretischer Perspektive nachgegangen werden. Hier ist es der Versuch von Jürgen HABERMAS, Elemente der MEAD'schen Kommunikationstheorie, des phänomenologischen Lebensweltkonzeptes und der Parsonianischen Idee einer übergreifenden Wertstruktur der Gesellschaft, die sich in der Moderne insbesondere in einem individualistischen Akteurskonzept ausdrücke und nicht zuletzt der KOHLBERG'schen Theorie moralischer Entwicklung zugrundeliegt, so zusammenzufügen, daß für die Moderne die Rationalisierung der Lebenswelt als kulturelles Wandlungsgesetz behauptet werden kann. Diese Rationalisierungslinie muß dabei gar nicht im Gegensatz zu WEBER gedacht werden. Die Rationalisierung der Lebenswelt, so wie HABERMAS diesen Entwicklungsprozeß benennt, reagiert ja in gewissem Sinn auf die Herauspräparierung sozialer Sondersphären, auf die Bedeutungszunahme formaler Rationalität und den 'Schwund' gesamtgesellschaftlich geteilter Wertüber-

¹⁹ Vgl. ALEXANDER (1987a, 1987b); GORDON (1987); COLEMAN (1986, 1990). Wenn auch die Ansätze von GORDON oder ALEXANDER nicht einer im engeren Sinne individualistischen Handlungstheorie zuzurechnen sind, begründen beide Autoren jedoch ihre Einwände gegen WEBER mit einer klar individualistischen Argumentation.

zeugungen. Rationalisierung der Lebenswelt bedeutet für HABERMAS nämlich deren Dezentrierung, d.h. der reflexiven Verfügung der Individuen über soziale Normen, über die eigene Identitätskonstruktion und auch über ihren sachlichen Weltbezug. Rationalisierung bedeutet vor allem die Universalisierung, damit auch Formalisierung von gesamtgesellschaftlich geteilten Überzeugungen und kulturellen Normen. Das hieße dann aber auch, daß sich die moralische Entwicklung der Gesellschaft nicht im Gegensatz zur Evolution der Moderne befindet, wenn sie auch vielleicht davon getrennt und mittels eigenlogischer Dynamik verläuft.

In ähnlicher Weise bemüht sich Klaus EDER (1985), einen ebenfalls der KOHLBERG'schen Moraltheorie sehr nahe kommenden Begriff der post-tritionalen Moral auf die politischen Denksysteme und Entwürfe des 18. und 19. Jahrhunderts anzuwenden. EDER verkoppelt dabei allerdings desweiteren noch analytische Schemata der Diskurstheorie (im Anschluß an Denkfiguren von RAWLS, HABERMAS und McCARTHY) und der Ethiktheorie WEBERs. Aus der Diskurstheorie leitet er Verfahren der Zustimmung ab, aus WEBERs Ethiktheorie Formen der Universalisierung moralischer Regeln. Er konstruiert dabei neun Idealtypen politischer Assoziation, die alle durch eine post-tritionale Moralbegründung gekennzeichnet seien. Damit geht EDER in einem wichtigen Punkt über HABERMAS hinaus. Er deutet an, wie sich bestimmte moralische Urteilsstrukturen in den Leitmustern politischer Assoziationen, d.h. bestimmter Formationen kollektiver Akteure in modernen Gesellschaften, nämlich sozialer, oder vielleicht besser: politischer Bewegungen niederschlagen. Dabei ist dann bemerkenswert, daß EDER für die 'neuen Protestbewegungen', die an der Frage ökologischer Gefährdung entstanden, die Verbindung einer 'praktisch-diskursiven' Organisation von Öffentlichkeit und einer verantwortungsethischen Begründung universeller Prinzipien gegeben sieht. Dies führt nochmals - nun aus kulturtheoretischer Perspektive - auf die Problematik von 'neuen' Risikolagen und 'neuer' Verantwortlichkeit. Man könnte den Zusammenhang auch umdrehen: Nicht die Risikolagen fordern eine bestimmte Art der Auseinandersetzung mit ihnen, sondern umgekehrt, das moralische Denken sucht nach Problemstellungen, auf das es sich anwenden läßt. Die Argumentation von DOUGLAS und WILDAVSKY (1982) läuft auf diesen Gedanken hinaus. Dabei versuchen sie die spezifische Risikosensibilität von drei relevanten gesellschaftlichen Gruppen zu rekonstruieren. Es ist zum einen das Problem der äußeren Sicherheit, das insbesondere von staatlichen Organen²⁰ (wie z.B. dem Militär) mit besonderer Aufmerksamkeit wahrgenommen wird, das Risiko wirtschaftlicher Investitionen, das von Finanzexperten, Maklern oder Börsenspekulanten besonders wahrgenommen wird, oder eben das Risiko ökologischer Katastrophen, das - wie DOUGLAS und WILDAVSKY meinen - von politischen Sekten als besonders wichtig erachtet wird. Es soll uns aber nicht so

²⁰ DOUGLAS und WILDAVSKY reden allgemeiner von sogenannten "Hierarchists".

sehr darum gehen, neue soziale Bewegungen, deren Besorgnis sich am Problem der Umwelttrisiken entzündeten, als Sekten zu denunzieren, sondern zu fragen, ob nicht in der personalen Zusammensetzung dieser Gruppen ein Grund gefunden werden könnte, der dafür spricht, daß diese im besonderen Maße moralisch sensibilisiert sind und deshalb gesellschaftlichen Makrophänomenen - wie eben den technologischen Risiken - besondere Beachtung schenken. In diese Richtung verweist die Argumentation von Hans-Joachim GIEGEL (1989), die gegen die Klassentheorie von BOURDIEU gerichtet ist und explizit versucht, die Deutungs- und Handlungsmuster von Personen aus neuen sozialen Bewegungen, die sehr häufig auch der sozialberuflichen Mittelschicht angehören, nicht als Distinktionsstrategie zu entlarven, sondern als eine besondere Form biographisch sensibilisierter Selbstreflexion verständlich zu machen.

Von den behandelten kulturtheoretischen Ansätzen ausgehend könnte die Relevanz moralischer Reflexion für die moderne Gesellschaft wesentlich höher veranschlagt werden, als das aus differenzierungstheoretischer Sicht möglich erschien. Allerdings lassen sich noch zwei mögliche Einwände der Differenzierungstheorie vorstellen. Zum einen könnte in bezug auf die Genese politischer Bewegungen zugestanden werden, daß moralische Orientierungsformen oder Wertorientierungen generell eine stärkere Relevanz besitzen. Allerdings würde die Differenzierungstheorie betonen, daß das politische System nicht aus politischen Bewegungen, sondern aus der Verteilung von Macht besteht. Es geht in Politiksystemen somit, um mit Luhmann zu sprechen, um das Innehaben oder Nicht-Innehaben politischer Entscheidungspositionen. Das Innehaben solcher Positionen wird jedoch wiederum über Verfahren garantiert, deren Rationalität unabhängig ist von den moralischen Strukturen der politischen Leitideen der sozialen Bewegungen. Es könnte somit gefragt werden, wieviel von der politischen Leitidee in das politische System hinübergerettet werden kann. Auf der anderen Seite läßt sich aber auch die Frage stellen, inwieweit die Leitorientierungen politischer Bewegungen nicht von vornherein Restriktionen der Rationalität implizieren. Arbeiten von DOUGLAS und WILDAVSKY (1982) oder SCHIMANK (1983) haben auf den 'regressiven' Charakter neuer sozialer Bewegungen hingewiesen. Zumindest dem ersten Einwand könnte dadurch begegnet werden, daß man systemische Operationsformen in bestimmten Teilbereichen der Gesellschaft nach Rigiditätsgraden ihrer Handlungsregulation und -koordination differenziert. WEICK (1976) unterscheidet beispielsweise zwischen rigide gekoppelten und lose gekoppelten Systemen. Das Erziehungssystem stellt nach ihm ein gutes Beispiel für lose gekoppelte Systeme dar. Die Differenz kontext-offener versus kontext-geschlossener Teilsysteme der Gesellschaft (GIEGEL o.J.) ist von einer ähnlichen Unterscheidung abgeleitet. Kontext-offene Systeme zeichneten sich dadurch aus, daß ihre Operationsweise eine größere Resonanz für die divergierenden Erwartungslagen der sozialen Umwelt der Systeme ausgebildet haben. Insofern

würde jedoch von den Akteuren in derartigen Systemen eher Verantwortlichkeit erwartet werden. Wenn es demnach denkbar ist, daß die Strukturen der Handlungsverkettung in Subsystemen nicht notwendigerweise, so wie LUHMANN es annimmt, operational geschlossen sind, sondern offenere Formen systemischer Steuerung vorkommen²¹, dann fragt sich auch, ob es grundlegende Widerstände gegen die Chance gäbe, daß sich Systeme, die bisher als rigide verkoppelt galten, dahingehend ändern, daß sie zu mehr Resonanz für ihre Umwelt(en) fähig werden. Sie können damit auch 'selbständig' (bzw. von selbst) Verantwortung übernehmen für Ereignisse und Folgen, die nicht ihre basalen Leitorientierungen tangieren.

Drei Entwicklungstendenzen in der modernen Gesellschaft könnten sich insofern verbinden:

- die Veränderung von Motivstrukturen und moralischen Selbstverpflichtungen bestimmter Personengruppen;
- die Veränderung von Organisationen aufgrund der veränderten Ansprüche der Individuen an sie und (infolgedessen auch)
- die Veränderung des Verhältnisses von Organisationen und mediengesteuerten Systemen der Gesellschaft.

Die erste Entwicklungstendenz läßt sich mit Ergebnissen aus der Jugendforschung abdecken. Dort wird die Relevanz, die die Suche nach Selbstverwirklichung für jüngere Kohorten besitze, betont und in einen Zusammenhang zur Entstehung einer post-materialistischen Werthaltung gerückt (siehe INGLEHART 1989, für die deutsche Diskussion: KLAGES 1984; ZOLL u.a. 1989; BAETHGE u.a. 1988, 1991). Darüber kann sich eine Erwartungsfolie herausbilden, die durchaus moralischer Art wäre, die die persönliche Entwicklung und Reifung sowie die Herstellung befriedigender sozialer Beziehungen zu Maßstäben der Bewertung und Beeinflussung gesellschaftlicher Vorgänge (in der Arbeit, in der Freizeit, in politischen Organisationen und vor allem auch innerhalb der Geschlechterrelation) erheben würde. Stärker theoriegeleitete Biographieforscher (z.B. OEVERMANN 1988, GIEGEL 1988) sehen darin auch die Entstehung eines neuen Identitätstypus, der in starkem Maße durch die eigene Bildungsgeschichte geprägt sei. Die Verlängerung der Bildungsphasen im Leben, der allgemeine Anstieg von Bildungsinvestitionen bei jüngeren Kohorten, führte zu einer stärkeren Absonderung der persönlichen Bildung von der "Lebenspraxis" (OEVERMANN 1988), die sich aber auch reflexiv auf die eigene Lebensgeschichte wenden lasse und die Person zu tiefgreifenden Veränderungen ihrer Lebensführung und ihres Lebensarrangements veranlassen könnte (GIEGEL). Wenn

²¹ LUHMANN versucht derartigen 'Eingriffen' in die Theorie sozialer Systeme mit der Behauptung ihrer gleichzeitigen Offenheit und Geschlossenheit zu entgehen.

auch GIEGEL und OEVERMANN in der Wertung der Entstehung solcher Identitätstypen zwar stark divergieren, stimmen sie jedoch darin überein, daß die veränderten Überzeugungen und Werthaltungen der Person, die selbstverständlich auch genuin moralische Implikationen aufweisen, entscheidenden Anteil an der daraus resultierenden biographischen Steuerung haben. SCHIMANK (1985a) leitet aus modernisierungstheoretischen Überlegungen eine sinnlogische Kompatibilität von funktionaler Differenzierung - wie sie mit LUHMANN beschreibbar wäre - und einer biographischen Semantik des reflexiven Subjektivismus ab. Diese Sinnstruktur des reflexiven Subjektivismus enthält eine Reihe von Elementen, die auch von OEVERMANN und GIEGEL bei der Bestimmung ihrer Identitätstypen genannt werden.

Entscheidend ist für uns an diesen Befunden und Überlegungen, daß die aus Bildungsprozessen erwachsenen Ansprüche, die verstärkt bei jungen Menschen der Moderne beobachtet werden, nicht nur oberflächliche Einstellungen auszudrücken, sondern als leitende Orientierungen in lebenspraktisch relevante Entscheidungen einzugehen scheinen.

Von hier könnte nun eine zweite Entwicklungstendenz ausgehen, die die interne Umstrukturierung von Organisationen, auch und gerade von Arbeitsorganisationen betrifft. Um neue Mitglieder zu gewinnen und angemessen zu motivieren, müssen Organisationen auf die veränderten Erwartungshaltungen der genannten Gruppen reagieren²². Konzepte wie Unternehmenskultur und Unternehmensethik, die wir im nächsten Abschnitt (2.1) genauer betrachten wollen, scheinen dies zu berücksichtigen.

Wenn dadurch die Aufmerksamkeits- und Verantwortungszurechnung in Organisationen verändert wird, so daß neben selektiv ausdifferenzierten Erwartungslagen (z.B. Rollen oder Programmen) zusätzlich diffuse Aufmerksamkeit auf externe Folgen (unbeabsichtigte Nebenwirkungen) spezialisierten Handelns gelenkt werden würde, könnte darüber auch eine Veränderung des Verhältnisses von Organisation und Steuerungsmedien (die dritte Tendenz) ausgelöst werden. Wir wollen dies - ebenfalls im nächsten Abschnitt - am Verhältnis von Unternehmen und Marktwirtschaft verfolgen.

Hier möchten wir hier nochmals den bisherigen Stand unserer Überlegungen rekapitulieren und extrapolieren:

²² Einen derartigen Zusammenhang belegen HEINE und MAUTZ (1988) für Veränderungen im Bereich der Chemiefacharbeiterausbildung. BAETHGE (1991) hält es ganz generell für unumgänglich, daß sich das Arbeitssystem auf die gewandelten Orientierungen der Heranwachsenden einstellt, weil durch die gegenwärtigen Rationalisierungsprozesse zunehmend Arbeitsplätze geschaffen würden, an denen es ganz entscheidend auf die Loyalität der Beschäftigten ankomme. - Vgl. auch den Abschnitt 2.3 dieses Bandes.

- (a) Es wurde auf eine 'quasi-formationstheoretische' Argumentation verwiesen, die insbesondere bei kritischen Bezugnahmen auf den technischen Fortschritt vorzufinden ist. Dabei klaffte die Steigerung der Technik als Produktivkraft, die zugleich 'Destruktivkräfte' einschließt (vgl. auch CLAUSEN 1988), und die Organisation des technischen Systems als Produktionsverhältnis auseinander. Als Konsequenz daraus ließe sich die Implementation einer "hegerischen" bzw. "protektiven" Verantwortungsethik folgern. Eine derartige Verantwortungsethik setzt aber eine asymmetrische Konstellation voraus: nämlich einen Akteur, der die Protektion anderer Beteiligter wahrnimmt. Dem entspräche die Vorstellung, daß bestimmten Berufsgruppen, etwa Professionen, derartige Verantwortung übernehmen sollen. In diesem Gedanken steckt ein bestimmtes moralisches Modell und Problem: Demjenigen soll Verantwortung und damit Entscheidungskompetenz übertragen werden, der bereit und befähigt ist, sie zu übernehmen; d.h. Entscheidungen sollen oligarchisch gefällt werden.
- (b) Mit einer differenzierungstheoretischen Sichtweise, z.B. in Anschluß an LUHMANN, ließ sich zeigen, daß die dargestellte Problematik nicht nur die Organisation der Technikgenese und Technikanwendung betrifft, sondern mehr noch die Strukturen moderner Organisation und die Ausdifferenzierung der modernen Gesellschaft in mediengeleitete Subsysteme - und damit die Steuerung der Gesellschaft als ganze. Damit wäre aber einer formationstheoretischen Sichtweise tendenziell der Boden entzogen, da die Steuerung von Technik eben nicht das Makro-Gestaltungsproblem einer Risikogesellschaft ist, die nach wie vor als Einheit begriffen werden kann, sondern das Problem der epochalen Situation einer Gesellschaft, die sich in ihre Sondersphären aufgelöst zu haben scheint. Das ist in moralischer Hinsicht aber nicht nur zu bedauern: Wenn auch nur sehr selektiv und von der Gefahr der Verselbständigung bedroht, stellen organisatorische und systemische Selbststeuerungsmechanismen eine sehr verlässliche Form der Kontrolle von Handlungen und Entscheidungen dar. Diese Kontrollform setzt dabei letztlich auch den moralischen Risiken, die von einem expertokratischen Typus der Verantwortungszuweisung und -wahrnehmung, wie er in (a) angedeutet wurde, ausgehen können, Grenzen.
- (c) Davon ist dann aber gleichwohl auch der gesellschaftliche Zugriff auf Rationalität betroffen, insofern, als sich die gesellschaftlichen Sondersphären nicht mehr über externe Anforderungen steuern zu lassen scheinen: Die immanente Rationalität einer verselbständigten Sondersphäre beachtet nicht mehr die Imperative anderer sozialer Bereiche oder auch gesamtgesellschaftlicher Erwartungslagen. Dagegen kann jedoch auf eine gesellschaftliche Entwicklung hingewiesen werden, die zeigt, daß sich die 'moralische Ordnung', die mora-

lische Reflexion in der modernen Gesellschaft auf diese Problemlage einzustellen vermag. Dabei handelt es sich um die Genese 'post-traditionaler' Wert- und Moralstrukturen, die sich auf die normativen Anforderungslagen, in denen sich die Akteure in modernen Gesellschaften befinden, beziehen. Mit solchen post-traditionalen Geltungsansprüchen können moralische Vorbehalte gegen die allzu weitgehende Delegation moralischer Urteilsfähigkeit sowohl an bestimmte Personengruppen (z.B. professionelle Experten) als auch an ausseligierte Handlungsstrukturen (Organisation, funktionale Teilbereiche) formuliert werden²³.

Mit HABERMAS und EDER konnte so eine Entwicklungslinie nachgezeichnet werden, die den Wandel von Moralstrukturen auf gesamtgesellschaftlichem Niveau betrifft. Insbesondere in 'neuen sozialen Bewegungen', aber auch in jüngeren Kohorten generell, konnten kollektive Akteure ausgemacht werden, die an die Gesellschaft post-traditionale Erwartungen herantragen. Der mögliche Einwand, daß die Erwartungen solcher Gruppen wiederum am 'stählernen Gehäuse' abprallen, könnte dann entkräftet werden, wenn sich zeigen ließe, daß auch 'harte Systemstrukturen' sich von einer rigiden Form des Operierens auf losere Formen umstellen könnten und dadurch diffuse Resonanzfähigkeit erzeugen. Auf diesem Wege könnten dann Veränderungsprozesse eingeleitet werden, die in ihren Folgen bis auf die Ebene von mediengeleiteten Systemen reichen, auch bis in das System gesellschaftlich organisierter Arbeit²⁴.

Es bleibt zu fragen, wieweit die Auswirkungen reichen, die aus veränderten Ansprüchen relevanter sozialer Gruppen für Arbeitsorganisationen und diesbezügliche gesellschaftliche Teilsysteme resultieren. Das heißt im einzelnen:

- welche Umstrukturierungen hierdurch angestoßen, erleichtert oder anderweitig beeinflußt werden bzw.

²³ Der Clou der Gegenüberstellung dieser moralischen Implikate ist nun, daß man - vor allem auch aus ethischer Perspektive - keine der genannten gegenüber anderen im Vorteil sehen könnte. Sie lassen sich tendenziell sogar als funktionale Äquivalente bezeichnen, wenn es darum geht, Folgen von Handlungskoordination (wie beispielsweise technologischer Risiken) in moralisch befriedigender Weise zu lösen. Schon allein aus diesem Grunde macht es Sinn, zunächst rein beobachtend Bedingungen und Folgen derartiger Handlungsregulierungen zu untersuchen.

²⁴ Daß dieses System, wie es die Reifizierung des (analytischen) Arbeitsbegriffs von HABERMAS nahelegt, Interaktion und Kommunikation - und folglich auch moralische Handlungskoordination - nicht prinzipiell ausschließt, haben unter anderen HONNETH (1982, 1985), McCARTHY (1986) und WEISS (1983) zu zeigen versucht.

- wieweit Angehörige diese Gruppen bereits unter den gegebenen Bedingungen Freiräume finden, die es ihnen erlauben, ihre - auch moralischen - Ambitionen zu realisieren, oder aber sich zur Anpassung genötigt sehen, wenn sie nicht ins soziale Abseits geraten wollen, weiterhin,

- welche moralischen Lernchancen betriebliche Ausbildungsgänge, Arbeitsprozesse und Auseinandersetzungen selber bieten.

Diese Fragen wollen wir im nächsten Kapitel behandeln, indem wir vorliegende theoretische Konzeptionen und empirische Forschungen zu drei Themenbereichen referieren und diskutieren, die wir kurz in Erinnerung bringen möchten: In einem ersten Abschnitt geht es um allgemeine Probleme der Handlungskoordination und -regulation in Organisationen innerhalb des (kapitalistischen) Wirtschaftssystems, um hier mögliche Verantwortungsattributionen, Einflüsse kultureller und moralischer Orientierungen sowie um Kontrollpotentiale der abhängig Beschäftigten (2.1). Im zweiten Abschnitt werden Funktionen, Handlungsmuster, Handlungs- und Sozialisationsbedingungen sowie Lernprozesse der Angehörigen von Professionen thematisiert, denen seit jeher besondere moralische Verpflichtungen zugeschrieben werden (2.2). Drittens wollen wir uns mit Desideraten, Chancen und Restriktionen moralischen Denkens, Handelns und Lernens in einfachen Berufen, ihren realen und potentiellen Veränderungen befassen (2.3).

2. Literaturübersicht:

Skizzen und Einschätzungen einiger relevanter theoretischer Ansätze und empirischer Untersuchungen

Ursprünglich hatten wir vor, die einschlägige sozialwissenschaftliche Literatur noch ausführlicher zu behandeln, als das im folgenden geschieht, und nach detaillierten Kriterien ausgewählte theoretische und empirische Beiträge zu unserer Fragestellung möglichst vollständig nach einheitlichen Kategorien zu präsentieren und nach ausgewiesenen Maßstäben einzuschätzen. Statt dessen haben wir nicht nur eine relativ rigide Auswahl der überhaupt zu berücksichtigenden Bücher und Artikel getroffen; wir beschreiben und beurteilen ihre Inhalte auch verhältnismäßig selektiv und dementsprechend knapp. Dabei orientieren wir uns in erster Linie daran,

- ob und wieweit die betreffenden Schriften und Aufsätze direkt auf die eingangs gestellten Fragen nach moralisch relevanten Anforderungen, Denk- und Handlungsmustern, Handlungs- und Sozialisationsbedingungen sowie Sozialisationsprozessen in betrieblichen und beruflichen Kontexten (vgl. 1.1) bezogen werden können,
- was sie zur Präzisierung, Differenzierung und Ergänzung unserer grundlegenden Begriffe und Annahmen (vgl. 1.2) sei es kontrastiv, sei es (unmittelbar) konstruktiv beizutragen versprechen,
- wie sie sich in unseren gesellschaftstheoretischen Rahmen (vgl. 1.3) einordnen lassen und
- welche Anregungen für weitere Forschungen wir ihnen entnehmen können.

Diese Beschränkung entspringt nicht nur der Absicht, bald mit eigenen Erhebungen zu beginnen, sondern auch der Einsicht in die Heterogenität bisheriger Reflexionen und Forschungen über unseren Untersuchungsgegenstand, die sich kaum in das Korsett eines differenzierten Beschreibungs- und Beurteilungsschemas zwängen lassen.

In concreto haben wir uns bei der Literatursuche nicht nur herkömmlicher Verfahren wie der Beanspruchung der Schlagwortkataloge von Bibliotheken und der Quellenverzeichnisse der dort dokumentierten Arbeiten zu unserem Thema sowie, von hier aus, des "Schneeballsystems" bedient, sondern auch "Online-Recherchen" ausgeführt. Davon haben sich nur zwei als einigermaßen ergiebig erwiesen: eine mit den Stichworten "Arbeit"/"Beruf", kombiniert mit "Moral"/"Ethik", für die Zeit von Januar 1971 bis Juli 1990, bei "SOLIS", eine andere mit dem Stichwort "unethical behavior", kombiniert mit "business"/"work", für die Periode von Januar 1974 bis August 1990, bei "Sociofile".

2.1 Moral in formalen Organisationen, Wirtschaftsunternehmen und Industriebetrieben

Konzepte, die unter Stichworten wie Unternehmensethik, Unternehmenskultur bzw. Business Ethics gefaßt werden, erfahren seit Mitte der siebziger Jahre ein großes Interesse in Teilgebieten der Wirtschaftswissenschaften und neuerlich auch in der Soziologie; die Diskussion um die Folgen neuer Technologien für die Organisation der Arbeitsbeziehungen besitzen erhebliche Resonanz in der Arbeits- und Industriosozologie. Beide Themen (nimmt man die Stränge Unternehmenskultur und Unternehmensethik zusammen) stehen in einer engen Verbindung zur Frage nach der Bedeutung von Moral in Wirtschaftsorganisationen. In beiden Fällen wird die Relevanz kommunikativer Koordinationsformen in den von ihnen untersuchten Bereichen hervorgehoben, so daß die Vorstellung, bei Organisationen im Wirtschaftssystem handele es sich um weitgehend entmoralisierte Aktionsfelder, leicht zurückweisbar erscheint. Bemerkenswert an diesen Positionen ist, daß die betreffenden Autoren zum einen sehr sorgfältig ethische Argumentationen rekonstruieren, zum anderen auch sehr deutlich die Notwendigkeit einer stärker ethischen Führung von Unternehmen hervorheben, jedoch nur selten Überlegungen zur die Funktionsweise von Organisationen in Wirtschaftssystemen anstellen¹. Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive erscheint der Blick auf den Modus organisationaler Handlungsverkettung jedoch unvermeidlich und vor allem konsequenter. Im folgenden Abschnitt soll deshalb zuerst gefragt werden, welchen Tribut die Gesellschaft in Form von moralischer Indifferenz zahlen muß, wenn sie Wirtschaftsorganisationen zuläßt. Dazu bedarf es einiger Vorklärungen:

- Eine allgemeinthoretische Konzeptualisierung von Organisationen bzw. Handeln im organisatorischen Kontext ist nötig. Hier bietet die soziologische Theorie eine Reihe von interessanten Ausgangspunkten². Es geht dabei im Kern um die Frage: 'Gibt es einen spezifisch organisationalen Modus der Vergesellschaftung und wenn ja, welche Konsequenzen hätte das für die (vor allem moralische) Gestaltbarkeit von Organisationen?'
- Gibt es ein besonderes Steuerungsproblem für Organisationen, die am Markt tätig sind? Wenn ja, welche Restriktionen bzw. Relevanzsetzungen werden davon ausgehen? In diesem Punkt soll somit das Verhältnis von Organisation und der Wirtschaft als gesellschaftlichem

¹ Hier ist die deutsche Diskussion über Unternehmenskultur und -ethik am ehesten eine Ausnahme. Vgl. MERKENS (1990), TÜRK (1989), GERUM (1989a, b).

² Vgl. WEBER (1922), PARSONS (1964), LUHMANN (1964), ETZIONI (1961), BLAU und SCOTT (1964), SIMON (1945), SIMON und MARCH (1958), MERTON (1940).

Teilsystem verfolgt werden. Es geht somit um die Frage, wie Organisationen, die am Wirtschaftssystem partizipieren, reguliert sind.

- Wie läßt sich innerhalb von Wirtschaftsorganisationen Verantwortung zuschreiben? Auch dies ist eine (wenn nicht sogar die wichtigste) Frage, die enorme Bedeutung für die Klärung des Sachverhalts hat, wie moralische Erwartungen an Organisationen adressiert werden können und wie Organisationen selbst in ihrem Prozessieren sich an derartigen Erwartungen orientieren, diese hinsichtlich ihrer Legitimität prüfen und selbstverständlich auch sich selbst in bezug auf die Möglichkeit der Einhaltung moralischer Imperative kontrollieren können.
- Daran knüpfen nun die Fragen aus den Diskussionslinien an, die oben angesprochen wurden: welche Relevanz kann die Pflege eines kulturelle Werte symbolisierenden Unternehmensstils, der eine mit ihm kompatible ethische Haltung impliziert, für Wirtschaftsorganisationen besitzen?
- Wie entstehen in Organisationen Reibungen, Divergenzen, Dissense, Dissonanzen, Machtkämpfe, die als Arbeitskonflikt von einzelnen Untergruppen der Organisation (z.B. Leitung vs. Mitarbeiter) latent oder offen prozessiert werden und über interne Regulationsmechanismen kontrolliert werden sollen und welche Relevanz kann der Orientierung an Moral bei der Regulation solcher Auseinandersetzungen zukommen?

Die genannten fünf Themenbereiche sollen in diesem Kapitel nacheinander behandelt werden.

Ein allgemeines Modell der Organisation

In der soziologisch inspirierten Organisationstheorie finden sich drei Formen der allgemeinen Beschreibung dessen, was Organisationen sind bzw. wie sie zu bestimmen wären. Erstens finden wir Modelle, die Elemente, Strukturen und Prozesse von und in Organisationen in ihrem Zusammenhang betrachten (z.B. MINTZBERG 1979). Eine zweite Herangehensweise stellt die Analyse von grundlegenden Steuerungs- und Koordinationsformen der organisatorischen Einheit dar, die dann insbesondere zu einer komparativen Analyse verschiedener Organisationstypen genutzt werden soll: Dabei kann dann immer gefragt werden: 'Was hält die Organisation zusammen?' Antworten auf diese Frage laufen dann in unterschiedliche Richtungen. Mit CROZIER und FRIEDBERG (1979) könnte z.B. verfolgt werden, welche Bedeutung Macht in Organisationen erhält und wie darüber die Handlungsprozesse strukturiert sind. Dagegen ließe sich mit ETZIONI das Einverständnishandeln oder Aushandeln von Einverständnis

(compliance) als Basis - bzw. als organisationales Äquivalent von sozialer Ordnung - der Handlungsverkettung ansehen. SIMON (1945) bzw. SIMON und MARCH (1958) beschäftigen sich mit der Frage, wie es Organisationen gelingt, ihre Mitglieder zu motivieren, sie insbesondere auch zur Aufrechterhaltung ihrer Mitgliedschaft zu bewegen.

(1) Solche Fragen sind für den Bestand von Organisationen sicher von erheblicher Bedeutung, nur grenzen sie die Organisationen nicht allgemein von anderen Formen der Vergesellschaftung ab, sie stellen deshalb eher die Ausgangsbasis für komparative Analysen unterschiedlich strukturierter sozialer Einheiten dar. Für eine allgemeine Abgrenzung wird häufig der Begriff der formalen Organisation benutzt³. Implizit ist dieses Konzept schon in der WEBERschen Bürokratietheorie enthalten. LUHMANN (1968) hat in bezug darauf zwei Elemente des WEBERschen Ansatzes hervorgehoben: "Einstellungsgeneralisierung" und "Rollentrennung" (LUHMANN 1968: 157). Darunter ist folgendes zu verstehen. WEBER frage nach der Art, wie innerhalb von bürokratischen Organisationen Gefolgschaft bzw. Gehorsam für Befehle konstituiert wird. WEBER erkläre dies über die Generalisierung der Autoritätsbeziehung: "Durch Anerkennung einer generellen Autorität, verbindliche Befehle zu erteilen (wir würden allgemeiner sagen: Entscheidungen zu treffen), verpflichten die Mitglieder sich zu im voraus nicht spezifizierten Handlungen" (LUHMANN 1968: 156). Damit werde das Organisationssystem elastischer, da - sofern über formale Setzung der Regel konstituiert - "sie Gehorsam als Mittel für jeden beliebigen Zweck verfügbar macht" (ebd.). Das ist nun in motivationaler Hinsicht von Bedeutung. MERTON (1940) entdeckte in dieser Form der Autoritätsgeneralisierung ein Problem, das man als das der motivationalen Verinnerlichung der Autoritätsgeneralisierung verstehen kann. Er folgert daraus die Genese einer "bürokratischen Persönlichkeitsstruktur", die jedoch auch wiederum dysfunktional für die Organisation selbst werden könne⁴. Dagegen läßt sich aber das zweitgenannte Element der WEBERschen Theorie anführen, das der Rollentrennung. Man könnte auch moderner sagen, daß die von der bürokratischen Struktur zugewiesene Rolle immer auch ein gewisses Maß an Rollendistanz verlangt. Dies ist vor allem durch folgende Bedingungen gestützt: die Trennung von Arbeitsplatz und Familie, von Arbeitsmittel und Eigentum, die lebenslängliche, berufsmäßige Spezialisierung für diese Arbeit und vor allem die Unpersönlichkeit der Orientierung. Das bedeutet für die Handlungsverkettung Organisation Entlastung von Erwartungen, nämlich von solchen, die die weitere soziale und motivationale Eingebundenheit der Mitglieder in weitere soziale Kontexte betreffen. Darüber kann eine besondere Form der Rücksichtnahme auf ausgesonderte, in diesem Sinn formal regulierte Sozialbeziehungen entstehen, die die Koordination von kollektiven Entscheidungen vereinfacht und beschleunigt.

(2) Wir möchten deshalb auf drei Ansätze hinweisen, die genau an dieser Stelle eine Abgrenzung von Organisation und anderen Formen der Vergesellschaftung vornehmen. Hier wäre zunächst die Arbeit von BLAU und SCOTT (1964) zu nennen, in der formale Organisationen von einfacheren Formen der sozialen Organisation unterschieden werden. Für BLAU und SCOTT existieren soziale Organisationen beispielsweise schon dann, wenn es zwischen Handelnden ein Beziehungsnetz ("networks of social relation", BLAU und SCOTT 1964: 4) und gemeinsam geteilte Orientierungen gibt. Formale Organisationen unterschieden sich jedoch demgegenüber durch den Umstand, daß von den Mitgliedern der Organisationen die Befolgung von Regeln erwartet werden könnte, die formal etabliert worden wären und mit der Absicht, spezifische Organisationsziele zu realisieren, verfolgt würden. COLEMAN (1986)

³ Vgl. dazu BARNARD (1938), BLAU und SCOTT (1964), PARSONS (1964), LUHMANN (1964).

⁴ Empirisch findet man dem deutlich widersprechende Ergebnisse. Vgl. insb. KOHN (1971).

analysiert die Bedeutung von Organisationen für die Gesellschaft an der Spezifik der korporativen Akteure. Für ihn ist zentral, daß das, was wie eine einfache Interaktionsbeziehung aussieht - nämlich die Interaktion zwischen einer natürlichen Person und einem korporativen Akteur oder zwischen korporativen Akteuren -, eine viel stärker regulierte und strukturierte Beziehung darstellt. Korporative Akteure seien in ihrem Handlungsspielraum nämlich durch ihre Verpflichtung gegenüber der Korporation an bestimmte Erwartungen gebunden. Korporativer Akteur meint insofern den Komplex von Erwartungen, an den sich eine natürliche Person bindet, wenn sie im Auftrag (bzw. als Mitglied) einer Korporation (bzw. Organisation) handelt.

Dieser Gedanke ist nun u.E. am radikalsten in der LUHMANNschen Organisationstheorie entfaltet worden. Für LUHMANN wird ein bestimmter Typus von Verhaltenserwartungen über die Ausdifferenzierung der Mitgliedsrolle in Organisationen ausgebildet (vgl. LUHMANN 1964: 34-53). Für die Akteure im organisationalen Rahmen erhielten nach LUHMANN Eintritts- und Austrittsentscheidungen als einmalige Akte besondere Aufmerksamkeit, sie würden "zum Angelpunkt für die Interpretation eines laufenden Zustandes" (LUHMANN 1964: 40). Die Überlegungen der Organisationsmitglieder kreisen so um die Frage, welche Konsequenzen es hat, in Organisationen einzutreten, und welche Verhaltenserwartungen dann an sie als Mitglied von formalen Organisationen herangetragen werden. Diese Reflexion generalisiert letztlich ein bestimmtes Maß an Folgebereitschaft gegenüber den Entscheidungen innerhalb der Organisation. Es gehe gewissermaßen immer um die Frage: "Kann ich Mitglied bleiben, wenn ich diese oder jene Zumutung offen ablehne?" (LUHMANN 1964: 40). Für LUHMANN erfüllt diese Form der Handlungssteuerung vor allem drei Funktionen: in zeitlicher Hinsicht sichert sie das System gegenüber einzelnen Abweichungen und Enttäuschungen, in sachlicher Hinsicht schützt sie vor Zusammenhanglosigkeit und inneren Widersprüchen, in sozialer Hinsicht dient sie der Dissensvermeidung.

(3) Faßt man nun Organisationen in dieser grundsätzlichen Weise, ergeben sich sofort einige Konsequenzen für die Frage, welche Chancen moralische Handlungsorientierungen im organisationalen Rahmen gewinnen können. Organisationen lassen sich in bezug auf das Verhältnis von Organisation und Individuum insofern als eine Absicherung gegen die moralische Bindung von Individuen auffassen. Eben weil die Mitglieder nicht an die Organisationsziele gebunden werden, sondern an die Mitgliedschaft in der Organisation, kann es nicht um eine Identifikation, sei es eine moralische oder eine sonstige Form der Identifikation, von Individuum und Organisationsziel gehen. Das bedeutet, daß Akteure, sofern sie Mitglieder von Organisationen bleiben wollen, gegebenenfalls ihre moralischen Bindungen zurückstellen müssen, damit sie den Verhaltenserwartungen der Organisation entsprechen können. Das spricht nun nicht dagegen, daß die Organisation möglicherweise als ganze, sich zu moralischen Prinzipien bekennt, und sich z.B. an Handlungsprogramme bindet, die ethische Maximen mitberücksichtigen. Allerdings ist das in der grundsätzlichen Orientierung innerhalb von Organisationen nicht vorgesehen. Entscheidend bleibt jedoch, daß moralische Koordination innerhalb von Organisationen demnach systematisch begrenzt bleiben müßte. Man kann sich dies vielleicht an folgendem - wenn auch etwas "an den Haaren herbeigezogenen" - Beispiel verdeutlichen. Nehmen wir einmal an, daß eine Organisation (etwa innerhalb der Kirche) es sich zu einem Teilziel machen würde, daß sich ihre Mitglieder von Zeit zu Zeit moralischen Grundsatfragen zuwenden. Dabei könnte dann das Paradox entstehen, daß die Mitglieder die im moralischen Diskurs unproblematische Frage, ob man die Teilnahme an derart institutionalisierten moralischen Veranstaltungen verweigern dürfte, offensiv stellen. Ein Akteur, der beabsichtigt, diese Position innerhalb der Organisation zu vertreten, muß neben seinen moralischen Vorbehalten gegenüber der Organisation als moralische Veranstaltung dann, gleichzeitig die strategische Kalkulation miteinbeziehen, ob er damit nicht seine Mitgliedschaft in der Organisation gefährdet. Die Vorschrift der Moralisierung durch die Organisation könnte in diesem Fall das Mitglied zur Amoralität zwingen.

Organisationen können somit jedes denkbare moralische Prinzip zu einem ihrer Organisationsziele machen, wie am Beispiel der Kirchen, die Glaubensmitgliedschaft - und darin enthalten religiös gefaßte Ethik - organisieren, gezeigt werden könnte. Allerdings wären Organisationen in der Möglichkeit beschränkt, moralische Prinzipien bei der Einführung und Befolgung von (auch noch so moralisch erscheinenden) Organisationszielen zuzulassen. Und zwar in zwei Hinsichten:

- Die Organisation kann (aus organisatorischen und ethischen) Gründen eine Identifikation von Person und Organisationsziel nicht ermöglichen.
- Die Organisation kann die Genese ihrer Zielsetzungen aus dem Prozeß ihrer Entscheidungsfindung nicht basal an moralische Steuerungsprinzipien binden⁵. Dies findet seinen Hauptgrund darin, daß die Mitglieder von Organisationen erstens selten in gleichem Maß am Entscheidungsprozeß beteiligt werden, zweitens innerhalb der Entscheidungsprozesse nicht auf die moralischen Überzeugungen aller Mitglieder Rücksicht genommen werden kann und drittens nicht alle Entscheidungen an moralische Imperative, auf die sich alle Organisationsmitglieder einigen könnten, gebunden werden können.

Sicherlich wären hier auch Spielräume denkbar: Wenn die Differenz von Mitgliedschaft/-Nichtmitgliedschaft eine bestimmte Form der Verhaltenserwartung generalisiert, so wäre doch trotzdem möglich, daß in zeitlicher Hinsicht moralisch bedingte Einzelabweichungen in Organisationen vorkommen, diese in sachlicher Hinsicht in begrenzter Form als Widerspruch (z.B. als Formen von innerorganisationalem Konflikt) thematisiert würden und insofern auch ein bestimmtes Maß von offenem Dissens (in sozialer Hinsicht) erlaubten. An dieser Stelle läßt sich dann auch wiederum die Differenz von rigide und lose gekoppelter Handlungsverkettung (WEICK 1976) einführen. Eine rigide generalisierte Verhaltenserwartung in Organisationen würde somit auf eine deutliche Sanktionierung der einzelnen Abweichungen und Enttäuschungen hinauslaufen. Geringfügiges Nichtübereinstimmen mit den Organisationszielen würde dann (zeitlich) sofort die Infragestellung der Mitgliedschaft als Entscheidungsproblem für den Akteur nach sich ziehen; in sachlicher Hinsicht würden die Orientierungen an Unpersönlichkeit und Rollentrennung derart gesteigert, daß organisationsexterne Motive als unzulässig kodiert werden würden, wogegen lose gekoppelte Systeme in begrenztem Maße Verständnis für persönliche und sonstige außerorganisatorische Relevanzen bereit hielten. In sozialer Hinsicht würden letztere eine graduell reflexive Bezugnahme (über Dissonanzartikulation) auch auf die formalen Erwartungen erlauben, wogegen dies bei rigiden Formen auch wiederum mit der Kalkulation des Risikos des Verlusts der Mitgliedschaft verbunden wäre. Zudem würden sich lose gekoppelte Organisationstypen nicht durchweg mit Konsensfiktionen zufrieden geben, sondern auch Dissense zur Erarbeitung grundlegender Orientierungskonsense (Hintergrundkonsense) nutzen.

Von hier aus lassen sich zwei Fragelinien weiterverfolgen. Die erste betrifft den Zusammenhang zwischen der Rigidität der organisatorischen Handlungsverkopplung und der Strukturierung der Organisation. Das heißt: Wie wirken sich strukturelle Unterschiede - Differenzen hinsichtlich der Zusammensetzung der Organisation aus einzelnen Abteilungen, deren Gewichtung, der Handlungsbeziehungen, die zwischen ihnen bestehen, der Programme, die die Organisation und deren Abteilungen verfolgen, ihrer Größe, des Grads ihrer technischen Entwicklung, ihrer Umweltbeziehungen usw. - auf den Grad der Rigidität der Handlungsverkopplung aus? Wie wirkt Rigidität (bzw. Nichtrigidität) auf zentrale Aspekte der Organisation zurück, auf die Art ihrer Machtbeziehungen, die Form ihrer Verständigungsorientierung und,

⁵ Daraus folgt übrigens nicht, daß Organisationen sich nicht dafür entscheiden könnten, moralische Verantwortung zu übernehmen, sondern nur, daß sich die Entscheidungsfindung in Organisationen schwer auf moralisch akzeptable Prozeduren stützen kann. Vgl. hier Abschnitt "Verantwortungszurechnung und Organisation".

daran anschließend, auf die Chancen moralisch geleiteter Handlungssteuerung. Wir wollen diese Fragen im übernächsten Abschnitt "Verantwortungszurechnung und Organisation" wieder aufgreifen. Zuvor wenden wir uns der besonderen Umwelt von Wirtschaftsorganisationen zu.

Organisationen im Wirtschaftssystem

Dem Problem der Organisation im Wirtschaftssystem wollen wir in drei Schritten nachgehen: (1) werden wir den Versuch skizzieren, mit einer Theorie der rationalen Wahl Unternehmen als Phänomen einer kollektiven Entscheidungsfindung zu interpretieren (ALCHIAN und DEMSETZ 1972; COASE 1937; WILLIAMSON 1975; kritisch demgegenüber BUCHANAN 1977 und zusammenfassend GERUM 1989a), (2) wollen wir diese Analyse durch die systemtheoretische Betrachtungsweise von Niklas LUHMANN, der Unternehmen als partizipierende Systeme der Wirtschaft begreift, erweitern. (3) Zuletzt stellen wir drei Vorschläge dar, die sich als eine spezifische Typisierung von Organisationsformen im Wirtschaftssystem⁶ lesen lassen. Die Typisierungen lassen sich teilweise auch als allgemeinere Kategorisierung von Organisation begreifen.

(1) Die wahlhandlungstheoretisch argumentierenden Autoren (COASE, ALCHIAN, DEMSETZ) bezeichnen ihre Rekonstruktion von Unternehmen zwar als vertragstheoretische Analyse, im Prinzip handelt es sich jedoch um eine Erklärung kollektiven Entscheidens. ALCHIAN und DEMSETZ (1972) definieren Unternehmen als ein System von Verträgen. Es handele sich dabei jeweils um das Vorliegen von Individualverträgen, so wie sie zwischen Tausch- bzw. Marktpartnern auch bestehen. Insofern sind die Abschlüsse der Einzelverträge individuell motiviert, d.h. die Akteure folgen der Kalkulation, ihren Nutzen zu maximieren. Die Erklärung von ALCHIAN und DEMSETZ ist in dem Punkt - obwohl es nutzentheoretischen Rekonstruktionen häufig vorgeworfen wird - nicht tautologisch. Sie können angeben, worin der (objektiv kontrollierbare) Vorteil der Unternehmung für jeden einzelnen liegt: Die Kooperation im Team ermöglicht über die Spezialisierung einzelner Tätigkeiten einen höheren Output bei der Nutzung (Allokation) gleicher Ressourcen. Nun entdecken ALCHIAN und DEMSETZ ein weiteres Problem der Teamarbeit, nämlich das der Arbeitsmotivation. Dies behandeln sie in ähnlicher Form wie OLSON (1965) das von ihm so benannte 'Free-Rider-Problem'. Sie unterstellen die tendenzielle Möglichkeit (genauer: die natürliche Neigung der Akteure) zur Drückebergerei (shirking)⁷. Hieraus entstehe ein grundsätzliches Kontrollproblem. Dies könne am effizientesten dadurch gelöst werden, daß eine Kontrollposition im Team ausgebildet werde. Diese müsse dann mindestens mit zwei Instrumenten ausgestattet werden: erstens dem unabhängig von der Zustimmung der anderen Mitglieder bestehenden Recht zur Kündigung, Änderung und zum Abschluß von Verträgen. Die Motivation des Kontrolleurs sei, zweitens

⁶ Die Typisierungen lassen sich teilweise auch als allgemeinere Kategorisierung von Organisationen begreifen.

⁷ Die Rede von einer natürlichen Neigung zur Drückebergerei legt eine humanpsychologische These mit universeller Reichweite nahe. Es ist allerdings nicht nötig, diese These in einer derartigen Reichweite einzuführen, weil die Annahme genügt, daß einige innerhalb des Teams weniger als andere motiviert sein können. Dies würde dasselbe Kontrollproblem nach sich ziehen.

über die ihm ermöglichte Chance seine Entlohnung über die Steigerung eines Residualeinkommens (Gewinn resp. Profit) durch Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung zu erhöhen. Er wird somit motiviert, die anderen Akteure zur Leistungssteigerung zu motivieren. Auf diese Weise läßt sich die Genese der kapitalistischen Unternehmung aus wahlhandlungslogischen Gründen erklären. Die Ausdifferenzierung der Unternehmerrolle zur Institutionalisierung des Strukturtyps einer gewinnmaximierenden Wirtschaftsorganisation wird dabei sogar implizit ethisch begründet: nämlich über die virtuelle Zustimmung der wirtschaftlich Handelnden⁸ zum Vertragssystem. Eben weil über die unternehmensmäßige Koordination eine effizientere Ressourcenallokation möglich erscheint, stimmen die Akteure virtuell der Übertragung der Verfügungsrechte auf die Unternehmensleitung zu⁹. Diese Argumentation ist nun nicht inkompatibel mit der von uns präferierten allgemeinen Bestimmung von Organisationen. Es kommt auch in Unternehmen mittels der Ausdifferenzierung der Verfügungsrechte zu einer Relevanzsetzung der Differenz Mitglied/Nicht-Mitglied.

(2) Die Entscheidung über das Fortbestehen organisationaler Mitgliedschaft ist allerdings stärker über ökonomische Reflexion strukturiert: Unternehmen als soziale Einheiten sind vor allem dadurch zu kennzeichnen, daß sie zum Wirtschaftssystem gehören. LUHMANN (1988: 94) bezeichnet Unternehmungen als "partizipierende Systeme" der Wirtschaft. Dieser auf den ersten Blick simpel und selbstverständlich erscheinende Zusammenhang ist bei näherem Hinsehen jedoch weitaus verzweigter. Es macht nämlich Sinn, sehr genau zwischen der über Geld gesteuerten Wirtschaft, dem Markt (oder sogar noch genauer: den Märkten), den Unternehmen als am Wirtschaftsprozess partizipierenden Systemen und dem Betrieb als Organisation zu unterscheiden. Begreift man wie LUHMANN (1983, 1984a) die Wirtschaft als ein System von Zahlungen, stößt man auf eine in der modernen Gesellschaft institutionalisierte Form der Aufmerksamkeits-, Informations-, Kommunikations- und Erwartungssteuerung. Nach LUHMANN handelt es sich bei Zahlungen um eine Lösung des Problems der Informations- und Erwartungsverarbeitung zwischen Ego und Alter, einer erlebenden Person und einer handelnden Person. Ego - so argumentiert LUHMANN - muß erleben können, daß Alter, wenn er sich ein Gut aneignet, handelt¹⁰. Die Zahlung mit Geld legitimiere dabei im Sinne der Einhaltung einer Verfahrensform Alters Handlungsweise gegenüber Egos Erleben. Die Geldwirtschaft etabliert somit ein über Zahlungen reguliertes Handlungssystem, das in der Lage ist, mit geringen Informations-, Koordination- und Abstimmungskosten (damit gewissermaßen auch geringen Transaktionskosten) Güter zu verteilen bzw. zwischen Individuen prozessieren zu lassen. Der Markt dagegen ist der die Selektion Zahlung als innere Umwelt einbettende Horizont anderer möglicher Kaufentscheidungen (LUHMANN 1988: 92-96). Insofern nehmen Unternehmen an der Wirtschaft teil, weil sie Zahlungen tätigen und erhalten, aber sie orientieren sich ebenso am Markt, als dem Raum von Alternativoptionen¹¹. Unternehmen bestehen jedoch desweiteren aus Untereinheiten (Abteilungen, Betrieben, bei großen Konzernen u.U. auch mehreren), die sich zu einer betrieblichen Gesamtorganisation zusammenfassen lassen. Zur Betrachtung des Unternehmens als (an der Wirtschaft) partizipierendes System mag es

⁸ Im Prinzip liegt auch hier die Figur vor, die HOBBS im Leviathan zur Erklärung der Entstehung des Staates gebraucht.

⁹ Die Ausdifferenzierung einer individuellen Unternehmerrolle zu einem Geflecht Unternehmensleitung müßte darauf aufbauend rekonstruiert werden. Zudem ist die Genese betrieblicher Mitbestimmung daraus noch nicht erklärt.

¹⁰ Darin ist implizit auch das Knappheitsproblem angesprochen. Vgl. dazu LUHMANN (1988, Kap. 6).

¹¹ LUHMANNs Konstruktion ist an der Stelle noch verwickelter: Der Markt ist die innere Umwelt des Wirtschaftssystems - aber nicht direkt -, sondern vermittelt als Ensemble der Umwelten der an der Wirtschaft partizipierenden Systeme (wie Unternehmen, öffentliche und private Haushalte). Vgl. ebf. LUHMANN (1988: 92-96).

genügen, sich mit den Fließbeziehungen von Zahlungsströmen zwischen Unternehmen und Unternehmen, Staat und Haushalten zu beschäftigen; für Unternehmen selbst ist jedoch ebenso relevant, Beobachtungskapazitäten auf das Geschehen in der betrieblichen Organisation als systemeigene Umwelt und auf den Markt abzustellen. Unternehmen reagieren insofern auf mindestens drei höchstrelevante Systemumwelten, die systeminterne Umwelt der betrieblichen Organisation des Unternehmens, die systemspezifische Umwelt des Marktgeschehens und der spezifischen Umwelt der Zahlungsströme. Das letztere Verhältnis zwischen Unternehmen und der Wirtschaft als Prozeß von Zahlungen erscheint in der systemtheoretischen Perspektive am deutlichsten geschlossen. Unternehmen und Wirtschaft setzen sich somit gegenseitig als weitgehend stabile Strukturen voraus, insofern bleiben Unternehmen in ihrer Bezugnahme auf die Wirtschaft als Zahlungsprozeß stark determiniert. Unternehmen reproduzieren ihre eigene Zahlungsfähigkeit über 'Renditen' (d.h. erwirtschaftete Gewinne), d.h. sie schöpfen ihre Zahlungsfähigkeit aus dem inneren Kreislauf der Wirtschaft. Haushalte geben ihr Geld einfach aus und konsumieren das dafür Erhaltene - Unternehmen investieren, d.h. sie geben ihr Geld für etwas aus, dessen Konsumtion wieder Geld 'erträgt'¹². Die unternehmerischen Entscheidungen hängen somit stärker von den kontingenteren Umwelten Betrieb und Markt ab. Um die strukturellen Beziehungen zwischen Unternehmen und Wirtschaft stabil zu halten, bedarf es somit lediglich der Verfolgung der Zahlungsströme; um auf die betriebliche und marktförmige Umwelt flexibel reagieren zu können, bedarf es einer Ausdifferenzierung der Beobachtung und Reaktion des Unternehmens auf genau diese in sich differenzierten, teils loser verbundenen Umwelten.

(3) Das führt uns zur Frage nach der Binnenstruktur von Organisationen, oder vielleicht genereller nach den Möglichkeiten, spezifische Typen von Wirtschaftsorganisationen zu unterscheiden. Wir wollen hier drei Versuche einer Kategorisierung von Organisationstypen vorstellen, die uns für die Problematik der 'Moral im Betrieb' weiterführend zu sein scheinen.

(a) Beginnen möchten wir mit der "analytischen Klassifikation" von Organisation durch Amitai ETZIONI (1961: 23-67). Ausgangspunkt dieser Typologie ist die Bestimmung von "Compliance" (ebd. 3 ff.). Compliance läßt sich in verschiedene deutsche Wörter übersetzen - von 'Einverständnis', was auf Formen von Konsensbildung verweisen kann, bis zu 'Willfährigkeit', was eindeutig auf einen Hintergrund von Machtbeziehungen verweist. In dieser Weise sieht ETZIONI 'Compliance' als aus zwei Elementen bestehend an: "... the power applied by the organization to lower participants, and the involvement in the organization developed by lower participants - constitute the compliance relationship." (ETZIONI 1961: 12).

Er unterscheidet desweiteren drei Formen der Macht (Zwang, Belohnung, Norm = symbolische Belohnung) sowie drei Formen der Einbindung (Distanz = Entfremdung, Kalkulation, moralische Verpflichtung)¹³. Es wird hier schon deutlich, daß sich ETZIONI damit auf einer Differenzierungsebene bewegt, die für alle Typen von Organisationen gelten kann und insofern weiter gespannt ist. Allerdings bleibt sie als analytische Unterscheidung auch auf Wirtschaftsorganisationen beziehbar. Der Vorteil einer solchen analytischen Unterscheidung besteht nun darin, die Verteilung von Wirtschaftsorganisationen auf einer derartigen Skala mit der Verteilung anderer Organisationsformen vergleichen zu können. Insofern sieht ETZIONI seine Kategorien als Basis für eine "komparative Analyse von Organisationen" an¹⁴. ETZIONI geht nun die Kombinationsmöglichkeiten der Machtform und Einbindungsweise durch und

¹² Diese Figur der Selbstverwertung von Wert findet sich schon bei MARX (1962: 161-170). Systemtheoretisch wird man wohl allenfalls MARXens "allgemeiner Formel des Kapitals" zustimmen können - nicht seinem Versuch, die "Ware Arbeitskraft" zur entscheidenden Größe der Genese von "Mehrwert" zu erheben. Siehe dazu auch LUHMANN (1988, Kap. 5).

¹³ Im Original lauten die Unterscheidungen power: coercive, remunerative, normative; involvement: alienative, calculative, moral.

¹⁴ So auch der Originaltitel "A comparative analysis of complex organizations".

unterscheidet dann zwischen kongruenten Typen (also: coercive - alienative; remunerative - calculative; normative - moral) und den inkongruenten Typen (die restlichen sechs Kombinationsmöglichkeiten).

Aus den drei kongruenten Typen leitet er dann drei 'reine' Typen der Organisationsform ab: Organisationen mit Zwangscharakter (coercive organizations), utilitarisch gekoppelte Organisationen (utilitarian organizations) und normativ strukturierte Organisationen (normative organizations).

Zur empirischen Klassifikation bleiben von den ursprünglich neun Kombinationsmöglichkeiten nur noch sechs übrig: nämlich die drei Typen, bei denen auf der Orientierungsebene eine reine Ausprägung überwiegt (also predominantly coercive, predominantly utilitarian, predominantly normative) und drei sogenannte duale Typen, die eine Zweierkombination von normativen, zwangsweisen und utilitarischen Koordinationsformen darstellen (normative-coercive; normative-utilitarian; utilitarian coercive). Somit kommt ETZIONI abschließend zu folgendem Klassifikationsraster:

"1. Predominantly coercive

- Concentration camps
- Prisons (most)
- Correctional "institutions" (large majority)
- Custodial mental hospitals
- Prisoner-of-war camps
- Relocation centers
- Coercive unions

Place in category undetermined: Forced-labor camps

2. Predominantly utilitarian

- Blue-collar industries and blue-collar divisions in other industries
- White-collar industries and white-collar divisions in other industries (normative compliance is a secondary pattern)
- Farmer's organizations (normative compliance is a secondary pattern)
- Peacetime military organizations (coercive compliance is a secondary pattern)

3. Predominantly normative

- Religious organizations (including churches, orders, monasteries, convents)
- Ideological political organizations ...
- General hospitals
- Colleges and universities
- Social unions
- Voluntary associations
 - a) fraternal associations (high social compliance)
 - b) fund-raising and action associations (high social plus secondary emphasis on pure normative compliance)
- Schools (coercion in varying degrees is the secondary pattern)
- Therapeutic mental hospitals (coercion is the secondary pattern)
- Professional organizations (including research organizations, law firms, newspapers, planning firms, etc.; utilitarian compliance is the secondary pattern)

Place in category undetermined: "Core" organizations of social movements

4. Dual structures

- Normative-coercive: Combat units
- Utilitarian-normative: Majority of unions
- Utilitarian-coercive: Some early industries, some farms, company towns, and ships" (ETZIONI 1961: 66/67).

Hervorzuheben ist an ETZIONI'S Klassifikation, daß er auf der analytischen Ebene eine Reihe von Möglichkeiten durchspielt. Allerdings deuten die Zuordnungen, die ETZIONI in seiner zusammenfassenden Tabelle vornimmt, darauf hin, daß er die gewählten analytischen Merkmalsbestimmungen nicht konsequent anwendet. Sie erscheint vielleicht noch bei der Subsumption von Organisationsformen unter die Typen plausibel, die sich überwiegend an einer prädominanten Koordinationsform orientieren. Allerdings wirken gerade die dualen Strukturen etwas mager besetzt. Sicherlich mag es - ganz grob betrachtet - stimmig sein, daß Wirtschaftsorganisationen überwiegend utilitaristisch orientiert sind. Allerdings scheint es uns sehr wohl auch möglich, daß es dort zu sogenannten Mischformen zwischen utilitarisch-normativen oder utilitarisch-zwangsweisen Koordinationsformen kommt. Insofern spricht einiges dafür, daß ETZIONI sein eigenes Klassifikationsraster nicht voll ausschöpft.

(b) In ganz anderer Weise geht der Autor der zweiten Studie vor, die wir vorstellen wollen (FOX 1974). Er beschäftigt sich speziell mit den Vertrauensbeziehungen in Organisationen. Ihm geht es - so wird schon im Titel seiner Arbeit deutlich - um das, was sich 'hinter' den Vertragsbeziehungen zwischen Management und Beschäftigten abspielt. Als analytische Unterscheidung ist für FOX die Differenz von 'Low'-Trust- zu sogenannten 'High'-Trust-Beziehungen grundlegend. Vertrauensbeziehungen entstehen für FOX aus einem Gemisch von folgenden Faktoren: der Kontrollbeziehungen zwischen Management und Belegschaft¹⁵; der Symbolisierung der hierarchischen Strukturen auf der Ebene von Interaktionsbeziehungen¹⁶ und der Zuweisung von 'Selbst-Verantwortlichkeit'. Empirisch sieht FOX die Übertragung von Vertrauen überwiegend an die Qualifikation des Beschäftigten gebunden, dem Vertrauen geschenkt werden soll¹⁷. Wir wollen hier nicht die Problematik der FOXschen Unterscheidung vertiefen, sondern uns der Typologie zuwenden, die er am Ende seines Buches vorschlägt. Diese ist als eine Klassifikation von Mustern der Management-Beschäftigten-Beziehung konstruiert. Er entwickelt dabei sechs Typen:

- Das traditionale Muster sei insbesondere durch eine einheitliche Perspektive auf beiden Seiten (Management und Beschäftigten) zu kennzeichnen. Diese Vereinheitlichung der Perspektiven führe gewissermaßen dazu, daß andere deutliche Differenzen (zum Beispiel der Definition von Rollen oder der Relevanz von Positionen) davon überdeckt werden. Die Akteure nähmen die Definitionen von Rollen und Positionen gewissermaßen immer in High-Trust-Begriffen wahr.
- In dem klassischen Konflikt-Muster entwickelten die Beschäftigten eine einheitliche Perspektive gegenüber dem Management und bildeten dementsprechend eine Reihe von beschäftigtenenspezifischen Interessen ausbildeten, die sie gegenüber dem Management beanspruchten. Die darüber entstehenden Gewerkschaftsorientierungen und Formen kollektiver Aushandlung stellten sogenannte Low-Trust-Antworten der Beschäftigten auf die Struktur der Low-Trust-Beziehungen in der Arbeitssituation dar.
- Das gehobene (sophisticated) moderne Muster beruhe auf der Akzeptanz sogenannter kollektiver Aushandlungsprozesse, die zudem zunehmend pluralistischer gestaltet würden,

¹⁵ Das verweist auf die Labour-Process-Debate, die wir im fünften Punkt behandeln wollen.

¹⁶ Hier hält es FOX für möglich, daß selbst in hierarchisch strukturierten Interaktionsbeziehungen (zum Beispiel zwischen Abteilungsleiter und einfachem Arbeiter) es zu relativ egalitären Formen der Kommunikationsbeziehungen kommen kann, die auf der Ebene der Sozialintegration wirksam werden. Der Abteilungsleiter behandelt dann den einfachen Arbeiter so, als wäre er ihm selbst gleichgestellt.

¹⁷ Vgl. dazu die Kritik von ROCHE (1991).

indem innerhalb der Arbeitsbeziehungen die Beschäftigten mit unterschiedlichen Vertretern des Managements in Kontakt geraten. FOX bezeichnet dieses Muster insofern auch als ein Muster des wechselseitigen Entgegenkommens.

- Das zuletzt genannte, anspruchsvolle Muster droht zu einem Standardmuster der Moderne abzuflachen, bei dem die Kontrahenten in formal institutionalisierten Aushandlungsarenen (z.B. Tarifrunden) aufeinander treffen. Zudem komme es - vor allem - zu einer Spaltung im Management wie zu einer Spaltung auf Seiten der Beschäftigten.
- Das gehobene paternalistische Muster soll aus einer Kombination von pluralistisch orientiertem Management und einer überwiegend einheitlich gesinnten Arbeitervertretung bestehen. Es komme dabei gewissermaßen zu einem Festhalten am Status quo zwischen Management und Arbeitervertretung, wobei das Management in bezug auf die internen Arbeitsbeziehungen relativ passiv bleibe und die Gewerkschaftshierarchie eine wichtige Funktion bei der Regulation der Bedingungen der Beschäftigung ausübe.
- Zuletzt nennt FOX auch noch das Muster kontinuierlicher Herausforderung, bei dem es nicht zu einem Entgegenkommen zwischen den Konfliktseiten käme. Es handele sich dabei um eine Umkehrung der Position der klassischen Konfliktsituation. Es komme dabei zu einer Strategie der Arbeitsgruppen, die darin bestehen soll, die Ansprüche des Managements nicht zu legitimieren, sondern durch eine Reihe von Praktiken (in einer Art Guerrillakampf) zu konterkarieren: "The group may, of course, be forced to submit but it continues to withhold legitimacy; fighting guerrilla skirmishes wherever possible, seeking always to undermine management's position and aspiring to mobilize enough power for an effective challenge." (FOX 1974: 311)

Die Klassifikation von FOX bleibt allerdings auf das arbeitspolitische Verhältnis zwischen Management und Belegschaften beschränkt, so daß eine systematische Zuordnung dieser Muster zu anderen moralisch relevanten Dimensionen relativ schwierig bleibt.

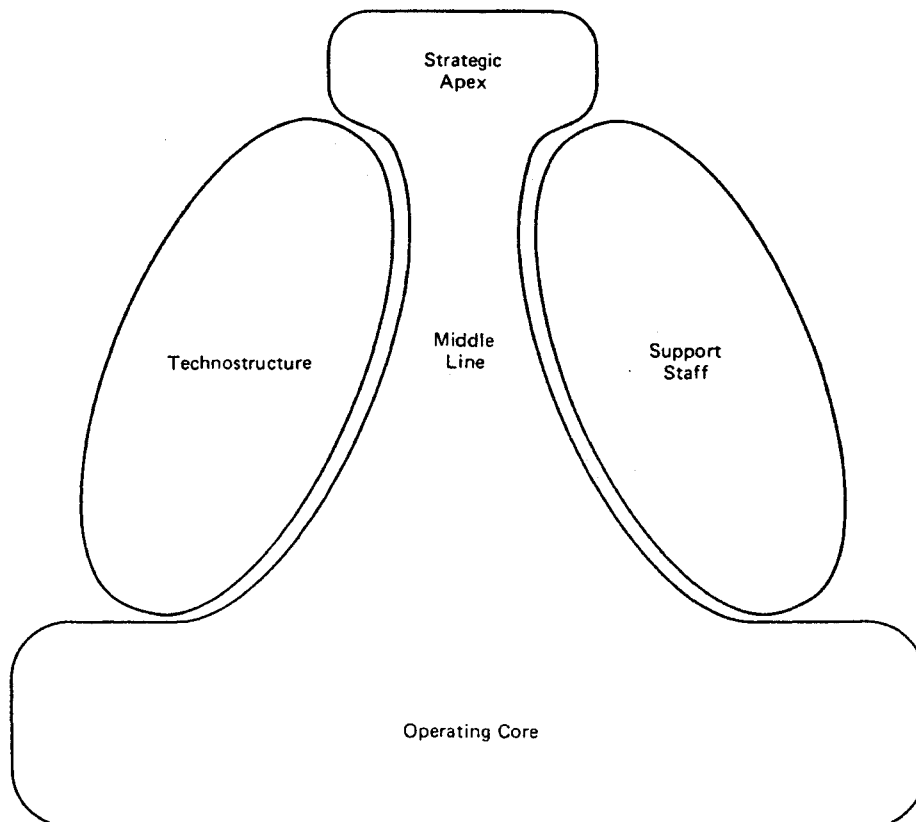
(c) Ein weiter elaboriertes Modell ist das von MINTZBERG (1979). Sein entscheidender Vorzug besteht darin, daß MINTZBERG in die strukturellen Konfigurationen, die er entwickelt, alternative Lösungsmodi für vier Arten von basalen organisatorischen Problemstellungen einzubauen vermag.

Zunächst beschreibt er fünf grundlegende (basic) Bereiche der Organisation, die man als eine strukturlogische Kategorisierung von einzelnen Abteilungen verstehen kann. Dabei unterscheidet er zwischen:

- dem "operating core"
- dem "strategic apex"
- der "middle line"
- der "technostructure" und
- der "support staff".

Die ersten drei Bereiche bezeichnet er als Linienfunktionen, die letzten beiden als Stabsfunktionen. Linienfunktionen wären demnach vorwiegend durch ihre Positionierung im hierarchisch strukturierten Kontrollsystem der Organisation bestimmt, Stabsfunktionen durch ihre eher lose Anbindung an die Organisation qua Erfüllung von technischen oder sonstigen Dienstleistungen gekennzeichnet (siehe dazu die Abbildung von MINTZBERG 1979: 20).

Schaubild 1: Bereichseinteilung der Organisation nach MINTZBERG (1979: 20)



Darüber hinaus bestünden Organisationen eben auch in den Prozeßbeziehungen zwischen den einzelnen Bereichen. Es kommt somit immer wieder (prozessual) zu Kooperationen (oder wenigstens Bezugnahmen) zwischen den einzelnen Bereichen, wobei diese durch fünf Arten der Prozeßbeziehungen gekennzeichnet seien:

- dem "system of formal authority"
- dem "system of regulated flows"
- dem "system of informal communication"
- dem "system of work constellations" und
- dem "system of ad hoc decision processes".

Alleine aus den hier schon genannten funktionalen Ebenen der Bestandteile der Organisationen und der darin vorkommenden Prozeßbeziehungen ergibt sich ein sehr komplexes Handlungs- und Kooperationsfeld der Organisation. Diese Komplexität könne nun durch Entwürfe (Designs), die die Organisation zur Repräsentation ihrer vielfältigen inneren Beziehungen tradiere, reduziert werden. Diese Designs, sozusagen Formen der in der Organisation gepflegten Selbstbeschreibung, beziehen sich wiederum auf die folgenden Ebenen:

- Designs der Positionsnetze innerhalb der Organisation;
- Designs der Gesamtstruktur (super-structure) der Organisation;

- Designs der in der Organisation vorkommenden Verkopplungen mit den Stabs-Abteilungen (lateral linkages) und
- Designs des Systems der Entscheidungsfindung.

Darüber hinaus setzt MINTZBERG die bisher entfalteteten Ebenen der Organisation noch zu kontingenten (man sollte vielleicht besser sagen 'äußeren') Bedingungsfaktoren in Beziehung. Diese bestehen in

- dem Alter und der Größe der Organisation;
- der Regulation und dem Entwicklungsgrad des verwendeten Technik-Systems;
- der Stabilität, Komplexität, Diversifizierung und Feindlichkeit der Organisationsumwelt und
- den Macht- (vielleicht besser: Kontroll?) Bedingungen in bezug auf Eigentumsrechte, Belegschaftsinteressen und 'Mode' (fashion/structure of the day).

MINTZBERG versucht nun, bei der Bestimmung der strukturellen Konfigurationen einer Organisation alle hier genannten Ebenen zusammenzudenken, so daß die Typologie, die er letztlich vorschlägt, nun Merkmalsbestimmungen auf allen genannten Ebenen hervorbringt. Er unterscheidet dann:

- die einfache Struktur, die bei jungen, kleinen und einfachen Organisationen mit wenig entwickeltem Techniksystem und einer dynamischen Umwelt vorzufinden sei. Deren Hauptkoordinationsmechanismus bestehe in direkter Anleitung (supervision); die Führungsspitze sei der Schlüsselbereich der Organisation. Die Designkriterien bestünden in Zentralisation und organischer Struktur.
- die Maschinen-Bürokratie, die in alten, großen, regulierten und einfachen Betrieben mit nicht-automatisierter Technik und stabiler Umwelt vorkomme. Die wesentlichen Koordinationsmechanismen bestünden da in der Standardisierung des Arbeitsprozesses, der Schlüsselbereich sei der technische Stab. Entwurfskriterien seien Formalisierung des Verhaltens, vertikale und horizontale Spezialisierung von Tätigkeiten, funktionale Gruppeneinteilungen, vertikale Zentralisierung und eine Begrenzung der horizontalen Dezentralisierung sowie Planungskonzepte.
- die professionelle Bürokratie, die einer komplexen, aber stabilen Umwelt gegenüberstehe und mit einem nicht regulierten und nicht anspruchsvollen technischen System operiere, allerdings sehr zeitgemäß sei. Der Hauptkoordinationsmechanismus bestehe in der Standardisierung der Qualifikation, der wichtigste Bereich der Organisation sei die Kernbelegschaft. Die wichtigsten Designparameter bestünden in Weiterbildung, horizontaler Tätigkeitspezialisierung, vertikaler und horizontaler Dezentralisierung, d.h. einer Einschränkung der Kontrollbeziehungen zwischen Leitung und Belegschaft, sowie der Auffächerung der Beziehungen auf gleicher Ebene.
- die divisionalisierte Form, die überwiegend bei alten und großen Firmen vorkomme, auf diversifizierten Märkten agiere und den Machtinteressen der Mittelmanager entgegenkomme, aber auch noch zeitgemäß sei. Der Hauptkoordinationsmechanismus bestehe in der Standardisierung des Outputs; der Schlüsselbereich der Organisation sei der Mittelbau, und die wichtigsten Designparameter seien die Gruppierung der Abteilungen nach deren jeweiligen Marktbeziehungen, eine begrenzte vertikale Dezentralisierung und ein Performanzkontrollsystem.
- die Adhokratie, die einer komplexen und dynamischen, teilweise disparaten Umwelt gegenüberstehe und über eine gehobene und oftmals automatisierte technische Fertigung verfüge und ebenfalls zeitgemäß sei. Der Hauptkoordinationsmechanismus bestehe in wechselseitiger Anpassung; Schlüsselbereich der Organisation sei der Dienstleistungsstab. Die hauptsächlichen Designparameter bestünden hier in einer organischen Strukturierung,

selektiver Dezentralisierung, horizontaler Tätigkeisspezialisierung, Weiterbildung sowie einer konkurrierend funktionalen und marktmäßigen Gruppierung der Abteilungen.

Tabelle 1: Strukturelle Konfigurationen der Organisation (MINTZBERG)

	Simple Structure	Machine Bureaucracy	Professional Bureaucracy	Divisionalized Form	Adhocracy
Key coordinating mechanism:	Direct Supervision	Standardization of work	Standardization of skills	Standardization of outputs	Mutual adjustment
Key part of organization:	Strategic apex	Technostructure	Operating core	Middle line	Support staff (with operating core in Op. Ad.)
Design parameters:					
Specialization of jobs	Little specialization	<i>Much horiz. and vert. spec.</i>	<i>Much horiz. spec.</i>	Some horiz. and vert. spec. (between divisions and HQ)	<i>Much horiz. spec.</i>
Training and indoctrination	Little tr. and indoc.	Little tr. and indoc.	<i>Much tr. and indoc.</i>	Some tr. and indoc. (of div. managers)	Much training
Formalization of behavior, bureaucratic/organic	Little formalization, organic	<i>Much formalization, bureaucratic</i>	Little formalization, bureaucratic	Much formalization (within divisions), bureaucratic	Little formalization, organic
Grouping	Usually functional	<i>Usually functional</i>	Functional and market	<i>Market</i>	<i>Functional and market</i>
Unit size	Wide	Wide at bottom, narrow elsewhere	Wide at bottom, narrow elsewhere	Wide (at top)	<i>Narrow throughout</i>
Planning and control systems	Little pl. and control	Action planning	Little pl. and control	<i>Much perf. control</i>	Limited action pl. (esp. in Adm. Ad.)
Liaison devices	Few liaison devices	Few liaison devices	Liaison devices in administration	Few liaison devices	<i>Many liaison devices throughout</i>
Decentralization	<i>Centralization</i>	<i>Limited horizontal decent.</i>	<i>Horizontal and vertical decent.</i>	<i>Limited vertical decent.</i>	<i>Selective decent.</i>
Functioning:					
Strategic apex	All administrative work	Fine tuning, coordination of functions, conflict resolution	External liaison, conflict resolution	Strategic portfolio, performance control	External liaison, conflict resolution, work balancing, project monitoring
Operating core	Informal work with little discretion	Routine, formalized work with little discretion	Skilled, standardized work with much individual autonomy	Tendency to formalize due to divisionalization	Truncated (in Adm. Ad.) or merged with administration to do informal project work (in Op. Ad.)

Middle line	Insignificant	Elaborated and differentiated; conflict resolution, staff liaison, support of vert. flows	Controlled by professionals; much mutual adjustment	Formulation of div. strategy, managing operations	Extensive but blurred with staff; involved in project work
Technostructure	None	Elaborated to formalize work	Little	Elaborated at HQ for perf. control	Small and blurred within middle in project work
Support staff	Small	Often elaborated to reduce uncertainty	Elaborated to support professionals; Mach. Bur. structure	Split between HQ and divisions	Highly elaborated (esp. in Adm. Ad.) but blurred within middle in project work
Flow of authority	Significant from top	Significant throughout	Insignificant (except in support staff)	Significant throughout	Insignificant
Flow of regulated system	Insignificant	Significant throughout	Insignificant (except in support staff)	Significant throughout	Insignificant
Flow of informal communication	Significant	Discouraged	Significant in administration	Some between HQ and divisions	Significant throughout
Work constellations	None	Insignificant, esp. at lower levels	Some in administration	Insignificant	Significant throughout (esp. in Adm. Ad.)
Flow of decision making	Top down	Top down	Bottom up	Differentiated between HQ and divisions	Mixed, all levels
Contingency factors:					
Age and size	Typically young and small (first stage)	Typically old and large (second stage)	Varies	Typically old and very large (third stage)	Typically young (Op. Ad.)
Technical system	Simple, not regulating	Regulating but not automated, not very sophisticated	Not regulating or sophisticated	Divisible, otherwise typically like Mach. Bur.	Very sophisticated, often automated (in Adm. Ad.); not regulating or sophisticated (in Op. Ad.)
Environment	Simple and dynamic; sometimes hostile	Simple and stable	Complex and stable	Relatively simple and stable; diversified markets (esp. products and services)	Complex and dynamic; sometimes disparate (in Adm. Ad.)
Power	Chief executive control; often owner-managed; not fashionable	Technocratic and external control; not fashionable	Professional operator control; fashionable	Middle-line (control; fashionable (esp. in industry)	Expert control; very fashionable

*Italic type designates key design parameter.

Zur detaillierten Kennzeichnung der fünf strukturellen Konfigurationen sei hier eine Übersichtstabelle aus dem Buch von MINTZBERG wiedergegeben.

Am Modell von MINTZBERG scheint uns nun die Ebene der Designs besonders instruktiv zu sein. Diese läßt sich nämlich auf die Thematik der Unternehmenskultur beziehen. Wie wir schon mit LUHMANN zeigten, kommt es für Unternehmen zu einer Reihe von komplexen Beziehungen zur internen (organisatorischen) und äußeren Umwelt (Markt). Im Unternehmen gepflegte Designs zur Bearbeitung ihrer Umwelt lassen sich somit zu einer symbolischen Struktur zusammenfassen, die wir als Unternehmenskultur bezeichnen wollen.

Davon kann dann weiter die Unternehmensethik unterschieden bzw. als eines ihrer konstitutiven Elemente verstanden werden.

Bevor wir nun diese Punkte (Unternehmenskultur und Unternehmensethik) weiterverfolgen (siehe hier Abschnitt Unternehmenskultur und Unternehmensethik), wollen wir noch auf die Schwierigkeiten der Verantwortungsattribution in Organisationen eingehen.

Verantwortungszurechnung und Organisation

In handlungstheoretischer, aber auch in systemtheoretischer Perspektive erscheint es sinnvoll, Verantwortung als einen Attributionsmechanismus zu deuten (vgl. z.B. LENK 1987a; KAUFMANN 1989). Die Übertragung bzw. Zuschreibung von Verantwortung setzt gewissermaßen voraus, daß demjenigen, dem Verantwortung zugerechnet wird, die Kontrolle über die Handlung bzw. Handlungssituation unterstellt werden kann. Zurechnung von Verantwortung ist dabei an die Zurechnung von Handlungs- bzw. Handlungsfolgenverursachung gekoppelt. Sofern einem Akteur die Handlungsverursachung nicht zugerechnet werden kann, läßt er sich auch nicht für sie verantwortlich machen. Schon dieser einfache Fall individueller, akteursbezogener Verantwortung ist nur über Interpretationskonstrukte erfaßbar und erzeugbar (LENK 1987a)¹⁸, denn 'echte' Kausalbeziehungen liegen nicht vor.

(1) Weitaus schwieriger¹⁹ erscheint in der Literatur der Fall organisatorischer bzw. kooperativer Verantwortung²⁰. Wir möchten nun die Vielzahl von Modellen (MARING (1989) kommt

¹⁸ Allein dieser Umstand macht den 'methodologischen Individualismus' als Prinzip fragwürdig. Denn die Rede von individuellen Akteuren ist ein interpretatives Konstrukt, bei dem gefragt werden kann, wer es konstruiert bzw. wie es konstruiert wurde.

¹⁹ Das soll nicht heißen, daß es nicht auch Autoren gebe, die das alles ganz einfach sehen. Vgl. GESER (1989, 1990).

²⁰ In der Literatur zum Thema Verantwortung von Korporationen bzw. Verantwortung von Organisationen wird nicht immer deutlich zwischen dem Begriff der Organisation und dem Begriff der Korporation unterschieden. Vermutlich ist allerdings der Begriff der Korporation weiter zu fassen. Er läßt sich auf COLEMAN (1986) zurückführen, der darunter neben Organisation auch Institution, juristische Personen und Verbände zählt. Unseres Erachtens scheint es möglich, zwischen Organisationen und Korporationen zu unterscheiden, wenn auch beide in der LUHMANNschen Definition der Organisationen, die wir oben erörterten, entsprechen. Dies zeigte sich ja auch daran, daß sich COLEMANs Beschreibung von korporati-

auf 9, WERHANE (1985) auf 8) nicht im einzelnen durchgehen, sondern summarisch behandeln. Zentral ist wohl die Divergenz zwischen Ansätzen, die Organisationen (reduktionistisch) als Assoziation von Individuen begreifen (vor allem VELASQUEZ 1982), die nicht mehr sind als die Zahl der Individuen und die Zahl der Beziehungen zwischen ihnen, und anderen Konzeptionen, nach denen Organisationen soziale Einheiten sui generis darstellen. Die erste Auffassung geht mit dem Prinzip des methodologischen Individualismus einher, Aussagen über soziale Zusammenhänge ausschließlich auf Aussagen über individuelle Handlungen zurückzuführen. Daraus folgt dann, daß Korporationen oder Organisationen keine Verantwortung, somit auch keine moralische Verantwortung zugeschrieben werden kann. Dagegen werden in der Literatur nun mehrere Typen von Modellen gestellt:

- Analogiemodelle, wie z.B. Organisation als Maschine (z.B. LADD 1979) oder Organisation als Organismus (GOODPASTER 1979 bzw. GOODPASTER und MATTHEWS 1982). Aus ihnen kann in aller Regel nicht gefolgert werden, daß Organisationen moralische Verantwortung übernehmen können. Das Maschinenmodell schließt dies aufgrund der Unterstellung einer deterministischen Dynamik in Organisationen aus. Zudem ist ihr analytisches Potential aufgrund der Analogiebildung zumeist beschränkt (vgl. die Kritik von MARING 1989: 34 ff.).
- Pragmatische Modelle, z.B. das Sozialvertragsmodell (DONALDSON 1982) oder das Rechtsmodell (WERHANE 1985, FREY 1980). Diese Modelle sind nur begrenzt tauglich zur Erfassung der moralischen Verantwortung von Organisationen (vgl. ebenfalls WERHANE 1985, MARING 1989), denn es handelt sich zum einen um die Übertragung des Problems auf "legale" Strategien ("legale Sanktionen" bzw. "legale Anreize"), die das Handeln und Entscheiden in Organisationen lenken sollen; zum anderen um das Zurückgehen auf die 'Wohlfahrts-Orientierung', die Organisationen im Sinne eines "hypothetischen Sozialvertrags" (DONALDSON 1982: 52 f.) unterstellt werden könne. In beiden Fällen wird Organisationen somit eine Reaktion auf externe Vorgaben nahegelegt. Damit entwickeln die Organisationen bzw. Akteure in Organisationen jedoch keine eigenen ethischen Maßstäbe, um die 'externen' Anforderungen hinsichtlich ihrer moralischen Implikationen prüfen zu können.
- Zu guter Letzt lassen sich Modelle finden, die Organisationen mit einer Quasi-Identität ausstatten, wie z.B. FRENCH (1979, 1984), der Korporationen anhand einer ihnen zuschreibbaren "internen Entscheidungsstruktur (CID-Structure)" als moralische Personen behandeln will; WERHANE (1985), die Korporationen als "sekundäres intentionales System" betrachtet, das sich aus wichtig erachteten primären intentionalen Systemen zusammensetzt²¹ und zu guter Letzt MARING (1989), der Korporationen als Handlungssysteme begreift.

(2) Wir beschäftigen uns im weiteren lediglich mit dem letzteren Typ und noch indirekt mit dem strikt individualistischen Assoziationsmodell, das das kritisierte Gegenmodell des letzteren Ansatzes darstellt. Wir halten nämlich die zugrundegelegten Prozesse für teils schwieriger, teils auch für einfacher. Völlig unnötig erscheinen uns Annahmen über die Einheit eines Sy-

ven Akteuren mit LUHMANNs Beschreibung von Organisationen in der Grunddefinition weitestgehend deckt. Der Unterschied zwischen Korporationen, wie Verbänden oder Institutionen zu Organisationen, liegt darin, daß bei ersteren nicht immer klar ist, ob diese Form des gesellschaftlichen Zusammenschlusses qua Mitgliedschaft der Erzielung spezifischer Handlungsergebnisse dient. Dies kann aber bei einem Organisationsbegriff im engeren Sinne (vgl. z.B. MINTZBERG 1979) unterstellt werden.

²¹ GESER, der sich bemüht, Organisationen als soziale Akteure zu begreifen, greift ebenfalls die Unterscheidung zwischen sekundären und primären Akteuren auf, um die Handlungsstruktur von Organisationen zu charakterisieren (GESER 1990: 415).

stems oder gar Reifikationen solcher Einheiten. Für das Handeln in Organisationen ist jedoch die Generalisierung von Verhaltenserwartungen vorausgesetzt, nämlich insoweit als für Beobachter und Mitglieder von Organisationen das Kriterium der Mitgliedschaft zur leitenden Differenz wird. Das heißt, daß die Akteure (Individuen, Subjekte oder was auch immer) diese generalisierte Erwartung teilen. Dazu sind Akteure (bzw. Individuen oder Subjekte) jedoch nicht im ontischen Sinne vorausgesetzt, sondern lediglich als Organismen mit Gehirnen²², die Erwartungen verarbeiten können. Organisationen sind somit nicht einfach Interpretationskonstrukte, sondern intersubjektiv verbindliche Erwartungsgeneralisierungen. Zu diesen generalisierten Erwartungen gehört dann u.a. die institutionalisierte Unterstellung, daß Organisationen den Zielen der Organisation und nicht denen ihrer Mitglieder folgen.

Genau genommen ist aber auch diese Rede von Organisationszielen problematisch. Diese Problematik wird deutlich, wenn man konsequent versuchen würde, die Organisationsziele aus einer formalen Satzung der Organisation abzuleiten, so wie es möglicherweise die Vorstellung WEBERs gewesen ist. Betrachtet man jetzt aber Entscheidungsstrukturen bzw. Entscheidungsfindungsprozesse in Organisationen, so kann man an empirischen Beispielen zeigen, daß Organisationen nicht immer den Regeln ihrer formalen Satzungen entsprechen. Über die Art der Entscheidungsverkettung in Organisationen scheinen sich somit Quasi-Motivkomplexe auszubilden, die den Organisationsmitgliedern als Individuen zugerechnet werden können und nicht sekundären Manifestationen (wie z.B. Absprachen, Protokollen oder Dokumenten), die als formale Satzung interpretiert werden könnten. Zwar lassen sich die Handlungsergebnisse in Organisationen anscheinend konstant einem Entscheidungsfindungsprozeß zurechnen, der stabil bestimmten Zielrichtungen zu folgen scheint; es gibt jedoch keine psycho-physische oder sonstige Entität, der diese Zielrichtungen motivational zugeschrieben werden könnten.

Mitglieder und Beobachter von Organisationen scheinen jedoch die Unterstellung zu teilen, daß man Organisationen aufgrund dieser Konstanz bei der Zielverfolgung so etwas wie ein Eigeninteresse zurechnen kann²³. Allerdings erscheinen uns die Erklärungen von MARING (1989: 37 ff.) und ebenfalls die von FRENCH (1979, 1984) und WERHANE (1985), nach denen das Handlungsergebnis einer Korporation "nicht (in jedem Fall) reduzierbar auf isoliert Handelnde (in) der Korporation" (MARING 1989: 37) sei, problematisch. Was MARING hierbei unterschlägt, ist, daß dieses Argument auf Handlungen aller Art anwendbar ist und somit zunächst nichts Spezifisches über Organisationen als Handlungssysteme aussagt²⁴. Wenn wir aber davon ausgehen, daß Handlungen auf jemanden oder etwas (z.B. auf eine Gesellschaftsform oder auf einen gesellschaftlichen Beziehungstyp) zurückzuführen seien, meinen wir, daß auf Ereignisse verwiesen werden kann, deren Entstehung als Selektion begriffen werden muß, die aus der Intention einer selektierenden Instanz (z.B. eines Akteurs) folgt. Diese Vorstellung der Handlungsverantwortung ist alt-europäisch, sie divergiert in einem wichtigen

²² GESER (1990: 415) drückt das so aus: "So erweist sich die Leitvorstellung als fruchtbar, daß Organisationen sekundäre Akteure sind, die eine selber in Handlungen (und Handlungsergebnissen wie z.B. Schrifttexten oder Artefakten) fundierte Konstitutionsbasis besitzen, während Individuen primäre Akteure sind, die ihre Handlungen auf der Basis exogener biologisch-psychologischer Bedingungskonstellationen generieren." Organisation steht nun demnach "nicht unmittelbar, sondern eher mittels der Handlungsbeiträge ihrer Individualmitglieder mit der Sphäre psychisch-physischer Gegebenheiten in Beziehung" (ebenfalls GESER 1990: 415).

²³ Diese Erklärung scheint uns übrigens nicht den Prinzipien des methodologischen Individualismus zu widersprechen.

²⁴ MARING scheint dies übrigens ähnlich zu sehen. Er ist ja, wie LENK, auch der Ansicht, daß Handlungen "nicht primär als eine eigene rein ontologische Entität ... zu beschreiben" (LENK 1987a: 219) seien. Er weist übrigens auch explizit darauf hin, daß er Organisation als Handlungssystem gar nicht von anderen Handlungssystemen unterscheiden möchte. Genau diese theoretische Entscheidung hat allerdings unserer Meinung nach Nachteile.

Punkt möglicherweise von anderen Formen der Verantwortungszuschreibung, z.B. der Attribution von Schuld bei Selektion aus Versehen. Diesen Fall diskutiert übrigens auch FRENCH (1979) am Beispiel von Hamlets Tötung des Polonius, den ersterer für den König hält, den Hamlet ermorden will. Allerdings ist dieser Fall dadurch kompliziert, als es sich um eine moralisch problematische Folgewirkung einer ebenso moralisch problematischen Handlungsintention handelt, deren Motiv sich allerdings nicht auf das tatsächlich erzählte Ergebnis bezog. Prägnanter wäre der Unterschied in der Form der Verantwortungszurechnung, wenn wir einen Fall annehmen, in dem jemand in guter Absicht handelt, aber negativ bewertete Folgen hervorruft bzw. sogar moralische Prinzipien verletzt. Hier würde das Beispiel eines Taxifahrers besser passen, der eine unter starken Schmerzen leidende Person möglichst rasch in ein Krankenhaus fahren möchte, aber auf dieser Fahrt dadurch einen Unfall verursacht, daß er in der Aufregung einen abbiegenden PKW übersehen hat, wobei der Fahrer dieses PKWs an den Folgen des Unfalls stirbt. In diesem Fall schreiben wir Verantwortung offensichtlich in anderer Weise zu als im Fall Hamlets oder bei absichtlichen moralischen Verstößen. Es wäre jedoch eine Moral denkbar, nach der unbeabsichtigte unmoralische Folgewirkungen des eigenen Handelns in gleicher Weise zu verantworten wären. Nun könnten wir desweiteren Fälle betrachten, in denen es unklar ist, ob überhaupt Normen verletzt werden, bzw. in denen der Sinngehalt der Normen oder ihre Anwendung uneindeutig ist²⁵.

Wir wollen dies hier nicht weiter verfolgen, aber glauben, mit der Denkbarkeit all dieser Fälle zeigen zu können, warum die LENKsche Auffassung, Handlungen und somit auch Handlungsverantwortung als Interpretationskonstrukt aufzufassen, plausibel ist. Allerdings hat diese Argumentation auch eine problematische Implikation, die zumindest bei MARING aufscheint. Wenn Verantwortung ein Interpretationskonstrukt ist, dann wäre es zwar denkbar, daß grundsätzlich allem und jedem Verantwortung zugerechnet werden könnte, doch so würde Verantwortungszurechnung als sozialer Mechanismus nicht funktionieren können. Denn: Wenn Verantwortung in beliebiger Weise zugerechnet werden könnte, könnte sie auch in beliebiger Weise zurückgewiesen werden.

Es stellt sich somit die Frage: Wann und wie wird Verantwortung zugeschrieben? Zwei Arten der Beantwortung sind hier denkbar: eine regulationstheoretische (philosophische?) Form der Lösung und eine empiristische Form. Wir denken, daß auch der Ansatz von MARING (1989) einer regulationstheoretischen Lösung entspricht. In diesem Ansatz aber wird, wie schon angedeutet, nur auf Regelzusammenhänge zurückgegangen, die für das Funktionieren aller Handlungssysteme in Anspruch genommen werden. Es handelt sich dabei um die Regulation von Entscheidungszurechnung. Eben weil Handlungen als solche nicht ontisch oder kausallogisch völlig durchschaubar sind, läßt sich ihre Verursachung nicht analytisch rekonstruieren, sondern nur interpretativ zurechnen. Dabei gilt gewissermaßen als grobe Regel, daß Ereignisse als Selektionen betrachtet werden können, d.h. als eine Auswahl aus mehreren denkbaren Möglichkeiten, wobei diese Auswahl einer selektierenden Instanz (siehe oben) zugerechnet werden kann.

Betrachtet man nun aber den Entscheidungsfindungsprozeß von Organisationen, so zeigt sich, daß hier nicht Individuen als einzelne Akteure entscheiden, sondern der Entscheidungsprozeß durch eine Interaktion, d.h. hier Wechselwirkung, von Individuen, Abteilungen und womöglich auch Umweltfaktoren zustande kommt. Es erscheint somit weiterhin plausibel, daß empirisch unterschiedliche Formen der Entscheidungsprozesse in Organisationen angetroffen werden können.

²⁵ Es ist übrigens klar, daß es sich im Beispiel des Taxifahrers um ein eindeutig unmoralisches Verhalten handelt, denn der Taxifahrer weiß, bzw. man kann ihm unterstellen, daß er weiß, daß ihm die Normen der Straßenverkehrsordnung bekannt sind und zur Aufmerksamkeit in bezug auf die anderen Verkehrsteilnehmer verpflichtet. Allerdings wäre in dem konstruierten Fall gegeben, daß dem Taxifahrer in dem Moment des Unfalls nicht bewußt war, daß er die Normen verletzt.

(3) Gleichwohl läßt sich in bestimmten Punkten zeigen, daß Organisationen als ganzen Verantwortung stärker zugerechnet wird als Individuen. Darauf hat insbesondere GESER (1989, 1990) hingewiesen. Er verweist auf fünf Fähigkeiten oder Kompetenzen, bei denen Organisationen ein höheres Leistungspotential von der Gesellschaft zugewiesen bekommen. Es handelt sich um die

- "erhöhte Fähigkeit zu selbstverantwortlichem, normengeleitetem Handeln" (GESER 1990: 406),
- die "erhöhte Fähigkeit zu komplexem und zuverlässigem Aktivhandeln" (408),
- die höhere "Transparenz der Binnenstrukturen und Binnenprozesse" (409) in der Organisation,
- die höhere Zielspezifität von organisatorischem Handeln und
- die erhöhte "Diversifizierbarkeit und Segregierbarkeit von Aufmerksamkeits- und Handlungsfeldern" (413) in Organisationen.

Wir wollen diese einzelnen Punkte der Argumentationen GESERs hier nicht durchgehen, sondern den Kernpunkt seiner Argumentation herausheben. GESER bemerkt eine "kompromißlose Strenge der an Organisationen gerichteten Normerwartungen" (407) im Fall von Schadenseinwirkungen durch Organisationen. Während man bei 'normalen' Personen oftmals entschuldigende oder mildernde Umstände gelten zu machen bereit ist, scheint dies in der Rechtsprechung gegenüber Organisationen nicht der Fall zu sein. Den Grund dafür scheint GESER darin zu sehen, daß man von Organisationen gesellschaftlich offenbar erwartet, bestimmte Ziele in viel höherer Konstanz erreichen zu können, als dies individuellen Akteuren möglich wäre. Das ungefähr meint GESER mit der erhöhten Fähigkeit zu komplexem und zuverlässigem Aktivhandeln. Organisationen gelänge dies durch die Chance der Ausgabenspezifizierung und Aufgabenteilung. Eine derartige Spezialisierung ermöglicht eine erhöhte Aufmerksamkeit der Akteure in den Organisationen auf besondere Tätigkeiten und Pflichten, die sie dann entsprechend zuverlässig lösen können. Aus diesem Grunde könnten sich Organisationen gleichzeitig mit sehr vielem in sehr zuverlässiger Weise beschäftigen. Zudem könnten Organisationen Unterabteilungen ausbilden, die sich in der Erarbeitung normativer Schemata für die Handlungssteuerung in Organisationen speziell beschäftigten, und Abteilungen, die die Handlungssteuerung von Organisationen hinsichtlich der Einhaltung solcher Normvorstellungen überprüften. Demnach können laut GESER "Organisationen mittels interner Strukturdiversifizierung die Fähigkeit erwerben, normapplizierendes, operatives Handeln und normkonstituierendes, kommunikatives Handeln auf hohem Niveau miteinander zu verbinden" (414).

Bemerkenswert ist an dieser Argumentation nun zunächst, daß GESER diese Vorstellungen nicht aufgrund der Unterstellung eines grundsätzlichen Regulationsmechanismus der Verantwortungszurechnung in Organisationen gewinnt, sondern hier auf Attributionsprozesse verweist, die offenbar in der Gesellschaft überhaupt und vor allem auch im Rechtssystem mehr und mehr an Bedeutung gewinnen. Er greift dabei übrigens auch die empirische These von COLEMAN (1986) auf, der meint, daß die Differenzierung zwischen natürlichen Personen und korporativen Akteuren in der modernen Gesellschaft immer stärkere Relevanz gewinne und redet deshalb von letzterer als einer "asymmetrischen Gesellschaft". Wir meinen aber nun, daß die Argumentationsweise von GESER einen entscheidenden Schwachpunkt besitzt. Er tut nämlich so, als wäre es grundsätzlich in Organisationen möglich, vollständige Transparenz über alle Handlungsergebnisse, die in einer Organisation erzeugt werden, zu gewinnen. Genau diese Annahme würde aber von der systemtheoretischen Organisationstheorie (z.B. SIMON 1945, SIMON und MARCH 1958, MARCH und OLSEN 1975) schon hinsichtlich der Chance von strategischer Rationalität, d.h. der möglichst effizienten Zweck-Mittel-Verfolgung, in Organisationen zurückgewiesen. Eben weil über die Diversifikation der Aufgabenstellung Aufmerksamkeit in Organisationen ebenfalls diversifiziert wird, scheint eine vollständige Transparenz aller Prozesse in der Organisation undenkbar. So lassen sich zwei Thesen festhalten:

1. Auch hinsichtlich der Betrachtung und normativen Bewertung der Handlungsergebnisse von Organisationen kann nur eine suboptimale Rationalität entwickelt werden.
2. Der Grad dieser Rationalität hängt von der Art der Beobachtung der Handlungsergebnisse in Organisationen durch die Organisation ab.

Als Fazit möchten wir folgendes hervorheben: Wir stimmen GESER zu, daß, empirisch betrachtet, Organisationen der ihnen zugerechneten Verantwortung²⁶ in bezug auf die zuverlässige Erfüllung bestimmter Aufgaben besser entsprechen können als Individuen. Das bedeutet aber nicht, daß Verantwortung in Organisationen grundsätzlich unproblematisch, in jeder Hinsicht und in jedem Falle leichter zu attribuieren wäre als bei Individuen. Zudem überzeugt GESERs Konstruktion nicht hinsichtlich der Frage, ob die moralische Rationalität organisatorischer Verantwortungsübernahme höher sei als bei Individuen. Die Kontrollchancen, die der Organisation zur Überprüfung einer solchen moralischen Rationalität zur Verfügung stehen, können eben nur als suboptimal betrachtet werden, auch hängt es von der Struktur der Organisationen bzw. von der Struktur der Beobachtung, die Organisationen auf die Kontrolle solcher Rationalitäten verwenden, ab, wie sich deren Rationalität bewerten läßt. Zudem besteht ein Dilemma zwischen zwei Betrachtungsebenen organisatorischen Handelns. Das heißt GESER setzt gewissermaßen eine Ebenendifferenzierung in Organisationen voraus: Gegenüber Individuen, als Mitglieder von Organisationen, wird eine einfache Form der Verantwortungsübernahme im Sinne von Pflichterfüllung erwartet; und erst auf dieser Grundlage kann Organisationen hinsichtlich der Leistungen, die sie als Gesamtheit erbringen, eine höhere Form der Verantwortung zugerechnet werden, die sich auf komplexe Aufgabenstellungen bezieht. In gleicher Weise kann die gesellschaftliche Umwelt die Einhaltung moralischer Regeln an Organisationen adressieren. Organisationen können diese Einhaltung garantieren in bezug auf die in ihrem Entscheidungsprozeß kontrollierbaren Handlungsergebnisse. So kann die Gesellschaft die uneindeutige und komplexe Anforderung, ökologische Risiken zu vermeiden, an Organisationen adressieren. Die Organisation könnte Stäbe abstellen, die sich mit dem technischen Problem der Risikovermeidung beschäftigen, daraus Normen entwickeln, die eingehalten werden müssen, damit die Organisation ökologische Folgeschäden nicht riskiert.

GESER scheint allerdings von einer Art taylorisierter Verteilung moralisch relevanter Aufgaben in der Organisation auszugehen, und er muß dabei gewissermaßen ein Maschinen-Modell der Organisation voraussetzen. Es geht ihm nicht darum, zu zeigen, daß die einzelnen Mitglieder als Individuen in besonderer Weise moralisch gefordert werden, sondern er möchte lediglich nachweisen, daß die organisationale Teilung und Rekombination von Aufgabenstellungen hinsichtlich der zu erwartenden Gesamtergebnisse in der Organisation in bezug auf moralische Erwartungen Vorteile versprechen könnten. Das legt nun deshalb ein Maschinen-Modell der Organisation nahe, weil davon ausgegangen wird, daß sich die Individuen als Mitglieder gleichsam wie kleine Rädchen im Getriebe verhalten, d.h. lediglich ihren "Part" bei der Gesamterzielung "moralisch wertvoller" Ergebnisse spielen müssen.

²⁶ Damit bewegt sich GESER im übrigen auf der Ebene der schon oben behandelten pragmatischen Modelle. Es geht nicht um die interne Ausbildung moralischer Rationalität, sondern um das Erfüllen extern gesetzter Normen; die Organisation wird hier sozusagen zum bestmöglichen außengeleiteten Charakter.

GESERs Bestimmungen bleiben somit ergänzungsbedürftig hinsichtlich der moralischen Dimension des Verhältnisses zwischen Individuum und Organisation. Für sein Modell wäre durchaus ausreichend, wenn sich die Mitglieder rein äußerlich um die Einhaltung vorgegebener Erwartungen der Organisation kümmern, ohne diese auf ihre weiteren moralischen Konsequenzen zu reflektieren, da das ja wiederum bestimmten Gremien der Organisation vorbehalten bliebe.

(4) Wir möchten hier hingegen noch auf die Möglichkeit struktureller Divergenzen der Erwartungsprofile hinweisen, die Organisationen an ihre Mitglieder adressieren können. Dabei gehen wir auf eine allgemeine Unterscheidung von KAUFMANN (1989) zwischen "Verantwortung" und "Verantwortlichkeit" zurück. Diese allgemeine Differenz kann auch auf das Problem der Verantwortungszuschreibung in formalen Organisationen bezogen werden²⁷.

Wir wollen hier zunächst die allgemeine Bestimmung von KAUFMANN wiedergeben:

"Verantwortung meint die Zuschreibung an eine Position oder Rolle, deren Aufgabenspektrum durch einen erheblichen Handlungsspielraum und entsprechende selbständige Entscheidungszumutungen sowie hohes Folgenrisiko gekennzeichnet ist. Verantwortlichkeit meint die Zuschreibung an Personen bzw. Positionsinhaber als Fähigkeit, bestimmten Verantwortungen, insbesondere jedoch der Kombination mehrerer und potentiell konfligierender Verantwortungen gerecht zu werden. Verantwortung und Verantwortlichkeit sind demzufolge aufeinander bezogen, allerdings nicht unmittelbar als Verhältnis von Position/Rolle und Person, sondern als soziale Zuschreibung auf Position/Rolle und Person." (KAUFMANN 1989: 214-215)

An der zitierten Definition sind zwei Elemente hervorzuheben. Zunächst die Ebene der Unterscheidung zwischen Verantwortung und Verantwortlichkeit: Das gegenüber Verantwortung entscheidende Merkmal besteht demnach nicht im Handlungsspielraum des Akteurs oder in der Selbständigkeit der Entscheidungszumutung, sondern in der Komplexität des Aufgabenspektrums. Bei Verantwortung ließe sich demgemäß offenbar ein Aufgabenspektrum für sich abgrenzen, während es beim Typus der Verantwortlichkeit zu mehreren Aufgabenspektren komme, die als "Kombinationen mehrerer und potentiell konfligierender Verantwortungen" zugeschrieben werden.

Zum zweiten ist zu betonen, daß es sich sowohl bei Verantwortung als auch bei Verantwortlichkeit um Zuschreibungen handelt, die "direkt vom Urteil Dritter und nicht vom persönlichen Einsatz des Verantwortungsträgers abhängig" (KAUFMANN 1989: 215) sind. Allerdings richten sich beide Typen der Zuschreibung als Erwartungsprofile an Individuen. Dabei wurden diese in unterschiedlicher Weise gefordert, was zumindest darauf verweist, daß das Vorliegen bestimmter "Persönlichkeitszüge" vorausgesetzt ist. Bei Verantwortung bedarf es auf seiten des Individuums lediglich der Zuverlässigkeit, Verantwortlichkeit setzt darüber hinausgehende "kognitive", "moralische" und "kommunikative" Fähigkeiten voraus (KAUFMANN 1989: 219).

In kognitiver Hinsicht ist es die "Berücksichtigung vielfältiger Gesichtspunkte und deren Abwägung" (ebd.), in moralischer Hinsicht, die "Fähigkeit ... eigene Interessen gegenüber den

²⁷ KAUFMANN (1989: 213) knüpft dabei selbst explizit an das LUHMANNsche Organisationskonzept an.

berechtigten Interessen Dritter zurückzustellen" (ebd.) und in der kommunikativen Dimension das Vermögen gegenüber relevanten Anderen Vertrauen zu erzielen, in dem "es einem Verantwortungsträger gelingt, seine Entscheidungen bzw. sein Handeln als richtig darzustellen" (KAUFMANN 1989: 220).

Die Folien der Verantwortung bzw. Verantwortlichkeit, wie sie KAUFMANN unterscheidet, können auf der spezifischeren Ebene der Organisation als Erwartungsprofile gegenüber den Mitgliedern eingehen. Die Organisation schreibt - möglicherweise im Zusammenspiel mit ihrer Umwelt - den Mitgliedern als Inhabern von Positionen somit entweder bestimmte, auf eine Funktionsrolle zentrierte, einfache Verantwortung zu oder komplexe, in mehrere Funktionsrollen dezentrierte, Verantwortlichkeit. Hierbei wird das Individuum dann unterschiedlich gefordert. Betrachtet man die Identifikationschancen der Mitglieder mit den beiden unterschiedlichen Erwartungsprofilen, so läßt sich folgendes Ergebnis konstruieren. Verantwortung bietet dem Individuum eventuell eher unmittelbare Identifikationschancen, da das Erwartungsspektrum eindeutiger und einseitiger zugeschnitten ist. Verantwortlichkeit führt dagegen vermutlich häufiger zum Erleben von Divergenzen des Subjekts mit den zum Teil widersprüchlichen Anforderungen des organisatorischen Handlungsumfelds. Deshalb ist nicht von vorneherein klar, wie man mit dem Befund neuerer Jugendstudien (z.B. PAWLOWSKY 1986, BAETHGE 1988 u.a., ZOLL 1989), bei jüngeren Generationen komme es zu höheren Identifikationswünschen mit den Arbeitsinhalten, umgehen soll. Anscheinend lohnt es sich, nochmals mögliche Formen der Identifikation zu unterscheiden. Wenn es nicht nur um die Identifikation mit konkreten Arbeitsinhalten, sondern um das Anknüpfen-Können der Individuen an Prämissen der verschiedenartigen Erwartungsprofile von Mitgliedschaft geht, kann Identifikation sehr unterschiedliches bedeuten. Dieses Anknüpfen-Können der Subjekte an Erwartungsprofile verweist dabei auf strukturelle Differenzen, die sich auf die moralischen Urteilsstrukturen der Akteure beziehen lassen. "Verantwortung" im Sinne von Pflichterfüllung käme dabei dem "konventionellen" Niveau sehr nahe, "Verantwortlichkeit" der soziokognitiven Struktur der "postkonventionellen Ebene". Das entscheidende Kriterium ist dabei die bei der Verantwortlichkeit immanent vorausgesetzte Fähigkeit des Individuums zur Distanzierung von bestimmten, häufig partikularen Erwartungen einer Tätigkeit, die im Falle bloßer (einfacher) Pflichterfüllung nicht vorzuliegen braucht. Gerade für den Typus der Verantwortlichkeit ist eine mehrdimensionale Gebundenheit an verschiedene Erwartungsmuster konstitutiv, die aus verschiedenartigen positionalen Beziehungen resultiert (z.B. beim Arzt zwischen Arzt und Patient, Arzt und Verwaltung, Arzt und Pflegepersonal usw.), die jeweils für sich genommen zu partikular wären, um die generelle Strategie des Akteurs zur Problembewältigung bestimmen zu können. Ein Akteur, der dem Erwartungsprofil 'Verantwortlichkeit' gegenübersteht, kommt insofern mit Problemlagen in Berührung, für die er selbst - eben eigenverantwortlich - eine generelle Strategie ausbilden muß. Das bietet dann besondere Identifikationschancen: Der Akteur kann das Sich-Abarbeiten an einer solchen Problemlage seiner Kompetenz zuschreiben, eigenständig Lösungen²⁸ zu finden und sich dies als 'individuellen Stil' zurechnen. Nun ist es relativ leicht einzusehen, daß in einzelnen Organisationen immer beide Erwartungsprofile auftreten können, wenn auch nicht gleichverteilt über alle Positionen hinweg, die die Mitglieder in der Organisation einnehmen können. Es wäre insofern sinnvoll, folgende Problemstellungen weiterzuführen: Wie unterscheiden sich Organisationen in der Einbindung von Mitgliedern über die Erwartungsprofile 'Verantwortung' und 'Verantwortlichkeit', welche Auswirkungen hat dies auf die Entscheidungsstruktur von Organisationen und in welchem Rahmen von Organisationskultur könnte das eingebettet sein?

²⁸ KAUFMANN bezeichnet dies als eine "sozial erwartete Fähigkeit", die sich nicht auf "eine individuelle Eigenschaft" der Person bezieht, sondern auf "die Resultate von Beurteilungsprozessen" (KAUFMANN 1989: 218)

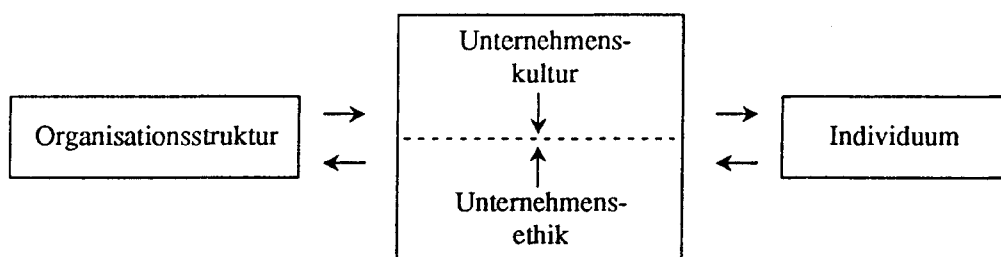
Unternehmenskultur und Unternehmensethik

(1) Die in den 80er Jahren verstärkt geführte Diskussion der Bedeutung von Unternehmenskultur und Unternehmensethik für das Verhalten von Wirtschaftsorganisationen ist auch für unsere Frage nach dem Verhältnis von (betrieblichen) Organisationsstrukturen einerseits, der moralischen Orientierung und Sozialisation der Beschäftigten (Organisationsmitglieder) andererseits von Bedeutung. Das hat vor allem drei Gründe:

- Das Aufgreifen der genannten Themen deutet darauf hin, daß die Akteure in Organisationen über ihr Handeln hinsichtlich seiner Wertdimension verstärkt reflektieren.
- Damit könnte ein Wandlungsprozeß²⁹ in Gang gesetzt werden, der Auswirkungen auf die Struktur der Organisationen hat.
- Die strukturellen Änderungen in Organisationen könnten wiederum Folgen für die in der Organisation möglichen Formen moralischen Handelns und Lernens von individuellen und kollektiven Akteuren haben.

Theoretisch präziser gefaßt hieße das: die Ebenen von Unternehmensethik und Unternehmenskultur³⁰ treten als Bedingungsfaktoren ("intervenierende Variablen") zwischen Organisationsstruktur und Individuum. Das folgende - zugegebenermaßen noch recht grobe - Modell könnte den genannten Zusammenhang ausdrücken:

Schaubild 2: 'Unternehmenskultur' als Kopplung von Organisation und Individuum

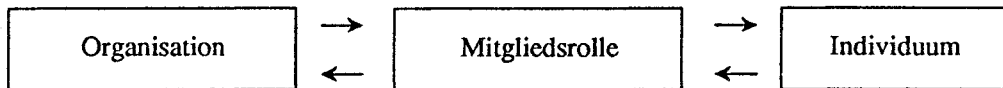


²⁹ im Sinne einer Verunsicherung.

³⁰ Die empirisch wahrscheinlich nicht voneinander getrennt, sondern miteinander verkoppelt auftreten.

Der bisherige Argumentationsweg in diesem Kapitel bestand jedoch darin, die Spezifik der Organisation über die strukturelle Kopplung mit Individuen über Mitgliedschaft zu behaupten. Schematisch dargestellt:

Schaubild 3: 'Mitgliedschaft' als formale Kopplung von Organisation und Individuum



Faßt man die beiden Modelle zusammen, dann ergibt sich: Entscheidend für die Handlungen der Akteure in Organisationen sind die aus der gepflegten Form der Mitgliedschaft resultierenden Chancen bzw. Handlungsspielräume. Das darf zwar nicht einseitig deterministisch mißverstanden werden, als würde die Organisation allein die Struktur der Spielräume setzen, sondern es muß die Möglichkeit gedacht werden, daß Individuen durch ihre Handlungen auch (neue) Maßstäbe der Organisation setzen können. Strukturell unhintergebar ist jedoch die Relevanz der Kalkulation von Mitgliedschaft. Mitgliedschaftsbedingungen lassen sich somit zwar als nicht voll determiniert auffassen, aber die Kopplung von Individuum und Organisation durch Mitgliedschaft ist struktureller Art, weil sie als Orientierungspunkt bei der Reflexion von Handlungen primäre Relevanz für die Akteure in Organisationen besitzt. Mitgliedschaft kann jedoch nun - wie schon oben erwähnt - auf verschiedene Art und Weise gepflegt werden. Unsere Überlegung ist dabei, daß die Pflege dieser Mitgliedschaft mit der gepflegten Unternehmenskultur zusammenhängt und deshalb Unternehmenskultur als entscheidender Faktor zwischen das Unternehmen und die Individuum treten kann. Für die Mitgliedschaft in einer Organisation wären somit nicht allein deren rechtliche Verfassung sowie die Struktur des Arbeitsvertrags entscheidend, sondern darüber hinaus die Kopplungschancen, die auf der Ebene von 'Kultur', eines durch informell gepflegte Regeln stabilisiertes 'Organisationsklimas' bestehen. Das läßt sich nochmals auf den in Abschnitt 2 entwickelten Gedanken beziehen: Das Umweltverhältnis der hier behandelten Wirtschaftsorganisationen ist nicht allein durch formal regulierte Kopplungen (wie Zahlungen, Verträge etc.) bestimmt - diese ermöglichen gewissermaßen nur Standardisierungen des Verhältnisses von Unternehmen und Umwelt (wie Märkte, Rechtssystem, Staat usf.). Das spezifische Umweltverhältnis einer Wirtschaftsorganisation ist über die Beachtung der Regeln formaler (struktureller) Kopplungen hinaus über die Pflege und Tradierung weiterer Regeln bestimmt. Genau diesen Gesichtspunkt wollen wir als 'Unternehmenskultur' bezeichnen.

Mit 'Unternehmensethik' ist darüber hinaus die innerhalb einer Unternehmenskultur mögliche reflexive Bezugnahme auf die dort gepflegten Regeln gemeint. Man kann innerhalb von Unternehmen darauf stoßen, daß man bei Planungen und Entscheidungen zu bestimmten Gewohnheiten neigt, und daraufhin nach der Richtigkeit solcher Gewohnheiten (informeller oder impliziter Regeln) fragen. Eine derartige Frage kann sich dann auf sachliche Probleme beziehen (wie z.B.: Ist ein derartiger Maschinenpark, wie wir ihn seit Jahren besitzen, für den Produktionsablauf tatsächlich wichtig?), aber auch auf moralisch wertbare Folgen (wie z.B.: Ist ein mit unserem Maschinenpark verbundener Energieverbrauch ökologisch angemessen?). Unternehmensethik befaßt sich dann mit der Beurteilung der in bestimmten Entscheidungsge-
wohnheiten in Planungsstrukturen implizit gegebenen moralischen Standards.

Wir haben diese Klärungen vorangestellt, um die Konzepte in der von uns gesichteten Literatur besser einordnen und beurteilen zu können. Wir gehen letztere nun im folgenden durch. Daran anschließend verweisen wir auf einige Studien zu moralischem Handeln und Urteilen im organisationalen Kontext, die zumindest als empirische Anhaltspunkte für die Einschätzung der behandelten Konzepte von Unternehmenskultur und Unternehmensethik genommen werden können.

Die Themen Unternehmenskultur und Unternehmensethik werden in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Literatur überwiegend getrennt voneinander behandelt³¹ und kaum aufeinander bezogen. Das ist erstaunlich, weil es doch eine Reihe von Möglichkeiten der Verbindung dieser Ansätze gibt.

(2) Arbeiten zum Konzept der Unternehmenskultur befassen sich in aller Regel mit zwei Punkten:

- der Beurteilung der Relevanz, die sie für den Entscheidungs- und Planungsprozeß in Wirtschaftsorganisationen hat bzw. haben sollte;
- der Bestimmung der Ebene, auf der Unternehmenskultur sozial greift.

(a) Eingang in die wirtschaftswissenschaftliche Diskussion fand das Unternehmenskulturkonzept über den Versuch der Erklärung des wirtschaftlichen Erfolgs japanischer Unternehmen, der den allgemeinen weltwirtschaftlichen Stagnations Tendenzen gewissermaßen entgegenlief. Eine aufsehenerregende Erklärung dieses Erfolgs war die These von OUCHI (1980), daß das japanische Organisationsmodell kulturell stärker verwurzelt sei. Dadurch gelänge eine stärkere Integration von Organisation und Individuum, die sich vor allem auf die Arbeitsmotivation auswirke und dabei das Verhältnis von Arbeitsleistung zu Arbeitskosten für das Unternehmen

³¹ Das hängt vor allem damit zusammen, daß die Diskussion um Unternehmenskultur schon früher eingesetzt hat. Eine Ausnahme stellen hier Arbeiten von Margit OSTERLOH dar. Vgl. OSTERLOH (1989).

optimiere³². Damit rückte das japanische Unternehmensmodell ins Zentrum der betriebswirtschaftlichen Diskussion, Losungen wie "Unternehmenserfolg durch Unternehmenskultur"³³ wurden ausgegeben. Allerdings wurden die Chancen einer Adaptation des japanischen Modells durch westliche Unternehmen zunehmend skeptischer betrachtet. Vor allem DEUTSCHMANN (1987; 1989a, 1989b) hat auf die gesellschaftsstrukturell verankerten Divergenzen westlicher und japanischer Unternehmen hingewiesen. Er spricht dabei von der Besonderheit des "moralischen Imperialismus des japanischen Clans"³⁴, von einer "historisch wohl ganz einzigartigen Vereinnahmung moralischer Normen und institutioneller Strukturen durch die ökonomische Funktionslogik kapitalistischer Produktion" (DEUTSCHMANN 1989a: 100). Zwei Aspekte aus DEUTSCHMANNs Argumentation scheinen uns zudem beachtenswert.

1. Die Ausnahmeerscheinung des japanischen Betriebsmodells spricht gegen die These einer vollständigen moralischen Ausdünnung des Wirtschaftsbereichs. Vor allem gegen WEBERs These der Überlegenheit formaler Rationalität gerichtet, folgert DEUTSCHMANN:

"Das Auftreten des Clans widerspricht damit zentralen Annahmen der von Max WEBER begründeten klassischen soziologischen Theorie gesellschaftlicher Modernisierung. Für WEBER war die Entfaltung der technischen und ökonomischen Rationalität des Kapitalismus verknüpft mit der Durchsetzung des rationalen Staates, des formalen Rechts, dem Sieg einer universalistischen Ethik über die traditionale Trennung von Binnen- und Außenmoral. Effizienz und Berechenbarkeit von Produktion und Ökonomie waren für ihn undenkbar ohne berechenbare soziale Beziehungen und eine entsprechende Rationalisierung des institutionellen Gefüges der Gesellschaft" (DEUTSCHMANN 1989a: 100 ff.).

2. Die These der historischen Einzigartigkeit des japanischen Modells und der Nachweis der andersartigen Kopplung von Organisationen, Individuen und Moral in westlichen Industrienationen bzw. Unternehmen lassen auf erhebliche Schwierigkeiten der Übertragung dieses Modells westliche Unternehmen schließen³⁵.

(b) Die Frage, welche Relevanz Unternehmenskultur für Wirtschaftsorganisationen haben kann, führt somit zur Frage nach der Ebene, auf der Unternehmenskultur ansetzt. Denn nach DEUTSCHMANNs Argumentation hängt die Chance der Entfaltung einer bestimmten Unternehmenskultur davon ab, welche historisch gewachsenen Voraussetzungen hierfür in einer Gesellschaft überhaupt gegeben sind. Die Implementation bestimmter Formen der Unternehmenskultur hängt insofern (auch) von einer historisch gewachsenen Tradition der Unternehmenskultur in einer Gesellschaft ab. Deshalb scheint es wichtig zu sein, sich damit zu befassen

³² Eine ähnliche These findet sich auch bei Burkart LUTZ (1986), der die Nachkriegsprosperität der bundesdeutschen Wirtschaft mit dem Hinweis auf einen damals stärkeren Anteil 'traditionaler Handwerksbetriebe' begründet.

³³ OUCHI's These löste vor allem zu Beginn der 80er Jahre in den USA eine Debatte darüber aus, wie eine Verbesserung des Unternehmenserfolgs durch mehr Unternehmenskultur herbeigeführt werden könne. Die wichtigsten Arbeiten in dieser Diskussion können in folgenden gesehen werden: OUCHI (1981), PASCALE und ATHOS (1982), PETERS und WATERMAN (1984) sowie DEAL und KENNEDY (1987). Vgl. dazu ebenfalls die Zusammenfassung von HOLLEIS (1987: 145-263).

³⁴ Der Begriff Clan wird hier im Unterschied zur DURKHEIM'schen Tradition gewählt, in der dieser Begriff primär zur Kennzeichnung von Verwandtschaftsbeziehungen in segmentären Gesellschaften dient.

³⁵ Zudem wird die These, daß der Unternehmenserfolg japanischer Konzerne durch die spezifische Kultur dieser Betriebe bewirkt sei, durch den Verweis auf eine Reihe von weiteren Faktoren, die den Erfolg mitbedingen, zumindest stark abgeschwächt. Vgl. dazu die zusammenfassende Darstellung von LECHER und WELSCH (1983).

sen, was Unternehmenskultur im einzelnen ist. In dieser Frage wird vorwiegend auf eine Unterscheidung von Ebenen der Organisationskultur durch SCHEIN (1985) hingewiesen, der die Ebenen der "Artefakte", der "Werte" und der "unterstellten Hintergrundsannahmen" voneinander trennt (SCHEIN 1985: 14 f.):

- Artefakte: Mit Artefakten meint SCHEIN so etwas wie die äußeren, für jeden Beobachter sichtbaren Manifestationen, die einer bestimmten Organisation zugerechnet werden können. Artefakte wären demnach explizite Selbstbeschreibungen der Organisation und Organisationsensemble.
- Werte: Auf einer schon etwas tieferen Ebene verortet SCHEIN die Relevanz von Werten. Damit bezeichnet er die originären Einschätzungen der Personen darüber, was zu sein hätte: "... someone's original values, their sense of what 'ought' to be, as distinct from what is" (SCHEIN 1985: 15).
- Unterstellte Hintergrundsannahmen: Mit dieser letzten Ebene möchte SCHEIN das bezeichnen, was er im Anschluß an ARGYRIS (1976) als "theories in use" nennt. Es handelt sich dabei um die Annahmen und Unterstellungen, die Akteure im organisatorischen Handlungsfeld bei der Konstruktion von Realität benutzen. Derartige Unterstellungen gelten als selbstverständlich und unhinterfragbar für die Akteure. Sie konstituieren eine bestimmte Weise der Welterzeugung, in diesem Fall die der organisatorischen Welt.

(3) Insbesondere neuere systemtheoretische Ansätze, die das Konzept der "Selbstorganisation" in den Vordergrund rücken und sich in wissenschaftstheoretischer Hinsicht auf den sogenannten "radikalen Konstruktivismus" (siehe vor allem v. FOERSTER 1987, HEJL 1987, ROTH 1986) berufen, versuchen Unternehmenskulturen auf der Ebene der Hintergrundsannahmen (BARDMANN und FRANZPÖTTER 1990) bzw. auch: der basalen Strukturen (z.B. MERKENS 1990) der Organisation anzusiedeln. Desweiteren wird das Konzept der Unternehmenskultur, vor allem das Anschließen von 'Praktikern' daran, als Ausdruck der postmodernen Entwicklung der industriellen Gesellschaft interpretiert (BARDMANN und FRANZPÖTTER 1990). Allerdings scheinen uns die zentralen Thesen der systemtheoretisch ausgerichteten Autoren größtenteils mißverständlich, in konzeptioneller Hinsicht geradezu äußerst fragwürdig.

(a) Beginnen wir mit der Postmodernismus-These. Hierbei kommt es bei den Befürwortern dieser These häufig zu einem Übersehen des Sachverhalts, daß Kontinuität, allgemeiner Wohlstand und stabiles Wirtschaftswachstum Ausdruck einer relativ kurzen Phase der modernen Gesellschaftsentwicklung waren oder noch sind, die zudem auch gegenwärtig in westlichen Industrienationen durchaus noch andauert. Die ökonomische Stabilität der Nachkriegsphase mag - das wird richtig beobachtet - zu Kontinuitätsunterstellungen der Gesellschaftsmitglieder geführt haben, was die Machbarkeit ökonomischen und technischen Fortschritts anbelangt; dies kann allerdings nicht als zureichende Kennzeichnung der Grundmuster der Realitätskonstruktion der Moderne angesehen werden. Das wird deutlicher, wenn man einmal an einem Beispiel (hier die Argumentation von BARDMANN und FRANZPÖTTER 1990) die der Post-Moderne zugeschriebenen Merkmale betrachtet und sie mit Merkmalen vergleicht, die üblicherweise als kultureller Ausdruck von Modernität gewertet werden:

- "Fehlerfreundlichkeit" (BARDMANN und FRANZPÖTTER 1990: 430);
- "Non-Konformismus und Individualismus" (ebd. 431);
- "Transparenz der Kommunikation" (ebd. 432);
- "Institutionalisierung von selbstorganisierten Prozessen" (ebd. 432) und

- "Diskursivität manageriellen Handelns" (ebd. 433).

Nimmt man die Merkmale "Fehlerfreundlichkeit", "Non-Konformismus", "Individualismus" und "Institutionalisierung von selbstorganisierten Prozessen", so handelt es sich offensichtlich um Elemente einer modernen Semantik, die vor allem auch auf das Handeln von Akteuren im Wirtschaftsleben bezogen sind. Erfolgreiches Unternehmertum zeichnete sich immer schon durch 'Pioniergeist', d.h. ja Individualität und Non-Konformität, durch Absehung von Perfektionsidealen ('nobody is perfect') und der Einrichtung von Unternehmen als selbstorganisierte soziale Systeme aus. Deutlicher wird der Unterschied, auf den BARDMANN und FRANZPÖTTER abstellen könnten, wenn man die beiden anderen Merkmale - die für sich genommen auch nicht einer modernen Semantik widersprechen würden - hinzunimmt. Offenbar geht es den Autoren um Differenzen innerhalb der Unternehmensorganisation, vor allem hinsichtlich des unter den Mitgliedern gepflegten Kommunikationsstils und der Differenzierung des Personals in Hierarchieebenen. Das mag ja vor dem Hintergrund einer überwiegend am Modell bürokratischer Herrschaft (WEBER) und tayloristischer Arbeitsbeziehungen orientierten betrieblichen Kultur durchaus einleuchten, nur ließe sich deren Veränderung in der bezeichneten Richtung ja auch als "reflexive Modernisierung" (BECK 1986) bezeichnen³⁶. Von da ausgehend könnte dann auch ein Wandel des Individualisierungsmusters nachgezeichnet werden: Innerhalb derartiger Unternehmen kommt es wohl nicht zu einer charismatischen Herrschaft eines genialen Pionierunternehmers³⁷, der allein als (noch) individualisiert gelten kann, sondern eher eines bescheidenen Individualismus. Danach wäre Individualität (auch) die Individualität des anderen Individuums. Ein derartiges Konzept wäre zudem leicht verbindbar mit Ansätzen der Unternehmensethik, nämlich im Punkt des Verhältnisses von Führung und Mitarbeitern bzw. von Mitarbeitern untereinander³⁸. Die systemtheoretisch orientierten Autoren scheinen jedoch eher an der Entwicklung (und Stilisierung) von Paradoxien interessiert zu sein. Dementsprechend machen BARDMANN und FRANZPÖTTER (1990: 437) folgendes für postmoderne Organisationskonzepte als kennzeichnend aus: "Die kulturelle Modernisierung des modernen Managements lesen wir als Antwort auf die Problematik der eigenständigen, diskursiven Begründung von Normen in der Post-Moderne, die sich (vorläufig noch) in einer Vorliebe zum Paradoxen, in einem Hang zum Widersprüchlichen, in einer Sowohl-als-auch-Haltung ausdrückt. Wer Paradoxien, Widersprüchlichkeiten und eine Sowohl-als-auch-Haltung nicht mag, wird auch nicht verstehen, was mit "straff-lockerer Führung" gemeint sein kann, warum "Fehler" und "Störungen" nur noch in Anführungszeichen geschrieben werden, wie sich die Stärke eines Organisationsmanagements im Eingeständnis der eigenen Schwäche begründen kann, wozu man "Excellenz", im Sinne einer (kybernetischen) Balance zwischen stringenter Organisation und elastischem, individuell geprägten Handeln, zwischen organisatorischer Regulierung und adhocratischer Variierung, also über eine Kombination von Gegensätzen anstrebt" (BARDMANN und FRANZPÖTTER 1990: 437 f.).

Auffällig ist an der zitierten Passage zunächst einmal, daß die genannten Paradoxien nicht notwendigerweise als solche interpretiert werden müßten. Es handelt sich tatsächlich wohl eher um eine "Vorliebe zum Paradoxen", d.h. ja einem zunächst mit Neigungen begründeten Hang zu bestimmten Formen der Selbstbeschreibung. Würden wir dies auf die Kategorien von SCHEIN beziehen, handelte es sich dabei um die Ebene der Artefakte. Die Interpretation von BARDMANN und FRANZPÖTTER bleibt somit einerseits der Ebene der Artefakte verhaftet, andererseits unterlaufen den Autoren auch in der zuletzt zitierten Passage eine Reihe von terminologischen Fehlgriffen. So überrascht uns, daß die "Problematik der eigenständigen,

³⁶ Vgl. dazu ebenfalls SCHIMANK (1985a) oder auch BERGER (1988).

³⁷ Zu diesem Individualisierungsmuster siehe u.a. auch ZILSEL (1918).

³⁸ Vgl. dazu noch weiter unten die Darstellung der Literatur zum Thema Führungskultur.

diskursiven Begründung von Normen" wie selbstverständlich der Postmoderne zugeschrieben wird, obwohl dies vom kulturtheoretischen Standpunkt, sowohl von Verfechtern des Postmodernismus (LYOTARD, BAUDRILLARD) als auch von den Verteidigern der Moderne (z.B. HABERMAS 1985, HONNETH 1990) als für die moderne Begründungsstruktur gesellschaftlicher Praxis typische Ausgangslage postkonventioneller Urteilsniveaus (im Sinne von KOHLBERG) angesehen wird. Darauf und auf eine ganze Reihe weiterer Unschärfen wollen wir allerdings hier nicht weiter eingehen. Sie sollen lediglich als ein typisches Kennzeichen neuerer, sich als systemtheoretisch verstehender, an das Diktum 'Postmoderne' anknüpfender Konzeptualisierungen von Unternehmenskultur wiedergeben werden.

(b) Wir möchten dazu noch ein zweites Kennzeichen der systemtheoretischen Organisationskonzepte nennen: ihre sozusagen paraethische Argumentationsstruktur. Diese besteht im Aufweis sogenannter 'Grundstrukturen', die zumeist über die Stilisierung epistemologischer Probleme gewonnen und als unveränderbar gedeutet werden. So ist der Ausgangspunkt fast aller Analysen des sogenannten 'radikalen Konstruktivismus' der Hinweis auf die Bedeutung der Konstruktion von Realität. Hierbei wird zumeist auch auf die Arbeiten des Humanbiologen Humberto MATURANA (1982) verwiesen. Als eine griffige Zusammenfassung seiner Grundthesen kann folgendes Zitat gelten: "Alles, was gesagt wird, wird von einem Beobachter gesagt" (MATURANA 1982: 34). Beschreibungen der Realität, wie sie Wissenschaftler, aber auch Alltagsmenschen anstellen, sind aus dieser Perspektive Aussagen von Beobachtern. Dieser Konstruktionsgedanke wird nun auch neuerlich häufiger auf Organisationen als soziale Systeme übertragen (vgl. dazu vor allem VOGEL 1988, DÜRR 1990)³⁹. Dabei werden zwei wichtige zusätzliche Annahmen des radikalen Konstruktivismus für die Analyse von Organisationen hinzu genommen:

1. Man unterscheidet zwischen Individuen als selbstreferentiellen Systemen und sozialen Systemen als synreferentielle Systeme (HEJL 1987), die über Kommunikation Individuen strukturell miteinander verkoppeln. Der grundlegende Unterschied zwischen selbstreferentiellen Systemen, die nur mit sich selbst in Kontakt stehen, und sozialen Systemen, die aus Individuen bestehen, die miteinander über Kommunikation verbunden sind, besteht eben genau in der Zusammengesetztheit sozialer Systeme.

2. Daraus folgt, daß Organisationen, als Gesamtsystem betrachtet, aus einer Vielzahl unterschiedlicher Weltkonstruktionen der darin agierenden Individuen bestehen. Zwar gehen auch die Konstruktivisten davon aus, daß sich innerhalb von Organisationen bestimmte Wirklichkeitskonstruktionen eher durchsetzen bzw. als herrschende Meinung stabilisieren, allerdings fehlt innerhalb dieses Ansatzes ein Erklärungsweg, wie es zur Durchsetzung solcher vorherrschender Wirklichkeitskonstruktionen innerhalb von Organisationen überhaupt kommen kann⁴⁰.

Völlig unklar wird an diesem Ansatz nun eine häufig vorzufindende Argumentationslinie⁴¹, die einen grundsätzlichen Konservatismus von Systemen begründen soll. Wir möchten dazu

³⁹ Der Ansatz des radikalen Konstruktivismus nimmt - vielleicht sogar grundsätzlicher - die Arbeiten um MATURANA und VARELA (1987) zum Ausgangspunkt, ähnlich wie dies Niklas LUHMANN (1984b) in seiner Fassung des AUTOPOIESIS-Konzept tut. Allerdings unterscheiden sich LUHMANNs Ansatz und das Konzept des radikalen Konstruktivismus erheblich voneinander. So läßt sich LUHMANN beispielsweise gar nicht auf die erkenntnistheoretische Skepsis der radikalen Konstruktivisten ein, wenn er sein Hauptwerk mit der realistischen Aussage beginnt: "Die folgenden Überlegungen gehen davon aus, daß es Systeme gibt" (LUHMANN 1984b: 30).

⁴⁰ Vgl. dazu beispielsweise VOGEL (1988: 28-30).

⁴¹ z.B. auch bei ARNOLD (1990) oder DÜRR (1990).

eine Passage aus dem Aufsatz von VOGEL (1988) hier zitieren: "Schließlich bedeutet Veränderung des gesamten Systems: Gestaltung des Verhältnisses zur Systemumwelt. Die Umgebung existiert zwar als äußere Welt; die Umwelt, die wir wahrnehmen, entspricht aber immer einer von uns selektierten, interpretierten Umwelt und steht, wie wir eingangs sagten, im Dienste des Ich und des sozialen Systems. Genauer noch: Ein System steht vielen Umwelten gegenüber. Das Marketing sieht eine andere als die Entwicklung. Veränderungswille kann aber nur dort entstehen, wo Umwelt neu wahrgenommen wird. In unseren hochdifferenzierten Systemen scheint die integrative Funktion kleiner, autonomer Einheiten zunehmend wichtig ..., in denen Sichtweisen eher zusammenlaufen, weil sich der Sinn (Auftrag) auf die Förderung des Gesamtsystems bezieht.

Stärker als alle bisherigen Konzepte verlangt dieser Ansatz (gemeint ist der radikale Konstruktivismus, d.A.) ein behutsames, langsames, gemeinsames Wachsen ("driften", wie die Konstruktivisten sagen). Neue Kulturen lassen sich nicht, so im vermarkteten Kulturansatz ..., als neue Strategie planen und durchsetzen, sondern entwickeln sich nur im Wege einer gemeinsamen 'strukturellen Koppelung', d.h. einer gemeinsam geschaffenen Welt, an der die Organisationsmitglieder als Produzenten ebenso beteiligt sind, wie die Beratenden (mit ihren Ängsten und Projektionen). Behutsamkeit ist angesagt, weil alle Systeme immer an ihre jeweiligen Zustandsvoraussetzungen gebunden sind, die Ausgangspunkt bleiben müssen, soll das System nicht Gefahr laufen, sich zu zerstören. Alle Systeme sind im Grunde konservativ, lassen sich nur im Wege fortwährender (kleiner) "Perturbationen" verändern ..." (VOGEL 1988: 30).

Wir wollen die in diesem Zitat miteinander verknüpften Aussagen nicht im ganzen bestreiten - das wäre auch viel zu kompliziert -, allerdings möchten wir drei Momente herausstellen, die wir für diese Art der Analyse für typisch halten.

Zum Ersten finden wir darin eigentümliche Realitätsunterstellungen, die sich entgegen der konstruktivistischen Haltung der Autoren gewissermaßen zwischen den Zeilen durchmogeln. Solche Annahmen finden sich beispielsweise in Sätzen wieder wie: "Ein System steht vielen Umwelten gegenüber", "Veränderungswille kann aber nur dort entstehen, wo Umwelt neu wahrgenommen wird. In unserer hochdifferenzierten Umwelt scheint die integrative Funktion kleiner, autonomer Einheiten zunehmend wichtig" oder der Aussage, daß "alle Systeme immer an ihre jeweiligen Zustandsvoraussetzungen gebunden sind". Es handelt sich bei diesen Aussagen um sogenannte Allaussagen, d.h. es handelt sich um Behauptungen, die für alle denkbaren Fälle Geltung beanspruchen. Solche weitreichenden Aussagen mögen zwar auf der Ebene von metatheoretischen Annahmen durchaus berechtigt sein - wie beispielsweise in der anfangs von MATURANA zitierten Behauptung, daß Aussagen über die Welt auf den Beobachter bzw. auf den Prozeß der Beobachtung zurückverweisen. Derartige Aussagen lassen sich gewissermaßen als a-priori-Behauptungen einer Metatheorie verstehen, die keiner weiteren empirischen Prüfung unterzogen werden können. Bei Aussagen wie die im Zitat von VOGEL gefundenen halten wir jedoch eine empirische Prüfung für möglich, d.h. eben auch eine Falsifikation der Behauptung durch die 'Wirklichkeit'. Wenn es zum Beispiel richtig ist, daß die Konstruktion einer Umwelt von den Beobachtungen des Systems abhängt, so könnte es sehr wohl sein, daß ein derartiges System eben nicht viele, sondern wenige Umwelten als Umwelt betrachtet. Ebenso wenig einleuchtend finden wir die Behauptung, daß Veränderungswille nur dort entstehen könne, wo Umwelt neu wahrgenommen wird, weil darin auch etwas über die Kausalität der Genese von Veränderungen in Organisationen behauptet wird. Es könnte somit sehr wohl so sein, daß sich Veränderungen gleichsam hinter dem Rücken der Akteure vollziehen und erst dann dazu führen, daß Umwelt neu wahrgenommen wird und daraufhin erst eine Bewertung dieser Veränderung vorgenommen wird.

Neben diesen 'realistischen' Aussagen mit allgemeinem Gesetzescharakter finden wir - zweitens - Aussagen vor, die "Bewegungsgesetze" implizieren, so zum Beispiel die Behauptung der zunehmenden Relevanz kleiner autonomer Einheiten für die integrative Funktion der Organisation. Schon in der Beschreibung solcher Entwicklungstendenzen, die für sich genommen

bereits sehr voraussetzungsvoll sind, finden wir zusätzlich implizit normative Unterstellungen. So zum Beispiel die Annahme, daß Integration das Gesamtsystem der Organisation fördere. Abgesehen davon, daß dies aus den genannten systemtheoretischen Voraussetzungen überhaupt nicht hervorgehen muß - schließlich handelt es sich nach den Prämissen dieser Konzeption beim Gesamtsystem ja um den Inbegriff der überhaupt möglichen individuellen Konstruktionen von Akteuren in der Organisation, für die es ja gar nicht sinnvoll sein muß, daß sich alle Perspektiven miteinander verbinden lassen -, findet sich hierin eine Unterstellung wieder, die für die gesamte Literatur zum Thema Unternehmenskultur offensichtlich fraglos gilt: die Annahme, daß ein integriertes Gesamtsystem für das Unternehmen höherwertig sei⁴².

Die Aufwertung der Integration von Organisationen geht - drittens - einher mit einer konservativen Haltung gegenüber der Möglichkeit von Organisationsveränderungen, die auch in dem Zitat von VOGEL ersichtlich ist⁴³. Das Plädoyer für behutsame, eher begleitende Interventionen von Unternehmensberatern (VOGEL 1988: 34) ist ein gutes Beispiel für den paraethischen Charakter solcher Analysen. Einmal leuchtet es jedoch nicht unbedingt ein, warum bestimmte Korrekturen oder Konstruktion von Realität in einer Organisation unbedingt erhalten bleiben müssen; zum anderen ist auch nicht völlig plausibel, wieso alle Systeme immer an ihre jeweiligen Zustandsvoraussetzungen gebunden bleiben bzw. diese Ausgangspunkte des Systems bleiben müssen, wobei ja außerdem auch noch relativ unklar ist, warum Systeme Gefahr laufen, sich zu zerstören, wenn es sich doch bei Systemen um Realitätskonstruktionen handeln soll. Zumindest ließe sich doch der Fall denken, daß Organisationen auf eine Reihe von Unterstellungen und Hintergrundsannahmen verzichten, ohne daß diese als Unternehmen vom Markt verschwinden müssen noch daß sich wesentliche Elemente der Entscheidungs- und Planungspraxis sowie der interaktiven Beziehungen innerhalb der Organisation verändern müßten. Es läßt sich somit oftmals zeigen, daß die konstruktivistischen Analysen gerade von dem Vorwurf besonders betroffen werden, denen ihre Autoren aufgeklärter als ihre Kontrahenten gegenüberzutreten wollten, nämlich daß die Welt nicht so ist, wie sie ist, sondern so ist, wie sie vom Beobachter konstruiert wurde. Das heißt, viele der von den Konstruktivisten analysierten Probleme stellen sich erst aufgrund der Konstruktion der Konstruktivisten. Das spricht nicht grundsätzlich gegen diesen Ansatz, weist aber allerdings daraufhin, auch die Konstruktionen der Konstruktivisten genauer auf ihre Konstruiertheit hin zu untersuchen.

(c) Welchen Nutzen hat nun eine Kritik konstruktivistischer Ansätze der Unternehmenskultur? Zu diesem Punkt möchten wir auf eine Kategorisierung der Unternehmenskulturansätze durch Margit OSTERLOH (1989) eingehen, die sich mit dem Problem beschäftigt, wie in Konzepte der Unternehmenskultur ethische Urteilsstrukturen einfließen. Sie bezieht sich in ihrer Klassifikation explizit auf das KOHLBERG'sche Schema der moralischen Urteilsstufen.

⁴² Vgl. dazu beispielsweise auch die folgende Aussage von SCHEIN: "Ultimately, what makes it possible for people to function comfortably with each other and to concentrate on their primary task is a high degree of consensus on the management of the issues discussed in this chapter. If internal issues are not settled, if people are preoccupied with their position and identity, if they are insecure, if they do not know the rules of the game and therefore cannot predict or understand what is going on, they cannot concentrate on the important survival issues that may face the organization. The core problem for any organization is how to work simultaneously on its primary task and on its problems of internal integration." (SCHEIN 1985: 83)

⁴³ Vgl. dazu ähnliche Aussagen bei MERKENS (1990).

Zunächst folgt sie der Systematisierung der Unternehmenskulturkonzepte durch SMIRCICH (1983), die drei Konzeptgruppen unterschieden hat:

- Unternehmenskultur als externe Einflußgröße; hier werde Kultur als unternehmensexterner, nicht beeinflussbarer Kontextfaktor angesehen, an das sich die Unternehmensstrategie(-führung) anpassen müßte.
- Unternehmenskultur als interne Variable; dieses Konzept ginge davon aus, daß ein Unternehmen eine Kultur hat⁴⁴ (social fact paradigm) und insofern eine von mehreren gestaltbaren Variablen der Unternehmung darstelle.
- Unternehmenskultur als 'root metaphor'; der letztere Ansatz mache Organisationen als gesellschaftliche Konstruktion sichtbar und damit zu einer intern reflektierbaren und veränderbaren Größe.

Die beiden erstgenannten Konzepte stuft OSTERLOH in bezug auf die in deren paradigmatischen Grundannahmen implizierten normativen Strukturen als konventionell ein. Das Konzept der Kultur als externe Variable setze die Werte einer Gesellschaft als nicht begründungspflichtig voraus, der Ansatz der internen Kultur stelle dagegen eine "Verordnung 'fester Werte' im Sinne der Stufen 3 oder 4 von Kohlberg" (OSTERLOH 1989: 152) dar. Die Unternehmensstrategie nehme die kulturelle Herausforderung dabei als Chance zum Management von Symbolen wahr, die jedoch hinsichtlich ihres Geltungsanspruchs nicht weiter befragt werden würden. Den letzten Ansatz beurteilt OSTERLOH dagegen differenzierter, indem sie diesen im Anschluß an NEUBERGER und KOMPA (1987) nochmals in drei Varianten aufteilt:

- den Macher-Ansatz⁴⁵, der dem "Hat-Kultur-Ansatz" vergleichbar wäre, allerdings nicht auf die Verordnung, sondern auf das Erlernen von Werten setzt. OSTERLOH faßt darunter die Ansätze von TICHY (1983), SCHEIN (1985) und KILMANN u.a. (1985). Problematisch bleibe dieser Ansatz ebenfalls, da er "Mythen und Rituale ... instrumentalistisch" (OSTERLOH 1989: 153) einsetze und damit "die Alternativenlosigkeit sozialer Normierungen" stabilisiere.
- den Gärtner-Ansatz, der grundsätzlich Eingriffe in die Unternehmenskultur ablehne. Auch daran bleibe fragwürdig, daß die gewachsene Kultur tendenziell gegen Kritik und Veränderung immunisiert werde⁴⁶.
- den Autonomie-Ansatz, der als einziger über konventionelle Urteilsstufen hinaus zu denken vermöge - nämlich im Sinne eines "kulturbewußten Managements" ...: "Der erste Schritt einer solchen Kurskorrektur ist die Beschreibung und Bewußtmachung der bestehenden Kultur. Er setzt ein theoretisch reflektiertes 'kontrolliertes Fremdverstehen' voraus Der zweite Schritt läßt sich als 'reflexive Brechung' kennzeichnen, d.h. als kritische Diskussion mit allen Organisationsmitgliedern über die bestehende Unternehmenskultur. Erst im drit-

⁴⁴ Die beiden ersten Konzepte entsprechen in der Unterscheidung von SACKMANN (1989) dem dort so benannten "Hat-Kultur-Ansatz", der Unternehmen Kultur als soziales Faktum unterstellt, und dem "Ist-Kultur-Ansatz", der die Kultur eines Unternehmens als die gesellschaftliche Konstruktion der beteiligten Akteure begreift.

⁴⁵ Dieser Ansatz kommt nun dem dritten Ansatz bei SACKMANN (1989) am nächsten, der dort als dynamischer Ansatz bezeichnet wird und eine "Verfestigung" personaler und sozialer Lernprozesse durch die Unternehmenskultur befürworte.

⁴⁶ Vielleicht paßt der Ansatz von VOGEL am ehesten in diese Rubrik.

ten Schritt ist es möglich, Änderungsprozesse einzuleiten, bei deren praktischer Ausgestaltung die Erfahrungen der Organisationsentwicklung gute Dienste leisten können" (OSTERLOH 1989: 154).

Diese Reflexionen der Unternehmenskultur böten die Chance, "sowohl die 'organizational blocks' wie die 'cultural blocks'" (ebd.) beiseite zu räumen, d.h. Akteure in Organisationen über die dort vorhandenen Restriktionen aufzuklären und so deren Aufhebung in die Wege zu leiten. Allerdings bleibt gegenüber OSTERLOH zu vermerken, daß sie eine allzu optimistische Perspektive hinsichtlich des Nutzens kommunikativer Aufklärung einnimmt. Zwar leuchtet ihre Systematisierung in bezug auf die Beurteilung der in den Kulturkonzepten implizit eingehenden soziokognitiven Strukturen ein, jedoch erleichtert die Ausweitung kommunikativer Reflexivität nicht in jedem Fall die Lösung organisatorischer Probleme (auch nicht in moralischer Hinsicht)⁴⁷.

(d) In anderer Weise als VOGEL oder BARDMANN und FRANZPÖTTER wenden MERKENS u.a. (1990) den systemtheoretischen Ansatz auf das Problem der Unternehmenskultur an. Zunächst greifen sie den in der Literatur üblichen Begriff der Unternehmenskultur auf. "Im Anschluß an SCHEIN bezeichnen wir mit Unternehmenskultur die Muster, Grundannahmen und Vorstellungen, die ein Unternehmen in der Vergangenheit zur Regelung der internen Beziehungen entdeckt hat, um den von außen an es herangetragenen Forderungen begegnen bzw. sich seine Umwelt erschließen zu können, und die sich als so erfolgreich erwiesen haben, daß sie neuen Mitgliedern des Unternehmens übermittelt werden." Diese Definition von Unternehmenskultur überrascht zunächst nicht, aber die Autoren finden diesen Begriff nicht hinreichend: "Zusätzlich gehen wir davon aus, daß die Organisationsstruktur, die das Unternehmen entwickelt hat, ebenfalls zu seiner Kultur gehört, d.h. wir nehmen an, daß das soziale System Bestandteil des kulturellen ist ... und beschränken Unternehmenskulturen nicht nur auf Wertvorstellungen, Sprache und Symbolsystem, also den Bereich symbolischen Handelns ..." (MERKENS 1990: 55). Das Problem dieser Definition bzw. Abgrenzung von Unternehmenskultur liegt sofort auf der Hand: die Differenz zwischen Unternehmenskultur und Organisation verschwimmt, oder umgekehrt, Organisation und Unternehmenskultur lösen sich ineinander auf. Es fragt sich somit, inwiefern es überhaupt noch Sinn macht, Unternehmenskultur als einen besonderen Faktor innerhalb von Organisation zu analysieren. Bemerkenswerter als diese definitorische Unschärfe ist nun allerdings der Umstand, daß die Forschergruppe um MERKENS in ihren empirischen Untersuchungen diesen weiten Unternehmenskulturbegriff gar nicht anwendet. Dort wird nämlich relativ präzise zwischen einer an die Theorie von MINTZBERG (1979) angelehnten Version der Organisationsstruktur und der Unternehmenskultur im engeren Sinne unterschieden, die sich ausschließlich am Kriterium in der Sozialintegration festmacht, und sich auf der Ebene der expliziten Beschreibungen auf innerhalb des Unternehmens gebräuchliche Metaphern zur Beschreibung des Unternehmens bezieht. Diese Art der empirischen Analyse von Organisationsveränderungen scheint Fälle gut erklären zu können, in denen Organisationen sich von einem stark integrierten Sozialsystem zu einem stärker differenzierten hin entwickeln.

MERKENS verweist dazu auf zwei Beispiele, in denen bereits leichte Veränderungen in der Organisationsstruktur zu einer schleichenden Differenzierung der einzelnen Unternehmensabteilungen führte. Das erste Beispiel betrifft ein Bauunternehmen, in dem ein Wechsel des technischen Büros von der Technostruktur zum Unterstützungsstab eine veränderte Identifikation der Mitglieder dieser Abteilung mit dem Unternehmen hervorrief (vgl. MERKENS 1990: 62 ff.). Entscheidend sind die dann beschriebenen Veränderungen auf der Ebene von Unternehmenskultur, nämlich von einem integrierten Modell des Unternehmens als "Familie", die sich voller Stolz auf die erstellten Bauwerke als gemeinsam von allen Angehörigen des Unternehmens geschaffene Leistung bezog, hin zu einer Differenzierung von Abteilungen, die

⁴⁷ Vgl. dazu weiter unten die Beurteilung des Ansatzes von SCHREYÖGG (1989).

nun - angesichts drohender Entlassungen - in unterschiedlicher Weise mit Problemen der Zukunftsangst bzw. Zukunftssicherheit konfrontiert werden. In einem anderen Beispiel analysieren MERKENS u.a. ein ebenfalls stark integriertes Unternehmen, das integrative Kraft aus der Qualität der von ihm hergestellten Produkte gewann, das sich aber aufgrund von internen Umstrukturierungen (divisionale Gliederung des Unternehmens in jeweils mit einer Produktlinie korrespondierende Profitcenter einerseits und Unternehmensbeteiligung der Beschäftigten andererseits) ebenfalls differenzierte und somit bei den Beschäftigten neue Formen der Beschreibung des Unternehmens hervorrief.

MERKENS kommt deshalb zu folgender Einschätzung der Unternehmenskultur: "Das, was für das eigentliche Kernstück der Unternehmenskultur gehalten wird, die Philosophie des Unternehmens, ist demnach, das lassen unsere Erfahrungen vermuten, nicht über deren Neuformulierung oder Abänderung zu beeinflussen, sondern eher über Veränderungen in der Organisation. Letztere spüren die Beschäftigten auf den entsprechenden Ebenen so hautnah, daß sie sich zu ihnen verhalten müssen, erstere tangieren sie vielleicht nur peripher" (MERKENS 1990: 72).

Letztlich führt hier somit die Unschärfe des Unternehmenskulturbegriffs zu seiner vollständigen Aufgabe als einer erklärenden Kategorie, und sei es auch nur einer intervenierenden Variable. Denn schließlich erscheint es nach MERKENS für die Entwicklung eines Unternehmens völlig bedeutungslos, was die Beschäftigten von ihrer Organisation denken. Selbst ihre motivationale Einbindung in das Unternehmen scheint eher von Prozessen abhängig, die sich ihrem Einfluß entziehen. Damit wird allerdings eine von uns zu Beginn dieses Abschnitts aufgemachte Perspektive verschenkt: die des Einflusses der Unternehmenskultur auf die Planungs- und Entscheidungsstruktur des Unternehmens. Genau diese Möglichkeit wird in den Analysen von MERKENS u.a. nicht einbezogen: Organisationsveränderungen - zum Beispiel die Verwandlung von Unternehmensabteilungen in eigenständige Profitcenter - werden vorab als rein ökonomische Reaktionen des Unternehmens unterstellt und nicht hinsichtlich ihres Entstehungsprozesses in den Planungs- und Entscheidungsstrukturen der Unternehmung analysiert. Genau dies wäre allerdings erforderlich, um den Einfluß einer Unternehmenskultur auf den unternehmerischen Gesamtprozeß zu verfolgen.

(4) In dieser Frage erscheinen uns die Ansätze der Unternehmensethik, die wir im folgenden ebenfalls nur selektiv darstellen wollen, begrifflich präziser⁴⁸. Man kann bei diesen Ansätzen u.a. zwischen einer schwachen Version der "situativen Unternehmensethik", wie sie von STEINMANN und LÖHR⁴⁹ vertreten wird, und einer starken Version der "kritisch normativen" Unternehmensethik, wie sie von ULRICH⁵⁰ vertreten wird, unterscheiden. Die Differenz zwischen einer situativen Unternehmensethik und einer kritisch normativen besteht u.E.

⁴⁸ Wir verzichten hier ganz auf die Darstellung der im angelsächsischen Sprachraum geführten 'Business Ethics'-Debatte. Sie scheint uns weder in grundlagentheoretischer Hinsicht bei der Aufarbeitung des Verhältnisses von Ethik und Wirtschaft, noch bezogen auf die Einzelprobleme, die von ihren Autoren vorwiegend behandelt werden (z.B. "whistle blowing", "white collar crime", "sexual discrimination"), sehr ergiebig zu sein. Hinzu kommt das in der deutschsprachigen Debatte ebenfalls vorliegende Manko der geringen empirischen Gestützt-heit der theoretischen Aussagen.

⁴⁹ Vgl. STEINMANN und LÖHR (1987, 1989); LÖHR (1991).

⁵⁰ Vgl. ULRICH (1986, 1989).

in der Art, wie mit empirischen Voraussetzungen unternehmerischen Handelns umgegangen wird. Während STEINMANN und LÖHR bestimmte institutionelle Bedingungen unternehmerischen Handelns nicht in Frage stellen, sondern voraussetzen (z.B. das Gewinnprinzip), meint ULRICH dagegen aus Gründen einer zweckmäßigeren⁵¹ Konzeption von Ethik, selbst derartige institutionelle Voraussetzungen einer ethischen Kritik unterziehen zu müssen.

"Die kommunikative Unternehmensethik liefert die grundlegenden regulativen Ideen sowohl für die ethisch-rationale Gestaltung des institutionellen Gehäuses des Unternehmens als auch für die darin abzuwickelnden unternehmenspolitischen Verständigungsprozesse. Die Problematik der konkreten Ausgestaltung der Unternehmensverfassung liegt systematisch ebenso wie die konkreter Handlungsmaximen oder -normen auf einer gegenüber diesen regulativen Ideen nachrangigen Ebene, während Steinmann et al. gerade umgekehrt die Unternehmensverfassung den regulativen Ideen der Unternehmensethik überordnen." (ULRICH 1989: 196)

Man kann dementsprechend ULRICHs Argumentation auch als prinzipienethisch deuten, da er die Entscheidung prinzipieller ethischer Fragen der Unternehmen gegenüber den Fragen der pragmatischen Durchsetzung von Unternehmensethik als vorrangig ansieht. Für ULRICH stellt Unternehmensethik demnach eher eine "Grundlagenreflexion" als eine situative Korrektur des Gewinnprinzips dar (so kennzeichnet er den Ansatz von STEINMANN u.a.). Die Hauptaufgabe einer Unternehmensethik im Sinne von ULRICH besteht "in der umfassenden Klärung der ethisch-normativen Voraussetzungen legitimer und damit auch (gesellschafts- und unternehmens-)politisch unproblematischer Erfolgsstrategien samt ihrer operativen Umsetzung" (ULRICH 1989: 188).

Vom Standpunkt prinzipienethischer Reflexion läßt sich ULRICHs Argumentation kaum widersprechen; allerdings muß er sich die Frage gefallen lassen, inwieweit derartige prinzipienethische Konzeptionen in der modernen Gesellschaft überhaupt noch Relevanz besitzen können. Seine Konzeption könnte zu Ansprüchen und Erwartungen an unternehmerische Entscheidungen führen, die sich auf der Ebene konkreter Entscheidungs- und Planungsprozesse in Wirtschaftsorganisationen nicht einmal ansatzweise realisieren lassen würden. Um dies konkreter verdeutlichen zu können, möchten wir uns mit einem zentralen Diskussionspunkt, nämlich der Einordnung des für kapitalistische Wirtschaftssysteme konstitutiven Gewinnprinzips, näher befassen.

⁵¹ ULRICH bestimmt die konzeptionellen Probleme als Fragen der heuristischen Zweckmäßigkeit. Uns ist nicht genau deutlich geworden, was er damit meint. Wir interpretieren seine Theoriestrategie hier als Konsequenz aus der Beobachtung, daß die Architektur einer Theorie Auswirkungen auf die Probleme hat, die man mit ihr in den Blick bekommen kann. Heuristische Zweckmäßigkeit resultiert somit aus der Intention, welche Probleme sinnvollerweise stärker in den Blick genommen werden sollten.

(a) Für STEINMANN und LÖHR handelt es sich beim Gewinnprinzip zunächst einmal um eine Form der Handlungskoordination, die für den gesamten Bereich der Wirtschaft gilt und insofern vorrangig innerhalb einer Wirtschaftsethik zu rechtfertigen wäre (STEINMANN und LÖHR 1989: 97)⁵². STEINMANN und LÖHR gehen desweiteren in ihrer Rekonstruktion von empirischen Fällen aus, an denen sie beispielhaft versuchen, die Genese von unternehmensethischen Reflexionen zu rekonstruieren. Als ein exemplarischer Fall gilt ihnen das Beispiel der Herstellung und des Vertriebs von Säuglingsnahrung in der Dritten Welt durch die Firma Nestlé, bzw. die Einstellung bestimmter Exportstrategien, die zu internationalen Protestreaktionen geführt hatten⁵³. STEINMANN und LÖHR denken nun, am Nestlé-Fall zeigen zu können, daß es sich hierbei um Formen materieller und prozessualer Normfestlegungen handelte. Unter materiellen Normfestlegungen verstehen die Autoren die Festschreibung bestimmter Verhaltenskodizes, wie die im genannten Fall in elf Artikeln inhaltlich genauer bestimmten Handlungsaufforderungen. Derartige materiale Normfestlegungen bedürften jedoch einer Stützung durch prozessuale Normfindungen, nämlich der Rückbindung sogenannter Handlungsaufforderungen an gute Gründe. Gute Gründe ließen sich dabei allerdings nur durch Argumentationen gewinnen, die auf dem Prinzip der dialogischen Verständigung beruhten. Da die Autoren bekanntermaßen von dem empirischen Vorhandensein unternehmerischen Handelns ausgehen bzw. dieses als Realitätsstruktur voraussetzen, kann es sich immer nur um die Thematisierung von situationalen Beschränkungen unternehmerischen Handelns bzw. der dabei vorliegenden Orientierung am Gewinnprinzip handeln. "Unternehmensethik ist dann ein Korrektiv für den Ausnahmefall." (STEINMANN und LÖHR 1989: 97) Allerdings verzichten STEINMANN und LÖHR, wie schon angedeutet, in ihrer Argumentation darauf, den Normalfall zu begründen⁵⁴. Die situative Beschränkung für das Gewinnprinzip wird nun damit begründet, daß die Autoren auf einen sogenannten formalen Unternehmenszweck zurückgehen. Sie behaupten dabei, daß es sich beim Gewinnprinzip lediglich um ein allgemeines Formalziel handle, das inhaltlich noch präziser bestimmt werden könne, nämlich durch eine spezielle Mittelwahl, d.h. der Produktion eines bestimmten Produktes für einen bestimmten Markt. Hier kann es dann eben zu dem Fall kommen, daß der Verkauf von für die Abnehmer gesundheitsschädlichen Gütern (wie der Säuglingsnahrung im Fall von Nestlé) oder auch schon die Herstellung solcher Erzeugnisse (wie im Fall der Asbestproduktion) eine Verfolgung des in formaler Hinsicht legitimen Ziels (Gewinn) mit inhaltlich inadäquaten Mitteln darstellt. Dabei grenzen die Autoren die Verfolgung unternehmensethischer Normen von staatlich gesetzten Rechtsnormen ab. Unternehmensethik soll innerhalb ihrer Konzeption als ein Akt der Selbstverpflichtung verstanden werden (STEINMANN und LÖHR 1989: 98).

(b) ULRICH attackiert diese Position auf vier Ebenen:

- durch die schon zu Beginn genannte meta-theoretische Entscheidung, daß man Unternehmensethik nicht als situatives Korrektiv, sondern als strukturkritische Grundlagenreflexion betreiben sollte;
- durch die Zurückweisung der These, beim Gewinnprinzip handle es sich um ein Formalziel, das als interesseneutral bzw. wertfrei vorausgesetzt werden könnte;

⁵² Dieser Argumentation schließen sich GERUM (1989b) und ENDERLE (1989) an.

⁵³ Derartige Protestaktionen lassen sich als Formen der öffentlichen Ächtung eines Produktes resp. eines Herstellers interpretieren. Es handelt sich damit um eine Form der moralischen Kommunikation, die einen Hersteller bzw. eine Organisation an der Differenz Achtung/Mißachtung beurteilt. Die öffentliche Mißachtung richtet sich dabei auf die Corporate Identity einer Organisation, die mit Geringschätzung belegt wird. An dieser Stelle sind insofern Verknüpfungen der Ebenen Unternehmenskultur und Unternehmensethik denkbar.

⁵⁴ Dies müßte an und für sich auch nicht nötig sein, da man den Normalfall auch als empirisch gegeben annehmen könnte. Vgl. dazu unsere weitere Argumentation.

- durch die Zurückweisung der Unterscheidung zwischen dem "Normalfall" (Angemessenheit des Gewinnprinzips) und dem "Ausnahmefall" (des zu korrigierenden Gewinnstrebens) und
- durch die Ablehnung des Vorschlags, den institutionellen Rahmen der gegebenen Unternehmensverfassung als vorausgesetzt anzusehen, mit der Begründung, eine "strukturkritische Verantwortungsethik des Managements" bedürfe "schon aus ihrer eigenen kritisch-normativen Macht heraus ... der institutionellen 'Entschränkung' der unternehmenspolitischen Kommunikationsverhältnisse, wenn Verantwortung im wörtlichen dialogischen Sinn als Rede-und-Antwort-Stehen vor den Handlungsbetroffenen verstanden wird" (ULRICH 1989: 195).

Zudem fordert ULRICH, "das für eine dezentral organisierte, leistungsfähige Marktwirtschaft unverzichtbare funktionale Moment der effizienten Kapitalverwertung nicht zu einem über allen Interessenkonflikten stehenden Gewinnprinzip" (ULRICH 1989: 197) zu erheben. Insofern kann man dem Ansatz einer situativen Unternehmensethik eine normative Tendenz unterstellen, die nicht weiter hinterfragbar gemacht wird. Denn die Behauptung eines unverzichtbaren funktionalen Sinns des Gewinnprinzips kann nicht nur ethisch, sondern auch empirisch durchaus kritisiert werden. ULRICH betont die Funktion dieses Prinzips: "... als rein operatives Rationalitätskriterium des Managements im Hinblick auf die effiziente Verwirklichung der von der unternehmenspolitischen Kommunikationsgemeinschaft periodisch bestimmten kollektiven Präferenzordnung der multifunktionalen Institution 'Unternehmung'." (ebd.)

STEINMANN und LÖHR⁵⁵ halten dagegen das Gewinnprinzip für eine legitime Antwort auf eine ordnungspolitische bzw. wirtschaftsethische Frage, die nicht im unternehmerischen Handeln ständig neu gestellt werden könne. Deshalb formulieren sie folgende Bestimmung der Unternehmensethik:

"Unternehmensethik umfaßt alle durch dialogische Verständigung mit dem Betroffenen begründeten bzw. begründbaren materialien und prozessualen Normen, die von einer Unternehmung zum Zwecke der Selbstbindung verbindlich in Kraft gesetzt werden, um die konfliktrelevanten Auswirkungen des Gewinnprinzips bei der Steuerung der konkreten Unternehmensaktivitäten zu begrenzen" (STEINMANN und LÖHR 1989: 99)⁵⁶.

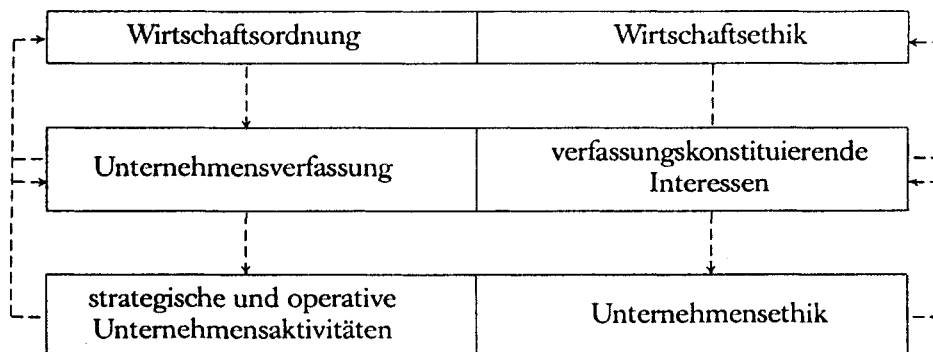
Letztlich geht es in den verschiedenen Positionen um das Verhältnis von institutioneller Unternehmensverfassung, der ökonomischen Rationalität von Unternehmen und der ethischen Bindung unternehmerischer Entscheidung. Dabei behaupten zumindest alle Autoren (sowohl ULRICH als auch GERUM sowie STEINMANN und LÖHR), daß von ihnen die Differenz zwischen den Ebenen des Wirtschaftssystems und des Unternehmens nicht geleugnet werde. Ebenso halten es alle Autoren für sinnvoll, daß es auf der Ebene der institutionellen Unternehmensverfassung nicht zu Rechtsunsicherheit kommen dürfe. Trotzdem liegt hier die Differenz der Positionen. Während GERUM, STEINMANN und LÖHR für eine klare Trennung dieser Ebenen plädieren, sieht ULRICH - u.E. richtig -, daß mit einer Entscheidung für das Gewinnprinzip und für eine bestimmte institutionelle Verfassung auf der Gesamtebene zugleich eine Vorentscheidung über den institutionellen Rahmen der Unternehmung getroffen ist. Zudem teilt ULRICH zwar die Auffassung, daß es zu einer Rechtssicherheit hinsichtlich der Unternehmensverfassung kommen müsse, allerdings sieht er zugleich die Notwendigkeit eines vorgängigen umfassenden gesellschaftlichen Diskurses über diese Verfassung gegeben.

⁵⁵ Das trifft auch für die neuere, umfassendere Arbeit von LÖHR (1991) zu, wenn dort auch ausführlicher auf das Verhältnis von Unternehmensethik und Wirtschaftsethik eingegangen wird. Vgl. LÖHR (1991: 234-240).

⁵⁶ Vgl. dazu auch LÖHR (1991: 300 f., 345 f.), der u.E. die hier zitierte Definition in einigen Hinsichten präzisiert.

(c) Dem Leser mag dies nun einigermaßen verworren erscheinen, deshalb möchten wir hier zunächst einem Vorschlag GERUMs folgen und die angesprochenen gesellschaftlichen Ebenen und ihre mögliche Verkopplung anhand eines Schaubilds⁵⁷ darstellen:

Schaubild 4: Ebenen der wirtschaftlichen Ordnung und ihrer ethischen Begründung



Eine Wirtschaftsordnung setzt demnach ökonomische (und damit auch unternehmerische) Handlungsrechte⁵⁸, die für eine Unternehmensverfassung konstitutiv sind. Die ethische Plausibilität der allgemein für eine Gesellschaft (oder gar für die Weltgesellschaft) verbindlichen wirtschaftlichen Handlungsrechte kann nur innerhalb einer universalen Wirtschaftsethik geklärt werden. Eine solche moralische Befragung der Wirtschaft ist allerdings gegenüber der spontanen gesellschaftlichen Ordnungsbildung immer als nachträglich anzusehen, selbst Veränderungswirkungen, die von ihr ausgehen, werden wiederum durch diese spontane Ordnungsbildung gebrochen. Allein deshalb muß eine Wirtschaftsethik ihre Chancen reflektieren, in den Prozeß sozialer (und insofern auch sozio-ökonomischer) Ordnungsbildung zu intervenieren. D.h. sie muß fragen: Welche Chancen haben wirtschaftsethische Reflexionen, in die Bestimmung des Wirtschaftsprozesses einzugehen, und, metaethisch, auf sich selbst bezogen: auf welche Weise sollten wirtschaftsethische Reflexionen erfolgen, damit sie gerechtfertigterweise den Wirtschaftsprozeß bestimmen. Aus dieser Perspektive muß die kapitalistisch-marktwirtschaftlich organisierte Wirtschaft als eine (empirisch nicht einmal in reiner Form auftretende) Variante unter mehreren möglichen Alternativen angesehen werden. Von daher ist auch der Unternehmer nicht der einzige denkbare Produzent von Gütern, sondern man könnte sich ebensogut Leiter von Produktionskollektiven oder Direktoren öffentlich-rechtlicher Anstalten als Akteure vorstellen, die mit Problemen ähnlicher Reichweite konfrontiert sind. Eine Wirtschaftsordnung würde somit die rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen für die Akteure festlegen. Wenn wir der Argumentation von RAWLS (1976) folgen, so lassen sich Wirtschaftsordnungen einerseits hinsichtlich der Verteilung von Gütern, andererseits hinsichtlich der Allokation von Gütern bewerten. So wäre z.B. die freie Marktwirtschaft dann im (moralischen) Vorteil, wenn gezeigt werden könnte, daß stärker egalitäre Wirtschaftsordnungen - wie der ehemals real existierende Sozialismus - eine Gleichverteilung der Güter nur auf Kosten einer so geringen Allokation bewerkstelligen könnten, daß vergleichbare Wirtschafts-

⁵⁷ entnommen aus GERUM (1989b: 141).

⁵⁸ wie Eigentumsrechte, Kartellrechte, Patentrechte, Herstellungsrechte, Vertriebsrechte, Arbeitsrecht usf.. Damit ist im weiteren selbstverständlich der Staat bzw. die Ebene der staatlichen Wirtschaftspolitik mit seinen Institutionen und Akteuren angesprochen, nämlich über die Frage, inwiefern und auf welche Art sich 'Wirtschaftsordnungen' politisch lenken lassen resp. gelenkt werden. Vgl. dazu die Kontroverse zwischen SCHARPF (1989) und LUHMANN (1989c).

ordnungen mit Ungleichverteilung ein höheres Einkommensniveau der unteren Schichten bereitstellen könnten, als das allgemeine Niveau der Gleichverteilung für alle Schichten⁵⁹.

Die hier behandelten Positionen gehen allerdings sämtlich von Problemstellungen aus, die für marktwirtschaftliche Ordnungen zutreffen. Das in ethischer Hinsicht wohl entscheidende Kennzeichen marktwirtschaftlicher Ordnungen besteht in dem großen Handlungsspielraum, der für unternehmerische Aktivitäten offen gelassen wird. GERUM sowie STEINMANN und LÖHR gingen nun davon aus, daß die gegebenen institutionellen Bedingungen, die diesen Handlungsspielraum eröffnen, als zunächst einmal gegeben hinzunehmen seien, d.h. die Unternehmen können den damit gegebenen Handlungsspielraum ausnutzen. Eine über diese institutionelle Normierung hinausgehende Einschränkung des Handlungsspielraums durch ethische Dialoge wäre dann die geforderte situative Korrektur in den Fällen, wo das Formalziel mit moralisch inadäquaten Mitteln zu realisieren versucht wird. ULRICH plädiert nun dafür, Diskurse über die Notwendigkeit solcher zusätzlicher Beschränkungen schon in den unternehmerischen Entscheidungsprozeß selbst hineinzunehmen. Folgt man dieser Linie, so wird jedoch ein - sozialhistorisch u.E. viel bedeutsamerer - Fall übersehen: der des unternehmerischen Zuwiderhandelns gegen institutionelle Rahmenbedingungen, ohne dafür auf eine brauchbare ethische Legitimation zurückgreifen zu können. Historische Beispiele wären dafür u.a.: Schmuggel, Schwarzmärkte und 'Republikflucht' (sozusagen als eine Form des Schmuggels der Ware Arbeitskraft). Diese Formen lassen sich gewissermaßen als latenter Widerstand der Akteure im Wirtschaftssystem interpretieren, indem insbesondere eine rigide institutionelle Rahmung bzw. Beschränkung wirtschaftlichen Handelns durch gegenüber der staatlichen Autorität soweit möglich latent gehaltene Aktionen unterhöhlt wird. In diesen Fällen besteht jedoch für die Akteure keine Chance eines offenen Diskurses oder Dialogs mit den institutionellen Autoritäten, sondern lediglich die Möglichkeit einer latenten Kommunikation mit weiteren Akteuren, die als loyale Komplizen innerhalb einer Schattenwirtschaft behandelt werden können.

Unter Bedingungen marktwirtschaftlicher Ordnung stellt sich das Problem ethischer Selbstbindung jedoch auf eine ganz andere Weise. Hier geht es zunächst um die Bedienung partieller, d.h. nicht notwendig generalisierbarer Interessen. Unternehmer produzieren insofern für Märkte, die nicht notwendigerweise die Bedürfnisse aller in einem Wirtschaftssystem beteiligten Akteure befriedigen müssen. Insofern stellt das von ULRICH geforderte Diskursmodell, das eine Beteiligung aller möglicherweise Betroffener am Entscheidungsprozeß bzw. die ethische Selbstbindung des Unternehmens an derartige Diskurse verlangt, ein Problem dar. Produktion für einen bestimmten Markt bzw. eines bestimmten Gutes stellt eine Verfügung über knappe Ressourcen dar, die alle Akteure innerhalb eines Wirtschaftssystems betrifft. Insofern könnte bei der Produktion eines jeden Gutes danach gefragt werden, ob alle Akteure eines Wirtschaftssystems damit einverstanden sind, daß dieses Gut produziert wird. D.h. all diejenigen, die kein Interesse an der Produktion von Schokoladenpudding haben, könnten nun auf die Idee kommen, aus ethischen Gründen für eine sinnvollere Verwendung (z.B. Vanillepudding) der Ressourcen als zur Produktion von Schokoladenpudding zu plädieren. Es ist leicht einzusehen, daß derartige Diskurse auf nahezu jedes Gut ausgedehnt werden könnten. Geld stellt bekanntlicherweise eine Abkürzung derartig ausweiterbarer Diskurse über die Koordination der Güterproduktion dar. Konsumenten können somit nicht durch Argumente beeinflussen, welche Güter gesellschaftlich produziert werden, aber durch das Ausgeben von Geld. Man könnte insofern eine Variation des RAWLSschen Argumentes vorschlagen: Welche Folgen hätte die Implementation von mehr Diskursen bei der Entscheidung über die Verwendung von Ressourcen zur Herstellung von Gütern für die in einer Wirtschaftsordnung denkbare Produktionsgeschwindigkeit. D.h. würde mehr Gerechtigkeit im Sinne einer stärkeren

⁵⁹ Dieser auf RAWLS (1976) zurückgehenden Argumentation scheint auch LÖHR (1991: 238 f.) beizupflichten. LÖHR bezeichnet damit die "friedensstiftende Funktion des Gewinnprinzips" (LÖHR 1991: 238).

ethischen Reflexion und kommunikativen Auseinandersetzung über die Verwendung von knappen Mitteln derartige Koordinationsprobleme aufwerfen, daß darüber die Höhe des wirtschaftlichen Gesamtproduktes beeinträchtigt werden würde, könnten bzw. sollten sich die Mitglieder einer Gesellschaft dafür entscheiden, grundsätzlich den Markt als primäres Regulativ der Allokation von Ressourcen zuzulassen. Mit diesem Argument ließe sich dann zeigen, daß die Implementation von Diskursen oder dem Dialogprinzip auf allen Ebenen und zwischen allen Beteiligten in einem Wirtschaftssystem nicht nur ökonomisch, sondern auch ethisch unsinnig ist⁶⁰. Aber auch eine korrektive Hinzunahme ethischer Bindungen erweist sich nicht in allen Fällen als ethisch und auch ökonomisch sinnvoll. So könnten womöglich Nichtraucher als Betroffene einer durch Folgeschäden des Nikotinkonsums von Rauchern verursachten Kostensteigerung im Gesundheitssystem mit guten Gründen durch Diskurse oder Dialoge auf Unternehmen der Zigarettenindustrie einwirken; ihre Produktion vollständig einzuschränken. Allerdings zeigen historische Beispiele derartiger prohibitiver Maßnahmen, daß dadurch erstens die Produktion von Suchtmitteln nicht zu bremsen und zweitens als Gegenereffekt sogar eine Steigerung der Kriminalitätsrate und des organisierten Verbrechens zu erwarten ist.

Das Problem der Ansätze von ULRICH sowie von STEINMANN und LÖHR oder GERUM besteht letztendlich darin, daß sie sowohl Bedingungen als auch mögliche Konsequenzen der Implementation unternehmensethischer Dialoge oder Diskurse nicht angemessen reflektieren. Zwar wird von ihnen (insb. bei LÖHR 1991: 295-382) auf das Problem der Implementation des Dialogprinzips eingegangen, aber durchweg im Sinne von 'Regelungen', die gewissermaßen nachträglich schon gewachsenen Unternehmensstrukturen entgegengesetzt werden müßten. Daran zeigt sich eine Eigentümlichkeit des "Erlanger Ansatzes". Vor allem LÖHR (234-240) rekonstruiert das Gewinnprinzip als eine normative Regel, die sozial (aber nicht über das Dialogprinzip) gewachsen sei und nachträglich einer ethischen Begründung zugeführt werden könnte. Auch die strukturellen und kulturellen Merkmale des Unternehmens als Organisation scheinen sich (so verläuft zumindest die Argumentation bei LÖHR 1991: 315-329) selbstläufig entwickelt zu haben. Dies führt uns zu der Vermutung, daß ethische Reflexionen auf die Genese sozialer Strukturen und Regelprinzipien keinen großen Einfluß ausüben, so daß man sich fragt, ob denn für die Zukunft - auch bei einer wissenschaftlich reflektierteren Implementation von Unternehmensethik - ein größerer Einfluß von Ethik auf die Entscheidungsprozesse im Unternehmen zu erwarten sein wird, oder ob sich durch eine Stärkung der ethischen Position die Situation eventuell sogar verschlimmert, indem sich verschiedenartige Prinzipien (Arbeitsteilung, Gewinnmaximierung, Ethikcodices) bei der Entscheidungsfindung im Unternehmen blockieren. Aber auch eine umgekehrte Vermittlung von gewachsenen Orientierungen eines Unternehmens und ethischer Reflexion wäre denkbar. So wird zwar aus dem Fall Nestlé, den STEINMANN und LÖHR als Referenzbeispiel anführen, deutlich, daß als empirische Bedingung eine aufgebrachte internationale Öffentlichkeit mit massiven Sanktionen (Boykottinitiativen, die sogar von kirchlichen Institutionen mitgetragen wurden) Einfluß auf das Unternehmen ausübten. Derartige Reaktionen auf die Öffentlichkeit, die tendenziell von Unternehmen als Konsument interpretiert werden muß, sind Erscheinungen, die nicht primär ethischer Art zu sein brauchen, sondern durchaus auf ökonomischen Kalkulationen von Wirtschaftsorganisationen fußen können. Das zeigt sich ja zum Beispiel auch in dem massiven Einfluß des ökologischen Diskurses auf die gegenwärtige Marketingstrategie von Unternehmen in entwickelten Industrienationen. Was uns zu fehlen scheint, ist eine Rekonstruktion der Vermittlung von sozialgenetisch entstandenen Unternehmensformen und der Implementation von unternehmensethischer Reflexion.

(e) Der Frage, wie eine Unternehmensethik in die Planungs- und Entscheidungsprozesse von Wirtschaftsorganisationen eingebaut werden kann, wird bisher wenig nachgegangen. Ein Ver-

⁶⁰ LÖHR (1991) stimmt diesem Argument insoweit bei, daß Unternehmensethik nicht zu einem "Dauerpalaver" ausarten dürfe.

such, in diese Richtung zu gehen, stellt die Argumentation von SCHREYÖGG (1989) dar. Zunächst kritisiert SCHREYÖGG ein sogenanntes klassisches Modell des unternehmerischen Planungsprozesses, das an einer einfachen Version der Zweck-Mittel-Rationalität ausgerichtet gewesen sei (SCHREYÖGG 1989: 249). Dabei sei insbesondere das Problem der Zielbestimmung im Unternehmen zu wenig berücksichtigt worden. Schließlich sei letzteres ja nur als kommunikativer Prozeß zu denken, "ein Prozeß, der der Möglichkeit nach jedem Argument und jeder begründbaren Begehrung nach offensteht" (SCHREYÖGG 1989: 251). Zudem zeige sich in modernen Wirtschaftsorganisationen eine weite Auffächerung des organisatorischen Entscheidungsprozesses, da die Organisation selbst in einer Reihe von Subsystemen (der Planung, der Forschung, des Betriebs, der Personalabteilung, der Marktforschungsabteilung, der Produktionsabteilung, des Rechnungswesens oder der Entwicklungsabteilung) zerfalle. Es stellt sich dabei die Frage, wie einerseits diese einzelnen Abteilungen untereinander koordiniert sind, und wie andererseits die jeweils anderen Abteilungen selbst Informationen und Entscheidungen selektieren. Die Analysen von SCHREYÖGG sind in diesen Punkten allerdings noch nicht sehr weit fortgeschritten. Anhand eines empirischen Beispiels, der Challenger-Katastrophe, versucht er den Grad des Einbaus eines sogenannten "Reflexivitätsprinzips", das er aus der LUHMANNschen Systemtheorie ableitet, einzuschätzen. "Reflexivität heißt, daß Subsysteme das Lernen und Planen auch auf sich selbst anwenden". Am Beispiel der Challenger-Katastrophe meint SCHREYÖGG nun zeigen zu können, daß innerhalb des Planungs- und Entscheidungsprozesses, bestimmte Informationen aus bestimmten Abteilungen nicht aufgenommen wurden bzw. "weggepuffert wurden, um die gefundene gemeinsame Definition der Situation nicht wieder zu gefährden". Es fragt sich allerdings, ob SCHREYÖGG in seiner Unterscheidung zwischen reflexiven und weniger reflexiven Planungsprozessen ein sinnvolles Kriterium gefunden hat. Denn schließlich wäre es auch ein in seinem Sinn reflexives Verfahren, an einem bestimmten Punkt den Prozeß der Entscheidungsfindung abzubrechen, bzw. keine weiteren Informationen hinzuzuziehen, die gefundene Konsense erneut in Frage stellen würden. Die Beteiligten wüßten sozusagen um die Möglichkeit endloser Diskussionen, die durch das ständige Hinnehmen neuer Informationen entstehen können. Entscheidungen implizieren insofern immer ein Stück Unsicherheit, da zwischen mehreren möglichen Alternativen gewählt wird, zu denen weder vollständige Informationen noch sichere Prognosen verfügbar sind. Insofern können Entscheidungen immer auch falsch getroffen werden, allerdings kann auch das Offenhalten von Entscheidungssituationen fatale Folgen zeitigen⁶¹. Vor allem bleibt aber SCHREYÖGGs Vorschlag hinsichtlich unserer Frage, wie Organisationsstrukturen bzw. Formen der Unternehmenskultur die Möglichkeit ethischer Reflexion innerhalb von Wirtschaftsorganisation beeinflussen können (und umgekehrt), nur sehr allgemein behandelt. In dieser Hinsicht erscheinen uns die Ansätze der Unternehmenskulturforschung und Unternehmensethik als wenig hilfreich. Dies betrifft auch eine Reihe von Typisierungsvorschlägen von Unternehmenskulturen (z.B. ANSOFF 1979, DEAL und KENNEDY 1982 oder KETS de VRIES und MILLER 1986) sowie der neueren Untersuchung von Ulrich und THIELEMANN (1992) zu unternehmensethischen Denkmustern bei Führungskräften. Die zitierten Untersuchungen sind zwar in einem bestimmten Rahmen - z.B. bezogen auf einzelne mögliche Bestimmungsfaktoren von kultureller und ethischer Ausprägung von Verhalten in Unternehmen - durchaus instruktiv - es fehlt jedoch eine plausible Einordnung der hervorgehobenen Dimensionen in den Entscheidungsprozeß einer privatwirtschaftlichen Organisation. Typisierungen der Organisationstheorie im engeren Sinne (wie z.B. bei MINTZBERG 1979, FOX 1974 oder ETZIONI 1961) scheinen da als Ausgangsbasis zweckmäßiger.

⁶¹ nämlich zum Beispiel dann, wenn man mit einem Produkt zu spät auf den Markt kommt.

(5) Etwas näher an der empirischen Ebene von Unternehmen liegen Ansätze der Führungskultur. Die Thematisierung von Führungskultur läßt sich von drei Strängen her entwickeln:

- der sogenannten Wertewandeldebatte, die zu der Annahme führt, daß die Führungskräfte von morgen andere Präferenzstrukturen aufweisen würden als das bisherige Management und insofern in neuer Form in das Unternehmen integriert werden müßten. So behaupten beispielsweise ROSENSTIEL u.a. 1991, daß gerade die Karriereorientierung bei Führungsnachwuchs stark nachgelassen habe (von 46,3 % Mitte der 80er Jahre auf 25,3 % der Befragten Ende der 80er)⁶². Zwar würde der Führungsnachwuchs nicht zu einer völligen Freizeitorientierung oder einem prinzipiell alternativen Engagement umschwenken, sondern sich in seiner Orientierung eher zwischen Karriereorientierung und Freizeitorientierung bzw. Karriereorientierung und alternativem Engagement verorten. Von hier scheint aber ein bemerkenswerter Einfluß auf die zukünftig erwartbare Führungskultur ausgehen zu können.
- Verstärkt wird diese Entwicklung durch eine Veränderung der Mitarbeiterqualifikationen, die insbesondere durch die erheblichen technischen Veränderungen in den modernen Produktionsbereichen bewirkt werden (vgl. dazu BUNGARD 1990: 200 ff.). Auch auf der Ebene von Personalpolitik wird von sogenannten Paradigmenwechseln gesprochen, die mit der Genese des 'Wissensarbeiters' einhergehen, der für die Informationsgesellschaft zu einem typischen Mitarbeiter werde⁶³.
- Ein dritter Strang stellt die zunehmende sozialwissenschaftliche Reflexion von Führung innerhalb der Unternehmen selbst dar. Hier ist es vor allem die Aufnahme neuerer Ansätze der Organisationsforschung, die um das Problem von Arbeitsbeziehungen innerhalb von Organisationen kreisen, die bis in die Management-"Philosophie" vordringen⁶⁴.

⁶² Vgl. dazu von ROSENSTIEL u.a. (1991: 60 ff.), die Ergebnisse dieser Studie sind kaum vergleichbar mit der von KAUFMANN u.a. (1986). Die letzteren beziehen sich erstens auf die Werthaltungen innerhalb einer anderen Generation von Führungskräften, zum zweiten werden dabei ethische Werthaltungen in Verbindung mit religiösen Überzeugungen abgefragt.

⁶³ Vgl. dazu SCHEUTEN (1989: 322 ff.).

⁶⁴ Vgl. dazu HOHL und KNICKER (1987), vor allem aber TÖRK (1989, 1990).

(6) Zum Schluß möchten wir noch zwei empirische Studien referieren, die sich mit dem Zusammenhang von ethischem Urteilen und Handeln von Individuen in Organisationen befassen.

(a) ZEY-FERRELL und FERRELL (1982) kommen in ihrer Untersuchung des Zusammenhangs von "Role-Set Configuration and Opportunity as Predictors of Unethical Behavior in Organizations" zu drei bemerkenswerten Ergebnissen. Sie analysierten in einer Befragung das berichtete ethische bzw. nichtethische Verhalten von korporativen Klienten, von Werbefirmen und Beschäftigten der Werbefirmen selbst. Dabei fanden sie erstens die Bestätigung einer von ihnen so benannten Distanzhypothese, nach der die ethische Relevanz eines signifikanten Anderen geringer ist umso größer dessen soziale Distanz zum Akteur ist: Es zeigte sich bei dieser Befragung, daß sich weder die korporativen Klienten stark durch die ethische Haltung der Werbeleute noch umgekehrt letztere von den moralischen Einstellungen der ersteren beeinflussen ließen (siehe ZEY-FERRELL und FERRELL 1982: 601). Bei den korporativen Klienten sei es zudem zu einem geringen Einfluß von peers auf das moralische Urteil und Verhalten gekommen. Diese Ergebnisse unterstützen zunächst die These, daß traditionellerweise die Differenz zwischen Mitgliedschaft und Nichtmitgliedschaft in Organisationen ein bedeutsames Orientierungspotential für das Handeln darstellt. Zudem komme es bei den Akteuren der korporativen Klienten zu einer gewissen Autoritätsorientierung im Verhalten ("what I think topmanagement believes"). Im Gegensatz dazu folgten die Akteure in Werbefirmen eher den Einstellungen der Peers und verhielten sich innerhalb ihrer Organisationen selbst eher egalitär und kooperativ.

Diese Ergebnisse unterstützen zwei theoretische Hypothesen, die wir am Anfang dieses Kapitels vorgestellt hatten: 1. daß für die Reflexion des Verhaltens in Organisationen die Unterscheidung zwischen Organisationsmitgliedern und Nichtmitgliedern relevant ist; 2. daß die Rigidität der Kooperations- und Koordinationsformen in Organisationen von der Struktur der Unternehmen abhängt - und dabei möglicherweise auf eine Organisationskultur verweist.

(b) DERRY (1987) beschäftigt sich in einer Untersuchung mit der Frage, wieweit Organisationsmitglieder zu moralischen Reflexionen von arbeitsbezogenen Konflikten tendieren und welcher Art diese Reflexionen sind. Seine Befunde ergeben ein etwas komplexeres Bild der moralischen Einbindung von Personen in Organisationen. Das erste Ergebnis bezieht sich auf die Proportion der Personen, die moralische Konflikte bei der Arbeit erfahren haben zu denjenigen, die behaupteten, keine derartigen Erfahrungen gemacht zu haben. Sie betrug zwei Drittel zu einem Drittel. Der Anteil von zwei Dritteln der Befragten, die einen moralischen Konflikt bei der Arbeit erfahren zu haben glaubten, ist in gewisser Hinsicht schon erstaunlich, vor allem, wenn man es auf ein weiteres Ergebnis aus der Studie bezieht, nämlich auf den Umstand, daß die moralischen Konflikte überwiegend gerechtigkeitsorientiert thematisiert wurden (in 26 zu 1 Fällen). Zudem fand sich bei Managern und Stabsangestellten, die moralische Konflikte angaben, eine stärkere Orientierung an Interessen der Organisation. Das legt zumindest die These nahe, daß in Organisationen die Wahrnehmung moralischer Konflikte nicht auszuschließen ist, aber damit noch keine handlungsorientierende Relevanz zu besitzen braucht. Es ist insofern denkbar, daß die Organisationsmitglieder bestimmte Situationen als moralische Konflikte selbst erleben, sich aber in ihrer Entscheidungsweise an die von der Organisation geforderten Erwartungen anpassen. Dies verweist wiederum auf die Richtigkeit der These, daß die Reflexion der Mitgliedschaftsbedingungen für die Organisationsmitglieder für ihr Handeln innerhalb der Organisation höhere Relevanz besitzt.

Der theoretische Ausgangspunkt in DERRYs Untersuchung liegt in der für den Ansatz von Carol GILLIGAN (1977) zentralen Unterscheidung zwischen fürsorgeorientierten und gerechtigkeitsorientierten Moralauffassungen. DERRY führt das Ergebnis der vorwiegend gerechtigkeitsorientierten Reflexionsweise arbeitsbezogener moralischer Konflikte auf die Struktur der Organisation zurück. Um dies besser zu verstehen, seien hier noch einige methodische Besonderheiten der Untersuchung genannt. DERRY führte insgesamt 40 halboffene Interviews (20

Frauen, 20 Männer) durch, die vier Schwerpunkte besaßen: das Selbstkonzept der Befragten, der moralische Konflikt und seine Entscheidung, die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz und die Veränderung des Selbstkonzepts durch den Verlauf des Interviewgesprächs⁶⁵. Die von DERRY referierten Ergebnisse beziehen sich überwiegend auf den zweiten Punkt der moralischen Konflikte. Das stellt ein gewisses Manko der Auswertung dar. Der Umstand, daß DERRY alle Interviews im selben Betrieb führte und dabei Personen mit stark vergleichbaren beruflichen Tätigkeiten⁶⁶ befragt hat, hätte u.E. stärker berücksichtigt werden müssen. Die Merkmale der Organisation, aus der alle Probanden stammen, werden lediglich am Rande mitgenannt und nur an einer Stelle stärker auf die Ergebnisse bezogen. Offenbar handelt es sich um die Tochterfirma einer größeren Gesellschaft mit überwiegend industrieller Fertigung. DERRY beschreibt das innerbetriebliche Klima als teamartig. Dies soll, so argumentiert DERRY zumindest, Auswirkungen auf die Präferenz für gerechtigkeitsorientierte Argumentationsweisen gehabt haben. Zudem ist unklar, inwiefern die 40 Probanden die Belegschaft ihrer Firma repräsentieren. Die Gleichverteilung zwischen Managern und Stabsangestellten im Sample dürfte wohl kaum der Verteilung der Gesamtbeschäftigten entsprochen haben, ebenso wie die Gleichverteilung zwischen Männern und Frauen.

Betriebliche Organisation und Kontrolle

(1) Die Mitte der 80er Jahre in der deutschen Industriesoziologie prominent gewordene, zuvor hauptsächlich im angelsächsischen Raum geführte Labour-Process-Debate ist aus mehreren Gründen relevant für das von uns behandelte Thema "Moral im Betrieb". Während die zuvor dargestellten Ansätze der Unternehmenskultur und Unternehmensethik sich primär auf die Problematik der Entscheidungsprozesse in Unternehmen bezogen, steht in der Labour-Process-Debate die Frage nach der innerbetrieblichen Kontrolle im Mittelpunkt. Das Problem innerbetrieblicher Kontrolle wird dabei überwiegend auf der Ebene von Machtbeziehungen gedeutet, wobei diese entweder als offene oder versteckte - aber zwischen den Parteien unvermittelte - Konflikte auftreten, oder in Aushandlungsprozessen (bargaining) zu Konsensen abgearbeitet werden⁶⁷. Typische Merkmale der Labour-Process-Debate können gesehen werden in

- einer marxistischen Grundorientierung, die sich insbesondere darin zeigt, daß der Hauptkonflikt in der Kontrollbeziehung zwischen Kapital und Arbeit gesehen wird,

⁶⁵ Vgl. dazu den im Anhang der Arbeit von DERRY (1987: 46 ff.) abgedruckten Interviewleitfaden.

⁶⁶ auch wenn die Position im Betrieb unterschiedlich war, also teils Manager, teils Stabsangestellt befragt wurden.

⁶⁷ Selbstverständlich implizieren die in einem Betrieb gepflegten Vertrauens- und Kontrollbeziehungen zwischen Management und Belegschaft 'Unternehmenskultur' - sie stellen zumindest zwei ihrer zentralen Komponenten dar. Hier knüpft ja insbesondere die oben vorgestellte Typologie von FOX (1974) an. Demgegenüber kann von Unternehmenskultur als Steuerungsinstanz (vgl. dazu neuerlich SCHIENSTOCK 1991) ebenso die Ausprägung von Vertrauens- und Kontrollbeziehungen beeinflussen.

- ein Interesse an der Bestimmung historischer Trends der kapitalistischen Organisation von Arbeitsprozessen
- und der schon implizit genannten Orientierung am politischen Gehalt von Organisationen, d.h. über die Relevanz der Kategorien Macht, Herrschaft und Kontrolle⁶⁸.

Thematisch befaßt sich die Labour-Process-Debate vorwiegend mit drei Problemstellungen⁶⁹:

1. der Bestimmung globaler Kontrollstrategien durch das Kapital, wie sie paradigmatisch in der Form des Taylorismus gesehen werden kann. Es kommt dabei allerdings zu einer erheblichen Differenzierung der beobachteten Kontrollstrategien, so daß einfache Gegenüberstellungen (wie beispielsweise Taylorismus versus Toyotismus) in aller Regel zurückgewiesen werden. Die Frage nach Kontrollstrategien des Management bzw. "des Kapitals" ist in sich sehr vielschichtig, so daß zunächst behauptete unlineare Entwicklungstrends zu einer immer rationaleren und effizienteren Kontrolle des Arbeitsprozesses (zur "reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital") mehr und mehr in der Diskussion zurückgenommen wurden.
2. Von großer Bedeutung ist ebenso die Bestimmung der Einflüsse technologischer Innovationen auf den Produktionsprozeß und ihrer Folgen für die Arbeitsbeziehungen, der resultierenden Umschichtungen im Produktionsprozeß und veränderter Positionen der betroffenen Gruppen von Beschäftigten auf internen und externen Arbeitsmärkten. Auch in diesem Punkt wird eine zunächst angenommene These, nämlich die Behauptung einer mit zunehmender Technisierung einhergehenden Zunahme von Kontrollmöglichkeiten durch das Management, im Laufe der Diskussion zurückgenommen.
3. Die internen Arbeitsmärkte innerhalb von Unternehmen sind - so lautet eine weitere Ausgangsthese der Labour-Process-Debate - ebenfalls hierarchisch strukturiert, d.h. durch soziale Schließungsprozesse gekennzeichnet. Dabei wird von der Überlegung ausgegangen, daß bestimmte Gruppen innerhalb der Beschäftigten bzw. der Belegschaften über besondere Möglichkeiten verfügen, interne Arbeitsmärkte zu kontrollieren, einschließlich ihrer Zugangschancen.

⁶⁸ Vgl. dazu die Überblicksartikel von LITTLER (1987) und DOHSE (1987).

⁶⁹ Vgl. dazu ebenfalls LITTLER (1987), DOHSE (1987) sowie LAPPE (1987).

(2) Aufgrund des Anwachsens der Literatur zur Labour-Process-Debate erschien es uns unmöglich, alle Beiträge in gleichem Maße wahrzunehmen, noch hielten wir es in bezug auf unsere Fragestellung für sinnvoll. Wir haben insofern eine zweifache Selektion vorgenommen:

1. haben wir die vielfältigen Frageebenen der Labour-Process-Debate nur insofern einbezogen, als sie Anhaltspunkte für die Relevanz von Moral bei der Lösung von Arbeitskonflikten boten.
2. Da zu dem letzten Punkt die Autoren der Labour-Process-Debate kaum explizite Aussagen treffen, war es unumgänglich, eine Reihe von Thesen und referierten Beobachtungen bzw. empirischen Befunden "gegen den Strich" zu lesen.

Der für unsere Problemstellung erste brauchbare Anhaltspunkt aus der Labour-Process-Debate ist die Feststellung, daß mit dem Arbeitsvertrag die Beziehung zwischen Lohnarbeiter und Kapitaleigentümer bzw. Management nicht vollständig bestimmt ist. Lohnarbeit ist - auf das LUHMANNsche Organisationskonzept bezogen - eine Form von Mitgliedschaft, das heißt, der Arbeitsvertrag definiert (unter anderem) lediglich generalisierte Autorität des Management bzw. Folgebereitschaft des Lohnarbeiters gegenüber flexibel bestimmbar Anweisungen, die nicht im einzelnen Gegenstand des Arbeitsvertrags sind. Die Überlegung, daß die Struktur des Arbeitsprozesses nicht durch den Arbeitsvertrag bestimmt werden kann, ist einer der grundlegenden Ausgangspunkte fast aller Beiträge der Labour-Process-Debate⁷⁰. Dabei ist gegenüber BRAVERMAN zu betonen, daß nicht nur die zeitliche Dimension der Arbeit (Arbeitsdauer) vertraglich bestimmt werden kann⁷¹. Auch in sachlicher Hinsicht (z.B. in bezug auf das Tätigkeitsspektrum) oder in sozialer Hinsicht (Einnahme einer Position innerhalb der Hierarchie, z.B. Vorarbeiter) lassen sich generelle Momente bestimmen. Allerdings bleiben in allen Dimensionen Unbestimmbarkeiten. So kann z.B. zeitlich das Problem des Arbeitstempos, sachlich das der konkreten Ausführung von Arbeitsvorgängen und sozial die Auslegung von Anweisungs- oder die Übertragung bzw. Auslegung von Weisungskompetenzen nicht schon per Vertrag vollständig gelöst werden.

Aus diesen Unbestimmbarkeiten wird nun von den Autoren der Labour-Process-Debate ein Interesse der Unternehmen an einer Kontrolle des konkreten Arbeitsprozesses abgeleitet.

⁷⁰ Vgl. dazu BRAVERMAN (1977, Kap. 1); EDWARDS (1979) oder auch FRIEDMAN (1987, S. 100 ff). Die Vorstellung geht übrigens auch schon implizit in die MARXsche Theorie des Mehrwerts ein.

⁷¹ Vgl. BRAVERMAN (1977: 52).

Während amerikanische Autoren (wie BRAVERMAN, EDWARDS oder BURAWOY) dazu tendierten, die Geschichte der amerikanischen Arbeitsbeziehungen als Erfolgsgeschichte von Kontrollstrategien des Managements auszulegen, hielten britische Autoren (wie z.B. WOOD, KELLY, LITTLER oder SALAMAN) mit Verweis auf historische Prozesse in ihrem eigenen Land Beispiele der Modifikation, Abwehr und Umleitung von Kontrollstrategien des Managements durch Einflußnahme und Interessenvertretung von Gewerkschaften und sonstigen Arbeiterorganisationen dagegen.

Für uns sind die Fragen nach der tatsächlichen Effektivität solcher Kontrollen oder der historischen Entwicklung von Kontrollstrategien weniger interessant. Wichtiger hingegen erscheint es uns hier, zweierlei genauer zu bestimmen:

(a) auf welche Art und Weise wird die Unbestimmtheit/Kontingenz des Arbeitsvertrags geschlossen bzw. welche Art von Konflikten und Konfliktlösungen gehen daraus hervor?

(b) Auf welche Ebenen beziehen sich die Konfliktthemen?

(a) Die mehr oder weniger explizite Antwort der Labour-Process-Ansätze auf die erste Frage lautete: Kontrolle bzw. Konflikt über die Verfügung über Kontrollmöglichkeiten. Der theoretische Hintergrund besteht u.E. in einer zumeist unausgesprochenen, wenig präzisierten Machtkonzeption. Die Konzepte der Einflußnahme bzw. des Einverständnishandelns, wie sie in der deutschen Diskussion teilweise eingeführt werden, stellen ebenfalls keine präzisen, von Machttheorien abgrenzbaren Ansätze dar⁷². Wir bezeichnen die Erklärungsweisen der Labour-Process-Ansätze deshalb als Machtkonzepte, weil es sich bei ihnen um die Rekonstruktion von Strategien zur Durchsetzung oder Verteidigung von Kontrollmöglichkeiten über den Arbeitsprozeß handelt. Im Arbeitsprozeß kommt es zur Koordination verschiedener Handlungen (Arbeitstätigkeiten), die als stark vorselektiert (durch Technik, Arbeitssystem usw.) angesehen werden können. Der Arbeitende hat dabei mehr oder weniger Handlungsspielräume, d.h. bei der jeweiligen Ausführung seiner Tätigkeit handelt es sich um seine eigenen Selektionen. Diese Selektionen besitzen jedoch ebenfalls eine selektierende Funktion für die anderen am Arbeitsprozeß beteiligten Akteure, insofern sie vor dem Problem stehen, ob sie den Selektionen des einen Akteurs folgen oder nicht. Insofern handelt es sich basal um ein Problem der Macht: die Art der Ausführung von Tätigkeiten setzt Bedingungen für den weiteren Verlauf des Arbeitsprozesses. Hierarchische Kontrolle durch das Management stellt insofern den Versuch dar, Hegemonie über die Vorgaben für die Tätigkeitsausführungen der

⁷² Vgl. dazu ZÜNDORF (1986) oder SCHMIDT (1986), kritisch dazu MILL (1986).

Beschäftigten zu gewinnen, d.h. die Arbeiter dazu zu bewegen, ihre Tätigkeiten in bestimmter (so und nicht anders) Weise zu verrichten, d.h. in ihren Handlungsselektionen (Ausübung der Tätigkeit) den Selektionen des Managements (Tätigkeitsbestimmungen) zu folgen. Wir möchten dies kurz an einem Beispiel verdeutlichen: Nehmen wir an, in einem Betrieb, der über eine weitgehend automatisierte Fertigung verfügt, gäbe es eine kleine Gruppe von Reparateuren, die zur Instandhaltung und Beseitigung von Störungen im Produktionsablauf eingestellt wären. Diese Reparateure verfügten nun über ein relativ exklusives Wissen, das den Meistern oder höhergestellten Technikern der Stabsabteilung nur rudimentär geläufig wäre. Dieses Wissen erlaubt den Reparateuren, sich einer Reihe von Kontrollmöglichkeiten seitens des Managements zu entziehen und diese insofern (gegebenenfalls gegen deren Willen) zur Akzeptanz ihrer Vorgaben (z.B. der Dauer bestimmter Reparaturvorgänge, der Vertuschung von Unterlassungen bei der Instandhaltung) zu bewegen. Die Erfolgsaussichten dieser Strategie wären geringer, wenn beim Management selbst mehr Wissen um den Arbeitsvorgang der Reparateure vorläge, weil dann mehr Kontrolle der Arbeitstätigkeiten der Reparateure durch das Management möglich wäre.

(b) Die Bereiche, auf die sich die Konflikte um die Kontrolle der Arbeitsbeziehungen⁷³ beziehen, können zunächst folgendermaßen unterschieden werden: einerseits als Konflikte über die Kontrolle des Kapitaleinsatzes, über Betriebs- und Unternehmensziele, über die Festlegung von Marktstrategien, Produktinnovationen, Preispolitik usw., andererseits als Konflikte über die Kontrolle des Arbeitsprozesses selbst, d.h. die produktionsbezogenen Seiten (Arbeitsteilung, Aufgabenbeschreibung, Technikeinsatz usw.) wie die personenbezogenen Aspekte der Arbeit (d.h. Löhne, Sozialleistungen, körperliche Regeneration usw.). Die Autoren der Labour-Process-Debate beschäftigen sich in aller Regel mit dem zweiten Problem, und ließen gewissermaßen auch die Möglichkeit aus, der ersten Frage darüber nahe zu kommen, die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes von den möglichen Veränderungen der Arbeitsprozeßstrukturen als abhängig anzusehen. Insofern liegen die Hauptfragen der Labour-Process-Debate auf Aspekten wie

- Sicherung der Qualifikation, als Voraussetzung der Kontrolle über Maschinen, Arbeitsgegenstände und -verfahren durch die Arbeiter, damit einhergehend
- Beschränkung der Überwachungs- und Disziplinierungschancen des Managements
- Ausgestaltung des Arbeitsprozesses,
- Aushandlung von Lohnstrukturen und, insbesondere,
- Festlegung der Arbeitsgeschwindigkeit.

⁷³ Vgl. zur Unterscheidung der Konfliktbereiche vor allem LAPPE (1987).

(3) Den zweiten Punkt möchten wir hier nicht weiter verfolgen, sondern nur noch einmal im einzelnen nachvollziehen, welche Kontrollkonzepte von den Autoren der Labour-Process-Debate als mögliche Reaktionsformen des Managements auf die Unterbestimmtheit des Arbeitsvertrags angesehen wurden. Die Beiträge lassen sich dabei grob in drei Kategorien einteilen, die sich jeweils als Revisionen des ursprünglichen BRAVERMAN-Ansatzes lesen lassen. BRAVERMAN interpretierte - überspitzt formuliert - die Einführung neuer Techniken als Strategie der Vernichtung unabhängigen Produzentenwissens bzw. seiner Aneignung durch das Management und sah darin die hauptsächliche Begründung der Stabilität kapitalistischer Herrschaft.

Eine erste Revision dieser These stellt EDWARDS' Argument dar, daß neben der Form technisch vermittelter Kontrolle andere effiziente Kontrollstrategien auftreten können. Er unterscheidet dabei die Typen einfacher⁷⁴ und technischer Kontrolle, die vorwiegend auf der Grundlage negativer Sanktionen operierten, gegenüber der Form bürokratischer Kontrolle, die auf der Institutionalisierung positiver Anreize beruhe. Diese Einteilung ist mit einer historischen Einordnung verbunden: Formen einfacher Kontrolle werden für den gesamten Zeitraum des 19. Jahrhunderts behauptet, technische Kontrolle für die erste Hälfte unseres Jahrhunderts und die Ausbreitung bürokratischer Kontrolle datiert EDWARDS für die Zeit nach 1945. Diese Differenzierungen lassen sich sicherlich noch weitertreiben: Die an EDWARDS anschließende Kritik verweist zu Recht auf die mit dieser Einteilung verbundene Vereinfachung und Reduktion auffindbarer Kontrollstrukturen.

Ein zweiter Strang der Revision betrifft das Kontrollkonzept selbst. Dazu sind zwei Verschiebungen anzumerken. Zum einen überzeugt es nicht, ein grundsätzliches Interesse der Unternehmer (bzw. des Managements) an immer mehr Kontrolle zu unterstellen, da dies im Vergleich zur Billigung von geringerer Arbeitsleistung bei geringerer Kontrolle zu höheren Kosten führen kann⁷⁵, zum anderen können sich Koalitionen zwischen Gruppen des Managements und Gruppen der Arbeitnehmer bilden, die das Bild einer eindeutigen Zuordnung von Konfliktparteien (hier Management, da Arbeiter) aufweichen würden⁷⁶.

⁷⁴ Diese zerfällt nochmals in persönliche Kontrolle (durch Eigentümer) und hierarchische Kontrolle (durch Subkontrakteure, Untermeister).

⁷⁵ Vgl. dazu LITTLER und SALAMAN (1982: 265).

⁷⁶ Vgl. dazu BURAWOY (1978); WOOD und KELLY (1982).

Die dritte Linie der Kritik bzw. Einschränkung BRAVERMANs bezieht sich auf die Notwendigkeit der Konflikthaftigkeit in Arbeitsorganisationen. Hier finden sich im Grunde genommen drei unterschiedliche Überlegungen. Zum einen ist es BURAWOYs Vorstellung, daß das Agieren der Arbeiter nicht als direktes Widerstandshandeln gedeutet werden muß, sondern auch als Reaktion auf die Monotonie des Arbeitsprozesses, auf das dabei entstehende Erleben von Langeweile verstanden werden kann. Dazu 'erfänden' die Arbeiter eine ganze Palette von 'games' (z.B. Kann ich den Vorgesetzten austricksen? Kann ich die Zeitvorgaben erheblich unterschreiten? Usf.) BURAWOY interpretiert dies nun so: Die Spiele eröffneten den Arbeitern Autonomie (Spielräume), stabilisierten jedoch zugleich die extern gesetzten Spielregeln (wie Zeitvorgaben, die Vorgesetztenrolle). Zweitens verweist BURAWOY auf die Frage nach der Möglichkeit, ob Managementkontrolle immer ohne Kooperation mit der Belegschaft gedacht werden müßte. Er behauptet dagegen, daß bestimmten Strategien des Management durchaus ein Interesse an Kooperation der Belegschaft unterstellbar sei.

"Now management cannot rely entirely on the economic whip of the market. Nor can it impose an arbitrary despotism. Workers must be persuaded to cooperate with management. Their interests must be coordinated with those of capital" (BURAWOY 1983: 590).

Es würde sich dabei um einen Kontrolltypus handeln, der sich nicht ausschließlich auf Repressionen stützte, sondern ebenso um Konsens - im Sinne einer Koordination von Interessen - bemüht wäre.

Noch systematischer bemüht sich FRIEDMAN (1977, 1987) um die Einbeziehung des kooperativen Moments. Er unterscheidet zwei Basisstrategien des Managements: "direkte Kontrolle" und "verantwortliche Autonomie", die er selbst als analytisch zu unterscheidende Extrempole, die empirisch als Mischformen auftreten würden, betrachtet⁷⁷. Genauer beschreibt FRIEDMAN diese unterschiedlichen Typen folgendermaßen:

"The Responsible Autonomy type of strategy attempts to harness the adaptability of labour power by giving workers leeway and encouraging them to adapt to changing situations in a manner beneficial to the firm. To do this top managers give workers status, authority and responsibility. Top managers try to win their loyalty, and coopt their organisations to the firm's ideals ideologically. The Direct Control type of strategy tries to limit the scope for labour power to vary by coercive threats, close supervision and minimising individual worker responsibility. The first type of strategy attempt to capture benefits particular to variable capital, the second tries to limit its particular harmful effects and treats workers as though they were machines" (FRIEDMAN 1977: 78).

Er unterscheidet insofern Formen der Vertrauensbildung zwischen Management und Arbeitern. Darin findet sich eine Ähnlichkeit zu FOX' Unterscheidung zwischen High-Trust- und

⁷⁷ Vgl. dazu FRIEDMAN (1987: 108 ff.).

Low-Trust-Beziehungen in der betrieblichen Koordination (FOX 1974). An manchen Stellen erinnert die von FRIEDMAN entwickelte Differenz sogar an HABERMAS' Unterscheidung zwischen "kommunikativer" und "strategischer" Handlungsweise:

"Es besteht immer eine grundsätzliche Spannung zwischen der Notwendigkeit, Kooperation oder Zustimmung von denen, die die Arbeit machen, zu erlangen und der Notwendigkeit, sie zu Dingen zu zwingen, die sie nicht tun wollen, und sie auf eine Art und Weise zu behandeln, die gegen ihre eigenen Interessen verstößt, damit die Ziele von denen, die den Arbeitsprozeß beherrschen, erreicht werden. Dieser Widerspruch ist grundlegend für alle Klassengesellschaften. Es geht ganz allgemein um die Spannung dazwischen, einen Menschen so zu behandeln, wie man selber behandelt werden möchte (hoffentlich ein grundlegendes Prinzip klassenloser Gesellschaften, sicherlich aber eine strategische Orientierung in Klassengesellschaften), oder Menschen als 'die anderen' und das heißt vielleicht sogar unmenschlich zu behandeln. So gesehen fällt - zumindest mir - schwer, mir vorzustellen, daß mehr als zwei Strategien sinnvoll unterschieden werden können" (FRIEDMAN 1987: 108).

Trotz der konstatierten Ähnlichkeiten zu Modellen, die eindeutige moralische Implikate enthalten (FOX oder HABERMAS), bleibt auch FRIEDMAN's Konzept einer Sichtweise verhaftet, die letztlich die sozialen Prozesse als Macht- (bzw. Kontroll-)Strategien analysiert. Diese Strategien bleiben dabei gewissermaßen immer an ein Konstrukt objektiver Interessen gebunden⁷⁸. Auch wenn das Management den Arbeitern vertraut und ihnen Verantwortlichkeit überträgt bzw. Loyalität erwartet, handelt es sich dabei um eine Kontrollstrategie, die auf Verwertungsinteressen resultiert und die Klassenstruktur nicht aufhebt. Noch deutlicher ist dies bei BURAWOY, der es ja explizit als eine hegemoniale Strategie interpretiert. Insofern erscheint der von MAHNKOPF (1987) geäußerte Einwand richtig, daß es sich beim hegemonialen Fabrikregime (BURAWOY) nicht um einen normativen Konsens handele, sondern um "begrenzte Akzeptanz bestimmter Regeln und Kooperation auf Betriebsebene" (MAHNKOPF 1987: 268).

(4) Welche Folgerungen lassen sich nun aus den dargestellten Konzepten für unsere Frage nach der Relevanz von Moral im Betrieb ziehen? Zunächst wäre der Punkt der Unbestimmtheit des Arbeitsvertrags zu nennen: Es besteht sozusagen Koordinationsbedarf zwischen den Handelnden. Zudem läßt sich diese Koordination nicht alleine über Strategien direkter Kontrolle oder technischer Kontrolle lösen, es bedarf einer - wie auch immer gestalteten - Kooperation mit den Beschäftigten. Man kann so zumindest die Relevanz von mehr oder weniger offenen (resp. latenten) Aushandlungsprozeduren zwischen den Konfliktgruppen (um nicht von Klassenparteien zu reden) annehmen. Die Organisation kann die Eigenwilligkeit, die Subjektgebundenheit, das kreative Potential des einzelnen Mitglieds nutzen und in Rechnung

⁷⁸ Allerdings läßt man bei der Arbeiterklasse des öfteren die Annahme gelten, daß diese gegen ihre objektiven Interessen handeln könne.

stellen⁷⁹. Daraus muß aber weder folgen, daß das Individuum in Organisationen als moralische Person geachtet werden müßte, noch, daß die Individuen über moralische Prozeduren in Organisationen ihr Handeln koordinieren müßten.

Trotzdem läßt sich die Unterscheidung FRIEDMANs benutzen, um eine Brücke zur oben dargestellten Verantwortungsproblematik zu schlagen. Die Differenz zwischen "einfacher Kontrolle" und "verantworteter Autonomie" läßt sich analog der KAUFMANNschen Unterscheidung zwischen "Verantwortung" und "Verantwortlichkeit" lesen. Demnach könnten Kontrollbeziehungen ebenfalls als strukturell unterschiedliche Formen der Erwartungsprofile interpretiert werden, die die Organisation an ihre Mitglieder heranträgt. Diese Erwartungsprofile setzen, wie schon gezeigt wurde, strukturell unterschiedliche kognitive Niveaus der sozialen Perspektiveneinnahme voraus und könnten so Einfluß auf das individuelle Erlernen moralischer Urteilsstrukturen und deren mögliche Verfestigung im beruflichen (oder sogar außerberuflichen) Habitus ausüben. Die Organisation fordert insofern vom Mitglied als "denkendem Individuum" die Aneignung einer bestimmten soziokognitiven Perspektive. Aus diesem Grund könnte die Struktur der Kontrollbeziehungen im Arbeitsprozeß Einfluß auf die moralische Sozialisation des Individuums besitzen.

Resümee: Handlungsspielräume in Wirtschaftsunternehmen als Bereiche möglicher moralischer Regulation

Zu welchen Schlußfolgerungen könnten die hier dargestellten und erörterten unterschiedlichen Konzeptionen zu Problemen der sozialen Handlungskoordination in Wirtschaftsorganisationen anregen? Zunächst sieht es so aus, als seien die Chancen, eine moralische Dimension in Organisationen zu entdecken, denkbar schlecht. Das Handeln scheint in Organisationen nicht moralisch orientiert zu sein, sondern indifferent gegenüber der ethischen Reflexion sozialer Handlungsfolgen, es geht eher um deren strategische Kalkulation. Individuum und Organisation sind qua Mitgliedschaft aneinander gebunden, und das impliziert eher Folgebereitschaft qua Autoritäts- und Machtbeziehungen als Kooperation auf der Grundlage moralischer Einsicht. Wirtschaftsorganisationen pflegen darüber hinaus zwar eine durchaus differenzierte Wahrnehmung ihrer Umwelten, jedoch sind sie rigide an die ökonomische Rationalität gebunden, insofern jede dem Unternehmen zurechenbare Entscheidung als Disposition über eine

⁷⁹ Wie FRIEDMAN für das Modell der 'verantwortlichen Autonomie' annimmt. Siehe auch aus systemtheoretischer Perspektive SCHIMANK (1986), der von der grundsätzlichen Selbstreferenzialität der Personensysteme ausgeht und für derartige Systeme grundlegend andere Kontrollstrategien als adäquat ansieht als für sogenannte Maschinensysteme.

Kosten-Nutzen-Struktur (also über Gewinnmöglichkeiten) interpretiert werden kann. Rentabilitätskalkulation ist somit gewissermaßen eine Art Letzt-Währung, in die alle übrigen Orientierungen der Unternehmung konvertiert werden können.

Die (vertragsgebundene) Mitgliedschaft und die Rentabilitätskalkulation als die formalen Bestimmungen der Wirtschaftsorganisation bestimmen das Handeln der Mitglieder jedoch nicht vollständig. Handlungsspielräume bzw. Formen ihrer Ausgestaltung wurden hier anhand von drei Phänomenen thematisiert. Es sind dies

- (1) die generellen Erwartungsprofile, die Organisationen in Form von Verantwortung oder Verantwortlichkeit an ihre Mitglieder als Individuen adressieren,
- (2) die über das formal notwendige Maß hinausgehenden Regeln, die Unternehmen bei der Bezugnahme auf ihre Umwelt und auf sich selbst pflegen (Unternehmenskultur) und hinsichtlich ihrer normativen Gültigkeit reflektieren können (Unternehmensethik), sowie
- (3) die Struktur der gepflegten Kontrollbeziehungen zwischen Individuum und Organisation, die sich als (latente oder offene) Aushandlung der Institutionalisierung von Erwartungsprofilen an die Mitglieder zwischen relevanten kollektiven Akteuren in der Organisation verstehen lassen.

Damit werden Dimensionen von Wirtschaftsorganisationen sichtbar, in denen es jeweils zu strukturellen Differenzen hinsichtlich der moralisch bedeutsamen Anforderungen kommen kann, die über relevante Orientierungsprämissen (z.B. Erwartungsfolien) an die Akteure herangetragen werden. Hierdurch werden zwar die formalen Bindungen zwischen Unternehmen und Wirtschaft, Akteuren und Verträgen, Kontrollbeziehungen und Machtchancen nicht ausgehebelt, allerdings erscheinen strukturell unterschiedliche Problemlösungen in der Organisation (durch individuelle oder kollektive Akteure) möglich und sogar prognostizierbar. Zu ihrer Bestimmung bedarf es jedoch weiterer, vor allem empirischer Klärungen, insbesondere

- der (moralischen) Relevanz spezifischer Organisationsstrukturen und der daran gekoppelten Entscheidungsprozesse,
- der Bedeutung von Unternehmenskultur und Unternehmensethik als möglicher Bedingungsfaktoren für den organisatorischen Entscheidungsprozeß,

- der spezifischen Kopplung von Organisation und Mitglied über Erwartungsprofile und deren eventueller Korrelation mit Unternehmensstrukturen (bzw. spezifischen Funktionen der Positionen in der Organisation),
- des Verhältnisses der Organisation zu externen Umwelten sowie des Einflusses von Unternehmenskultur auf dieses Verhältnis,
- der Struktur innerbetrieblicher (institutionalisierter oder informeller) Aushandlungsprozeduren zwischen Sub-Gruppierungen und
- des Einflusses der zuvor genannten organisatorischen Merkmale (Struktur, Entscheidungsprämissen, Unternehmenskultur usw.) auf die Bedingungen moralischer Sozialisation der Mitglieder als Individuen.

2.2 Professionsethik und professionelle Sozialisation

Arbeitshandlungen spezialisierter Individuen werden in modernen Gesellschaften nicht nur durch Märkte und Unternehmen ökonomisch sowie durch Betriebe (als formale Organisationen) sozial und technisch (im Rahmen staatlich definierter und kontrollierter rechtlicher Vorgaben) koordiniert; wesentliche Koordinationsleistungen resultieren auch aus ihrer beruflichen, speziell ihrer "professionellen" Organisation, und für diesen Organisationstypus gelten moralische Orientierungen vielfach geradezu als konstitutiv. Demgemäß werden die Wörter "Moral" und "Ethik" - in Verbindung mit Professionen ebenso wie mit Unternehmen eher synonym und nicht zur Unterscheidung zwischen Objekt- und Metaebene gebraucht - sowie verwandte Vokabeln wie "Verpflichtung", "Verantwortung" und dergleichen zumindest in öffentlichen Äußerungen von Repräsentanten der Professionen - z.B. der Ärzte, Juristen und Ingenieure - und ihrer Verbände seit jeher großgeschrieben, sind die Vermittlung und die Aneignung professionsspezifischer moralischer Standards sowie der Regeln ihrer fallspezifischen Anwendung integrale Momente professioneller Sozialisationsprozesse. Während die "Unternehmensethik" - abgesehen von der protestantischen, genauer: calvinistischen Erwerbsgesinnung (bei gleichzeitiger "innerweltlicher Askese"), die hier weniger interessiert - erst im Gefolge spektakulärer Enthüllungen von Wirtschaftskriminalität und eintretender oder sich abzeichnender Umweltkatastrophen industrieller Herkunft etwa gegen Ende der siebziger Jahre prominent zu werden begann, nimmt die Professionsethik in der gesellschaftlichen Praxis (bzw. Rhetorik) sowie in der sozialwissenschaftlichen Literatur - insbesondere in angelsächsischen Veröffentlichungen - schon länger einen breiteren Raum ein.

Im folgenden werden zuerst der professionelle Typus gesellschaftlicher Arbeit, seine Entstehungsbedingungen und Entwicklungstendenzen sowie strukturelle Besonderheiten professioneller Sozialisationsprozesse umrissen; danach wird auf reale Desiderate, ideologische Präntentionen, faktische Grade, mögliche Erleichterungen und sozialisatorische Voraussetzungen professioneller Verantwortungsübernahme eingegangen. In einem weiteren, längeren Abschnitt werden dann moralisch relevante Aspekte des Denkens und Handelns, Lernens und Lehrens in einzelnen Professionen - überwiegend auf der Grundlage empirischer Untersuchungen - thematisiert, zum Schluß wiederum jene Punkte resümiert, die zur Klärung unserer Forschungsabsichten beizutragen versprechen. Angesichts der Materialfülle wird die einschlägige Literatur hier mehr auf der Objektebene einer Darstellung plausibler Ergebnisse theoretischer Überlegungen und empirischer Forschungen als auf der Metaebene einer referierenden Präsentation und kritischen Diskussion einzelner Beweisführungen behandelt - soweit das unsere forschungsvorbereitende Zielsetzung erlaubt.

Generelle Funktionen, Merkmale und Prozesse der professionellen Organisation gesellschaftlicher Arbeit, der Deprofessionalisierung und der professionellen Sozialisation

(1) Systemtheoretische, organisationssoziologische und politologische Analysen gesellschaftlicher Arbeit laufen Gefahr, über der Betrachtung der systemischen, sozialen und politisch-rechtlichen Regulation und Koordination von Arbeitshandlungen deren Mitkonstitution durch die Art der zu bearbeitenden Gegenstände, der zu bewältigenden Aufgaben und der zu lösenden Probleme aus den Augen zu verlieren. Diese können so beschaffen sein, daß sie von den arbeitenden Subjekten Eigenbeiträge verlangen, deren Erbringung weder, wie der Austausch von Leistungen und Produkten, durch (anarchische) marktförmige monetäre Steuerung bzw. durch die interessengeleitete Orientierung der Individuen an Preisen noch, wie die Befolgung klar definierter Vorschriften, durch (hierarchische) bürokratische Kontrolle bzw. durch die Ausrichtung der betreffenden Personen an machtgestützten, sanktionsbewehrten Regeln befriedigend gesichert werden kann (vgl. bes. EKARDT, HENGSTENBERG und LÖFFLER 1990, Bd. 2, Kap. 6). Das trifft besonders für Funktionen zu,

- die, wie die Vermittlung existenzieller Wert- und Sinnbezüge, der Umgang mit physischen und psychischen Leiden (bis hin zur Grenzsituation des Sterbens), die Feststellung und Ahndung von Rechtsverletzungen sowie die Minimierung technischer Sicherheitsrisiken und -gefahren, für den Einzelnen wie für die Gesamtgesellschaft besonders bedeutsam erscheinen,
- deren Erfüllung aber gleichzeitig wegen der partiellen Intransparenz der zu "behandelnden" (sachlichen, symbolischen, psychischen oder/und sozialen) "Materie" bzw. wegen der ungenügenden Vorhersagbarkeit ihres "Verhaltens" nur beschränkt berechen-, programmier-, standardisier-, routinisier-, mechanisier- und fremdkontrollierbar erscheint und
- bei denen die zugehörigen individuellen Tätigkeitsbereiche sich meist über die Grenzen von mehreren, nur lose miteinander verkoppelten (alias kontextoffenen) Systemen, Organisationen und/oder sonstigen erwartungshomogenen sozialen Einheiten hinweg erstrecken, so daß oft erhebliche (Intra-)Rollenkonflikte auftreten.

Derart gewichtige, diffuse und komplexe Anforderungen können nur durch die individuell relativ autonome problemorientierte Anwendung sowohl systematischen wissenschaftlichen Wissens und Vorgehens als auch kasuistischer intuitiver Diagnosefähigkeit und Entscheidungskompetenz adäquat bewältigt werden; hierzu reichen wirtschaftliches Erwerbsstreben, soziale Folgebereitschaft und Rechtsgehorsam sowie die dadurch generier- und mobilisierbaren Qualifikationen nicht aus (vgl. bes. OEVERMANN 1978: 6 f.). Deshalb ist jener Bereich der gesell-

schaftlichen Arbeit, in dem die bezeichneten Desiderate dominieren, im Rahmen des geltenden Rechts nicht allein markt- und/oder betriebsförmig strukturiert, sondern auch mehr oder minder professionell organisiert: Hier werden die Erwerbstätigkeit und die Positionssequenzen (Mobilitätsketten), die Rekrutierung, Ausbildung und Fortbildung der Berufsangehörigen - d.h. deren gesamte Karrieremuster - diesseits und jenseits ökonomischer und organisatorischer Steuerung, rechtlicher Regelung und staatlicher Überwachung - in hohem Grade durch deren eigene überbetriebliche und überregionale Assoziationen gestaltet und normiert, verwaltet und kontrolliert (vgl. bes. HESSE 1972: 131¹). Auch für Professionen sind die ökonomische Markt- und bürokratische Machtsteuerung zwar nicht bedeutungslos - beide Regulations- und Koordinationsformen können professionelles Handeln und Lernen vielmehr, wie noch gezeigt werden soll, nicht nur hemmen, sondern auch stützen und schützen, ja manchmal überhaupt erst möglich machen -; gleichwohl setzt die Erfüllung professioneller Funktionen das Zusammenspiel von individueller Expertise und Autonomie einerseits, korporativer Selbstorganisation, -administration und -observation der Berufsgenossen andererseits in besonderem Maße voraus. Umgekehrt steigern gewisse Elemente von Professionalität auch die (sachliche und soziale) Leistungsqualität in anderen Berufstätigkeiten und Arbeitsaktivitäten, die im übrigen stärker durch die Medien des Marktes oder/und formaler Organisationen gesteuert werden. Prinzipiell ließen sich für alle Aufgaben gesellschaftlich geteilter Arbeit wenn auch vielleicht nicht die optimalen Proportionen, so doch wenigstens jene Minima von systemischer, d.h. marktmäßiger oder/und bürokratischer Regulierung einerseits, professioneller Steuerung andererseits bestimmen, deren Unterschreitung gravierende Dysfunktionen impliziert. Anhand dieser Optima oder Minima wären dann die realen Relationen der drei Steuerungsformen einzuschätzen und auffallende Diskrepanzen zwischen funktionalen Erfordernissen und faktischen Regulativen zu kritisieren. So stellt Professionalität in dem angedeuteten Sinne zwar nicht, wie DURKHEIM (1950: 10-41) unter Verkennung der Integrationskraft kontraktueller Beziehungen gemeint hat, ein universell ebenso notwendiges wie wirksames Heilmittel gegen die anomische Dominanz des ökonomischen Egoismus in modernen Marktgesellschaften dar, der der Disziplinierung und Gemeinwohlbindung bedürfe (vgl. die Kritik von SCHMID 1989); gleichwohl erscheint eine Betrachtung entwickelter Professionen, ihrer Evolution, Erosion und Ethik geeignet, Kriterien zu identifizieren, die auch für die Beschreibung und Einschätzung moralisch relevanter Aspekte anderer Erwerbszweige und Berufskategorien verwendet werden können. Nicht zufällig ist in der hierzulande am meisten diskutierten industriesoziologischen Studie der achtziger Jahre (KERN und SCHUMANN 1984) immer wieder von einer (Re-)Professionalisierung der industriellen Produktionsarbeit die Rede, die lange Zeit geradezu als Prototyp irreversibel dequalifizierter und extrem fremdbestimmter Tätigkeit gegolten hat.

¹ Zu Unterschieden zwischen den angelsächsischen Ländern und Deutschland, wo der Staat stets eine größere Rolle spielte, siehe McCLELLAND (1985).

(2) Einige voll professionalisierte Berufsgruppen wurden schon angeführt: Ärzte, Juristen und Ingenieure. Weitere sind leicht hinzuzufügen: Apotheker, Architekten, Biologen, Chemiker, Wissenschaftler sonstiger Disziplinen etc.. Andere Berufe wie Pfarrer, Lehrer, Schriftsteller, Künstler, Krankenpfleger und Sozialarbeiter bzw. deren weibliche Pendants lassen zwar starke Tendenzen zur Professionalität erkennen; dennoch ist ihr professioneller Status - sei es wegen verbreiteter Zweifel an ihrer besonderen Bedeutung, sei es wegen des Mißverhältnisses zwischen den systematischen und kasuistischen Komponenten ihrer Kompetenz, sei es wegen ihrer starken faktischen Abhängigkeit von Märkten oder/und Bürokratien bzw. mangelnder Durchsetzungsfähigkeit gegenüber "Laien" - weniger gewiß; sie werden deshalb vielfach Semi-Professionen genannt². Mit den limitierenden Faktoren der Professionalität sind zugleich jene Bedingungen angedeutet, von deren Herstellung es abhängt, wieweit es den Angehörigen einer Berufskategorie gelingt, diese als Profession zu etablieren und zu behaupten: Ihre Professionalisierung erfordert erstens die überzeugende Demonstration erfolgreicher Erfüllung individuell und sozial relevanter Funktionen, die nicht nur, wie die Verfolgung primär ökonomischer Ziele, allenfalls indirekt zur allgemeinen Wohlfahrt beiträgt, sondern als unmittelbarer Dienst an der Gesamtgesellschaft gelten kann (vgl. HARTMANN 1968: 205). Eine Reihe solcher Funktionen wurde schon oben aufgezählt. OEVERMANN erwähnt in diesem Kontext "die kritische Prüfung von Wahrheitsbehauptungen, die Beschaffung von Konsens und die Bereitstellung therapeutischer Leistungen" (1978: 6). Als beispielhafte Erfolge, die die Professionalisierung der betreffenden Berufsstände erheblich förderten, seien die Bekämpfung des Kindbettfiebers und der Säuglingssterblichkeit sowie die Verlängerung der durchschnittlichen Lebenserwartung durch die Medizin vor allem des 19. Jahrhunderts sowie die expandierende Naturbeherrschung durch die moderne Ingenieurwissenschaft und -technik genannt. Zweitens, und auch damit wird an bereits früher Dargestelltes angeknüpft, können professionalisierungsfördernde Leistungen weder allein auf intuitiver Erfassung und kreativer Gestaltung noch überwiegend auf wissenschaftlicher Durchdringung und wissenschaftlich begründeter Strukturierung existenziell bedeutsamer Handlungsbereiche basieren; sie müssen vielmehr beide Zugänge gegeneinander ausbalancieren. Zwar sind die zugehörigen Probleme angesichts steigender Verfügbarkeit anerkannter einschlägiger wissenschaftlicher Erkenntnisse durch unmittelbar praktischen Umgang mit Menschen und Gegenständen allein je länger desto weniger befriedigend zu bearbeiten, auch genügte zur Handlungssteuerung und -abstimmung dann vielleicht doch der Markt; wissenschaftliche Gewißheiten aber greifen, soweit es sich um wirkliche Probleme handelt, ebenfalls immer erheblich zu kurz, weil Probleme als Probleme nun einmal durch Unsicherheit gekennzeichnet sind. Außerdem böte ihre weitgehende Verwissenschaftlichung die Möglichkeit, die zu ihrer Lösung nötigen Operationen größtenteils tayloristisch zu zerlegen; jedoch hat sich das "scientific management" nicht einmal in der

² Eine ziemlich umfangreiche Liste sowohl "voller" als auch "halber" Professionen enthält das Inhaltsverzeichnis des nun schon klassischen Werks von CARR-SAUNDERS und WILSON (1964).

Sphäre industrieller Produktion endgültig bewährt (vgl. die Abschnitte 2.1 und 2.3). In dem Maße, in dem diese beiden Voraussetzungen vorliegen, haben Berufsgruppen in modernen Gesellschaften die Aussicht, sich als Professionen ein Stück weit von Marktmechanismen und bürokratischen Zwängen zu emanzipieren bzw. sich ihnen gegenüber zu behaupten (vgl. nochmals OEVERMANN 1978: 6 f.; ferner WILENSKY 1964: 149).

Die differentielle gesellschaftliche Anerkennung der funktionellen Relevanz bestimmter Dienste und die mehr oder minder ausgeprägte und ausgewogene Doppelstruktur qualifizierter Dienstleistungen tragen zwar wesentlich dazu bei, die unterschiedlichen Erfolge der Professionalisierungstendenzen verschiedener Berufe zu erklären; über deren immanente Antriebskräfte sagen sie aber nur die halbe Wahrheit aus. Bloße Bereitschaft und Fähigkeit zur Erbringung komplexer, gesellschaftlich notwendiger Leistungen ist kaum ein sozial durchsetzungsfähiges Motiv; vielmehr geht es bei Prozessen der Professionalisierung auch, oft sogar in erster Linie um die Steigerung und Sicherung von Einkommen, Einfluß und Ansehen, speziell um Marktmonopole, relative Autonomie und elitäres Prestige. Im Interesse dieser Privilegien versuchen die Angehörigen, Repräsentanten und Verbandsfunktionäre entsprechender Berufe deren Leistungen durch spezifische Problemdefinitionen und Kompetenzdemonstrationen als unentbehrlich hinzustellen, externe und interne Konkurrenz durch strenge Ausleseprozeduren zu reduzieren (und damit das eigene Arbeitsmarktsegment zu zementieren), ihre Aufgabenfelder zu erweitern und Fremdkontrollen, etwa auch die Überwachung durch staatliche Behörden möglichst weitgehend durch Selbstkontrollen zu substituieren (vgl. BECK, BRATER und DAHEIM 1980: 82; HESSE 1972: 131). Freilich wäre es auch verfehlt, diese "Kehrseite der Medaille" als das einzig "wahre Gesicht" der Professionen und ihrer Politik hinzustellen: Ihre "vertrauensbildenden Maßnahmen" greifen auf die Dauer nur, wenn diese sich nicht völlig in leeren Beteuerungen erschöpfen, d.h. wenn die versprochenen Dienste wenigstens ansatzweise auch wirklich geleistet werden. Der Preis für die Privilegien einer Profession wird, wie wir weiter unten noch genauer ausführen wollen, von deren einzelnen Mitgliedern freilich zu sehr verschiedenen Teilen gezahlt³.

Marktmechanismen und bürokratische Strukturen begrenzen nicht nur die professionelle Autonomie: Bei adäquater Zuordnung und klarer Trennung der Regelungsbereiche können beide Formen der Handlungssteuerung und -koordination die individuelle Selbständigkeit der Professionsmitglieder und die korporative Aktionsfähigkeit ihrer Verbände auch steigern, absichern und konditionieren, und zwar tendenziell alternativ. So ist der freiberuflich tätige Angehörige einer Profession (trotz aller monopolistischen Bestrebungen ihrer organisierten Mitglieder) nicht nur erhöhten ökonomischen Zwängen und Unsicherheiten ausgesetzt, die sein

³ Diese sehr komprimierte Skizze des Zusammenwirkens verschiedener Faktoren im Prozeß der Professionalisierung fußt im übrigen vor allem auf folgende Quellen: ABBOTT (1983); DINGWALL und LEWIS (1983); HESSE (1990); LARSON (1979); WILENSKY (1964).

privat angestellter, erst recht sein im öffentlichen Dienst beschäftigter Kollege nicht zu fürchten braucht; er kann die Schwerpunkte seiner Tätigkeit unter Umständen auch freier wählen und umstandsloser wechseln. Und so ist letzterer zwar lohnabhängig und (trotz aller Kämpfe um weite Handlungsspielräume) oft auch stärker spezialisiert sowie teilweise weisungsgebunden, aber vergleichsweise wenig durch Sorgen um seine wirtschaftliche Existenz und berufliche Klientel belastet, zudem arbeitet er/sie im Auftrag einer verhältnismäßig mächtigen Institution, was es ihm/ihr in vielen Fällen erleichtern dürfte, seine/ihre professionellen Aufgaben ohne Abstriche zu erfüllen (vgl. OLK 1986: 36-39, 218-221; RAVEN 1989: 250/251). Analog können Standesvertretungen von Professionen stärker die eine oder andere Kategorie von Professionsmitgliedern repräsentieren und deren unterschiedliche Chancen zu nutzen und ihre differentiellen Risiken zu mindern versuchen.

(3) Wenn Professionalität auf der gesellschaftlichen Anerkennung von Leistungen der Professionsmitglieder (als wichtigem Beitrag zum Gemeinwohl), auf der Verbindung von trainierter Intuition und kreativer Improvisation mit wissenschaftlichem Expertentum und auf der relativen Autonomie der Berufsgruppe und ihrer Mitglieder gegenüber marktförmiger und bürokratischer Steuerung basiert, dann droht Deprofessionalisierung in all jenen Fällen, in denen zumindest einzelne dieser Fundamente, meist aber - wegen ihrer Interdependenzen - mindestens zwei von ihnen brüchig werden, also

- (a) bei veränderter Einschätzung der Relevanz oder/und Qualität der erbrachten Leistungen,
- (b) bei jeder Abwertung auch nur einer Seite der zugrundeliegenden Kompetenz und
- (c) bei (wieder) zunehmender Fremdsteuerung und Fremdkontrolle.

Diese drei Möglichkeiten sowie eine vierte - wachsende Partizipation (r)emanzipierter Laien - werden im Folgenden etwas erläutert und durch Beispiele illustriert⁴.

ad (a): Wie schon angedeutet, können professionelle Dienstleistungen erstens deshalb ihre Anerkennung einbüßen, weil sie selbst dann, wenn sie sehr sachverständig erbracht werden, infolge historischer Veränderungen nicht mehr besonders relevant erscheinen. Das gilt beispielsweise für die Hilfen, die die Kirche den Gläubigen in schwierigen Lebenslagen, angesichts von Schuld und Leid, Tod und Verzweiflung zu bieten hatten. Sie wurden im Verlaufe der Säkularisierung von immer weniger Menschen in Anspruch genommen und als trostreich und sinnvermittelnd erfahren. Obgleich solch geistlicher Beistand früher kaum kompetenter als gegenwärtig geleistet worden sein dürfte, hat er deshalb inzwischen weitgehend an Bedeutung verloren; und das Sozialprestige der Pfarrer ist in modernen Gesellschaften dementsprechend gering, geringer jedenfalls als in vorindustrieller Zeit. Man/frau begibt sich heute in

⁴ Dabei stützen wir uns vor allem auf HESSE (1990: 4 f.) und OLK (1986: 34), ferner WILENSKY (1964: 146-150).

den bezeichneten Notsituationen eher in eine Psychotherapie, wendet sich an nahestehende Personen, bleibt mit seinen Nöten allein, flüchtet in den Konsum aller möglichen Drogen etc.. Zweitens mag der Wert der professionellen Aufgabe zwar unbestritten sein; es werden aber zunehmend Fälle bekannt und öffentlich thematisiert, in denen Angehörige der zuständigen Profession schwere Fehler begingen, oder diese vermögen manche durch sie selbst geweckte Erwartungen überhaupt nicht einzulösen. Hierzu sei auf sogenannte ärztliche Kunstfehler sowie auf die stagnierende Erfolgsquote bei der medizinischen Behandlung von Krebserkrankungen hingewiesen. Der Vertrauensschwund mag soweit fortschreiten, daß der Gemeinwohlbezug der betreffenden Profession, zumindest eines großen Teils ihrer Mitglieder, prinzipiell in Frage gestellt wird.

ad (b): Wenn Professionen dazu tendieren, die wissenschaftliche Komponente ihrer Kompetenz, d.h. die Verfügung über systematisches Wissen, die Kenntnis von Forschungsmethoden und die Beherrschung programmierter Prozeduren alltagsweltlicher Applikation ihrer Bezugswissenschaften auf die Spitze zu treiben, um dadurch Unsicherheit zu reduzieren und intuitives Fallverstehen sowie kasuistisches Entscheiden wenn nicht ganz zu eliminieren, so doch wenigstens deren Bedeutung stark herunterzuspielen, wird ihr faktisches Potential zur Lösung jener praktischen Probleme, deren Bewältigung ihnen aufgegeben ist, eher geschwächt als verstärkt - zumal dann, wenn gleichzeitig ihre Spezialisierung fortschreitet. Solche Tendenzen werden dann - häufig mit Hilfe einiger "ketzerischer" bzw. reformorientierter Mitglieder der betreffenden Profession - im Laufe der Zeit vor dem Laienpublikum "entlarvt", viele wissenschaftliche Spezialkenntnisse der Professionsangehörigen als nutzlos verworfen, unter Umständen sogar alle wissenschaftlichen Errungenschaften diskreditiert. D.h. gerade jene Seite ihrer Qualifikation, die die professionals besonders hochzuzüchten und hochzuhalten trachten, schadet ihrer Reputation. In jedem Falle steigt der Kurswert des "gesunden Menschenverstands", der Lernfähigkeit und der Handlungskompetenz der Laien im Verhältnis zu dem Sonderwissen und -können der professionellen Experten (wieder) an. Als Beispiel sei hier die deutsche Erziehungswissenschaft angeführt, deren "realistisch" genannte Hinwendung zur empirisch-analytischen Forschung (ebenso wie ihre wenig später einsetzende Rezeption der "kritischen Theorie") mit einer Abkehr von einer problem- und klientenbezogenen "stellvertretenden" Reflexion pädagogischer Praxis einherging, woraus nicht nur für die Erziehungswissenschaftler, sondern auch für Lehrer und Angehörige anderer praktisch-pädagogischer Berufe Verluste an professioneller Autonomie und Identität resultierten, die die "Praktiker", die sich von den Wissenschaftlern im Stich gelassen fühlten, diesen dadurch "heimzahlten", daß sie deren Produkte immer weniger zur Kenntnis nahmen, zum Teil sogar explizit wissenschaftsfeindlich reagierten (vgl. KORING 1990: 115-119). Daß sie durch diese Präferenz des entgegengesetzten Extrems die Anerkennung ihres Expertenstatus durch pädagogische Laien und damit ihre pädagogische (wenn auch nicht notwendig ihre fachwissenschaftliche) Semi-

Professionalität weiter zu demontieren drohten, wurde bisher wiederum überwiegend nur von Wissenschaftlern bedacht.

ad (c): In Verbindung mit, aber auch unabhängig von Prestige- und Kompetenzeinbußen können Professionen an kollektiver, genauer: korporativer Steuerungs- und Kontrollkapazität verlieren, können sich auch die Handlungs- und Gestaltungsspielräume ihrer einzelnen Mitglieder verringern, wenn alternative Formen der Regulation, Koordination und Kontrolle beruflichen Handelns - Markt und Bürokratie (formale Organisation) - wieder stärker zu greifen beginnen. Zur Veranschaulichung deprofessionalisierender Expansionstendenzen von Märkten und Bürokratien seien neuere Entwicklungen im Arzt- und Ingenieurberuf übertreibend verdeutlicht: vom vertrauenswürdigen Berater privater Patienten, unter Umständen auch vom politisch engagierten Anwalt verbesserter Massenhigiene zum Handlanger der pharmazeutischen Industrie, zum "Auslaster" kostspieliger Apparate und zum Agenten obligatorischer Krankenversicherungen; vom freiberuflichen Erfinder, Konstrukteur und Planer zum abhängig beschäftigten Rationalisierer, der die technische Entwicklung nicht nur nicht mehr zu beeinflussen vermag, sondern selbst von ihr wenn nicht 'freigesetzt', dann doch weiter dequalifiziert und degradiert zu werden droht (vgl. NEEF 1982: 213; MEIKSINS 1988). Mit solchen Verlusten an Autonomie können durchaus Gewinne in anderen Hinsichten - z.B. Einkommenssteigerungen oder Stabilisierungen von Erwerbchancen - einhergehen, die als Kompensationen erfahren, manchmal sogar höher eingeschätzt werden als die bisherige Vielseitigkeit und Unabhängigkeit. Deshalb können bestimmte Gruppen von Professionals auch im eigenen Interesse nach "mehr Markt" oder "mehr Staat" streben bzw. bestehende Abhängigkeiten von diesen Steuerungs- und Kontrollinstanzen eher verteidigen als bekämpfen.

(d) Besonders dann, wenn Interessenvertreter und andere Angehörige von Professionen expertokratische Ansprüche zu behaupten versuchen, die nicht (mehr) durch überzeugende Leistungsgarantien gerechtfertigt erscheinen, können Laien gegen professionelle Bevormundung erfolgreich revoltieren und Mit- und Selbstbestimmungs- sowie Kontrollrechte geltend machen. Hierfür mag wiederum der Priesterstand als Beispiel dienen: Nicht nur der große Schritt der Reformation, sondern auch die eher schleichende Zurückdrängung des Einflusses sowohl des katholischen Klerus' als auch der protestantischen Pfarrer durch kirchliche Laienbewegungen lassen sich als Reaktionen auf wachsende Diskrepanzen zwischen präntendierter geistlicher Führerschaft und wahrnehmbaren Charisma interpretieren.

(4) Ehe wir uns den spezifisch moralischen Problemen professionellen Arbeitens und Lernens zuwenden, möchten wir noch die allgemeinen Charakteristika professioneller Sozialisation wenigstens mit einigen Sätzen umreißen. Um mit dem Trivialsten zu beginnen: professionelle Kompetenz (und Autonomie) wird weder vererbt noch über Nacht erworben; sie kann nur in außerordentlich langen Lern- und Sozialisationsprozessen vermittelt und angeeignet werden.

Dabei gehen ihre Hauptelemente aus unterschiedlichen Organisationsformen beruflichen Lernens hervor: Die professionsspezifischen systematischen (inhaltlichen und methodischen) Qualifikationen werden in - meist vorgeschalteten - verschulten Ausbildungsgängen, vor allem auf universitären Studienwegen durch meist hauptberufliche Lehrpersonen mit Hilfe einer "expliziten Didaktik" tradiert; die betreffenden kasuistischen Kompetenzen dagegen erwachsen - meist erst anschließend - aus einer Art von "Lehre" bei einem oder auch mehreren Mentoren, d.h. erfahrenen Mitgliedern der Profession, die diese selbst im Hauptberuf ausüben (vgl. LÜSCHER 1968: 46-54) und deren "implizite Didaktik" vor allem darauf hinausläuft, ihr "tacit knowledge" weiterzugeben, indem sie die von ihnen angeleiteten Novizen die latenten Sinnstrukturen des professionellen Handlungsfeldes schrittweise von bearbeiteten praktischen Fällen ablesen lassen. Diese zuerst am Beispiel der medizinischen Profession detailliert ausbuchstabierte Sequenz (vgl. BURKART 1980) ist auch bei anderen Professionen zu erkennen. So folgt auf eine Fachschulausbildung, die allenfalls kurze Praktika einschließt, häufig noch ein "Anerkennungsjahr", in dem die Berufsanfänger noch weitgehend durch "fortgeschrittene" Professionsmitglieder unterwiesen und überwacht werden, um erst danach alle Handlungsvollmachten ihrer Profession zu erhalten; und so müssen die Absolventen vieler Studiengänge der Hochschulen zunächst ein Referendariat - das gilt für den öffentlichen Dienst - bzw. - das trifft mehr für die Privatwirtschaft zu - ein Volontariat, eine "Traineeship", eine Assistentur oder eine ähnliche "Lehrzeit" erfolgreich durchlaufen, ehe sie vollverantwortlich eingesetzt werden oder "sich selbständig machen" dürfen. Angesichts des besonderen Gewichts auch der individuellen Selbstkontrolle professioneller Berufstätigkeit, kann die professionelle Sozialisation der Aspiranten nur gelingen, wenn ihre Mentoren nicht nur als Experten ihres Fachs, sondern auch als gewissenhafte und verantwortungsbewußte Personen Vorbildfunktionen erfüllen (vgl. RAVEN 1989: 280)⁵.

Professionelle Verantwortlichkeit als zugeschriebene prinzipienorientierte, weitsichtige und fallbezogene Koordination diskrepanter Systemstrukturen und -funktionen, als ideologischer Deckmantel berufsständischer Interessenpolitik und als Produkt institutioneller und sozialisatorischer Konditionen

(1) Bei dem vorangegangenen Versuch, spezifische Leistungen der Professionen sowie Prozesse der Professionalisierung und Deprofessionalisierung mit allgemeinen Termini, d.h. nicht schon spezifisch moralischen Ausdrücken zu charakterisieren, sind wir in Schwierigkeiten geraten bzw. haben wir unsere Absicht nicht voll verwirklichen können, denn "Professionen" heißen nun einmal gerade jene Berufe, deren Funktionen und Dysfunktionen in besonderem Maße

⁵ Demnach scheinen gerade in Professionen, aber, wie wir im nächsten Abschnitt (2.3) zu zeigen versuchen, auch in anderen Berufen, bestimmte Elemente eines traditionell-paternalistischen Sozialisationsmodells nicht nur überlebt zu haben, sondern sich auch innerhalb moderner Kontexte zu bewähren.

moralisch relevant erscheinen, die deshalb in dieser Hinsicht als prototypisch gelten können. Wenn Moral im Beruf überhaupt eine Rolle spielt, dann hier. Ihre Leistungen sollen jene Lücken füllen, in denen die systemische Steuerung durch Märkte und Bürokratien ebenso versagt wie die Selbsthilfe der Laien. Dabei genügt vielfach nicht, daß ihre Angehörigen sich überhaupt an achtungsvermittelnden Standards normativer Richtigkeit orientieren; von ihnen wird vielmehr in besonderem Maße die höchste Form moralischer Rationalität, d.h. eine post-konventionelle Verantwortungsmoral verlangt. Hierfür gibt es drei Gründe, die mit den früher angeführten Besonderheiten professioneller Funktionen zusammenhängen:

- (a) Die gemeinwohlbezogenen Arbeitsaufgaben der professionals bestehen größtenteils in der Lösung existenzieller Probleme, deren Bewältigung mehr als die Erfüllung anderer beruflicher Funktionen nach jenen Prinzipien beurteilt wird, die weitgehend als moralische Universalien gelten. Vorbeugende, unterstützende oder rettende Fürsorge, Wahrung oder Wiederherstellung von Gerechtigkeit und Menschenwürde - das sind einige Grundsätze, die die Tätigkeit in verschiedenen Professionen in unterschiedlicher Akzentuierung bestimmen sollen. Hier geht es nicht nur, wie im Fall der Unternehmensethik sowie der Wahrung von Menschenrechten der abhängig Beschäftigten im Betrieb, selbst weiter Bereiche des Umweltschutzes, um die Beachtung unabweisbarer regulativer Minimalpostulate, sondern in stärkerem Maße auch um die Erfüllung darüber hinausgehender konstitutiver Forderungen der Moral (vgl. LENK 1989b: 217)⁶.
- (b) Viele professionelle Entscheidungen betreffen Handlungen, deren weitreichende Konsequenzen wegen der komplexen Struktur ihrer "Materie" von Außenstehenden kaum und auch von Experten nur näherungsweise prognostiziert werden können. Dieser Umstand verlangt von letzteren, Folgen alternativer Dezsionen sorgfältig und weit vorausschauend abzuschätzen und miteinander zu vergleichen, ehe sie ihre Wahl treffen.
- (c) Professionals agieren wesentlich im Spannungsfeld tendenziell mono-logischer Eigendynamiken verselbständigter, unzureichend koordinierter, nur lose miteinander verkoppelter sozialer (Sub-)Systeme und ihrer Untereinheiten, deren in Form von Rollenkonflikten erfahrene Diskrepanzen sie (unter Berücksichtigung universeller Prinzipien, aus denen professionsspezifische Maximen resultieren) situationsadäquat und personenbezogen zu überbrücken haben. Professionstypische Rollenkonflikte bzw. Koordinierungsprobleme

⁶ GERT (1983, Kap. 7) unterscheidet in diesem Sinne zwischen moralischen Regeln und moralischen Idealen. Zur Bedeutung seiner Unterscheidung für die Unternehmensethik siehe auch HENNESSEY und GERT (1985). Der Untertitel dieses Artikels ("A useful distinction in business and professional practice") betrifft zwar auch die professionelle Moral; im Text geht es dann aber ausschließlich "ums Geschäft".

resultieren vor allem aus unterschiedlichen Erwartungen von Klienten (Patienten, Mandanten etc.), Berufskollegen, eventuell auch Vorgesetzten, und der Allgemeinheit⁷.

Damit wird die professionelle Moral genau für jene sozialen Funktionen in Anspruch genommen, für deren Erfüllung nach KAUFMANN (1989) die Verantwortlichkeit sorgen soll:

"Wir können ... Verantwortlichkeit ... als Fähigkeit zum Ausgleich unterschiedlicher Rollenverantwortungen interpretieren. ... Verantwortlichkeit ist gerade dort gefragt, wo die herkömmlichen Mittel der Definition und Kontrolle von Pflichten versagen. ... Die soziale Funktion der Zuschreibung von Verantwortung und Verantwortlichkeit besteht ... in der Mobilisierung von Selbstverpflichtung im Sinne außergewöhnlicher, nicht programmierbarer Handlungsbereitschaft für spezifische Zwecke sozialer Systeme. ... Die Zuweisung von Verantwortung ist ... ein Korrelat von Vertrauen in die angemessene Erfüllung einer hinsichtlich ihres Ergebnisses unabsehbaren Aufgabe" (KAUFMANN 1989: 206-208, 210, 219; Hervorhebungen weggelassen).

Verantwortlichkeit erfordert nicht nur ein besonderes moralisches Engagement, sondern auch die Fähigkeit zur Distanzierung vom (allzu) Naheliegenden und damit eine Affektkontrolle, die Laien vielfach sowohl befremdlich als auch bewundernswert erscheint.

(2) Professionelle Verantwortlichkeit impliziert also erhebliche Freiheitsgrade, weitreichende Wirkungsketten und komplexe Vermittlungsprobleme; und die Chancen, daß diese Probleme rational gelöst werden, hängen mangels ausreichender Möglichkeiten der Fremdsteuerung und -kontrolle davon ab, wieweit es gelingt, die betreffenden Berufsgruppen zur Selbstverpflichtung und -überwachung zu motivieren. Das Vertrauen auf die moralischen Kompetenzen der individuellen Akteure reicht hierfür kaum aus. Das deutet auch KAUFMANN an: Verantwortlichkeit kann nach seiner Meinung wahrscheinlich erst dann zum Zuge kommen, wenn die langfristige Orientierung an Werten gegenüber der Verfolgung kurzfristig variierender Interessen erheblich besser durch institutionelle Vorkehrungen abgesichert wird, als das bei uns gegenwärtig der Fall ist (1989: 222). Dabei hat KAUFMANN aber vor allem Bedingungen politischen Handelns im Auge. Professionelles Handeln findet zwar insofern unter günstigeren Voraussetzungen statt, als die Privilegien und das Prestige der Professionen daran gebunden sind, daß deren Repräsentanten neben überlegener Fachkompetenz stabile Bindungen an allgemein hochgeschätzte Werte zumindest glaubhaft demonstrieren (vgl. bes. LARSON 1979: 57); jedoch bedarf es auch hier institutioneller Entlastungen der Individuen sowie kollektiver Garantien. Deren Träger sind - entsprechend der Besonderheit professioneller Organisation gesellschaftlicher Arbeit - vor allem, zumindest in starkem Maße die Korporationen der Berufsgenossen. Sie versuchen, das Versprechen einer verantwortlichen Wahrnehmung professionstypischer gemeinwohlbezogener Dienstpflichten wenigstens symbolisch zu erfüllen,

⁷ Diese - wiederum sehr geraffte - Kennzeichnung basiert auf einer ganzen Reihe einschlägiger Quellen, vor allem: BAYLES (1989: 129); EKARDT und LÖFFLER (1989: 5-11); EKARDT, HENGSTENBERG und LÖFFLER (1990, Bd. 2: 296-300); LENK (1989b: 218); OEVERMANN (1978: 7); VEATCH (1980); WILENSKY (1964).

indem sie ihren "code of ethics" formulieren (und publizieren), darüber hinaus aber auch mehr oder minder faktisch einzulösen, indem sie die Bestimmungen dieses Codex' in Zulassungsvorschriften, Aus- und Fortbildungsprogramme einbringen sowie Beschwerdeinstanzen, Kontrollkommittees, Disziplinarausschüsse und -verfahren installieren (helfen; vgl. bes. ABBOTT 1983; BAYLES 1989).

Vor allem in den angelsächsischen Ländern haben die meisten Professionen schon vor längerer Zeit Ethik-Codizes entwickelt und seither zum Teil wiederholt revidiert⁸. Ein dominantes Merkmal solcher Richtlinien ist neben der ausdrücklichen Verpflichtung zum treuhänderischen Dienst an der Allgemeinheit die explizite Distanzierung von wirtschaftlichen Präferenzen (LARSON 1979: x, xiii, 52; OEVERMANN 1978: 2). In professionellen Codes beanspruchen die Beziehungen der Professionsmitglieder zu ihresgleichen (insbesondere Regeln zur Restriktion von Konkurrenz) meist weit mehr Raum als das Verhältnis zu den Klienten (ABBOTT 1983: 862; LARSON 1979: 226)⁹. Jene Organe, die zur Durchsetzung der betreffenden Vorschriften bzw. zur Kontrolle ihrer Erfüllung notwendig wären, sind nicht von allen Professionen in genügendem Maße geschaffen und mit ausreichenden Vollmachten ausgestattet worden; soweit sie existieren, handeln sie meist nur reaktiv, d.h. wenn es darum geht, das durch Skandale bedrohte oder schon lädierte öffentliche Ansehen der "Zunft" zu retten bzw. zu reparieren (ABBOTT 1983: 859; FREIDSON 1986: 187). Sehr selten werden wirksame Sanktionen gegen individuelle "Sünder" verhängt (FREIDSON, ebenda); eher wird externe Kritik an der moralischen Integrität der Profession(smitglieder) durch generelle prophylaktische Maßnahmen wie durch eine strengere Auslese der Berufsanwärter (zum Teil unter Verwendung von Persönlichkeitstests, die moralische Orientierungen messen sollen) und durch die Revision der geltenden Regeln, die das Verhalten der Professionsmitglieder betreffen, sowie der herrschenden Überwachungspraxis beantwortet (MOORE 1970: 118).

Zur Erklärung der skizzierten Phänomene werden im wesentlichen drei Faktoren hervorgehoben, die einander weniger ausschließen als wechselseitig ergänzen¹⁰: Der funktionale Imperativ treuhänderischer Dienstleistung erklärt nur, warum die Professionen überhaupt gewisse Vorkehrungen gegen den Mißbrauch des Sachverstands ihrer Mitglieder treffen mußten, um ihre relative Autonomie zu sichern, nicht aber die (Über-)Akzentuierung jener Pflichten, die Professionsmitglieder gegenüber ihren Kollegen zu erfüllen haben. Sie wird erst verständlich

⁸ Einige ältere "professional codes" sind im Anhang des Werks von CARR-SAUNDERS und WILSON (1964) wiedergegeben.

⁹ Eine detailliertere Behandlung von Gegenständen professioneller Moral enthält das Buch von BAYLES (1989).

¹⁰ Im folgenden stützen wir uns stark auf den schon mehrfach angeführten Artikel von ABBOTT (1983) und nennen im Text vor allem zusätzliche Literatur.

als Konsequenz des Strebens nach einer monopolbedingten Minderung des Zwangs zu intra-professionellem Wettbewerb: In dem Maße, in dem es gelingt, das eigene Aufgabengebiet von externen Konkurrenten freizuhalten, wird es möglich, sich innerhalb des damit befestigten Arbeitsmarktsegments gleichsam häuslich einzurichten und den Konkurrenzstreß auch intern zu reduzieren. Beide Tendenzen professioneller Moral - wenigstens den Schein der Gemeinwohlorientierung zu wahren und den Kollegen das Leben nicht unnötig zu erschweren - werden weiter plausibilisiert, wenn wir die statussichernde Potenz der Darstellung eigener Normkonformität in die Betrachtung einbeziehen. Dabei resultiert der extraprofessionelle Status der Professionsangehörigen vor allem aus dem Ansehen, das ihre Profession sich als ganze Kraft der öffentlichen Demonstration fachlich qualifizierter, sozial relevanter und uneigennütziger Leistungen zu verschaffen vermag, während ihr intraprofessioneller Rang primär von der "Visibilität" individueller Observanz jener Standards abhängt, die die Kollegen gegenüber den Klienten privilegieren und ihnen damit auch nahelegen können, ihren gesellschaftlichen Dienstpflichten allenfalls suboptimal nachzukommen. Hierdurch wird eine Polarisierung der Profession in statushohe, gesellschaftlich eher "unproduktive" und andere, weniger angesehene Mitglieder begünstigt, die die "eigentliche Arbeit" leisten und zuweilen als Kritiker und Reformer ihres Berufsstands fungieren. So besteht einerseits die Gefahr einer rein instrumentellen und damit ideologischen Proklamation professionsethischer Prinzipien und Maximen, die nur die Verfolgung partikularer ökonomischer und sozialer Interessen erleichtern soll (vgl. LARSON 1979: 63; LENK 1989b: 195; MOORE 1970: 118/119), so daß die professionelle Selbstorganisation und -kontrolle im wesentlichen auf eine Selbstbedienung hinausläuft (vgl. FREIDSON 1986: 187); andererseits gilt aber auch in einem moralischen Sinne, daß die funktionalen Desiderate professioneller Tätigkeit nicht beliebig mißachtet werden können, ohne daß solche Dysfunktionalität letztlich nicht auch auf deren Verursacher zurückschlägt. Oder, wie es LARSON gegen Ende ihrer insgesamt eher kritischen soziologischen Analyse des Professionalisierungsprozesses in einer positiven Wendung formuliert:

"... the paradox, to be solved, requires the notion of an autonomous, voluntary, and organized community of peers: its standards of quality and probity embody the collective wisdom that ultimately protects the collectivities livelihood - by keeping the product "good", they guarantee its saleability. In the classic personal professions, association and colleague control emerged in relation with market organization; they now appear to be warrants against the temptations of the market" (LARSON 1979: 226, Hervorhebung durch uns; ähnlich ABBOTT 1983: 868).

Das jeweilige Gewichtsverhältnis zwischen den drei Motiven, die die Strukturen und Funktionen professionsethischer Proklamationen, Organe, Prozeduren und Praktiken bestimmen - "Dienstaufsicht", Wettbewerbsbeschränkung und Statussicherung -, entspricht einmal der Stärke der jeweils wirkenden Gegenkräfte, zum anderen den alternativen Mitteln, die jeweils zur Verfügung stehen, um die bezeichneten Ziele zu erreichen (ABBOTT 1983: 873).

(3) Der Umstand, daß das professionelle Handeln häufig nicht hält, was die professionelle Ethik dem/der verspricht, der/die sich an ihren allgemeinsten Prämissen orientiert, hat auch Soziologen und Sozialphilosophen zum Nachdenken über Möglichkeiten einer moralischen Rationalisierung professioneller Praxis angeregt. Solche Vorschläge, die für uns zumindest wegen der Annahmen, auf denen sie basieren, aufschlußreich sind, betreffen sowohl die Formulierungen professionsethischer Codizes als auch soziale Bedingungen ihrer Implementation in Ausbildung und Arbeit.

Hinsichtlich der Kodifizierung professioneller Moral kann zwischen mehr und minder naiven bzw. reflektierten Varianten solcher Empfehlungen unterschieden werden. Als Beispiel einer zumindest ambivalenten Version seien die Leitlinien angeführt, die der Entwicklung eines "code of ethics" für die kanadischen Psychologen zugrundelagen (nach SINCLAIR u.a. 1987): begriffliche Konsistenz, Einschluß aktueller Praxisbereiche, Angabe expliziter Maximen für das Handeln angesichts von Wertkonflikten und Nennung der nützlichsten Regeln für moralische Entscheidungen. Hier wird nicht hinreichend deutlich, wieweit die Verfasser der Illusion anhängen, die für professionelles Handeln konstitutive Unsicherheit ließe sich durch standardisierte Vorgaben wegrationalisieren. Auch in einigen neueren deutschen Beiträgen, die zwar mit dem Blick auf den Ingenieursberuf verfaßt worden sind, aber Aussagen enthalten, die für alle Professionen zutreffen dürften, wird zwar mehr Klarheit gefordert und verlangt, daß professionelle Ethik-Codizes neben allgemeinen Prinzipien und professionsspezifischen Maximen auch konkrete operative Sätze artikulieren sollten (vgl. z.B. EKARDT und LÖFFLER 1989) und daß in ihnen deutlich zwischen verschiedenen Typen von Verantwortung, insbesondere auch zwischen unbedingt zu erfüllenden moralischen Pflichten ("Muß-Normen") und bloßen Soll-Vorschriften (die berufstypische Werte, zunftinterne Normen sowie Rollenpflichten gegenüber "Arbeitgebern" und Vertragspartnern betreffen) zu differenzieren wäre (LENK 1987b: 266/267, 271); die selben Autoren weisen aber unmißverständlich darauf hin, daß diese Regeln für professionelle Entscheidungen umso wichtiger sind, je weniger sie im einzelnen festlegen, was jeweils getan und unterlassen werden sollte (EKARDT und LÖFFLER o.O. o.J.:1, 10/11, 19), ja daß Details vielfach nur in Form von Kann-Vorschriften vorgegeben sind (EKARDT und LÖFFLER 1989: 18), weiterhin, daß professionsethische Normenkataloge nicht die individuelle "Eingebung" ersetzen können (LENK 1987b: 270).

Die adäquate Anwendung solcher Codes sollte - so wird weiter empfohlen - in der Ausbildung unter anderem anhand von Fallbeispielen eingeübt (LENK 1989b: 218) sowie in der professionellen Tätigkeit durch Kollegen, Vorgesetzte unterstützt und durch jene betriebsexternen Instanzen (Ombudsmänner, ethische Komitees etc.) umfassend und aktiv gefördert werden, die bislang eher minimalistisch und reaktiv fungierten (BAYLES 1989: 203; LENK 1987b: 266).

So wenig, wie die Professionalisierung eines Berufs sich in der Verwissenschaftlichung seiner Praxis erschöpft, so wenig fällt deren moralische Rationalisierung mit der bloßen Verstärkung ihrer wissenschaftlichen Komponenten zusammen. Ganz im Gegenteil: Wissenschaftlicher Objektivismus und wissenschaftliche Spezialisierung haben vielfach zu einem Schwund professionellen Verantwortungsbewußtseins geführt (vgl. LARSON 1979: 237). Denn wenn der Blick sich auf jenen Ausschnitt des konkreten Falles verengt, für dessen Bearbeitung das Professionsmitglied gesichertes Spezialwissen zu besitzen meint, bleiben andere Aspekte des zu lösenden Problems ausgeblendet, deren Mitberücksichtigung erst eine verantwortliche Entscheidung ermöglicht. Diese kann angesichts des verfügbaren einschlägigen Wissens anderer Spezialisten auch nicht einfach dadurch getroffen werden, daß das einzelne Professionsmitglied sich in jenen Bereichen, in denen er/sie sich wissenschaftlich nicht zu Hause fühlt, jenseits der Anwendbarkeit "zunftinterner" Kunstregeln auf seinen/ihren "gesunden Menschenverstand" verläßt (und dabei möglicherweise überwiegend Vorurteile reproduziert; vgl. HESSE 1990: 7-9); sie verlangt vielmehr interprofessionelle Kooperation (vgl. BAMMÉ 1990). Weil die auseinanderdriftenden Systemstrukturen und -funktionen in modernen Gesellschaften monoprofessionell, soweit überhaupt, nicht ohne vermeidbare Großrisiken und -gefahren koordiniert werden können, erscheint solche Zusammenarbeit, die nicht nur eine Lockerung intraprofessioneller Kollegenbeziehungen, sondern immer auch eine Zurücknahme professioneller Autonomie bedeutet, als Erfordernis moralischer Rationalität. Auch beim problembezogenen Zusammenwirken von Mitgliedern mehrerer Professionen werden Empathie, Intuition, Phantasie und Kreativität aber nicht völlig durch wissenschaftliche Spezialkenntnisse, Theorie- und Methodenkompetenz ersetzt, sondern zumindest an den "Rändern" der zu integrierenden Spezialitäten verlangt, oft sogar in besonderer Weise herausgefordert, weil die Integration der sperrigen Wissensbestände, theoretischen Perspektiven und Methodenarsenale nicht ohne Umstrukturierungen, die bis an deren Kern heranreichen, gelingen kann. Außerdem läßt sich die Unsicherheit einer offenen Zukunft auch nicht durch das geballte Rationalitätspotential koordinierter Spezialdisziplinen eliminieren.

(4) Weil Professionen zentrale Koordinationsfunktionen erfüllen sollen und weil die Handlungen ihrer Mitglieder weder durch professionsexterne Märkte und Mächte noch durch professionseigene äußere Mittel hinreichend kanalisiert und kontrolliert werden können, spielt die individuelle Verantwortlichkeit hier eine hervorragende Rolle, und damit auch die individuelle Vermittlung und Aneignung moralischer Orientierungen und Kompetenzen, d.h. die moralische Sozialisation für die Profession und durch die Profession. Hierzu gibt es in der einschlägigen Literatur zwar kaum allgemeine Aussagen; einiges läßt sich jedoch aus speziellen Untersuchungen, wie sie im folgenden Abschnitt vorgestellt werden, extrapolieren. Danach werden in der Studienphase, soweit sie nicht völlig scientistisch ausgerichtet ist, häufig eher allgemeine gesellschaftsbezogene Wertorientierungen akzentuiert; in der nachfolgenden Praxisphase geht es dann vielfach mehr um die Loyalität zu den Kollegen und um die Identifika-

tion mit der gesamten "Zunft". Die Beziehungen zwischen dem tendenziell universellen gesellschaftlichen Auftrag der Profession und ihren eher partikularen internen berufsständischen Standards, deren (sichtliche) Erfüllung den intraprofessionellen Status und die professionelle Karriere bestimmt, werden dann oft als konflikthaft erfahren und je nach den vorausgegangen Sozialisationsprozessen und den aktuellen Begleitumständen, insbesondere auch der Modellrolle von Mentoren, unterschiedlich verarbeitet. Der - besonders von EDELSTEIN (1986) befürchteten - Segmentierung zwischen einer universalistischen "Ausbildungsmoral" und einer partikularistischen "Praxismoral" (wobei die erstere entweder von vornherein nicht ernstgenommen wird oder die Praxisphase mit einem Schock beginnt, der eine moralische Regression zumindest auf der Performanzebene auslöst) kann, wie bereits angedeutet wurde, wahrscheinlich von beiden Seiten entgegengewirkt werden: durch die Erörterung praktischer Fallbeispiele an der Fach-, Fachhoch- oder Hochschule einerseits (vgl. LENK 1989a: 218) und durch die Auswahl besonders gewissenhafter und verantwortungsbewußter Professionsmitglieder als Mentorinnen und Mentoren andererseits (vgl. RAVEN 1989: 280).

Moralisch relevante Aufgaben, Orientierungen, Handlungen, Sozialisations- und Lernprozesse in unterschiedlichen Professionen

Bisher haben wir gemeinsame Merkmale aller, zumindest der meisten Professionen hervorgehoben. Dabei haben wir aber schon wiederholt Untersuchungen einzelner Professionen beansprucht, die Eigenarten der ganzen Berufsgruppe erhellen. Mit einigen derartigen Studien wollen wir uns nun ein wenig genauer befassen. Sie weisen einerseits auf Besonderheiten bestimmter Professionen hin, andererseits zeigen sie weitere typische Züge wenn schon nicht professionell organisierter gesellschaftlicher Arbeit überhaupt, dann doch wenigstens weiter Bereiche dieses Sektors des Beschäftigungssystems industrialisierter Gesellschaften.

Professionen wurden bisher vor allem in den angelsächsischen Ländern und - mit anderem Akzent - in Frankreich (z.B. durch BOURDIEU und seine Mitarbeiter) untersucht; allerdings standen dabei in den seltensten Fällen jene moralischen Gesichtspunkte im Vordergrund, die uns hier interessieren. Im Hinblick auf detaillierte Informationen und fundamentale Überlegungen zu moralisch relevanten Anforderungen, Vorstellungs-, Denk- und Handlungsmustern, Sozialisations- und Lernbedingungen, auch zu moraldidaktischen Modellversuchen in einzelnen Professionen sind wir primär auf neuere Studien aus dem deutschen Sprachbereich angewiesen. Auch hier wurden bei weitem nicht alle wesentlichen voll professionalisierten Berufe und Semiprofessionen unter Bezugnahme auf das Entwicklungsmodell von KOHLBERG empirisch untersucht: Größere Untersuchungen dieser Art wurden lediglich über Bauingenieure (dokumentiert besonders in EKARDT und LÖFFLER 1988), Zahnärzte (RAVEN 1989), Lehrer (OSER u.a. 1991) und Betriebsausbilder (ARNOLD 1983) ausgeführt. Die vorliegenden Forschungen betreffen mit einer Ausnahme (OSER u.a. 1991) auch jeweils nur

einzelne der genannten Aspekte: Nur moralisch relevante Anforderungen der Arbeit in den betreffenden (Semi-)Professionen werden durchgängig thematisiert; moralische Orientierungen, Lernprozesse und professionsethische Kurse kommen in den Untersuchungsberichten und Reformvorschlägen immerhin häufiger vor; die Relation von Anforderungen, Orientierungen und Handlungen hingegen wird kaum beleuchtet.

Im folgenden werden zuerst die bezeichneten Studien in der angegebenen Reihenfolge in bezug auf die genannten Gesichtspunkte kurz referiert, ansatzweise auch einzuschätzen versucht und durch relevante Informationen aus anderen Quellen ergänzt; hinterher wird auch noch kurz auf zwei Arbeiten eingegangen, deren Autoren die Entwicklung moralischer Denkmuster (sensu KOHLBERG) in verschiedenen professionellen Karrieren vergleichend analysieren (PORTELE 1983; KOHLBERG und HIGGINS 1984)¹¹.

(1) Beginnen wir also mit den Ingenieuren. In einer in einigen Hinsichten bahnbrechenden Abhandlung "Die gesellschaftliche Verantwortung der Bauingenieure" von EKARDT und LÖFFLER (1988) geht es vor allem um moralische Anforderungen, mit denen Angehörige dieser Profession in verschiedenen berufstypischen Tätigkeiten konfrontiert werden. Diese Studie ist - wie ihr Untertitel: "Arbeitssoziologische Überlegungen zur Ethik der Ingenieurarbeit im Bauwesen" ankündigt - zwar theoretisch akzentuiert; sie entstand jedoch im Kontext der Forschungsgruppe "Rationalität des Ingenieurhandelns" an der Gesamthochschule Kassel, die ihr Rahmenthema in der Form mehrerer - erkundungs-, beobachtungs- und interviewgestützter - empirischer Projekte bearbeitet sowie wiederholt Kolloquien veranstaltet hat, an denen neben Sozial- und Ingenieurwissenschaften auch Bauingenieure aus der Praxis teilnahmen (vgl. EKARDT o.O.o.J.); zudem ist ihr Leiter (Hanns-Peter EKARDT) selbst "gelernter" Bauingenieur. Dementsprechend versuchen die Autoren in dem genannten längeren Artikel, allgemeine moralphilosophische und -psychologische Konzepte auf unterschiedliche konkrete Arbeitssituationen von Bauingenieuren anzuwenden.

Sie gliedern ihre (selbstgestellte) Aufgabe wie folgt: "Die erste Teilaufgabe besteht darin, sachliche, strukturelle Gegebenheiten der Berufsarbeit von Bauingenieuren herauszuarbeiten, die für das Konzept verantwortlicher Berufsarbeit von Bedeutung sind. ... Nach der Beschreibung derartiger, sachlich-struktureller Gegebenheiten besteht die zweite Teilaufgabe darin, die zentralen moralphilosophischen Begriffe und Konzepte vorzustellen oder in Erinnerung zu bringen, die in der aktuellen Diskussion über die Verantwortung der Ingenieure, der Wissenschaftler, der Intellektuellen eine Rolle spielen. ... Unseren besonderen Beitrag erblicken wir nun darin, und das ist die dritte Teilaufgabe, die Bedingungen der Möglichkeit moralischen Handelns von Bauingenieuren in deren verschiedenen Einsatzbereichen exemplarisch vorzustellen. ... Politik/Staat und Privatbereich als traditionelle Felder der praktischen Philosophie sollen also um den Bereich Arbeit und Beruf ergänzt werden. ... Die Idee der Handlungs- und Willensfreiheit ist nämlich nicht nur auf dem Hintergrund von Machtverhältnissen und institutionellen Rahmenbedingungen zu behaupten, sondern auch auf dem Hintergrund einer Lo-

¹¹ Siehe auch die Übersichtstabelle im Anhang.

gik des Arbeitsprozesses" (EKARDT und LÖFFLER 1988: 138-140; Hervorhebungen im Original; vgl. auch 150).

Als unhintergehbare sachlogische Voraussetzungen verantwortlicher Ingenieurarbeit im Bauwesen werden dann genannt und erläutert:

- die Definition von Gegenständen und Problemen (die den Bauingenieuren nicht hierarchisch vorgegeben werden könne, sondern ihnen vertrauensvoll zu überlassen sei, wenn sie ihre Gestaltungsaufgaben adäquat erfüllen sollten, und bei der weitsichtige Prognosen verlangt würden),
- der Wandel gesellschaftlicher Bewertungskriterien im Verlauf längerfristiger Bauvorhaben,
- die interne Komplexität der Bauvorhaben selbst sowie deren Vernetzung mit ihrer Umwelt und
- geltende bautechnische Normen (in denen sich neben wissenschaftlich zu identifizierenden und technisch zu bewältigenden sachlichen Erfordernissen auch moralisch relevante soziale Interessen niederschlagen und die nicht kritiklos befolgt, sondern kritisch geprüft und nur bei hinreichender Begründung akzeptiert werden sollten).

(EKARDT und LÖFFLER 1988: 141-150).

In der Eigenstruktur der Arbeitsgegenstände und "-gegenüber" und der hieraus resultierenden "Logik" ihrer angemessenen Behandlung in Arbeitsprozessen (nicht nur) von Bauingenieuren sehen die Autoren nun nicht etwa - neben ökonomischen, bürokratischen und sonstigen sozialen Zwängen - eine weitere Quelle beruflicher Fremdbestimmung, sondern, weil die damit verbundenen Probleme verantwortlich nur durch subjektive Interpretations-, Kommunikations-, Reflexions- und Gestaltungsleistungen definiert und bewältigt werden können, ein wesentliches Fundament professioneller Selbstbehauptung und Autonomie¹².

Im anschließenden moralphilosophischen (und -psychologischen) Teil ihres hier referierten Textes (151-160) unterscheiden EKARDT und LÖFFLER zunächst zwischen (partikularer) "sozialer" und (universeller) "gesellschaftlicher" Verantwortung, danach zwischen - der konventionellen Ebene KOHLBERGSS zugeordneter - "Pflicht" und - als postkonventionell verstandener - "Verantwortung": "Nur wenn die beiden Merkmale der präzisen Normierung und der Nichthinterfragbarkeit zusammentreffen, reden wir von Pflicht. ... Verantwortung ... verknüpft gestiegene Ansprüche an innere und äußere Freiheit mit funktionaler Flexibilität gegenüber der apriorisch nicht zu normierenden Vielfalt der Handlungssituationen Pflichten sind relativ stark standardisiert und entsprechen einer zentralisierten Entscheidungsstruktur, während Verantwortlichkeit auf Flexibilität und dezentralen Organisationsstrukturen beruht. ... Pflicht entspricht dann einer konventionellen moralischen Orientierung, deren oberstes Gebot die Befolgung der geltenden Regeln ist, während Verantwortung der entwicklungstheoretisch höheren Stufe einer postkonventionellen Moral zuzurechnen wäre, auf der mit Konventionen im Rückgriff auf zentrale Wertprinzipien flexibel umgegangen wird" (154/155). Dabei seien konventionelle und postkonventionelle Orientierungen selbst situationsspezifisch flexibel zu mobilisieren: Keineswegs gelte es stets, das höchste verfügbare Niveau moralischen

¹² Das wird auch in anderen Veröffentlichungen der Forschungsgruppe betont. Vgl. z.B. EKARDT, HENGSTENBERG und LÖFFLER (1988, 1990, Bd. 2: 289, 294/295). Hier findet sich auch eine metatheoretische Generalisierung der bezeichneten Einsicht: Ihre Entfaltung sei "geeignet, typische Sackgassen der industriesoziologischen Diskussion aufzubrechen, weil sie sich nicht darauf beschränkt, gesellschaftliche Synthesis nur qua Markt (gesellschaftliche Arbeitsteilung) und qua Macht (betriebliche Arbeitsteilung) zu beschreiben. Dieser Holzweg, für den wir beispielhaft auf BRAVERMAN ... verweisen, unterschlägt sowohl die sich immer wieder aus der Stofflichkeit der Arbeit ergebenden Probleme als auch die zu ihrer Bewältigung notwendigen Anpassungs-, Abstimmungs- oder Korrekturleistungen der Subjekte" (295; Hervorhebungen im Original).

Denkens anzuwenden; vielmehr gebe es "'Inseln' legitimer Regression", d.h. Bereiche, "in denen der Anspruch expliziter moralischer Begründbarkeit des Handelns bis auf weiteres suspendiert werden darf. Konventionelle Regelbefolgung entlastet den Handelnden vom Zwang zur Dauerreflexion und schafft so erst die gedanklichen Freiräume zur Realisierung der gesetzten Ziele" (155; Hervorhebung im Original). Dieser Passus kennzeichnet u.E. eine wichtige generelle Bedingung der Möglichkeit, "praktische" Philosophie in der Arbeitssphäre wirksam werden zu lassen.

Im dritten, längsten Hauptteil ihrer Abhandlung (160-180) wenden EKARDT und LÖFFLER sich dann den unterschiedlichen konkreten Formen der erforderlichen gesellschaftlichen Verantwortung von Bauingenieuren zu, die in verschiedenen Einsatzbereichen arbeiten. Einleitend ziehen sie aus ihren bisherigen Ausführungen die schon angedeutete Konsequenz, daß solche Moralität nicht überall durch die gleichen Standards bestimmt sein könne, sondern je nach den zuvor behandelten objektiven Gegebenheiten verschieden geprägt sein müsse; auch nennen sie (nochmals) generelle Umstände, unter denen ein Verzicht auf verantwortungsethische Begründungen legitim erscheint: Konventionalismus bei vernünftig anmutenden Normen, Gesinnungsethik bei weitgehender Intransparenz der Entscheidungsfolgen. In den weiteren Ausführungen werden die skizzierten moraltheoretischen Kategorien systematisch auf die sachlogischen Voraussetzungen verschiedener Tätigkeiten von Bauingenieuren bezogen. Dabei kommt unter anderem heraus,

- daß vor allem Planungs-, aber auch Konstruktionsingenieure im Bauwesen prinzipiengeleitet variantenreiche langfristige Prognosen erstellen und berücksichtigen sowie ihre Planungen und Konstruktionen diskursiv mit anderen Experten sowie mit Laien abstimmen müßten,
- daß Bauleiter die Rollenkonflikte und Integrationsprobleme, in die sie infolge ihrer Position an einem Knotenpunkt des komplexen Geflechts der Beziehungen zwischen einer Vielzahl öffentlicher und privater Baubeteiligter sowie dementsprechend diskrepanter Systemrelevanz verwickelt sind, im Sinne der (diskursiven) Durchsetzung verallgemeinerungsfähiger Interessen (wie der Erfordernisse der Sicherheit sowohl der Produzenten als auch der Nutzer der betreffenden Bauten) gegen partikulare Erwartungen (etwa von Kostenträgern, die zu Einsparungen tendieren) aktiv zu lösen hätten¹³, und
- daß alle Bauingenieure "den Geltungsanspruch der technischen Normen zwar ... akzeptieren, zugleich aber dem Regelwerk gegenüber" wegen dessen partieller Widersprüchlichkeit, Interpretationsbedürftigkeit und Rückständigkeit "eine prinzipienorientierte Distanz ... wahren" sollten (173/174; vgl. auch 181).

Der Rolle solcher technischer Normen im Arbeitsprozeß von (Bau-)Ingenieuren ist ein weiteres Vorhaben der Forschungsgruppe gewidmet. In den vorliegenden Projekttexten werden die sozialen Funktionen dieser Normen - Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse und technologischer Modelle in die "Lebenswelt" einer großen Menge interagierender, koordinationsbedürftiger Baubeteiligter und -betroffener - herausgearbeitet (EKARDT und LÖFFLER o.J.: 16-18), die Normen nach ihrem Geltungsbereich in der schon früher angedeuteten Weise - in universelle = postkonventionelle "Prinzipien", partikulare = konventionelle "Maximen" und singuläre = vorkonventionelle "operative Sätze" - unterteilt (EKARDT und LÖFFLER 1989: 5-11) und Desiderate des verantwortlichen Umgangs mit diesen Normen spezifiziert: "Das Problem der Normenanwendung läßt sich zusammenfassend so beschreiben, daß man beim Konstruieren, Bauleiten usf. Prinzipien gerecht werden muß, indem man Maximen interpretierend anwendet und operative Sätze befolgt. Ein bloßes Befolgen von operativen Sätzen kann zur Verfehlung des Sinns der Norm, d.h. zur Verletzung des Prinzips führen" (11; Hervorhebung im Original).

¹³ Über Arbeitssituationen von Firmenbauleitern hat die Forschungsgruppe inzwischen ein empirisches Projekt abgeschlossen: EKARDT, HENGSTENBERG und LÖFFLER (1990, Bd. 1 und 2).

De facto, so vermuten die Autoren an anderer Stelle (o.J.: 9/10), dürften Bauleiter sich eher an operativen Sätzen und Bauplaner eher an Prinzipien orientieren. Diese Differenzen werden unter anderem auf unterschiedliche soziale Spielräume individueller Autonomie zurückgeführt. Generell vertreten EKARDT und LÖFFLER die Auffassung, die Profession der Bauingenieure könne "die zu verantwortlichem Handeln notwendige äußere Freiheit nur dann erreichen, wenn sie sich organisiert" (1988: 158). Nur im Rahmen ihrer Verbände und Kammern könnten Bauingenieure auch die Entwicklung sozialer Institutionen, Normen und Werte so beeinflussen, daß diese sich nicht schneller wandelten, als die Laufzeit großer Bauvorhaben es erlaubt (168-170)¹⁴. Nach ihrem Einflußpotential gegenüber partikularen Interessen befänden sich viele Bauingenieure in einer günstigen Position: Ein großer Teil von ihnen ist bei Gebietskörperschaften und in Ingenieurbüros angestellt (EKARDT 1991: 41/42). Insbesondere den beratenden Ingenieuren schreibt die Forschungsgruppe eine besondere professionsethische Rolle zu: "Zu überlegen wäre, ob die Beratenden Ingenieure nicht den harten Nukleus dieser Profession darstellen, weil ihr lokales Interesse gerade darin besteht, professionelle Standards durchzusetzen, während Baufirmen und -herren ihre Partikularinteressen zu vertreten haben und die staatlichen Bauaufsichten vor allem an der öffentlichen Sicherheit interessiert sein müssen" (EKARDT, HENGSTENBERG und LÖFFLER 1990, Bd. 2: 303).

Indem die Studien der Forschungsgruppe am Beispiel der Bauingenieure modellhaft zeigen,

- daß die "Materie", mit der Arbeitende sich auseinandersetzen müssen, ihnen nicht nur zusätzliche Restriktionen auferlegt (die im Unterschied zu vielen zwar meist so bezeichneten, jedoch primär sozial bedingten Handlungsbarrieren zu Recht "Sachzwänge" genannt werden können), sondern auch Spielräume gegenüber ökonomischen Nötigungen und hierarchischen Zumutungen eröffnet, die der moralisch verantwortlichen Wahrnehmung, Deutung, Analyse und Ausgestaltung bedürfen,
- daß dabei, weil professionelle Moral unauflöslich mit fachlicher Kompetenz verbunden ist, universell akzeptable Prinzipien und Prozeduren mit Augenmaß auf objektive tätigkeitsspezifische Probleme bezogen werden müssen und
- wie die moralischen Anforderungen konkreter Berufsfunktionen unter Bezugnahme auf KOHLBERGs Moralebenen bestimmt werden können,

erscheinen sie wegweisend für vergleichbare Untersuchungen in anderen Berufen.

Mit den referierten Aussagen widersprechen die Autoren (implizit) OEVERMANNs Kennzeichnung der "spezifischen Differenz zwischen Arzt und Ingenieur", die dem Ingenieursberuf

¹⁴ Solche Einflußnahme erscheint aber nicht schon per se ein Gebot universeller Prinzipien, wie z.B. jedermann/jedefrau leicht einzusetzen vermag, der/die der Plutoniumswirtschaft mißtraut. Diesen Standpunkt vertreten aber im Grunde auch die beiden Autoren, denn der Schlußsatz ihrer Abhandlung lautet: "Mitarbeit am Aufbau der Organisation der Profession, Mitarbeit in diesen Organisationen und Mitwirkung daran, daß der Öffentlichkeit die mit dem Planen und Bauen gesetzten Risiken bewußt werden und sie sich zu diesen Risiken bewußt verhalten kann, dies sind die Pflichten der Bauingenieure über die aus den jeweils aktuellen Arbeitsaufgaben erwachsenden Verantwortlichkeiten hinaus" (183).

im Grunde den Status einer echten Profession aberkennt: "Im ersteren Falle ist das Legitimationsproblem immer neu gestellt, in jedem Einzelfall von neuem zu lösen, im zweiten Fall ist es mit der Emanzipation der Naturwissenschaft von Theologie und Religion ein für alle Mal gelöst" (OEVERMANN 1978: 8). Damit wird aber die konstitutive Bedeutung unterschlagen, die der Umgang mit Unsicherheit, Rollenkonflikten und defizitären Normen für die Tätigkeit von Bauingenieuren trotz ihres stärkeren Bezugs auf tote Objekte hat. Vielleicht sind Bauingenieure häufiger und unmittelbarer als Angehörige anderer Ingenieurskategorien und anderer technischer Berufe mit noch wenig beherrschter Natur, sozialen Problemen und Normdefiziten konfrontiert; gewiß aber befinden sie sich damit nicht in einer Ausnahmesituation, die keinerlei Generalisierungen erlaubt.

Eher ist OEVERMANN selbst ein Stück weit jener scientificischen, instrumentalistischen und latent sozialdarwinistischen Ideologie aufgesessen, die nach vorliegenden Untersuchungen das Denken und Handeln von Ingenieuren faktisch noch weitgehend charakterisiert.

Nach einer Bremer Studie mit EDV-Entwicklungsingenieuren, die vor allem auf Gruppengesprächen basiert, erschwert das "Beharren auf der rein instrumentellen Bedeutung der technischen Hilfsmittel in der eigenen Berufspraxis ... es den Ingenieuren ..., Technik auch als Herrschaftsmittel zu begreifen" (SENGHAAS-KNOBLOCH 1988: 241). Weiter heißt es hier: "Leistungsfähigkeit ist die Zielsetzung, die in der Sichtweise leitender Ingenieure den einzig unbestrittenen Maßstab ergibt. Und die Leistungsfähigkeit erweist sich im Wettbewerb", im Betrieb, zwischen den Firmen und auf dem Weltmarkt (251). Die "internationale Konkurrenz wird auch herangezogen, um gegenüber Begrenzungsbestrebungen die eigene Innovationslust ohne Schuldbewußtsein schützen zu können" (255). Gleichwohl wird auf der Basis derselben Untersuchung konstatiert, "daß sich die Haltung der Ingenieure zu ihrer Verantwortung ansatzweise von einer traditionellen, eingeschränkten technischen 'Funktionsverantwortung' zu einem Bewußtsein ausgeweitet hat, das Mitverantwortung auch für unbeabsichtigte, aber möglicherweise absehbare soziale Folgen einbezieht". Zwar erscheint es "zumindest im eigenen Technikbereich nahezu unvorstellbar", eine "Entwicklungsrichtung tatsächlich nicht weiterzuverfolgen"; jedoch "kann man sich als Ingenieur innerhalb des Betriebs und auch in überbetrieblichen Zusammenhängen" für "bestimmte Modifikationen der Technikgestaltung ... stark machen" (SENGHAAS-KNOBLOCH und VOLMERM 1988: 713; Hervorhebung im Original; vgl. auch SENGHAAS-KNOBLOCH und VOLMERM 1990).). Aus einem laufenden Forschungsprojekt über das Verhältnis von Angehörigen verschiedener Berufe zum Umweltschutz wird sogar von einem wachsenden Autonomiebewußtsein von Ingenieuren (und Chemikern) berichtet, das sich gegenüber der (als inkompetent abgelehnten) öffentlichen Kritik industrieller Umweltverschmutzung in der stolzen Formel ausdrückt: "Ihr redet vom Umweltschutz, wir machen ihn" (HEINE 1989: 25).

Dem angesichts ihrer wachsenden Verantwortung, die aus der steigenden gesellschaftlichen Relevanz der Technik resultiert, gegenwärtig zumindest ansatzweise aufkeimenden Verantwortungsbewußtsein der (deutschen) Ingenieure entsprechen keine adäquaten Handlungschancen, zumindest was den einzelnen Ingenieur anbetrifft; eher haben der Anteil und der Spezialisierungsgrad der abhängig beschäftigten Ingenieure zugenommen, sind ihre Möglichkeiten einer Beeinflussung der technischen Entwicklung folglich gesunken (vgl. NEEF 1982: 213). Diese Schere hat sich in den USA schon während der ersten Dezennien dieses Jahrhunderts aufgetan und zu einem Wandel der Ideologie und Politik der amerikanischen Ingenieurver-

bände geführt: von einer weitgehenden Identifikation mit den Zielen der Unternehmer über den (bald verlorenen) Kampf um eine gesellschaftliche Führungsrolle bis hin zur quasi-gewerkschaftlichen Vertretung materieller Interessen der relativ machtlosen Masse ("rank and file") der Mitglieder (MEIKSINS 1988). Gleichwohl haben diese (rund 150) Organisationen in den 70er Jahren nach einer Reihe von Skandalen, in die Ingenieure verwickelt waren, ihre (schon vor längerer Zeit aufgestellten) Ethik-Codes gründlich revidiert; auch gibt es in den USA Pflichtkurse in Ingenieursethik an vielen Hochschulen, zahlreiche diesbezügliche Kongresse und eine umfangreiche Literatur; gleichwohl sind Versuche, moralisch fragwürdige Praktiken von Firmen zu unterbinden, (auch) dort für den einzelnen Ingenieur immer noch ziemlich riskant (LENK 1989a: 198-205). In Deutschland fehlen bisher vergleichbare Normenkataloge - hier liegen lediglich primär sicherheitsbezogene technische Richtlinien vor - und entsprechende Veranstaltungen (LENK 1989a: 196/197; LENK und MARING 1989: 344). Hierzulande befürworten gewerkschaftliche wie berufsständische Organisationen der Ingenieure zwar die Ziele der Technikbeherrschung und der Bürgerbeteiligung bei der Technikentwicklung; "das Problem, wie dies auf dem Hintergrund der gesellschaftlichen Arbeitsteiligkeit möglich gemacht werden soll; wie also berufliche und gesellschaftliche Verantwortung ... zusammengehen können" aber bleibt "teils offen, teils umstritten" (SENGHAAS-KNOBLOCH 1988: 237).

(2) "Daß wir es doch einfacher, leichter, schöner haben" - auf diesen Kernsatz wird das Berufsideal der untersuchten Entwicklungsingenieure durch die Mitglieder des Bremer Projektteams verdichtet (SENGHAAS-KNOBLOCH 1988: 239). Dem darin ausgedrückten moralischen Ideal - der ingenieurspezifischen Vorstellung des eigenen Beitrags zum "guten Leben" aller Gesellschaftsmitglieder - entspricht am eher minimalistischen Pol der Professionsethik von Ingenieuren das Prinzip der Sicherheit, das in den Überlegungen der Kasseler Forschungsgruppe eine zentrale Rolle spielt und der universellen Regel der Nicht-Verletzung bzw. Fürsorge zugeordnet werden kann. Im Arztberuf, dem wir uns nun zuwenden, geht es um mehr: nicht nur um die Verhinderung und Linderung physischer, u.U. auch psychischer Leiden, sondern - abgesehen von der Wahrung der Menschenwürde der Patienten - auch um die gerechte Behandlung aller Beteiligten (d.h. auch der Kollegen, Schwestern usw.). Fürsorge und Gerechtigkeit sind denn auch die zentralen Werte, auf die sich die zweite Studie bezieht, die wir hier ausführlicher behandeln möchten, Uwe RAVENS Untersuchung "Professionelle Sozialisation und Moralentwicklung. Zum Berufsethos von Medizinern", speziell von Zahnärzten (RAVEN 1989). Als Dissertation an dem durch Fritz OSER geleiteten pädagogischen Institut der Universität Fribourg/Schweiz, das sich während der achtziger Jahre zu einer Art von europäischem Zentrum der an KOHLBERG anschließenden Moralforschung und Moralphädagogik entwickelt hat, entstanden, entstammt sie dem selben Kontext, aus dem auch eine dritte größere Arbeit zur Professionsmoral, nämlich jenes Lehrerprojekt hervorgegangen ist,

über das wir im nächsten Abschnitt berichten wollen¹⁵. Wie schon der Titel der Zahnarztstudie zu erkennen gibt, liegt ihr Akzent, verglichen mit den Forschungen der Kasseler Ingenieursoziologen, gleichsam auf der entgegengesetzten Seite jenes Zusammenhangs, der uns hier interessiert. Weder moralisch relevante Anforderungen, noch Orientierungen, noch Handlungen, noch Handlungsbedingungen stehen im Vordergrund, sondern Sozialisations-, Lern- und Lehrprozesse. Gleichwohl wird auch hier zuerst versucht, jene moralischen Anforderungen zu identifizieren, mit denen sich der (Zahn-)Mediziner in seiner beruflichen Praxis auseinanderzusetzen hat, und an moralischen Orientierungen müssen die untersuchten individuellen Entwicklungen unvermeidlich gemessen werden.

Theoretisch und methodologisch ist RAVENs Untersuchung - jenseits der KOHLBERG-Tradition - stark durch Vorschläge OEVERMANNs, ferner durch an BOURDIEU anknüpfende Überlegungen WINDOLFs sowie außerdem durch von PARSONS inspirierte Gedanken BURKARTs beeinflusst. Von OEVERMANN übernimmt RAVEN sowohl den strukturotheoretischen Professionsbegriff, an dem auch wir uns hier weitgehend orientieren (vgl. OEVERMANN 1978), als auch die Konzepte der latenten Sinnstrukturen und der sozialen Deutungsmuster (OEVERMANN 1973) sowie das hierauf bezogene bzw. beziehbare Auswertungsverfahren der "objektiven Hermeneutik" (vgl. OEVERMANN u.a. 1979), von WINDOLF (1981) entlehnt er dessen für die Untersuchung beruflicher Sozialisationsprozesse spezifizierte Variante des BOURDIEUschen Habitusbegriffs, von BURKART (1980) am Arztberuf exemplifizierte Vorstellungen zur Struktur professioneller Sozialisation (die wir ebenfalls schon weiter oben skizziert haben). Wie er die beanspruchten Konzepte und Konzeptionen interpretiert und miteinander verbindet, wollen wir durch eine kurze Rekonstruktion seines Argumentationsgangs wenigstens implizite andeuten.

Ausgangspunkt seiner Studie ist ein unterstelltes "moralisches Defizit im Handeln und in der Ausbildung der Mediziner" (7-13). Dieses Defizit versucht er in den weiteren Ausführungen des ersten Kapitels in einem professions- und sozialisationstheoretischen Durchgang durch die einschlägige Literatur genauer zu bestimmen, indem er einerseits auf moralische Desiderate der medizinischen Profession und andererseits auf moralische Mängel aufmerksam macht, die zum Teil auch die betreffenden theoretischen Ansätze kennzeichnen. So beurteilt er auch OEVERMANNs Professionskonzept ambivalent: Zwar leitet er daraus die These ab, daß das "zentrale Strukturmerkmal des professionellen Arztes ... nicht die wissenschaftliche Kompetenz des Experten (ist; WL), sondern die therapeutische Kompetenz des Fallverstehens" (40; Hervorhebung im Original), doch wirft er "der OEVERMANNschen Strukturlogik professionellen Handelns" zugleich einen "moralischen Bias" vor (41), der darin bestehe, daß die "im Entscheidungszwang eingelassene 'Begründungsverpflichtung' leider nicht 'zwangsläufig' befolgt" werde, so daß OEVERMANNs "Vertrauen in die naturwüchsige Verantwortungserfahrung" unberechtigt sei, vielmehr "die Frage nach den Voraussetzungen für eine moralisch-sittliche Bestbegründung einer professionellen Handlung" explizit gestellt werden müßte (43; Hervorhebung weggelassen). RAVEN sieht seine vorgängige Behauptung eines "ethisch-moralischen Defizits der Mediziner" folglich durch seine Analyse der professionstheoretischen Literatur bestätigt (52-54). Dementsprechend läuft seine anschließende, "ontogenetisch" orientierte Revue vorliegender Studien zur professionellen Sozialisation auf eine analoge Mängelrüge und Revisionsforderung hinaus. Hier wird zunächst - neben anderen relevanten Konzepten - der Begriff des "professionellen Habitus" als "jene komplexe generative Handlungsgrammatik" eingeführt, "die das mehr oder weniger kompetente Arzt-Subjekt im Laufe seiner Ausbildung erwirbt" (59), werden weiterhin dessen Bestandteile herausgearbeitet (vgl. bes. 63), um dann BURKARTs Befunde über deren Soziogenese kritisch einzuschätzen. Danach erscheint die Vermittlung der erforderlichen mathematisch-naturwissenschaftlichen Kompe-

¹⁵ Auch mehrere der im Teil 2.3 behandelten Lehrlingsstudien wurden in diesem Institut ausgeführt.

tenz durch systematische universitäre Lehrveranstaltungen vergleichsweise unproblematisch; Schwierigkeiten und folglich Lücken ergeben sich eher beim Erwerb der therapeutischen Kompetenz, bei der RAVEN zwischen einer praktisch-technischen, einer klinisch-pragmatischen und einer sittlich-moralischen Dimension differenziert, und hier eben besonders hinsichtlich der letztgenannten Komponente: Wenn die Demonstration und Aneignung der therapeutischen Kompetenz ganz, wie BURKART es vorschlägt, der "impliziten Didaktik" des gemeinsamen Umgangs erfahrener Praktiker und angehender Ärzte mit Patienten überlassen bleibe, so bestehe die Gefahr der Tradierung einer "schlechten" Realität. "Um dieser latenten Gefahr zu begegnen, schlage ich die Installierung einer 'Ebene des sozial-moralischen Diskurses' intuitiv erfaßter ethisch-moralischer Sinngehalte vor" (79/80; vgl. auch 152-154). Dabei gehe es "nicht um eine platte Internalisierung von deontischen 'Glaubenssätzen', sondern um eine diskursive Auseinandersetzung mit der konkreten Anwendung ethisch-moralischer Werte" (82/83).

Im zweiten Kapitel wird dann KOHLBERGs Theorie der moralischen Entwicklung und Praxis der moralischen Erziehung dargestellt und unter Bezugnahme vor allem auf die durch GILLIGAN (1977) in der Moralphysikologie zur Geltung gebrachte, von ihr als spezifisch weiblich deklarierte kontext- und konsequenzenbezogene Fürsorge- und Verantwortungsmoral für ein umfassendes Konzept professioneller Moralität plädiert (112-115). "Dementsprechend versucht der in der anschließend dargestellten Interventionsstudie verfolgte Ansatz eine Stimulierung beider Elemente, der strukturellen Einheit von 'Gerechtigkeit' (wie sie KOHLBERG akzentuiert; WL) und 'Fürsorge', im diskursiven Umgang mit professionellen Handlungskonflikten, und zwar für Studenten beiderlei Geschlechts" (115).

Mit dem zuletzt zitierten Schlußsatz des zweiten Kapitels sind bereits die wichtigsten Stichworte zur Charakterisierung des Inhalts des dritten Kapitels gefallen. Hier werden die Konzeption, die Ausführung, die Auswertung und die Resultate einer Studie dargestellt, in deren Verlauf RAVEN 1983/84 mit zwei weiblichen und zwei männlichen Assistenzärzten einer Zahnklinik acht zahn- und zwei humanmedizinische Fallgeschichten in insgesamt zwölf Sitzungen diskutiert und die Diskussionen mit einer Videokamera festgehalten hat (130-132). Die Studie zielte darauf, "durch Stimulierung der 'professionellen Moral' den 'professionellen Habitus' zu verändern, und zwar durch

- Sensibilisierung für den 'moral impact' des zahnärztlichen Handlungsfeldes und
- Anreicherung zahnärztlicher Deutungsmuster mit Strukturelementen fortgeschrittener professioneller Moral" (117/118).

Es handelt sich also nicht um eine analytische Untersuchung "naturwüchsiger" Prozesse professioneller Sozialisation, sondern um einen wissenschaftlich begründeten, dokumentierten und analysierten moraldidaktischen Modellversuch. Dabei wurde zum Teil an - ebenfalls an KOHLBERGs Theorie orientierte - hochschuldidaktische Experimente mit US-amerikanischen Studierenden der Zahnmedizin (vgl. BEBEAU 1985; BEBEAU, REST und YAMMOOR 1985) angeknüpft, die hinsichtlich der Intervention breiter angelegt und hinsichtlich der Meßmethoden stärker standardisiert waren (vgl. 121-126). Interveniert wurde jeweils in drei Schritten: Zuerst sollte die Handlungssituation aus der Position eines unbeteiligten Dritten interpretiert werden (Sensibilisierung); dann ging es um die Suche und Begründung einer gerechten Lösung; schließlich wurde der Standpunkt des neutralen Beobachters verlassen und eine verantwortliche Entscheidung im Sinne der Fürsorge für die Beteiligten angestrebt (128). Auf diese Weise wurden alle Fallgeschichten innerhalb von fünf Monaten in der Gruppe erörtert; außerdem wurde die generelle sozio-moralische Kompetenz, d.h. das Urteilsniveau sensu KOHLBERG am Anfang und am Ende dieser Zeit mit Hilfe von zwei äquivalenten Dilemmata durch Einzelinterviews festgestellt (132-134). Weil die Interviews mit Hilfe des hierzu vorliegenden Auswertungsmanuals der KOHLBERG-Gruppe (COLBY, KOHLBERG u.a. 1987) relativ problemlos ausgewertet werden konnten, lag das Schwergewicht der Datenanalyse auf der Interpretation der Diskussionstranskripte, inhaltlich: auf der Identifizierung der Struktur der professionellen Moral und des professionellen Habitus der vier Untersuchungspartner (vgl. 134). Hierbei wurden Vorschläge und Überlegungen von OEVERMANN und seinen Mitarbeitern gleich mehrfach aufgenommen: Es wurde versucht, durch objektiv-hermeneutische

Analysen der Diskussionstexte latente "Arbeitskonzepte" als soziale Deutungsmuster zu identifizieren, die den professionellen Habitus der jungen Zahnärzte konstituierten (135-152). Nochmals hebt RAVEN die besondere professionstheoretische Relevanz des Habitusbegriffs hervor: "Der ärztliche Habitus vereinigt all jene Schlüsselkonzepte, die für den professionellen Umgang mit Krankheit und Tod im Laufe der professionellen Sozialisation erworben werden bzw. erworben werden sollten" (152).

Nach der verhältnismäßig ausführlichen, theoriegeleiteten Präsentation der Vorgehensweise werden dann die mit ihrer Hilfe erzielten Resultate im einzelnen vorgetragen, d.h. zuerst die ermittelten Strukturen des professionellen Habitus und der professionellen Moral der vier Probanden in der ersten und zehnten Treatmentsitzung referiert, danach deren Veränderungen gekennzeichnet, kurz auch noch die betreffenden Moralstufen am Anfang und am Ende der Studie miteinander verglichen und wiederum ausführlicher die (fallweisen) Interventionseffekte zu beurteilen versucht. Sie können hier nicht im einzelnen reproduziert, sondern nur summarisch wiedergegeben werden. Mit den Worten des Autors: "Es ist deutlich geworden, daß die in der Interventionskonzeption angelegte und für strukturelle Transformationen unbedingt vorgängige Stimulierung der Sensibilität für komplexe soziale Situationen - wie sie nun einmal für Arzt-Patient-Interaktionen typisch sind - erfolgreich durchgeführt werden kann. Dilemmadiskussionen fördern die soziale Sensibilität von jungen Ärzten, die in ihrem naturwissenschaftlich dominierten Ausbildungsgang zu wenig mit zwischenmenschlichen Interaktionsproblemen konfrontiert werden" (269/270). Und: "Sowohl auf der Ebene der sozialmoralischen Sensibilität als auch im Hinblick auf die Entwicklung einer professionellen Moral konnten Erfolge des Gesamttreatments nachgewiesen werden" (294). Methodisch zeigt die Studie, daß "beide Methoden - sowohl KOHLBERGs Semi-hermeneutisches Verfahren ... als auch OEVERMANNs Objektive Hermeneutik - auf ihre Weise den Nachweis 'struktureller Lernprozesse' ermöglichen (270/271).

Im Schlußkapitel zieht RAVEN dann hochschuldidaktische Konsequenzen aus seinem Modellversuch und schlägt vor, sozial-moralische Diskurse generell in die medizinische Ausbildung einzubeziehen (282-291): Angesichts "der straff organisierten und an die physische Leistungsgrenze von Studenten und auch Hochschullehrern gehenden Ausbildungsgänge der Medizin und Zahnmedizin" erscheint ihm hier allein eine Form der Moralpädagogik realistisch, bei der die moralische Reflexion und Diskussion nicht in besonderen Veranstaltungen oder Kursen institutionalisiert und zu dem übrigen Lehr- und Lernprogramm addiert, sondern dort in die obligatorischen Unterrichtseinheiten integriert wird, wo die behandelten Inhalte das nahelegen (was deren vorsichtig dosierte Anreicherung mit brisanten Fällen an geeigneten Stellen nicht ausschließt; 282/283, 288), und im übrigen nach einem ähnlichen Schema abläuft wie die Treatmentsitzungen der Interventionsstudie (vgl. 291).

Auch RAVENs Studie stellt in unseren Augen eine innovative Leistung auf dem Gebiet der Untersuchung berufsmoralischer Strukturen und Prozesse dar. Ihr besonderes Verdienst liegt u.E. in dem betont kultursoziologischen Zugriff auf seinen Gegenstandsbereich, durch den RAVEN eine wesentliche Dimension professioneller Arbeit erfaßt, die weder durch formations- und systemtheoretische Ansätze und deren arbeitssoziologische Derivate zureichend abgedeckt wird noch auf der Basis moralphilosophischer Universalien und verwandter moralpsychologischer Konzepte strukturalistischer Provenienz voll erschlossen werden kann. Erst durch die einleuchtende Kombination geeigneter Konzepte sozialwissenschaftlicher Kulturtheorie sowie durch die Verwendung dazu passender Verfahren der Datenerzeugung und -analyse gelingt es RAVEN, auch solche Muster professionsmoralischer Normalität sichtbar zu machen, die nicht nur de facto in professionellen Kulturen vorkommen, in professionellen Sozialisationsprozessen tradiert und zur Lösung identischer professionstypischer Dilemmata herangezogen werden, sondern auch gleichermaßen moralische Dignität beanspruchen können, obwohl

sich in ihnen sehr verschiedenartige Elemente zu sehr unterschiedlichen, aber jeweils in sich stimmigen Konfigurationen verbinden¹⁶. Allerdings ist die Art und Weise, in der RAVEN den Zusammenhang von professioneller Sozialisation und Moralentwicklung erforscht hat, mit einem derart hohen Erhebungs- und Auswertungsaufwand verbunden, daß wir uns im Hinblick auf unsere geplanten eigenen Untersuchungen sehr genau überlegen müssen, wieweit wir auf den "Deutungsmusteransatz", die "objektive Hermeneutik" und dergleichen rekurrieren wollen und können¹⁷.

Kritisch ist anzumerken, daß das zitierte inhaltliche Resümee RAVENs die in seinen Einzelfalldarstellungen (auf S. 245-254) konstatierten Bewußtseinsveränderungen zwischen der ersten und zehnten Treatmentsitzung überbetont: Nur in zwei von vier untersuchten Fällen konnten überhaupt solche Veränderungen beobachtet werden; davon bestand eine lediglich in einer expliziteren Artikulation eines von vornherein erkennbaren professionellen Habitus, während im zweiten Falle eine gewisse moralische Sensibilisierung sichtbar wurde.

(3) Die dritte und letzte Studie, die wir in diesem Abschnitt ausführlicher vorstellen möchten, betrifft den Lehrerberuf (OSER u.a. 1988, 1989, 1991). Dessen Angehörige werden - wegen ihrer starken Einbindung in die Bürokratie des in Industrieländern überwiegend öffentlichen Bildungswesens sowie wegen ihrer unterschiedlichen Wissenschaftsorientierung und ungesicherten Berufsidentität (als "Schmalspur"-Wissenschaftler ihrer Unterrichtsgebiete und/oder als wissenschaftlich ebenfalls wenig reputierliche Pädagogen/Pädagoginnen) - zwar meist nur zu den Semi-Professionen gerechnet (so auch OSER u.a. 1991: 2); sie üben aber gleichwohl professionstypische Funktionen aus: Ihre Arbeit bezieht sich auf universale Standards moralischer Rationalität, und sie schließt Entscheidungen angesichts von Unsicherheiten ebenso ein wie die Bewältigung von Rollenkonflikten. Nicht zufällig wird die Struktur von Rollenkonflikten immer wieder gerade am Beispiel des Lehrberufs veranschaulicht (so etwa schon bei DAHRENDORF 1959). So ist es auch kein Zufall, daß zentrale professionsethische Kategorien bereits auf den Deckblättern der diesbezüglichen Forschungsberichte von OSER und seinen Mitarbeitern dominieren: "Der Prozeß der Verantwortung" lautet der Obertitel des 1981 fertiggestellten Abschlußberichts; und der 1989 vorgelegte Zwischenbericht war mit "Fürsorge, Gerechtigkeit und Wahrhaftigkeit" überschrieben. Auch aus anderen Gründen verdient diese

¹⁶ Das kann jedoch nur durch die hier aus Platzgründen nicht mögliche vergleichende Rekonstruktion differenter individueller "Professionsmoralen" von Teilnehmern an RAVENs Modellversuch nachgewiesen werden.

¹⁷ Eine Längsschnittstudie kommt für unser zeitlich begrenztes Forschungsprojekt - es soll 1995 abgeschlossen werden - von vornherein kaum in Betracht. - Im übrigen entsprach RAVENs Intervention in wesentlichen Hinsichten unserem Modell moralkognitiver Sozialisation (vgl. Abschnitt 1.2, Punkt (8)): In ihrem Verlauf wurde nicht nur zwanglos über komplexe berufliche Interaktionssituationen kommuniziert, sondern auch eine verantwortliche Entscheidung angestrebt.

Studie unsere besondere Aufmerksamkeit: In dem zugrundeliegenden Forschungsprojekt wurden sowohl moralisch relevante Anforderungen des Lehrberufs als auch reale Denkformen, Handlungsmuster und -bedingungen von Lehrern identifiziert sowie naturwüchsige Prozesse ihrer moralischen Sozialisation und Möglichkeiten gezielter Stimulierung ihres professionellen Ethos untersucht. Hier wurden also sämtliche Aspekte beruflicher Moralität thematisiert, auf die sich unsere eigenen Forschungsinteressen richten.

Der umfangreiche (XXI + 534 enggesetzte DIN-A4-Seiten umfassende) Abschlußbericht ist in neun Teile und einen Anhang gegliedert: Auf ein längeres Theoriekapitel und einen kurzen Literaturbericht folgen ausführliche Darstellungen der Entwicklung von Erhebungsinstrumenten (Interview- und Fragebogen zum Lehrerethos, Schülerfragebogen); im Zentrum des Berichts stehen Anlage und Ergebnisse einer Interventionsstudie; in weiteren Kapiteln werden Kontrollüberzeugungen von Schülern und Entwicklungen des professionellen Ethos in der Biographie einzelner Lehrer behandelt; und im Anhang sind sämtliche Erhebungsinstrumente wiedergegeben. Wir werden uns hier auf die Lehrerbefragungen und die Intervention konzentrieren.

Wie RAVEN bestimmt auch die Projektgruppe der Lehrerstudie professionelle Moralität nicht einfach als tätigkeitsspezifische Konkretisierung formaler Niveaus moralischer Urteilsfähigkeit nach KOHLBERG, die - ähnlich wie bei RAVEN - nur durch Konfrontation der Untersuchungspartner mit Dilemmata und Nachfragen aus dem KOHLBERG-Interview, d.h. berufsunabhängig festgestellt wurde¹⁸. Im übrigen und vor allem aber geht es in dieser Studie um die Identifizierung inhaltlicher Moralprinzipien, mit deren Hilfe Lösungen berufsspezifischer Dilemmata gefunden und intersubjektiv überzeugend begründet werden können, moralisch relevanter Konfliktlösungsprozeduren und ihrer interventionsbedingten sowie biographischen Veränderungen (vgl. auch OSER u.a. 1989: 1/2). Nach halbstandardisierten Interviews mit 192 Lehrern und Lehrerinnen stehen diese angesichts berufstypischer Konfliktsituationen wie den drei Dilemmata, mit denen sie durch die Autoren konfrontiert wurden (vgl. Anhang), stets vor der Entscheidung,

- ob sie ihre Verantwortung wahrnehmen und eingreifen müssen/wollen oder nicht,
- wie sie die Prinzipien der Gerechtigkeit, Fürsorge und Wahrhaftigkeit (Redlichkeit) gegeneinander ausbalancieren sollen und
- in welchem Maße sie sich für die als richtig betrachtete Konfliktlösung persönlich engagieren möchten (OSER u.a. 1991: 15-23).

Nach den subjektiven Vorstellungen der interviewten Lehrer und Lehrerinnen ist die Fürsorglichkeit von Lehrpersonen moralisch besonders hoch einzuschätzen - sie wurde fast in der Hälfte der Fälle präferiert -, während die Gerechtigkeit (mit nicht einmal 5 v.H. aller Antworten) besonders selten in den Vordergrund gerückt wurde. Die denkbaren Konfliktlösungsmuster werden von OSER und seinen Mitarbeitern in Form einer GUTTMAN-Skala klassifiziert:

- bei der "Vermeidung" ist lediglich ein Wissen um die notwendige Verantwortung gegeben,
- bei der "Absicherung" darüber hinaus das Engagement für eine Konfliktlösung vorhanden, jedoch wird die Verantwortung hier an eine andere Instanz delegiert,
- bei der "Alleinentscheidung" wird die Lösung ohne Rücksprache mit anderen Akteuren selbst gesucht und realisiert,

¹⁸ Dabei wurden die Parallelformen A, B und C dieses Interviews alternierend eingesetzt.

- beim "Diskurs-1, d.h. der ausführlich begründeten Alleinentscheidung, allen Beteiligten, insbesondere auch den Schülern, Einsichtsfähigkeit und Balancebereitschaft unterstellt, und
- beim "Diskurs-2" haben diese auch das Recht zur Mitentscheidung, d.h. die Lehrer streben eine Einigung an, die sie als Voraussetzung gelingenden Unterrichtens und Lernens ansehen

(vgl. bes. 45; siehe auch OSER u.a. 1988: 178)¹⁹. Diese Konfliktlösungsmuster, auch "Entscheidungsstypen" genannt, stehen im Mittelpunkt der empirischen Analysen der Projektgruppe: sie stellen auch die wichtigsten Evaluationsmaßstäbe der Interventionsstudie dar. In einer Voruntersuchung, in der 124 Lehrer und Lehrerinnen den von der Gruppe - in Anlehnung an den DIT von REST (1972) und den MUT von LIND (1976) - entwickelten standardisierten Ethos-Fragebogen ausfüllten, in dem zu zehn berufstypischen Konfliktsituationen je fünf typenspezifische Antworten unter anderem nach ihrer Richtigkeit einzustufen und in eine Rangordnung zu bringen waren (vgl. 153-155 und Anhang), wurde zwar der Typ "Diskurs-1" am häufigsten von den Befragten als optimal hingestellt; hinsichtlich der eigenen Handlungsbereitschaft traten diskursive Lösungen aber stark in den Hintergrund, und noch geringer wurde die Wahrscheinlichkeit ihrer tatsächlichen Verwendung eingeschätzt (160/161, 168).

Die Interventionsstudie des - durch den Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung finanzierten - Projekts wurde gleichwohl in Österreich, an der Pädagogischen Hochschule Salzburg ausgeführt, weil deren Direktor, Heinz ROTHBUCHER (der auch als Ko-Autor an der Untersuchung beteiligt war), sich bereit erklärt hatte, die Intervention in die obligatorischen Fortbildungskurse seiner Institution zu integrieren. Vier Gruppen von Lehrern aller Schulstufen wurden miteinander verglichen: die Teilnehmer eines Didaktik-, eines Ethos- und eines gemischten (Didaktik- und Ethos-)Kurses sowie die Mitglieder einer (zu einem späteren Kurs eingeladenen) Kontrollgruppe, insgesamt 89 Personen (davon 26 im Ethos-Kurs). Die Kurse bestanden aus je zehn dreistündigen Sitzungen, die in der Regel wöchentlich stattfanden (209/210). An jeder Sitzung wirkten zwei Mitglieder der Projektgruppe mit (210/211). Die Ziele des Ethos-Kurses werden von den Verfassern wie folgt formuliert:

- "1) Auf der Ebene professionsethischer Einstellungen sollen die Lehrerinnen und Lehrer für vorgegebene diskursive Lösungen in schwierigen Situationen sensibilisiert werden und erkennen, daß solche Handlungsweisen der beruflichen Verantwortung eher gerecht werden als nichtdiskursive.
- 2) Auf der Ebene berufsmoralischer Urteile sollen die Lehrer in die Lage versetzt werden, selbst diskursive Lösungen in schulalltäglichen Entscheidungssituationen zu entwerfen und zu begründen.
- 3) Auf der Handlungsebene sollen die Lehrer
 - a) verschiedene kommunikative Methoden kennenlernen, die die Verwirklichung diskursiver Lösungen unterstützen und erleichtern; und sie sollen
 - b) ihre didaktischen Kompetenzen daraufhin überprüfen, ob ihnen Unterrichtsformen, Methoden, Techniken zur Verfügung stehen, die ein diskursives Unterrichtsklima fördern. Das entsprechende didaktische Repertoire soll gegebenenfalls erweitert werden"

¹⁹ Der hier gemeinte berufsmoralische oder genauer: pädagogische Diskurs stimmt mit dem philosophischen Diskurs (vgl. ALEXY 1978) insofern überein, als beide auf die konsensuelle Begründung strittiger Normen zielen; er unterscheidet sich davon durch die ungleiche Kompetenz der Teilnehmer (Lehrer und Schüler) und durch die (häufige) Partikularität der zu begründenden Normen, die lediglich von allen Betroffenen akzeptiert werden sollen, aber nicht (notwendig) universell zustimmungswürdig sein müssen, wenngleich bei ihrer Begründung vielfach (zumindest implizit) auf universelle Prinzipien zurückgegriffen wird (55-58).

(207/208). In dem Kurs wurden Themen wie "Sein und Sollen im Lehrerberuf", "Professionsmoral von LehrerInnen", "Entscheidungstypen", "Gerechtigkeit", "Schweigepflicht für Lehrer" und "Fürsorge" behandelt. Dabei wurde den Teilnehmern in der Regel, ausgehend von Diskussionen exemplarischer konkreter schulischer Konfliktsituationen, einschlägiges Wissen vermittelt; anschließend wurden die eingangs besprochenen Konflikte oder analoge Handlungssituationen erneut diskutiert (210-216; vgl. auch OSER u.a. 1988). "Gemessen" wurden (vor den Kursen, sofort danach und 15 Monate später) unter anderem

- Moral- und Ethos-Urteile (durch Interviews),
- Ethos-Einstellungen (durch den Ethos-Fragebogen) und
- das Handeln im Unterricht (durch Video-Aufnahmen, deren Auswertung zu jener Zeit, als der Untersuchungsbericht erstellt wurde, noch nicht abgeschlossen war; 202, 392/393).

Als Hauptergebnis wurde festgestellt, daß nur der Ethos-Kurs zu einer signifikanten Zunahme der Präferenz für den Entscheidungstyp "Diskurs-2" (auf Kosten von Absicherungs- und Alleinentscheidungstendenzen, die auch durch den gemischten Kurs deutlich reduziert wurden) führte (265) - ein Resultat, das auch noch nach 15 Monaten erkennbar war (288). Die bei einer Unterstichprobe von 42 Teilnehmern an der Interventionsstudie parallel (per Interview) erhobenen Diskursorientierungen und KOHLBERG-Stufen korrelieren, wenn 8 "Ausreißer" außer Acht gelassen werden, relativ hoch miteinander (SPEARMANs Rangkorrelationskoeffizient beträgt hierfür .62; 348); dementsprechend stiegen die durchschnittlichen Stufenhöhen der Teilnehmer an dem Ethos-Kurs ebenfalls vom Pre- zum Posttest an; allerdings zeigte sich bei der Didaktik-Gruppe ein gleichgroßer Anstieg (361). Bemerkenswert erscheint außerdem, daß die konventionelle Moralebene in der untersuchten Stichprobe (ebenso wie in RAVENS Sample; vgl. RAVEN 1989: 256) so gut wie gar nicht überschritten wurde (nur zwei Untersuchungspersonen zeigten sowohl vor als auch nach der Intervention schwache Ansätze zu postkonventionellem Denken; 345).

Wenigstens kurz sei hier auch noch über die mit sechs Lehrpersonen (verschiedenen Alters, Geschlechts und Schultyps; vgl. 432) geführten berufsethischen und berufsbiographischen Intensivinterviews berichtet. Jede(r) Befragte wurde (anhand von Leitfäden) dreimal interviewt. Dabei ging es im ersten Interview um aktuelle, im zweiten um frühere Reaktionen auf zwei berufliche Dilemmata und um kritische Situationen und Phasen in der Berufsbiographie und im dritten um einen Vergleich zwischen früheren und aktuellen Reaktionen (432/433, Anhang). Die Resultate werden in der Form von - durch Schaubilder verdeutlichten - Fallskizzen präsentiert (437-446). Dabei zeigt sich nur in einem Fall ein Übergang von nicht-diskursiven zu diskursiven Entscheidungsformen; die übrigen Veränderungen bewegen sich diesseits diskursiver Konfliktlösungen und hier gleichermaßen hin zum Alleinentscheiden und weg davon zum Absichern oder Vermeidungsverhalten (447). Dieser Befund wird als Folge des "Ausbrennens" der betreffenden Lehrer angesichts struktureller Eigenarten und atmosphärischer Einflüsse der Schulen interpretiert, in denen Konflikte kaum offen thematisiert würden und deshalb bei den Lehrern auch kaum akute Krisen auslösten, sondern eher schleichende Umorientierungen bewirkten (451/452).

Soweit die zuletzt gestreiften Fälle typische Berufsbiographien von Lehrern repräsentieren, scheint zumindest auch für das Österreich der achtziger Jahre zu gelten, was für die Bundesrepublik seit den frühen fünfziger Jahren immer wieder behauptet und angeprangert worden ist: daß die bürokratische Struktur der ("verwalteten") Schule die Lehrenden bei der Erfüllung ihrer professionellen Funktionen nachhaltig behindert (vgl. z.B. BECKER 1954). Damit werden wir einmal mehr an die moralische Relevanz des institutionellen Rahmens beruflichen Handelns erinnert.

Insgesamt bietet die umfassend angelegte Untersuchung von OSER und Mitarbeitern vielfältige theoretische und methodische Anregungen für die weitere sozialwissenschaftliche Erhellung moralisch bedeutsamer Desiderate und Orientierungen, Handlungsstrategien und -bedingungen, berufsbiographischer Beeinflussungen und interventionsstrategischer Einflußmöglichkeiten: Die identifizierten Entscheidungstypen sowie verwandte Formen des Umgangs mit sozialen Dilemmata dürften auch als Konfliktlösungsmuster von Angehörigen anderer Professionen und Semiprofessionen bzw. (sozialer) Berufe fungieren; und ein Großteil der verwendeten Erhebungsinstrumente und Auswertungsverfahren sowie Interventionspraktiken kommt strukturell auch für die moralbezogene Erforschung und "Moralisierung" der Tätigkeitsbereiche dieser anderen Berufe in Betracht²⁰. Im Unterschied zu RAVEN hat die Forschungsgruppe um OSER zwar nur ansatzweise moralrational (weitgehend) äquivalente Varianten des "Deutungsmusters Verantwortung" objektiv hermeneutisch interpretierend ausbuchstabiert - als solche wurden die Typen "Handlungsorientierung (Engagement, Inkaufnahme von negativen Folgen)", "Sozialkognitive Orientierung (Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven sowie der Folgen für andere)" und "Moralisch-kommunikative Orientierung (Begründungen und Prinzipien)" unterschieden (146-152) -, dafür aber eine Reihe berufsmoralischer Orientierungen und Einstellungen aufgedeckt, die nach dem Kriterium ihrer Angemessenheit an die pädagogischen Aufgaben von Lehrern, auch wohl von Angehörigen anderer Professionen in eine Rangordnung gebracht werden können und sich - dank der "forschungsökonomischen" Kombination von mehr und minder standardisierten Verfahren - zudem mit weniger Aufwand ermitteln lassen als die moralischen Komponenten individueller professioneller "Arbeitskonzepte" oder Habitusformen im Sinne von RAVEN²¹.

²⁰ Verbesserungsbedürftig erscheint vor allem der Ethos-Fragebogen: Er enthält mehr und minder antagonistische, interdependente und strukturambivalente Situationsvorgaben, deren relationale Gehalte zudem von verschiedenen Befragten verschieden definiert werden - was zum Teil daraus resultiert, daß sie identischen Akteuren unterschiedliche Verpflichtungsdimensionen (Gerechtigkeit usw.) zuschreiben -; folglich variieren die bevorzugten Entscheidungstypen von Situation zu Situation sehr stark. In der Projektgruppe wird zur Zeit daran gearbeitet, diese Mängel zu minimieren. Wünschenswert wäre darüber hinaus die Explikation eines Kriterienkatalogs für die Konstruktion strukturanaloger Fragebögen zur Untersuchung anderer Berufsgruppen. Mit solchen hochstandardisierten Instrumenten können prinzipiell sehr valide Daten gewonnen werden; denn im Unterschied zu jenen Tests, nach denen der Ethos-Fragebogen von OSER u.a. entwickelt wurde - DIT (vgl. REST 1972) und MUT (vgl. LIND 1976) - sollen damit ja nur Präferenzen und nicht Kompetenzen 'gemessen' werden.

²¹ Kritisch sei zum Text des Abschlußberichts von OSER u.a. notiert, daß es die Autoren den Leser(inne)n nicht immer leicht machen, sich die Stichproben zu vergegenwärtigen, auf die sich die jeweiligen Ausführungen beziehen, was unter anderem mit der weitgehenden Verquickung von theoretischen und empirischen Teilen zusammenhängen mag. - Im übrigen erfüllte die Intervention auch in dieser Studie (besonders im Ethos-, aber auch im Didaktik-Kurs) einige Bedingungen, die nach unseren Annahmen (vgl. Abschnitt 1.2, Punkt (8)) die moralkognitive Entwicklung fördern (Thematisierung von Konflikten, zwanglose Kommunikation, Partizipationsorientierung, Verantwortungsbezug); und sie hat ja auch (in beiden Kursen) zu einer (leichten) Niveausteigerung geführt, obwohl diese gar nicht primär angestrebt wurde.

(4) Ehe wir im letzten Teil dieses (Unter-)Abschnitts noch auf zwei vergleichende Analysen professionstypischer (Entwicklungen) moralischer Urteilsfähigkeit eingehen, wollen wir einer weiteren Pädagogenstudie, die sich auf Betriebsausbilder bezieht (ARNOLD 1983), wenigstens einen kürzeren Exkurs widmen. In ihr stehen moralische Fragen zwar nicht im Vordergrund; gleichwohl ist sie für uns in mehreren Hinsichten interessant: inhaltlich wegen der - durch den Autor selbst betonten - Koinzidenz bzw. des Kontrasts von subalternen betrieblicher Position und lehrer-ähnlicher professioneller Aufgabe der Angehörigen dieser Semi-Profession, theoretisch, weil auch ARNOLD - wie RAVEN - die professionellen Orientierungen seiner Untersuchungsgruppe als soziomoralische Urteilsstrukturen sensu KOHLBERG und als soziale Deutungsmuster zu erfassen versucht (und dabei unter anderem auf das Verfahren der objektiven Hermeneutik Bezug nimmt).

Als halbwegs professionell betrachtet ARNOLD nur die verbandliche Organisation, die Zugangsregelung, den Expertenstatus und das Sozialprestige der Ausbilder; ihre Autonomie dagegen schätzt er als sehr gering ein, und auch ihr Berufsethos beurteilt er als "minimal" (76-81). Denn während er "pädagogisch professionelle Handlungspraxis ... dadurch gekennzeichnet" sieht, "daß die Professionals in stärkerem Maße von den bereichsspezifischen Organisationsnormen abstrahieren und ihr Handeln über eine autonome Bezugnahme auf moralische bzw. berufsethische Prinzipien legitimieren", bewirkt nach seiner Auffassung "der organisatorische Bedingungsrahmen betrieblicher Bildungsarbeit in der Tendenz eine loyalitätspolitische Funktionalisierung auch der Auswahl- und Rekrutierungsprozesse", die vermutlich "die Realisierungs- und Entwicklungschancen pädagogisch professioneller Orientierungsmuster im Sinne postkonventioneller Moralprinzipien" von vornherein strukturell begrenze und die Deutungsmuster und Handlungsstrategien des betrieblichen Bildungspersonals hierarchisch integriere (74-76).

Im empirischen Teil seiner Studie entwickelt ARNOLD dann auf der Grundlage biographisch-narrativer Interviews mit zehn Ausbildern eine Typologie von Deutungsmustern betrieblichen Bildungspersonals (305-325). Sieben "Syndrome" werden beschrieben, die wir hier wenigstens durch die Bezeichnungen wiedergeben wollen, durch die der Autor sie charakterisiert:

1. das Pragmatismus-Instrumentalismus-Syndrom,
2. das Loyalitätssyndrom,
3. das Rigiditätssyndrom,
4. das Personalisierungssyndrom,
5. das Helfersyndrom,
6. das Syndrom der autobiographischen Idealisierung und
7. das Kompensationssyndrom (betriebliche Bildungsarbeit als späterer Ausgleich für frühere Versäumnisse).

Zumindest die ersten fünf Bezeichnungen lassen moralische Relevanzen der betreffenden Muster erkennen - sie sind überwiegend konventionell gefärbt.

Im Anschluß an diese Diagnose entwirft ARNOLD eine reflexions- und professionalisierungsorientierte Qualifizierungskonzeption für Betriebsausbilder (330-345). Sie enthält auch

Vorschläge zur Anregung der berufsethischen Reflexion, die teilweise den Leitideen des Ethos-Kurses der OSER-Gruppe korrespondieren. "Die berufsethische Reflexion ist auf das reflexive Bewußt-werden-lassen der dem jeweiligen pädagogischen Handeln zugrundeliegenden Zielwerte, ihres Bezugs zu gesellschaftlichen Zentralwerten sowie ihrer Realisierungschancen im gegebenen betrieblich-gesellschaftlichen Kontext bezogen Hierbei ist bedeutsam, welchen Stellenwert ... Bildungsziele wie "Erziehung", "Persönlichkeitsentwicklung", "Mündigkeit", "Emanzipation" in Konkurrenz zu organisationsbegründenden Zielwerten wie ökonomisches Kalkül, Loyalität etc. einnehmen" (341; Hervorhebung weggelassen). Allerdings stelle sich "das Problem, inwieweit über diese Explikation der eigenen wertbezogenen Berufshandlungsorientierungen hinaus Kriterien definierbar sind, über deren Beachtung die Begründung einer Qualifizierungskonzeption im Interesse einer professionalisierungsbezogenen Veränderung der Wertbasis im Sinne größerer Autonomie und postkonventioneller Moral durch Lernen möglich ist" (341/342). ARNOLD vermutet, "daß durch die Bezugnahme auf konkrete Fälle ..., z.B. Interessenkonflikte, Rechtsstreitigkeiten etc. im Sinne der KOHLBERG'schen Dilemmata ..., die strukturelle Konflikthaftigkeit bzw. die implizite Parteilichkeit der eigenen beruflichen Position bewußt gemacht und eine Reflexion der eigenen beruflichen Autonomie bei der wertmäßigen Begründung des Ausbildungshandelns eingeleitet werden kann" (342). Im Rahmen dieser Qualifizierungskonzeption sollten unter anderem Relationen aller an der Ausbildung beteiligten Instanzen sowie der eigene Umgang mit Konflikten zwischen pädagogischen Postulaten und Loyalitätserwartungen reflektiert werden (342).

Zur Beantwortung unserer Fragen nach der Notwendigkeit, Wirklichkeit und Möglichkeit moralischen Handelns und Lernens in beruflichen Kontexten trägt ARNOLDs Untersuchung vor allem dadurch bei, daß sie auf betriebliche Selektionspraktiken, Sozialisations- und Handlungsbedingungen als Barrieren hindeutet, die nicht nur die Entwicklung und Anwendung professioneller Verantwortlichkeit des Ausbildungspersonals empfindlich behindern dürften, sondern wahrscheinlich auch - durch die Ausbilder vermittelt und unmittelbar - die Entfaltung der (berufs-)moralischen Kompetenz der Auszubildenden selber beeinträchtigen (vgl. auch PÄTZOLD 1987). Wieweit das tatsächlich der Fall ist, welche betrieblichen Bedingungen hierfür ausschlaggebend und welche weiteren Faktoren beteiligt sind, wäre freilich in unterschiedlichen Ausbildungsbereichen und -betrieben genauer zu untersuchen.

(5) Orientiert sich ARNOLD bei seinen berufsethischen Überlegungen und Vorschlägen nur unter anderem an KOHLBERG's Entwicklungsmodell, so sind jene Vergleiche zwischen moralischen Urteilsstrukturen und Strukturtransformationen bei Anwärtern und Angehörigen verschiedener Professionen, mit denen wir uns nun noch ein wenig beschäftigen möchten, ausschließlich auf dieses Modell bezogen, das sich in vielen Kontexten bewährt hat und darum auch für derartige Vergleiche besonders geeignet erscheint²². Erinnern wir uns zunächst an

²² Zwei anders orientierte Studien dieser Kategorie, deren Resultate nur zum Teil im Sinne der Theorie von KOHLBERG interpretiert werden können, seien hier wenigstens annonciert: BAETHGE, DENKINGER und KADRITZKE (1992, o.J.) haben berufsethische Herausforderungen, deren Wahrnehmung, Typen berufsmoralischen Bewußtseins sowie berufliche und politische Handlungsperspektiven der naturwissenschaftlichen, technischen und ökonomischen "Intelligenz" in der Metall- und Chemieindustrie mit einem "qualitativen themenzentrierten Interviewverfahren" untersucht; ROSENSTIEL, NERDINGER und SPIESS (1991) analysierten berufs(biographie)bezogene Wertorientierungen des betrieblichen Führungsnachwuchses und verwandten dabei ebenfalls "qualitative" Methoden.

die bereits mitgeteilten einschlägigen Befunde: Nicht nur die durch ARNOLD interviewten Lehrlingsausbilder zeigten keineswegs jene postkonventionellen Orientierungen, die ihrer professionellen Rolle angemessen gewesen wären, sondern auch die durch RAVEN untersuchten Zahnärzte sowie die durch OSERs Team erforschten Lehrerinnen und Lehrer ließen auch noch nach moralpädagogischen Interventionen - trotz intensiver professionsethischer "Treatments" - kaum Spuren postkonventionellen Denkens erkennen²³. Haben all diese Sozialwissenschaftler sich für ihre Untersuchungen die "falschen" Professionen bzw. "Professionals" ausgesucht, oder drückt die Forderung nach einer postkonventionellen Verantwortung (zumindest) der Mitglieder von Professionen nur eine Wunschvorstellung aus, der die Wirklichkeit nirgends entspricht?

In anderen Studien zur moralischen Urteilsfähigkeit von Jugendlichen und Erwachsenen wurden jedoch durchaus postkonventionell, genauer: kasuistisch prinzipien- und komplex verantwortungsbezogen argumentierende Personen gefunden - wenn diese sich auch meist in der Minderheit befanden -; weiterhin wurden in solchen Untersuchungen Beziehungen zwischen postkonventionellem Denken einerseits und beruflichen Orientierungen und Tätigkeiten andererseits festgestellt, und das vor allem bei Aspiranten und Angehörigen professionalisierter Berufe, sowohl derer, die in den bisher referierten Studien untersucht worden sind, als auch anderer Professionen.

Daß unter Professionsmitgliedern postkonventionell denkende Menschen nicht nur überhaupt vorkommen, sondern hier auch eher häufiger anzutreffen sind als in anderen Berufen, kann nach einer durch REST (1988) ausgeführten Sekundäranalyse zahlreicher Quer- und Längsschnittstudien zumindest vermutet werden, nach der die Ausbildung, speziell der Hochschulbesuch, der ja einer (voll)professionellen Berufstätigkeit in der Regel vorausgeht, einen großen Teil der Moralstufenvarianz erklärt, wenn ein Studium auch weder als notwendige noch (wie wir schon gesehen haben) als hinreichende Bedingung für den Übergang auf die postkonventionelle Ebene gelten kann. In diesem Übersichtsartikel wird der Einfluß des Studiums auf die Entwicklung moralischer Urteilsstrukturen vor allem auf die Förderung sozialen Verstehens, auf die intellektuelle Anregung und auf die autonome Wahl eines entwicklungsfördernden Milieus durch die Studierenden zurückgeführt.

In allen von REST berücksichtigten Arbeiten wurde das Niveau der moralischen Urteilsfähigkeit jedoch nur mit dem durch ihn selbst entwickelten standardisierten DIT (vgl. REST 1972) gemessen, der lediglich Präferenzen für moralische Urteile bestimmter Stufen, allenfalls deren Verstehen, nicht aber moralische Urteilsfähigkeit im engeren Sinne einer Kompetenz zu kasuistisch prinzipienbezogener Argumentation erfaßt; weiterhin werden in seinem Artikel Angehörige von Professionen nicht von denen anderer Berufe isoliert betrachtet, erst recht nicht verschiedene Professionen miteinander verglichen. Das geschieht jedoch in zwei anderen Studien.

In der ersten, der Untersuchung von PORTELE (1983) wurden das (per Interview erhobene) Moralniveau, der "Standardisierungsgrad" ihrer Disziplin sowie der "Entfremdungsgrad" und einige Denkmuster von 48 Wissenschaftlern der Fächer Politologie/Soziologie, Germanistik,

²³ In der referierten Abhandlung von EKARDT und LÖFFLER (1988) wurden nur postkonventionelle Desiderate verschiedener Tätigkeiten von Bauingenieuren identifiziert, nicht deren faktische berufsmoralische Urteile erhoben und analysiert.

Chemie und Elektrotechnik komparativ zueinander in Beziehung gesetzt. Dabei wurde der Standardisierungsgrad als der Grad definiert, in dem das Handeln der Wissenschaftler aufgrund der disziplinspezifischen Materie und ihrer Bekanntheit in der Disziplin vorhergesagt werden kann, und durch Expertenratings bestimmt. In dieser Hinsicht ergaben sich zwischen den vier Fächern deutliche Differenzen. So erwiesen sich die Soziologie und die Politologie als besonders niedrig und die Elektrotechnik als besonders hoch standardisiert; die beiden anderen Wissenschaften liegen (in der oben angegebenen Reihenfolge) zwischen den Extremen. Entfremdung wurde als Bewußtsein der Unveränderbarkeit menschlicher Produkte verstanden und (wie die Moralstufe) durch Interviews erhoben, die sich außerdem auch auf Denkmuster wie die Differenzierung zwischen wissenschaftlichem und Alltagshandeln und zwischen wissenschaftlicher und Alltags-Moral sowie auf die Vorstellung einer gesellschaftlichen Verantwortung der Wissenschaft erstreckten. Die (weiteren) Resultate: Mit dem Standardisierungsgrad korrelierte die Moralstufe - die Soziologen/Politologen und Germanisten zeigten sich überwiegend postkonventionell, die meisten Chemiker und die Elektrotechniker konventionell orientiert ($r = .57$)²⁴ - sowie die Entfremdung ($r = .34$), mit beiden (aber nicht mit dem Standardisierungsgrad) die Vorstellung einer gesellschaftlichen Verantwortung der Wissenschaft ($r = .40$ bzw. $-.41$). Weiterhin wurden bei einem Teil der Befragten Tendenzen zur (reflektierten) Trennung von Alltag und Wissenschaft, Wissenschaft und Moral konstatiert: "Mit zunehmender moralischer Stufe werden die Unterschiede zwischen Alltagshandeln und wissenschaftlichem Handeln geringer gesehen Wer zwischen Alltagshandeln und wissenschaftlichem Handeln stärker unterscheidet ..., unterscheidet auch eher zwischen ... Moral und Wissenschaft" (177). Damit sind zugleich weitere Unterschiede zwischen Natur- und Technikwissenschaftlern einerseits, Geistes- und Sozialwissenschaftlern andererseits markiert (vgl. 177/178).

PORTELE läßt offen, wieweit diese Korrespondenzen auf Selektions- und wieweit sie auf Sozialisierungseffekten der unterschiedlichen Wissenschaftsstrukturen und Berufsmilieus beruhen. Moralisch sozialisierende Einflüsse der Auseinandersetzung von Hochschulabsolventen mit Anforderungsstrukturen verschiedener Professionen werden jedoch in dem zweiten hier zu behandelnden Text, der explorativen Studie von KOHLBERG und HIGGINS (1984) thematisiert. Darin geht es speziell um Bedingungen des Übergangs vom konventionellen zum postkonventionellen Niveau. In dieser Untersuchung werden unter anderem die Auswirkungen von Arbeitserfahrungen auf die moralkognitive Entwicklung von zwei Ärzten und zwei Rechtsanwälten relativ detailliert beschrieben. Die vier Personen gehören zu einem Sample von 58 US-amerikanischen Männern, die von 1956, als sie 10, 13 oder 16 Jahre alt waren, bis 1976 alle vier Jahre befragt worden waren (vgl. KOHLBERG 1981 b). Ihre "Moraldaten" wurden jeweils durch das halbstandardisierte "Moral Judgment Interview" der KOHLBERG-Gruppe erhoben und nach dem zugehörigen "Standard Form Scoring Manual" ausgewertet (vgl. COLBY, KOHLBERG u.a. 1987). Am Ende Ihrer Studienzeit waren alle vier als konventionell eingestuft worden. Die beiden Mediziner befanden sich auch nach ihren ersten drei Berufsjahren noch auf diesem Niveau; in der Folgezeit argumentierten sie jedoch zunehmend postkonventionell. Die beiden Juristen dagegen kamen bis zum Ende des Untersuchungszeitraums nicht über die konventionelle Ebene hinaus. Diese unterschiedlichen Entwicklungsverläufe sind nach der Auffassung der Autoren so zu erklären: Während die beiden Ärzte in wachsendem Maße komplexe Verantwortung für andere Personen übernahmen - der eine hatte zuletzt sowohl klinische als auch pädagogische und administrative Aufgaben zu erfüllen, der andere vor allem schwerkranke Patienten zu behandeln (und in dieser Funktion ebenfalls manchen Rollenkonflikt zu bewältigen) -, waren die Rechtsanwälte lediglich gegenüber ihren Auftraggebern dafür verantwortlich, deren Interessen gegen Dritte durchzusetzen (KOHLBERG und HIGGINS 1984, 468-479).

²⁴ Analoge Tendenzen wurden auch schon unter den von DÖBERT und NUNNER-WINKLER (1975) untersuchten Wehrdienstverweigerern und freiwilligen Offiziersanwärtern registriert, unter denen die konventionell Orientierten zu technischen oder kaufmännischen, die postkonventionell Denkenden dagegen zu sozialen Berufen tendierten. A.a.O.: 159.

So mag zwar die alte "Volksweisheit", daß, wem Gott ein Amt gibt, auch mit dem nötigen Verstand ausgestattet werde, zumindest in bezug auf die praktische Vernunft ein wenig leichtfertig erscheinen; ein Körnchen Wahrheit ist aber auch in dieser Hinsicht dran: Postkonventionelle Verantwortlichkeit kann nicht schon auf der "Spielwiese" der Hochschule, sondern erst angesichts bestimmter realer Anforderungen entwickelt werden, die in verschiedenen Professionen ganz unterschiedlich ausgeprägt sind. Auch KOHLBERG und HIGGINS betonen, daß viele Individuen sich an der Hochschule zwar erstmalig selbstverantwortlich mit fundamentalen Konflikten auseinandersetzen hätten und hier auch eine Art von Moratorium, d.h. genügend Muße eingeräumt bekämen, um gründlich über diese Konflikte zu reflektieren, daß sie im Laufe der dadurch ausgelösten Orientierungskrise aber allenfalls auf die relativistische Vorstufe der postkonventionellen Bindung an allgemeingültige Prinzipien gelangten und nicht schon selbst diese Verpflichtung eingingen: hierzu sei die jahrelange Erfahrung von verhältnismäßig weitgehender und komplexer empathischer (d.h. nicht nur strategischer) Verantwortung unumgänglich, wie sie nicht zuletzt den Angehörigen bestimmter Professionen angesonnen wird (455, 458/459, 492). D.h. nicht nur spezielle Komponenten wie die Fähigkeit zu intuitivem Fallverstehen, sondern auch generelle commitments, die die professionelle Moralität konstituieren, können nicht schon an der Hochschule, sondern erst in der Praxis erworben werden. Auf den Besuch eines Colleges hingegen (den auch REST nicht als unbedingt notwendige Voraussetzung moralkognitiver Progressionen betrachtet; vgl. oben) komme es hierfür nicht unter allen Umständen an: In der egalitären Kooperationsstruktur des Kibbuz beispielsweise wurden Übergänge zum postkonventionellen Denken auch bei relativ jungen Erwachsenen festgestellt, die kein College besucht hatten (480). Diese Personen hatten außerdem soziale Verantwortung weniger als Individuen denn als Gruppenmitglieder zu tragen. Demnach können spezifische Arbeitserfahrungen auch Absolventen subakademischer Ausbildungswege, die in einfachen Berufen tätig sind, zur Transformation konventioneller in postkonventionelle Denkstrukturen anregen.

Mit der beruflichen Relevanz der Moral und der moralischen Relevanz des Berufs auf den unteren Ebenen betrieblicher und gesellschaftlicher Hierarchien wollen wir uns im nächsten größeren Abschnitt unseres Textes (2.3) befassen. Zuvor aber seien die wesentlichen Erträge unserer Betrachtung professioneller Moral und Moralentwicklung bzw. diesbezüglicher sozialwissenschaftlicher Texte festgehalten.

Resümee: Funktionen, Charakteristika, soziale und sozialisatorische Bedingungen sowie Varianten professioneller Verantwortlichkeit - erste Konsequenzen für moralsoziologische Untersuchungen in anderen Berufen

In der ausgewerteten Literatur über professionelle Arbeit, ihre Organisation und die professionelle Sozialisation wird auf einige - in Vollprofessionen meist miteinander verknüpfte -

Phänomene hingewiesen, auf die auch bei der moralsoziologisch akzentuierten Analyse anderer Formen gesellschaftlicher Arbeit und arbeitsbezogener Sozialisationsprozesse geachtet, zumindest Bezug genommen werden sollte; denn sie repräsentieren moralische Relevanzen, die auch außerhalb professionell organisierten Arbeitens und Lernens in Erscheinung treten, wenn auch dort eher vereinzelt oder/und rudimentär. So geht aus diesen Schriften hervor,

- (1) daß es im System gesellschaftlicher Arbeit Funktionen gibt, die nur dann angemessen erfüllt werden können, wenn Individuen ihre Handlungen eigenverantwortlich, umsichtig und weitsichtig nach universellen Prinzipien normativer Richtigkeit, d.h. im Sinne postkonventioneller moralischer Rationalität regulieren, sowie
- (2) an welche sozialen und sozialisatorischen Voraussetzungen die adäquate Erfüllung dieser Funktionen gebunden ist.

Weiterhin zeigen sie,

- (3) nach welchen strukturellen und inhaltlichen Gesichtspunkten zwischen verschiedenen Niveaus und Typen professioneller Verantwortlichkeitswahrnehmung und Verantwortungsübernahme über bisher bekannte Modelle moralischer Entwicklungsstufen hinaus unterschieden werden kann, und schließlich,
- (4) mit welchen Methoden moralisch relevante Aspekte (mittelbar oder unmittelbar) sozialer und sozialisierender Interaktion sich ohne übermäßigen Aufwand valide identifizieren lassen.

ad (1): In dem Maße, in dem die beruflich zu lösenden Probleme existenziell bedeutsam sind und die "richtige" Lösung wegen der Intransparenz der Situation sowie der Inkonsistenz sozialer Erwartungen schwer gefunden werden kann, reichen marktmäßige, vertragliche und bürokratische, auch rechtlich fundierte staatliche Formen der Handlungssteuerung und -kontrolle nicht aus, müssen die Arbeitenden vielmehr wichtige Entscheidungen selber treffen (können). Deren situative Auswirkungen und längerfristige Folgen werden zwar umso zuverlässiger eingeschätzt, je mehr die Akteure dabei auf wissenschaftliche Erkenntnisse, Theorien und Verfahren zurückgreifen; um die verbleibende Unsicherheit zu reduzieren und auf diskrepante Erwartungen, die von verschiedenen Interaktionspartnern, Bezugsgruppen und organisatorischen Einheiten ausgehen (bzw. mit verschiedenen Rollensegmenten und Systemreferenzen verbunden sind), koordinierend einzugehen, sind jedoch intuitives Fallverstehen und kreative Leistungen, oft auch überfachliche Zusammenarbeit erforderlich. Sollen Experten ihre Überlegenheit in derartigen Fällen nicht gegenüber den Laien zum eigenen Vorteil mißbrauchen,

sondern tatsächlich integrativ wirken, so müssen sie sich an weithin anerkannten Moralprinzipien (wie Fürsorge, Wahrung der Menschenwürde und Gerechtigkeit) orientieren.

ad (2): Weil die übrigen Mitglieder der Gesellschaft die Tätigkeit solcher Experten weder (vermittels der Marktmechanismen, kurzfristiger Vereinbarungen, der Machtanwendung oder/und der Beanspruchung des geltenden Rechts) zu lenken vermögen noch sich ganz auf deren individuelle Moralität verlassen können, wird letzteren die funktional notwendige Handlungsautonomie ceteris paribus nur soweit eingeräumt, wie sie sich in (professionellen) Verbänden organisieren, die glaubhaft dafür zu sorgen versprechen, daß die moralischen Maßstäbe, die für den betreffenden Beruf gelten, von den einzelnen Berufsgenossen ebenso eingehalten werden wie dessen fachliche Standards. Die korporative Selbststeuerung der Professionen erfolgt vor allem durch die Mit- und Selbstbestimmung von Auslesekriterien, Ausbildungsnormen, Handlungsregeln und Laufbahnvorschriften sowie durch die Einsetzung und den Einsatz entsprechender eigener Kontrollorgane bzw. durch die Beteiligung an sonstigen, vor allem staatlichen Überwachungsinstanzen und -maßnahmen. Glaubwürdig wirkt die öffentliche Versicherung, gewissenhaft und verantwortungsbewußt dem Gemeinwohl zu dienen, nur dann, wenn die meist stärker kollegenbezogene, d.h. eher partikularistische Binnenmoral der Berufsgruppe zu deren tendenziell universalistischer Außendarstellung nicht in allzu vielen Fällen allzu deutlich kontrastiert.

Weil das berufliche Handeln von Professionals auch durch deren eigene Berufsgenossen nur begrenzt extern dirigiert und observiert werden kann, kommt es in Professionen gleichwohl besonders darauf an, daß die Berufsanwärter die bestimmenden Standards ihrer beruflichen Praxis internalisieren bzw. selbständig rekonstruieren und sich zu eigen machen. Die im Berufsalltag ausschlaggebenden kasuistischen Kompetenzen professioneller Experten werden weniger in verschulden, wissenschaftlich akzentuierten Ausbildungsgängen angeeignet als in den ersten Praxisjahren erworben. In dieser "Lehrzeit" fällt bei den meisten Professionsmitgliedern auch die Entscheidung darüber, ob sich bei ihnen konventionelle berufsmoralische Orientierungen kristallisieren oder ob sie allmählich eine postkonventionelle Professionsmoral entwickeln. Niveau und Qualität der letztlich ausgebildeten berufsbezogenen moralischen Denk- und Handlungsmuster resultieren unter anderem aus der Art der zu bewältigenden Aufgaben einerseits und dem Einfluß von Mentoren andererseits. Die Differenz zwischen einer zwar prinzipienorientierten, aber abstrakten, realitätsfremden und praktisch unwirksamen "Ausbildungsmoral" und einer eher bornierten, jedoch konkreteren, realistischen und handlungsregulierenden "Praxismoral" kann vermutlich durch Kasuistik im theoretischen und durch (auch moralisch) vorbildliche Mentoren im praktischen Teil der Ausbildung verringert werden.

ad (3): Die detaillierter ausgewerteten empirischen, zumindest stärker empirisch gestützten Studien, die einzelne Professionen (Bau- und andere Ingenieure, Zahnärzte, Humanmediziner, Rechtsanwälte und Wissenschaftler verschiedener Disziplinen) und Semiprofessionen (Lehrer und Betriebsausbilder) betreffen, haben einige Aspekte und Probleme erhellt, die auch bei Untersuchungen anderer Berufe Aufmerksamkeit verdienen. Hierzu gehören:

- die Tätigkeitsspezifität moralischer Relevanzen und die moralische Relevanz fachlicher Kompetenzen (vgl. bes. EKARDT und LÖFFLER 1988),
- die unterschiedlichen Grade der Wahrnehmung und Akzeptanz von Verantwortlichkeit, weitgehend "quer" zur KOHLBERG-Skala und ähnlichen Modellen ontogenetischer Moralstufen, in (Semi-)Professionen, wahrscheinlich auch in anderen (sozialen) Berufen (OSER u.a. 1991),
- die Ausbildung verschiedener moralisch äquivalenter Muster professioneller Verantwortungsreflexion (vgl. RAVEN 1989) und
- die strukturellen Erschwernisse einer autonomen, verantwortlichen Erfüllung professioneller Funktionen, die auch Hindernisse für den Erwerb der erforderlichen moralischen Kompetenzen und Orientierungen darstellen: Erwartungsdruck (EKARDT und Mitarbeiter in mehreren Veröffentlichungen), Lohnabhängigkeit und Spezialistentum (NEEF 1982), bürokratische Reglementierung (OSER u.a. 1991), betriebliche Subalternität (ARNOLD 1983), Standardisierung berufsrelevanten Wissens (PORTELE 1983) und Abhängigkeit von Auftraggebern (KOHLBERG und HIGGINS 1984).

Letztere lassen sich als spezifische Ausprägungen von Negativvarianten jener Bedingungen interpretieren, die nach unseren Annahmen moralkognitive Fortschritte, insbesondere den Übergang zur postkonventionellen Ebene begünstigen. Sie behindern vor allem die Kommunikation, Partizipation und Verantwortungsübernahme der Arbeitenden.

ad (4): Einigen dieser Studien können auch wichtige methodische Anregungen entnommen werden. Sie beziehen sich vor allem darauf,

- wie moralische Anforderungen konkreter beruflicher Tätigkeiten bestimmt werden können (vgl. bes. EKARDT und LÖFFLER 1988; EKARDT, HENGSTENBERG und LÖFFLER 1990; OSER u.a. 1991),
- wie sich Typen subjektiver Perzeption und Übernahme beruflicher Verantwortung zuverlässig und "ökonomisch" erfassen und skalieren lassen (vgl. OSER u.a. 1991) und

- wie Interview-, Fragebogen-, Beobachtungs- und Interventionsstrategien bei der Untersuchung berufsmoralischer Lernprozesse sinnvoll zu kombinieren sind (OSER u.a. 1991).

Die weiterführende Fragestellung, die aus der Beschäftigung mit der professionell organisierten Arbeit für das Studium anderer beruflicher Tätigkeiten und Sozialisationsprozesse abgeleitet werden kann, heißt, unter welchen Bedingungen, in welcher Weise und wieweit die hier gefundenen Formen moralischen Handelns und Lernens auch dort eine Rolle spielen. Oder, anders gewendet: unter welchen Umständen, wie, in welchen Hinsichten und bis zu welchem Grade sich in bislang nicht professionalisierten Berufen Professionalisierungstendenzen entwickeln und durchsetzen, wirtschaftliche, betriebliche und andere externe Zwänge lockern und Formen komplexer Verantwortlichkeit, Verantwortungswahrnehmung und Verantwortungsübernahme entstehen.

2.3 Moralisches Denken, Handeln und Lernen in einfachen Berufen

Wir wenden uns also nun jenen Berufen zu, die bisher weder (weitgehend) professionalisiert sind noch sich durch ein Hoch- und Fachhochschulstudium, durch gehobene hierarchische Positionen oder durch wirtschaftliche Selbständigkeit ihrer Angehörigen von der Masse der Erwerbstätigkeiten abheben, deren Mitglieder vielmehr in der Regel eine Lehre, zusätzlich allenfalls eine Fachschulausbildung absolviert haben und mehr oder minder ausführende Arbeiten verrichten, maximal - etwa als Meister oder Gruppenleiter - in mittleren Führungspositionen agieren. Zwar erscheint es schwierig, diese Kategorie nach "oben" klar abzugrenzen - zumindest bei einzelnen Berufen wie dem der bereits behandelten Betriebsausbilder fällt eine eindeutige Zuordnung nicht leicht -, auch gibt es jeweils meist Berufe, die die betreffende Grenze gerade in der einen oder anderen Richtung - etwa im Sinne einer Professionalisierung oder Deprofessionalisierung - überschreiten; doch waren solche Grenzfälle in industrialisierten Gesellschaften während der letzten Jahrzehnte nicht allzu häufig, vielmehr stand hier für die gesamte Arbeiterschaft und die einfachen sowie die Mehrzahl der mittleren Angestellten und Beamten fest, daß sie nicht zu den einflußreichen und privilegierten Inhabern höherer Positionen im System gesellschaftlicher Arbeit gehörten.

Die Arbeitstätigkeiten und Berufsbiographien dieser "real people" werden zwar in unterschiedlichem Maße, aber allesamt primär extern, durch das betriebliche Management und durch überbetriebliche Regelungen gesteuert und kontrolliert, auf die die Angehörigen der einzelnen Berufe selbst allenfalls indirekt, durch die Mitarbeit an meist fachübergreifend zusammengesetzten Gremien wie Betriebsräten, regionalen und überregionalen Ausschüssen einwirken können; auch sind sie häufig stärker arbeitsmarktabhängig als Mitglieder von Professionen. Mit welchen (differentiellen) Notwendigkeiten und Möglichkeiten autonomen, selbstkontrollierten Handelns und moralisch verantwortlichen Entscheidens sind sie gleichwohl konfrontiert? Welche Wandlungstendenzen und Veränderungschancen lassen ihre Tätigkeits- und Karrierestrukturen - etwa in Verbindung mit einer Verstärkung professioneller, oder aber partizipativer oder/und gegenmachtgestützter Elemente der Arbeitsorganisation und Laufbahngestaltung - in dieser Hinsicht an bestimmten Stellen des Beschäftigungssystems erkennen? Mit welchen moralisch relevanten Denk- und Handlungsmustern ist nach vorliegenden Untersuchungen bei Lehrlingen, Industriearbeitern, kaufmännischen und technischen Angestellten zu rechnen? Von welchen Bedingungen (und Barrieren) hängt es ab, wieweit sich auch Beschäftigte an der betrieblichen Basis an moralischen Standards zu orientieren vermögen? Was wissen wir bereits über die (moralisch bedeutsame Selektion sowie die) moralische Sozialisation von Auszubildenden und Erwerbstätigen in einfachen technischen, kaufmännischen und administrativen Berufen? Wie beeinflussen extreme Formen der Reglementierung

und Diskriminierung durch Arbeits- und Arbeitsmarktstrukturen die moralische Sozialisation? Wie kann moralisches Lernen von Lehrlingen, Arbeitern und Arbeiterinnen durch pädagogische und organisatorische Maßnahmen gefördert werden?

Diese Fragen werden im folgenden nacheinander behandelt. Auch hierzu gibt es ziemlich viel zumindest halbwegs einschlägige Literatur. Um auch in deren Fülle nicht gleichsam zu ertrinken, werden wir uns wiederum relativ strikt an jenen Grundsatz halten, der uns schon bisher vor manchen Verirrungen und Verwirrungen bewahrt haben dürfte: nur das zu berücksichtigen, was explizit dem Kontext des Paradigmas KOHLBERGs entstammt oder zumindest leicht darauf bezogen werden kann, und dieses Kriterium auch zum Maßstab der Ausführlichkeit zu machen, mit der wir auf einzelne Veröffentlichungen eingehen.

(Re-)Professionalisierung betrieblich organisierter Erwerbstätigkeit und Berufsausbildung von Arbeitern, einfachen und mittleren Angestellten der Privatwirtschaft?

Seit Jahrzehnten wird unter Technologen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern westlicher Industrieländer - im Unterschied zum ehemals realsozialistischen Osten, in dem man einhelliger auf die lineare Entfaltung der Produktivkraft Arbeitsvermögen vertraute und gegenläufige Tendenzen als Konsequenzen obsoleter kapitalistischer Produktionsverhältnisse herunterspielte - die Frage "Does Automation Raise Skill Requirements?" (BRIGHT 1958) immer wieder kontrovers diskutiert. Diese Frage interessiert hier deshalb, weil Qualifikationsanforderungen verhältnismäßig hoch mit Handlungsspielräumen und folglich auch mit moralisch relevanten Arten und Graden der Selbstkontrolle und der Verantwortlichkeit korrelieren. BRIGHT selbst neigte zu einem eindeutigen "Nein, ganz im Gegenteil!" Seine Antwort wurde seither - auf wechselnder Datenbasis und mit wechselnden Begründungen häufig wiederholt (vgl. bes. BRAVERMAN 1974; BENZ-OVERHAGE u.a. 1983). Andere Autoren, z.B. BLAUNER (1964) tendierten frühzeitig - ebenso pauschal - zur entgegengesetzten Position und wurden in der Folgezeit ebensooft - wiederum aufgrund unterschiedlicher Beobachtungen und Argumentationen - "bestätigt" wie ihre Antipoden (vgl. z.B. die zahlreichen Argument-Sonderbände der Projektgruppe "Automation und Qualifikation"). Spätestens seit der ersten großen Untersuchung von KERN und SCHUMANN (1970) hat deren "Polarisierungsthese", d.h. die Behauptung, daß mit fortschreitender Automatisierung zwar eine Minderheit der Industriearbeiter höher, die Majorität - auch hinsichtlich kooperativer und kommunikativer Anforderungen - aber de-qualifiziert werde, für lange Zeit breite Zustimmung gefunden.

In den achtziger Jahren mehrten sich dann aber jene Studien, die darauf hindeuten, daß die seit dem zweiten Weltkrieg schon wiederholt angekündigten, aber erst jetzt in allgemein spür-

barem und wachsendem Umfang in Büro und Fabrik verwerteten elektronischen Informations- und Kommunikationstechniken eine umfassende Beanspruchung menschlicher Handlungskompetenz zumindest ermöglichen. Hierauf läuft vor allem auch die neuere, 1984 erschienene Studie von KERN und SCHUMANN selbst hinaus. Derartige und andere Hinweise auf die (wieder) zunehmende Bedeutung kognitiver und sozialer Fähigkeiten, auch moralischer Qualitäten selbst von einfachen Fabrikarbeitern, Büroangestellten und VerkäuferInnen werden - gerade auch durch KERN und SCHUMANN - als Zeichen einer beginnenden (Re-)Professionalisierung der betreffenden Tätigkeiten interpretiert. Sie sollen nachstehend zuerst etwas genauer gekennzeichnet und dann daraufhin geprüft werden, wieweit sie wirklich jene Kriterien erfüllen, die wir im vorigen Abschnitt (2.2) als Merkmale von Professionen expliziert haben, und wieweit sie eher nach anderen Prinzipien lockerer Koppelung bzw. kontext-offener Strukturierung von Arbeitssystemen gestaltet sind.

(1) Fingerzeige auf moralische Relevanzen einfacher industrieller Produktionsarbeiten finden sich auch schon in älteren industriesoziologischen Untersuchungen, z.B. in der klassischen Studie von POPITZ u.a. (1957). Hier wurden moralische Leistungsansprüche verschiedener Kooperationsformen angelernter Arbeiter durch phänomenologische Interpretationen teilnehmender Arbeitsbeobachtungen spezifiziert: Bei der teamartigen, d.h. unmittelbaren Zusammenarbeit werde der einzelne Arbeitende einerseits durch seine Gruppe von technischen Zwängen entlastet, andererseits aber genötigt, sich "als Individualist in einen sozialen Zusammenhang einzuordnen" (182-184); bei der gefügearartigen, d.h. technisch vermittelten Kooperation dagegen werde das technisch kompetente Handeln selbst zur sozialen Verpflichtung, an die die Anerkennung durch die Kollegen gebunden sei. Dabei handelt es sich zweifellos um moralische Erwartungen; diese richten sich allerdings nur auf die Einhaltung disziplinärer Anforderungen und die Erfüllung einfacher Pflichten konventionellen Zuschnitts.

Nachdem die durch POPITZ und sein Forscher-"Team" an Hochöfen und in Walzwerken beobachteten Arbeitsweisen durch die technische Entwicklung weitgehend in den Hintergrund gedrängt worden waren, wurde zunächst vielfach eine fortschreitende Taylorisierung sogar der industriellen Facharbeit registriert, die all deren Bereiche außer der Einzelmontage sowie sekundärer, der Produktion vor- oder nachgelagerter Arbeitsprozesse (wie bestimmter Reparatur- und Wartungsarbeiten) erfasse (vgl. bes. MICKLER 1981). Erst die schon erwähnte zweite große Studie von KERN und SCHUMANN (1984) in den "Kernsektoren" der westdeutschen Industrie, d.h. in der Automobilindustrie, dem Werkzeugmaschinenbau und in der chemischen Industrie, sowie die im selben Jahr veröffentlichte international vergleichende Untersuchung von PIORE und SABEL, die sich auf die Länder Italien, Frankreich, die Bundesrepublik Deutschland, USA und Japan erstreckte, weisen in die entgegengesetzte Richtung.

Danach kann die zunehmende individualisierte Nachfrage der durch Massenprodukte in steigenden Maße übersättigten Konsumenten hochindustrialisierter Länder dank der elastischen Integrationsfähigkeit inzwischen entwickelter elektronischer Mikroprozessoren, die Mehrzweckmaschinen zu steuern vermögen, relativ kostengünstig durch diversifizierte komplexe Qualitätsartikel befriedigt werden - sofern "flexibel spezialisierte" Arbeiter zur Verfügung stehen, die teils in wiederbelebten handwerksartigen Formen operieren (PIORE und SABEL 1984), teils erweiterte Arbeitsaufgaben kooperierend erfüllen, entsprechend umfassende technische und kommunikative Handlungspotentiale in ihre berufliche Tätigkeit einbringen und (dafür) als Personen respektiert werden, ja werden müssen (KERN und SCHUMANN 1984). Zwar steigert der Einsatz der Elektronik auch die Möglichkeit einer (zentralisierbaren) Fremdkontrolle der Produzenten; diese Chance wird aber nach anderen Studien bisher in der Regel nicht voll ausgeschöpft, und, was noch wichtiger erscheint, sie besteht nur im Vor- und Umfeld, nicht im unmittelbaren Vollzug partiell variabler bzw. wieder entstandardisierter Produktion, die immer auch kasuistische, empirisch-experimentelle Momente enthält (MANSKE 1986). Soweit die skizzierten Tendenzen, die sich seither zumindest in den alten Bundesländern verstärkt haben (SCHUMANN u.a. 1990), weiter um sich greifen, kann das Management kaum sinnvoll länger nach der alten leninistischen, auch tayloristischen Maxime: "Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser" agieren, wird vielmehr das Zugeständnis von Eigenverantwortung und Selbstkontrolle der Arbeitenden, wird deren "verantwortliche Autonomie" auch wieder wirtschaftlich relevant¹.

Zum Zusammenhang von Vertrauensbeziehungen, Arbeitsanforderungen und Arbeiterkompetenz sei hier noch ein Passus aus SABELs früherem Buch "Work and Politics" (1982) zitiert, der explizit zwar nur die Qualifikationsdimension betrifft, aber auch als Hinweis auf den engen Konnex von fachlichen und moralischen Aspekten beruflicher Aufgabenerfüllung ausgelegt werden kann. "The distinction between high- and low-trust social relations corresponds to a distinction ... between skilled and unskilled jobs. The skilled worker is characterized by his autonomy on the job. Having mastered the general principles of his craft, he applies these to solving particular problems, he deepens his grasp of general principles and readies himself for advanced work. By contrast, the unskilled worker in theory never rises above the particular: His work consists of a series of discrete operations that remain unintelligible to him because their meaning is revealed only when they are placed in relation to a further set of operations about which he knows nothing" (SABEL 1982: 23).

Man/frau mag sich darüber streiten, ob die Unterschiede zwischen der derart umschriebenen Kompetenz (und Verantwortung) des Facharbeiters und des Ungelernten sowie den früher angedeuteten moralischen Beanspruchungen von angelernten Hochofenarbeitern und Walzwerkern (nach POPITZ u.a. 1957) auf der Linie von KOHLBERGs Modell der Stufen moralischer

¹ Vgl. SELTZ (1986), FRIEDMAN (1987) sowie die früheren Ausführungen zu diesem Punkt (im Abschnitt 2.1).

Orientierungen liegen; mit Sicherheit aber bezeichnen sie verschiedene Grade moralischer Individualisierung und Rationalisierung².

(2) Im Dienstleistungssektor wurden analoge Entwicklungstendenzen festgestellt wie im Bereich produktiver Arbeit³. Insbesondere in Verwaltungs- und Verkaufsberufen, in denen elektronische Datenverarbeitungs- und Kommunikationstechniken schneller eingeführt worden sind (und bereits in größerem Umfang eingesetzt werden) als in den Fabrikhallen, haben sich die Handlungsspielräume, Leistungsansprüche und Kontrollstrukturen in ähnlicher Weise verändert wie in der unmittelbaren Produktion; und auch hier besteht zumindest die Möglichkeit, daß die Anforderungen an die Vielseitigkeit, Flexibilität, Selbständigkeit, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit und damit auch an die Eigenkontrolle und Verantwortlichkeit eines zunehmenden Teiles der Beschäftigten weiter wachsen. Wiederum greifen technologische Innovationen und ökonomische Wandlungen ineinander. So erlauben es die neuen Techniken, alle relevanten betrieblichen Daten und Instanzen zu einem einheitlichen Netz rasch abrufbarer Informationen und jederzeit ansprechbarer Kommunikationspartner gleichsam kurzzuschließen - dieser Prozeß wird "systemische Rationalisierung" genannt -; sie erleichtern auch die Reintegration aller Interaktionen mit einem Kunden in das Aufgabengebiet eines einzigen Sachbearbeiters oder Warenkaufmanns, entlasten ihn ferner von Routinetätigkeiten und ermöglichen ihm so die Konzentration auf nicht computerisierbare Prüf-, Analyse- und Entscheidungsfunktionen. Auf diese Weise vermag er/sie rasch auf wechselnde (Markt-)Situationsen zu reagieren bzw. diese sogar zu antizipieren, steuernd auf sie einzuwirken und den möglicherweise steigenden Ansprüchen der Leistungsempfänger auf direkten Kontakt und individuelle Beratung gerecht zu werden, die die Chancen technischer Substitution und schematischer Vereinfachung interpersonaler Austauschprozesse beschränken. Diese lange Zeit nur für eine Minderheit bestehenden Optionen werden durch die neuen elektronischen Medien für weite Kreise des Büro- und Verkaufspersonals (bzw. ihrer Interaktionspartner) zumindest eröffnet; wieweit sie auch realisiert werden, wird - ähnlich wie die Ausbreitung von Wünschen nach individuellen (statt standardisierten) Produkten - wesentlich durch die Entwicklung kultureller Ansprüche auf seiten der Konsumenten bestimmt. Das heißt: Auch im mechanisierten Bereich des Dienstleistungssektors ist die Arbeit wieder gestaltbarer geworden, und damit könnten moralische Regulative auch hier wieder an Boden gewinnen. Allerdings hat die Elektronik auch hier - durch Einbindung aller Arbeitsvorgänge in ein umfassendes Informati-

² PIORE hat einmal in einem längeren, unveröffentlicht gebliebenen Text (1974) versucht, KOHLBERGs Moralniveaus mit den Anforderungen verschiedener "tiers" von (segmentierten) Arbeitsmärkten in Verbindung zu bringen.

³ Im folgenden stützen wir uns vor allem auf BAETHGE und OBERBECK (1986), ferner auf OBERBECK (1986).

onssystem - neue Möglichkeiten einer (zentralisierten) Fremdkontrolle der Arbeitenden erschlossen, die insofern weiter reichen als in der Sphäre produktiver Arbeit, als die Autonomie administrativen und kaufmännischen Handelns kaum in der Eigengesetzlichkeit einer widerständigen Materie und der hieraus resultierenden Eigenlogik gegenständlicher Arbeitsprozesse, die sich zentralistischer Programmierung entziehen, verankert werden kann. Allenfalls die "Geheimnisse" und "Tücken" der neuen Techniken selbst können denen, die deren Einsatz im Büro und Verkauf initiativ selbsttätig vorantreiben, aufgrund ihrer hierdurch bedingten uneinholbaren Kompetenzvorsprüngen einen solchen Rückhalt bieten⁴. Im übrigen ist die erfolgreiche Erfüllung von administrativen und kommerziellen Funktionen aber infolge ihrer stärkeren Abhängigkeit von sozialen, kulturellen und psychischen "Tatsachen" in höherem Maße durch Unsicherheitsfaktoren gefährdet, so daß die betreffenden Tätigkeiten eher nur in anderer Weise als etwa in geringem Maße die Handlungsautonomie der Beschäftigten ermöglichen und verlangen.

(3) Während die skizzierten, nach KERN und SCHUMANN (1984) sogenannten "neuen Produktionskonzepte" die Bewältigung der konkreten Probleme einer widerständigen außermenschlichen Materie betreffen und direkt auf eine veränderte, genauer: erweiterte und vertiefte Nutzung menschlichen Arbeitsvermögens zielen, geht es bei der "systemischen Rationalisierung" primär um die bessere Koordination betrieblicher Untereinheiten und um die profitablere Interaktion des betrieblichen Handelns mit Marktprozessen, wozu aber ebenfalls umfassende Kompetenzen der Akteure erforderlich erscheinen (vgl. WITTEMANN und WITTKER 1986). Zu fragen bleibt, ob, unter welchen Bedingungen und bis zu welcher Grenze diese Rationalisierungstendenzen, die vorerst auch im Bereich der Verwaltung und des Verkaufs nur Minderheiten betreffen, weitere Kreise der Beschäftigten ergreifen werden, weiterhin, ob ihre moralische Relevanz nicht auch anders eingeschätzt werden kann, als das hier bisher geschehen ist.

Daß "ganzheitlichere" Arbeitsformen im Produktionssektor im Laufe der achtziger Jahre Terrain hinzugewonnen haben, haben wir schon erwähnt. Für ihre Ausbreitung spricht auch die 1987 erlassene Neuordnung der Ausbildung in den industriellen Metall- und Elektroberufen der Bundesrepublik, nach der die Lehrlinge in diesen Berufen nicht länger nur auf ausführende Funktionen vorbereitet, sondern auch zum "selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren" ihrer Tätigkeit befähigt werden sollen (vgl. z.B. Verordnung über die Berufsausbil-

⁴ Auf die Dysfunktionalität hierarchischer Reglementierung von Bürotechnikern hat schon 1958 BAHRDT hingewiesen, obwohl damals lediglich archaische Vorläufer der heute verwendeten Büromaschinen in Gebrauch waren.

derung in den industriellen Metallberufen vom 15. Januar 1987, § 3 L 4), deren Verwirklichung nun schon seit Jahren auch durch wissenschaftlich begleitete Modellversuche vorangetrieben wird, die sich unter anderem auf soziales Lernen erstrecken (vgl. auch DEHNBOSTEL 1991). Außerdem deuten Prognosen des Wandels der Tätigkeitsfelder und -profile in der (alten) Bundesrepublik darauf hin, daß hier höher qualifizierte auf Kosten niedrig qualifizierter Funktionen in den nächsten Jahrzehnten generell, d.h. auch außerhalb der unmittelbaren Produktion, weiterhin erheblich zunehmen werden (STOSS und WEIDIG 1990; TESSARING 1991). Für eine derartige Entwicklung sprechen auch jene Argumente, die gegen eine allzu weitgehende elektronische Substitution menschlicher Entscheidungs- und Kontrollfunktionen, Koordinations- und Integrationsleistungen - wie sie vor allem HOLLING und KEMPIN (1989) befürchten - vorgebracht werden: daß "Expertensysteme" sich nur rentieren, wenn Experten mit ihnen operieren (LUTZ und MOLDASCHL 1989), und daß die Störungsanfälligkeit und die Störungsfolgekosten weit vernetzter Prozesse einer (gewinnträchtigen) tayloristischen Entmündigung der "Maschinenbediener" enge Grenzen setzen.

Die "Gegenrechnung", die auch aus den beanspruchten großen Studien von KERN und SCHUMANN (1984) sowie BAETHGE und OBERBECK (1986) herausgelesen werden kann, sieht freilich anders aus. Schlagwortartig: Völlige "Freisetzung" eines großen Teils der Beschäftigten vieler Tätigkeitsbereiche, auch der "computerisierbaren" Zonen des bisher expandierenden Dienstleistungssektors, Dequalifizierung weiterer großer Gruppen - von beiden Entwicklungen werden besonders die ohnehin schon benachteiligten Kategorien der Erwerbstätigen, vor allem auch Frauen, bedroht -, Konzentration der "Rationalisierungsgewinne" auf eine Minderheit der Unternehmen und der Beschäftigten (die jedoch einem verschärften Leistungsdruck ausgesetzt ist), d.h. Vertiefung der Spaltung betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitsmärkte, Transformation der Polarisierung der Arbeitsplätze in eine Segmentierung der Berufsbiographien, weitere Aufspaltung des Aktionspotentials der abhängig Beschäftigten⁵.

Bestritten wird außerdem die Relevanz des Vertrauens für die systemische (im Unterschied zur sozialen) Integration betrieblicher Organisationen (ROCHE 1991). Weiterhin wäre auf eine Dialektik hinzuweisen, die der systemischen Rationalisierung innewohnt: Die elektronisch

⁵ Zu differenzierteren Szenarios siehe bes. HEIDEGGER u.a. (1991). - Daß nicht nur Prognosen des künftigen Bedarfs an Arbeitskräften in unserer Gesellschaft, sondern auch schon Diagnosen vergangener Umschichtungen innerhalb der erwerbsfähigen Bevölkerung immer wieder sehr kontrovers ausfielen, hängt mit dem Dilemma ihrer sozialwissenschaftlichen Fundierung zusammen, das daraus resultiert, daß menschliches Arbeitsvermögen nur in "qualitativen" betrieblichen Fallstudien, deren Repräsentativität sich schwer einschätzen läßt, valide identifiziert werden kann, gesamtgesellschaftliche Entwicklungen aber allein auf der Basis von Massendaten zuverlässig zu erfassen sind.

bewerkstellte simultane Vergegenwärtigung einer Fülle heterogener entscheidungsbedeutsamer Daten (inclusive des Umstands, daß Konkurrenten über ähnliche Informationsmengen verfügen), aus denen eine Vielzahl alternativer Prognosen abgeleitet werden kann, steigert das Rationalitätspotential betrieblicher Entscheidungen nicht eindeutig; vielmehr müssen diese häufig mit mehr dezisionistischer Willkür getroffen werden als in früheren Zeiten, in denen nur wenige wichtige Parameter bekannt waren und bekannt sein konnten (ohne daß damit ein Grund zur Unsicherheit bestand; denn es konnte zugleich unterstellt werden, daß auch die Konkurrenz gezwungen war, unter dem Schleier einer entsprechenden Unwissenheit zu handeln). Der derzeitigen Erweiterung des Spielraums möglicher Optionen steht eine Einschränkung der Rechenschaftspflicht gegenüber, die den moralischen Charakter und die sozialisatorische Potenz des Entscheidungshandelns reduziert: Es zählt dann letztlich (legitimerweise) nicht mehr der - moralisch bewertbare und identitätsstiftende - (persönliche) Einsatz, sondern nur noch der - moralisch weniger relevante - (soziale) Erfolg.

Bisher zeichnet sich in der Realität industrialisierter Produktions-, Verwaltungs- und Verkaufstätigkeiten eine Vielfalt qualitativ und graduell unterschiedlich restriktiver bzw. autonomer, rein strategisch oder auch moralisch regulierter Arbeitsformen und Berufsverläufe ab, deren Charakter zum Teil aus den Eigenarten der betreffenden Arbeitsmaterialien, Arbeitsprozesse und Arbeitsprodukte resultiert, die die Möglichkeiten der Mechanisierung mitbestimmen, die aber auf jedem Mechanisierungsniveau, insbesondere bei fortschreitender Automatisierung, erhebliche Spielräume des Technikeinsatzes und der organisatorischen Gestaltung offenläßt, deren Nutzungsweise wesentlich durch die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Organisationen beeinflusst wird (hierzu zusammenfassend: LAPPE 1991; vgl. auch PONTUS-SON 1990), die langfristig, im Maße entsprechender Qualifizierung, auch auf die betriebliche Verwendung und die Weiterentwicklung der Technik einwirken könnten (vgl. bes. HEIDEGGER u.a. 1991). Die "Zukunft der Arbeit", nicht nur im Sinne der Erwerbsbeteiligung, sondern auch hinsichtlich der sozialen, betrieblichen und beruflichen "Schneidung" der Arbeitsaufgaben, ihrer individuellen Qualität und biographischen Sequenz, kann derzeit weniger denn je wie eine nach Naturgesetzen ablaufende Evolution prognostiziert werden. Sie wird sowieso weitgehend politisch ausgehandelt und entschieden (vgl. Abschnitt 2.1); die Frage ist nur, welche Kräfte sich dabei auf welche Weise mit welchen - immer neu zu revidierenden - Resultaten durchsetzen werden, insbesondere, wieweit "Rationalisierungsgewinner" sich bemühen, ihre Privilegien gegen den Rest der Unternehmen und Erwerbswilligen abzuschotten, welche Erfolge derartige Bestrebungen zeitigen und wieweit und mit welchem Ergebnis statt dessen versucht wird, die durch die neuen Techniken vergrößerten Chancen selbständigen sowie selbstkontrollierten und verantwortlichen Arbeitens tendenziell an allen Arbeitsplätzen

zu realisieren⁶. Dieser Prozeß und sein "Produkt" erscheinen gleichermaßen moralisch relevant. Beide Male geht es um die Überwindung vorkonventioneller Bornierungen und um die Relativierung konventioneller Bindungen im Lichte universeller Grundsätze: expansiver Solidarität, verminderter Ungerechtigkeit, wachsender individueller Autonomie und sozialer Rücksichtnahme. Weil solche Gesichtspunkte auch Erfolgsstandards beruflichen Handelns wenn nicht konstituieren, dann doch immerhin limitieren können, begrenzt ihre Anwendung auch die zuvor skizzierte Neigung, die Zuschreibung von moralischer Verantwortlichkeit durch tendenziell fatalistische Erfolgsattributionen zu substituieren.

(4) Bevor wir prüfen, wieweit die beschriebenen, bisher primär von den Betrieben selbst initiierten Tendenzen und Chancen auf eine (Re-)Professionalisierung der unmittelbaren Produktion sowie weiterer betrieblicher Tätigkeiten auf unteren und mittleren Hierarchieebenen hinauslaufen, sei noch an zwei zum Teil miteinander zusammenhängende betriebsexterne Entwicklungen erinnert, die diese innerbetrieblichen Veränderungen verstärken. Damit meinen wir

- (a) die sich wandelnden Erwartungen in Bezug auf den Charakter der beruflichen Tätigkeit und
- (b) die wachsende Wertschätzung umweltbewußten Handelns.

Beide Entwicklungen haben etwas mit dem vieldiskutierten Kultur- und Wertwandel zu tun, der bei den Angehörigen jüngerer Geburtskohorten hochindustrieller Gesellschaften seit etwa zwei Jahrzehnten zu beobachten ist, und beide stellen ebenso Reaktionen auf Veränderungen realer Verhältnisse, nicht zuletzt auf vom Industriesystem selbst erzeugte objektive Gegebenheiten und Probleme dar, wie dessen interne Wandlungen als Antworten auf veränderte Bedingungen ihrer Umwelt - auf eine gewandelte Nachfrage und auf die Verfügbarkeit neuer technischer Medien - zu verstehen sind.

ad (a): Trotz reduzierter Lebens-, Jahres- und Wochenarbeitszeiten wurde in industriell fortgeschrittenen Ländern nicht jene generelle Verlagerung zentraler Lebensinteressen von der Arbeit auf die Freizeit festgestellt, die manche Soziologen frühzeitig prognostiziert haben (vgl. bes. DUBIN 1956): Die gesellschaftlich organisierte Arbeit ist hier nicht nur nach wie vor die wichtigste Basis individueller Reproduktion und gesellschaftlicher Macht; sie hat zudem auch in weiten Kreisen der erwerbsfähigen Bevölkerung ihre Bedeutung als wesentliche Ressource der Identitätsbildung bewahrt (vgl. für die Arbeiter KERN und SCHUMANN 1984: 326/327)

⁶ In diese Richtung deuten die meisten der im vorliegenden Unterabschnitt angeführten Studien.

oder - insbesondere für viele Frauen - sogar gesteigert bzw. überhaupt erst gewonnen. Dabei geben sich immer weniger Beschäftigte - gerade auch auf den unteren Rängen - mit der fraglosen gewissenhaften Erfüllung unbegründet vorgegebener Arbeitspflichten, Disziplin- und Leistungsansprüche zufrieden, sondern verlangen verstärkt nach Legitimationen, nach Akzeptanz individueller Eigenarten, nach Entwicklungschancen, ja Experimentiermöglichkeiten, weiterhin nach Selbständigkeit, Aufgabenvielfalt und Sozialkontakten am Arbeitsplatz. Auch festgelegte Berufslaufbahnen, die frühe und schwer revidierbare Entscheidungen implizieren, sind bei Jüngeren zunehmend verpönt, karrieristische Orientierungen verlieren an Gewicht. In diesen Hinsichten stimmen kohortenvergleichende Sekundäranalysen (vgl. bes. PAWLOWSKY 1986) und neuere Studien über westdeutsche Jugendliche (vgl. bes. BAETHGE u.a. 1988; ZOLL u.a. 1989) weitgehend überein. D.h. die durch rationelleres Arbeiten gewonnenen und zu seiner Ermöglichung und Kompensation auch erforderlichen Spielräume für eine ausgedehnte vorberufliche und außerbetriebliche Bildung und für erweiterte abwechslungsreiche Aktivitäten sowie anregende kommunikative, tendenziell diskursive Beziehungen in der Freizeit werden nicht mehr einfach als Errungenschaften betrachtet, deren Nutzung und Genuß die Versagungen von unvermeidlich restriktiven Arbeitstätigkeiten tolerabel macht, weil deren Zwangscharakter, Monotonie und Kommunikationsarmut als akzeptable Kosten der erzielten Zeitgewinne erscheinen und dank ihrer immer kürzeren Dauer auch immer leichter an den Rand des Bewußtseins gedrängt werden können; vielmehr werden die vor dem Berufseintritt und außerhalb der Arbeitssphäre erfahrenen Chancen als Ansprüche generalisiert und auch an die Arbeit selber herangetragen, zu deren Strukturen sie noch erheblich kontrastieren. Je später und qualifizierter die Jugendlichen aus den Bildungseinrichtungen ins Beschäftigungssystem überwechseln, desto weniger sind sie bereit, aus dem dort oft sehr heftig erlebten "Praxischock" sofort resignative Konsequenzen zu ziehen, desto selbstbewußter streben sie - oft in langwierigen Auseinandersetzungen und durch umwegige Suchprozesse - danach, ihre ursprünglichen Ambitionen wenigstens ein Stück weit zu verwirklichen. Das geschieht allerdings vorerst eher individuell als im Rahmen etablierter Einrichtungen und Organisationen, die die Interessen der Jugendlichen an sinnerfüllter Tätigkeit und befriedigenden betrieblichen Sozialbeziehungen bisher nicht in politische Konzepte zu transformieren vermochten. Dementsprechend sind die Erfolgsaussichten solcher Bestrebungen bisher nicht allzu groß. Langfristig werden die Unternehmen sich jedoch zumindest ein wenig auf die veränderten Arbeitsorientierungen der nachwachsenden Generationen einstellen müssen, wenn sie deren Leistungspotentiale auch nur soweit ausschöpfen möchten, wie das in ihrem eigenen Interesse liegt, das gerade an vielen hochtechnisierten sowie kommunikationsintensiven Arbeitsplätzen Mitarbeiter erfordert, die nicht nur über verhältnismäßig hohe Qualifikationen verfügen, sondern sich auch mit ihrer Arbeit identifizieren (vgl. bes. BAETHGE 1991). Erhöhte externe Anreize dürften hierfür nicht (mehr) genügen: Zwar wird die Arbeitsplatzsicherheit heute angesichts

der verbreiteten Erwerbslosigkeit eher als wichtiger angesehen denn vor zwei Jahrzehnten; die Höhe des Einkommens dagegen hat in Westdeutschland an Relevanz verloren (hierzu nochmals: PAWLOWSKY 1986).

ad (b): Während die neuen Produktions-, Verwaltungs- und Verkaufskonzepte sowie eine gewisse (selektive und vorsichtig dosierte) Rücksichtnahme des Managements auf gewandelte Wertstrukturen der Berufsanfänger nicht nur mit partikularen, oft auch kurzfristigen Gewinninteressen der Unternehmen kompatibel erscheinen, sondern sogar weitgehend von hier aus begründet werden können, ist das beim Umweltschutz, der eher langfristigen gesamtgesellschaftlichen Interessen dient, nicht ohne weiteres der Fall. Gleichwohl mehren sich auch in dieser Hinsicht die Zeichen einer Umorientierung. Dabei greifen betriebsexterne und -interne Entwicklungen ineinander: Die öffentliche Entrüstung über industriell verursachte Umweltkatastrophen motiviert staatliche Instanzen zur Definition, Verschärfung und verschärften Kontrolle der Einhaltung von Mindestnormen; das Management der betreffenden Firmen bzw. ihrer gesamten Branchen bemüht sich, deren bedrohtes Image und die Gunst künftiger Kunden durch Demonstrationen besonderer Umweltfreundlichkeit zu retten und wird dann womöglich durch kompetente Mitglieder der eigenen Belegschaften, die die "wunden Punkte" der verdächtigten Arbeitsprozesse besser kennen als Außenstehende, genauer beim Wort genommen, als das jene Strategen an der Firmenspitze, denen vor allem an verbesserten "public relations" gelegen war, ursprünglich intendiert hatten (vgl. HEINE und MAUTZ 1989). Dank ihrer besonderen ökologischen Sensibilität - denn auch darin drücken sich ihre gewandelten Wertvorstellungen aus - dürften hier vor allem jüngere Arbeitskräfte eine wichtige Rolle spielen: Schon zur Sicherung jener Arbeitsidentifikation und Betriebsloyalität, die zumindest an einem Teil ihrer Arbeitsplätze nötig erscheint, um die geforderten Leistungen zu erbringen, müßten auch ihre umweltbezogenen Wertvorstellungen vom Management ernstgenommen werden; darüber hinaus liegt hier ein möglicher Ansatzpunkt ihrer (Re-)Politisierung (vgl. BAETHGE u.a. 1988: 255; BAETHGE 1991: 16). Gerade die jüngeren Fachkräfte dürften in wachsendem Maße nicht nur motiviert, sondern auch qualifiziert sein, allgemeine umweltpolitische Postulate in ihre konkrete Berufspraxis umzusetzen; denn seit einigen Jahren wird der Umweltschutz in der Bundesrepublik auf der Grundlage von wissenschaftlich begleiteten Modellversuchen - durch die Revision alter und die Erstellung neuer Ausbildungsordnungen, durch die Bereitstellung entsprechender Ausbildungsmittel und durch Fortbildungskurse für Betriebsausbilder und Berufsschullehrer - in die Lehrlingsausbildung integriert (vgl. ADLER, BIEHLER-BAUDISCH, H., und KUTT, K. 1990; JUNGK 1990; UHE 1989). Die Reichweite der hierbei verfolgten Zielsetzungen sei durch zwei Zitate aus einem Gutachten illustriert, das im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung geschrieben und durch dieses Institut adoptiert und in einer Institutsreihe veröffentlicht worden ist:

"So mag mit Umweltbildung aus der gerne gesehene "Kritikfähigkeit" die Infragestellung des Produkts erwachsen und aus der oft ebenfalls geforderten Solidarität am Arbeitsplatz diejenige mit der lokalen Bürgerinitiative" (NITSCHKE 1991: 77). Als "Kerngedanke beruflicher Umweltbildung ... zeichnet sich ... eine möglichst umfassende Autonomie ... ab. Sie reicht von der fachlichen Selbständigkeit über die Freiheit zum fächerübergreifenden Denken, den "künstlerischen" Blick, die Befreiung von überkommenen und Setzung von neuen Wertmaßstäben bis hin zur allgemeinen Handlungsfähigkeit, aber auch zur "Freiheit" von der Fiktion der totalen Ungebundenheit und Machbarkeit" (80).

(5) Die soeben zitierten Sätze könnten auch als Umschreibungen (progressiver) professioneller Orientierungen und Kompetenzen verstanden werden. Von "Professionalität" ist auch in dem Gutachten, aus dem sie stammen, gleich auf der dem zweiten Zitat folgenden Seite die Rede, und die durch KERN und SCHUMANN (1984) identifizierten neuen Produktionskonzepte werden von diesen Autoren, wie schon oben erwähnt, als Ansätze zu einer (Re-)Professionalisierung der Produktionsarbeit apostrophiert. Zu Recht?

Zur Beantwortung dieser Frage wollen wir zunächst kurz an jene Merkmale erinnern, durch die Professionen sich von anderen Berufen unterscheiden (vgl. Abschnitt 2.2). Es sind dies:

- besondere Funktionen, deren Erfüllung
 - o für die individuelle und soziale Reproduktion zentral erscheint,
 - o durch intransparente und unberechenbare Eigenschaften der "behandelten" Sachen, Symbole und Personen erschwert wird und
 - o die Bewältigung sozialer Diskrepanzen einschließt;
- spezialisiertes systematisches Wissen und kasuistische (Diagnose- und Entscheidungs)Kompetenzen auf hohem Niveau;
- eine weitgehende Selbstorganisation, -verwaltung und -kontrolle der Tätigkeiten und Laufbahnen, Rekrutierung, Aus- und Fortbildung durch die Verbände der Berufsgenossen;
- tendenziell zweistufige berufliche Sozialisation, d.h.
 - o Wissenserwerb in verschulten Ausbildungsgängen und
 - o Aneignung kasuistischer Fähigkeiten in einer Art von "Meisterlehre";

sowie

- die eigenverantwortliche, umsichtige, weitsichtige und integrative Anwendung von Prinzipien moralischer Rationalität (wie Fürsorge, Wahrhaftigkeit und Gerechtigkeit) auf konkrete Einzelfälle.

Jeder Versuch, diese Kriterien der Reihe nach auch nur auf einige moderne Produktions-, Verwaltungs- und Handelstätigkeiten an der betrieblichen Basis und auf mittleren Rängen anzuwenden, um daran anschließend bilanzierend deren "Professionalisierungsgrad" festzustellen, ist im Rahmen der vorliegenden Literaturübersicht schon deshalb von vornherein zum Scheitern verurteilt, weil er übermäßig viel Raum in Anspruch nehmen würde. Deshalb müssen wir uns hier auf einige pauschale Hinweise beschränken. Das fällt gerade hier aber auch

nicht besonders schwer, denn die diese Tätigkeiten bzw. die betreffenden sowie andere, weniger technisierte, statusgleiche Berufe lassen sich hinsichtlich der rekapitulierten Professionalitätsstandards weitgehend auf denselben Nenner bringen: Zwar sind die zu erfüllenden Aufgaben vielfach ähnlich lebenswichtig, problemhaltig und sozial integrativ wie Funktionen von Professionen, weiterhin wird in ihnen häufig weniger die disziplinierte Erfüllung genau vorgegebener "Pflichten" als eine komplexe Eigenverantwortung verlangt, die Umsicht, Weitsicht und eine erhebliche individuelle Selbstkontrolle sowie eine zumindest "defensive" Rücksichtnahme auf moralische Prinzipien und fallbezogenes Augenmaß einschließt, auch setzt ihre Erfüllung viel systematisches Wissen voraus, und diese Orientierungen und Kompetenzen werden zudem in der Regel in geordneten, "dualen", d.h. einerseits theoriebetonten schulischen, andererseits mehr praxisbezogenen betrieblichen Ausbildungsgängen (teils neben-, teils nacheinander) vermittelt; nur fehlt hier ein entscheidendes Merkmal von Professionen fast völlig: die korporative Selbstorganisation, -administration und -kontrolle⁷. Das gilt vor allem für die Bundesrepublik. Während z.B. in den Vereinigten Staaten nach dem Berufsprinzip organisierte Gewerkschaften die Ausbildungsprogramme und Arbeitsbedingungen ihrer Sparten in erheblichem Maße mitbestimmen, weil sie sich hierüber in wichtigen Hinsichten nur mit den Vertretern der Unternehmer einigen müssen, während die Instanzen der Gebietskörperschaften dort auch auf die betreffenden Ausbildungsgänge nur einen beschränkten Einfluß ausüben (z.B. durch finanzielle Förderung von Programmen, die spezifischen Standards genügen), liegen hierzulande das Definitionspotential, die administrative Zuständigkeit und die Überwachungsmacht ganz überwiegend bei Körperschaften, Verbänden und Behörden, die nicht nach Berufen, sondern nach Wirtschaftszweigen und/oder Regionen gegliedert sind: den vor allem nach Sektoren wie Handwerk, Industrie und Handel differenzierten Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft, in denen die Repräsentanten der Unternehmer dominieren, den ebenfalls berufsübergreifenden Gewerkschaften, dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, den Kultusministerien der Länder und den zugehörigen Instituten, unter denen das Bundesinstitut für Berufsausbildung als federführende Instanz bei der Gestaltung von Ausbildungsordnungen eine besondere Rolle spielt. Die Rahmenbedingungen der Berufsausübung und der Berufsbiographien der betrachteten Kategorien von Erwerbstätigen

⁷ Nach HESSE ist dieses Merkmal für den Unterschied zwischen "Berufskonstruktion" und "Professionalisierung" geradezu konstitutiv. So schreibt er: "Berufskonstruktion soll heißen ein planmäßiger Vorgang zur Konstruktion von Mustern zur Qualifizierung und zum Tausch von Arbeitskraft, an dem berufsferne Interessenten maßgeblich beteiligt sind und der im Interesse der Arbeitskraftbeschaffung vor allem auf die Sicherung von Qualifikationserwartungen zielt. Professionalisierung soll heißen ein planmäßiger Vorgang zur Konstruktion von Mustern zur Qualifizierung und zum Tausch von Arbeitskraft, an dem die Berufsangehörigen maßgeblich beteiligt sind und der im Interesse der Arbeitskraftverwertung vor allem auf die Sicherung und Steigerung von Entschädigungschancen zielt" (HESSE 1972: 131; Hervorhebungen im Original).

werden noch stärker durch branchenspezifische Interessenorganisationen der "Sozialpartner" festgelegt - die zuständigen Organe der Gebietskörperschaften halten sich hier sehr zurück -; und die konkreten Arbeitshandlungen dieser Beschäftigten sind so weitgehend in die jeweiligen betrieblichen Leistungszusammenhänge, Kontroll- und Belohnungsstrukturen eingebettet, daß individuelle Entscheidungen, die im Sinne gesamtgesellschaftlicher Verantwortlichkeit gefällt werden, jedoch den betriebswirtschaftlichen Zielsetzungen widersprechen, für die Akteure meist noch größere Risiken bedeuten als ähnliche Verstöße von Professionals gegen partikulare Normen der "Zunft" ihrer Kollegen. Insofern wird die Rede von einer (Re-)Professionalisierung sich verbreitender Bereiche einfacher und mittlerer industrialisierter Produktions-, Verwaltungs- und Verkaufstätigkeiten dem Begriff der Profession allenfalls in einem wenig präzisen Sinne gerecht⁸. Darüber hinaus ist zu fragen, ob eine Professionalisierung der betreffenden Berufe im Interesse einer weitergehenden Verwirklichung von Menschenrechten ihrer Mitglieder und einer besseren Erfüllung ihrer gesellschaftlichen Funktionen angesichts ihrer betrieblichen Einbindung überhaupt erstrebenswert wäre, oder ob dazu nicht Strategien einer "Humanisierung" und "Ökologisierung" von Arbeitstätigkeiten, einer "Demokratisierung" von Betriebsstrukturen und einer "Liberalisierung" von Unternehmenskulturen aussichtsreicher erscheinen, die die veränderten Arbeitsorientierungen der jüngeren Beschäftigtengruppe aufgreifen und besonders dort, wo sie das Management nicht von sich aus verfolgt, durch betriebliche Interessenvertretungen, regionale und überregionale Gewerkschaften entwickelt und vorangetrieben sowie durch staatliche Instanzen unterstützt werden.

Moralische Kompetenzstrukturen und Performanzbedingungen von Lehrlingen, Industriearbeitern, technischen und kaufmännischen Angestellten

Die dargestellten aktuellen Veränderungen der Tätigkeitsstrukturen sowie der berufsbiographischen Perspektiven zumindest eines Teils der subprofessionellen und subakademischen Beschäftigten an modernen, hochtechnisierten Arbeitsplätzen können also kaum als Professionalisierungstendenzen gekennzeichnet werden; auch lassen deren - gemessen an ihren Aufgaben - immer noch vielfach sehr eingeschränkte Handlungsspielräume sich wirksam vermutlich weniger durch Professionalisierungsversuche, sondern eher durch organisatorische Reformen erweitern, die durch solidarische Aktionen oder/und strategische Koalitionen mehrerer Be-

⁸ Mit Blick auf jene Verhältnisse, die in den frühen sechziger Jahren in den USA herrschten, hat WILENSKY die Möglichkeit einer Professionalisierung tendenziell aller Berufe schon damals (1964) mit Hinweisen auf die Grenzen der Monopolisierung von Kompetenzen und der Gemeinwohlorientierung bestritten, zugleich aber in vielen Berufen eine zunehmende Verschmelzung professioneller und bürokratischer Elemente konstatiert.

rufsgruppen getragen werden und durch rechtliche Regelungen abgesichert sind. Gleichwohl haben auch Arbeiter, einfache und mittlere Angestellte und Beamte vielfach annähernd ähnliche Funktionen zu erfüllen wie Angehörige von Professionen; sie müßten deshalb ebenso komplexe Fähigkeiten und differenzierte Orientierungen aufweisen, also - jenseits der erforderlichen Selbstdisziplin und -kontrolle - unter anderem über postkonventionelle Urteilsstrukturen verfügen. Das ist nach allem, was wir im letzten Abschnitt (2.2) berichtet haben, selbst bei Mitgliedern etwas gehobener technischer, administrativer und kommerzieller Berufe eher unwahrscheinlich: Wenn sogar Professionals, denen erst nach einem vergleichsweise langem Moratorium berufliche Verantwortung übertragen wird, in hierarchisch gegliederten Organisationen nur in spezifischen, durch besonders komplexe soziale Beziehungen ausgezeichneten Tätigkeitsbereichen postkonventionelle Denkformen entwickeln, dann dürften derartige moralkognitive Kompetenzen unterhalb ihres Ausbildungs- und Beschäftigungsniiveaus in solchen Organisationen, soweit überhaupt, erst recht selten vorkommen, und sie wären hier angesichts unzureichender Handlungsspielräume auch kaum am Platz.

Sehen wir uns darum die wenigen einschlägigen Studien zunächst in diesen Hinsichten etwas genauer an - auf die Soziogenese der betreffenden Argumentationsmuster wird anschließend ausführlicher eingegangen⁹.

Zur Orientierung der LeserInnen sei noch kurz das Gliederungsprinzip aller weiteren Ausführungen des Abschnitts 2.3 expliziert: Unsere Darstellung ist auch in den nachstehenden Teilen nicht nach Untersuchungen, sondern nach Aspekten unseres Themas strukturiert, so daß identische Studien, die mehrere dieser Aspekte betreffen, mehrfach herangezogen werden. Im vorliegenden Teil schneiden wir die folgenden Punkte an:

- (1) Generelle moralische Kompetenzen sensu KOHLBERG bei Auszubildenden und Erwerbstätigen,
- (2) deren berufsbezogene moralische Orientierungen,
- (3) Konsequenzen für weitere Erhebungen und
- (4) relevante Forschungen jenseits des Paradigmas von KOHLBERG.

ad (1): Zwar wird in einer ganzen Reihe von Studien zu Bewußtseinsstrukturen von Auszubildenden und Erwerbstätigen auch über deren moralische Sensibilität und Motivation berichtet (so auch schon bei BAETHGE u.a. 1988; BAETHGE 1991); dabei wird aber nur in zwei relevanten Untersuchungen explizit mit KOHLBERGs Kategorien bzw. weitgehend analogen

⁹ Zu einzelnen hier und in den folgenden Teilen des Abschnitts 2.3 behandelten Studien siehe auch die Übersichtstabelle im Anhang.

Konzepten moralischer Kompetenzniveaus operiert. Ihre Resultate sind schnell wiedergegeben.

In der ersten, die auf einer 1982 ausgeführten Querschnitterhebung bei 587 Schweizer Lehrlingen beider Geschlechter aus verschiedenen Berufsgruppen und Lehrjahren fußte - sie hatten unter anderem ein standardisiertes Dilemma schriftlich zu "lösen" (und ihre Lösung zu begründen) -, wurde mehr als die Hälfte der 507 auswertbaren Argumentationen auf der konventionellen Ebene eingestuft; ein Sechstel der Befragten argumentierte noch vorkonventionell, knapp ein Prozent postkonventionell, und die meisten übrigen Stellungnahmen lagen zwischen dem vorkonventionellen und dem konventionellen Niveau (KLAGHOFER, OSER und SCHLÄFLI 1985: 16). Auszubildende im dritten Lehrjahr befanden sich etwas häufiger auf höheren Stufen als Lehranfänger (19)¹⁰.

Da der Übergang vom vorkonventionellen zum konventionellen Denken frühestens während der späten Kindheit, in der Regel aber erst im Jugendalter stattfindet und da die Schwelle zur Postkonventionalität nicht vor dem Ende der Adoleszenzphase überschritten werden kann, wirken diese Ergebnisse wenig überraschend. Aufschlußreicher dagegen erscheinen die Befunde aus einem zweiten Projekt, einer Längsschnittuntersuchung des Berliner Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, mit zuerst 21 und zuletzt noch 19 jungen Westberliner Metallfacharbeitern. Diese Lehrabsolventen wurden sieben Jahre lang intensiv untersucht und unter anderem immer wieder interviewt und bei der Arbeit beobachtet. In halbstandardisierten Interviews wurden sie auch mit fünf Konflikten konfrontiert, die sämtlich Gegenstände ihrer Erfahrungen und Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz und in der Privatsphäre betrafen (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991). Die Auswertung dieser 'moralischen Interviews' führte zu folgenden Resultaten: 1980/81, als die Befragten durchschnittlich 23 Jahre alt waren, argumentierten fünf von ihnen noch weitgehend vorkonventionell, dreizehn durchgängig oder überwiegend konventionell und immerhin drei bereits dominant bzw. ausschließlich postkonventionell; 1987, d.h. mit rund 30 Jahren, bevorzugte keiner mehr vorkonventionelle Argumente, während ein weiterer Facharbeiter zum postkonventionellen Denken fortgeschritten war, so daß sich nunmehr gut drei Viertel (15 von 19 im Sample verbliebenen Lehrabsolventen) auf der konventionellen Ebene "eingerichtet" hatten (198, 203-205). Mit dieser Verteilung war nach vorliegenden Untersuchungen (vgl. oben, Abschnitt 2.2) bei Personen mit ihrer Vorbildung und ihrem betrieblichen Status kaum zu rechnen: Sie hatten vor ihrer Lehrzeit maximal die mittlere Reife erworben, und gerade die vier postkonventionellen Lehrabsolventen waren auch mit 30 noch als Arbeiter beschäftigt.

ad (2): Wie es zu den festgestellten, zum Teil unerwartet hohen Strukturniveaus moralischen Denkens der untersuchten Lehrlinge und Lehrabsolventen gekommen ist, wird uns, wie schon angedeutet, noch gründlicher beschäftigen. Zuvor aber wollen wir uns der Frage zuwenden, wie sich ihre ermittelte generelle Kompetenz zum moralischen Urteilen auf ihr Denken und Handeln in beruflichen und betrieblichen Kontexten ausgewirkt hat. Trifft auch für sie die von vielen Autoren (vgl. z.B. DÖBERT und NUNNER-WINKLER 1975) vertretene Segmentationshypothese zu, nach der Konflikte der Arbeitssphäre aufgrund der ökonomischen, tech-

¹⁰ Detailliert wird über diese Studie bei LIND (1983) berichtet. Dabei wird jedoch auf dessen 'leichteren', weil stärker standardisierten "MUT" (= "Moralisches-Urteil-Test") Bezug genommen, der eher Präferenzen als generative Kompetenzen, wie wir sie untersuchen möchten, erfaßt und in dem die 'Probanden' deshalb in der Regel 'besser' abschneiden als in halbstandardisierten Interviews sensu KOHLBERG und analogen Erhebungsverfahren; deshalb stützen wir uns hier auf den Artikel von KLAGHOFER, OSER und SCHLÄFLI. Vgl. auch LIND (1989).

nischen und bürokratischen Zwänge, die in diesem sozialen Subsystem herrschen, generell, vor allem aber auf unteren Hierarchieebenen (und diesseits der Fähigkeit zum postkonventionellen Denken) entweder nach rein strategischen Gesichtspunkten oder zumindest nach solchen moralischen Maximen zu lösen versucht werden, die unterhalb des Kompetenzniveaus liegen, auf dem die Individuen in anderen Kontexten, insbesondere bei ihrer Auseinandersetzung mit privaten Problemen reflektieren, argumentieren und agieren? Danach wäre zu vermuten, daß sich vor allem hinter den Einstufungen jener Metallfacharbeiter, die nach ihren modalen Argumentationen der konventionellen Ebene zugeordnet worden waren, erhebliche intrapersonale Inkonsistenzen der bezeichneten Art verbergen.

Genau das war nach einer Interventionsstudie mit 120 Schweizer Landwirtschaftslehrlingen sogar zu erwarten. Sie entstammt demselben Forschungszusammenhang, in dem auch die zuvor referierte Querschnittserhebung ausgeführt worden ist (OSER und ALTHOF 1986: 341-345). In dieser Studie zeigte sich, daß nur ein Teil der Lehrlinge überhaupt motiviert war, sozial-moralische Probleme ihres beruflichen Erfahrungsbereichs zu diskutieren, während die übrigen "nur mitmachten, wenn Sachfragen unter dem funktionellen oder utilitaristisch-ökonomischen Gesichtspunkt zur Diskussion standen" (341/342). Vor die Frage gestellt, "ob selbst bei 'Vergiftung' des Bodens und der Früchte ... Unkraut- und Insektenvertilger gespritzt und Kunstdünger verwendet werden sollen" (342), argumentierten die meisten Lehrlinge auf einer niedrigeren Moralstufe als angesichts des vergleichsweise hypothetischen "Heinz-Dilemmas" aus dem KOHLBERG-Interview (vgl. COLBY, KOHLBERG u.a. 1987, II: 1/2).

In der Berliner Facharbeiterstudie traten derartige Tendenzen jedoch nicht in Erscheinung: Zwar zeigte sich auch hier zunächst, als die Befragten rund 23 Jahre alt waren, eine erhebliche intrapersonale Varianz - die konfliktspezifischen Argumentationen der einzelnen Lehrlingabsolventen wichen in fast der Hälfte der Fälle um mindestens anderthalb Stufen voneinander ab -; doch wurde dabei zu Arbeitsproblemen ebensooft auf höherer Moralstufe als zu privaten und politischen Themen Stellung genommen wie umgekehrt, auch waren sieben Jahre später kaum noch derartige Inkonsistenzen zu erkennen - unter den nun etwa Dreißigjährigen war nur noch einer, dessen höchste und niedrigste Einstufung um mehr als eine Stufe voneinander differierten (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991: 198, 203, 206).

Die arbeits-, betriebs- und berufsbezogenen Konflikte des betreffenden Interviews bezogen sich auf folgende Fragen:

- ob man mehr zu den Kollegen halten oder sich an den Erwartungen der Vorgesetzten orientieren sollte,
- ob Betriebsräte ihrer gesetzlichen Schweigepflicht auch dann genügen sollten, wenn sie damit den Kollegen, die sie gewählt hätten, sehr schadeten, und
- was ein Facharbeiter und Familienvater tun sollte, von dem im Betrieb die Mitarbeit an der Herstellung von Produkten (Kernkraftwerken oder Rüstungs-"Gütern") verlangt werde, deren Verwendung er als gefährlich ansehe bzw. die als unmenschlich betrachtet werden könne.

In der Auseinandersetzung mit dem dritten Konflikt muß die Mitverantwortung für das Arbeitsprodukt resp. die diesbezügliche persönliche Überzeugung vor allem mit familialen Verpflichtungen koordiniert werden; hier wird also das Verhältnis von "Berufsmoral" und "Privatmoral" direkt angesprochen. Wir wollen allerdings nur über die betreffenden berufsmoralischen Orientierungen berichten: Die Stellungnahmen der Befragten zu diesem Dilemma wur-

den einer genaueren Analyse unterzogen, in der sie weniger als Indikatoren genereller moralischer Urteilskompetenzen denn als Ausdruck spezifischer Verantwortungskonzepte betrachtet wurden, die mit Kontrollvorstellungen zusammenhängen (HOFF 1990). Dabei wurden vier Muster gefunden:

"Im ersten Muster gelten Arbeitsprodukte mit denkbaren negativen Folgen für andere kaum als problematisch. Da persönliche Kontrolle über die Produktion nicht möglich und daher sinnlos erscheint, begreift man sich auch moralisch als nicht zuständig.

Im zweiten Muster wird zwischen unbeabsichtigten und beabsichtigten Folgen unterschieden. Nur Produkte mit intendierten möglichen Schäden für andere werden moralisch verurteilt, ohne daß daraus jedoch der Versuch ihrer Kontrolle resultiert. Man versucht nur, sich der Verantwortung durch beruflichen Wechsel zu entziehen.

Im dritten Muster wird darüber hinaus der moralisch verpflichtende und handlungsleitende Charakter internaler Überzeugungen betont. Zumindest bei anderen Personen akzeptiert man, daß sie eine Mitarbeit auch bei den Produkten ablehnen, die unter Umständen unbeabsichtigte negative Folgen haben. Hier richten sich die Kontrollvorstellungen ebenfalls noch nicht auf die Vermeidung solcher Folgen, sondern nur auf die Herstellung des eigenen psychischen Gleichgewichts.

Im vierten Muster wird eine persönliche Verantwortung sowohl für beabsichtigte als auch für unbeabsichtigte negative Auswirkungen der Produktion betont. Damit gehen vielfältige Überlegungen zur Kontrolle des Arbeitsproduktes beziehungsweise zur Verhinderung seiner möglichen negativen Folgen einher." (104)

Diese Muster korrelieren nicht nur mit bestimmten bereichsübergreifenden Formen des Kontrollbewußtseins - so ist das erste Muster mit stark "external-deterministischen", d.h. generellen Erwartungen überwiegender Fremdbestimmung, das zweite und dritte vor allem mit "internal-deterministischen Vorstellungen weitgehender Selbstbestimmung und das vierte überwiegend mit "interaktionistischen" Überzeugungen von der fortgesetzten wechselseitigen Beeinflussung äußerer und innerer Faktoren verknüpft -, sondern auch mit dem generell bevorzugten Niveau moralischen Argumentierens: Während das erste und zweite Muster durchgängig bei Lehrabsolventen in Erscheinung traten, deren moralische Urteile im unteren Bereich der konventionellen Ebene lokalisiert wurden, und das dritte Muster ausnahmslos mit einer elaborierten konventionellen Argumentation verbunden war, "fanden sich unter den fünf Befragten mit dem vierten Muster die vier Facharbeiter mit vorherrschend oder durchgängig postkonventionellem Moralbewußtsein" (104).

ad (3): Aus den referierten Befunden können einige vorläufige Konsequenzen für weitere Untersuchungen moralischer Handlungspotentiale von Berufstätigen auf unteren und mittleren Hierarchieebenen gezogen werden: Auch hier erscheint es sinnvoll, nach Personen Ausschau zu halten, die nicht nur prinzipiell fähig sind, postkonventionell zu argumentieren, die vielmehr postkonventionelle Denkmuster auch auf betriebliche und berufliche Probleme anwenden und unter anderem ihre individuelle Mitverantwortung für die Herstellung und Verwendung jener Erzeugnisse hervorheben, an deren Produktion sie mitarbeiten. Gerade eine Frageweise, die auf "Verantwortungsurteile" zielt, die gesellschaftliche Auswirkungen individueller Arbeitstätigkeiten betreffen, dürfte erstens besser als die Aufforderung zu bloßen "deontischen Urteilen", bei denen es nur um die Einschätzung der normativen Richtigkeit oder Falschheit bestimmter Entscheidungen geht, geeignet sein, handlungsrelevante moralische

Orientierungen von Interviewpartnern offenbar werden zu lassen (vgl. CANDEE und KOHLBERG 1987), und zweitens vor allem solche Aktionsbereitschaften aufdecken, die die bloß innerbetriebliche Handlungskoordination transzendieren. Besondere Aufschlüsse verspricht eine Erhebungsmethode, bei der die Befragten nicht oder nicht nur, wie in der Berliner Facharbeiterstudie, mit einem standardisierten Dilemma zur Verantwortung von Arbeitenden für ihr Arbeitsprodukt konfrontiert werden, sondern in denen die Forscher zunächst versuchen, gesellschaftlich problematische Aspekte der spezifischen Tätigkeiten ihrer Respondenten auffindig zu machen, um sich im weiteren Verlauf des Interviews auf diese kritischen Punkte zu konzentrieren. Dabei wären dann aber nicht nur reale Handlungen, alternative Handlungschancen und objektive Handlungsbedingungen konkretistisch zu erkunden, sondern nach Möglichkeit sowohl auf der objektiven Seite der wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Fakten und Transformationsprozesse als auch im Bereich subjektiver Sichtweisen, Beurteilungs-, Bewertungs- und Handlungstendenzen strukturelle Zusammenhänge zu erhellen wie jene Beziehungen zwischen allgemeinen Perzeptionen und Einschätzungen individueller und kollektiver Kontrollpotentiale, generellen Begründungs-, Rechtfertigungs- und Kritikformen normativer Entscheidungen sowie kasuistischen Verknüpfungen von Kontroll- und Moralvorstellungen, die die referierten Typen des Verantwortungsbewußtseins der untersuchten Facharbeiter konstituieren. Derart angelegte Untersuchungen dürften dann auch zur Identifizierung weiterer Formen der Zuschreibung oder auch Ablehnung gesellschaftlicher Verantwortung betrieblicher Akteure führen.

ad (4): Unterhalb des soeben formulierten Anspruchsniveaus bzw. in anderen theoretischen Kontexten beweg(t)en sich einige weitere einschlägige Forschungsprojekte, die hier gleichwohl erwähnenswert erscheinen, weil sie auf berufsmoralisch bedeutsame Phänomene aufmerksam machen, die auch aus unserem Blickwinkel betrachtet zu werden verdienen. Deshalb werden im folgenden wenigstens einige davon in komprimierter Form, z.T. auch sehr selektiv referiert.

(a) Die erste derartige Untersuchung bezieht sich ebenfalls auf Facharbeiter, und zwar auf solche, die in der chemischen Industrie beschäftigt sind, und in ihr geht es auch um deren Verantwortlichkeit, speziell um ihr ökologisches Denken und Handeln (HEINE und MAUTZ 1988, 1989).

In dieser Interviewstudie wurden insgesamt 140 Arbeiter zweier Werke eines westdeutschen Chemiekonzerns befragt, der sich nach außen als außerordentlich umweltfreundlich darstellt und auch von seinen Beschäftigten ökologische Sorgfalt verlangt. Vielen Befragten - sie wurden nach ihrer Umwelterorientierung fünf Typen zugeordnet (von "Verneiner des Umweltproblems" bis zum "entschiedenen Umweltschützer") - geht der betriebliche Umweltschutz noch nicht weit genug. Mangels ausreichender eigener Handlungsmöglichkeiten im Betrieb - diese sehen und nutzen sie primär im Privatbereich - fordern sie schärfere Umweltgesetze und -

kontrollen des Staates, auch gegenüber dem eigenen Werk. Dabei haben sie hinsichtlich der Industrie vor allem die umweltfreundlichere Gestaltung der Arbeitsprozesse im Auge. Arbeitsprodukte kritisieren sie hingegen eher mit dem Blick auf die Landwirtschaft und den Verkehr; aber bereits das eigene Auto wird von dieser Kritik und ihren möglichen praktischen Konsequenzen weitgehend ausgenommen. Das alte Argument, daß der Umweltschutz dort nicht hingehöre, wo er Arbeitsplätze gefährde, wird von ihnen jedoch überraschend häufig, nämlich in über der Hälfte der Fälle, mehr oder minder entschieden abgelehnt: teils, weil ihnen im Konfliktfall die eigene Gesundheit wichtiger wäre als die Fortsetzung der bisherigen Erwerbstätigkeit, teils, weil sie auf die technischen Möglichkeiten vertrauen, in ausreichender Anzahl neue, ökologisch legitimierbare Arbeitsplätze zu schaffen. Dabei sehen sie sich selbst vielfach als (mitverantwortliche) ökologische Experten ihrer Branche an. Dieses Reformpotential, das jedoch stark mit der eher aktiven oder passiven Umweltpolitik des jeweiligen Managements korreliert, werde, so konstatieren die Verfasser am Ende ihres Buches, bisher von Gewerkschaften und Parteien kaum aufgegriffen und schon gar nicht in kollektive Aktionen umgesetzt (HEINE und MAUTZ 1988: 214), so wie das auch für andere veränderte Wertorientierungen gelten dürfte (vgl. oben).

Die Validität der referierten Untersuchungsbefunde kann auch anhand der Buchveröffentlichung der beiden Autoren (1989) nicht zuverlässig nachgeprüft werden. So ist dieser weder zu entnehmen, ob und wie die verbreitete Neigung zu sozial erwünschten Antwortverhalten bei der Befragung der Chemiewerker und der Auswertung ihrer Antworten kontrolliert wurde, noch zeigt sie zur Genüge, welche Antwortkombinationen zu welchen Kategorisierungen der Befragten führten. Soweit die Resultate der Studie als valide gelten können, ist in Bezug auf unsere Fragestellung vor allem festzuhalten, daß Arbeiter der chemischen Industrie, d.h. einer besonders umweltbedrohenden Branche, auch dann, wenn das Management des eigenen Unternehmens eine aktive Umweltpolitik betreibt, sich kaum - wie das in den Äußerungen einiger der in der Berliner Studie untersuchten Metallfacharbeiter zumindest anklingt - dezidiert von obsoleten konventionellen Normen der tendenziell parasitären Industrialisierung der westlichen Welt distanzieren, um im Namen universeller Solidarität mit Bewohnern von Drittweltländern und mit Angehörigen künftiger Generationen für eine zumindest partielle "industrielle Abrüstung" (Burkart STRÜMPEL) der industriell am weitesten fortgeschrittenen Gesellschaften zu plädieren (vgl. auch HEINE und MAUTZ 1989: 111), mit anderen Worten: daß es weiterer äußerer Anstöße und Unterstützung bedarf, um eine derart umfassende Sichtweise auch nur in den Köpfen der Beschäftigten dieses industriellen Kernsektors zu etablieren, erst recht, um ein solches Reformpotential politisch zu mobilisieren¹¹.

¹¹ Ernst.-H. HOFF hat in einer unveröffentlichten Skizze (1991) versucht, die von HEINE und MAUTZ identifizierten Typen des Umweltbewußtseins der untersuchten Chemiefacharbeiter KOHLBERGs Moralstufen "locker", d.h. nach dem Gesichtspunkt der Kompatibilität zuzuordnen. Jede stringenteren Zuordnung setzt auf die Struktur der Moralstufen zielende Interviewstrategien voraus. - Empirische Befunde zu umweltbezogenen Denk- und Handlungsmustern anderer Gruppen von Beschäftigten werden in dem weiter oben zitierten Gutachten von NITSCHKE (1991: 81-85) resümiert.

(b) In der zweiten Studie, die wir hier kurz streifen wollen, steht der Umgang von abhängig Arbeitenden mit betrieblichen Restriktionen moralischen Agierens im Mittelpunkt. Es handelt sich um eine psychoanalytisch akzentuierte Interpretation von exemplarischen Ausschnitten aus einer Gruppendiskussion mit Arbeitsvorbereitern (VOLMERC 1988).

Die Handlungsspielräume dieser subalternen technischen Angestellten sind noch viel stärker durch betriebliche Vorgaben eingeschränkt als die der von derselben (Bremer) Forschergruppe (VOLMERC, SENGHAAS-KNOBLOCH und LEITHÄUSER) untersuchten Entwicklungsingenieure, über die wir weiter oben (im Abschnitt 2.2) berichtet haben. Damit sind auch ihre Chancen einer Orientierung an moralischen Standards außerordentlich gering: "Was mit dem 'Gewissen' nicht ohne weiteres zu vereinbaren ist, hat man dennoch zu tun, weil 'es eben doch in der Arbeit nun mal drinliegt'. So beschreibt ein Arbeitsvorbereiter sein moralisches Dilemma. In der Arbeitsvorschrift 'muß man's dem Menschen schriftlich niederlegen', was man selbst 'nicht machen möchte'. Der dienstliche Auftrag verlangt eine Trennung von individuellen Vorstellungen der Ethik und Moral. Wollte man beides miteinander vereinbaren, 'man wäre falsch in der Arbeitsvorbereitung'. So sind Wege zu finden, auf denen man - ohne Gewissenskonflikte im eigenen Ich wachzurufen - dennoch seine Aufgabe bewältigen kann" (VOLMERC 1988: 207). Diese Wege werden dann wie folgt gekennzeichnet: "Die in der subjektiven Aneignung der Rolle akut werdenden Widersprüche zwischen der Rationalität der Warenproduktion und dem Anspruch menschlicher Selbstverwirklichung wird durch Indienstnahme psychischer Abwehrmechanismen gelöst. Sozialisatorisch entwickelte emanzipative Kräfte - die Vorstellung von und das Bedürfnis nach humaner Arbeit - kommen nicht zum Tragen. Aus ihrer Unterdrückung wird vielmehr psychische Kraft gewonnen, die aus dem Konflikt von Rollenanforderungen und Ansprüchen des Subjekts resultierenden Schuldgefühle in den harten ... Standpunkt (des Arbeitsvorbereiters; WL) umzusetzen" (209).

Die Arbeitsvorbereiter, deren Diskussionsbeiträge VOLMERC in den zitierten Passagen interpretiert, hatten offenbar tayloristische Rationalisierungsstrategien des Management - anders ausgedrückt: im Sinne von KERN und SCHUMANN "alte" Produktionskonzepte - zu realisieren und restriktive Arbeitsstrukturen zu planen, wie sie nach wie vor in unserem Beschäftigungssystem verbreitet sind. Zu untersuchen wäre, unter welchen betrieblichen Bedingungen die hier angedeutete Segmentierung des Bewußtseins in eine tendenziell moralfreie Arbeitsorientierung einerseits und in Vorstellungen über adäquates privates und politisches Handeln, für das unter anderem weiterhin moralische Maßstäbe in Anspruch genommen werden, andererseits, auch sonst entwickelt und verfestigt wird, weiterhin: wann mit einer "Ausstrahlung" beruflicher Amoralität auf außerberufliche Lebensbereiche zu rechnen ist. Die in der Berliner Facharbeiterstudie untersuchten Lehrabsolventen jedenfalls waren kaum betrieblichen Zwängen der Art ausgesetzt wie jene Arbeitsvorbereiter; sonst wäre wohl auch bei ihnen eine analoge Segmentierung zu beobachten gewesen (vgl. unten). Zu vermuten ist, daß Formen moralkognitiver Segmentierung - sei es der Art, daß Arbeitsprobleme wie im Falle der behandelten Arbeitsvorbereiter amoralisch zu lösen versucht werden, oder sei es auch nur, daß die bevorzugten Lösungen unterhalb des Niveaus der moralischen Kompetenz liegen, das die betreffenden Personen im übrigen manifestieren - vor allem in kaufmännischen Berufen gehäuft auftreten, in denen die Übervorteilung von Interaktionspartnern vielfach als besondere Lei-

stung honoriert wird oder - weniger polemisch ausgedrückt - deren "Handeln" den systemischen Imperativen von Märkten, auf denen es meist neben Gewinnern auch Verlierer gibt, unmittelbar unterworfen ist, während die Arbeit in Produktions- und Dienstleistungsberufen in etwas größerer (sachlicher, zeitlicher und sozialer) Distanz zum wirtschaftlichen Wettbewerb verrichtet wird¹².

(c) Systemisch bedingte Amoralität, das sei zur Vermeidung möglicher Mißverständnisse nochmals unterstrichen, bedeutet nicht zwangsläufig Unmoral: Wo systemische Imperative regieren, heißt das zunächst nur, daß andere als moralische Regulative soziale Handlungen koordinieren. Sie können zwar, aber müssen nicht moralischen Standards widersprechen und erfüllen sogar oft besser als letztere soziale Koordinierungsfunktionen (vgl. den Abschnitt 1.2., Punkt (4) im Einführungskapitel). Die (schwedischen) Forschungen, auf die wir jetzt noch hinweisen möchten, dagegen betreffen eindeutig "böses" Verhalten im Betrieb, das zwar durch organisatorische und systemische Bindungen mitverursacht sein mag, sich aber in individueller Willkür äußert: "mobbing", d.h. psychischen Terror am Arbeitsplatz, dessen Formen, Folgen und mögliche Verhinderung oder Überwindung (LEYMANN 1990; LEYMANN und TALLGREN o.J.)¹³.

"Mobbing" bedeutet, wörtlich übersetzt, soviel wie "anpöbeln". LEYMANNS operationale Definition dieses Phänomens lautet wie folgt: "... mobbing is hostile communicative action by one or more persons, systematically aimed usually at one individual person. The action takes place very frequently (almost every day) and over a very long period of time (over a six month period at least)" (LEYMANN and TALLGREN o.J.: 3). LEYMANN, der im schwedischen Arbeitsministerium tätig ist, zu dessen Aufgaben es gehört, die Beschäftigten bei der Erhaltung ihrer physischen und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zu unterstützen, begann seine Untersuchungen des "mobbing" gegen Mitte der achtziger Jahre mit explorativen Fallstudien. Auf ihrer Grundlage entwickelte er eine Typologie und ein Verlaufsmodell dieses Prozesses: Als "Täter" kommen sowohl Arbeitskollegen und -kolleginnen in Betracht als auch Vorgesetzte und Untergebene; ihre "Untaten" betreffen die Möglichkeiten des "Opfers", sich mitteilen zu können, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, sein Ansehen zu bewahren, weiterhin seine Berufs- und Lebenssituation sowie seine psychische Gesundheit. Am Anfang des Prozesses steht ein "kritischer Vorfall"; es folgt eine Phase fortgesetzter Diskriminierungen verschiedenster Art - unter anderem häufiger Verleumdungen -, zunehmender Stigmatisierung und faktisch abweichenden Verhaltens der stigmatisierten Person; danach wird das Management eingeschaltet (das in der Regel die Vorurteile, die die "Täter" gegenüber dem "Opfer" aufgebaut haben, übernimmt); und am Ende kommt es zu Kündigungen, Arbeitslosigkeit, psychosomatischen und psychischen Leiden (wie Unfähigkeit zur Bewältigung auftretender

¹² Dementsprechend soll in einem Nürnberger Forschungsprojekt unter Leitung von Klaus BECK der Frage nachgegangen werden, ob, wieweit und wie eine kaufmännische Berufsausbildung zu einer Segmentierung des moralischen Bewußtseins der Auszubildenden führt.

¹³ Mobbing kommt zwar auch auf höheren Hierarchieebenen vor, die weit überwiegende Zahl der Fälle wurde aber bisher bei Beschäftigten auf unteren und mittleren Rängen registriert (LEYMANN und TALLGREN o.J.: 13); deshalb gehen wir hier darauf ein.

Probleme, genereller Hilflosigkeit, Angst, Verzweiflung und Depressivität), unter Umständen sogar zum Suicid (LEYMANN 1990).

Nachdem ein erster Bericht starke Resonanz in den skandinavischen Massenmedien hervorgerufen hatte, erforschte LEYMANN dieses Phänomen in der Folgezeit systematisch in Schweden und Norwegen und sammelte außerdem zahlreiche Fallbeschreibungen aus anderen Ländern, darunter auch die Vereinigten Staaten und die Bundesrepublik. Er konstruierte einen standardisierten Fragebogen, mit dessen Hilfe die statistische Häufigkeit des "mobbing" festgestellt und der - vor allem - durch Firmen dazu verwendet werden kann, solche Fälle (die auch betriebs- und volkswirtschaftlich zu Buche schlagen) frühzeitig zu identifizieren, um Gegenmaßnahmen einzuleiten. Nach den Befunden, die mit Hilfe dieses Bogens in der größten skandinavischen Stahlfirma gewonnen wurden, ist anzunehmen, daß dort 2,5 bis 3,5 Prozent der Beschäftigten in mindestens einer der genannten Formen am Arbeitsplatz terrorisiert werden, vor allem durch erniedrigende Verhaltensweisen von Kolleginnen und Kollegen (LEYMANN und TALLGREN o.J.). Zur Behebung der diagnostizierten psychosozialen Störungen, die LEYMANN (unter anderem auf der Grundlage einer Umfrage bei Pfarrern) als Hauptursache für zehn bis fünfzehn Prozent der Selbstmorde in Schweden betrachtet, schlägt er - diesseits und jenseits individueller Psychotherapien - psychologisch angeleitete Versöhnungsdiskurse zwischen den Beteiligten (nach festgelegten Regeln und einem durch Modellversuche überprüften Ablaufschema) sowie Schiedsgerichtsverfahren zur - auch moralischen - Rehabilitation der Opfer vor (LEYMANN 1990).

Diese - wie die Bremer Ergebnisse - in einem anderen theoretischen Kontext gewonnenen Befunde erscheinen auch für unseren Ansatz relevant: Zwar hat LEYMANN selbst bisher vor allem mit Konzepten aus der sozialpsychologischen Streßforschung operiert; nach seinen eigenen Beobachtungen lassen wesentliche Aspekte des "mobbing" sich aber auch gut mit moral-kognitiven Kategorien charakterisieren (wir haben hierüber mit ihm korrespondiert und diskutiert), und unser Ansatz einer Theorie moralischer Sozialisation - so möchten wir hinzufügen - könnte auch zur (weiteren) Erklärung des Phänomens beitragen: Zumindest in gravierenden Fällen könnte "mobbing" nicht nur in einer Segmentation, sondern auch in einer Regression zuerst der Performanz, langfristig auch der Kompetenz zu moralisch orientiertem Handeln und Denken führen; und diese Regression dürfte primär auf dem - durch "Moralisierung" scheinbar gerechtfertigten - permanenten Entzug jener persönlichen Zuwendung und Achtung besonders durch "peers" beruhen, die das moralische Selbst erwachsener Individuen in erster Linie konstituieren. Wir haben es hier auf der individuellen Ebene mit dem negativen Gegenstück zu jener Interaktion von besonderer Verantwortlichkeit und hoher Reputation zu tun, die voll professionalisierte Berufe institutionell auszeichnet. Zu erforschen bleibt, unter welchen betrieblichen und beruflichen Bedingungen die beschriebenen pathologischen Prozesse gehäuft auftreten und wie solche Häufungen zu erklären sind. Die sozialwissenschaftliche Erhellung dieser Dunkelzone würde nicht nur zusätzliche Möglichkeiten der Therapie und Prävention - durch Veränderungen von Arbeitsstrukturen - sichtbar machen; sie könnte auch dazu beitragen, daß die Wechselwirkungen zwischen objektiven Bedingungen und subjektiven Voraussetzungen moralisch relevanten Handelns und Verhaltens in der Arbeits-sphäre umfassend transparent werden. Mit diesem "Schwenk" von den "Tätern" zu den "Op-

fern" sind wir bereits zu jener Frage übergegangen, mit der wir uns nachfolgend genauer befassen möchten: wie die hier behandelten "berufsmoralischen" Orientierungen soziogenetisch zu erklären sind.

(d) Zuvor aber sei noch eine vierte Untersuchung wenigstens berührt (GIEGEL, FRANK und BILLERBECK 1988; vgl. auch BILLERBECK und GIEGEL 1988). Wie die Berliner Facharbeiterstudie bezieht sie sich auf männliche Beschäftigte in der metallverarbeitenden Industrie. Im Unterschied zu dieser Studie umfaßt die durch GIEGEL u.a. untersuchte Stichprobe aber ein breiteres Spektrum von Betrieben und Berufen, auch von Qualifikationsniveaus und Wohnregionen; und im Zentrum ihrer Fragestellung stehen nicht Auswirkungen berufsbiographischer Erfahrungen auf die Persönlichkeitsentwicklung, einschließlich der Ausbildung moralischer Kompetenzen, Einflüsse also, die vor allem bei jüngeren Erwerbstätigen festgestellt werden können, sondern die Autoren erforschten gleichsam die andere Seite des interaktiven Zusammenhangs zwischen Arbeits- und Lebenswelt einerseits, Subjektivität andererseits, nämlich die Steuerung berufsbiographischer Sequenzen und - exemplarisch ablesbar vom Gesundheitsverhalten - die Organisation ganzer Lebensverläufe durch kognitive und normative Orientierungen, wie sie stärker in der zweiten Hälfte der Erwerbsbiographie hervortritt.

Dementsprechend wurden in der Studie von GIEGEL u.a. 80 ältere, 35- bis 60jährige Arbeiter interviewt. Die erhobenen, wenig standardisierten Daten wurden in mehreren Schritten analysiert. Dabei wurden insgesamt sechs Typen berufsbiographischer Steuerung und Lebensorganisation gefunden, von denen drei wesentlich durch moralische Motive bzw. Reaktionsweisen bestimmt erscheinen. Deren regulative Tendenzen kennzeichnen die Autoren wie folgt:

- "'Sich einsetzen'

Verselbständigte Leistungssteigerung als moralische Tat. ...

- 'Sich nichts vormachen'

Größe durch Rückzug auf Zynismus angesichts unvermeidlicher Versagung. ...

- 'Sich bewähren'

Integration in die höhere Welt der Betriebskultur (und vielleicht darüber hinaus)"

(vgl. bes. die Übersichten in: GIEGEL, FRANK und BILLERBECK 1988: 340/341 und 346/347).

Das erste und dritte dieser Muster können als Varianten konventioneller Biographiesteuerung verstanden werden; im zweiten manifestieren sich Erfahrungen beruflichen Scheiterns, Ohnmachtsgefühle und - auch moralische - Resignation, zumindest hinsichtlich beruflicher Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und insofern Quellen möglicher moralischer Segmentierung. In den Augen der Autoren selbst deuten alle sechs Muster auf Restriktionen, die aus den Bedingungen der Lohnarbeiterexistenz resultieren: Durch sie würden den Subjekten nicht nur wesentliche Lebenschancen von vornherein vorenthalten, sondern auch individualisierende Reaktionsweisen nahegelegt und so jene kollektiven Handlungspotentiale gelähmt, deren

sie zur Überwindung ihrer Misere bedürften (vgl. auch BILLERBECK und GIEGEL 1988: 303).

Wie dem auch sei: Festzuhalten bleibt, daß auch in einfachen Berufen moralische Regulative nicht nur einzelne Handlungen lenken und kanalisieren, sondern auch ganze biographische Verläufe steuern können. Deshalb wäre auch weiterhin nach solchen Steuerungsmodi zu suchen. Wahrscheinlich sind auch noch andere als die durch GIEGEL und seine Mitarbeiter gefundene Muster zu identifizieren, aber auch hierzu dürften die von seinem Forschungsteam verwendeten Methoden der Datensammlung und -analyse hilfreiche Anregungen bieten.

Soziale Selektion und moralische Sozialisation in der Ausbildung und Tätigkeit in subprofessionellen und subakademischen gewerblichen, kaufmännischen und administrativen Berufen

Der typische Weg in diese Berufe - soweit sie überhaupt "Berufe" heißen können und nicht lediglich wenig qualifizierte Erwerbstätigkeiten darstellen - wurde schon angedeutet: Er führt in den deutschsprachigen Ländern (ähnlich wie bei Professionen) über eine "duale" Ausbildung, in den meisten Fällen über eine betriebliche "Lehre" mit begleitendem Berufsschulunterricht. Häufig geht dem noch eine stärker theoretisch betonte Berufsgrundbildung vorher, und in der Berufsschule wird vielfach auch praktisch arbeitend bzw. experimentierend gelernt, während viele größere Betriebe nicht nur besondere Lehrwerkstätten und/oder ähnliche Einrichtungen systematischen Lernens unterhalten, sondern hier auch zusätzlichen theoretischen Unterricht erteilen - ganz abgesehen von überbetrieblichen Ausbildungsstätten -, so daß die Bezeichnung "dual" für diese Ausbildungsform ein grob vereinfachendes, ja geradezu irreführendes Etikett darstellt (vgl. bes. STRATMANN und SCHLÖSSER 1990). Für derartige Ausbildungsgänge, zwischen und in ihnen sowie an ihrem Ende finden Selektionsprozesse statt, durch die den Berufsanwärtern nicht nur systematisch verschiedene Qualifizierungschancen zugewiesen, sondern deren (vermutete) Maßstäbe auch schon antizipierend befolgt und verinnerlicht werden, so daß sie selbst sozialisierend wirken. Das gilt auch für die moralische Sozialisation und auch jenseits der Lehre.

Diesen Selektions- und Sozialisationsprozessen wenden wir uns jetzt im einzelnen zu. Was sagen die vorliegenden empirischen Forschungen und einschlägige theoretische Beiträge über den Einfluß von Ausbildungs-, Arbeits-, Betriebs- und Berufsstrukturen auf die moralischen Orientierungen von Angehörigen der hier betrachteten Kategorien von Auszubildenden und Erwerbstätigen aus? Wiederum konzentrieren wir uns auf Befunde, die sich explizit auf das gewählte, vor allem durch KOHLBERG inspirierte ontogenetische Stadienmodell beziehen oder zumindest zwanglos auf dieses Modell bezogen werden können. Weiterhin betrachten wir

vor allem solche Untersuchungen, die zur Überprüfung und Weiterentwicklung der im Einführungskapitel skizzierten Theorie moralkognitiver Sozialisation (siehe 1.2, (8) und (9)) beizutragen versprechen. Dabei folgen wir der Sequenz berufsbiographischer Phasen und behandeln nacheinander Veröffentlichungen, die moralische Aspekte der Berufswahl, Lehre und Erwerbstätigkeit betreffen.

(1) Durch die Berufswahl bzw. die Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsgang werden in industriellen Gesellschaften wichtige berufsbiographische Weichen gestellt. Entgegen manchen Vermutungen wachsender Möglichkeiten nachträglicher Korrekturen beruflicher Erstplacierungen sind diese für die weiteren Berufs-, Lern- und Lebenschancen der Individuen in der Bundesrepublik bis zur Gegenwart äußerst folgenreich geblieben. Das gilt nicht nur hinsichtlich des zugänglichen beruflichen Status' (vgl. bes. BLOSSFELD 1985), sondern auch in bezug auf berufliche Funktionen. Die ersten Ausbildungsplätze oder auch Arbeitsstellen fungieren hier als Eingangspforten für bestimmte Arbeitsmarktsegmente, die durch spezifische Verlaufsmuster oder Mobilitätsketten gekennzeichnet sind, mit denen unterschiedliche Sozialisationsprozesse einhergehen, die auch nach den Möglichkeiten moralischen Lernens divergieren. Dabei ist es schon fast eine Binsenwahrheit, daß die primären Selektionen von den Berufsanwärtern nicht (völlig) frei getroffen werden, sondern sich weitgehend nach ihrer sozialen Herkunft und dem hierdurch mitbedingten Niveau ihrer allgemeinen Schulbildung richten. Weniger offenkundig erscheint die Rolle, die moralische Orientierungen bei der Berufswahl spielen. Werden die Jugendlichen, speziell die angehenden Lehrlinge, dabei - via Fremd- oder auch Selbstselektion - von vornherein so "sortiert", daß sie hinterher zumindest in moralischer Hinsicht nur noch wenig hinzulernen (oder auch wieder "vergessen") müssen, weil ihre moralischen Orientierungen den moralischen Anforderungen der Ausbildungsgänge, in die sie eingemündet sind, und der Berufstätigkeiten, zu denen diese hinführen, bereits im großen und ganzen entsprechen, wird auf gewisse Mindestvoraussetzungen geachtet, auf die weitere Lernprozesse dann aufbauen können, regiert hier generell eher der Zufall, oder ist mit berufsspezifischen "fits" und "misfits" zu rechnen?

Zu dieser Frage gibt es - jedenfalls in Bezug auf das durch uns präferierte Paradigma - u.W. bisher nur eine einzige Studie (NUNNER-WINKLER 1981). Sie betrifft Tendenzen westdeutscher Jugendlicher zur Selbstauslese für bestimmte Arten von Berufen. Die Studie fußt auf intensiven Interviews mit 112 männlichen und weiblichen Jugendlichen zwischen 14 und 23 Jahren, von denen die meisten Schwierigkeiten hatten, eine Berufsentscheidung zu treffen. Die Interviews, die die Autorin im Rahmen eines größeren Forschungsprojekts des damaligen Starnberger "Max-Planck-Instituts zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt" zusammen mit R. DÖBERT ausgeführt hat, erstreckten sich auf eine

Vielzahl von Adoleszenzproblemen. Die Analysen und Interpretationen der erhobenen Daten wurden in einer ganzen Reihe von Artikeln veröffentlicht. Hier berichten wir nur über Ergebnisse und Überlegungen, die den Zusammenhang von Moralebene, "Berufsfindung und Sinnstiftung" - so der Titel des betreffenden Aufsatzes - thematisieren.

In der Untersuchung wurde nicht, wie in einem früheren Projekt der beiden Autoren (vgl. DÖBERT und NUNNER-WINKLER 1975), nach dem konventionell orientierte Jugendliche in technische und kaufmännische Berufe streben, während Postkonventionelle soziale Berufe präferieren, nach konkreten Berufswünschen gefragt (über die sich viele Interviewpartner ja gerade nicht im klaren waren); vielmehr wurden sowohl durch standardisierte Vorgaben als auch durch offene Fragen generelle Berufsorientierungen erhoben und nach den Ergebnissen einer Faktorenanalyse klassifiziert. Sie erbrachte folgende Faktoren:

- Instrumentalismus (besondere Hochschätzung von Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit etc.),
- Karrierismus (Aufstiegschancen, Ansehen),
- Abwechslung (Spaß an der Arbeit),
- Kontakt mit Menschen,
- Sinnstiftung (etwas Sinnvolles, etwas für andere tun usw.),
- Sachinteresse (sicherer Berufswunsch) und
- Eigeninitiative (Autonomie).

Diese Faktoren wurden unter anderem zum Geschlecht, zur Schulbildung und zur Moralebene in Beziehung gesetzt. Dabei zeigte sich,

- daß die Präferenz für Kontakt mit Menschen primär durch das Geschlecht erklärt wird - dieses Merkmal wurde (erwartungsgemäß) von Mädchen bevorzugt,
- daß der Instrumentalismus, der Karrierismus und ein starkes Bedürfnis nach Abwechslung sowohl mit der Schulbildung als auch mit der Moralebene variieren - Hauptschüler und präkonventionelle Befragte zeigten sich besonders instrumentalistisch und karrieristisch orientiert, Gymnasiasten und Postkonventionelle besonders an Abwechslung interessiert - und
- daß der Wunsch nach Sinnerfüllung und Autonomie sogar in erster Linie mit dem Moralniveau zusammenhängt - hiernach strebten vor allem postkonventionelle Befragte¹⁴.

Das zuletzt wiedergegebene Resultat hatte die Verfasserin mit der folgenden, plausibel anmutenden Begründung prognostiziert: "Eine ... Orientierung an Beruf als Sinnstiftung setzt voraus, daß das Individuum die in einer marktorientierten Leistungsgesellschaft vorherrschenden Deutungen von beruflicher Tätigkeit transzendiert und das eigene Leben in einem Gesamtzusammenhang reflektiert. Dies setzt hypothetisches Denken voraus, sofern vorgegebene Bewertungskriterien nicht mehr unhinterfragt und unabänderlich als selbstverständlich geltend hingenommen werden" (NUNNER-WINKLER 1981: 118). Wenn aber Hauptschüler, die überwiegend noch vorkonventionell argumentierten, sich bei ihrer Berufswahl vor allem nach den erwarteten extrinsischen Gratifikationen richten und erst Gymnasiasten, die in der Mehrzahl als postkonventionell eingestuft wurden, über das volle Spektrum beruflicher Orientierungen

¹⁴ Daß in dieser Jugendstudie relativ viele postkonventionelle Personen identifiziert wurden, ist durch das darin verwendete Einstufungskriterium zu erklären: Es zählte jeweils die höchste Moralstufe, die der/die einzelne Befragte bei der "Lösung" mindestens eines der Dilemmata erreichte, mit denen die Jugendlichen im Interview konfrontiert worden waren. In der Berliner Facharbeiterstudie wurden die Interviewpersonen hingegen nach ihrem modalen Moralniveau eingestuft.

verfügen, dann drücken sich darin unterschiedliche Grade der Berufswahlreife aus, und dann wären vor allem bei den Hauptschülern gehäuft subjektiv inadäquate Berufsentscheidungen und entsprechende spätere Korrekturversuche zu erwarten gewesen, wenn nicht zugleich anzunehmen war, daß die gewählten, meist überdurchschnittlich restriktiven Ausbildungsgänge und Erwerbstätigkeiten die Entwicklung "reiferer" Berufsorientierungen weitgehend verhindern würden. Im übrigen führt NUNNER-WINKLER instrumentelle Berufsorientierungen auf enttäuschte Sachinteressen zurück, die bei beiden Geschlechtern, Jugendlichen aus allen drei Schultypen, Vorkonventionellen, Konventionellen und Postkonventionellen festzustellen waren, Motivationsverluste implizieren und je nach der Moralebene unterschiedliche Reaktionen zur Folge haben könnten: Kriminalität bei vorkonventionellen, selbstzerstörerische individuelle Eskapaden bei konventionellen und kollektive Rückzugs- oder auch Rebellionstendenzen bei postkonventionellen Personen. Diese dramatisch anmutenden Schlußfolgerungen verdienen angesichts der Bedeutung, die eine als sinnvoll erlebte Berufstätigkeit für die Befragten hatte, sehr ernst genommen zu werden: Nur 18 Prozent würden nicht arbeiten, wenn ihnen eine hohe lebenslängliche Rente sicher wäre, und alle Jugendlichen, die ihr Leben völlig sinnlos fanden (10 Prozent der Stichprobe) waren hinsichtlich ihrer Berufswahl instrumentalistisch und karrieristisch ausgerichtet, nicht sach- oder sinnorientiert.

Generalisiert: Die verfrühte Berufswahl eines Teils der Jugendlichen begünstigt zwar die Korrespondenz von unterentwickelten Erwartungen und restriktiven Bedingungen, dies jedoch zum Preis einer vorzeitigen Stagnation, die auch die Moralkompetenz, zumindest die berufsbezogene Moralperformanz betreffen könnte; und bei einem weiteren Teil werden bereits ausgebildete Ansprüche auf eine sinnvoll erscheinende und selbständige oder auch nur abwechslungsreiche und inhaltlich interessante Arbeit frustriert, wobei womöglich ebenfalls die (berufs-)moralische Motivation und Orientierung, unter anderem die Verantwortungsbereitschaft und das Verantwortungsbewußtsein in Mitleidenschaft gezogen werden. Zwar stammt die Datenbasis der hier vorgestellten Befunde aus der zweiten Hälfte der siebziger Jahre; doch gehören die skizzierten Entwicklungsbehinderungen und Erwartungsenttäuschungen trotz des inzwischen gestiegenen Alters und Schulbildungsniveaus der Lehranfänger (vgl. ALTHOFF 1986) und trotz der neuen Produktions-, Verwaltungs- und Verkaufskonzepte wahrscheinlich noch längst nicht der Vergangenheit an.

(2) Was können wir der einschlägigen Literatur über Einflüsse der Lehrlingsausbildung auf die moralkognitive Entwicklung der derart "vorsortierten" Auszubildenden entnehmen? Die skizzierten - im wesentlichen negativen - diesbezüglichen Vermutungen NUNNER-WINKLERs dürften nicht nur wegen der eingetretenen Veränderungen, sondern auch deshalb kaum generell zutreffen, weil in ihrer Stichprobe Jugendliche mit Schwierigkeiten bei der Berufsfindung überwogen: Da solche Schwierigkeiten angesichts der weitgehend konventionellen moralischen Anforderungen der meisten Berufe in unserer Gesellschaft eher bei Personen auftreten, die diese Anforderungen entweder wegen ihrer vorkonventionellen Orientierungen (noch) nicht erfüllen können oder infolge ihrer postkonventionellen Vorstellungen nicht (mehr) erfüllen mögen, waren in NUNNER-WINKLERs Sample, das, wenn es sich um einen repräsentativen Querschnitt durch diese Population gehandelt hätte, nach dem Alter und der

Schulbildung seiner Angehörigen (zumal bei der gewählten "maximalistischen" Einstufungspraxis; vgl. Anmerkung 14) eine Häufung der Fälle auf der konventionellen Ebene erwarten ließ, die vorkonventionelle Ebene stärker und die postkonventionelle kaum schwächer besetzt als die konventionelle und dementsprechend gehäufte Entwicklungsbehinderungen (bei den vorkonventionellen) und Erwartungsenttäuschungen (bei den postkonventionellen Befragten) vorherzusehen¹⁵. Deshalb ist nicht schon von vornherein anzunehmen, daß sich eine Lehrausbildung immer und überall ungünstig auf das moralische Denken der Lehrlinge auswirken wird. Ebenso wenig ist freilich damit zu rechnen, daß die Lehre stets und allerorten oder auch nur in der Regel in jener ethischen "Reflexion der Verantwortbarkeit bzw. ... reflektierte(n) Verantwortlichkeit" resultiert, die es nach pädagogischer Auffassung erst rechtfertigen, von beruflicher Bildung als (Allgemein-)Bildung zu reden (vgl. HERRMANN 1990: 47). Vielmehr sind auch hier differenzierte Entwicklungen zu erwarten.

Sozialwissenschaftliche Untersuchungen der Lehrlingsausbildung haben in der Bundesrepublik schon eine längere Tradition (vgl. die zusammenfassende Darstellung von LEMPERT 1986); Studien zur moralischen Sozialisation während der Lehrzeit aber sind bis heute außerordentlich rar: In den vorliegenden empirischen Forschungen werden nur Teilaspekte der Interdependenzrelation zwischen moralischen Urteilsstrukturen von Lehrlingen und deren soziobiographischen und beruflichen Entwicklungsbedingungen behandelt. Deshalb können wir hier nur einige derartige Fragmente präsentieren, die teils die moralkognitive Entwicklung von Auszubildenden selbst fokussieren (a), teils primär deren Entwicklungsbedingungen erhellen (b), um anschließend auf zwei theoretische Beiträge zur Berufsmoral von Lehrlingen und zu den Möglichkeiten ihrer Förderung sowie auf ein Ausbildungsmodell hinzuweisen, dessen Verwirklichung die moralische Entwicklung der Auszubildenden in besonderem Maße zu begünstigen verspricht (c), und endlich auch noch ein wenig über moralische Sozialisationseffekte von Selektionsprozessen während der Ausbildungszeit zu spekulieren (d).

(a) Veränderungen der moralischen Urteilsfähigkeit, die im Laufe der Lehrzeit eingetreten sein könnten, wurden schon früher angesprochen, als wir über Ergebnisse der Schweizer Lehrlingsstudie (anhand der Veröffentlichung von KLAGHOFER, OSER und SCHLÄFLI 1985) informierten. Danach argumentierten Auszubildende im dritten Lehrjahr ein wenig häufiger auf höherem Niveau als Befragte im ersten Ausbildungsjahr. Soweit die festgestellte Differenz nicht nur Kohortenunterschiede ausdrückt, was im Falle einer Querschnitterhebung wie dieser nicht nachgeprüft werden kann, läßt sie sich als "Alterseffekt" interpretieren, zu dem potentiell auch Ausbildungserfahrungen beigetragen haben. Was für Erfahrungen das

¹⁵ Dabei werden Erwartungen an eine Berufsausbildung oder Erwerbstätigkeit oft schon in deren Vorfeld, bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz enttäuscht und diese Enttäuschungen dann durch Umorientierungen verdrängt, die es bei nachfolgenden Befragungen erschweren, zwischen selbstgewählter Restriktivität der besetzten Stelle und fremdbestimmter Restriktion der Wahlalternativen zu differenzieren. Vgl. bes. HEINZ, KRÜGER u.a. (1985).

gewesen sein mögen, ist dem ausführlicheren Text zu entnehmen, den LIND (1983) über diese Studie verfaßt hat: Aus ihr geht zunächst hervor, daß die (hier mit Hilfe von LINDs MUT eingeschätzte) Moralstufe der befragten (587) Lehrlinge sehr viel stärker mit ihrer schulischen Vorbildung ($r = .29$), ihrem Berufsschulort ($r = .24$) und ihrem Berufszweig ($r = .33$) als mit ihrer Ausbildungsdauer ($r = .09$) korreliert (LIND 1983: 66; auch der letzte Koeffizient ist infolge des relativ großen Samples signifikant). Darüber hinaus aber wird hier berichtet, daß Befragte, denen im Lehrbetrieb relativ viel Autonomie gewährt wurde, dann besonders häufig postkonventionelle Argumente präferierten, wenn sie selbst solche Autonomie beanspruchten (LIND 1983: 73-75; vgl. auch LIND 1989)¹⁶.

Dieser Befund deutet auf den interaktiven Charakter (auch) der moralischen Sozialisation im Beruf und korrespondiert mit unserer Annahme, daß moralkognitive Entwicklung durch Vertrauen gefördert wird, daß das gewährte Fremdvertrauen (und die damit zugeschriebene Verantwortlichkeit) das (kompetenzgestützte) Selbstvertrauen der Sozialisanden aber nicht allzu weit übertreffen darf, soll die Moralentwicklung nicht stagnieren oder gar regredieren (vgl. Abschnitt 1.2, Punkt (9)).

(b) Sehr viel zuverlässiger wurden Veränderungen moralisch relevanter Orientierungen von Lehrlingen handwerklicher, industrieller und kaufmännischer Ausbildungsberufe in drei anderen Untersuchungen erfaßt, einer Münchener, einer Dortmunder und einer Frankfurter Studie (vgl. bes. KÄRTNER, LEU und WAHLER 1981; KRUSE, KÜHNLEIN und MÜLLER 1981; MAYER, SCHUMM u.a. 1981). Diese Längsschnittuntersuchungen hat einer der Autoren dieser "Vorstudien" schon in einer früheren Veröffentlichung ausführlich referiert (LEMPERT 1986; vgl. außerdem HARBORDT 1985). Hier brauchen sie schon deshalb nur flüchtig berührt zu werden, weil die untersuchten sozialen Orientierungen nur partiell zu unseren Mustern moralischen Denkens und Handelns in Beziehung gesetzt werden können. Für uns sind die drei Studien vor allem wegen der gründlichen Erhellung von Ausbildungsbedingungen aufschlußreich, die nach unseren Hypothesen auch die Entwicklung moralischer Urteils- und Handlungskompetenzen beeinflussen. So wurden in der Frankfurter Studie Erfahrungen von Minderqualifizierung und Disziplinierung in der betrieblichen Ausbildung, die als (moralisch bedeutsame) Erfahrungen mangelnder Wertschätzung und Partizipation der Auszubildenden interpretiert werden können, durch (jährlich wiederholte) Einzelinterviews mit Lehrlingen, Expertengespräche und Ausbildungsbeobachtungen sehr sorgfältig erhoben. Den verwendeten (und im Anhang des Untersuchungsberichts abgedruckten) Interviewleitfäden können auch Anregungen für Untersuchungen moralischer Sozialisationsprozesse entnommen werden (vgl. MAYER, SCHUMM u.a. 1981: 416-475). Zwischen den untersuchten Berufen wurden deutliche Unterschiede festgestellt. Alle drei Studien zeigen, daß die betriebliche Ausbildung die Auszubildenden nicht nur (in der Regel je nach der Vorbildung) mehr oder minder fachlich qualifiziert, sondern auch die Entwicklung ihrer sozialen Orientierungen vielfältig beeinflußt und sich vor allem auf ihr betriebspolitisches Handlungspotential auswirkt. Die Richtung und der Wirkungsgrad der Beeinflussung werden dadurch mitbestimmt, wieweit die Ausleseprozesse der Betriebe den Berufswünschen, wieweit ihre Qualifizierungsmaßnahmen den Qualifizierungsinteressen, wieweit ihre Anpassungsforderungen den Autonomieansprüchen und wieweit ihre Personalstrategien den Karriereerwartungen der Jugendlichen entsprechen. Die Enttäuschung der Hoffnungen, die sich mit diesen Wünschen, Interessen, Ansprüchen und Erwartungen verbinden, begünstigt die Ausbildung von betriebsdemo-

¹⁶ KLAGHOFER, OSER und SCHLÄFLI berichten in ihrem Artikel auch über die günstigere Ausprägung moralsozialisatorisch relevanter Bedingungen (Selbständigkeit, ganzheitliche, vielseitige, initiativfördernde, verantwortliche und wichtige Tätigkeit, Betriebsklima, Kooperation und soziale Integration) im Urteil der befragten Lehrlinge aus Kleinbetrieben, setzen diese aber nicht zur Moralstufe in Beziehung.

kratischen Vorstellungen und Einstellungen vor allem dann, wenn die Lehrlinge schon in Elternhaus und Schule emotionale und kognitive Voraussetzungen für die Auseinandersetzung mit den betrieblichen Zumutungen erworben haben. Das ist aber gerade bei den stärker benachteiligten Gruppen von Auszubildenden nur teilweise der Fall und trifft besonders für die Handwerkslehrlinge nur ausnahmsweise zu¹⁷.

Hinsichtlich unserer speziellen Forschungsinteressen erscheinen noch folgende Differenzen zwischen den in die Untersuchungen einbezogenen Ausbildungsbereichen aufschlußreich: Während in Handwerksbetrieben vorrangig die Unterordnung der Lehrlinge unter konkrete Autoritätspersonen gefordert wurde, stand in Fabriken und Industriebüros die Anerkennung abstrakter organisatorischer Vorschriften im Vordergrund, und im Handel wurde darüber hinaus vor allem auf die Identifikation mit dem Firmeninteresse sowie auf flexible Verhandlungsstrategien geachtet. Dem entsprachen unterschiedliche Disziplinierungsstrategien, die sich auf einer Skala einordnen lassen, die von der Präferenz für materielle Sanktionen, besonders Strafen, bis zu symbolischen Gratifikationen reicht. Überall förderten die "Lehrherren" und deren Repräsentanten eine Sozialisation zum konkurrierenden "Einzelkämpfer". Dem wirkten in Industriebetrieben auf Solidarität zielende Einflüsse von Lehr- und Arbeitskollegen in gewissem Maße entgegen.

Soweit die in diesen Studien untersuchten sozialen und politischen Orientierungen mit moralischen Kompetenzen und Handlungstendenzen korrelieren - wofür nach vorliegenden Studien einiges spricht (vgl. bes. Van IJZENDOORN 1980 sowie das Sammelreferat von SPANG 1984) -, sind hinsichtlich der moralischen Sozialisation von Lehrlingen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen Kategorien von Ausbildungsberufen (und Größenklassen von Ausbildungsbetrieben) zu erwarten und bei der Auswahl von Stichproben für die erforderlichen Längsschnittstudien zu berücksichtigen.

Über moralkognitiv sozialisierende Ausbildungsbedingungen verspricht außerdem ein (unpublizierter) "Forschungsbericht zu den Untersuchungen zur Nutzung moralischer Potenzen beruflicher Tätigkeiten in ausgewählten Facharbeiterberufen für die moralische Erziehung in der Berufsausbildung" zu informieren (WEGHENKEL 1990). Er stammt aus dem inzwischen "abgewickelten" Berliner "Zentralinstitut für Berufsbildung" der ehemaligen DDR. Hier wurde eine "echte" Längsschnittstudie zum moralischen Lernen in der Lehre ausgeführt. Darin wurden insgesamt 726 männliche und weibliche Lehrlinge landwirtschaftlicher, gewerblicher und kaufmännischer Berufe am Anfang ihrer Ausbildung, zu Beginn des zweiten Lehrjahrs und gegen Ende der Lehrzeit schriftlich befragt. Weitere Informationsquellen waren Analysen von Ausbildungsmitteln, Expertengespräche, betriebliche Explorationen, Hospitationen im praktischen Unterricht, Aufsätze von und Gruppendiskussionen mit Lehrlingen. Dabei "wurde davon ausgegangen, daß die Herausbildung von aktivem moralischen Handeln" (was damit gemeint ist, wird nirgends definiert) nicht zuletzt "davon beeinflusst wird, wie es gelingt, ... durch Nutzung von Bewährungssituationen den Lehrlingen Vertrauen entgegenzubringen und Verantwortung zu übertragen" (8); auch wurde besonders auf Mitspracherechte der Lehrlinge geachtet. In der Ausführung wurden die Chance des umfassenden Untersuchungsdesigns sowie fruchtbarer Hypothesen durch zahlreiche Nachlässigkeiten - insbesondere durch die fortgesetzte Vermengung von präskriptiven, deskriptiven und logischen Sätzen sowie von vorwissenschaftlichen Erfahrungen und wissenschaftlichen Befunden, ferner durch weithin konzep-

¹⁷ Insofern Handwerkslehrlinge in kleineren Betrieben ausgebildet werden, widersprechen diese Ergebnisse den zuvor referierten Schweizer Befunden (vgl. Fußnote 30). Dieser Widerspruch dürfte vor allem mit Unterschieden der untersuchten Kohorten und Regionen sowie der Abgrenzungen von Betriebsgrößenklassen zusammenhängen.

tionsarme Stoffhuberei - nahezu völlig verspielt, so daß aus den Ergebnissen kaum fundierte theoretische, methodische und praktische Schlüsse gezogen werden können.

Aspekte moralischen Lernens in der beruflichen Ausbildung werden ferner in der Studie von WALD, BROCHHEUSER und BEINLICH-GAUL (1987) "Zur Sozialisierung junger Frauen und Männer in Verkaufsberufe" - so lautet der Untertitel ihres Forschungsberichts - angesprochen. In dieser Monographie geht es um Besonderheiten der beruflichen Sozialisation im Einzelhandel, die aber weitgehend als exemplarisch für den Dienstleistungsbereich betrachtet und unter Verwendung professionstheoretischer Kategorien untersucht wird. Die Hauptdaten der Untersuchung stammen aus zwei teilstandardisierten schriftlichen Befragungen - die erste wurde 1970 in einer nordrhein-westfälischen Kleinstadt, die zweite 1980/81 in Hamburg ausgeführt - von 49 bzw. 239 überwiegend weiblichen Lehranfängern sowie Auszubildenden des zweiten und dritten Lehrjahrs verschiedener Einzelhandelsparten. Sie wurden durch Aufsätze von und Gruppendiskussionen mit Lehrlingen, Fallstudien zu deren Arbeits- und Lebenssituation sowie Experteninterviews mit Auszubildenden, Berufsschullehrern und Verbandsfunktionären ergänzt.

Als Hauptziel der Ausbildung wurde das Bestreben identifiziert, "den Berufstätigen Werbeträger werden zu lassen, der zugleich vertrauenswert sein muß - gegenüber der Firma wie gegenüber dem Kunden ...: Die Verhaltensmodellierung soll erreichen, daß er, indem er in Erscheinung und Auftreten Vertrauenswürdigkeit demonstriert, im Benehmen und der Arbeitsausführung Dienstleistungsbereitschaft verkörpert, zugleich wirbt, sich seiner Bedienung und Beratung zur Kaufentscheidung anzuvertrauen" (99). Er/sie müsse stets freundlich und höflich agieren, sich der häufig persönlich gefärbten Autorität des "Chefs" sowie weiterer hierarchisch höherstehender Firmenmitglieder unterordnen und Konflikte nach Möglichkeit vermeiden (184). Dabei sollten junge Männer vor allem lernen, sich als Fachleute darzustellen, während die berufliche Sozialisation bei jungen Frauen im Einzelhandel primär darauf ausgerichtet sei, daß sie auf Kunden eingehen könnten (161).

Daß der Erwerb der aufgezählten Fähigkeiten - wie die Verfasserinnen behaupten - letztlich auf die Orientierung an Standards einer (kundenbezogenen) professionellen Ethik hinausläuft (102), erscheint uns in doppelter Hinsicht reichlich hoch gegriffen: Weder dürften überwiegend postkonventionelle noch immer irgendwelche andere moralische Orientierungen aus einer Einzelhandelslehre resultieren bzw. in dieser Branche zur Erfüllung der gestellten Aufgaben nötig sein; was dabei herauskommt, sind höchstens konventionelle oder auch rein strategische Denk- und Handlungsmuster, und die reichen de facto auch völlig aus, wengleich auch hier mehr professionelle Moralität zu wünschen wäre.

Eher subprofessionell stellen sich dementsprechend auch jene Lernformen dar, die WALD und ihre Mitarbeiterinnen in ihrer Stichprobe vorfanden. Im Vordergrund steht die informelle Sozialisation durch Kolleginnen und Kollegen, die als Modelle und MentorInnen fungieren, im Lehrbetrieb - häufig ein Familienunternehmen mit entsprechender Atmosphäre. "Die aktive Selbstaneignung von Handlungskompetenz geschieht in teilnehmender Beobachtung, dem Einbezogenwerden und Mitwirken in sozialisatorischer Interaktion, der Sensibilisierung für sozialnormative und sozialkulturelle Codes" (160). Eine reflektierende Auseinandersetzung mit diskrepanten Erwartungen, deren Integration im Lichte universeller Prinzipien erst die professionelle Verantwortlichkeit im engeren Sinne konstituiert, unterbleibt meist auch in der Berufsschule, die kaum genug Zeit hat, den Auszubildenden auch nur das (vor allem für die Lehrabschlußprüfung) nötige systematische Wissen zu vermitteln. Insofern ist die Lehrlingsausbildung im Einzelhandel ebensowenig wie in den meisten anderen Ausbildungsbereichen bereits durchweg wirklich "dual", sondern vielfach noch allzu weitgehend betriebsgebunden und auch deshalb nicht wirklich professionell. Wenn auch die 1987 in Kraft getretene neue Ordnung der Ausbildung in diesem Bereich, durch die die zweijährige VerkäuferInnenlehre zugunsten einer dreijährigen überwunden werden soll, als ein Schritt in die Richtung der Professionalität interpretiert werden kann, halten wir auch heute für kaum vertretbar, was die

Autorinnen ihren Lesern vor allem im Schlußkapitel nahelegen, nämlich die Ausbildung des Kaufmanns bzw. der Kauffrau im Einzelhandel als Sozialisation für tendenziell professionelle Dienstleistungen anzusehen; denn dazu sind ihre Funktionen nach wie vor in der weit überwiegenderen Anzahl der Fälle allzu unmittelbar ökonomischen Zwängen unterworfen.

(c) In zwei theoretisch akzentuierten Artikeln hat Fritz OSER (1988, 1989) versucht, die von den Lehrlingen auszubildende berufsspezifische Moralität als "Professionsmoral" zu kennzeichnen und deren Entwicklungsbedingungen bzw. Förderungsmöglichkeiten zu bestimmen. Dabei werden im wesentlichen Konzepte, die auch in der weiter oben (im Abschnitt 2.2) behandelten Lehrerstudie verwendet wurden, auf die Lehrlingsausbildung bezogen. So sei auch das von den Lehrlingen zu erwerbende Berufsethos durch die Fähigkeit zur funktionspezifischen Koordination von Erfordernissen der Gerechtigkeit, Wahrhaftigkeit und Fürsorge charakterisiert; und dieses Ethos werde durch die begründende Offenlegung vorbildlicher Problemlösungen durch individuelle Mentoren ("Diskurs I"), besser noch durch diskursiv fundierte gemeinsame Verantwortung ("Diskurs II") im Rahmen einer demokratischen Betriebskultur vermittelt, die eine "gerechte Gemeinschaft" mit einer "moralischen Atmosphäre" im Sinne KOHLBERGs darstelle (vgl. 1.2 (9)).

Zwar erscheint auch hier die Frage angebracht, ob die Bezeichnung "Professions"-Moral angesichts der vielfältigen Abhängigkeiten selbst von Lehrlingen und Lehrabsolventen, die unter relativ günstigen Umständen lernen und arbeiten, nicht übertreibt; OSERs genauere Charakterisierung dieser Moral sowie seine Bestimmung berufspädagogischer und betriebsstruktureller Bedingungen ihrer Ontogenese dagegen leuchten ein.

Für die praktische Verwirklichung dieser Grundsätze in der Lehrlingsausbildung bietet sich u.E. besonders die Projektmethode an. Deren moralpädagogische Relevanz sei durch einige Zitate aus einem programmatischen Artikel von PÄTZOLD (1990) verdeutlicht, der darauf zielt, das, was in einigen Pionierbetrieben (z.B. in Werken der Mercedes-Benz AG; vgl. FISCHER o.J.¹⁸) mit dem Blick auf die "neuen Produktionskonzepte" während der letzten Jahre erprobt wird, auf den Begriff zu bringen: "Innerhalb der großbetrieblichen Lehrwerkstattausbildung ergänzen in jüngster Zeit Formen der Projektarbeit die traditionellen Lehrgänge. Während mit der Lehrgangsform eine minutiös durchstrukturierte, hauptsächlich vom Ausbilder gesteuerte und permanent kontrollierte Lernorganisation verbunden ist, die darauf zielt, planmäßig, systematisch und größtenteils im 'Gleichschritt' aller Lernenden berufliche Qualifikationen zu vermitteln, soll es die Projektarbeit ermöglichen, 'das in Lehrgang-Sequenzen erworbene Können als Zusammengehöriges zu erfahren' (STRATMANN ...), was zugleich bedeutet, daß die Lernprozesse, bezogen auf verwertbare Produkte bzw. Werkstücke in der Planung, Ausführung und Kontrolle, durch eine flexible Lernorganisation und Methodenvielfalt weitgehend von den Auszubildenden selbst kooperativ, aktiv und verantwortlich getragen

¹⁸ Die Sammlung und (unter moralpädagogischen, -psychologischen und -soziologischen Gesichtspunkten) vergleichende Analyse solcher durch MitarbeiterInnen von Ausbildungsabteilungen großer Unternehmen angefertigter Darstellungen neuartiger Ausbildungsformen dürfte ohne übermäßigen Aufwand wichtige Aufschlüsse auch über Chancen moralischen Lernens von Lehrlingen liefern. Siehe auch DEGEN, SEYFRIED und WORDELMANN (1991).

werden. Selbststeuerung des Lernprozesses ist ein grundlegender Wesenszug der Projektaus-
bildung" (PÄTZOLD 1990: 199). "Nicht der aktiv führende, eingreifende Ausbilder würde
favorisiert, sondern derjenige, der gewähren läßt, wartet und darauf vertraut, daß der Heran-
wachsende seinen Weg findet. Motivation und Sachinteresse ... hätte er wachzuhalten und als
Berater bei individuellen Schwierigkeiten zu fungieren" (213). Der moralische Bezug dieses
Ansatzes zeigt sich besonders dort, wo PÄTZOLD an seine Herkunft erinnert: "1918 publi-
zierte KILPATRICK vor dem Hintergrund tiefgreifender gesellschaftlicher Wandlungen im
Produktions-, Distributions- und Konsumtionsbereich der USA seine grundlegende Schrift
zur 'Projekt-Methode' Als Ziel der Erziehung wünscht er einen Menschen, der fähig und
geneigt ist, unabhängig, vorurteilsfrei und selbstlos zu denken ... und der das soziale Wohl
einem bloß persönlichen Gewinn stets vorzieht" (202). "Den kritischen Maßstab für seine päd-
agogische Konzeption gewinnt er aus der amerikanischen Demokratietradition" (203). "Die
Ausbildung reflexiver Fähigkeiten steht im Mittelpunkt" (204). Welche radikalen Veränderun-
gen die konsequente Verwendung der Projektmethode in der Lehrlingsausbildung (und auch
sonst in unserem Bildungswesen) bedeuten würde, wird besonders dort sichtbar, wo PÄT-
ZOLD strukturelle Barrieren eines erfolgreichen Einsatzes dieser Methode aufzählt. So würde
der Projektunterricht unter anderem dort scheitern, "wo nicht der soziale Lernerfolg aller
Mitglieder einer Gruppe angestrebt wird, sondern das individuelle Lerntempo Bewertungs-
und Selektionskriterium ist, sich die Lernergebnisse nach der Gaußschen Normalverteilungs-
kurve anordnen sollen, um Hierarchie- und Statuszuweisungen zu legitimieren. Projektunter-
richt und individualisierende Leistungsmessung schließen sich aus" (218).

Eine weitgehende Gestaltung der Lehre nach der Projektmethode würde - neben anderen
Fähigkeiten und Orientierungen - wahrscheinlich auch die moralische Kompetenz und Moti-
vation der Auszubildenden wirksam erhöhen, weil "Projektunterricht" nahezu alle wesentli-
chen sozialen Bedingungen individueller Moralentwicklung - Kommunikation, Kooperation,
Wertschätzung des Einzelnen und Verantwortlichkeit - einschließt. Allerdings dürfte dieser
Unterricht auch dann, wenn er jahrelang dominiert, nicht notwendig zur Entfaltung der re-
flexiven Fähigkeiten der Auszubildenden führen und damit deren Übergang zum postkonven-
tionellen Denken zumindest vorbereiten; vielmehr könnte sein Einfluß sich auf die Förderung
konventioneller "Binnenmoralen" von Lern- und Arbeitsgruppen, allenfalls ganzen Betrieben
und Firmen beschränken¹⁹.

¹⁹ Wenigstens eine Anmerkung sei hier auch noch einem einschlägigen Artikel über die
"Geschichtliche Entwicklung und gegenwärtige Situation der innerbetrieblichen Gemein-
schaftserziehung in Japan" von ESWEIN (1990) gewidmet. Darin wird von einem traditionel-
len Gegensatz zwischen den demokratischen Prinzipien Gleichheit, Freiheit und Wohlfahrt
einerseits, den kapitalistischen Grundsätzen der Effektivität, Integration und Konkurrenz
andererseits ausgegangen und dem japanischen Schulsystem eine kapitalistische Ausrichtung
attestiert. Bei der Gemeinschaftserziehung in japanischen Unternehmen wird zwischen drei
Typen der Leistungssteigerung unterschieden, von denen der erste auf Charakterbildung, der
zweite auf funktionale Ertüchtigung und Firmenloyalität und der dritte auf die individuelle
Entfaltung zielt. Während die ersten beiden Typen mit der schulischen Erziehung korrespon-
dierten, stütze der dritte die Demokratisierung. Unternehmen, die diesen Typus bevorzugten,
erstrebten auch eine entsprechende Reform der japanischen Schulen. Neue Mitarbeiter wür-
den im Betrieb vielfach einem Mentor zugeordnet, der sich oft auch um ihre Privatangelegen-
heiten kümmere. Private Verdienste von Betriebsangehörigen wie die ehrenamtliche Mitarbeit
in gemeinnützigen Einrichtungen würden in einzelnen Firmen auch bei der beruflichen Beur-
teilung der betreffenden Beschäftigten berücksichtigt. Manager, die multikulturelle Beleg-
schaften koordinieren sollen, werden durch die Konfrontation mit unterschiedlichen Wertvor-
stellungen und deren Vertretern systematisch auf diese Aufgabe vorbereitet. - Die skizzierten

(d) Mit den zuletzt zitierten Sätzen PÄTZOLDS wurden bereits die moralisch sozialisierenden Auswirkungen von Kontrollen beruflicher Lernerfolge, auf denen Selektionsentscheidungen fußen, angesprochen. Sozialisations-effekte sind von selektionsbezogenen Kontrollen auch sonst zu erwarten, d.h. sie betreffen auch andere als moralische Handlungspotentiale, und sie dürften auch mit vor- und außerberuflichen Lernerfolgskontrollen sowie mit sonstigen Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen verbunden sein, die Statusdistributionen nach sich ziehen. Das gilt auch für die Arbeitsleistungen und das betriebliche Verhalten von "fertig" ausgebildeten, erwachsenen Erwerbstätigen, mit deren moralischer Sozialisation wir uns im nächsten Unterabschnitt (3) etwas genauer befassen wollen. Derartige Einflüsse sollen aber schon an dieser Stelle erörtert werden, weil wir hier erstmals auf sie gestoßen sind. Leider erlaubt die Datelage keine gesicherten Aussagen, sondern allenfalls Extrapolationen, die nicht ohne einige spekulative Zutaten möglich erscheinen. Im Grunde geht es gerade hier mehr um die Konturierung von Forschungsfragen als um die Mitteilung von Forschungsergebnissen - aber das wird mit diesen Vorstudien ja auch intendiert.

Die Basisannahme, auf die wir uns hier stützen, wurde schon weiter oben formuliert: Die Kriterien, nach denen (formelle und informelle) statusrelevante Lern-, Leistungs- und - vor allem - Verhaltenskontrollen nach der Meinung der Sozialisierenden erfolgen, werden von diesen - wegen ihrer Statusrelevanz - sehr ernst genommen, anfangs vielleicht nur im äußeren Verhalten als faktisch geltende Regeln (demonstrativ und konkurrierend) beachtet, später aber häufig zum Teil als moralische Normen internalisiert, womöglich sogar auf andere Lebensbereiche transferiert. In unseren Kategorien: Hier fungiert Wertschätzung nicht als "Vorschub" eines schwer beirraren Vertrauens, das die Entfaltung moralischer Kompetenz und Motivation unterstützt, sondern als Konsequenz kritischer, oft sogar mißtrauischer, ja vorurteilsgeleiteter Evaluationen, deren zunehmende Antizipation die Entwicklung und Anwendung strategischer Fähigkeiten begünstigen und im übrigen nur dazu beitragen dürfte, daß jene Normen, deren Erfüllung der Betrieb belohnt, an bereits ausgebildete moralische Orientierungen (unterhalb des postkonventionellen Niveaus) assimiliert werden. Soweit die Selektionskriterien sich von den manifesten Lernzielen und Aufgabendefinitionen unterscheiden, konstituieren sie eine Art von (mehr oder minder) "heimlichem Lehrplan", dessen - das sei nochmals betont:

Erziehungsformen und Bildungsmaßnahmen können leicht unserem kategorialen Rahmen zugeordnet werden. So erscheinen die beiden ersten Typen ebenso wie die private Fürsorge für neue Mitarbeiter stark konventionell orientiert und orientierend, während der dritte Typus und besonders die multikulturellen Managerkurse - jenseits rein strategischer Zielsetzungen - nach ihrer Ausrichtung und den bevorzugten Lernarrangements postkonventionelle Züge aufweisen.

auch moralische - Imperative infolge der damit verbundenen Konsequenzen häufig weitaus gewissenhafter respektiert werden als die "offiziellen" Vorgaben.

Hinweise auf derartige Bewertungsmaßstäbe können unter anderem aus Analysen betrieblicher Beurteilungsbogen für Auszubildende und Beschäftigte gewonnen werden, die seit langem immer wieder kritisiert worden sind (vgl. z.B. KADE 1979). Sie zielten hierzulande zumindest in der Vergangenheit - ebenso wie zusätzliche oder an ihrer Statt praktizierte informelle Kontrollen - vor allem auf Folgebereitschaft (persönliche Unterordnung, Regelgehorsam), Selbstdisziplin und Integration, d.h. auf höchstens konventionelle Orientierungen. Für die USA liegen aus einer Dissertation (EDWARDS 1972) ähnliche, nach Hierarchieebenen differenzierte Befunde für erwachsene Erwerbstätige vor. Danach wird (in bürokratisch strukturierten Unternehmen) Folgebereitschaft gegenüber präzisen Vorschriften auf den unteren, Orientierung am Sinn von Verhaltensregeln auf den mittleren und Identifikation mit den Zielen und Werten der Organisation auf den oberen Rängen (nach der Bezahlung und nach der Einschätzung durch Vorgesetzte) am höchsten honoriert, höher als Vorbildung und Intelligenz²⁰.

Zu untersuchen bleibt, wieweit mit der Einführung neuer Arbeits- und Ausbildungskonzepte eine entsprechende Veränderung der Kontrolle, Beurteilung, Bewertung und Beeinflussung betrieblichen Lernens, Arbeitens und Verhaltens einhergeht, bei der vorrangig die Sozialkompetenz, die Selbständigkeit und das Verantwortungsbewußtsein der Auszubildenden und Erwerbstätigen erfaßt, eingeschätzt und aufgrund dieser Einschätzung erst einmal gezielt gefördert werden, ohne daß die Betroffenen sofort statusdistributive Konsequenzen befürchten müssen, oder, anders herum gefragt: wieweit an der alten Kontroll- und Selektionspraxis festgehalten und die Reform der Ausbildungs- und Arbeitsstrukturen damit unterlaufen wird (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 1990: 81/82)²¹. Nach einer neueren Erhebung (NEUMANN 1988) scheinen die Instrumente und Verfahren der betrieblichen Beurteilung von Auszubildenden hierzulande zwar in der angedeuteten Richtung verbessert worden zu sein; jedoch wurde in dieser Studie mit Kategorien operiert, die sich nur sehr begrenzt in Begriffe

²⁰ Ausführlich wurde diese Studie dargestellt und diskutiert in LEMPERS und HOFF 1977: 64-70, 153. Vgl. auch EDWARDS 1979.

²¹ Damit wird weder unterstellt, daß es möglich sei, Personen völlig unabhängig von ihrer Erscheinung, ihrem Auftreten, Verhalten und Handeln gleichermaßen anzuerkennen, noch solche "Gleichgültigkeit" als wünschenswert angenommen, wohl aber ein durch die (pädagogische) Antizipation künftiger Entwicklung der Individuen tolerierbarer und legitimierbarer Aufschub formaler, schwer reversibler und sozialisatorisch restriktiver Statusdistribution befürwortet, der den Sozialisanden zugunsten von verlängerten und durch motivierende Rückmeldungen verbesserten Lernchancen eingeräumt wird.

unseres theoretischen Rahmens übersetzen lassen; auch blieben die Einflüsse, die die Beurteilungsprozeduren auf die moralischen Orientierungen der beurteilten Lehrlinge ausübten, völlig außer Acht. Festzuhalten ist also, daß die Kontrollen, durch die Betriebe sich der Handlungspotentiale, unter Umständen auch der Lernfähigkeit ihrer Auszubildenden und Beschäftigten zu vergewissern suchen, insbesondere soweit sie deren soziale Kompetenzen und Orientierungen betreffen, sowie ihre objektiven Konsequenzen für und ihre subjektive Verarbeitung durch die Betroffenen in alle Forschungen einbezogen werden sollten, die auf die Erhellung betrieblicher und beruflicher Bedingungen moralischer Ontogenesen zielen.

(3) "Nicht durch die Schule, sondern durch das Leben lernen wir". Wenn die gewandelte Fassung einer bekannten Spruchweisheit auch ein wenig übertreibt, indem sie das Licht der Schule allzu weit unter den Scheffel stellt, so dürfte sie gleichwohl für moralische Lernprozesse weitgehend zutreffen; denn letztere enden weder in der Schule noch werden sie mit der - mehr oder minder schulförmig organisierten - Berufsausbildung abgeschlossen, sondern sie reichen, wie wir bereits bei der Betrachtung moralischer Sozialisationsprozesse in Professionen gesehen haben, weit in die Zeit der Erwerbstätigkeit hinein. Das ist besonders bei den hier behandelten, auf unteren und mittleren Hierarchieebenen beschäftigten Personengruppen, die in der Regel jünger von der Ausbildung zur Erwerbstätigkeit übergehen als Professionals, zu erwarten (zumindest zu hoffen).

Zur moralischen Sozialisation erwachsener Erwerbstätiger unterhalb des gehobenen Managements und der Professionen liegen bislang nur zwei Untersuchungen vor, in denen verhältnismäßig ausführlich auf dieses Thema eingegangen wird (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991; WAGNER 1984); in einer weiteren wird es zumindest nebenher berücksichtigt (KOHN und SCHOOLER 1983). Wir möchten diese Studien hier in einer verfahrens-, geschlechts- und berufssystematischen Reihenfolge vorstellen: von standardisierten und statistisch analysierten Erhebungen, die für die gesamte männliche Erwerbsbevölkerung der Vereinigten Staaten repräsentativ sind (KOHN und SCHOOLER 1983) über stärker "qualitativ" akzentuierte Untersuchungen von Facharbeitern (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991) bis zu einem gleichfalls qualitativen Forschungsprojekt über Facharbeiterinnen (WAGNER 1984).

(a) KOHN, SCHOOLER und ihre Mitarbeiter, seinerzeit alle am National Institute of Mental Health in Bethesda/Maryland tätig, können als die Pioniere auf dem Gebiet der Untersuchungen über Interaktionen zwischen Arbeitsstrukturen und Berufsbiographien einerseits, Ausprägungen und Entwicklungen von Persönlichkeitsmerkmalen andererseits angesehen werden. Sie haben Aspekte des moralischen Bewußtseins systematisch in ihrer (standardisierte) Querschnitterhebung (1964) und Längsschnittstudie (1964 bis 1974) erfaßt. Diese Studien beziehen

sich auf repräsentativen Stichproben erwerbstätiger Männer in den USA (mit 3101 bzw. 687 Befragten). Ihre Resultate wurden in einer ganzen Reihe von Artikeln publiziert, die 1983 auch (überarbeitet) in einem Sammelband veröffentlicht worden sind²².

Folgende Dimensionen des moralischen Bewußtseins wurden erhoben:

- moralische Heteronomie ("strict adherence to the letter of the law and keeping out of trouble", d.h. eine vorkonventionelle Orientierung) versus moralische Autonomie ("defining and maintaining one's own moral standards", d.h. postkonventionelles, freilich nicht notwendig universalistisches, sondern möglicherweise auch relativistisches Denken),
- autoritärer Konservatismus (rigide Konformität, die vorkonventionell oder konventionell akzentuiert sein kann, und Intoleranz, wie sie eher auf der konventionellen Ebene vorkommt) sowie
- Bewertung von Selbstbestimmung im Verhältnis zur Unterordnung unter äußere Autorität (eine Metadimension zur moralischen Heteronomie versus Autonomie).

Als zentrales Syndrom sozialisierender Arbeitsbedingungen erwies sich der Handlungsspielraum bzw. die berufliche Selbstbestimmung ("occupational self direction"). Auch sie wurde durch drei Komponenten definiert:

- den Grad der Fremdbestimmung oder Überwachung ("closeness of supervision"),
- die Routinisierung und
- die inhaltliche Komplexität

der Arbeit. Diese Variablen können zugleich als Indikatoren für Kommunikations- und Partizipationschancen sowie Wertschätzung und Verantwortungszuweisung angesehen werden, die die moralkognitive Entwicklung nach unseren Annahmen fördern.

Zusammen beeinflussten die drei "Faktoren" - nach Analysen sowohl der Querschnitt- als auch der Longitudinaldaten - vor allem die moralische Heteronomie/Autonomie der Befragten. Diese Auswirkungen waren stärker als die Einflüsse in umgekehrter Richtung, d.h. als die Effekte, die Prozesse der Fremd- und Selbstselektion sowie der Modifizierung von Arbeitsstrukturen durch die Arbeitenden ("job molding") auf deren berufliche Handlungsspielräume ausübten.

(b) Es waren im wesentlichen die angedeuteten Befunde der KOHN-Gruppe (aus ihrer ersten Erhebung), die die Beteiligten an der Berliner Facharbeiterstudie (HOFF, LEMPert und LAPPE 1991) dazu ermutigten, die moralische Urteilsfähigkeit unter die Persönlichkeitsvariablen aufzunehmen, deren Beeinflussung durch Ausbildungsbedingungen sowie erste Arbeitserfahrungen retrospektiv, d.h. durch eine Querschnitterhebung, und deren Weiterentwicklung in Wechselwirkung mit Arbeits- und Karrierestrukturen simultan, d.h. longitudinal erfaßt

²² Sämtliche Erhebungen und Analysen der KOHN-Gruppe wurden in den folgenden Publikationen detailliert beschrieben und evaluiert: LEMPert und HOFF (1977: 45-52, 176-179); DROSS und LEMPert (1988: 17-78).

werden sollte²³. Design, Stichprobe, und Datenquellen dieser Studie wurden bereits oben hinreichend gekennzeichnet. Die darin überprüften Annahmen über soziobiographische Bedingungen der moralkognitiven Entwicklung stimmen mit den hier vertretenen Hypothesen überein; auch sie wurden deshalb schon früher, im Einführungskapitel (unter 1.2 (8), (9)) umrissen. Folglich können wir sofort jene Ergebnisse referieren, die sich auf die moralische Sozialisation der untersuchten Lehrabsolventen beziehen, und speziell die Rolle beleuchten, die die Erwerbstätigkeit bei diesem Prozeß gespielt hat.

Ein großer Teil der bis zur letzten Erhebung rund zehnjährigen Erwerbsphase der Befragten fällt in die Zeit des Längsschnitts, auf den wir uns darum nachstehend konzentrieren. In dieser Zeit (die zwischen den Kalenderjahren 1980 und 1987 lag und die Altersphase von rund 23 bis 30 umfaßte) waren - wie berichtet - vier Facharbeiter von der vorkonventionellen zu konventionellen und einer von dort zur postkonventionellen Ebene avanciert (einer der ehemals vorkonventionellen Lehrabsolventen war währenddessen aus der Untersuchung ausgeschieden). Acht weitere hatten sich innerhalb der schon vorher in ihren Argumentationen dominierenden Moralebene fortbewegt, und die übrigen sechs argumentierten ausschließlich oder überwiegend auf dem bereits früher bei ihnen festgestellten Niveau. Diese Progressionen und stagnierenden Entwicklungen konnten mit Hilfe der erwähnten Annahmen über die Soziogenese moralischer Urteilsfähigkeit sehr weitgehend vorhergesagt werden: Nur in zwei Fällen wichen die diagnostizierten Verläufe substantiell von den prognostizierten Veränderungen und Verfestigungen ab.

Der Nachweis dieser generellen genauer: unter Berücksichtigung aller Lebensbereiche gewonnenen Bestätigung sozialisationstheoretischer Hypothesen gehört nicht hierher; er wurde an anderer Stelle im einzelnen dokumentiert (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991: 208-227). Wir wenden uns deshalb sofort den betreffenden betrieblichen und beruflichen Einflüssen zu. Wieweit haben derartige Einflüsse in dem untersuchten Facharbeitersample nicht nur konventionelles Denken gefördert und stabilisiert, sondern auch Anstöße zu postkonventionellen Reflexionen gegeben?

Zuerst sei hier an ein bereits behandeltes Ergebnis der Studie erinnert: daß die moralischen Urteile, mit denen die Befragten zu den (insgesamt fünf) ihnen vorgelegten moralischen Konflikten Stellung nahmen, weder zu Beginn noch am Ende des Längsschnitts intrapersonal in irgendeiner Weise systematisch mit der Lokalisierung dieser Konflikte in den Bereichen Arbeit, Privatleben und Politik variierten. Vorausgesetzt, daß nicht zugleich starke Transfereffekte von der Arbeit in andere Lebensbereiche oder auch in umgekehrter Richtung eingetreten sind, stützt dieser Befund die Vermutung, daß die Arbeitssituationen und Berufsverläufe der jungen Facharbeiter deren moralkognitive Entwicklung zumindest nicht übermäßig gebremst haben. Im Gegenteil: Während der sieben Jahre ihrer simultanen Begleitung durch das Forschungsteam (das sie etwa alle neun Monate kontaktierte) brachten fast alle untersuchten Lehrabsolventen nicht nur erhebliche private Veränderungen (vor allem die Etablierung fester Partnerschaften und die Übernahme von Verantwortung für Kinder) hinter sich; vielmehr wurden sie auch mit zunehmend anspruchsvollen Arbeitsaufgaben betraut, deren Erfüllung neben höherem technischen Können und Wissen auch höhere soziale Kompetenzen voraussetzte. Dabei zeigte sich jedoch, wie schon früher angedeutet, keinerlei Beziehung zwischen dem Moralniveau und der hierarchischen Position oder dem Karrieremuster, obwohl diese Ränge und Verläufe 1987 beträchtlich voneinander differierten: Während die meisten Lehrabsolven-

²³ Die ganze Studie wurde weitgehend als "qualitatives Gegenstück" zu KOHNs Untersuchungen konzipiert. KOHN selbst hat die Berliner Gruppe von vornherein und fortgesetzt während der gesamten Laufzeit ihres Projekts beraten und unterstützt.

ten auf der Facharbeiterebene beschäftigt oder allenfalls als Vorarbeiter tätig waren, arbeiten je zwei inzwischen als Lehrlingsausbilder, Meister oder Techniker/Ingenieur; ein Teil der Befragten hatte jedoch zunächst Arbeiten von Angelernten ausführen müssen, einige davon jahrelang²⁴. Erst als die moralischen Orientierungen der Befragten direkt zu arbeitsspezifischen Varianten jener sozialen Bedingungen in Beziehung gesetzt wurden, die die Entwicklung der moralischen Urteilsfähigkeit nach den im Einführungskapitel skizzierten Annahmen (sowie nach den bereits berichteten Untersuchungsergebnissen) beeinflussen, ließen sich Auswirkungen von Arbeitsbedingungen erkennen: Sie haben bei fünf von elf korrekt prognostizierten moralkognitiven Progressionen sogar den Ausschlag gegeben und zu drei weiteren Höherentwicklungen erheblich beigetragen. Allerdings hat sich unter jenen Lehrabsolventen, bei denen die Niveausteigerung in erster Linie auf Arbeitserfahrungen beruhte, nur einer von konsistent konventionellen Argumentationsstrukturen zu postkonventionellen Denkansätzen fortbewegt. Folglich dürften jene Tätigkeiten, die Facharbeitern während der ersten Dekade nach der Lehrzeit zugänglich sind, eher konventionelle als postkonventionelle Moralität verlangen und bestärken. Jedoch konnte in Einzelfallstudien (wie wir sie im nächsten Kapitel wiedergeben werden) gezeigt werden, daß berufliche Einflüsse die moralische Ontogenese auch dann, wenn außerberufliche Einflüsse vorherrschen, soweit mitbestimmen, daß sie mit berücksichtigt werden müssen, wenn es darum geht, diese Entwicklung zureichend zu erklären: Ihr Beitrag war in fast allen untersuchten Fällen (also auch bei weiteren Progressionen auf das postkonventionelle Niveau) deutlich zu erkennen.

Postkonventionelles Denken wird also nicht nur, wie wir nach den Forschungsergebnissen, die wir im ersten Teil dieses Abschnitts (2.3) referiert, und den Überlegungen, die wir dort in Verbindung mit diesen Untersuchungsergebnissen angestellt haben, an einer vielleicht ohnehin wachsenden, gewiß aber auf politischem Wege vermehrbaren Anzahl von Arbeitsplätzen auf unteren und mittleren betrieblichen Rängen gefordert, sondern zumindest stellenweise auch gefördert. Im übrigen bedarf die behandelte Studie keiner weiteren Unterstreichungen, weil die wesentlichen Konsequenzen, die aus ihr für unser derzeitiges Vorhaben gezogen werden können, bereits in dessen Grundannahmen eingegangen und im Einführungskapitel expliziert worden sind. Fruchtbarer erscheint die Vergegenwärtigung von Defiziten, die auch diese Untersuchung nicht behoben hat, obwohl sie innerhalb des Horizonts ihrer eigenen Fragestellung lagen, und deren Deckung auch unseren Erkenntnisinteressen entgegenkommen würde. Hierzu gehört ihre Beschränkung auf männliche Facharbeiter, mit anderen Worten: die Ausklammerung vor allem von Frauen, weiterhin von Angehörigen administrativer, kommerzieller und sozialer Berufe.

(c) Über weibliche Beschäftigte sind der Studie, über die nun noch berichtet werden soll, einige Hinweise zu entnehmen. Diese Untersuchung bezieht sich auf angehende Facharbei-

²⁴ Die Berufsverläufe der in die Untersuchung einbezogenen Lehrabsolventen werden in der Habilitationsschrift von LAPPE (1991) minutiös dargestellt und im Zusammenhang mit aktuellen Veränderungstendenzen industrieller Facharbeit interpretiert. Konkrete Ausprägungen der einzelnen Entwicklungsbedingungen moralischer Urteilsfähigkeit in den untersuchten industriellen Großbetrieben und ihre fallspezifischen Auswirkungen werden im nächsten Kapitel im Kontext der dort präsentierten Sekundäranalyse einschlägiger Daten der Berliner Facharbeiterstudie (= Abschnitt 3.2) referiert.

terinnen in gewerblich-technischen Berufen, die sich zum Teil noch in der Ausbildung befanden (WAGNER 1984). Sie ist ebenfalls "qualitativ" angelegt und in (expliziter) partieller Anlehnung an das Berliner Facharbeiterprojekt ausgeführt worden. Im Zentrum der Studie stehen Formen der individuellen Verarbeitung von Diskrepanzen zwischen den aus einer "typisch weiblichen" Sozialisation resultierenden Moralvorstellungen (vgl. GILLIGAN 1977, 1985; siehe auch oben, 1.2 (5)) einerseits und den Leistungsansprüchen und Erfolgsmaßstäben, die in vorwiegend von Männern ausgeübten Berufen vorherrschen, andererseits.

Befragt wurden 62 junge Frauen aus Wien und seiner näheren Umgebung, die meisten einmal, 23 nach Jahren ein zweites Mal; ihre Antworten wurden hermeneutisch interpretierend ausgewertet. Danach wollen viele der untersuchten Facharbeiterinnen durchaus "fachlich erstklassige Leistungen erbringen", jedoch nicht in der Betriebshierarchie aufsteigen: Sie sind nicht bereit, "um jeden Preis" berufliche Erfolge anzustreben; deren Kosten erscheinen ihnen zu hoch. So wollen sie sich nicht gegen Kollegen durchsetzen, persönliche Beziehungen opfern und Deformationen ihrer Identität auf sich nehmen (WAGNER 1984: 226/227). Insgesamt ließen sich bei den Befragten folgende Reaktionen auf die bezeichneten Diskrepanzen unterscheiden:

- I. Die jungen Frauen halten an spezifischen, sozialisationsbedingten Fähigkeiten und Orientierungen fest (übertragen etwa ihre Fähigkeit, zu sorgen, in soziales Engagement für ihre Arbeitskollegen), versuchen aber gleichzeitig, sozialisationsbedingte Barrieren gegenüber der Erfüllung bestimmter Leistungsanforderungen des Berufs (Selbstvertrauen im Umgang mit Technik, Mathematik) abzubauen: Synthese.
- II. Die jungen Frauen versuchen, eine strikte Trennung von an die vorgefundenen Arbeitsverhältnisse angepaßtem Arbeitsverhalten (etwa durch die Versachlichung der Arbeitsbeziehungen) und den in der nicht-beruflichen Sphäre verwirklichtbaren Fähigkeiten und Orientierungen (die Emotionalität wird für die Freunde aufgespart) durchzuführen: Polarisierung (wir würden sagen: Segmentation; WL).
- III. Die jungen Frauen sind bestrebt, ein den vorgegebenen Normen (im Bereich von Qualifikationen, Dispositionschancen, Kooperationsformen, Belastungen, Formen des Reproduktionsvermögens) angepaßtes Arbeitsvermögen auszubilden, und dieses auch in die nicht-berufliche Sphäre hinein zu verlängern: Anpassung (und Transfer; WL).
- IV. Die jungen Frauen suchen sich spezifische Aufgabenbereiche oder erhalten diese zugewiesen (eine "Nische" außerhalb des Betriebs (als Berufsschullehrerin) oder im Betrieb außerhalb der Produktion (in der Dokumentation)), in denen sie dem Anpassungsdruck an die vorgefundenen Arbeitsverhältnisse zumindest teilweise entgehen: Ausweichen.
- V. Die jungen Frauen halten gegenüber den Anforderungen der vorgefundenen Arbeitsverhältnisse an sozialisationsbedingten, nicht-integrierbaren Fähigkeiten und Orientierungen (etwa der Rolle der hilfsbedürftigen, schwachen Frau) fest: Weigerung." (WAGNER 1984: 230/231); Hervorhebungen im Original).

Die Autorin hat ihre Daten nicht von vornherein mit der Absicht erhoben, die moralische Urteilsfähigkeit der Befragten zu ermitteln, sondern mit diesem Konzept erst in der Auswertungsphase operiert, weil es ihr als geeignetes Raster zur Interpretation der gesammelten Aussagen erschien. Deshalb passen die Antworten der jungen Frauen einerseits nur begrenzt in den gewählten theoretischen Rahmen; andererseits aber beziehen sich die erfaßten morali-

schen Urteile weder auf hypothetische Dilemmata noch auf standardisierte Konflikte aus der Lebenswelt der untersuchten Subjekte, sondern auf individuell erfahrene berufliche Probleme. Der gemeinsame Nenner dieser Probleme spiegelt sich in unseren Kategorien als der Widerspruch zwischen spezifischen konventionellen Orientierungen, die in der mädchenstypischen vorberuflichen Sozialisation erworben wurden und auf die Präferenz warmherziger interpersonaler Beziehungen und fürsorglicher Hilfsbereitschaft hinauslaufen, und jenen - je nach ihrer nur faktischen Befolgung oder auch normativen Geltung - eher strategischen oder ebenfalls konventionellen Denk- und Handlungsmustern, die in der maskulin geprägten mechanisierten und standardisierten Produktion vorherrschen und neben Sachlichkeit und Belastbarkeit vor allem Selbstbewußtsein und Durchsetzungsvermögen (er)fordern. Die bereits vor dem Berufseintritt ausgebildete Bereitschaft junger Frauen zur Übernahme von Verantwortung für konkrete hilfsbedürftige Personen wird in dieser "Männerwelt" weitgehend frustriert; sie läßt sich nur durch schwierige Balanceakte ("Synthese"), Reduktion auf die Privatsphäre ("Polarisierung"), Rückzug/Abschiebung in Schonräume ("Ausweichen") oder kompromißlose Beharrlichkeit ("Weigerung") retten; wird sie zugunsten einer "Vermännlichung" der Persönlichkeitsstruktur geopfert ("Anpassung"), dann regrediert ein wesentliches Potential interpersonaler Handlungskoordination (das freilich von Frauen weder monopolisiert wird noch monopolisiert zu werden braucht). Mit all diesen Reaktionsformen sind moralisch relevante Lernprozesse verbunden, die weitgehend durch die "Maschen" von Modellen moralkognitiver Stufen fallen, jedoch so bedeutsam erscheinen, daß sie gleichwohl auch in künftigen Untersuchungen berufsmoralischer Sozialisationsprozesse berücksichtigt werden sollten - und das nicht nur bei Mädchen und Frauen. Auch wäre den sozialen Entwicklungsbedingungen der ermittelten Muster im einzelnen nachzugehen. Denn WAGNERs pauschale Gegenüberstellung von weiblichem Sozialisationsmilieu und männlicher Arbeitswelt vermag deren differentielle Ausprägungen ebensowenig zu erklären, wie die Hinweise GIEGELs und seiner "Koforscher" auf die Restriktionen der Lohnarbeiterexistenz die Genese unterschiedlicher berufsbiographischer Identitäten von Männern verständlich machen.

Grenzfälle berufsbezogener moralischer Sozialisation: Militärdienst, unqualifizierte Arbeit und Arbeitslosigkeit

Bisher haben wir in diesem Abschnitt vorwiegend moralisch bedeutsame Anforderungen, Denk- und Handlungsmuster, Handlungs- und Sozialisationsbedingungen sowie Lernprozesse in mehr oder minder "normalen" beruflichen Situationen und Biographien betrachtet; nur einmal wurde schon die Grenze zu pathologischen Phänomenen überschritten, als wir LEY-MANNs Studien zum "mobbing" referierten. "Psychischer Terror am Arbeitsplatz" ist jedoch nicht die einzige Ursache jener fehlgeleiteten oder ausbleibenden moralischen Entwicklungen,

die primär auf Arbeits-, Betriebs- und Berufsproblemen der Betroffenen beruhen: Defizitäre Moralentwicklung kann - jenseits ihrer Bedingtheit durch vorgängig ausgebildete individuelle Dispositionen - nicht nur eine Folge von (zumindest vordergründig) willkürlichem, manifest oder latent aggressivem Verhalten von Personen und Gruppen in Betrieben sein, sondern auch (direkt) aus strukturellen Zwängen der Organisation der Institution resultieren, in der der/die Einzelne beschäftigt ist, oder auch zumindest teilweise von der Verfassung des Beschäftigungssystems als Ganzem herrühren. Mit solchen strukturell und systemisch bedingten Regressionen und Stagnationen wollen wir uns jetzt befassen. Denn die Erhellung dysfunktionaler Prozesse verspricht auch hier, nicht nur einiges darüber zu lehren, wie bestimmte, als Übel erkannte Wirkungen zu vermeiden wären; sie läßt vielmehr auch in diesem Falle vertiefte Einsichten in die "Normalität" erwarten.

Einschlägige Untersuchungen liegen zu zwei relevanten Themenbereichen vor: zu den Effekten des Militärdienstes auf die moralische Entwicklung von Soldaten und zu ähnlichen Einflüssen der Diskriminierung durch den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

(1) In einigen Bundeswehrstudien wurde nicht bzw. nicht nur versucht, wie es in diesem Kontext naheläge, etwas über die sprichwörtliche "Moral der Truppe", d.h. ihren Wehrwillen und Kampf-"Geist", herauszubekommen, der allenfalls als konventionell überhöhte partikularistisch-strategische Orientierung interpretiert werden kann; sondern die Befragten wurden mit KOHLBERG-analogen Dilemmata konfrontiert und nach der KOHLBERG-Skala eingestuft. Hier soll kurz über drei Studien berichtet werden.

(a) In einer ersten, intensiven, vergleichenden Untersuchung von fünfzehn Freiwilligen, d.h. angehenden Berufssoldaten der Bundeswehr und neun Wehrdienstverweigerern (DÖBERT und NUNNER-WINKLER 1975) wurden deren moralische Urteilskompetenzen durch die Konfrontation der Befragten mit vier "lebensnahen" Dilemmata im Interview erhoben. Danach sowie nach einer Globalvercodung aller moralisch bedeutsamen Interviewpassagen zeigten sich alle Verweigerer, aber nur sieben der Freiwilligen postkonventionell orientiert (174)²⁵.

(b) In einer zweiten Studie, genauer: einer ganzen Serie von Erhebungen, die sich auf insgesamt 4.610 Soldaten, Reservisten, Verweigerer/Ersatzdienstleistende und junge Erwachsene ohne Bundeswehrrfahrung erstreckte (HEGNER, LIPPERT und WAKENHUT 1983), wurden deren moralische Urteilspräferenzen durch den in Anlehnung an den "MUT" von LIND (1976) konstruierten "Moralisches-Urteil-Fragebogen" ("MUF") von WAKENHUT (1981) "gemessen", der zwei "zivile" und zwei "militärische" Dilemmata enthält. Die Ergebnisse bestätigen tendenziell den zuvor mitgeteilten Befund von DÖBERT und NUNNER-WINKLER: Während gut zwei Drittel der befragten Soldaten konventionelle Urteile bevorzugten, wurde

²⁵ Die relativ hohe Quote postkonventionell eingestufte Befragter ergab sich auch in dieser Studie von DÖBERT und NUNNER-WINKLER aus deren Entscheidung, das jeweils am höchsten eingestufte Argument eines Befragten als Indikator für seine (generelle) moralkognitive Kompetenz anzusehen.

fast die Hälfte der Wehrdienstverweigerer/Ersatzdienstleistenden als postkonventionell diagnostiziert; und der Anteil der Postkonventionellen lag hier auch höher als bei allen anderen untersuchten Gruppen. Diese Differenzen sowie die außerdem ermittelten (erwartungsgemäß) unterschiedlichen Einstellungen der verschiedenen befragten Gruppen zur Bundeswehr, zum "Ernstfall" und zur militärischen Umwelt werden von den Autoren weniger auf Sozialisations- als auf Selektionseffekte zurückgeführt: Die Entscheidung für oder wider den Wehrdienst werde aufgrund der Auswirkungen vorgängiger Sozialisationsprozesse getroffen, und die meist konventionellen Denkmuster der Wehrdienstwilligen würden durch das überwiegend konventionelle Milieu der Bundeswehr nur weiter verfestigt; die eher systemfremden Bemühungen, die jungen Männer durch politische Bildung und "Innere Führung" an die moralischen Prinzipien unserer demokratischen Verfassung zu binden, zeigten wenig Wirkung (vgl. HEGNER, LIPPERT und WAKENHUT 1983: 118-129).

(c) Mit demselben Fragebogen wurden außerdem in einem weiteren Forschungsprojekt 134 Studierende an einer Bundeswehrhochschule, d.h. prospektive Berufssoldaten untersucht (SENGER 1983). Dabei wurde die Hypothese geprüft, ob die befragten Offiziersanwärter insofern moralkognitiv segmentieren, als sie über die beiden militärischen Dilemmata des Bogens niedriger eingestufte Urteile präferierten als über die zwei zivilen Konflikte. Dieser Erwartung lag die Annahme zugrunde, daß nicht nur die Lebenswelt der Bundeswehr durch die präkonventionelle "erfolgsethische" Anpassung an die Vorschriften der (Berufs-)Rolle des Soldaten, allenfalls durch eine konventionelle gesinnungsethische Integration in die Institution Bundeswehr geprägt sei, sondern daß auch die mit fachwissenschaftlichen Inhalten überladenen Studienpläne der Bundeswehrhochschule wenig Raum für Reflexionen des Verhältnisses von Militär und ziviler Gesellschaft, insbesondere demokratischer Öffentlichkeit ließen. So werde die Problematik der Tötung von Menschen verdrängt und der Soldat "zum moralisch unbelasteten Techniker und Manager von Gewaltanwendung und Existenzvernichtung" (205) geformt, der Schritt zum verantwortungsethischen postkonventionellen "Staatsbürger in Uniform", der die auseinanderdriftenden Sozialsphären miteinander verklammert, also nicht vollzogen. Die drohende professionelle Deformation angehender Offiziere wird von SENGER zwar nur auf der Ebene moralkognitiver Performanz lokalisiert; aber bereits darin sieht er nicht nur eine Restriktion der Entscheidungsfähigkeit auf die Berücksichtigung partikularer Standards, sondern auch ein "Symptom anomischer Identitätsdiffusionen" (210). Tatsächlich zeigten sich in der untersuchten Stichprobe derartige Tendenzen zur Bewußtseinsspaltung (vgl. 209). Zwölf Studierende, die besonders deutlich in der erwarteten Weise segmentierten, wurden in einer Nacherhebung interviewt, um das Verständnis des Segmentierungsphänomens zu vertiefen und um die moralische Segmentierung gegenüber jenen moralkognitiven Inkonsistenzen abzugrenzen, die darauf beruhen, daß die betreffenden Personen sich gerade im Übergang zwischen zwei ("benachbarten") Moralniveaus befinden. Dabei schälte sich als Unterscheidungskriterium das Bemühen um die Reduktion derjenigen kognitiven Dissonanzen heraus, die nur dann auftreten, wenn die Befragten segmentieren, d.h. wenn sie die Struktur der höheren Stufe zwar bereits auf militärische Probleme anwenden können, aber nicht wollen: Sie fühlen sich in diesem Falle bemüßigt, ihre Abstinenz zu legitimieren.

Fragen wir nach generalisierenden Schlüssen, die aus den vorgestellten militärsoziologischen und -psychologischen Untersuchungen gezogen werden können, dann unterstreichen sie erstens, was schon aus früher behandelten Studien (bes. NUNNER-WINKLER 1981) hervorgeht: daß das bei der Berufswahl erreichte Moralniveau diese Wahl mitbestimmt. Das Militär souveräner Einzelstaaten verkörpert geradezu idealtypisch jene Organisationen, die Postkonventionelle von vornherein zu vermeiden suchen. Deren hervorstechende Merkmale sind: rigide Reglements und - vor allem - partikularistische Funktionen. Viele Postkonventionelle sind

nicht einmal bereit, sich derartigen Milieus vorübergehend auszusetzen, auch wenn sie für diese Weigerung Nachteile (Einkommenseinbußen usw.) in Kauf nehmen müssen, geschweige denn, sich für längere Zeit auf sie einzulassen. Personen auf niedrigeren Moralstufen hingegen, denen solche Hemmungen fehlen, werden durch die eingeschränkten Kommunikations-, Partizipations- und Reflexionschancen in der gewählten Berufsumwelt auf ihrem Eintrittsniveau festgehalten und womöglich genötigt, hier noch weiter zurückzustecken, so daß sie bald eine Art von Doppelmoral entwickeln - oder sogar konsistent regredieren. So sperren sich Berufs- und Organisationsstrukturen erfolgreich gegen ihre moralische Rationalisierung; und so erscheint die Demokratisierung ihrer Strukturen und die Universalisierung ihrer Zielsetzungen nur von außen erreichbar - unter anderem auf dem Wege ihrer "Unterwanderung" durch Personen, deren moralische Denkmuster und Überzeugungen auf andersartigen vor- und außerberuflichen Erfahrungen fußen und die diese Orientierungen auch beharrlich in Auseinandersetzungen über ihre beruflichen Probleme einbringen (auch wenn sie dadurch, wie das Beispiel einzelner kritischer Bundeswehroffiziere lehrt, ihre berufliche Zukunft gefährden).

Ungeklärt bleibt, ob es neben der durch SENER diagnostizierten Form reflektierter Segmentierung auch unreflektierte Varianten solcher Bewußtseinspaltungen gibt, die nicht lediglich Übergangsphänomene darstellen, sondern sich dauerhaft verfestigen.

(2) Diskriminierung durch den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt kann Jugendliche und Erwachsene auf zweierlei Weise betreffen: "Verurteilung" zu einer extrem restriktiven Tätigkeit bzw. Scheinausbildung oder völlige Verweigerung einer Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle. Häufig wechseln unqualifizierte, belastende Beschäftigung und Beschäftigungslosigkeit einander ab - derartige "Karrieren" kennzeichnen den sogenannten sekundären Arbeitsmarkt (vgl. SENENBERGER 1987). Zwar wurden die Auswirkungen solcher Deprivation auf moralische Orientierungen sensu KOHLBERG bisher nicht direkt untersucht; doch liegen einige Studien vor, aus deren Resultaten diese Einflüsse erschlossen werden können. Dabei ist von vornherein zu vermuten, daß der Wechsel zwischen ungesicherten restriktiven Arbeitsplätzen und Arbeitslosigkeit die moralische Entwicklung der Betroffenen in der Regel noch stärker beeinträchtigt als der Militärdienst; denn damit wird den Individuen in einer wichtigen Lebenssphäre jene Wertschätzung vorenthalten, von der es in erster Linie abhängt, ob ihre moralische Motivation wächst und sich erhält, auch: ob die Komplexität ihres moralischen Denkens sich ebenfalls erhöht bzw. stabil bleibt (vgl. 1.2 (8)).

(a) über moralisch relevante Folgen restriktiver Beschäftigung von Teenagern informiert eine kombinierte Quer- und Längsschnittstudie aus den Vereinigten Staaten (STEINBERG u.a. 1982; GREENBERGER und STEINBERG 1986). An dieser von 1978 bis 1980 ausgeführten

Fragebogenerhebung nahmen anfangs 3.101 Besucher der zehnten und elften Klassen von Highschools in Kalifornien teil. Ein Subsample von (letztlich, d.h. nach etlichen Ausfällen) 531 Schülern und Schülerinnen wurde dann genauer untersucht. Hieraus wurde für die Längsschnittstudie wiederum eine Unterstichprobe gezogen, von der zum letzten Erhebungstermin noch 176 befragt werden konnten. Die hier interessierenden Ergebnisse eines Vergleichs zwischen (neben dem Schulbesuch) arbeitenden Befragten und Nur-Schülern werden vom Forschungsteam in einer Aufsatzveröffentlichung (STEINBERG u.a. 1982) wie folgt resümiert: "In general, the longitudinal and cross-sectional findings converge Specifically, (a) working facilitates the development of personal responsibility (i.e., self-management) but not social responsibility (i.e., concern for others); ... (d) working leads to the development of cynical attitudes toward work and the acceptance of unethical work practices; and (e) working leads to the increased use of cigarettes and marijuana. On balance, it appears that proponents of the earlier and more deliberate integration of adolescents into the work place have overestimated its benefits and underestimated its costs" (385; Hervorhebungen durch uns). In der späteren Buchveröffentlichung zweier Mitglieder der Projektgruppe (GREENBERGER und STEINBERG 1986) wird dem noch hinzugefügt, "that working appears to promote rather than deter, some forms of delinquent behavior", und "that working, especially the high stress jobs held by many teenagers, leads to high rates of alcohol and drug use" (157). Eine partielle Erklärung dieser nachteiligen Effekte früher (Neben-)Beschäftigung wird im letzten Zitat schon angedeutet: Ein großer Teil der befragten erwerbstätigen Jugendlichen verrichtete hochgradig belastende Arbeiten. Die meisten Arbeitsplätze dieser Schüler waren ausschließlich mit Jugendlichen besetzt, und letztere wurden wenig durch Erwachsene angeleitet und überwacht. Die zu erfüllenden Aufgaben waren uninteressant, repetitiv und fremdbestimmt; sie verlangten keinerlei Initiative. Für deutsche Leser, die mit den Verhältnissen, die in den USA herrschen, weniger vertraut sind, sei ergänzt, daß die betriebliche Teilzeitbeschäftigung von Schülern wahrscheinlich nur dann oft derart demoralisierend wirken dürfte, wenn die betreffende Tätigkeit nicht nur, wie hierzulande in den meisten Fällen, vorübergehend zur Aufbesserung des Taschengelds ausgeübt, sondern, wie von einem großen Teil der Jugendlichen in den Vereinigten Staaten, mit der Perspektive auf eine zumindest mehrjährige ähnliche Vollzeitbeschäftigung nach dem Ende der Schulpflicht aufgenommen wird, zu der es als einzige Alternative die Erwerbslosigkeit gibt und der selbst später nicht immer eine anspruchsvolle Arbeit in einer auch nur halbwegs sicheren Stelle oder gar eine reguläre Berufskarriere folgt (vgl. bes. OSTERMAN 1980).

(b) Während viele Jugendliche, denen es durch die Gesellschaft (der Erwachsenen) erschwert wird, in der Arbeitswelt überhaupt Fuß zu fassen (weil sie überhaupt nicht eingestellt oder nur zeitweise beschäftigt und mehr ausgebeutet als ausgebildet werden; vgl. für die USA auch HAMILTON 1990, Kap. 2), wahrscheinlich nicht einmal konventionelle moralische Orientierungen entwickeln, zumindest Arbeitsprobleme vorkonventionell oder rein strategisch zu lösen tendieren, werden Erwachsene, die zunächst jahrelang erwerbstätig waren, nach einschlägigen älteren Studien durch anhaltende Arbeitslosigkeit wieder demoralisiert (so schon JAHODA, LAZARFELD und ZEISEL 1933; vgl. auch die Literaturübersicht in LEMPERT und HOFF 1977: 107-113). Sie verlieren dann nicht nur ihre Selbstsicherheit, sondern auch ihr Vertrauen in das gesellschaftliche System, durch das sie sich im Stich gelassen fühlen; und diese Diskreditierung erscheint irreversibel: Durch eine neue Stelle wird zwar ihr Selbstvertrauen einigermaßen repariert, "aber Mißtrauen und Zynismus gegenüber der Gesellschaft bleiben" - so lautet die Quintessenz einer Untersuchung von BRAGINSKY und BRAGINSKY (1975: 23), in der unter anderem 46 arbeitslose US-Amerikaner und 53 vergleichbare Erwerbstätige interviewt wurden. Vier Fünftel der Arbeitslosen waren zuvor mindestens zwanzig Jahre ununterbrochen beschäftigt gewesen. Nach Auskunft dieser Autoren erreichte auch das Selbstwertgefühl der untersuchten Arbeitslosen, nachdem sie wieder Arbeit gefunden hatten, nicht mehr jenes Niveau, das die ständig Erwerbstätigen der Stichprobe aufwiesen, und ihr Zynismus in bezug auf die Gesellschaft nahm sogar noch zu (28).

Die Interviews der BRAGINSKYs wurden zu einer Zeit geführt, als in den Vereinigten Staaten sehr viel mehr Menschen erwerbslos waren als in der Bundesrepublik. Inzwischen, insbesondere seit der Angliederung der früheren DDR, sind die Differenzen geringer geworden, liegt die Arbeitslosenquote auch hierzulande in manchen Regionen bedenklich hoch und ihr Rückgang vielleicht (noch?) sehr fern²⁶. Nach einem laufenden Forschungsprojekt von EDER und MUTZ (1990) scheint sich jedoch zumindest in den sogenannten alten Bundesländern ein Wandel der Einstellungen gegenüber der Arbeitslosigkeit anzubahnen, der auch eine Abschwächung ihrer gravierenden psychischen Auswirkungen einschließlich ihrer demoralisierenden Effekte erwarten läßt: Die eigene zeitweilige Arbeitslosigkeit wird hier zumindest im expandierenden, überwiegend durch weibliche Beschäftigte besetzten Dienstleistungsbereich (nach bisher 40 ausgewerteten Interviews mit ehemals Arbeitslosen) zunehmend nicht mehr als existenzgefährdend und identitätsbedrohend erlebt, sondern - ebenso wie die Teilzeitbeschäftigung - eher als normal betrachtet. Dabei definieren die Befragten sich selbst aber nicht als Arbeitslose - diese Identität schreiben sie nur anderen Unbeschäftigten zu -; sie bestimmen sich vielmehr nach wie vor im Sinne des "traditionellen, moralisch geprägten Arbeitsverständnisses" (26), und das heißt wohl: als prinzipiell erwerbspflichtige, erwerbswillige und in der Regel auch erwerbstätige Personen, die nur zur Zeit aus besonderen Gründen pausieren. Diese Normalisierung diskontinuierlicher Erwerbsbiographien - auf Kosten kontinuierlicher "Normalarbeitsverhältnisse" herkömmlichen Zuschnitts - bedeutet nach Ansicht der Verfasser keinen Niedergang von Arbeitstugenden und der Arbeitsmoral überhaupt, sondern nur eine Neuorientierung, die der wachsenden Unberechenbarkeit des Arbeitsmarktes der sich entwickelnden Dienstleistungsgesellschaft ebenso entspricht, wie die zunehmende Hochschätzung kommunikativer und kooperativer Aspekte der Arbeit im Dienstleistungssektor den konkreten Erfordernissen von Tätigkeiten in diesem Bereich - im Unterschied etwa zu den (unter anderem) durch WAGNER (1984) untersuchten technischen Berufen - korrespondiert.

Ob und wie weit die bezeichneten, bisher "typisch weiblichen" Erfahrungen und Erwartungen die Aspirationen auch männlicher Erwerbspersonen soweit modifizieren werden, daß diese diskontinuierliche, durch Phasen reduzierter Arbeitszeiten und völliger Erwerbslosigkeit unterbrochene Berufsverläufe nicht mehr als diskriminierend und demoralisierend erleben, ist schwer vorherzusagen und (ebenso wie die Ausbreitung der neuen Arbeitskonzepte à la KERN und SCHUMANN) auch von politischen Prozessen abhängig. Das Desiderat einer beruflichen Erstausbildung aller Jugendlichen hingegen kann auch für die Zukunft kaum bestritten werden: Nach der zuletzt behandelten Untersuchung wie nach zahlreichen anderen Studien (vor allem des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg) sind nicht nur die Chancen, überhaupt vom Beschäftigungssystem aufgenommen, sondern auch die Möglichkeiten, nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wieder in einem Unternehmen eingestellt zu werden, ist also die auch moralsozialisatorisch so wichtige Akzeptanz der Individuen durch Arbeitsorganisationen entscheidend an eine solche Ausbildung gebunden, wobei es weniger darauf ankommt, in welcher Berufssparte diese Ausbildung absolviert worden ist, als darauf, (nachweislich) über irgendein derart formiertes Arbeitsvermögen zu verfügen.

²⁶ Objektiv ist allerdings die Abhängigkeit dieser Quote von der Nachfrage der erwerbsfähigen Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, die in der ehemaligen DDR sehr viel höher liegt als im übrigen Bundesgebiet; dieser Umstand beeinflusst aber vermutlich kaum die subjektive Frustration der hier und dort Arbeitslosen.

Modellversuche zur moralischen Erziehung und Sozialisation in den betrachteten Berufen

Alle (empirischen und theoretischen) Studien, die wir bisher in diesem Abschnitt (2.3) präsentiert haben, waren analytisch akzentuiert: In ihnen ging es ausschließlich, zumindest vorrangig darum, festzustellen (oder zu begründen), was (faktisch zu erwarten) ist bzw. war, d.h. mit welchen moralisch relevanten Anforderungen Erwerbstätige in bestimmten Berufen konfrontiert werden oder wurden usw., bis hin zu "natürlich", d.h. ohne im Sinne unseres Paradigmas gezielte Einflüsse ablaufenden Prozessen moralischer Sozialisation. Dabei zeigten sich, gemessen an dem Modell normaler moralischer Entwicklung, das dieses Paradigma impliziert, erhebliche (reale oder wahrscheinliche) Defizite:

- Tendenz zur Stagnation gerade auch berufsbezogener moralischer Orientierungen auf niedrigem Niveau bei Lehrlingen (KLAGHOFER, OSER und SCHLÄFLI 1985; OSER und ALTHOF 1986),
- weitgehende Unverantwortlichkeit hinsichtlich der Art und Verwendung von Produkten der eigenen Arbeit bei
 - o stark external deterministisch attribuierenden Metallfacharbeitern (HOFF 1990) sowie
 - o sonst sehr umweltbewußten Chemiefacharbeitern (HEINE und MAUTZ 1988, 1989),
- Verzicht auf den Gebrauch verfügbarer höherer Formen moralischen Denkens zur Lösung berufsspezifischer Probleme und Konflikte bei
 - o Arbeitsvorbereitern (VOLMERC 1988) und
 - o Berufssoldaten (SENGER 1983),
- Terrorisierung von Arbeitskolleginnen und -kollegen im Betrieb bis zu deren psychischem Zusammenbruch (LEYMANN 1990; LEYMANN und TALLGREN o.J.),
- zynische Distanzierung von der Arbeitssphäre angesichts mißlingender Selbstregulierung der Berufsbiographie (GIEGEL, FRANK und BILLERBECK 1988),
- einseitig instrumentell akzentuierte Berufswahlentscheidungen moralisch "unreifer" Jugendlicher, die noch keine "höheren" Berufswahlmotive ausgebildet haben (NUNNER-WINKLER 1981),

- berufsspezifische Kumulation von günstigen und ungünstigen Bedingungen der vorberuflichen und beruflichen moralischen Sozialisation bei Lehrlingen (bes. MAYER, SCHUMM u.a. 1981),
- wahrscheinliche Behinderung der moralischen Entwicklung durch eine primär strategische Ausrichtung der Ausbildung in Verkaufsberufen (das vermuten wir entgegen den Interpretationen von WALD, BROCHHEUSER und BEINLICH-GAUL 1987),
- entwicklungshemmende Auswirkungen direkt selektionsbezogener Lern-, Leistungs- und Verhaltenskontrollen von Auszubildenden (PÄTZOLD 1990) und Erwerbstätigen (EDWARDS 1972, 1979),
- Diskriminierung altruistischer und emotional gefärbter sozialer Orientierungen zugunsten von Konkurrenz in technischen Berufen (WAGNER 1984),
- Blockierung der Entfaltung des Bewußtseins sozialer Verantwortlichkeit bei Jugendlichen, die mit hochrestriktiven Arbeiten beschäftigt werden (STEINBERG u.a. 1982; GREENBERGER und STEINBERG 1986) und
- irreversible Unterminierung sozialen Vertrauens auch durch nur zeitweilige Arbeitslosigkeit (nach langjähriger ununterbrochener Erwerbstätigkeit; BRAGINSKY und BRAGINSKY 1975).

Wenn es generell zutrifft, daß die Erkenntnisinteressen von Sozialwissenschaftlern - auch von Soziologen - nicht ausschließlich auf die Erhellung dessen gerichtet sind, "was sowieso geschieht und was gar nicht zu ändern ist" (SCHELSKY 1959: 125/126), sondern auch darauf zielen, zu beleuchten, "was wir ohnehin machen, nämlich planen und gestalten müssen, gleichviel, ob wir es mit Bewußtsein tun oder blindlings und ohne Besinnung" (HABERMAS 1963: 228), dann gilt das erst recht für jene Soziologen und Psychologen, die sich mit Moral im Sinne von rational einschätzbaren normativen, d.h. nicht schon faktisch determinierten Präferenzen befassen. Dann liegt es aber auch besonders nahe, über Möglichkeiten einer Behebung erkannter Mängel nachzudenken oder gar an der Erprobung solcher Möglichkeiten beratend und beobachtend mitzuwirken. Das bedeutet nicht notwendig, was freilich bei solcher Handlungsforschung schon häufig passiert ist: daß die Forschung angesichts von Handlungszwängen auf der Strecke bleibt; vielmehr kann der Wissenschaftler bei Eingriffen in die Praxis auch Einsichten gewinnen, die ihm verschlossen sind, solange er sich auf die distan-

zierte Betrachtung von Vorgängen beschränkt, die ohne Intervention vonstatten gehen. Denn viele Handlungschancen und -schränken lassen sich nur intervenierend identifizieren.

Darum ist es kein Zufall, daß bereits zwei der im vorigen Abschnitt (2.2) behandelten größeren Untersuchungen zur Professionsmoral (RAVEN 1989; OSER u.a. 1991) sich auf moraldidaktische Interventionen beziehen und daß auch in diesem Teil schon mehrfach von Möglichkeiten (allerdings auch von Grenzen) berufsmoralisch relevanten politischen und pädagogischen Handelns die Rede gewesen ist. Darüber hinaus wurden auch unterhalb der Professionen einige wissenschaftlich begründete und ausgewertete moralpädagogische bzw. moralsozialisatorisch bedeutsame Modellversuche ausgeführt, die im folgenden zur Sprache kommen sollen. Zwei davon betreffen die moralische Erziehung von Lehrlingen, zwei die Humanisierung der Arbeit und die Demokratisierung der Betriebe erwachsener Erwerbstätiger. Sie werden jetzt nacheinander vorgestellt.

(1) Zuerst sei hier über Unterrichtsversuche in drei Kraftfahrzeug-Mechaniker-Klassen berichtet, die darauf zielten, 72 Auszubildende, die sich im zweiten und dritten Lehrjahr befanden, für eine alternative Technik zu gewinnen (GERDS 1989). Dabei war zwar keine Steigerung berufsbezogener Moralkompetenz im Sinne eines Stufenmodells intendiert, wohl aber beabsichtigt, die Jugendlichen für eine verantwortliche Technikgestaltung und -anwendung zu sensibilisieren.

Den pädagogischen Bemühungen des Autors lag die nachstehende Annahme zugrunde: "Wenn im Fachunterricht unterschiedliche Varianten und Bauarten verbreiteter, verdrängter und nicht zur Durchsetzung gekommener technischer Systeme rational analysiert, verglichen und bewertet werden, so würde sich dabei ... ein umfassenderes Verständnis von Technik entwickeln, ihre historische Gewordenheit und Veränderbarkeit, ihre Prägung als Mittel und Resultat der Durchsetzung von Interessen würden deutlich und unterdrückte authentische Bedürfnisse artikuliert werden, diese schließlich würden einfließen in 'vernünftige' Bewertungsmaßstäbe und Anforderungen an eine ökologisch und sozial verträglichere Technik" (339/340). Diese Annahme wurde anhand von je rund zwanzigstündigen Unterrichtssequenzen zum Thema: "Die Fahrzeugbremse - Tempo, Leistung und Stärke als dominierende Anforderungen bei der ... Entwicklung von Personenkraftwagen und deren gesellschaftlicher Hintergrund" (76; Interpunktion durch uns geändert) überprüft. Die Unterrichtsergebnisse wurden "in einer ... schriftlichen Befragung, in einer Pro- und Contra-Diskussion und einer Gruppendiskussion evaluiert. Dabei zeigte sich ..., daß keine Veränderung der auf Geschwindigkeit, Stärke und 'Modernität' fixierten Maßstäbe" der Lehrlinge "festzustellen war" (86). "Es war keineswegs gelungen, die von Anfang an beobachtete Faszination und emotionale Bindung der Jugendlichen gerade an die von uns für höchst destruktiv erachtete Höchstgeschwindigkeitstechnik zu erschüttern. ... Gewünscht wurde eine nach ökologischen und sozialen Maßstäben verantwortbare Technik für die Gesellschaft im allgemeinen, d.h. für die anderen, jedoch nicht für sich selbst" (341). Der Verfasser erklärt sein Scheitern unter Rückgriff auf die psychoanalytische Symboltheorie (vgl. LORENZER 1971) durch die Ohnmacht rationaler Diskurse angesichts der Attraktivität jener "präsentativen Symbolik", die das Erscheinungsbild moderner Personenkraftwagen bestimmt, und die nur durch analoge ästhetische Erfahrungen "sanfter" Tech-

nik, die historisch verschütteten Bedürfnissen und Wertvorstellungen entspräche, zu entkräften wäre²⁷.

In unsere Sprache übersetzt, würde GERDS' "message" etwa so lauten: Die Fähigkeit, in (objektiv) komplexen beruflichen Situationen verantwortlich, d.h. unter Berücksichtigung aller wesentlichen Situationskomponenten und Handlungskonsequenzen zu entscheiden, wird nur dann entwickelt, wenn alle konfligierenden Werte und Wünsche nicht nur durch rationale Argumente, sondern auch durch ästhetisch ansprechende Symbole repräsentiert sind. Demnach wäre bei Untersuchungen moralisch relevanter Sozialisationsprozesse besonders auf die Formen zu achten, in der soziale Konflikte zutage treten und in denen sich die Positionen der Kontrahenten ausdrücken.

(2) Als zweite Interventionsstudie zur moralischen Erziehung von Auszubildenden möchten wir hier einen Kompaktkurs mit Schweizer Banklehrlingen skizzieren und in unseren theoretischen Rahmen einordnen. Wie schon das im vorigen Abschnitt (2.2) referierte Lehrerprojekt wurde auch dieser Modellversuch durch Fritz OSER initiiert und geleitet. Der Ansatz, der Ablauf und die Ergebnisse sind in mehreren Veröffentlichungen dokumentiert, umfassend und detailliert in dem Buch von SCHLÄFLI (1986), Teilaspekte in einer Reihe von Artikeln (vor allem in: OSER und ALTHOF 1986; OSER und SCHLÄFLI 1985, 1986; vgl. auch LEMPERT 1987).

Hatte GERDS versucht, seinen Schülern moralisch relevante berufsspezifische Inhalte zu vermitteln, so ging es in der Schweizer Bankstudie letztlich um die Transformation basaler moralischer Strukturen, genauer: um eine Steigerung des Komplexitätsniveaus moralischer Argumentationen im Sinne der KOHLBERG-Skala. Dazu wurden unter anderem Diskussionen fachlicher Themen inszeniert.

Detaillierter: An dem Kurs nahmen zwei Gruppen von Auszubildenden aller drei Lehrjahre teil, die ihre Lehre in einer Baseler Großbank absolvierten. Außer den beiden Experimentalgruppen wurde eine Kontrollgruppe in die Untersuchung einbezogen, die damit insgesamt 71 Lehrlinge erfaßte.

Die angedeutete Intention der Studie, die Entwicklung der moralischen Urteilsfähigkeit der Kursteilnehmer voranzutreiben (d.h. ihnen dabei zu helfen, ichbezogene, vorkonventionelle Orientierungen²⁸ durch prosoziales, konventionelles Denken zu überwinden und auf der konventionellen Ebene nicht nur die Wünsche naher Angehöriger und guter Freunde zu respek-

²⁷ Diese Überlegungen berühren sich mit dem weiter oben angedeuteten Gedanken von NITSCHKE (1991: 16/17), nach dem berufliche Umweltbildung nur auf der Basis einer Reintegration des zweckrationalen mit dem sinnlich-ästhetischen und ethisch-symbolischen Naturzugang gelingen kann.

²⁸ Zur Erinnerung: Solche Orientierungen kamen nach der oben behandelten Querschnitterhebung von KLAGHOFER, OSER und SCHLÄFLI (1985) bei Schweizer Lehrlingen noch relativ häufig vor – sie dürften auch sonst unter Auszubildenden verbreitet sein.

tieren, sondern auch Erfordernisse des Zusammenlebens in größeren sozialen Einheiten ernst zu nehmen), konnte angesichts des Mißverhältnisses zwischen der nur einwöchigen Dauer des Kurses und den meist jahrelangen Prozessen des Übergangs von einer Moralstufe zur nächsten (vgl. bes. KOHLBERG 1981b) nur als Fernziel im Auge behalten werden; in den Vordergrund rückten andere Lernziele, die in der knappen Zeit eher erreichbar erschienen, deren Verwirklichung aber zugleich als wichtige Voraussetzung für moralische Niveausteigerungen angesehen werden können:

- Sensibilisierung für eigene und fremde Wertvorstellungen,
- Befähigung zum Erkennen und fairen Austragen von Konflikten,
- Anregung zum Nachdenken über die eigenen Moralvorstellungen und
- Erhöhung der Verständigungsbereitschaft.

Das Curriculum, durch das diese Teilziele angestrebt wurden, umfaßte Elemente mehrerer moralpädagogischer Konzeptionen:

- Informationen über psychische, soziale und moralische Tatsachen, auch über die Theorie der stufenweisen Entwicklung moralischer Urteilsformen,
- Erörtern hypothetischer und realer, außerberuflicher und beruflicher moralischer Konflikte,
- Reflektieren, Diskutieren und Ordnen von Werten nach ihrer Wichtigkeit,
- Einüben von Gesprächsregeln sowie
- Planspiele, Rollenspiele und gruppenspezifisches Training.

Zur wissenschaftlichen Evaluation des Kurses wurden (ebenfalls) mehrere Methoden kombiniert: Mit beiden Experimentalgruppen sowie mit der Kontrollgruppe wurde vor dem Beginn des Kurses ein Vortest und nach seinem Abschluß ein Nachtest ausgeführt, mit den Experimentalgruppen außerdem fünf Monate später noch ein Nach-Nachtest, durch den die Beständigkeit der erzielten Lernerfolge sowie eventuelle Spätwirkungen des Kurses kontrolliert werden sollten. Jeder dieser Tests setzte sich aus einer ganzen Serie von Fragebogen zusammen, die sich auf die verschiedenen Teil-Lernziele bezogen. Beim Vor- und Nachtest wurden die Lehrlinge auch interviewt; im Rahmen des Nachtests schrieben die Mitglieder der Experimentalgruppen sowie die Gesprächsleiter außerdem Berichte. Der Ablauf des Kurses wurde fortgesetzt mit Hilfe von Fragebogen und Videoaufnahmen evaluiert.

Die Ergebnisse entsprachen weitgehend den Erwartungen: Während sich die moralische Urteilskompetenz auch bei den Experimentalgruppen zunächst, d.h. nach den Resultaten des Nachtests überhaupt nicht erhöhte und erst im Nach-Nachtest eine geringfügige Zunahme erkennen ließ (die auch einen Alters- oder/und Selektionseffekt darstellen könnte²⁹), wurden in beiden Gruppen hinsichtlich der meisten anderen Lernziele erhebliche, zum Teil geradezu erstaunliche und - wenigstens während der folgenden fünf Monate - weitgehend irreversible Fortschritte festgestellt. Zu diesen Kurseffekten gehört vor allem,

²⁹ Am Nach-Nachtest nahmen nicht nur die Lehrlinge der Kontrollgruppe, sondern auch 16 Mitglieder der Experimentalgruppen nicht teil.

- daß die Teilnehmer nach dem Kurs soziale Konflikte mit weniger Widerstreben zur Kenntnis nahmen als zuvor und eher bereit waren, nach konstruktiven Lösungen zu suchen,
- daß sie ideelle und gesamtgesellschaftliche Werte häufiger erwähnten und höher einschätzten, d.h. ein erweitertes Verantwortungsbewußtsein zeigten, das sich nicht länger auf die eigene Familie und den persönlichen Freundeskreis beschränkte, sondern den Betrieb und die Gesellschaft einschloß, und
- daß sie gelernt hatten, verständnisvoller, offener und toleranter zu diskutieren.

Auch beurteilten die zunächst eher indifferent oder sogar ablehnend eingestellten Kursteilnehmer den Lehrgang am Ende durchweg positiv, und die meisten plädierten für eine ständige Ergänzung der fachlichen Ausbildung durch soziales Lernen.

Die moralische Erziehung von Lehrlingen könnte - so vermuten OSER und SCHLÄFLI (1985) im Anschluß an diese Befunde - mit deren fachlicher Qualifizierung verbunden werden, wenn dabei an deren intrinsische Arbeitsmotive angeknüpft würde.

Festzuhalten bleibt zunächst, daß Strukturen moralischen Denkens auch durch massive Interventionen nicht schnell sichtbar transformiert werden können, daß Kurse der beschriebenen Art aber durchaus geeignet sein dürften, subjektive Voraussetzungen solcher Fortschritte (die sich dann langfristig auch einstellen) entscheidend zu verbessern. Insbesondere die eingesetzten Verfahren der Konfliktthematization, der Wertreflexion und des Gesprächstrainings scheinen sich sehr bewährt zu haben. Die relative Resistenz der moral-kognitiven Strukturen der beteiligten Lehrlinge gegen pädagogische Eingriffe beruht nach Auffassung der Autoren aber nicht nur auf der immanenten Langwierigkeit von Komplexitätssteigerungen solcher Strukturen, sondern auch auf deren interaktiver Verflechtung mit alltäglichen sozialen Handlungskontexten, die sich speziell im Falle von Schweizer Banken nicht gerade durch die Orientierung an universellen Moralprinzipien auszeichneten (vgl. bes. OSER und ALTHOF 1986) und in Betrieben ganz generell dazu tendierten, die offene Austragung ihrer latenten Konflikte zu unterbinden, weil sonst manche stillschweigend geltende betriebliche Norm einem Legitimationsdruck ausgesetzt würde, angesichts dessen sie kaum zu retten wäre. Wer demnach im Betriebsmilieu wirksam moralisch erziehen möchte, sähe sich zu schwierigen Balanceakten genötigt, nicht nur die subjektiven Kompetenzen der Jugendlichen nicht zu überfordern (vgl. 1.2(9)), sondern auch die sozialen Strukturen und kulturellen Selbstverständlichkeiten der Organisation nicht allzu sehr zu strapazieren - die Autoren bezeichnen solches Lavieren als "Grenzgängersyndrom" (vgl. OSER und SCHLÄFLI 1985).

Diese Einschätzung wird nach OSER und ALTHOF (1986) durch Erfahrungen gestützt, die ihre Arbeitsgruppe mit vier Formen moralpädagogischer Modellversuche gesammelt hat, von

denen jede eine größere Nähe zum beruflich-betrieblichen Kontext aufwies als die vorhergehende und sich zugleich als erfolgsträchtiger, aber auch schwieriger realisierbar zeigte³⁰.

- Die erste Form - Konfliktdiskussionen mit landwirtschaftlichen Lehrlingen im Fachunterricht der Berufsschule - haben wir bereits früher gestreift. Diese Diskussionen wurden in doppelter Distanz zur sozialen Lebenswelt der Auszubildenden geführt: Sie waren im Schonraum Schule lokalisiert und konzentrierten sich auf außerschulische Probleme. Die Auszubildenden beteiligten sich zwar relativ bereitwillig und argumentierten zum Teil auf relativ hohem Niveau - allerdings mit der schon behandelten Ausnahme der Erörterung sozial-moralischer Probleme ihrer Arbeitssphäre -, aber bemerkenswerte Lernerfolge wurden kaum festgestellt; zugleich wurde die Intervention durch Lehrer, Schulleitung und Lehrmeister großzügig unterstützt.
- Der zweite Projekttyp - radikale Demokratisierung innerschulischer Sozialbeziehungen im Sinne der Erzeugung einer "moralischen Atmosphäre" (vgl. 1.2(9)) - überschreitet ebenfalls nicht die Grenzen der pädagogischen Provinz, betrifft aber deren interne Strukturen (nicht jedoch die zu lernenden Inhalte). Hierbei konnten erhebliche Erfolge beobachtet werden, die sich freilich strikt auf das Schulklima beschränkten: Lehrer und Schüler lernten, miteinander und mit ihresgleichen "moralischer" umzugehen; sichtbare Transfereffekte auf das außerschulische Leben oder auch nur auf den institutionellen Kontext der Versuchsschul-(abteilung)en blieben jedoch aus. Als schwierig hat es sich immer wieder erwiesen, Schulen zu finden, deren Kollegien bereit waren, sich derartigen Experimenten zu unterziehen (die sie des Schutzes ihrer Amtsautorität weitgehend berauben).
- Die dritte Form wird durch den zuvor beschriebenen Intensivkurs in einem Bankbetrieb repräsentiert: Er lief - wie wir sahen, verhältnismäßig erfolgreich - innerhalb jenes Kontextes ab, auf den berufsmoralische Erziehung sich bezieht. Dieser Kontext wurde im Kursablauf zunehmend von den Lehrlingen selbst moralisch reflektiert. Schließlich gingen die Teilnehmer eines Kurses auf die Straße vor ihrer Bank und baten Passanten, eine Petition zu unterschreiben, in der mehr Mitbestimmung und mehr Ferien für Lehrlinge erbeten wurden. Damit aber erregten sie den Unmut der Direktion und gefährdeten den Abschluß des Kurses (dessen Veranstaltung ohnehin bei weitem nicht jeder Betrieb den Fribourger Moralpädagogen und -psychologen bewilligt hätte).
- Noch krasser stellt sich die Relation von Kontextnähe und Erfolgchancen einerseits, Realisierungsmöglichkeiten andererseits bei einem weiteren Vorhaben der Projektgruppe dar, in dem Lehrlingsmeister zu Moralerziehern ausgebildet werden sollten: Diese "Mediatorenstudie", die auf eine kontinuierliche kontextinterne Breitenwirkung zielte, die nicht nur individuelle Denkformen, sondern auch betriebliche Handlungsmuster und organisatorische Normengefüge verändert hätte, wurde von den potentiellen Geldgebern, ja bereits von deren Gutachtern abgelehnt und damit von vornherein blockiert.

Besinnen wir uns nun wiederum auf unsere eigenen Kategorien, speziell auf unser Modell soziobiographischer Bedingungen moralischer Ontogenese, dann erscheinen die unterschiedlichen Erfolgsmeldungen und Erfolgserwartungen, die OSER und seine Mitarbeiter mit den skizzierten Typen moralpädagogischer Interventionen in die Lehrlingsausbildung verbinden,

³⁰ Die folgenden Skizzen fassen die zugrundeliegenden Ausführungen von OSER und ALTHOF (1986: 340-352) nicht durchweg nur zusammen; wir haben letztere hier vielmehr stellenweise nach den angedeuteten systematischen Gesichtspunkten (Kontextnähe, Erfolgs- und Realisierungschancen) extrapoliert.

sehr plausibel: Während Diskussionen außerberuflicher moralischer Fragen und berufsspezifischer moralischer Probleme und Konflikte, wie sie mit Landwirtschaftslehrlingen geführt wurden, mit Sicherheit nur zwei der insgesamt fünf sozialen Voraussetzungen erfüllen, die nach diesem Modell für moralkognitive Progressionen unerlässlich sein dürften (Konfliktthematization und zwanglose Kommunikation), implizieren "gerechte Schulkooperativen", d.h. demokratisch strukturierte, durch eine "moralische Atmosphäre" bestimmte institutionelle Strukturen, multikonzeptionelle Kompaktkurse und Mediatorenprojekte in sachlich, sozial und zeitlich zunehmendem Maße auch die Realisierung der drei weiteren hierfür notwendigen Faktoren (Partizipation, Wertschätzung und soziale Verantwortung). So können all diese Studien als Bestätigungen unseres Sozialisationsmodells gelesen werden.

Für fragwürdig, ja möglicherweise sogar kontraproduktiv halten wir nur die Information von Jugendlichen über die Stufentheorie, wie sie zum Programm des Kompaktkurses mit Banklehrlingen gehörte (und hier wenig erkennbare Folgen gezeitigt hat). Denn als Fähigkeit, eine abstrakte Regel (oder ein ganzes Regelsystem) auf konkrete Fälle richtig anzuwenden, setzt moralische Urteilskompetenz die reflexive Verfügbarkeit dieser Regel(struktur) ebensowenig voraus wie korrektes Sprechen auf der mentalen Präsenz der beanspruchten grammatischen Normen basiert; vielmehr werden moralische Regeln zunächst einmal nur kasuistisch appliziert und, soweit überhaupt, erst später, nachdem die Individuen sich im einzelnen Urteil längst nach komplexeren Maximen richten, als Regeln ins Bewußtsein gehoben. Deshalb lassen sich moralische Denkmuster, die oberhalb des je beherrschten Argumentationsniveaus von Individuen liegen, diesen auch nicht direkt, d.h. als Lerninhalte vermitteln; sie werden vielmehr auf dem Wege indirekten Lernens, d.h. in der Auseinandersetzung mit konkreten moralischen Problemen als Argumentationsformen erworben. Wer dennoch versucht, sie unmittelbar in die Köpfe (potentiell) Lernender zu transportieren, wird besonders dann oft mißverstanden, wenn letztere noch auf relativ niedrigem Moralniveau denken und argumentieren: Gerade dann wird das Stufenschema leicht als eine Art von Zensurenkala ausgelegt, nach der man/frau seines/ihresgleichen zu übertreffen sich bemüht. Damit aber wird Moral instrumentalisiert und moralisches Lernen eher blockiert angeregt.

(3) Selbst wenn das betriebliche Milieu, in dem Jugendliche ihre berufliche Erstausbildung absolvieren, hinsichtlich der Bedingungen ihrer moralischen Höherentwicklung "stimmt", d.h. ihre in Elternhaus, Schule und unter Gleichaltrigen erworbenen moralischen Kompetenzen und Orientierungen kontinuierlich zugleich abstützt und leicht überfordert (vgl. 1.2(9)), weht hinterher, im Erwerbsleben, häufig gleichsam ein rauherer Wind, der bereits Gelerntes wieder vergessen zu machen droht, zumindest dessen praktische Anwendung verhindert und moralisches Weiterlernen erschwert (vgl. die "Mängelliste" am Anfang dieses Unterabschnitts). Weil derart restriktive Arbeits- und Betriebsstrukturen auch in anderen Hinsichten als inhuman und undemokratisch kritisiert werden, wird ihre Liberalisierung immer wieder versucht. Solche Versuche und Modellexperimente verbessern häufig auch dann, wenn die Akteure dabei anderes intendieren, die Bedingungen und damit die Möglichkeiten moralischen (Weiter-)Lernens. Bei einzelnen Projekten zur Humanisierung von Arbeitsformen und zur Demokratisie-

rung betrieblicher Verhältnisse wird eine Förderung moralischer Potentiale der Beteiligten sogar bewußt erstrebt, wird der Projekterfolg unter anderem nach deren moralischen Kompetenzgewinnen bemessen. Zwei solcher Vorhaben wollen wir im folgenden unter unserem spezifischen Blickwinkel beleuchten.

(a) In dem Buch von Christof BAITSCH (1985) wird detailliert ein Humanisierungsprojekt eines mittelgroßen westdeutschen Werks der fleischverarbeitenden Industrie beschrieben, das unter anderem darauf zielte, die soziale Kompetenz und Orientierung der beteiligten (acht) Facharbeiter zu erhöhen. Die Projektgruppe, der (als Wissenschaftler) außer dem Autor noch Werner DUELL und Felix FREI angehörten, hat diesen Prozeß von 1981 bis 1984 fortlaufend beratend begleitet und beobachtend evaluiert. Dabei wurde eine Fülle von Arbeitsdaten und biographischen Informationen mit unterschiedlichen Methoden und Instrumenten gesammelt, unter anderem auch Expertengespräche, Arbeitsbeobachtungen, Intensivinterviews und Gruppendiskussionen sowie stärker standardisierte "subjektive Tätigkeitsanalysen" (vgl. ULICH 1981) ausgeführt. Die Sozialkompetenz und -orientierung der untersuchten Facharbeiter wurde nach KOHLBERGs moralischen Ebenen und Stufen klassifiziert und primär anhand der Tonbänder und Protokolle von Einzel- und Gruppengesprächen eingeschätzt. In dem Projektbericht werden die erfaßten Interaktionen zwischen Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung (die auch in anderen Dimensionen gefördert wurde) in acht Fallstudien jeweils zuerst für die gesamte Laufzeit der Intervention und wissenschaftlichen Begleitung dieses Feldexperiments in vielen Einzelheiten dokumentiert und anschließend kategorienbezogen zusammenfassend interpretiert.

Die Studie erbrachte eine ganze Reihe wichtiger Ergebnisse. In unserem Fragehorizont erscheinen besonders nachstehende Resultate aufschlußreich:

- daß jene fünf Arbeiter, die während der Projektlaufzeit zunehmend eigene Interessen artikulierten und sie auch in wachsendem Maße durchzusetzen versuchten, zugleich häufiger als vorher soziozentrische, d.h. konventionelle Argumentationsfiguren gebrauchten und weniger egozentrische, vorkonventionelle Denkmuster verwandten (einer neigte sogar immer mehr zu diskursiven, also tendenziell postkonventionellen Konfliktlösungsverfahren) und
- daß diese (wie andere festgestellte) Kompetenzzuwächse vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen waren, nämlich
 - o auf die Beteiligung an der "subjektiven Tätigkeitsanalyse", d.h. an einer gemeinsamen Bewertung der Tätigkeiten in der betreffenden Abteilung durch dort Beschäftigte nach sechs Kriterien (Dispositionsspielraum, Abwechslung, Lernchancen, gegenseitige Hilfe und Anerkennung, sinnvolle Leistung für den Betrieb und für Konsumenten, positive Zukunftsperspektiven), wodurch Widersprüche und latente Wünsche bewußt wurden, und
 - o auf die turnusmäßige Übernahme der Vorarbeiterrolle, die den Arbeitern die Chance bot, die erkannten Widersprüche im praktischen Handeln zu bewältigen und einige neue Ziele zu realisieren.

Mit anderen Worten: Die Auseinandersetzung mit arbeitsbezogenen sozialen Konflikten und Problemen - zumal sie unter anderem darauf hinauslief, wesentliche Voraussetzungen moralischer Entwicklung (Kooperation, Wertschätzung und Eigenverantwortung) zu reflektieren und

zu verbessern - und die (realisierte) Verantwortlichkeit für andere Personen im Betrieb haben sich auch in dieser Interventionsstudie als Anregungsbedingungen moralkognitiver Progressionen bewährt, und die Prozeduren, die allen, die sich beteiligen wollten, solche Lernmöglichkeiten sicherten - "subjektive Tätigkeitsanalyse" und vertikale Arbeitsplatzrotation -, ließen sich auch an vielen anderen Stellen des Beschäftigungssystems institutionalisieren, wo bisher Arbeitsstrukturen durch die Arbeitenden selbst allenfalls informell und unsystematisch reflektiert und kaum modifiziert werden und wo bestimmte Personen verhältnismäßig fest bestimmten Positionen in der Hierarchie zugeordnet sind. Im übrigen wäre auch in Untersuchungen moralischer Sozialisationsprozesse in "natürlichen" Betriebsmilieus darauf zu achten, wieweit derartige Chancen hier zumindest ansatzweise bestehen.

(b) Als zweite moralbezogene Interventionsstudie wollen wir eine US-amerikanische Untersuchung vorstellen, in der Beschäftigte zweier Betriebe miteinander verglichen werden, die gerade dabei waren, sich in selbstverwaltete arbeitereigene Firmen umzugestalten (HIGGINS und GORDON 1986). Der erste Betrieb war eine bauhandwerkliche Kooperative, deren "Kultur" durch die Betonung von zwischenmenschlichen Beziehungen und die Orientierung an handwerklichen Qualitätsstandards gekennzeichnet war, im Norden der Vereinigten Staaten, der zweite ein Textilbetrieb im Süden der USA, in dem überwiegend Schwarze arbeiteten, der auch von einem Schwarzen geleitet wurde und dessen Beschäftigte einerseits extrinsische Belohnungen präferierten und sich andererseits stark mit ihrer Firma als einem "schwarzen" Unternehmen identifizierten.

Untersucht werden sollte in einer Querschnitterhebung, wie die Organisationskultur bzw. das Arbeitsklima - von den Autoren auch als "heimlicher Lehrplan" des Betriebes bezeichnet - im Verlauf der beiden Feldexperimente die sozio-moralische Entwicklung der Beschäftigten, gemessen mit Hilfe der KOHLBERG-Skala, beeinflusste. Dabei wurde das Arbeitsklima als Verhältnis von sozialen Normen und individuellen Werten definiert. Je nachdem, wieweit die Arbeitenden hinsichtlich dieser Normen und/oder Werte übereinstimmen, so nehmen die Autoren an, wirkt der Demokratisierungsprozeß integrativ oder dissoziativ, fördert oder verhindert er bei den Beteiligten die Ausbildung von wechselseitigem Verständnis und Toleranz. Wenn die Arbeitenden die Normen ihrer Organisation kollektiv auf höherem Moralniveau begründeten, als sie hinsichtlich sozialer Probleme und Konflikte individuell argumentierten, werde deren moralkognitive Kompetenz durch die Organisationskultur gesteigert. D.h. es handelte sich um eine Übertragung des Konzepts der "moralischen Atmosphäre", das KOHLBERG und seine Mitarbeiter bei Interventionen in Schulen (und Gefängnissen) als "Nährboden" für Strukturtransformationen moralischer Urteile bestimmt hatten, auf Prozesse betrieblicher Demokratisierung.

Die arbeitsbezogenen Normen der Organisation wurden nicht nur nach dem moralischen Niveau ihrer kollektiven Begründung klassifiziert, sondern auch nach einigen weiteren Gesichtspunkten wie ihrer Legitimationsquelle, dem Grad ihrer Institutionalisierung und der Konzeption ihres Relationsgefüges mit zum Teil sehr feinen Abstufungen skaliert. Die zugehörigen Daten wurden durch "offene Tiefeninterviews" erhoben, zu deren Themen wahrscheinlich - dem Untersuchungsbericht ist hierüber wie über manche weitere wissenswerte Operation nichts zu entnehmen - auch die arbeitsbezogenen Werte der (46) Befragten (26 aus dem Bau-, 20 aus dem Textilbetrieb) gehörten. Diese Werte wurden nach ihrem Abstraktionsniveau geordnet - von der Präferenz guter Bezahlung und angenehmer Arbeitsbedingungen über die besondere Schätzung befriedigender Kollegenbeziehungen und einer freundlichen betrieblichen Atmosphäre bis hin zu professionellen und gesellschaftsbezogenen Orientierungen. Die individuelle Moralkompetenz wurde einmal mit Hilfe eines hypothetischen Dilemmas aus dem Arbeitsleben erhoben, das sich auf die Norm, hart zu arbeiten, bezog; zum anderen wurde

eine durch den Interviewpartner selbst geschilderte problematische Realsituation an seinem/ihrer Arbeitsplatz mit ihm/ihr unter moralischen Aspekten erörtert.

Das wichtigste Untersuchungsergebnis lautet: In beiden Betrieben werden die dominanten Normen der Organisation kollektiv überwiegend unterhalb, in keinem Falle oberhalb des individuellen Moralniveaus der befragten Beschäftigten legitimiert. D.h. die in den Untersuchungsbetrieben gefundenen Verhältnisse ließen es gar nicht zu, die zentrale Annahme der Verfasser zu überprüfen - was im Prinzip bereits durch das Querschnittsdesign ihrer Studie ausgeschlossen war.

Wir haben diese Studie hier nicht wegen ihrer wenig befriedigenden Resultate, sondern nur wegen einiger Spezifika ihrer theoretischen Konzeption und ihres methodischen Ansatzes präsentiert, die in künftige Forschungen zur Moral im Beruf bzw. Betrieb transferiert zu werden verdienen:

- Hinweise auf Merkmale betrieblicher "Kulturen", die die moralische Entwicklung der Arbeitenden beeinflussen dürften, wie
 - o Homogenität versus Heterogenität der Normen und Werte, die in der Organisation, ihren Unterabteilungen und (Sub-)Gruppen ihrer Mitglieder dominieren,
 - o Quellen, Arten und Niveaus kollektiver Legitimationen betrieblicher Normen;
- Erhebung arbeitsbezogener moralischer Orientierungen durch die Erörterung von Problemen und Konflikten, mit denen die Interviewpartner selbst an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sind.

Die Ausführung der Studie und ihre Darstellung in dem genannten Artikel hingegen lassen sehr viel zu wünschen übrig.

Das gilt sowohl für den theoretischen als auch für den empirischen Teil der Untersuchung, ebenso für den Zusammenhang von Theorie und Empirie. So werden die einzelnen Skalen zur Identifizierung von (kollektiven) Normen der Organisation und (individuellen) Werten ihrer Mitglieder weder a priori genügend trennscharf expliziert noch a posteriori auf deutlich voneinander unterscheidbare Phänomene angewandt. Objektive Rechtsverhältnisse, Organisations-, Technik-, (Arbeits)Markt- und Karrierestrukturen, deren Relevanz die Autoren am Anfang ihres Artikels noch hervorheben, bleiben hinterher unberücksichtigt. Das Niveau der Legitimation und der Grad der Institutionalisierung von Normen werden sowohl in der theoretischen Konzeption als auch in der empirischen Analyse ebenso miteinander vermengt wie kollektive und individuelle Orientierungen. Nicht alle theoretischen Vorgaben werden in der Empirie berücksichtigt, manche Interpretationen werden überhaupt nicht, andere wenig überzeugend belegt, die beiden Betriebe nicht systematisch, d.h. unter durchgehender Verwendung derselben Kategorien miteinander verglichen. Die kausalen Beziehungen zwischen dem Arbeitsklima und der moralischen Urteilsfähigkeit der Arbeitenden werden nicht einmal auf der theoretischen Ebene befriedigend geklärt; ihre empirische Untersuchung hätte ein Längsschnittsdesign erfordert.

Gerade dieser vielversprechende Ansatz läßt also besonders viele Fragen offen. Zu prüfen wäre unter anderem, wieweit die von den Verfassern vorgelegten Klassifikationsschemata in valide Instrumente zur Erhebung und Analyse betriebskultureller Bedingungen berufsmoralischer Sozialisation umgesetzt werden können.

Resümee: Moralische Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Sozialisationsbedingungen, Lern- und Verlernprozesse an der Basis des Beschäftigungssystems - Befunde, Vermutungen, Anregungen und Fragen

Im folgenden wollen wir vor allem versuchen, den "roten Faden" nachzuzeichnen, der die Fülle der vorgeführten Daten und Gedanken miteinander verbindet, um so zunächst jenen Überblick herzustellen, dessen es bedarf, wenn fruchtbare Fragen für die weitere Forschung formuliert, auch schon theoretische Begriffe und Annahmen spezifiziert sowie geeignete Erhebungs- und Auswertungsstrategien anvisiert werden sollen. Forschungsaufgaben werden in diesem (Unter-)Abschnitt nur nebenher (nochmals) genannt - hier möchten wir uns auf einige sich ad hoc aufdrängende Hinweise beschränken - und erst vor dem Hintergrund der anschließenden Synopse aller (d.h. auch der in den Teilen 2.1 und 2.2) referierten und diskutierten Studien (im Abschnitt 2.4) systematischer expliziert.

(1) Nach aktuellen Veränderungen in der Fabrik, im Büro und in den Verkaufsstätten, die mit der zunehmenden betrieblichen Anwendung neuer Informations- und Kommunikationstechniken zusammenhängen, ist zumindest die Möglichkeit nicht ausgeschlossen, daß künftig weite Bereiche vormals dequalifizierter restriktiver Tätigkeiten nicht nur requalifiziert, sondern auch (wieder) autonomer verrichtet werden (vgl. bes. KERN und SCHUMANN 1984; BAETHGE und OBERBECK 1986). Dadurch wächst den Beschäftigten eine erhöhte Selbstkontrolle und Verantwortlichkeit zu, die sie mehr oder minder rational - nur betriebsgebunden oder auch gesellschaftsbezogen - wahrnehmen können. Diese dem Beschäftigungssystem immanente Chance wird durch mehrere externe Strömungen verbessert: Diversifikation von Verbraucherwünschen, steigende Ansprüche an "Selbstverwirklichung" und Kommunikation in der Arbeit, Aufwertung der Umwelt.

Die bereits beobachtbaren Transformationen von Arbeitsstrukturen und Ausbildungsordnungen werden zuweilen als Tendenzen zur (Re-)Professionalisierung der betreffenden Arbeitskraftmuster bezeichnet. Dazu fehlt ihnen aber ein entscheidendes Merkmal: die korporative Selbstorganisation, Selbstverwaltung und Selbstkontrolle der Berufsgenossen. Es erscheint auch zweifelhaft, ob die individuelle und kollektive Autonomie und Verantwortlichkeit der in Betracht kommenden Kategorien von Beschäftigten wirklich durch die Etablierung von Berufs-

verbänden und eine entsprechende Verbandspolitik befriedigend gesichert werden könnte oder ob dazu nicht Humanisierungs-, Demokratisierungs- und Ökologiesierungsstrategien besser taugen.

(2) Auch unter den gegebenen Bedingungen der Lehrlingsausbildung und der Beschäftigung von Lehrabsolventen wurden in einem kürzlich abgeschlossenen Forschungsprojekt bei Facharbeitern generelle und arbeitsbezogene moralische Orientierungen festgestellt, die nach älteren Untersuchungen eher nur bei Angehörigen von Professionen und Absolventen von Hochschulen anzutreffen sind und - wie wir im vorigen Abschnitt (2.2) gezeigt haben - nicht einmal dort durchgängig erwartet werden können: Zwar zeigten Lehrlinge mehrerer Berufssparten fast ausnahmslos jene präkonventionellen und konventionellen Denkmuster, die auch sonst unter Jugendlichen vorherrschen (KLAGHOFER, OSER und SCHLÄFLI 1985), doch wurden schon bei rund 23jährigen Metallfacharbeitern moralkognitive Strukturen aller drei Ebenen identifiziert, d.h. auch dominant postkonventionelle Argumentationsformen ermittelt (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991). Auch ihre arbeitsbezogenen moralischen Urteile streuten über alle Niveaus und korrelierten dabei verhältnismäßig eng mit verschiedenen Formen des Kontrollbewußtseins (HOFF 1990). Aus diesen Befunden wurde für künftige Forschungen gefolgert,

- daß es auch bei Studien in subprofessionellen und subakademischen Berufen aussichtsreich sein dürfte, nach postkonventionell denkenden Personen zu fahnden, die auch berufliche und betriebliche Probleme auf diesem Niveau zu lösen versuchen und ihre Mitverantwortung für die gesellschaftlichen Konsequenzen ihrer Arbeitstätigkeit betonen,
- daß dabei auch moralische Urteile über konkrete Probleme zu eruieren wären, mit denen die einzelnen Befragten selbst an ihrem je spezifischen Arbeitsplatz konfrontiert sind, und
- daß sowohl auf der objektiven als auch auf der subjektiven Seite strukturelle Hintergründe dieser Urteile (z.B. basale Vorstellungen über die Steuerung und Koordination organisatorischen Handelns) erhoben werden sollten.

Weitere einschlägige Untersuchungen, die Grenzen und Persionen, aber auch sehr weitreichende Wirkungen moralischen Denkens und Handelns im Beruf erhellen, informieren über

- die weitgehend unkritische Sicht der eigenen Arbeitsprodukte auch durch im übrigen umweltbewußte Chemiefacharbeiter (HEINE und MAUTZ 1988, 1989),

- die Abwehr humanitärer Überlegungen durch Arbeitsvorbereiter (VOLMERG 1988),
- die permanente Diskriminierung und Stigmatisierung, auch moralische Verunglimpfung einzelner Erwerbstätiger durch ihre Kolleginnen oder/und Kollegen, bis hin zur Kündigung oder/und Erkrankung der "Opfer" (LEYMANN 1990; LEYMANN und TALLGREN o.J.), und
- moralische Regulative und Reaktionsbildungen, die ganze Berufsbiographien zu steuern vermögen (GIEGEL, FRANK und BILLERBECK 1988).

Diese Studien legen es nahe, den Bedingungen, speziell auch den betrieblichen Umständen weiter nachzugehen, unter denen derartige Segmentierungen, "Demoralisierungen" und "Moralisierungen" gehäuft auftreten, ihre - auch außerberuflichen - psychischen und sozialen Folgen genauer zu bestimmen sowie Interventionsstrategien (weiter) zu entwickeln und zu erproben.

(3) Einige Schritte in die bezeichnete Richtung wurden auch schon getan. So wurde bereits weitgehend erklärt, aufgrund welcher biographischer, auch berufsbiographischer Erfahrungen bestimmte Angehörige der hier interessierenden Berufsgruppen bestimmte moralkognitive Kompetenzen oder auch Defizite aufweisen; zudem wurde vereinzelt - unter Beteiligung von Sozialwissenschaftlern (als Beratern und Evaluatoren) - in berufliche Sozialisationsprozesse von Jugendlichen und Erwachsenen interveniert, um deren moralische Urteilsfähigkeit zu fördern, die Förderungseffekte spezifischer pädagogischer und organisatorischer Maßnahmen zu ermitteln, diese Maßnahmen zu optimieren und ihre Kenntnis zu verbreiten.

(a) Wie die Entwicklung anderer Komponenten der Persönlichkeitsstruktur, so wird nach vorliegenden Forschungen auch die Ontogenese moralischer Kompetenzen und Orientierungen durch Interaktionen von Selektions- und Sozialisationsvorgängen begünstigt oder behindert, und das geschieht vielfach kumulativ, auch gleich am Anfang der Berufsbiographie, d.h. beim Übergang aus der Schule in die Lehre und während der Ausbildungszeit.

So bevorzugen (jüngere) Jugendliche, die die allgemeinbildende Schule mit dem Hauptschulabschluß verlassen und noch vorkonventionell denken, häufig Berufe, die ihnen instrumentelle Gratifikationen versprechen, und landen in beruflichen Laufbahnen bzw. Sackgassen, die die weitere Entwicklung ihres moralischen Denkens und ihrer Berufsorientierungen erschweren; und so streben (ältere) Gymnasiasten mit postkonventionellen Denkansätzen und einem entsprechend breiteren Spektrum von Berufswahlmotiven vorrangig Tätigkeiten an, die

ihnen subjektiv sinnvoll erscheinen sowie selbständiges Handeln erlauben und verlangen (NUNNER-WINKLER 1981). Gelingt es solchen Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu ergattern, an dem ihnen verhältnismäßig viel Autonomie eingeräumt wird, dann werden ihre postkonventionellen Präferenzen verstärkt (LIND 1983, 1989).

Die sozialen Bedingungen moralischen Lernens während der Lehrzeit variieren von Beruf zu Beruf sowie mit der Betriebsgröße (MAYER, SCHUMM u.a. 1981). Sie könnten vor allem durch eine weitgehende Organisation der Ausbildung nach der Projektmethode verbessert werden, die durch relativ autonomes, auf soziale Ziele ausgerichtetes Lernen in der Gruppe gekennzeichnet ist (PÄTZOLD 1990) - soweit zugleich auf individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrollen, die differentielle Statuszuweisungen legitimieren sollen und allenfalls konventionelles Denken begünstigen (vgl. KADE 1979; EDWARDS 1972), zugunsten von förderungsbezogenen Lernerfolgsprüfungen verzichtet wird.

Berufliche Selbstbestimmung (im Sinne von Selbstkontrolle, Abwechslungsreichtum und Komplexität der Arbeit) erhöht auch noch bei erwachsenen Erwerbstätigen deren (subjektive) moralische Autonomie (KOHN und SCHOOLER 1983). Dabei wirken berufliche Erfahrungen zwar stets mit außerberuflichen Einflüssen zusammen; von ihnen gehen aber häufig entscheidende Anstöße aus, die auch bei Inhabern unterer und mittlerer betrieblicher Positionen - etwa bei Facharbeitern - postkonventionelle Reflexionen auslösen können (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991). Moralisch relevante Orientierungen, die aus einer traditionell "weiblichen" vorberuflichen Sozialisation resultieren, wie Präferenzen emotional getönter Sozialkontakte und fürsorgliche Hilfsbereitschaft, können in der durch Sachlichkeit und Konkurrenz geprägten Atmosphäre herkömmlicher Männerberufe nur mühsam bewahrt werden; häufig kommt es in dieser Situation zu Regressionen, zumindest zu Segmentierungen (WAGNER 1984).

Auch in weiteren Forschungsprojekten sollte

- sorgfältig nach Berufsgruppen und Betriebstypen differenziert,
- systematisch nach Differenzen zwischen manifesten Ausbildungs- und Erziehungszielen einerseits, Maßstäben statusbestimmender Lern-, Leistungs- und Verhaltenskontrollen andererseits gesucht sowie
- aufmerksam nach (zusätzlichen) Formen der Verarbeitung von Diskrepanzen zwischen vorberuflich erworbenen und beruflich zugemuteten moralisch relevanten Handlungsmustern Ausschau gehalten werden.

(b) Sozialstrukturelle Bedingungen stagnierender oder regressiver Entwicklungen moralischer Orientierungen wurden auch bei (angehenden) Berufssoldaten, Jugendlichen an hochrestriktiven Arbeitsplätzen und erwerbslos gewordenen Erwachsenen diagnostiziert.

So argumentierten Adoleszente, die sich freiwillig zur Bundeswehr gemeldet hatten, überwiegend konventionell (DÖBERT und NUNNER-WINKLER 1975). Konventionelle Denkfiguren beherrschten auch die Argumentationen länger dienender Berufssoldaten; die relativ rigiden moralkognitiven Strukturen, die diesen Soldaten die streng geregelte Welt des Militärs attraktiv erscheinen ließen, wurden durch den (wenig) geheimen Lehrplan des Kasernenalltags noch verstärkt und nicht etwa durch die eher aufgesetzte intentionale Weiterbildung zum demokratischen "Bürger in Uniform" - einer postkonventionellen Leitfigur - erschüttert oder gar überwunden (HEGNER, LIPPERT und WAKENHUT 1983). Selbst das für Offiziersanwärter obligatorische Studium vermag in dieser Hinsicht vermutlich bis heute wenig auszurichten: Vor rund zehn Jahren befragte Studierende einer Bundeswehrhochschule neigten jedenfalls vielfach zur moralischen Segmentierung und argumentierten angesichts militärtypischer Konflikte häufig auf präkonventionellem, allenfalls auf konventionellem Niveau (SENGER 1983).

Weiter: (Beruflich perspektivenarme) US-amerikanische Teenager, die neben dem Schulbesuch unqualifizierten, sehr belastenden Nebentätigkeiten nachgingen, zeigten nach einiger Zeit wenig Rücksicht auf ihre Mitmenschen, zynische Einstellungen zu ihrer Arbeit, moralisch fragwürdige Arbeitspraktiken, gesteigerten Konsum von Alkohol und anderen Drogen sowie überdurchschnittliche Kriminalität (STEINBERG u.a. 1982; GREENBERGER und STEINBERG 1986). Und: Personen, die nach Jahren ununterbrochener Erwerbstätigkeit erstmals arbeitslos wurden, verloren mit ihrem Arbeitsplatz auch ihr Vertrauen zur Gesellschaft und fanden letzteres auch nicht wieder, nachdem sie erneut Arbeit erhalten hatten (BRAGINSKY und BRAGINSKY 1975). In beiden Fällen führte die Vorenthaltung bzw. der Entzug sozialer Wertschätzung, d.h. der zentralen Voraussetzung moralischer Höherentwicklung unter anderem dazu, daß die betroffenen Personen ihrer sozialen Umwelt nun ihrerseits den wünschenswerten Respekt versagten bzw. (weitgehend irreversibel) entzogen. Neuere Untersuchungen vorwiegend weiblicher Erwerbspersonen im (expandierenden) Dienstleistungssektor deuten allerdings auf die Möglichkeit hin, daß vorübergehende Arbeitslosigkeit bereits heute, erst recht künftig weniger demoralisierend wirkt als früher, weil sie (wie Teilzeitarbeit) zunehmend als normal betrachtet wird (EDER und MUTZ 1990). Zu untersuchen bleibt, ob, wie weit und unter welchen Bedingungen Männer sich in ähnlicher Weise umorientieren.

(c) Aus dem zuletzt resümierten Befund darf nicht der Umkehrschluß gezogen werden, daß auch die Arbeit selbst die moralische Entwicklung der Arbeitenden immer weniger beeinflußt: Auch die befragten arbeitslosen Frauen definierten sich durchaus als Erwerbspersonen; gerade junge Frauen sind heute nicht nur erwerbstätig, um materiell unabhängig zu sein, sondern möchten sich im Beruf auch persönlich weiterentwickeln (vgl. bes. BAETHGE u.a. 1988); und die überwiegende Mehrzahl der (westdeutschen) Jugendlichen würde auch dann arbeiten, wenn für ihren Lebensunterhalt anderweitig gesorgt wäre (vgl. z.B. NUNNER-WINKLER 1981). Darum sind Interventionen in berufliche Sozialisationsprozesse von Auszubildenden und Erwerbstätigen auch im Interesse ihrer moralischen Förderung unvermindert aktuell.

Einige solcher Interventionen wurden als wissenschaftlich begleitete Modellversuche ausgeführt und in Veröffentlichungen dokumentiert. Aus ihnen geht unter anderem hervor,

- daß eine Erziehung zu verantwortlicher Technikgestaltung und -anwendung zu kurz greift, wenn sie sich auf rationales Argumentieren beschränkt, vielmehr müssen die alternativen Möglichkeiten den Adressaten auch in Form emotional ansprechender ästhetischer Symbole nahegebracht werden (GERDS 1989) - diese Ebene effektiver (affektiver) Beeinflussung moralischer Vorstellungen ist auch in Untersuchungen pädagogisch ungesteuerter Prozesse beruflicher Sozialisation zu berücksichtigen;
- daß moralpädagogische Kurse moralkognitive Progressionen bei Auszubildenden (wie auch sonst) allenfalls nach längerer Zeit auszulösen vermögen, daß sie solche Fortschritte aber - vor allem durch Konfliktthematisierung, Wertreflexion und Gesprächstraining - bereits innerhalb relativ kurzer Fristen in wichtigen Hinsichten vorbereiten können und daß ihre Erfolgchancen wachsen, je stärker sie die betrieblich-berufliche Lebenswelt der Lehrlinge reflektieren bzw. in diese integriert sind (weil dann zunehmend mehr soziale Entwicklungsbedingungen moralischer Urteilsfähigkeit wirksam werden und ihr Einfluß sich verstärkt), daß sich aber gleichzeitig die Möglichkeiten ihrer Realisierung verringern (vgl. bes. OSER und ALTHOF 1986);
- daß erwachsene Erwerbstätige
 - o durch "subjektive Tätigkeitsanalysen" (nach ULICH 1981), d.h. durch die Beteiligung an Diskussionen, in denen Mitglieder von Arbeitsgruppen ihre Tätigkeiten nach einer Reihe von Merkmalen, zu denen auch wesentliche Bedingungen moralkognitiver Entwicklung gehören, gemeinsam bewerten, und durch ihre Mitwirkung entsprechenden Umgestaltungen dieser Tätigkeiten, sowie

o durch die turnusmäßige Ausübung von Vorgesetztenfunktionen

zur Ausbildung komplexerer Formen moralischen Denkens angeregt werden können (BAITSCH 1985); und

- in welchen Dimensionen, auf welchen Ebenen und mit welchen Abstufungen (potentiell) berufsmoralisch sozialisierende Organisationsnormen erfaßt werden könnten - vom Niveau der Begründung dieser Normen über ihre Legitimationsquelle und ihren Institutionalisierungsgrad bis hin zu den Vorstellungen der Organisationsmitglieder über das Gefüge ihrer Relationen (HIGGINS und GORDON 1986).

(d) In einer Reihe der hier berücksichtigten Studien wird auf die Möglichkeit bzw. auf das Faktum sozialstrukturell folgenreichen kollektiven moralischen Lernens in teilautonomen Teams, wie sie den neuen Arbeitskonzepten entsprechen, hingewiesen. Derartige Hinweise finden sich unter anderem bei LEYMANN (1990), PÄTZOLD (1990), SCHLÄFLI (1986), BAITSCH (1985) sowie HIGGINS und GORDON (1986). Dabei wird eine unserer Grundannahmen (vgl. 1.2(9)), auf die wir bereits bei der Exposition unseres gesellschaftstheoretischen Rahmens (im Abschnitt 1.3) in allgemeiner Form eingegangen sind und die durch Argumente aus der labour process debate (siehe unter 2.1) arbeitsbezogen untermauert werden könnten, nicht nur prinzipiell und bereichsspezifisch bestätigt, sondern auch aktualisiert: Gerade in beruflichen Ausbildungsstätten und Arbeitsorganisationen scheinen sich Chancen kooperativer Interaktion und Kommunikation (deren Strukturen dann individuell angeeignet und reflektiert werden können) wieder zunehmend zu bieten. Solche Chancen wären deshalb in künftigen Untersuchungen noch gründlicher zu erhellen, als das bisher geschehen ist.

(e) Auch sonst haben sich unsere Annahmen über Bedingungen moralischer Sozialisation auch jenseits jenes Kontextes bewährt, innerhalb dessen sie erstmalig im Zusammenhang überprüft worden sind (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991): Auch die Ergebnisse aller übrigen einschlägigen Untersuchungen sprechen für diese Hypothesen. Zugleich weisen sie aber auf wichtige Differenzierungen und Ergänzungen hin, deren Bedeutung weiter geklärt werden sollte. Dabei wären vor allem fünf Fragestellungen weiter zu verfolgen, weil ihre Behandlung besonders fruchtbare Einsichten verspricht. Sie betreffen

- das moralsozialisatorische Potential verschiedener Arten und unterschiedlicher Konsequenzen von Lernprozeß-, Lernerfolgs-, Leistungs- und Verhaltenskontrollen in der Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit,

- geschlechtsspezifische Prozesse moralischer Sozialisation in typischen Männer- und Frauen- sowie "androgynen" Berufen (also: moralische Entwicklungen männlicher Jugendlicher und Erwachsener in "Männerberufen", Moralentwicklung junger Männer in Frauenberufen, junger Frauen in "Frauenberufen" usw.),
- Einflüsse spezieller symbolischer Repräsentationen moralisch relevanter Gehalte auf die (berufs)moralische Sozialisation,
- konkrete Möglichkeiten, Bedingungen moralkognitiver Progressionen durch berufspädagogische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen zu verbessern oder überhaupt erst herzustellen, und
- Feinstrukturen moralisch sozialisierender Arbeitsmilieus.

2.4 Zwischenbilanz: Forschungsperspektiven

Wir wollen hier nicht nochmals zusammenfassen, was wir an den Enden der vorhergehenden Abschnitte schon einmal zusammengefaßt haben; dabei käme vermutlich ein wenig informativer blasser "abstract" heraus. Vielmehr möchten wir nun versuchen, vor dem Hintergrund der behandelten einschlägigen Literatur

- (1) die eingangs entfaltete Fragestellung bzw. Gegenstandsbestimmung zu reformulieren, zu präzisieren und zu fokussieren,
- (2) untersuchungsbedürftige Variablenzusammenhänge, Einzelvariablen und, soweit möglich, auch schon wesentliche Variablenausprägungen genauer zu charakterisieren sowie aussichtsreiche Strategien der Erhebung und Auswertung diesbezüglicher Daten anzugeben,
- (3) differenzierende Merkmale zu nennen, die bei der Auswahl von Untersuchungstichproben in Betracht gezogen werden sollten, und
- (4) Probleme des Untersuchungsdesigns zu erörtern.

Dabei sollen einige schon jetzt sinnvoll erscheinende Vorentscheidungen expliziert und legitimiert werden. Sie beziehen sich teils generell auf Untersuchungen in unserem Forschungsfeld, teils speziell auf jenes Forschungsprojekt, das wir selber anvisieren. Im übrigen geht es darum, jene Punkte zu spezifizieren, die durch die im Kapitel 3 wiederzugebenen Auswertungen vorliegender Interviewtranskripte und Beobachtungsprotokolle, vor allem aber auf der Grundlage künftig zu erhebender Daten weiter zu erhellen wären.

ad (1): Allgemein können die Gegenstände wünschenswerter weiterer Recherchen angesichts unseres gegenwärtigen Wissensstandes wie folgt gekennzeichnet werden: Zu untersuchen sind

- objektive, betriebliche und berufliche, auch wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedingungen
- der Bereitstellung, Ausbildung und Anwendung subjektiver moralischer Potentiale zu berufsbiographischen und betrieblichen Entscheidungen (soweit diese Potentiale für die Regulation und Koordination betrieblicher und gesellschaftlich relevanter Handlungen unerlässlich erscheinen),

und zwar vor allem

- bei jüngeren Männern und Frauen
- auf unteren und mittleren Hierarchieebenen
- in verschiedenen Tätigkeitsbereichen.

Dieser Gegenstandsbestimmung liegen die - durch die analysierte Forschungsliteratur gestützten - Annahmen zugrunde,

- daß sowohl die moralischen Erfordernisse als auch die zugehörigen Selektions-, Sozialisations- und Applikationsbedingungen stark nach Tätigkeitsbereichen divergieren,

- daß anspruchsvolle moralische Desiderate prinzipiell auch - in einzelnen Bereichen vielleicht sogar in besonderem Maße¹ - unterhalb höherer Hierarchiestufen sowie von Erwerbstätigen ohne professionelle Organisation und/oder Hochschulstudium erfüllt werden können,
- daß dies am ehesten bei jüngeren Jahrgängen zu erwarten ist und
- daß junge Männer und Frauen hierfür vielfach verschiedene subjektive Voraussetzungen mitbringen und deshalb unterschiedliche objektive Bedingungen geschlechtsspezifisch verarbeiten.

Folglich wären in künftigen Forschungen vor allem tätigkeitstypische moralische Anforderungen, Orientierungen, Kompetenzen, Handlungs- und Lernchancen zu eruieren - möglicherweise mit der langfristigen Perspektive einer hiervon ausgehenden Klassifikation oder Typologie von Arbeits- und Laufbahnstrukturen -; weiterhin wäre geschlechtstypischen Mustern der Verarbeitung solcher tätigkeitsspezifischer Anforderungen und Chancen besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

In unserem eigenen Forschungsprojekt möchten wir - neben der Erfüllung oder Verfehlung elementarer moralischer Desiderate bestimmter Arbeitsrollen - vor allem die Mobilisierung bzw. Blockierung derjenigen moralischen Orientierungen und Kompetenzen betrachten, die die (kooperative) Sicherung des Ablaufs und Zusammenhangs jener betrieblichen Funktionen überschreiten, die allein durch partikuläre Unternehmenszwecke legitimierbar erscheinen, und auf die Durchsetzung gesamtgesellschaftlicher Interessen bzw. von Standards universeller Rationalität gerichtet sind, diese zumindest berücksichtigen und nicht verletzen. Dazu zählen

- der Wunsch nach einer gesellschaftlich nützlichen Tätigkeit und
- das Bewußtsein komplexer Verantwortung, d.h. postkonventionelles Denken, sowie
- die Verfügung über entsprechende Strategien individuellen und kollektiven Handelns.

Solche Potentiale können sowohl durch die Organisation selber - zumindest in einzelnen Positionen - gefordert und gefördert als auch - aus vorberuflichen und außerbetrieblichen Erfahrungen erwachsen und durch überbetriebliche Institutionen (z.B. Gewerkschaften und Berufsverbände) gestützt - gegen innerorganisatorische Zumutungen der Verfolgung partikularer Ziele in Handlungen umgesetzt, unter Umständen auch weiterentwickelt werden. Durch diese Untersuchungsperspektive soll von vornherein das Risiko eingeschränkt werden, daß aus der Studie nur Erkenntnisse resultieren, deren Verwertung allenfalls den wirtschaftlichen Erfolg einzelner Unternehmen zu steigern vermag, deren ausschließliche Berücksichtigung zugleich aber gesamtgesellschaftliche Irrationalität - im Sinne (sub)systemisch parzellierter Steuerung

¹ Diese Möglichkeit drängt sich zumindestens demjenigen auf, der die Untersuchungsbe- funde von KAUFMANN, KERBER und ZULEHNER (1986) über die gerade unter jüngeren Führungskräften in der Privatwirtschaft vorherrschende opportunistische Erfolgsorientierung und Amoralität mit den empirisch gestützten Spekulationen von BAETHGE (1991) über die zunehmende "Moralisierung" beruflicher Arbeit durch Auszubildende und junge Lehrabsolventen vergleicht.

und insofern organisierter Verantwortungslosigkeit bzw. Verantwortungsrestriktion - vermehrt.

Zu fragen wäre dann nach den Faktoren, von denen es abhängt, ob, inwiefern und wie weit Erwerbstätige, auch Beschäftigte an der betrieblichen Basis,

- die Verrichtung ihrer beruflichen Funktionen als Erfüllung gesellschaftlicher Aufgaben betrachten und betreiben, d.h. nicht nur die Prozesse, sondern auch die Produkte ihrer Arbeit und deren Verwendung reflektieren,
- sowohl bei ihren berufsbiographischen Entscheidungen als auch bei ihren alltäglichen Arbeitsvollzügen darauf achten, wie die allgemeinen Zielsetzungen und Praktiken ihrer Organisation sowie deren funktions- und positionsspezifische Aufgabendefinitionen sich zu den eigenen Wertpräferenzen verhalten, und
- in relativer Autonomie verantwortlich handeln.

Dabei interessieren unter anderem solche Positionen, deren Anforderungen allein jene Personen gerecht zu werden mögen, die ihre Arbeit nicht nur - aufgrund welcher äußerer Ursachen und/oder inneren Motive auch immer - so verrichten, daß sie nicht gegen universelle Moralprinzipien verstoßen, sondern die sich vielmehr bewußt an derartigen Prinzipien orientieren. Weil angenommen werden kann, daß nicht erst eine professionelle Organisation, sondern auch schon eine stärkere berufliche Identifikation, d.h. eine auch fach-, nicht nur betriebsspezifische Arbeits(markt)orientierung die Autonomie des Arbeitshandelns und der Wahrnehmung berufsbiographischer Chancen steigert, wäre auf berufliche "commitments" besonders zu achten, die diesseits und jenseits rein betrieblicher Bindungen verpflichtend wirken.

ad (2): Auch bei einer derart gewendeten Untersuchungsperspektive sind weiterhin jene vier Variablenkomplexe abzudecken, denen sich bereits die einleitenden Fragen dieses Textes (im Abschnitt 1.1) zuordnen lassen und nach denen wir auch unsere Darstellung und Diskussion relevanter Studien (in den Abschnitten 2.2 und 2.3) strukturiert haben. Es sind dies

- (a) berufs-, betriebs-, tätigkeits- usw. -spezifische objektive soziale Probleme, die nur moralisch lösbar erscheinen, ihre Struktur und die hieraus sich ergebenden Anforderungen an die Handlungspotentiale und -muster der Akteure,
- (b) deren faktische Orientierungen, Kompetenzen und Handlungsweisen,

- (c) berufliche, betriebliche und gesellschaftliche Handlungsbedingungen und -barrieren, sowie
- (d) gegebene Bedingungen, Bedingungskonstellationen und Konstellationssequenzen der Ontogenese der betreffenden Orientierungen usw. (damit werden zugleich Ansatzpunkte berufspädagogischer, personalpolitischer und arbeitsorganisatorischer Interventionen erhellt).

Diesen Gegenstandsbereichen wenden wir uns nun nochmals nacheinander zu und prüfen vor dem erreichten Forschungsstand, was darin im einzelnen genauer zu untersuchen wäre, sowie, welche Erhebungs- und Auswertungsmethoden hierfür besonders geeignet erscheinen.

ad (a): Um moralische Anforderungen in Arbeitsorganisationen zu bestimmen, wären in einem ersten Schritt tätigkeits(bereichs)spezifische Probleme zu identifizieren, für deren Lösung die Beteiligten moralische Standards beanspruchen bzw. bei der die Beanspruchung moralischer Standards erwägenswert erscheint. Solche Probleme können vor allem aus Kontroversen um Aufgabendefinitionen (einschließlich von Festlegungen zulässiger Mittel und Verfahren) abgeleitet werden. Berufliche Aufgaben werden nicht zuletzt dann zum Gegenstand von Auseinandersetzungen, wenn ihre Erfüllung

- zentrale gesellschaftliche Werte tangiert,
- Expertenkompetenz voraussetzt, damit externe Kontrolle limitiert, folglich Selbstkontrolle und Engagement erfordert, außerdem
- im Spannungsfeld heterogener Erwartungen, wie sie sich unter anderem in allgemeinen Rechtsvorschriften, Ansprüchen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen sowie formellen und informellen innerorganisatorischen Normen niederschlagen, geleistet werden muß und auch aus diesem Grunde Autonomie verlangt.

Zunächst ist also nach derartigen Problemen zu suchen, deren Lösung tendenziell komplexe Verantwortlichkeit impliziert und postkonventionelle Orientierungen voraussetzt, sind der Charakter, das Gewicht und die Interrelationen der genannten Aspekte und einander überschneidenden Referenzen zu ermitteln.

In einem zweiten Schritt müßte dann danach gefragt werden,

- welche Formen der Handlungsregulation und -koordination die Akteure für die Bearbeitung der betreffenden Probleme faktisch präferieren,
- um nachfolgend wenigstens tentativ zu prüfen,
- wieweit die präferierten Modi zur Problemlösung geeignet sein dürften und
 - welche ihnen möglicherweise vorzuziehen wären.

Wenngleich die vorgeschlagene Strategie der Problemsuche die Identifizierung besonders "moralverdächtiger" Zonen von Arbeitsorganisationen verspricht, ist also jeweils gründlich zu eruieren, wieweit die Orientierung an moralischen Maßstäben, insbesondere individuelle Mo-

ralität wirklich benötigt wird und nicht andere Regulative wie kollektive Haftung, rechtliche Regelungen, Interessenkoordinationen oder durch Medien kanalisierte Anschlußrationalität genügen. Soweit (dennoch) faktisch moralisiert wird bzw. (individuelle) Moralität unerlässlich erscheint, sind deren geforderte und/oder erforderliche Strukturen anschließend möglichst genau zu erfassen. D.h. es reicht dabei nicht aus, festzustellen, ob es sich (nicht doch nur) um eine Aufgabe handelt, mit der lediglich eine einfache Verantwortung, eine "Pflicht" verbunden ist, die auf der Grundlage konventioneller Moral befriedigend erfüllt werden kann, oder um eine komplexe Funktion, deren Bewältigung "Verantwortlichkeit" und folglich postkonventionelles Denken voraussetzt, auch nicht, die vorrangig berücksichtigten bzw. zu berücksichtigenden Zentralwerte oder Moralprinzipien (wie Fürsorge, Achtung der Menschenwürde und Gerechtigkeit) zu bestimmen; vielmehr sind darüber hinaus funktionsspezifische Muster der Verwirklichung dieser Grundsätze im Kontext einer widerständigen Materie und widersprüchlicher Erwartungen zu (re)konstruieren.

Die Vielfalt der zu erhellenden Perspektiven realer Akteure und die Gefahr, bei der unvermeidlich ein wenig spekulativen Suche nach rationalen Formen der Lösung der gefundenen Probleme Irrwege einzuschlagen, legen es nahe, gerade zur Erhebung dieses Variablenbereichs aus einer Vielzahl von Informationsquellen - Gesetzes- und Verordnungstexten, verbandlichen und betrieblichen Dokumenten, Expertengesprächen und -kolloquien, Einzelinterviews und Gruppendiskussionen, Betriebserkundungen und Arbeitsbeobachtungen - zu schöpfen. Aufschlußreiche Hinweise auf jene Moral, die die Unternehmen selbst von ihren Beschäftigten erwarten, bieten die Kriterien betrieblicher Selektion. Auch sie sollten möglichst aus mehreren Perspektiven - zumindest aus denen der "Täter", d.h. der Personalleiter usw., und ihrer "Opfer", der Betroffenen selbst - eruiert werden.

ad (b): Weil die faktischen moralischen Orientierungen, Kompetenzen und Handlungsweisen der Arbeitenden auf tätigkeitsspezifische Profile moralischer Anforderungen bezogen werden sollen, sind sie innerhalb desselben kategorialen Rahmens zu beleuchten wie diese, d.h. zunächst einmal: als eher konventionelle oder postkonventionelle Kognitionen, also als Präferenzen nach partikularen Normen und Werten oder nach universellen Prinzipien bzw. als deren aufgabenspezifische Konkretisierungen zu erfassen. Insgesamt sollten auf dieser Ebene folgende Dimensionen unterschieden und ihre Relationen betrachtet werden:

- Wahrnehmung und logische Verknüpfung relevanter sozialer Perspektiven
(unvollständig, umfassend; inadäquat, angemessen)
- Interpretation der eigenen Arbeitsrolle und Arbeitsmarktposition
(primär betrieblich, primär beruflich, primär klassen- bzw. schicht-"theoretisch")

- generelle Vorstellungen über die Handlungssteuerung und -kontrolle in Arbeitsorganisationen
(d.h. über Organisationsziele, Umweltbezüge, Handlungsspielräume, Veränderungsmöglichkeiten usw.)
- Vorstellungen über eigene Kontrollchancen
(generell, berufsbiographisch, arbeitsbezogen: allgemein, situationsspezifisch; individuell, kollektiv)
- Berufsethos/Selbstzuschreibung von Verantwortlichkeit/Entscheidungstendenz
(Verantwortungsbereiche: Arbeitsprozesse, Arbeitsprodukte und deren Verwendung, sonstige externe Konsequenzen betrieblichen Handelns;
Verantwortungsübernahme: Verleugnung von Verantwortlichkeit, Delegation, Alleinent-scheidung, Diskurs, Partizipation)
- moralisches Bewußtsein sensu KOHLBERG
(generell, berufsbiographisch, arbeitsbezogen: allgemein, situationsspezifisch; individuell, kollektiv)
- moralisch relevantes Handeln und Verhalten und dessen Folgen
(innerhalb und außerhalb der Organisation).

Als wichtigste Informanten müssen hierzu die Arbeitenden selbst befragt werden; nur über deren tatsächliche Handlungs- und Verhaltensmuster und -folgen sind außerdem Auskünfte durch Interviews mit Kollegen und mit Vorgesetzten, u.U. auch mit Untergebenen zu gewinnen. Für die einzelnen Aspekte moralisch relevanter Orientierungen und Kompetenzen kommen Erhebungsverfahren und -instrumente unterschiedlicher Standardisierungsgrade in Betracht: Arbeitsbezogene soziale Perspektivenübernahme, Arbeitsrollenverständnis, Selbstverortung auf dem Arbeitsmarkt, subjektive Konzeptionen von Arbeitsorganisationen und betrieblich/beruflichen Verantwortungsbereichen sowie berufsbiographisches, arbeitsbezogen-situationsspezifisches und kollektives moralisches Denken sollten - als bisher wenig erforschte, zum Teil auch vielgestaltige Phänomene - wenig standardisiert (unter anderem durch Gruppendiskussionen) erhoben werden; für die Erhebung (und Auswertung) des Kontrollbewußtseins und der übrigen Aspekte moralischer Urteilsfähigkeit liegen dagegen bereits erprobte halbstandardisierte Verfahren vor (HOFF und HOHNER 1992; COLBY, KOHLBERG u.a.

1987; GIBBS und WIDAMAN 1982; SPANG und LEMPert 1989)², auf die auch in künftigen Studien (nach allenfalls geringfügigen Modifikationen) zurückgegriffen werden könnte. Formen des Umgangs mit beruflicher Verantwortung lassen sich wahrscheinlich sogar mit tätigkeitsspezifisch adaptierten Versionen des voll standardisierten Ethos-Fragebogens von OSER u.a. (1991) valide identifizieren.

ad (c): Erleichterungen und Behinderungen moralischer Handlungsregulation und -koordination - vor allem auch der Übernahme komplexer Verantwortung und der Berücksichtigung postkonventioneller Standards - in Arbeitsorganisationen sind auf allen Ebenen sozialer Aggregation zu suchen: auf internationalen, nationalen, regionalen und lokalen (Produkt- und Arbeits-)Märkten, in strukturpolitischen Gegebenheiten und Maßnahmen von Staaten, Ländern und Kommunen, in branchen- und unternehmenstypischen wirtschaftlich, technisch, organisatorisch und kulturell definierten Handlungsspielräumen und Restriktionen, in hierarchischen Beziehungen und in egalitären Aktionsbündnissen von Angehörigen bestimmter (gesellschaftlicher oder betrieblicher) Funktions- und Statusgruppen. Hieraus resultieren tätigkeitstypisch verschiedene Konstellationen von Chancen und Schranken der Realisierung moralischer Potentiale.

Ganz generell gilt auch für die Arbeitssphäre, daß die Moral es dann leichter hat, wenn sie nicht (auch) für Funktionen beansprucht wird, die sich mit anderen Mitteln (wie dem Recht, Interessenkoalitionen und symbolisch generalisierten Medien) eher erfüllen lassen - hierauf sollte darum auch aus diesem Grunde geachtet werden. Im einzelnen wären vor allem die Ebenen des Unternehmens, der Abteilung usw. nach Möglichkeiten und Begrenzungen moralisch regulierter Ko-Operationen verschiedener Akteure und Gruppen zu untersuchen; dabei sollte (unter anderem) Fragen wie diesen - wiederum tätigkeitsspezifisch - nachgegangen werden:

- Wie sind die leitenden Strategien, mittels deren das Management das unternehmerische Formalziel der Gewinnmaximierung oder -sicherung bzw. des rentablen Wirtschaftens verfolgt, nach moralischen Maßstäben einzuschätzen? Welche moralisch brisanten Aspekte der Politik des Unternehmens sowie seiner internen Organisations- und Prozeßstruktur werden im Unternehmen selbst systematisch tabuisiert oder höchstens strategisch erörtert?
- Wieweit können die Unternehmen die Arbeitsleistungen und das arbeitsrelevante Verhalten der Beschäftigten extern steuern und kontrollieren? Wieweit machen sie von dieser Mög-

² Die entsprechenden hochstandardisierten Tests - z.B. von KRAMPEN (1981) für das Kontrollbewußtsein und von LIND (1976) für die moralische Urteilsfähigkeit - verfehlen u.E. wesentliche Aspekte dieser Orientierungen und Kompetenzen. Zu ihrer Kritik siehe auch die genannten Manuale von HOFF und HOHNER (1992) sowie SPANG und LEMPert (1989).

lichkeit Gebrauch, und wie weit vertrauen sie auf die Selbststeuerung und -kontrolle der Arbeitenden? Wie weit sind sie auf deren Vertrauenswürdigkeit angewiesen und deshalb genötigt, deren intrinsische - unter Umständen auch moralische - Motive in gewissem Maße zu berücksichtigen, zumindest zu tolerieren?

- Welche Chancen haben die Arbeitenden selbst, bestehende Arbeitsformen, Karriere- und Betriebsstrukturen sowie Unternehmensziele individuell oder kollektiv (unter Umständen gestützt auf Gewerkschaften, Berufsverbände oder/und politische Bewegungen, Gremien und Instanzen) im Sinne ihrer Orientierungen zu verändern? Wie weit kommt das Management realen und potentiellen Organisationsmitgliedern in dieser Hinsicht von sich aus entgegen?
- Wie verhalten sich die manifesten, "offiziellen" Ziele der Organisation als ganzer sowie die entsprechenden expliziten Aufgabenstellungen für verschiedene ihrer Mitglieder(kategorien) zu den faktisch angewandten Maßstäben statusbestimmender Leistungs- und Verhaltenskontrollen?

Zur Beantwortung derartiger Fragen wäre - wegen der Mehrdimensionalität und partiellen Latenz der angesprochenen Tatsachen und Eventualitäten - wiederum das gesamte Arsenal von Erhebungsmethoden einzusetzen, das sich bereits für die Erfassung der Anforderungsstrukturen empfahl.

ad (d): In der Auseinandersetzung mit Chancen und Restriktionen moralischen Handelns (wie sozialen Handelns überhaupt) wird immer auch moralisch Relevantes gelernt; insofern sind diese Handlungsvoraussetzungen zugleich Bedingungen moralischer Sozialisation. Hierüber, insbesondere über moralisch sozialisierende Einflüsse verschiedener Faktoren auf dem untersten, interpersonalen Niveau sozialer Aggregation, sind wir durch einschlägige Forschungen bereits relativ gut informiert (vgl. Abschnitt 2.3). Demgemäß brauchen wir uns im Hinblick auf diesen Variablenkomplex nicht darauf zu beschränken, eine noch wenig geordnete Liste untersuchungsrelevanter Dimensionen und Fragestellungen vorzulegen, sondern können systematischer ansetzen.

Auf der Tabelle 2 sind die für die berufliche Sozialisation wichtigsten Varianten der (bekanntesten) sozialen bzw. soziobiographischen Bedingungen moralischer Ontogenese in allgemeinen Formulierungen angeführt. Da die berufliche Sozialisation (im engeren Sinne) erst im Jugendalter beginnt, in dem die Heranwachsenden zumindest vorkonventionelle, oft auch schon konventionelle Orientierungen ausgebildet haben, da ferner nach wie vor ungeklärt erscheint, ob und wie innerhalb der konventionellen Ebene sinnvoll weiter nach Entwicklungsstufen differenziert werden kann, und da die vorliegenden soziobiographischen Erklärungen moral-

kognitiver Progressionen sich zudem, soweit sie überhaupt nach Entwicklungsphasen differenzieren, nur auf die Übergänge von der vorkonventionellen zur konventionellen und von hier zur postkonventionellen Ebene beziehen, wird in der Tabelle ebenfalls nur zwischen jenen Varianten unterschieden, die zu diesen Übergängen führen dürften. Weiterhin werden jeweils "negative" Ausprägungen charakterisiert, von denen anzunehmen ist, daß sie die Entwicklung des moralischen Denkens eher behindern als vorantreiben.

Tabelle 2: Soziobiographische Bedingungen und Barrieren der Entwicklung moralischer Orientierungen

Bedingung	Bedingungsvarianten nach ihrem erwarteten Einfluß		
	Förderung des Übergangs zum		Behinderung der moralischen Entwicklung
	konventionellen Denken	postkonventionellen Denken	
zuverlässige Wertschätzung versus Geringwertschätzung, Indifferenz oder Unberechenbarkeit	konstante emotionale Zuwendung und soziale Anerkennung zumindest als Mitglied/Rolleninhaber der sozialen Einheit, der sowohl die sozialisierenden als auch die sozialisierten Personen angehören, vor allem durch Autoritätspersonen	permanente Wertschätzung als mündiges Subjekt, einzigartige und vertrauenswürdige Person, zumindest durch peers	Abneigung, Ablehnung oder Gleichgültigkeit sowie unvorhersehbarer Wechsel zwischen Wertschätzung und Geringschätzung oder Indifferenz
manifeste versus latente Konflikte	offene Konfrontation mit Gegensätzen zwischen individuellen oder sozialen Interessen einerseits, sozialen Normen oder/und kulturellen Werten andererseits	(individuelle) Verwicklung in explizite Widersprüche zwischen normativen Erwartungen oder Wertvorstellungen oder beiden	Artikulation allenfalls von Interessengegensätzen, Unterdrückung, Umlenkung oder Verdrängung von normativen Erwartungen und Wertvorstellungen
zwanglose versus eingeschränkte Kommunikation	freie Äußerung und unvoreingenommene Prüfung von Interpretationen und Applikationen problemlos anerkannter sozialer Normen	Diskurs über die Legitimität problematisierter Geltungsansprüche sozialer Normen oder/und kultureller Werte	tendenziell monologische Dominanz einzelner Personen (gruppen), Versuche manipulativer Beeinflussung von Personen und Gruppen
partipative versus direkte Kooperation	Mitentscheidung im Rahmen problemlos anerkannter sozialer Normen	Mitwirkung an der Veränderung bestehender oder der Schaffung neuer interpersonaler, organisatorischer oder institutioneller Normen	Unterdrückung anderer Personen, eigene Unterordnung, Konkurrenz
adäquate versus inadäquate Zuweisung und Zurechnung von Verantwortung	vertrauensvolle, klare und fähigkeitsangemessene Zuweisung transparenter Aufgaben, Zurechnung faktischer Handlungen, Unterlassungen, Handlungsergebnisse und -folgen, die vor allem andere Personen oder soziale Einheiten betreffen, leicht miteinander kompatibel sind und konsensuell bewertet werden	vertrauensvolle, klare und fähigkeitsangemessene Zuweisung komplexer Aufgaben, Zurechnung faktischer Handlungen usw., die sowohl die eigene Person als auch andere Menschen oder soziale Einheiten betreffen, schwer miteinander kompatibel sind und kontrovers bewertet werden	Mißtrauen, Unklarheit, Unterforderung, Überforderung, unkontrolliertes Gewährenlassen, fehlende oder falsche Zurechnung von Handlungen usw.

Die auf der Tabelle getrennt dargestellten Bedingungen kommen in der Realität vielfach nur "gebündelt" vor bzw. sind überhaupt nur analytisch zu trennen. So repräsentieren bestimmte Formen sozialer Auseinandersetzungen nicht nur bestimmte Varianten der Konfliktmanifestation, sondern auch der Wertschätzung, der Kommunikation und der Partizipation; und so impliziert komplexe Verantwortlichkeit Vertrauen, d.h. einen Hinweis auf (wahrscheinliche) Wertschätzung, dazu häufig manifeste Erwartungskonflikte, Kommunikations- und Partizipationschancen (vgl. auch die einleitenden Bemerkungen zum Abschnitt 3.2). Zusätzlich sollte zumindest bei der Thematisierung sozialer Konflikte und Probleme sowie bei der Kommunikation zwischen emotional ansprechenden (und daher vermutlich meist mehr motivierenden) ästhetischen Symbolisierungen und (wahrscheinlich in der Regel weniger entwicklungsfördernden) rein intellektuellen Ausdrucksformen unterschieden werden (vgl. GERDS 1989; NITSCHKE 1991)³.

Arbeitsspezifische Konkretisierungen dieser Bedingungen und Bedingungsvarianten (die wie die zuvor angesprochenen Handlungsbedingungen prinzipiell auf allen Niveaus sozialer Aggregation identifizierbar sind) können hier nur exemplarisch und stichwortartig bezeichnet werden. So zeigt sich

- die gewährte Wertschätzung unter anderem
 - o in dem Verhältnis betrieblicher Mentoren zu ihren Schützlingen,
 - o in dem Vertrauen des Managements zu den Arbeitenden,
 - o in den Kriterien, nach denen betriebliche Lernprozesse, Lernerfolge, Arbeitsleistungen und Verhaltensweisen kontrolliert, und in den Konsequenzen, die aus den Ergebnissen solcher Kontrollen gezogen werden, sowie
 - o in dem Betriebsklima/der Unternehmenskultur insgesamt;
- die Konfliktrepräsentation in informellen und institutionalisierten Auseinandersetzungen um strukturelle Probleme von Wirtschaftsunternehmen (wie Arbeitsteilung, Statusdistribution, Belastung, Entlohnung, Unfallverhütung, Arbeitsplatzsicherheit, Mitbestimmung, Umweltschutz, Produktwahl und Verkaufsstrategien) auf verschiedenen betrieblichen und überbetrieblichen Ebenen;

so variieren

³ Daß die angeführten 'Faktoren' nicht nur die Differenzierung und Integration moralischer Denkmuster vorantreiben, sondern auch die Entwicklung psychodynamischer Voraussetzungen diesbezüglicher Handlungsweisen beeinflussen, erscheint evident. Wie ihre Varianten und deren Kombinationen sich im einzelnen auf die betreffenden Motivationsstrukturen auswirken, wäre weiterer Überlegungen und Untersuchungen wert.

- die Chancen zur Kommunikation und Partizipation (außerdem) systematisch
 - o mit der Arbeitsorganisation (Einzel- versus Gruppenarbeit, strikte Subordination versus lockere Koordination arbeitender Individuen und "Kollektive") und
 - o mit dem Institutionalisierungsgrad von Mitspracherechten und Einflußchancen betrieblicher Interessenvertretungen und überbetrieblicher Vereinigungen;

und so wird

- komplexe Verantwortlichkeit an Schnittstellen betrieblicher Funktionsbereiche auch schon auf unteren Hierarchiestufen (z.B. Reparaturfacharbeitern) und auf mittleren Rängen (z.B. Industriemeistern)

zugeschrieben.

In weiteren Forschungen wären die genannten Variablen und Varianten nach ihrer Art und Stärke, ihrer arbeitsplatz-, betriebs- und berufstypischen sowie berufsbiographischen Konfiguration detailliert zu erfassen; auch müßte ihr Verhältnis zu vor- und außerberuflichen Einflußfaktoren bzw. zu deren erwartbaren Auswirkungen auf die untersuchte Gruppe berücksichtigt werden. Erste Schritte in diese Richtung sind im nächsten Kapitel (3.) dokumentiert.

Schon hier sei jedoch daran erinnert, daß die angeführten Bedingungen zwar die Entwicklung der moralischen Urteilsfähigkeit befriedigend erklären, daß die Ausbildung einer entsprechenden Handlungskompetenz aber möglicherweise von zusätzlichen sozialen Voraussetzungen abhängt, nach denen erst noch zu suchen wäre. Das gilt auch schon für Faktoren, auf deren Wirksamkeit die Entwicklung jener berufsmoralisch relevanten Orientierungen zurückzuführen ist, die - wie "subjektive Organisationstheorien" - weder in das Stufenmodell KOHLBERGs (auch nicht gewisser Modifikationen dieses Modells) eingeordnet werden können noch - wie das Kontrollbewußtsein - bereits ontogenetisch hinreichend erhellt sind (vgl. bes. HOFF, LEMPert und LAPPE 1991, Abschnitt 3.2.3). Vielleicht helfen hier die genaue Nachzeichnung und ätiologische Rekonstruktion moralischer Fehlentwicklungen, wie wir sie anhand einschlägiger Studien (im Abschnitt 2.3) behandelt haben, einerseits, und die begleitende Beobachtung und Evaluation berufspädagogischer, arbeitsorganisatorischer und personalpolitischer Modellversuche andererseits am schnellsten weiter.

Als Datenquellen kommen wiederum alle bereits unter (a) aufgezählten Verfahren in Betracht. Sie sollten auch zur wechselseitigen Kontrolle eingesetzt werden. Zur möglichst trennscharfen Unterscheidung von im voraus, d.h. per definitionem schwer voneinander abgrenzbaren Ausprägungsgraden empfiehlt sich auch bei den sozialen Entwicklungsbedingungen moralischer Urteilsfähigkeit die Methode der nachträglichen "komparativen Validierung", die sich bereits

bei der Feindifferenzierung von Niveaus dieser Kompetenz selbst bewährt hat (vgl. SPANG und LEMPERT 1989). Sie könnte auch bei größeren Stichproben zumindest in Zweifelsfällen angewendet werden.

ad (3): Als Auswahlkriterien für Untersuchungsstichproben sind prinzipiell alle "griffigen", d.h. ohne aufwendige vorgängige Recherchen erfaßbaren Merkmale in Erwägung zu ziehen, mit denen moralisch relevanten Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Sozialisationsbedingungen nachweislich oder höchstwahrscheinlich variieren. Einige solcher Merkmale wurden bereits bei der Redefinition des Gegenstandsbereichs wünschenswerter weiterer Forschungen beansprucht. Dabei wurden das Alter, die Hierarchieebene, das dominante Organisationsprinzip der Tätigkeit und das Ausbildungsniveau zur Eingrenzung herangezogen und das Geschlecht sowie der Tätigkeitsbereich als wesentliche Differenzierungskriterien genannt: Es sollten jüngere Beschäftigte auf unteren und mittleren betrieblichen Rängen untersucht werden, die weder professionell organisiert noch akademisch ausgebildet sind; und dabei sollte insbesondere zwischen Männern und Frauen sowie zwischen verschiedenartigen Tätigkeitsbereichen verglichen werden. Doch wodurch sind Tätigkeitsbereiche definiert, die hinsichtlich ihrer moralischen Relevanzen als in sich relativ homogen betrachtet werden können und zugleich markant voneinander divergieren?

Hierzu wurde im vorliegenden Text (bzw. in den darin behandelten Studien) bereits eine ganze Reihe von Bestimmungsmerkmalen bzw. Unterscheidungskriterien in Anspruch genommen. Prinzipiell kommen mindestens die folgenden Merkmale in Betracht, die hier grosso modo in der Sequenz abnehmender "Griffigkeit" angeordnet sind:

- Wirtschaftssektor wie Produktion (Landwirtschaft, Handwerk, Industrie), Handel, Verwaltung und (andere) Dienstleistungen,
- Branche (wie Baugewerbe, Metallindustrie und Banken),
- Beruf (Maschinenschlosser, Einzelhandelskauffrau usw.),
- konkrete Tätigkeit (wie Montage von Einzelstücken und Reparatur von Werkzeugmaschinen oder Verkauf von Schuhen),
- Betriebsgröße (nach der Anzahl der Beschäftigten),
- Organisationstyp (rigide versus lose gekoppelt bzw. kontextgeschlossen versus kontextoffen usw.),
- Abteilung (wie Automatendreherei und Einkauf),
- Rekrutierungsfeld/vorgängige Sozialisation der Arbeitenden (Herkunftsschicht, allgemeine Schulbildung, Berufsausbildung, evtl. Berufserfahrung oder/und Dauer der Betriebszugehörigkeit),
- Karrieremuster (eher instabil, eher stabil) bzw. Arbeitsmarktposition (eher ungünstig, eher günstig) bzw. Arbeitsmarktsegment (sekundär, primär: betrieblich, beruflich/fachspezifisch) und

- private Lebenswelt (ländlich, städtisch; durch die Arbeitsstruktur inhaltlich, zeitlich, sozial mehr oder minder determiniert/restringiert).

- Abteilung (wie Automatendreherei und Einkauf),

Weiterhin kann innerhalb der gewählten Alters- und Statusgruppe feiner differenziert sowie nach Regionen (wie Bayern, Berlin, Nordrhein-Westfalen und der französischen Schweiz) unterschieden werden.

Keines der genannten Merkmale genügt für sich allein, um eine sinnvolle Stichprobenauswahl zu ermöglichen; deshalb sind jeweils mehrere Auswahlkriterien miteinander zu kombinieren. Welche Kriterien dabei im einzelnen berücksichtigt werden sollten, ist jenseits ihrer leichten Anwendbarkeit nach der Stärke ihres erwartbaren Zusammenhangs mit den in der betreffenden Studie fokussierten Variablenkomplexen (Anforderungen usw.) bzw. mit deren besonders interessierenden Konstellationen (z.B. Konvergenz vs. Divergenz zwischen erforderlichen und faktischen Orientierungen) zu entscheiden (wonach wohl sonst?). In jedem Falle wären möglichst kontrastierende Wirtschaftsbereiche und -zweige, Berufe, Organisationen, Abteilungen, Arbeitsgruppen bzw. Kategorien von Arbeitenden oder Auszubildenden zu untersuchen. Was in einem einzelnen Forschungsprojekt in dieser Hinsicht kaum geleistet werden kann, ließe sich im Rahmen eines Verbunds von zwei oder mehreren Projekten realisieren, wenn der "gemeinsame Nenner" der beteiligten Projekte auch hinsichtlich der Definition der zu untersuchenden sozialen Einheiten genau genug festgelegt würde. Nur dann bestünden auch gute Aussichten, über mehrere Wirtschaftssektoren, Branchen und Berufe hinweg vergleichbare Ergebnisse zu erzielen.

Vor allem für explorative Zwecke kommen Einzelfallstudien mit Personen in Betracht, die im Laufe ihrer bisherigen Arbeitsbiographie oder/und im Rahmen ihrer derzeitigen Berufstätigkeit mit sehr widersprüchlichen betrieblichen und gesellschaftlichen Erwartungen hinsichtlich der zu erfüllenden (bzw. zu verletzenden) moralischen Standards konfrontiert worden sind oder/und werden, d.h. deren Berufsweg in moralisch relevanten Dimensionen durch eklatante Brüche gekennzeichnet war oder/und deren Arbeitssituation zur Zeit der Untersuchung (wie bei Frauen in "Männerberufen" und umgekehrt) durch gravierende Rollenkonflikte bestimmt ist und die sich hiermit in sehr unterschiedlicher Weise auseinandergesetzt haben oder/und immer noch "herumschlagen"⁴. Gerade für diese Studien empfiehlt sich eine sequentielle Auswahlstrategie im Sinne des "theoretical sampling" (vgl. z.B. CORBIN und STRAUSS 1990).

ad (4): Das Design einer Untersuchung hängt mit allen zuvor erörterten Punkten zusammen: Es richtet sich wesentlich nach der Fragestellung und den zu erfassenden Variablen, und es

⁴ Die Fruchtbarkeit solcher Fallstudien wird durch die behandelten Untersuchungen von RAVEN (1989; n = 4), KOHLBERG und HIGGINS (1984; n = 4) und BAITSCH (1985; n = 8) eindrucksvoll demonstriert.

muß selbst bei der Stichprobenauswahl berücksichtigt werden. Deshalb haben wir auch in den vorhergehenden Passagen mehrfach Aspekte des Untersuchungsdesigns angesprochen. Grundsätzlich können in bezug auf unseren Gegenstandsbereich unterschieden werden:

- analytische Untersuchungen gegebener Verhältnisse und Veränderungen einerseits, Interventionsstudien andererseits,
- Untersuchungen von sozialen Einheiten als ganzen und von einzelnen Personen,
- Studien über ausgewählte Variablen(zusammenhänge) bei größeren Stichproben und umfassendere Untersuchungen relativ weniger Einzelfälle,
- Querschnitt- und Längsschnittstudien,
- deskriptive (explorative, entdeckende, hypothesengenerierende) und explikative (auf Falsifikation angelegte, begründende, hypothesenprüfende) Untersuchungen.

In der Forschungspraxis werden häufig Kombinationen oder Kompromisse zwischen den genannten Alternativen bevorzugt. Wir wollen hier eigene Präferenzen andeuten und damit Anknüpfungspunkte möglicher Ergänzungen durch und Kooperationen mit anderen Projektgruppen hervorheben: Uns schwebt eine analytische Untersuchung moralischer Sozialisationsprozesse, insbesondere der Bedingungen und Behinderungen der Ausbildung und beruflich/betrieblichen Anwendung postkonventioneller Kompetenzen und Orientierungen (vgl. unter (1)) bei Personen in - mehrdimensional und auf verschiedenen Aggregationsniveaus zu erfassenden - sozialen Kontexten produktiver Tätigkeiten vor. Dabei denken wir an eine Sequenz von verhältnismäßig "vollständig" (und aus mehreren Quellen) erhobenen und ausgewerteten Einzelfällen. Die betreffenden Daten sollen durch einmalige Erhebungen pro Fall gesammelt werden; d.h. ein Längsschnitt ist nicht vorgesehen. Wieweit unsere Befunde jenseits von Beschreibungen auch Erklärungen liefern, wird sich zeigen - jedenfalls meinen wir nicht, sozialwissenschaftliche Erklärungen setzen stets die Analyse von Massendaten voraus (vgl. HOPF 1985).

Diese noch sehr vage Absicht sei durch Kennzeichnungen denkbarer Alternativen von diesen abgegrenzt, durch Hinweise auf verfügbare Ressourcen plausibel gemacht und durch exemplarische Präzisierungen verdeutlicht: Prinzipiell kommt jeder der unter (2) thematisierten Variablenkomplexe für eine gesonderte Untersuchung in Betracht, in die dann eine größere Anzahl von Fällen einbezogen werden könnte. Informativer erscheinen freilich (mit kleineren Stichproben auszuführende) Studien von Beziehungen, die zwischen (mindestens) zweien dieser Komplexe bestehen, vor allem Vergleiche zwischen erforderlichen bzw. geforderten und verfügbaren moralischen Orientierungen oder moralisch relevanten Handlungsmustern sowie Untersuchungen von Zusammenhängen zwischen subjektiven Potentialen moralischen Handelns (einschließlich moralisch relevanter berufsbiographischer Entscheidungen) und ihren sozialen Entwicklungsbedingungen im Beruf, aber auch in der vor- und außerberuflichen Umwelt von Arbeitenden und Auszubildenden. Dabei sollte generell versucht werden, post-

konventionelle Erfordernisse und Kompetenzen bzw. deren ontogenetische Voraussetzungen in concreto auf den fokussierten Hierarchieebenen zu identifizieren und im Beschäftigungssystem zu lokalisieren. Besondere Aufmerksamkeit wäre dem kollektiven moralischen Lernen in teilautonomen Projektteams von Lehrlingen, die nach neuen Ausbildungsordnungen ausgebildet, und in Arbeitsgruppen von Erwerbstätigen, die nach neuen Arbeitskonzepten beschäftigt werden, (unter spezieller Berücksichtigung von Kontrollformen und -konsequenzen) zu widmen. Unser eigenes Vorhaben wird demgegenüber voraussichtlich tendenziell einerseits den Gesamtzusammenhang der relevanten Variablen umfassen und dementsprechend wenig Fälle einbeziehen, andererseits Sozialisationsprozesse (als Interaktionen zwischen sozialen Bedingungen und individuellen Kompetenzen) akzentuieren (das legt bereits das Programm des Instituts für Bildungsforschung nahe, in dessen Rahmen das geplante Projekt ausgeführt werden soll). Für ein Querschnittsdesign haben wir uns unter anderem wegen der vorgesehenen Laufzeit der Untersuchung entschieden, die relativ kurz bemessen ist (bis Anfang 1995). Die hiermit verbundenen Schwierigkeiten einer validen Erhebung und Rekonstruktion weiter zurückliegender Sozialisationsprozesse könnten wir zumindest teilweise umgehen, wenn wir uns hinsichtlich der Vergangenheit von vornherein auf subjektive Konzepte der Untersuchungspersonen bezüglich ihres eigenen berufsmoralischen Lernens konzentrierten und diese Konzepte zu den - eher wenigen - auch retrospektiv relativ zuverlässig erfaßbaren objektiven Bedingungen moralischer Sozialisation in Beziehung setzten, um hinsichtlich der Gegenwart zwar ebenfalls subjektive Perzeptionen berufsmoralischer Anforderungen und ihrer Bewältigung zu erfassen, diese dann aber auf einen eher "dicht" ermittelbaren sozialen Kontext (d.h. auf die formale Struktur und die kommunikative Kultur der unmittelbaren Arbeitsumwelt und der Organisation sowie auf das weitere gesellschaftliche Umfeld) zu beziehen. Im übrigen hoffen wir auf die Kompensation von Defiziten unserer Studie durch Abstimmungen zumindest mit einzelnen anderen Forscherteams.

3. Fallstudien und Bedingungsanalysen:

Auswertungen vorliegender berufsbiographischer Daten

Nach der einschlägigen Literatur differieren moralisch bedeutsame Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Sozialisationsbedingungen in der gesellschaftlich organisierten Arbeit insbesondere danach, ob die Arbeitenden primär als Mitglieder formaler Organisationen im engeren Sinne, (privat)wirtschaftlicher Unternehmen und Betriebe agieren oder in stärkerem Maße überbetrieblichen, das heißt vor allem: beruflichen oder professionellen Regelungen folgen, für deren Gestaltung und Überwachung in erster Linie staatliche Instanzen oder - soweit es sich um professionalisierte Berufe handelt - Verbände der Berufsangehörigen zuständig sind. Welche Koordinations- und Kontrollfunktionen dabei dem/der einzelnen überlassen bleiben bzw. zugemutet werden, über welche Handlungs- und Lernchancen er/sie verfügt, ist damit aber noch nicht festgelegt, sondern variiert jeweils erheblich. Wie wir gesehen haben, können sowohl Unternehmen als auch Parlamente, Behörden und Berufsverbände Erwerbstätige mit weitreichenden Befugnissen ausstatten und weitgehend darauf vertrauen, daß diese sozial verantwortlich agieren, oder aber sie weisen ihnen relativ genau fixierte Aufgaben zu und kontrollieren deren Erfüllung ziemlich minutiös. Wie die betrachtete Literatur ebenfalls zeigt, kann jedoch davon ausgegangen werden, daß Arbeitsstrukturen und Arbeitsbiographien tendenziell und ceteris paribus - das heißt vor allem: bei gleicher Abhängigkeit bzw. Unabhängigkeit vom Markt sowie gleicher hierarchischer Position bzw. Ausgangslage - umso weitere Spielräume für individuelles Handeln eröffnen, ja individuelle Entscheidungen geradezu erzwingen und damit möglicherweise umso höhere moralische Anforderungen stellen, häufig auch bessere Chancen für moralisches Lernen bieten, je weniger sie rein betrieblich definiert und je mehr sie zudem beruflich oder gar professionell reguliert und deshalb unmittelbarer durch gesellschaftliche Funktionen der Güterproduktion oder Dienstleistung bestimmt sind und infolge ihrer dann meist mehrfachen Referenzen auch eine größere Komplexität besitzen.

Demgemäß haben wir im vorigen Kapitel zunächst relevante organisations-, unternehmens- und betriebswissenschaftliche Studien thematisiert und erst anschließend professions- und berufssoziologische Untersuchungen besprochen. Ähnlich wollen wir es auch hier halten: Wir beginnen mit der Analyse von Interviewtranskripten, die besonders über unterschiedliche Organisationsstrukturen und hierauf bezogene individuelle Handlungsmuster sowie deren moralische und moralsozialisatorische Implikationen informieren (3.1), und stellen danach Resultate einer Sekundärauswertung von größtenteils schon früher aufbereiteten, durch verschiedene Verfahren erhobenen Materialien aus einer Längsschnittstudie dar, die vor allem Hinweise auf berufs- und tätigkeitsspezifische moralische Anforderungen und Sozialisationsbedingungen liefert (3.2).

Die Datenbasis und die Zielsetzungen dieser Prozeduren wurden schon im Vorwort skizziert: Die zuerst analysierten Interviewtranskripte stammen aus einem Seminar über "Betriebliche Bedingungen moralischen Lernens", in dem Studierende mit sehr verschiedenartiger beruflicher Vergangenheit anhand eines zuvor gemeinsam erarbeiteten Leitfadens einander gegenseitig über moralisch bedeutsame Ausbildungs- und Berufserfahrungen befragten; die nachfolgend ausgewerteten, auf teilstandardisierten Arbeitsbeobachtungen, Arbeiterinterviews und Expertengesprächen fußenden detaillierten Fallbeschreibungen sowie die ergänzend beanspruchten Primärdaten lagen aus der Berliner Facharbeiterstudie (HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991) vor, in der rund 20 junge Metallfacharbeiter sieben Jahre lang auf ihren ebenfalls stark divergierenden Berufswegen, in ihren korrespondierenden privaten Biographien und ihrer Persönlichkeitsentwicklung "verfolgt" worden waren (siehe auch Abschnitt 2.3). Beide Male beabsichtigen wir, einige Schritte über die Ergebnisse unseres Literaturstudiums hinauszugelangen, insbesondere, zentrale Begriffe und Annahmen unserer theoretischen Konzeption empirisch wenn auch nicht im strengen Sinne zu prüfen, so doch ihre heuristische Fruchtbarkeit zu illustrieren und sie zugleich zu präzisieren, zu differenzieren, unter Umständen auch zu modifizieren, sowie Desiderate und Möglichkeiten weiterer Forschungen genauer zu bestimmen. Ihnen ist auch hier wieder ein besonderer Schlußabschnitt (3.3) gewidmet.

3.1 Moralisch relevante soziale Konflikte, faktische und mögliche Problemlösungen, Selektions- und Sozialisationsprozesse in Arbeitsorganisationen verschiedener Ausbildungs- und Tätigkeitsbereiche - Berichte von vier "Aussteigerinnen"

Die fallanalytische Interpretation von vier Schilderungen der subjektiven Erfahrung von Organisationsklimata

Bei der Präsentation der fallanalytischen Interpretation handelt es sich lediglich um eine Darstellung von Ergebnissen. Auf eine genauere Illustration der verwendeten Methoden wollen wir hier verzichten. Statt dessen möchten wir einige allgemeine Hinweise zu den gewählten Verfahren voranstellen und die begrenzte Reichweite unserer Analysen hervorheben.

Die ausgewerteten Interviews wurden im Rahmen eines wirtschaftspädagogischen Seminars mit Studenten geführt, die über eine berufliche Ausbildung und dementsprechende berufliche Erfahrung verfügten und darüber berichteten. Es handelte sich bei den Interviews zwar um relativ offen geführte - thematisch blieben sie jedoch auf den Zeitraum der Ausübung einer Tätigkeit in einer bestimmten Abteilung resp. einer bestimmten Organisation beschränkt. Diese Art der Datensammlung hat eine Reihe von Mängeln, die wir bei der Auswertung zu berücksichtigen hatten und die zu Abstrichen bei der Ergebnisfindung führten. Die Interviewsituation im Seminar selbst konnte schon auf Seiten des/der Befragten die Unterstellung von Gruppendruck hervorrufen¹ und eine soziale Erwünschtheit der Antworten zur Folge haben. Bei Fragen, die implizit Werturteile nahelegten, wurde dies zu einem besonderen Problem. Eine weitere Schwierigkeit ergab sich aus der subjektiven Produktion der Angaben im Interview. Zwar ermöglicht dies einen besseren Einblick in die individuelle Verarbeitung der beruflichen und betrieblichen Erfahrungen, die Aussagen erweisen sich jedoch hinsichtlich ihres Gehalts an Informationen über höher aggregierte Daten (z.B. Konfliktstrukturen oder Kontrollformen im Betrieb, dessen Gewinnspannen, Rechnungswesen usw.) als stark ergänzungsbedürftig. Es fehlen korrigierende Einschätzungen von anderen Personen aus der beschriebenen Organisation sowie weitere Daten (z.B. Betriebsgliederungspläne, Statistiken, Stellenbeschreibungen usw.), die Aufschluß über den Gesamtzusammenhang des betrachteten sozialen Systems hätten geben können. Das gleiche gilt auf der Ebene der Person selbst. Auch hier fehlten uns wichtige Informationen über deren gesamten Lebenslauf, insbesondere auch zum schulischen und beruflichen Werdegang. Der vielleicht größte Mangel liegt in der retrospektiven Erhebungsweise.

¹ auf der anderen Seite zu einer Über-Vorsicht des Interviewers in diesem Punkt.

Es erscheint somit schwierig, die mitgeteilten Gründe für frühere Entscheidungen und die aus der Gegenwart konstruierte Art des damaligen Verhaltens als Daten über die geschilderte Vergangenheit anzunehmen. Die Art der Auswertungen der Fälle läßt sich eher als grob statt als feinanalytisch bezeichnen, d.h. die Interviewtexte wurden nicht extensiv und sequentiell interpretiert, sondern sie wurden nach Auffälligkeiten auf verschiedenen Ebenen abgesucht:

- nach Besonderheiten des Darstellungsstils, d.h. welche Art der Beschreibung wählt eine Person, wie beschreibt sie damit sich und ihr Umfeld;
- nach Besonderheiten der erzählerischen Kartierung bzw. Figurierung von Handlungsepisoden aus dem betrieblichen Kontext; sowie
- nach häufig wiederkehrenden Deutungsmustern bei der Beschreibung des Verhältnisses der Person zur Organisation.

Leitende Gesichtspunkte der folgenden Darstellung sind

- die Reorganisation der mitgeteilten objektivierbaren Daten auf der Zeitachse (vom Eintritt in einen Betrieb bzw. in eine Abteilung bis zum Austritt) und der Versuch einer Rekonstruktion von relativ verobjektivierbaren Verlaufsmustern und Verlaufsdynamiken innerhalb der Organisation sowie
- der Verzicht auf die Einnahme eines moralischen Standpunktes zugunsten der Rekonstruktion des impliziten moralischen Gehalts der subjektiven Bezugnahme auf die betriebliche Realität sowie dieser selbst, d.h. der bei der Auswertung eingenommene moralische Standpunkt sollte nur soweit reichen, wie er zum inneren Verständnis der Fälle notwendig erschien. Einer darüber hinausgehenden moralischen Wertung der betrachteten sozialen Realität haben wir uns - soweit wie möglich - zu enthalten versucht.

Inhaltlich standen vier Problempunkte im Vordergrund der Auswertung, die auch das Gliederungsprinzip der folgenden Einzelfalldarstellungen abgeben:

- (1) Am Anfang steht ein kurzer Überblick zum schulischen und beruflichen Werdegang der befragten Person, der sich auf die Rekonstruktion der wichtigsten objektivierbaren Ereignisdaten bezieht. Es soll dabei lediglich auf ein grobes Verlaufsmuster geschlossen werden.
- (2) Darauf folgt die Darstellung und Rekonstruktion der wichtigsten Merkmale der im Bericht im Vordergrund stehenden Organisation sowie der in der Schilderung der Konflikte implizit unterstellten Relevanzstrukturen dieses sozialen Systems.

- (3) Anschließend wird eine Korrelierung der Effekte des in der Organisationsstruktur enthaltenen sozialen Klimas² auf die motivationale Einbindung bzw. Nicht-Einbindung der befragten Person und dem ihr verfügbaren berufsbiographischen Entwicklungshorizont versucht.
- (4) Den Abschluß bildet die ebenfalls tentative Rekonstruktion der Auswirkungen des Organisationsklimas³ auf relevante Bedingungen der soziokognitiven (moralischen) Entwicklung der Beschäftigten, zumindest: der betreffenden Anforderungsstruktur sowie der gegebenen Ausprägungen von Bedingungen moralischer Sozialisation.

Fall 1: Frau E. - Groß- und Außenhandelskauffrau in einem mittelständischen Unternehmen

(1) Frau E. berichtet im Interview über ihre Ausbildung als Groß- und Außenhandelskauffrau, die sie über das Arbeitsamt vermittelt bekam. Es handelte sich dabei nicht direkt um eine betriebliche Lehre, sondern um eine Kombination von schulischer und praktischer Ausbildung, die auf mehrere Institutionen verteilt wurde: a) die Berufsschule, b) eine private Wirtschaftsschule, mit der das Arbeitsamt kooperierte und c) verschiedene Betriebe, die Plätze für halbjährige Praktika zur Verfügung stellten.

Frau E. berichtet im Interview ausschließlich über ihr Praktikum. Dabei widerspricht sie deutlich ihren Angaben zum Ausbildungsprogramm. Sie nennt das Praktikum im Textilgroßhandelsbetrieb 'A' als einziges und scheint dort, zumindest deuten einige Bemerkungen⁴ darauf hin, länger als

² Von Organisationsklimata (siehe zu diesem Terminus die zusammenfassende Abhandlung von CONRAD und SYDOW 1984) dürften wir hier eigentlich nicht reden. Allgemein werden damit kollektiv geteilte Perzepte beschrieben. Da wir nur über einzelne Berichte über eine Organisation verfügen, sind wir lediglich imstande, relativ spekulativ aus den implizit in den Schilderungen enthaltenen Hintergrundsannahmen der Befragten auf ein allgemeineres Wahrnehmungsmuster zu schließen.

³ Hier taucht ebenfalls das schon genannte Problem auf, allerdings etwas verändert: Wie können Daten, die ausschließlich subjektive Wahrnehmungen protokollieren, Hinweise auf Organisationsklimata entnommen werden, die zudem noch von als objektive Sachverhalte zu wertende Angaben über die Ausprägung von moralisch relevanten Entwicklungsbedingungen differenziert werden müßten. Selbst ein fein säuberliches Auseinanderhalten der vielschichtigen Sinnebenen einer Interview-Erzählung scheint hier kaum auszureichen. Die Untersuchung des Zusammenhangs von Organisationsklimata als 'kollektive Perzepte', moralisch relevanten Einflußgrößen betrieblicher Sozialisation und dem subjektiven Anschließen scheint uns allerdings unverzichtbar zu sein - denn gerade die Art der intersubjektiv geteilten Wahrnehmung von Handlungschancen und -bedingungen ist ein wesentlicher Bestimmungsfaktor der tatsächlich vorliegenden Ausprägung der moralischen Handlungsspielräume.

⁴ So erwähnt sie im Zusammenhang von häufigen Fehlzeiten ihre Anwesenheit im Betrieb zur Sommer- wie zur Weihnachtszeit.

ein halbes Jahr gearbeitet zu haben. Neben diesen Unwägbarkeiten hinsichtlich der genauen Verbleibsdauer im Ausbildungsbetrieb ist die im Interview (zur Komplexitätsreduktion der Erzählung) vorgenommene Selektion auf das Praktikum problematisch. Letzteres kann in bezug auf die berufliche Sozialisation von Frau E. lediglich ein Mosaikstein gewesen sein. Insbesondere das übergeordnete Ausbildungsprogramm hat den Einfluß der Struktur des Großhandelsbetriebs in ihrem Falle wahrscheinlich stark relativiert⁵. Will man also herausfinden, welche spezifischen Auswirkungen die berufliche Erfahrung im Textilgroßhandelsbetrieb 'A' auf Frau E. als Groß- und Außenhandelskauffrau hatte, ist man in einer schwierigen Lage. Es scheint einiges dafür zu sprechen, daß sie von vorneherein eine größere Distanzierungschance zur Praktikumsstelle gehabt haben wird als direkt dort angestellte Auszubildende, deren berufliche Sozialisation stärker durch den betreffenden Betrieb bestimmt werden. Bezogen auf Frau E. müßte die erste Frage nach ihrer beruflichen Sozialisation dahingehend gestellt werden, welche spezifischen Einflüsse von dem durch das vom Landesarbeitsamt getragene Ausbildungsprogramm auf die berufliche Einstellung und Werthaltung von Frau E. ausgingen und ob bestimmte ihrer Reaktionsweisen im Praktikum von da aus erklärt werden können. Desweiteren muß noch auf den Umstand verwiesen werden, daß Frau E. vor Beginn der Ausbildung ein Studium nach drei Semestern abgebrochen hat⁶. Auffällig ist daran, daß sie in bezug auf ihre Mitschüler (in der Maßnahme) den Begriff "Versager-Gesellschaft" verwendet. Frau E. rechnet sich selbst einer Personengruppe zu, die sich durch einen 'nicht-nahtlosen', abweichenden Lebensverlauf auszeichnet⁷. Zudem kommt darin eine tatsächliche Unentschiedenheit, eine auf mangelndem Interesse beruhende berufliche Desorientierung zum Ausdruck, die sich im Abbruch des Studiums, aber auch in der Nicht-Weiterverfolgung des erlernten Berufes niederschlägt. Eine Beurteilung ihrer beruflichen Situation ist auch insofern schwierig, als Informationen über ihre jetzige Studienmotivation fehlen. Auch die von ihr geäußerte Lustlosigkeit bei der Arbeit im Großhandelsbetrieb, die Wahrneh-

⁵ Frau E. verweist im Interview z.B. auf erhebliche Fehlzeiten wegen vorgetäuschter Krankheit. Dabei unterstellt sie, daß Auszubildende nicht in gleichem Maße versucht hätten, über die Vortäuschung von Krankheit besonderen Belastungen (z.B. Inventuren) zu entgehen. Es ist u.E. sehr plausibel anzunehmen, daß Frau E. sich dabei auf ihren Sonderstatus als Praktikantin verlassen konnte.

⁶ Sie erwähnt nicht, was sie studiert hat. Die Anlage des Interviews verhindert jedoch, Hypothesen hinsichtlich der Frage zu entwickeln, worauf das Verschweigen des Studienfaches verweist. Da die Fokussierung von vorneherein (s. Interviewer-Stimulus) auf die Ausbildung erfolgte, kann dies auch einer Antizipation von vermeintlichen Fragerelevanzen auf seiten der Befragten geschuldet sein.

⁷ Auffällig ist in dem Zusammenhang auch, daß sie Motorrad fuhr und das als non-konform interpretiert. So vermutet sie, daß ihre Arbeitskollegen, aber auch die Firmenleitung dieses Hobby als 'extravagant' empfunden hätten. Sie verweist dabei auf den Kontrast ihrer Kleidung beim Vorstellungsgespräch und ihrer Motorradkluft.

mung von Eintönigkeit und Langeweile könnten von vorneherein dem Umstand geschuldet sein, daß Frau E. ohne reifliche Vorüberlegung sich auf das Ausbildungsprogramm eingelassen hat, aber wenig intrinsische Motivation besaß.

(2) Der Textilgroßhandelsbetrieb 'A' zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

Belegschaft: 120 Beschäftigte, 15 Auszubildende, 2 PraktikantInnen (über Ausbildungsprogramm), 25 Handelsvertreter im Außendienst.

Es werden verschiedene Abteilungen genannt:

- Wareneingang
- Warenlager
- Verkaufsabteilungen, verschiedene Textilien
- Versand
- Buchhaltung
- Chefetage/Firmenleitung/Personalbüro
- Kantine.

Der Informationsgehalt der Angaben von Frau E. über die einzelnen Abteilungen ist sehr breit gestreut. Genauere Angaben finden sich in bezug auf den Wareneingang, die Verkaufsabteilungen und die Buchhaltung. Das Verhältnis von Warenlager und Verkauf bleibt etwas unklar. Die Hauptarbeiten im Wareneingang bestanden im Auspacken und Auszeichnen der Waren, in den Verkaufsabteilungen hatte die direkte Betreuung der Kunden Priorität, und im Lager wurden die unterschiedlichen Waren sortiert. In den Bereichen Lager und Versand kam es dementsprechend häufig zu körperlich belastenden Arbeiten (Heben, Schleppen, etc.). Für die Buchhaltung wird nochmals zwischen Debitoren (Käufer)- und Kreditoren (Lieferanten)-Abteilung unterschieden. Der Wareneinkauf wurde anscheinend von der Firmenleitung besorgt, die Leiter der einzelnen Verkaufsabteilungen hatten jedoch auch Rechte zu Vorschlägen (die nach Ansicht von Frau E. regelmäßig unerfüllt blieben bei innovativen Ideen). In der subjektiven Wertung von Frau E. werden die einzelnen Abteilungen so klassifiziert: Verkauf, Lager, Eingang, Versand zeichneten sich durch stark repetitive, wenig anspruchsvolle, hierarchisch klar gegliederte, wenig eigenverantwortliche und z. T. sinnlose, unnötig zeitaufwendige, Tätigkeiten⁸ aus. In der Buchhaltung dagegen habe sie auch als Praktikantin eigenverantwortlich arbeiten können (z. B. beim Erstellen und Zusammenrechnen von Buchungssätzen für den Computer: "Da konnte man

⁸ Frau E. spricht in dem Zusammenhang davon, daß bewußt auf zeitsparende Lösungen verzichtet wurde, weil es sonst zu Untätigkeit gekommen wäre. Da aber Untätigkeit (Rumstehen und Klöhnen) stark diskriminiert wurde, hätte man zur Demonstration von Geschäftigkeit zeitaufwendigere Lösungen präferiert.

auch viel falsch machen." S. 18; 5B). Diese Arbeit sei kognitiv anspruchsvoller gewesen. Auch habe es dort mehr Möglichkeiten zu informellen Regelungen gegeben. Von allen anderen Abteilungen abgehoben nimmt sie die "Chefetage" wahr. Dort habe ein besonderes soziales Klima (der Angst und übertriebenen Devotion) geherrscht. Die normativen Erwartungen seien dort ausschließlich auf die personale Autorität des Firmenleiters fixiert gewesen. Letzteres sei ebenfalls für das gesamte Betriebsklima und auch für eine Reihe von Organisationsstrukturen entscheidend gewesen. Aus den Schilderungen von Frau E. ergibt sich das Bild eines patriarchalisch geführten Familienbetriebs, der sich durch eine enorme Strukturkonservanz auszeichnet. Zunächst macht Frau E. das an der Beständigkeit des Warenangebots fest. Das ist deshalb von einiger Bedeutung, da Textilbetrieben in der Regel eine stark diversifizierte und modischen Einflüssen unterworfenen Produktpalette zugerechnet werden kann. Laut Frau E. habe sich das Angebot des Großhandels 'A' als über die Zeit sehr stabil und wenig ausdifferenziert erwiesen. Die Traditionswahrung habe auch in informellen Beziehungen eine wichtige Rolle gespielt. So habe es in der Kantine eine 'traditionelle' Sitzverteilung gegeben. Aufstieg sei überwiegend interner Aufstieg gewesen (Ausnahme: Vertreter) und zum größten Teil nach dem Senioritätsprinzip gewährt worden, außerdem nach der Anpassung an die herrschende "Unternehmenskultur". Damit ist weitgehend kompatibel, daß Konflikte individuell-persönlich ausgetragen wurden. Dabei ging es vor allem um Konformität bzw. Non-Konformität. Hierbei wird besonders auf die Person des Chefs ("so richtig wie so ein Papa"), die Mutter des Chefs und eine ältere Angestellte im Wareneingang, die Wert auf die Anrede "Fräulein" legte, verwiesen. Aber auch unter den Auszubildenden und anderen Angestellten sei es zu "Tratsch" und "Lästereien" gekommen, die sich (aus Sicht von Frau E.) oftmals an Formen von Non-Konformität (d. h. hier z. B. nächtliche Discobesuche, Kneipentouren) festgemacht hätten. Zudem habe es starke informelle Kontakte zwischen den Angestellten, insbesondere zwischengeschlechtliche Partnerbeziehungen, Eheschließungen und dergleichen, gegeben. Ein weiteres Charakteristikum der Organisationskultur stellt das - zumindest von der Mutter des Chefs bevorzugte - Prinzip der lebenslangen Beschäftigung im Betrieb als interne Norm dar. Alle Auszubildende seien grundsätzlich übernommen worden (sofern bei letzteren ein Interesse bestand), freiwillige Kündigungen von Angestellten wurden demgegenüber beargwöhnt. Konflikte seien entweder durch Sticheleien oder Lästereien oder aber gar nicht ausgetragen worden. Betriebsrat und Mitglieder von Gewerkschaften gab es nicht. Die Autorität der Vorgesetzten wurde persönlich aufgefaßt und so gut wie nie angetastet.

(3) Die letztgenannten Punkte verweisen schon auf die Frage nach der beruflichen Sozialisation, die im vorliegenden Fall stark betriebsspezifische Prägung aufscheinen läßt. Frau E. berichtet,

daß bis hin zu den Abteilungsleitern und Prokuristen nur sehr geringe Einflußmöglichkeiten des Personals bestanden hätten. Selbst die beiden Prokuristen hätten eher die Funktion gehabt, den Chef "psychisch aufzubauen". Versuche, auf die verfestigten betrieblichen Strukturen einzuwirken, habe es nicht gegeben. Dementsprechend konnten nur zwei mögliche Auswege bestehen: a) konventionelle Subordination unter und Eingewöhnung in die traditionale Struktur; b) strategisches Ausweichen, bzw. Umlenken der Konflikte (über individuelle Fehlzeiten, Kündigung, informelle Absprachen).

Bezieht man die Überlegungen zum beruflichen Werdegang von Frau E. mit ein, erscheint es nicht überraschend, daß sie in bezug auf ihr Verhalten im Betrieb 'strategische' Problemlösungsarten nennt, wie z. B. das "Flirten" mit männlichen Vorgesetzten, um darüber eine besondere Stellung und angenehmere Aufgaben zu erhalten oder das Vortäuschen von Krankheit (Fehlzeiten, um innerbetriebliche Versetzungen zu erreichen). So läßt sich hier fallanalytisch verfolgen, wie es zu einem Mißverhältnis zwischen der vorherrschenden traditionellen Einbindung der Betriebsangehörigen und den Abweichungs-, Ausweich- und Ausstiegstendenzen von Frau E. kommt. Daran kann veranschaulicht werden, unter welchen Voraussetzungen diese Art des betrieblichen Sozialisationsklimas dysfunktional wird. Anders gefragt: "Unter welchen Bedingungen/Umständen werden Organisationsmitglieder illoyal gegenüber Organisationen bzw. sind sogar dazu bereit, die Mitgliedschaft aufzukündigen?" Wenn man als kennzeichnendes Merkmal des Organisationsklimas im Textilgroßhandel A die Orientierung an betrieblicher Konformität ansieht und hinzunimmt, daß dafür einerseits Gratifikationen in Form von persönlicher Integration in informell strukturierte Beziehungsnetze der Belegschaft angeboten wurden, dann zeigt sich auf der anderen Seite aber auch das Problem des damit steigenden Konformitätsdrucks. Dieser erhöht sich deshalb, weil die persönliche Integration Achtung, die Nichtintegration Mißachtung als Person signalisiert, d.h. Nonkonformität implizit mit persönlicher Mißachtung geahndet wird. Daraus wird der im Grunde enge Spielraum der entwickelten Gratifikationsstruktur deutlich, da er zeitlich Kontinuität voraussetzt. Die Relevanz der damit implizierten Kontinuität der Achtung als Person wird dann deutlich, wenn man sie mit anderen Formen - z.B. Achtung aufgrund von Leistung - vergleicht. Schwankungen der Arbeitsleistung können ebenfalls mit Achtung oder Mißachtung beantwortet werden, die betreffende Achtung setzt jedoch nicht in demselben Sinne Kontinuität voraus: Auch Personen, die überwiegend mittelmäßige Leistungen vollbringen, können aufgrund einzelner besonderer Leistungen geschätzt werden usf. Die Differenz des Dazugehörens vs. des Nicht-Dazugehörens über die Beachtung von Konformität ist dagegen in bezug auf Schwankungen fragiler, da es sich eher um eine kategoriale Differenz als um eine graduell-quantitative handelt. Diese Art der Einbindung kann insofern dem Individuum auch eine Strategie der grundsätzlichen (persönlichen)

Distanzwahrung nahelegen. Darin besteht nämlich dann ein strategischer Vorteil, wenn das mit der Einbindung/Involvierung verbundene Risiko der Verletzbarkeit durch persönliche Mißachtung so hoch eingeschätzt wird, daß man eine grundsätzliche Distanz zum informellen Beziehungsnetz der Belegschaft wahrt und insofern die damit verbundene Gratifikation der Integration für sich selbst als Wert negiert. Diese strategische Option scheint auch im Fall von Frau E. gewählt worden zu sein, was bei ihr vor allem auch deshalb eine naheliegende Lösung darstellte, da sie im Textilhandel A lediglich ein zeitlich begrenztes Praktikum absolvierte, die Gratifikation kontinuierlicher persönlicher Anerkennung durch die Belegschaft insofern schon aus objektiven Gründen für sie keinen so hohen Wert darzustellen brauchte. Die Dynamik des sozialisatorischen Prozesses im Betrieb 'A' führte bei Frau E. eher zu einer Distanzierung gegenüber innerorganisationalen Werten - zu einer latenten Illoyalität gegenüber der betreffenden sozialen Einheit.

(4) In bezug auf das Verhältnis von betrieblichen Strukturen und den darin angelegten Anregungspotentialen für moralisch relevantes Handeln und moralische Entwicklung kann folgendes (in systematischer Weise) resümiert werden:

Moralisch bedeutsame Anforderungen bestanden hinsichtlich der Arbeitsdisziplin im Sinne der Demonstration von Arbeitswilligkeit, die konventionell bewertet wurde (an der Beobachtung und Kontrolle faktischer (auch: vorgetäuschter) Geschäftigkeit), der Achtung autoritärer, hierarchisch gegliederter Sozialbeziehungen sowie des Teilens eines betrieblichen Zusammengehörigkeitsgefühls, das vornehmlich über die Symbolisierung von persönlichem Stil, Eingehen informeller Kontakte zu Kollegen über den betrieblichen Bereich hinaus und Teilnahme an informeller Klatschkommunikation entstand. Letzteres kann man auch mit der Differenz von 'Dazu-Gehören vs. Nicht-Dazu-Gehören' beschreiben. Innerbetriebliche Spannungen waren somit nicht manifest (mit Ausnahme der Repressionen von seiten der Firmenleitung), sondern überwiegend latent und bezogen sich insbesondere auf informelle soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und darüber hinaus auf Gruppenkonformität und auf die Bestimmung des Arbeitssolls. Letzteres wurde über informelle Absprachen (oder wohl auch stillschweigende Übereinkünfte) zwischen den Beschäftigten herabgesenkt, was von der Firmenleitung teilweise unbemerkt blieb. Innerbetriebliche Spannungen wurden außerdem durch den Einfluß gesellschaftlicher Desiderate in Form von Modetendenzen erzeugt, die jedoch von der Firmenleitung systematisch ignoriert wurden, die insofern modebewußtere VerkaufsleiterInnen systematisch frustrierte.

Hinsichtlich der Sozialisationsbedingungen läßt sich zusammenfassend sagen:

Als kommunikative Strukturen kann einerseits eine autoritär-direktive Kommando-Kommunikation, andererseits die informelle, teils strategisch verdeckte Klatschkommunikation konstatiert werden. Die Partizipationschancen müßten als gering eingeschätzt, bzw. die betriebliche Entscheidungsstruktur müßte als hierarchisch-zentralistisch bezeichnet werden.

Die Wertschätzung der Person (emotionale Zuwendung) kann als hoch eingestuft werden, sofern die betreffende Person Konformität demonstrierte (affektive Integration in die betriebliche Gemeinschaft). Der Konformitätsdruck wurde somit von zwei Seiten gestützt: einmal durch autoritäre Repressionsdrohungen, zum anderen durch affektive Gratifikation. Rollenkonflikte traten kaum auf, solange der/die Beschäftigte seine/ihre Berufsrolle auf der Basis der innerbetrieblichen Erwartungsstrukturen definierte. Der Einfluß externer Berufsanforderungen (z. B. der Orientierung an Modetrends) konnte mit dem intern bevorzugten Stil der Produktpalette konfliktieren. Die betriebliche Struktur implizierte eine tendenzielle Entmündigung der Beschäftigten, der externen Zurechnung von Verantwortung sowie der autonomen Wahrnehmung sozialer Folgen individuellen Handelns waren somit vermutlich enge Grenzen gesetzt.

Fall 2: Frau D. - Bankkauffrau in einer Sparkassen-Filiale

(1) Im Interview thematisiert Frau D. ihre Ausbildung als Bankkauffrau bei der Sparkasse. Dabei konzentrierte sich ihr Bericht auf die Tätigkeit in einer bestimmten Filiale; auf eine spätere Phase der Lehre in einer anderen Zweigstelle wird lediglich als Kontrast zur ersteren verwiesen. Insgesamt nennt sie drei Filialen, in denen sie während der Ausbildung gearbeitet habe. Davon seien zwei größere Zweigstellen (30-40 Angestellte) gewesen, wo sie jeweils für 1 Jahr tätig gewesen sei, und eine kleinere Filiale (10-15 MitarbeiterInnen), wo sie allerdings nur einen Monat gewesen sei. Der schulische und berufliche Werdegang von Frau D. verläuft nach dem Schema: Besuch des Gymnasiums bis zum Abitur, Banklehre, Studium (Wirtschaftspädagogik und Betriebswirtschaftslehre). Dieser berufliche Verlauf erscheint zunächst etwas geradliniger als der im vorigen Fall (Frau E.). Die Zwischenphase der Ausbildung zur Bankkauffrau stellt schließlich ein sinnvolles Element im Werdegang einer Berufsschullehrerin dar. Auf der anderen Seite ist jedoch auch genausogut denkbar, daß die hier vorliegenden biographischen Anschlüsse eher "zufälliger" Art waren, d.h. nicht aus einem vor der ersten Ausbildung gefaßten Plan resultierten, sondern aus den "Anschlußzwängen" der eher unüberlegt eingeschlagenen Ausrichtung auf den Beruf der Bankkauffrau. Auffallend ist zumindest das Unterschreiten des berufsbiographischen Möglichkeitsspektrums, das nur durch die sofortige Aufnahme eines inhaltlich vergleichbaren Hochschulstudiums hätte voll ausgeschöpft werden können. Die dafür plausibelste Hypothese

wäre die Annahme, daß Frau D. sich zunächst unsicher war über ihr Vermögen, diese 'höhere' Ausbildung durchzuhalten bzw. erfolgreich zu beenden. Andere Hypothesen - wie z.B. die zu geringe Praxisnähe einer akademischen Ausbildung und späteren Tätigkeit - wirken wenigstens im Fall der Betriebswirtschaftslehre weniger überzeugend.

(2) Frau D. berichtet über die Zweigstelle, in der sie zuerst eingesetzt wurde. Ihre Angaben sind dazu teilweise widersprüchlich. Es müßte sich dabei um eine der beiden größeren gehandelt haben. Allerdings werden von ihr lediglich 13 Personen aus der Filiale benannt. 3 Auszubildende, 8 Angestellte, der Filialleiter und dessen Stellvertreter. Es ist daneben noch von 'Leuten' hinter der Kasse die Rede, wobei weder klar ist, ob die Anzahl der Kassierer bedeutend war und ob sie nicht schon zu den genannten 8 Angestellten zu rechnen waren. Wenn wir also von einer Zahl von 15 Personen in der Filiale ausgehen, fragt sich, welche Tätigkeiten die restlichen 15 Angestellten ausgeübt haben⁹. Entscheidend ist für uns, daß es sich bei der Gruppe der Angestellten, die unmittelbar im öffentlich zugänglichen Raum der Zweigstelle gearbeitet hatten, um eine eher kleinere, überschaubare Anzahl von Personen gehandelt haben muß. Diese Gruppe der Angestellten kann als Sub-System der Filiale (bzw. der Sparkasse) betrachtet werden, die angesichts der räumlichen Gegebenheiten eine Interaktionsstruktur ausgebildet zu haben schien, die insbesondere durch drei Momente gekennzeichnet war:

1. die Anwesenheit aller Beteiligten auf engstem, aber allen zur Verfügung stehenden Raum,
2. die arbeitsräumliche Immobilität, d.h. der Zwang, beobachtbar und ergo kontrollierbar im Raum zu verweilen,
3. die zeitlich (bezogen auf die gesamte Arbeitszeit) uneingeschränkte Anwesenheit aller (informell wurde sogar darauf verzichtet, während der Pausen abwesend zu sein)¹⁰.

Darüber hinaus muß die Sparkassenfiliale als Anstalt des öffentlichen Rechts eine Reihe von Bedingungen einhalten, die sie von Privatbanken unterscheidet. Frau D. nennt hauptsächlich fünf Differenzen:

- (a) den Ausschluß bestimmter Geschäftsbeziehungen, z.B. von Aktien- oder Spekulationsgeschäften;
- (b) Beschäftigungs-Sicherheit für die Angestellten;

⁹ Eine zwischenzeitliche Hypothese von uns war, daß Frau D. lediglich die Verhältnisse in der kleinen Filiale schildert, wo sie nur einen Monat gearbeitet hat. Das widerspricht allerdings eindeutigen zeitlichen Angaben, die sie in bezug auf ihre erste Ausbildungsstelle macht.

¹⁰ Siehe auch weiter unten die vergleichende Zusammenfassung.

- (c) es besteht für Sparkassen ein Kontrahierungszwang, d.h. gesetzliche Verpflichtung zum Vertragsabschluß aufgrund der gemeinnützigen Zweckbestimmung;
- (d) aus (b) und (c) folgert Frau D., daß die Angestellten einen (im Gegensatz zu Privatbanken) anderen (unfreundlicheren) Umgang mit den Kunden pflegten;
- (e) Unterschiede in der Statuszurechnung der Angestellten, d.h. Mitarbeiter von Privatbanken besäßen mehr Prestige als Sparkassenangestellte (soziale Distinktion).

Zudem nennt Frau D. zwei weitere, von ihr als relevant erlebte Strukturen der Filiale:

- (f) die herausgehobene Position des stellvertretenden Filialleiters und seinen daraus hervorgehenden Einfluß auf das Geschehen in der Zweigstelle;
- (g) die hohe Bedeutung informeller Kontakte zwischen den Angestellten, die stark intim-persönlichen Charakter trugen.

ad (f): Im Detail nennt Frau D. hier:

- einen Konflikt mit dem stellvertretenden Filialleiter, der an dessen Persönlichkeitsstruktur festgemacht wird, der zugleich aber auch mit der Beziehung des Stellvertreters zu den übrigen festangestellten Frauen zusammengehangen haben soll. Dabei habe insbesondere sein intimes 'Verhältnis' mit einer der Angestellten eine prägende Rolle für das Arbeitsklima gespielt¹¹;
- ein anderer Konflikt betraf die Bewertung von Frau D. durch den stellvertretenden Filialleiter (was in ihrem Falle jedoch eher ein persönlicher Konflikt gewesen sei).

ad (g): Frau D. deutet die interaktive Struktur zwischen den weiblichen Angestellten überwiegend als Konkurrenz auf der Ebene sexueller Attraktivität, was sie an folgenden Punkten festmacht:

- Frau D. wurde dem einzigen festangestellten Mann als Auszubildende zugewiesen; sie selbst nimmt das so wahr, als hätte sie ihn den anderen Mitarbeiterinnen weggeschnappt;
- die informelle Kommunikation zwischen den weiblichen Angestellten, an der sie sich sehr bald nicht mehr beteiligt habe, sei überwiegend vom Thema heterosexueller Beziehungen bestimmt gewesen (ob und was für einen Freund sie habe etc.);
- auch das unter (f) schon angesprochene Verhältnis zwischen dem Stellvertreter und einer Mitarbeiterin liegt auf dieser Ebene.

¹¹ In der Regel sind intime Beziehungen zwischen Angestellten untersagt bzw. werden letztere auf verschiedene Filialen verteilt, damit das sogenannte 'Vier-Augen-Prinzip' bei der Kassenabrechnung nicht unterlaufen werden kann.

Möglicherweise hat auch die Art der Kleidung eine entsprechende Rolle gespielt - zumindest gab es einen informellen Kleiderzwang¹². Neben der sexuell-intimen Bedeutung von informeller Kommunikation hebt Frau D. den intrigenhaften Charakter des informell-persönlichen Kontakts zwischen den Angestellten hervor:

- ein 'Nährboden' für persönliche Konflikte, die überwiegend versteckt ausgetragen ("hintenrum erzählt") worden seien, wären die engen Arbeitsräume gewesen. Die insgesamt 11 Angestellten (incl. Auszubildende), die hinter dem Tresen gearbeitet haben, hätten sich fünf Schreibtische teilen müssen;
- kommunikative Kontakte seien so zwar unvermeidlich gewesen, Frau D. habe aber zu vermeiden versucht, ihnen einen informellen Charakter zu geben;
- Arbeitszeiten, Pausenregelungen und Urlaubszeiten wurden anscheinend nach einer informellen Hierarchie verteilt.

Auf der objektiven Seite verweisen die berichteten Konflikte auf mindestens zwei (miteinander verbundene) Hierarchieebenen:

- (a) die des beruflichen Status': nach formellen Weisungsrechten (Leiter, Stellvertreter, einfache Sachbearbeiterin, Auszubildende), nach anderen funktionalen Kompetenzen innerhalb der Zweigstelle (Ausbildungsbefugnis, Zugang zu unter Verschluss gehaltenen Dokumenten und/oder Formularen, Zeichnungsberechtigungen), nach Aufgaben der Koordination zwischen Zentralverwaltung und einzelnen Zweigstellen (z. B. durch das Ausstellen von Zeugnissen, Personalbewertung, Personalbetreuung) etc.
- (b) die des informellen Status', d.h. auf das Ansehen und Prestige unter den KollegInnen, nochmals deutlich unterscheidbar war nach informellen Beziehungen zwischen Personen gleichen und verschiedenen Geschlechts¹³.

(3) Nimmt man nun die genannten subjektiven und objektiven Faktoren zusammen, so fragt sich, wie die erwähnten Arbeitskonflikte sowie die darin eingehende Struktur der informellen und formellen Arbeitsbeziehungen auf die berufliche Sozialisation von Frau D. gewirkt haben

¹² Hier wäre die Kleiderordnung gleichsam als 'Property Right' anzusehen, da darüber Handlungs- und Attraktivitätschancen verteilt und restringiert wurden.

¹³ Damit wird eine Frage von Sexualität am Arbeitsplatz angesprochen, inclusive der Themen wie 'Sexualisierung von Arbeitsbeziehungen', 'sexuelle Gewalt', die im Bürobereich eine große Rolle spielen soll.

könnten. Augenfällig ist ein Entsprechungsverhältnis zwischen der ständigen gleichzeitigen Anwesenheit der Angestellten auf engem Raum wie der daraus folgenden gegenseitigen Beobachtung und Kommunikation mit- und übereinander, den (latent) intimen Beziehungen und der Reaktion von Frau D., die man als Befolgen der Regel 'Keine-Blöße-zeigen' interpretieren kann: Frau D. fühlt sich nicht nur hinsichtlich ihres berufsspezifischen Verhaltens kontrolliert, sondern quasi 'vollständig ausspioniert', d. h. also auch hinsichtlich ihrer privaten, individuellen Handlungen und Interessen in taktloser Weise ins Visier genommen. Wird die Gruppenstruktur der Angestellten der Sparkassenfiliale X psychodynamisch als kollektive Vereinnahmung begriffen, dann schliesse diese die Akzeptanz der Gruppenordnung, d. h. der formalen, aber besonders auch der informellen Statusverteilungen zwischen den Personen mit ein. Frau D. scheint einen solchen Vereinnahmungsversuch von vorneherein abgewehrt zu haben, bzw. ihre vorübergehende Mitgliedschaft in der Organisation führte zu einer Irritation der Gruppenbeziehungen: Sie versuchte nämlich, über die intensive Pflege des Verhältnisses zu ihrem Ausbilder dem Vereinnahmungsdruck der übrigen Gruppe zu entgehen. Damit verfolgte sie implizit eine Distinktionstrategie, die von den anderen weiblichen Angestellten als Subgruppe, aber auch der Filiale als Suborganisation nicht geduldet wurde. Frau D. beschreibt ihr Verhalten in der Filiale X tendenziell als eine Abwehr von Nähe, Kontakt und Berührung, sie fühlte sich von den anderen "ausgequetscht", nahm somit in Anspruch, etwas bzw. sich vor ihnen verbergen zu müssen, was unter den gegebenen räumlichen und organisatorischen Bedingungen nahezu unmöglich erscheint. Nicht nur, daß sie persönliche Gespräche mit Kolleginnen mied sowie versuchte, sich von ihrer Hilfe im beruflichen Handeln unabhängig zu machen und Kooperationen auf das Notwendigste reduzierte - sie fühlte sich systematisch überwacht, gleichsam einer fortwährenden 'Durchleuchtung' unterzogen. Der Höhepunkt bestand dann nach ihrer Deutung in einem zweitägigen Beurteilungsgespräch mit dem stellvertretenden Filialleiter, das sie wie ein regelrechtes Verhör beschreibt ("hat der mich dann also richtig zur Brust genommen und hat mich da ausgequetscht").

Die beschriebenen Umstände verursachen bei Frau D. einen inneren, persönlichen Konflikt, der mit ihren subjektiven Schwierigkeiten beim Ausbildungsbeginn und dem Übergang aus der Schule ins Berufsleben zusammenhing, insbesondere mit

- ihrer Furcht, mit den wechselnden Umwelterwartungen nicht zu Rande zu kommen;
- einer grundsätzlich mißtrauischen Haltung, die sie sich selbst zurechnet; sowie
- ihrer Unsicherheit im Umgang mit Kunden (wenn sie sich sachlich nicht kompetent fühlte).

Bemerkenswert ist dann aber der Wechsel von Frau D. in eine andere Zweigstelle - vor allem deshalb, weil sie sich selbst um die Möglichkeit einer Versetzung bemühte und dabei auf die Chancen der Einflußnahme im Gesamtkontext der Organisation 'Sparkasse' zurückzugreifen verstand, indem sie sich an eine Ausbildungsleiterin wandte, die zwar eher eine Stabsfunktion innehatte, aber trotzdem über soviel Einfluß verfügte, daß sie eine Versetzung von Frau D. in die Wege leiten konnte. Sie scheint insofern eher formale Verfahrenswege zur Wahrnehmung ihrer Interessen nutzen zu können (z.B. Konzentration auf den direkten Ausbilder, Hinzuschaltung der Ausbildungsleiterin), als sich im Dickicht der informellen Beziehungen der Filiale zurechtzufinden. Sozialisatorisch könnte dies bei ihr die Distanzwahrung gegenüber starken Formen der Sozialintegration gefördert haben.

(4) Das Verhältnis von betrieblichen (Arbeitsprozeß-)Strukturen und den darin angelegten moralischen Anforderungen, Konflikten und Sozialisationsbedingungen kann wie folgt resümiert werden:

Moralisch bedeutsame Anforderungen beziehen sich auf die sachlich begründete Relevanz kooperativer Beziehungen, die die Pflege eines sozial verträglichen (zumutbaren) Interaktionsstils voraussetzen. Im vorliegenden Fall wird jedoch die sachlich adäquat erscheinende Norm durch den Interaktionsstil der suborganisationellen Gruppe konterkariert. Eine weitere, allerdings weniger relevante Anforderung kann in der virtuellen Übernahme der Verantwortung für die finanziellen Transaktionen wenig solventer Personen (z. B. durch Abraten von riskanten Kreditaufnahmen) gesehen werden. Der Hauptkonflikt resultierte aus der gruppeninternen Intransparenz, die zugleich die Konfliktart wie die (zumeist latente) Konfliktaustragung charakterisierte. Als gesellschaftliche Desiderate sind die Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit (Sparkasse als öffentliche Einrichtung) sowie die Zuverlässigkeit (die von allen Finanzinstituten erwartet wird) hervorzuheben.

Die genannten Aspekte sind zugleich als Sozialisationsbedingungen zu interpretieren: Die kommunikativen Beziehungen können als stark ausgeprägt angesehen werden (ständige Interaktionssituation), auch wenn nur die sachbezogenen Inhalte und verwaltungstechnischen Erfordernisse berücksichtigt werden. Die Partizipationschancen können auf zwei Ebenen bezogen werden: Einerseits betreffen sie die Gesamtorganisation der Sparkasse als Verbund von Zweigstellen und Zentrale. Hier lagen formalisierte Partizipationschancen vor, die über eine komplexe horizontale und vertikale Vernetzung vermittelt waren. Daneben gab es eine innerorganisationelle Einrichtung von stellvertretender Partizipation und Interessenwahrnehmung

(durch die Gewerkschaft, den Personalrat und die Betreuerin der Auszubildenden). Dieses Netz war zwar formalisiert (aktenmäßig und über Zuständigkeit), jedoch scheinen die darüber gegebenen Partizipationschancen relativ hoch und auf bestimmte Problemebenen bezogen sogar tendenziell egalitär gewesen zu sein. Andererseits war die Struktur der sozialen Beziehungen innerhalb der Sub-Organisationen (Filialen) relativ autonom, so daß sich dort Sonder-Hierarchien ausbilden konnten: (a) durch die formal-positionale Stellung der dort Tätigen, (b) durch die Rang- und Partizipationschance in informellen Hierarchien (der vertikalen Strukturierung des informellen Beziehungsnetzes), die nochmals eigens zu betrachten ist aufgrund der institutionellen Erzwungenheit der Interaktion innerhalb der Filiale, in der Frau D. während des im Interview behandelten Zeitraumes tätig war. Daraus ergibt sich unmittelbar die Relevanz gegenseitiger, persönlicher Wertschätzung im positiven wie im negativen Sinne. Das Arbeitsklima, die jeweilige individuelle Arbeitszufriedenheit hing in erheblichem Maße von der Lösung des Problems der gegenseitigen Wertschätzung ab. Nach der Meinung von Frau D. war dieses Problem in der von ihr vorgestellten Filiale denkbar schlecht gelöst. Als einen inneren Konflikt benennt sie folgerichtig den Widerspruch zwischen Einsicht in die sachliche (und gewissermaßen auch soziale) Notwendigkeit angemessener Kooperationsbeziehungen und der von ihr eingenommenen Verteidigungshaltung gegen intrigante Verhaltensformen. An der institutionell definierten (siehe oben) Verantwortung hat Frau D. nach ihren Angaben nur in engen Grenzen partizipiert; sie wurde also insofern wahrscheinlich eher unterfordert.

Fall 3: Frau B. - Erzieherin im Kindergarten

(1) Frau B. erzählt von ihrer beruflichen Tätigkeit als Erzieherin im Kindergarten. Sie habe nach einem hauswirtschaftlichen Jahr die Ausbildung 1978 an einer Erzieherfachschiule (die die Mittlere Reife oder Fachoberschulreife voraussetzte) begonnen und 1981 nach einem einjährigen, stark praxisbezogenen Anerkennungsjahr abgeschlossen. Sie berichtet hauptsächlich über eine nachfolgende Tätigkeit in einem Kindergarten (X), die insgesamt 4 Jahre dauerte. Es wird nicht ganz deutlich, ob sie das Studium der Wirtschaftspädagogik und Betriebswirtschaftslehre, das sie zur Zeit des Interviews absolvierte, unmittelbar nach dieser Tätigkeit aufnahm oder zwischenzeitlich noch die Hochschulreife erwarb. In jedem Falle entspricht ihre Berufsbiographie dem Muster einer über den zweiten Bildungsweg vermittelten Mobilität.

(2) Die wichtigsten von ihr genannten Merkmale des Kindergartens X sind:

Die Aufteilung der betreuten Kinder nach dem Alter in vier Gruppen:

- 1 Laufkrippe (Alter 1-3);

- 2 Kindergartengruppen (Alter 3-5);
- 1 Hortgruppe (Alter: 5-8 und darüber).

Die Anzahl der Beschäftigten wird mit 9 Personen, nämlich 4 Kindergärtnerinnen, 1 Leiterin, 1 stellv. Leiterin, 2 Reinigungskräften und einer Köchin angegeben. Zusätzlich wurden sporadisch PraktikantInnen und ABM-Kräfte eingestellt. Bis auf eine Ausnahme (ein Praktikant) waren dort nur Frauen beschäftigt. Die Altersstruktur lag zwischen 22 und 45. Die Arbeitszeiten waren in Schichten eingeteilt:

Schicht A: 6⁰⁰ - 14³⁰

Schicht B: 7⁰⁰ - 15³⁰

Schicht C: 8³⁰ - 17⁰⁰ (Spätdienst)

Als grundsätzliche Aufgabenfelder einer Kindergärtnerin werden Betreuung, Verwaltung und sonstige organisatorische Tätigkeiten genannt.

Die Situation im Kindergarten wird von Frau B. als ein konstantes Wiederaufleben desselben Konfliktmusters gedeutet und dementsprechend beschrieben. Folgende Komponenten hebt sie dabei hervor:

- Die entscheidende Differenz betraf entgegengesetzte Erziehungsstile: Erziehung zum autonom-gesteuerten Sozialverhalten vs. Erziehung zu sozial diszipliniertem Verhalten. In diesem Konflikt war zudem die Differenz zwischen einem Erziehungsstil angelegt, der das Erlernen des Umgangs mit Gefahren und Unsicherheiten beinhaltet, und einem Konzept, das die Sicherheit und Verantwortung für die körperliche (und seelische) Unversehrtheit der Kinder in den Vordergrund rückt.
- Die Erzieherinnen im Kindergarten X waren gemäß den divergierenden Konzepten in zwei Gruppen gespalten, d.h. eine Gruppe vertrat überwiegend und mit Nachdruck einen der beiden genannten Stile, die andere den anderen.
- Dies führte immer wieder zu Konflikten über Detailfragen¹⁴, die anhand der unterschiedlichen Konzepte jeweils diametral entgegengesetzt behandelt wurden.

¹⁴ Z.B. unter welchen Bedingungen gemeinsames Schwimmengehen mit den Kindern möglich war, wann gemeinsame Übernachtungen im Kindergarten durchführbar waren.

- Zugleich bestand in verschiedenen Punkten ein eindeutiger Koordinationsbedarf¹⁵, der die Festlegung einer gemeinsamen Strategie sinnvoll machte.
- Auf der anderen Seite hatte die Struktur der individuellen Situationswahrnehmung eine stark gesinnungsethische Komponente, d. h. die Erzieherinnen verfolgten ihre differenten Stile aus innerer Überzeugung.
- Das zusammengenommen führte zur Blockierung der Kooperationsbereitschaft, was wiederum das als rational unterstellten Organisationsziel der Koordination von Erziehungsmaßnahmen konterkarierte.
- Statt dessen verfolgten die einzelnen Erzieherinnen eine Doppelstrategie:
 - o zum einen einen individuellen Dezisionismus¹⁶ ("Vermitteln und Hinterstehen"), der zugleich auch als moralische Selbstkontrolle (im Sinne der eigenen Überzeugung) betrachtet wurde;
 - o zum anderen eine latent autoritäre, aggressive und auf persönliche Diskriminierung abzielende Konfliktstrategie, die von beiden Seiten gleichermaßen verfolgt wurde und gegenseitig als offene Willkür ("also wenn se nich woll'n woll'n se nich") unterstellt wurde.

(3) Bemerkenswert in bezug auf das Verhältnis ihrer berufsbiographischen Entwicklung zu dem moralischen Klima des Kindergartens X sind an den von Frau B. genannten Daten und Deutungen vor allem zwei Sachverhalte:

- ihr vierjähriger und damit zumindest mittelfristiger Verbleib in der Arbeitsorganisation,
- das nach ihren Deutungen als Nicht-Zurückstecken erscheinende Auftreten gegenüber den anderen Erzieherinnen.

Frau B. präsentiert sich damit nämlich als eine durchsetzungsfähige (zumindest resistente) und 'moralisch ehrgeizige' Persönlichkeit. Dieser Aspekt sollte als Hintergrund der Frage betrachtet werden, aus welchen Motiven heraus sie (a) den Kindergarten X verläßt und (b) beruflich einen Weg der Höherqualifikation einschlägt. Auf dem Hintergrund ihrer Resistenz erscheint nämlich die Möglichkeit, ihr ein Unbehagen über den dezisionistischen, gesinnungsethisch radikalisierten Umgangsstil in dem beschriebenen Kinderarten als Motiv des Ausscheidens aus dem Arbeits- und

¹⁵ Objektiv bestand er insofern, als ein Kindergarten als Einrichtung nach außen (z.B. gegenüber Eltern und übergeordneten Instanzen), aber auch nach innen (gegenüber den Kindern) eine gewisse Konsistenz in der Regelauslegung und -anwendung demonstrieren muß. Derartige Konsistenzbestimmungen brauchen nicht 'rigide' ausgelegt zu werden; es bedarf jedoch einer einheitlichen 'Logik', egal, ob diese viel oder wenig Spielraum offen läßt. Entscheidend war im vorliegenden Fall die geringe Bereitschaft zu solcher Einheitlichkeit.

¹⁶ Individueller Dezisionismus bedeutet hier, daß auf die Bindung des eigenen Handelns an die Zustimmung der Gruppe explizit und unter Inkaufnahme von Konflikt verzichtet wurde.

Berufsfeld zu unterstellen, unwahrscheinlich. Plausibler wirkt demnach das Motiv, daß Frau B. die Relevanz von formalen (über Zertifikate nachgewiesenen) Kompetenzen biographisch erkannt hat (möglicherweise durch die Erfahrung im Kindergarten) und ihre individuellen Durchsetzungschancen in der 'bargaining-Struktur zwischen Allein-Entscheidern' mit der Verfügung über solche Ressourcen verbessert sieht. Das hieße, daß sie das beschriebene Organisationsklima im Prinzip gar nicht verlassen wollte, sondern lediglich mit vergrößerten Macht- und Handlungsressourcen wieder 'in den Ring steigen' möchte.

(4) Die berufliche Aufgabenstruktur von Frau B. ist im Vergleich zu den bisher dargestellten Fällen stark durch moralische Anforderungen geprägt, die insbesondere die Verantwortung für die individuelle Entwicklung und die körperliche Unversehrtheit der betreuten Kinder beinhalte. Aus dem in dieser Anforderungslage angelegten Zielkonflikt (Entwicklung hin zur Abgabe von Autonomie und Übertragung von Eigenverantwortung; Bewahrung der körperlichen Unversehrtheit als Begrenzung der Übertragung von Eigenverantwortung) ergibt sich auch die von Frau B. geschilderte Hauptkonfliktlinie in sachlicher Hinsicht. Bemerkenswert ist jedoch an der Struktur der Konfliktaustragung, das sich darin (a) sachliche Differenzen mit persönlichen zu vermischen scheinen, (b) Konflikte teils latent und teils offen (bis hin zum offensichtlich brutalen Ausagieren von in der Konfliktdynamik gesteigerten Aggressionen) geführt wurden und (c) damit die Auseinandersetzungen systematisch eskalierten (Zufügung psychischen Leids). Gesellschaftliche Desiderate sind in den genannten Anforderungslagen ebenfalls gegeben, da man diese als intersubjektiv gültig unterstellen kann.

Die sozialisatorisch relevanten Bedingungen sind von der Struktur der Konflikte unmittelbar betroffen: Der kommunikative Prozeß dürfte tendenziell durch die vorhandene Konflikteskalationsgefahr begrenzt gewesen sein, d. h. die Chancen, dort Verständigung zu erzielen, dürften zunehmend geringer geworden sein. Insofern können auch die Partizipationschancen als gering eingeschätzt werden, da sie sich aufspalteten in (a) einen individuellen Dezisionismus in bezug auf Probleme, die sich bei Betreuung der Kinder durch die einzelne Erzieherin ergaben und (b) eine Restriktion in bezug auf die Festlegung von Regeln, die die Koordination des Handelns der Erzieherinnen als Gruppe betrafen, da die tendenziell egalitäre Aushandlungssituation durch die geringe Kompromißbereitschaft konterkariert wurde. Die individuelle Wertschätzung durch andere wurde dabei tendenziell irrelevant, da innerhalb des stärker monologischen Entscheidens in den meisten alltäglichen beruflichen Problemen eine innengeleitete Selbstsicherheit entstehen konnte, die den weitgehend fehlenden Rückhalt bei den Kollegen kompensierte. Rollenkonflikte entstanden so aus dem Widerspruch zwischen der Relevanz koordinierter Erziehungsregeln und

der Bedeutung der individuellen Entscheidungskompetenz und Sicherheit. Das Problem der unterschiedlichen Aspekte der Erziehung (Autonomie vs. Sicherheit) implizierte zwar ebenfalls einen Rollenkonflikt; letzterer wurde jedoch von den gespaltenen Parteien einseitig wahrgenommen, ähnlich die Relevanz der sozialen Verantwortung im Beruf hoch veranschlagt.

Fall 4: Frau C. - Altenpflegerin in einem konfessionell getragenen Heim

(1) Im Interview schildert Frau C. ihre berufliche Tätigkeit als Pflegeschwester in einem Altenheim, das (überwiegend) von der katholischen Kirche getragen wurde. Es handelte sich dabei um eine Beschäftigung nach ihrer Ausbildung, wobei sie als Zweitschwester (d. h. stellv. Stationschwester) eine schon etwas gehobene Position in der Hierarchie des Pflegepersonals einnahm. Bemerkenswert ist an der Ausbildungs- und Berufsbiographie von Frau C. ebenfalls die Reihenfolge der einzelnen Stationen: zuerst Abitur, dann Ausbildung, dann Erwerbstätigkeit, dann wiederum Studium. Interessant ist hierbei, daß Frau C. schon an einem erzbischöflichen Kolleg das Abitur machte und in ihrem Beruf wiederum in kirchlich getragenen Organisationen arbeitete. Insofern wäre das zunächst nicht erfolgende, volle Ausschöpfen ihrer beruflichen bzw. bildungsmäßigen Möglichkeiten nach dem Abitur über eine starke moralische (innere) Bindung an Formen caritativen Helfens erklärbar.

(2) Frau C. nimmt aus ihrer Perspektive eine Reihe von strukturellen Merkmalen der Arbeitsorganisation wahr. Ins Zentrum rückt sie dabei die Erfahrung von 'Lethargie'. Lethargie bezieht sich auf mehrere Ebenen: auf die Klientel, d. h. die Bewohner des Altenheims und auf das Personal. Bei letzterem zeige sich das in einer geringen intrinsischen Arbeitsmotivation, einer Teilnahmslosigkeit (gegenüber den Bewohnern) und in einer Art von 'Dis-Engagement' hinsichtlich organisatorischer Fragen und Veränderungsvorschlägen bezüglich der kooperativen Struktur. Die intrinsische Gleichgültigkeit sei soweit gegangen, daß selbst in Übergabegesprächen (beim Schichtwechsel) wichtige Informationen über besondere Vorkommnisse nur kurz ausgetauscht worden seien und danach zu informellen Themen (z. B. über private Erlebnisse, etc.) übergeleitet worden sei. Parallel dazu berichtet Frau C. auch von einer hohen körperlichen und auch psychischen Arbeitsbelastung des Personals, insbesondere aufgrund von Arbeitskräftemangel. Es stellen sich somit zwei Fragen:

1. Wodurch könnte die Lethargie erklärt werden?
2. Inwieweit ist die Lethargie u. U. der hohen Arbeitsbelastung geschuldet?

Die erste Frage läßt sich in einem ersten Schritt leicht beantworten: Lethargie verweist auf eine Struktur der Reizarmut; d. h. der Arbeitsstruktur oder vermutlich sogar der gesamten Einrichtung. In einem weiteren Schritt könnte das wiederum auf die räumliche, zeitliche und soziale Struktur der Institution 'Altenheim', zumindest der Pflegestation, auf der Frau C. während der betrachteten Zeit arbeitete, zurückgeführt werden. Räumlich herrscht dort im allgemeinen das Prinzip der Parzellisierung, d. h. der Aufteilung des Raums in größengleiche Einzelzellen, die sozial mit der Struktur der Isolation korreliert, insofern als die Parzellierung die Möglichkeit der gegenseitigen Begegnung und Beobachtung stark reduziert. Das wird ebenfalls von der Verringerung der Bewegung bzw. der weitestgehenden räumlichen Gebundenheit an die 'Einzelzelle' unterstützt. Die alltagszeitliche Struktur ist ebenfalls weitestgehend vereinheitlicht: Weckzeiten, Waschzeiten, Essenszeiten, Schlafzeiten. Dabei ist ein Tag wie jeder andere: dieselben Weck-, Wasch-, Essens- und Schlafzeiten. Auf der lebenszeitlichen Achse herrscht außerdem Stillstand, es verändert sich nichts mehr. So klinkt die Struktur der De-motivierung bei jedem Versuch der Veränderung ein. Die Struktur der zeitlichen Verregelung und räumlichen Parzellisierung blockiert auch die Chancen des Personals, Initiativen zu ergreifen: Die Arbeitstätigkeiten fügen sich dem täglichen Rhythmus ein, die Zimmer des Pflegepersonals sind abgetrennt. Die soziale Kontaktaufnahme ist dabei klar reguliert: als körperliche Hilfestellung, Pflege. D. h. ein Bewohner kann erwarten, daß jemand vom Pflegepersonal dann mit ihm Kontakt aufnimmt, wenn er Hilfe benötigt, z.B. wenn das Zimmer zu reinigen ist oder wenn er krank ist, aber nicht dann, wenn er das Bedürfnis hat, mit einem Menschen zu reden. Es gelten somit nur instrumentelle Gründe für die Aufnahme sozialen Kontakts, aber keine genuin sozialen. Kontaktaufnahme geschieht somit nicht zur Pflege der Geselligkeit¹⁷.

Frau C. nennt nun folgende Konflikte als relativ typische:

¹⁷ Auf der anderen Seite scheint es natürlich ebenso unwahrscheinlich, Geselligkeit durch den Einbau von Strukturen herbeizuführen, da Geselligkeit eben auf freiwilliger Teilnahme und d.h. gerade auch spontaner, intrinsischer Teilnahmebereitschaft beruht. Geselligkeit kann somit nicht eingefordert werden, es handelt sich um einen Zustand, der notwendig Nebenprodukt sein muß (ELSTER 1987). Geselligkeit meint dabei die nur aus dem Beisammensein der Personen entstehende Wohlgestimmtheit der Gruppe (Prinzip des 'Be there'). Allerdings können bestimmte Strukturen Geselligkeit verhindern oder zumindest erschweren. Genau letzteres scheint hier der Fall gewesen zu sein. Daneben bedeutet eine solche Regel auch Entlastung für die Pflegerinnen, die sich dadurch ausschließlich auf die 'materiellen' Erwartungen beschränken konnten und damit den oft schwierigeren 'informellen' Erwartungen mit Gründen auszuweichen vermochten, für deren Erfüllung keine vergleichbar klaren Maßstäbe vorlagen.

1. das latente Boykottieren bzw. Konterkarieren von Einzelinitiativen durch Kolleginnen, insbesondere auch durch Vorgesetzte,
2. die Dominanz der informellen Kommunikation unter den Kolleginnen,
3. das nicht offene Austragen von informellen (d. h. auf persönlichen Antipathien gründenden) Querelen und
4. die Bevorzugung besonders geachteter Patienten ("Honoratioren").

Strukturell gleich ist allen genannten Problemen das Moment der Täuschung bzw. Unaufrichtigkeit, zumindest dem Latenthalten, sowohl von strukturellen Konflikten als auch von individueller Nichtübereinstimmung. Auch beim letzten Punkt lag dies vor: Das Entscheidende an der Bevorzugung bestand nämlich darin, daß nach offizieller Regelung eine Gleichbehandlung vorgesehen war, sie jedoch aufgrund sozial sedimentierter Intuitionen nicht eingehalten wurde. Frau C. spricht hier die Gruppe der geistlichen Pflegerinnen an, die die Bevorzugung immer wieder wie selbstverständlich vorgenommen hätten, ohne darin einen Verstoß gegen die allgemeine Regel zu sehen. Niemand vom 'weltlichen' Pflegepersonal hätte aber auch gewagt, mit ihnen darüber einen offenen Konflikt auszutragen. Die Struktur der Kommunikation innerhalb des Pflegepersonals läßt sich so z. T. als Rücksichtnahme auf individuelle Idiosynkrasien und auf die Stabilität informeller Beziehungen begreifen¹⁸. Die bisher genannten Kooperations- und Interaktionsstrukturen förderten das Latentbleiben der Konflikte aus dreierlei Motiven:

- (a) Das generelle Empfinden der Lethargie führte zur schon genannten Konterkarierung des individuellen Engagements hinsichtlich des Ergreifens von Initiativen. Das kann insofern kaum kritisiert werden, als Initiativen außerregulär waren und sich nicht auf anerkannte (konventionelle) Regeln stützen konnten.
- (b) Die Kenntnis bestimmter (hier: religiös motivierter) individueller Idiosynkrasien erschwerte die Möglichkeit, die Erwartung der idiosynkratisch gepflegten Werthaltung zu enttäuschen, da dies immer die Gefahr der persönlichen Verletzung in sich barg. Unter Umständen spielte hier auch der Sonderstatus geistlicher Pflegerinnen in einem von der Kirche getragenen Heim eine gewisse Rolle.

¹⁸ Frau C. sieht die Bedeutung informeller, auf persönliche Wertschätzung gegründeter Beziehungen als sehr relevant an. Dabei verweist sie auf den Respekt vor dem 'Ethos' der Ordensschwester, die ihren Beruf als Berufung lebten, aber auch auf das eher 'strategisch' notwendige Sympathisieren mit Kolleginnen, da sie in bestimmten Situationen (z.B. beim Heben von stark pflegebedürftigen Personen) von deren Hilfeleistung abhängig gewesen sei.

(c) Die Relevanz der informellen Beziehungen, die der tendenziellen Isolation der Akteure innerhalb der Anstalt entgegenwirken sollen, führte ebenfalls zu persönlichen Commitments, denen man nur unter Inkaufnahme der Verletzung persönlichen Vertrauens zuwiderhandeln konnte.

(3) Durch die angeführten Motive ist aber die Latenz der Konflikte noch nicht vollständig erklärt. Zumindest bei Frau C. kamen auch noch individuelle Momente hinzu – und das verweist auf die Frage nach den sozialisatorischen Effekten der Organisation. Bemerkenswert finden wir in diesem Kontext besonders ihre Einschätzungen der Möglichkeiten ihrer Einflußnahme auf den Arbeitsprozeß. Diese hält sie nicht nur wegen der gegebenen organisatorischen Bedingungen für gering, sondern auch aus dem Grund, daß sie sich selbst als unsicher beurteilt. Aufschlußreich ist vielleicht folgende Bemerkung, die die Selbstbewertung ihrer Integration innerhalb des Beziehungsnetzes betrifft: "...ich hab' mich eher so'n bißchen als Außenseiter empfunden." Frau C. exponierte jedoch nicht ihre Randstellung, ihre Abweichung, sondern war still und leise die Außenseiterin, die glaubte, sich nicht gegen andere durchsetzen zu können.

So kann das Latentbleiben vieler Konflikte, die sie wahrnahm, ihrer zurückhaltenden Reaktion auf die beobachteten Probleme geschuldet sein. Ihre Motivstruktur, aber auch ihre moralische Haltung verweisen so auf eine Ambivalenz: In gewisser Hinsicht war sie trotz ihrer wahrgenommenen Außenseiterrolle und Nichtübereinstimmung doch noch auf die Achtung und Anerkennung der anderen Akteure aus. Wollte sie letzterem entsprechen, dann konnte sie aber ihre Nichtübereinstimmung nicht offensiv wenden, sondern mußte die (Begrenzung der) Überzeugungen oder Präferenzen anderer mitbeachten und antizipativ berücksichtigen. Dabei mußte sie zwar unweigerlich ihr Nichtübereinstimmen mitbemerken, aber latent belassen. Ein weiteres Hintergrundmotiv könnte in Frau C.s Identifikation der Organisation mit ihren (zumindest formell bestehenden) caritativen Zielen bestehen. Zwar erschienen ihr die faktischen Vorkommnisse im Altenpflegeheim nicht in Einklang mit diesen Zielen, auf der anderen Seite könnte die bei ihr schon vermutete engere Bindung an caritative Zwecke doch auch eine Haltung einer ambivalenten Loyalität bewirkt haben, die sie zumindest innerhalb der Institution nicht aufzulösen vermochte.

(4) Im Fall von Frau C. sind Anforderungen und Sozialisationsbedingungen kaum zu trennen. In bezug auf die moralisch relevanten Anforderungslagen muß zentral auf die Verantwortung für bestimmte Aspekte des körperlichen Wohlbefindens anderer Personen verwiesen werden, wie auf die daraus resultierende Übertragung von instrumentellen Helferdiensten (Putzen, Bettenmachen). Diese Erwartungsstruktur bestand als konventionelle Regel, die jedoch mit einer allgemeineren

(möglicherweise auch als gesellschaftliches Desiderat auffaßbare) Regel des sozialen Mitgefühls für die Altenheimbewohner in Konflikt geraten kann. Die sich daraus ergebende Konfliktstruktur blieb jedoch im hier referierten Fall latent. Für Frau C. ergab sich daraus zwar ein individuell wahrgenommener Rollenkonflikt, es fragt sich jedoch, inwieweit ihre Kolleginnen diesen Konflikt ebenso erlebten. Kommunikative Beziehungen scheinen zumindest bei Frau C. gering ausgesprägt gewesen zu sein, die Bedeutung gegenseitiger persönlicher Wertschätzung dürfte zumindest zur Kompensation der tendenziell isolierten Arbeitsweise wichtig gewesen sein. Die Partizipationschancen müssen ebenfalls als gering veranschlagt werden, da die Möglichkeiten der Einflußnahme stark von der Stellung in der Hierarchie abzuhängen schienen.

Resümee: Übereinstimmende Merkmale der Fälle, Formen der Vermittlung von Handlungsstrategie und Organisationsstruktur, moralische Relevanzen

In allen Fällen ist folgender Sachverhalt gegeben: das Ausscheiden aus einem zunächst erwählten Beruf zugunsten eines Studiums, das als berufliche Höherqualifikation, aber nicht in jedem Fall als Weiterqualifikation im zuerst gewählten Tätigkeitsfeld interpretiert werden kann. Es läßt sich somit für alle interviewten Personen das sehr allgemeine Motiv unterstellen, daß sie einen als Beschränkung erlebten Handlungsraum verlassen haben und insofern auch verlassen wollten. Dabei handelt es sich weder um ein ausschließlich noch primär moralisches Handlungsmotiv. Auch ist es schwer, die Intensität der Handlungsmotivation zu analysieren. Plausibel wäre aber die These, daß die genannten Personen über einen durch Bildungsqualifikation erweiterten beruflichen alternativen Horizont verfügten und somit mehr Chancen zum Ausscheiden aus bestimmten Organisationen wie aus der gesamten Berufslaufbahn besaßen. Bildung bedeutet jedoch nicht nur die formale Berechtigung zur Verfolgung anderer und/oder neuer Karrieren, sondern sie korreliert auf einer ebenfalls sehr allgemeinen Ebene mit persönlicher Reife und Erfahrung, die hauptsächlich durch ein relativ höheres Alter zu Beginn der Berufslaufbahn bedingt ist und insbesondere auch mit einer gestiegenen Anspruchshaltung einhergehen kann. Bildung macht bessere Berufschancen faktisch erwartbar, und das heißt eben auch: Die Ansprüche an die Qualität der beruflichen Tätigkeit aus der Sicht der Erwerbstätigen nehmen zu. Im Umkehrschluß könnte dies bedeuten, daß die Sensibilität der Beschäftigten für die 'problematischen Aspekte' eines bestimmten Berufes oder der berufsfelddominierenden Organisationsstrukturen wächst und somit ebenso die Bereitschaft zu Kritik und gegebenenfalls auch zu Konflikten. Inwieweit die über Bildung gesteigerten Ansprüche rein materieller Art bleiben oder ob mit der Akkumulation von kulturellem Kapital (Bourdieu) gerade die 'postmateriellen Erwartungen' zunehmen, kann hier offen bleiben. Es reicht vielleicht schon aus, anzunehmen, daß die Wahrnehmung und Reflexion von Eigeninteressen durch die Verfügung über kulturelle Ressourcen sensibilisiert werden und die kognitive Fähigkeit zur argumentativen Verteidigung von Erwartungsfestlegungen hierdurch

ebenfalls gesteigert wird, um vorherzusagen, daß es bei einer solchen Personengruppe zu einem erhöhten reflexiven Umgang mit Normen (normativen Erwartungslagen) kommt¹⁹. Das muß nicht heißen, daß daraus ein stärkerer Zugriff auf Moral oder das moralische Bewußtsein resultiert; vielleicht handelt es sich lediglich um einen verfeinerten (raffinierten) Umgang mit Interessen. Interessensaushandlung muß jedoch nicht stark moralisch besetzt sein - schließlich erscheint es a priori weder besonders achtunggebietend noch verwerflich, seine Interessen zu verfolgen und dafür zu streiten²⁰. Die Beziehung zur individuellen moralischen Entwicklung der Befragten müßte deshalb noch in zweierlei Hinsicht genauer bestimmt werden:

- (a) in bezug auf die Ausprägung sozialisatorischer Entwicklungsbedingungen in weiteren Handlungskontexten, insbesondere des interaktiven Klimas in der Herkunftsfamilie und in Freundschafts- wie Partnerschaftsbeziehungen, wie auch der Strukturen der schulischen und der weiteren beruflichen Laufbahn,
- (b) in bezug auf die spezifischen betrieblichen Bedingungen, die im Interview referiert wurden.

Da zum ersten Punkt keine ausreichenden Informationen vorliegen, soll Punkt (b) folgendermaßen ansatzweise analysiert werden: Das sich aus den Aussagen der Person im Interview ergebende, für sie leitend erscheinende Handlungsmuster im Beruf soll in Beziehung gesetzt werden zur Struktur der Organisation, in der sie ihre Tätigkeit ausgeübt hat. Dabei ist der Begriff der Struktur lediglich tentativ bestimmt: Er bezeichnet weniger das faktische Beziehungsnetz der Organisation, sondern mehr ein dominierendes Muster, das in den subjektiven Berichten der interviewten Person implizit als soziales Wissen enthalten ist. Wenn auch der hier eingeschlagene Weg doppelt fragwürdig²¹ ist, so erweist sich das Resultat zumindest als aufschlußreich und dadurch auf jeden Fall von heuristischem Wert.

Dem vorliegenden Material lassen sich vier Organisationstypen, aber auch vier individuelle Umgangsformen mit organisationalen Handlungsspielräumen entnehmen. Die Organisationstypen werden folgendermaßen bezeichnet:

¹⁹ Dies muß nicht die Differenz konventionell/postkonventionell berühren.

²⁰ Allenfalls das Interesse der Befragten an einem Seminar über moralische Sozialisation im Beruf spricht dafür, daß sie ihre berufliche Vergangenheit zumindest ex post auch moralisch reflektieren.

²¹ Wir verfügen über keine Kontroll-Daten (z.B. Interviews mit anderen Beteiligten), weder über die Struktur der organisationalen Beziehungen noch über die Art des individuellen Verhaltens der Befragten.

- (1) paternalistische Betriebsstruktur,
- (2) klassischer Anstaltstyp,
- (3) Kleingruppenorganisation totalisierter Interaktionsbeziehung und
- (4) assoziativer Verbund

Zu (1): Eine paternalistische Betriebsstruktur²² kann im Fall von Frau E. (Großhandelskauffrau) angenommen werden. Diese Struktur wird hier vor allem an drei Prinzipien erkennbar, die auf den meisten betrieblichen Ebenen durchschlagen:

- (a) personalistisch-autoritäre Führungsstruktur,
- (b) traditionalistische Regelgeltung und
- (c) familienanaloge Form der betrieblichen Sozialintegration.

Die genannten Prinzipien verstärken allesamt die Erwartungen von Konformität gegenüber den Beschäftigten. Bemerkenswert ist nun, daß Frau E. eine Affinität zu einem nonkonformen Verhaltensstil zum Ausdruck bringt und damit in Konflikt mit dem betrieblichen Erwartungsmuster geraten sein muß. Es gelang ihr jedoch, ihre Nonkonformität bzw. individuelle Abweichung in tolerierbaren Grenzen zu halten und somit geschickt gegenüber den Konformitätserwartungen des Betriebes zu manövrieren.

Zu (2): Die Form des klassischen Anstaltstyps²³, der die Funktion der Verwahrung und Kasernierung besonderer Personengruppen (Kranker, Krimineller, Soldaten) erfüllt, war als betriebliche Handlungsstruktur nach dem Interview mit Frau C. in dem betreffenden Altenheim gegeben. Als entscheidende Kennzeichen dieses Typs können genannt werden:

- (a) räumliche Parzellierung der Anstalt (räumliche Isolation),
- (b) Zeitverregelung und
- (c) Formalisierung der sozialen Beziehungen (instrumentalistisch verstandenes Organisationsziel: Verwahrung).

²² Die paternalistische Betriebsstruktur erinnert sehr stark an das von FOX als traditional beschriebene Muster der Vertrauensstruktur zwischen Management und Beschäftigten (siehe auch hier, S. 56 ff.).

²³ Vergleicht man diesen Typus der Organisation mit theoretisch entwickelten Mustern, so scheint es sich hier um die Anwendung eines Verfahrens-Modells der Maschinen-Bürokratie (MINTZBERG) in einem Problemfeld zu handeln, für das 'professionelle Lösungen' (standardization of skills) angemessener gewesen wären.

Bemerkenswert ist hier ebenfalls das tendenzielle Entsprechungsverhältnis der Organisationsstruktur und der Persönlichkeitsstruktur: Frau C. schildert sich als zurückhaltende, wenig selbstbewußte Person - ihre Reaktionsweise ähnelte dabei einer 'inneren Emigration', zumindest kann ihr Verhalten als ein Ausweichen vor Konflikten gedeutet werden. Ihre Verarbeitung der wahrgenommenen Konflikte spielt sich so in ihrem Innern ab. Wenn schon die Struktur des Heims jedwede individuelle Initiative zu entmutigen drohte - im Fall der Frau C. dürfte eine solche Entmutigung auf wenig Widerstand gestoßen sein.

Zu (3): Nach den Berichten der Frau D. handelt es sich bei der von ihr beschriebenen Filiale um den Typus einer Suborganisation als Kleingruppe, die eine totalisierende Interaktionsstruktur ausgebildet hatte. Gekennzeichnet ist sie durch folgende Merkmale:

- (a) die Anwesenheit aller Beschäftigten in einem relativ kleinen Raum, d.h. die ausnahmslose Sichtbarkeit und Beobachtbarkeit aller durch alle anderen während der Arbeitszeit,
- (b) weitestgehende Immobilität, d.h. Gebundenheit an den einzigen Arbeitsraum und
- (c) die sachliche Notwendigkeit der Kooperation.

Während diese Merkmale als durch die räumliche Struktur und sachliche Aufgabe der Filiale bedingt angesehen werden können, kommt es durch die spezifische Zusammensetzung des Personals in Filiale X zu einer Verstärkung der totalen gegenseitigen Beobachtung und Kontrolle, die sich

- (d) durch die Interpretation der Situation als Konkurrenz,
- (e) durch die Ausweitung der gegenseitigen Beobachtung und Kontrolle des Verhaltens auf nichtberufliche Felder und
- (f) durch die Erwartbarkeit intriganter Strategien auszeichnet.

Die darin implizierte Konfliktstruktur kommt nun dadurch vollends zum Tragen, daß sich Frau D. insbesondere der Strategie des 'Keine-Blöße-Zeigens' bedient und damit das Spiel der gegenseitigen Beobachtung und Intrigen gewissermaßen für alle erkennbar boykottiert.

Zu (4): Den letztgenannten Typus sehe ich im Fall von Frau B. gegeben: Hier handelt es sich um eine Organisation, die durch den assoziativen Verbund²⁴ stark individualisiert tätiger Individuen gekennzeichnet ist und folgende Merkmale vereint:

²⁴ Bei den letzten beiden Typen (3 und 4) handelt es sich um Team-Strukturen (Sub-Gruppen einer Organisation), die gewissermaßen polar entgegengesetzt sind: zum einen (Typ 3) zeichnen sie sich durch ein hohes Maß an Kontrolle qua Beobachtung des Verhaltens anderer, zum anderen (Typ 4) durch ein geringeres Maß aus.

- (a) ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit und damit verbunden eine hohe Bedeutsamkeit von Überzeugung für das konkrete Handeln,
- (b) geringe Kontrollierbarkeit des Handelns der Mitglieder sowie der Koordination ihrer Handlungen durch die Organisation,
- (c) ein Bedarf an individueller Koordinations- und Kompromißbereitschaft.

Die genannten Merkmale beinhalten schon als solche tendenziell einen Konflikt, der im referierten Fall jedoch infolge divergierender beruflicher Konzepte und des hohen moralischen Eifers der Beteiligten jedoch immer wieder zu eskalierenden Auseinandersetzungen führte, so daß von einer Art der sektenförmigen Spaltung gesprochen werden kann.

Die hier kurz und eher skelettartig vorgestellten Organisationsmuster lassen sich als Typen der Relevanzsteuerung begreifen, die in bezug auf die soziale Koordination von individuellen Handlungsbeiträgen Werte setzen und die koordinativen Verfahren wenigstens implizit an diese Wertsetzungen binden. Die Folgen derartiger organisationaler Relevanzordnungen im Sinn der von ihnen ausgehenden strukturellen Einflüsse auf das moralische Klima in den zugehörigen Handlungskontexten lassen sich jedoch schwer (bzw. nur tentativ) bestimmen. D.h. wir können die Konsequenzen der hier rekonstruierten Strukturmuster nur weitgehend spekulativ ermitteln. Dazu fassen wir die vier betrieblichen Organisationsmuster, allerdings unter erheblichen Einschränkungen, als dominierende Linien eines organisationalen Regelnetzes auf²⁵. Betrachtet man die den organisationalen Regelnetzen immanente Rationalität, so zeigt sich, daß diese hinsichtlich der Priorität von strategischen Kalkulationen versus moralischen Werthaltungen unterschieden werden können.

Bei Typ 1 und Typ 4 (die paternalistische Betriebsstruktur und der assoziative Verbund) deuten die organisationalen Strukturen eher auf eine moralische Fundierung hin. Eine Vielzahl von Merkmalen der paternalistischen Betriebsstruktur (Typ 1) könnten nicht erklärt werden, wenn nicht eine Werthaltung unterstellt werden würde, die zumindest eine Reihe von strategischen Rationalitätsaspekten aufgrund der Priorität implizit moralischer Werthaltungen nicht zur Geltung kommen läßt. Die paternalistische Betriebsstruktur könnte unter ökonomisch-strategischen Gesichtspunkten nämlich sicherlich noch effizienter bzw. optimaler gestaltet werden. Das soll nicht heißen, daß der beschriebene Betrieb ökonomisch völlig irrational operiert, aber das

²⁵ Die Genese solcher Regelnetze kann hier nicht weiter verfolgt werden. Dazu kann lediglich angenommen werden, daß moralische Intuitionen eine nicht unbedeutende Rolle auch in der Genese gespielt haben dürften.

innerbetriebliche Wertmuster scheint so konturiert zu sein, daß dort an bestimmten Vorgehensweisen kontrafaktisch festgehalten wird, ohne daß diese systematisch bzw. in jeder möglichen Hinsicht am Kriterium ökonomischer Effizienz geprüft werden würden. Das kontrafaktische Festhalten an bestimmten Werthaltungen muß nun nicht ausschließlich moralischer Natur²⁶ sein. Im gegebenen Fall handelt es sich eher um eine Pflege von betrieblichem bzw. unternehmerischem Stil, vor allem um die Verkörperung von Tradition, die von den beteiligten Akteuren eher selbstverständlich als Hintergrundsüberzeugung geteilt wird und insofern lediglich eine implizite Moral darstellt, aber selbst nicht als Moral aufgefaßt werden muß. Tradition verweist dabei nicht nur auf die Verknöcherung von Struktur, sondern auch auf die Dignität sozialer Strukturen. Der Betrieb 'adelt' sich symbolisch selbst, indem er Traditionen bewahrt. Er akkumuliert damit kulturelles Kapital, indem er sich durch seinen traditionellen Stil von anderen Formen betrieblicher Führung distinguert. Die von Frau E. bemerkte geringe Innovationsfreudigkeit hinsichtlich der Anschaffung eines 'modischeren Warensortiments' ist deshalb nicht einfach nur Borniertheit, sondern darin drückt sich Wahrung eines Stils aus, der von denjenigen, die die Regeln der Relevanzsteuerung verstanden und sich zu eigen gemacht haben, beispielsweise an der Qualität der Waren, an deren Herstellern und letztlich auch an deren Aussehen abgelesen werden könnte²⁷.

Der Regelkomplex der paternalistischen Führungsstruktur wäre aber auch für moralische Fragen maßgeblich. Betrachtet man nämlich Verletzungen universeller moralischer Regeln, so läßt sich zeigen, aus welchem Grund die hier vorliegende betriebliche Organisationsstruktur restringiert war hinsichtlich deren Einhaltung. Nach universellen Geltungsmaßstäben hätte fachlich kompetentes Personal stärker an Entscheidungen über die im Betrieb angebotene Warenpalette beteiligt werden müssen. Allerdings hätte eine solche Form der Mitbestimmung die traditionale Struktur des Warensortimentes gefährdet, so daß das Prinzip der paternalistisch-traditionalen Kultur, das als Leitmotiv hier unterstellt werden kann, auf der Ebene des sozialen Handlungsergebnisses (organisation-output) bedroht gewesen wäre. Sicherlich sind auch in der gegebenen paternalistischen Struktur Variationen bzw. Spielräume denkbar. Das heißt, es könnte auch zu leichten Modifikationen der Relevanzsteuerung in solchen Betrieben kommen. Das Zustandekommen derartiger Veränderungen wäre aber wiederum in erheblichem Maße von den zugelassenen

²⁶ Diese wäre dann gegeben, wenn Entscheidungen durchweg am Kriterium normativer Richtigkeit geprüft werden würden.

²⁷ Dieser Stil ist irgendwo in der Grauzone zwischen jenen Konventionen, die von den Akteuren mehr oder minder bewußt als bloße Usancen gehandhabt werden, und jenen anderen Partikularismen zu lokalisieren, die (irrtümlicherweise) in einem moralischen Sinne für absolut richtig gehalten werden.

Regeln der betrieblichen Ordnung abhängig. Wenn insofern die Art der betrieblichen Relevanzsteuerung in Konflikt gerät mit Relevanzen, die in der Umwelt des Betriebes (also beispielsweise im Wirtschaftssystem oder in der Gesellschaft überhaupt) vorliegen, kann nach der Rationalität gefragt werden, die in der Art der Vermittlung von betrieblicher Struktur und weiteren gesellschaftlichen Strukturen besteht. Dahinter verbirgt sich dann letztendlich das Problem gesamtgesellschaftlicher Relevanzsteuerung. Auch in bezug auf dieses Makroproblem kann dann wieder gefragt werden, inwieweit moralische Relevanzen als dominante Regel der Gesamtsteuerung von Relevanzen anerkannt werden können oder gar müssen. Dies ist teils dann eine soziologische, teils aber auch eine moralphilosophische Frage, da ein einfacher Schluß von sozialen Tatbeständen, die das faktische Vorliegen moralischer Urteile betreffen, auf daraus ableitbare moralische Prinzipien, einen naturalistischen Fehlschluß darstellen würde. Trotzdem kann die Realisierbarkeit moralischer Vernunft in der Gesellschaft als Problem nicht ausgeblendet werden.

Wie könnte ein solcher paternalistischer Betrieb nun lernen, die Chance von Problemlösungen zu vergrößern, die universellen Normen genügen? Die interne Struktur der Relevanzsteuerung scheint dem relativ enge Grenzen zu setzen. Am ehesten denkbar wäre die intern notwendige Beobachtung von Veränderungen im Marktgeschehen, die sukzessive zu einer Modifikation des Warenangebotes führen würden und damit eventuell tendenziell auch zu einer Aufgabe bestimmter traditionaler Prinzipien im Betrieb. Denkbar wäre zumindest auch, daß Anstöße zur Veränderung von den Beschäftigten ausgingen, die dann mehr und mehr im Konflikt mit der traditionalistisch-konformistischen Form der innerbetrieblichen Sozialintegration geraten würden. Diese Möglichkeit scheint jedoch eher begrenzt zu sein, da der Großteil der Beschäftigten sich bisher relativ gut mit dem bestehenden Muster der Sozialintegration zu arrangieren vermochte. Dabei kann ein gewisses Maß an Internalisierung der Wertstrukturen und kulturellen Stilformen, die im Betrieb gepflegt werden, bei den Beschäftigten vermutet werden. Ein von diesem internalisierten Muster abweichendes Verhalten, so wie es bei der Frau E. vorgelegen haben mag, wäre somit auf Dauer in dem gegebenen Betrieb schwer durchzuhalten. Insofern wirkt die Form der innerbetrieblichen Sozialintegration als ein Selektionsmechanismus unter den Beschäftigten, der verhindert, daß sich dort Konfliktstrukturen ausbilden können, die dem paternalistischen Betriebsprinzip widersprechen.

Wir können hier gewiß nicht allen möglichen Erscheinungsformen von Restriktionen, die aus den Betriebsstrukturen resultieren, nachgehen. Wir möchten allerdings auch an den drei anderen Typen, die wir hier rekonstruiert zu haben meinen, wenigstens exemplarisch andeuten, wie sich

aufgrund der internen Relevanzsteuerung innerhalb von Organisationen Beschränkungen der Chancen der Anwendung von Moralprinzipien ergeben.

Bei dem assoziativen Verbund (Typ 4), scheint, wie schon gesagt, ebenfalls eine stärker von moralischen bzw. wertstrukturellen Prinzipien geleitete Relevanzsteuerung vorzuliegen. Diese kann in einem hohen Maß an Eigenverantwortlichkeit, das hier den Handelnden zugebilligt wird, gesehen werden, da diese eine hohe Bedeutsamkeit von Überzeugungen (Gesinnung) im Handlungsfeld verursacht. Bemerkenswert ist hierbei, daß die stark moralisierte Relevanzsteuerung in der Organisationsstruktur des Kindergartens dazu führt, daß sich die Akteure in diesem Handlungsfeld nur in geringem Maße darüber aufklären können, welche Konsequenzen die starke Moralisierung bzw. das Handeln aus Überzeugung für die Koordinationschancen innerhalb der Organisation nach sich zieht. Der spezielle Fall, der von Frau B. beschrieben wird, ist ein gutes Beispiel dafür, wie sich faktische Moralisierung und moralische Rationalität auseinander bewegen können. Möglicherweise ist die moralische Urteilsfähigkeit der im assoziativen Verbund interagierenden Person relativ hoch, allerdings scheint hier die starke Moralisierung und die hohe Relevanz von Überzeugungen zugleich zu einer Emotionalisierung zu führen, die eine zur moralischen Reflexivität notwendige Distanz systematisch verhindert. So kann wiederum gefragt werden, wie die aufgrund der spezifischen Organisationsstruktur zustande gekommenen Restriktionen innerhalb der spezifischen Relevanzsteuerung des Handlungsfeldes verändert bzw. die Spielräume für andere Koordinationslösungen geöffnet werden können. Im gegebenen Fall wäre dabei insbesondere auch die individuelle Lernfähigkeit von großer Bedeutung. Möglicherweise führen jedoch die moralischen Festlegungen aus innerer Überzeugung auf seiten der Person dazu, daß sie sich eher aus dem Handlungsfeld, das sich als restriktiv erweist, herausbegeben, als daß sie sich durch individuelles Lernen (z.B. von Kompromißbereitschaft) so ändern, daß die Koordinationschancen im Handlungsfeld vergrößert werden. Zumindest scheint das Beispiel der Frau B. dafür zu sprechen, daß hier ein Ausscheiden aus der Organisation der Aufgabe der moralischen Überzeugung vorgezogen wurde.

Die spezifischen Ausprägungen des anstaltsmäßigen Organisationstyps und der institutionell erzwungenen interaktiven Gruppenbeziehung fördern eher eine Ausdünnung moralischer Bindungen bei der Bewältigung von beruflichen Aufgabenstellungen. Im Fall der anstaltsmäßigen Organisation kommt es zu einer Demotivierung moralisch bzw. intrinsisch geleiteten Handelns, die partiell dazu führt, daß die Befolgung der Erwartung, materielle Dienstleistungen zu erfüllen, als Ersatz für die Erwartung, auch soziale Unterstützung zu geben, fungiert. Hier fragt sich, wie innerhalb der anstaltsmäßigen Organisationsstruktur Veränderungen herbeige-

führt werden können, die einen stärkeren Einbezug psychosozialer Funktionen ermöglichen würden. Die Form der institutionell erzwungenen, totalen Interaktion bei der Gruppe der Bankangestellten in der Filiale X gerät ebenso zu einer Restriktion der Lernchancen, die zu einem bestimmten Teil aber auch über die personelle Zusammensetzung der Gruppe selbst erklärt werden müßte. Aus der Tatsache, daß hier eine interaktive Situation organisationsstrukturell mitbedingt wurde, muß nicht folgen, daß sie immer in dieser Weise ausgeformt wird. Die spezifischen Bedingungen der intrigenhaften Interaktion in Filiale X können deshalb schwer rekonstruiert werden. Zumindest scheint jedoch eine Wahrnehmungsstruktur bei allen Akteuren vorgelegen zu haben, die den kommunikativen Umgang innerhalb der Filiale, der aufgrund sachlicher Bedingungen notwendig war, gleichzeitig auch immer unter dem Aspekt der persönlichen Wertschätzung begutachtete. Da aber die gegenseitige persönliche Wertschätzung immer mitbeachtet wurde, wurden die kommunikativen Beziehungen innerhalb der Filiale derart sensibilisiert, daß sich eine Tendenz zur Wahrnehmung von Verletzungen der persönlichen Wertschätzung mehr und mehr verstärkte. Und weil eine Kritik an einer derartigen Wahrnehmungsstruktur auch immer gleichzeitig von den Akteuren in diesem Handlungsraum als eine Kritik an ihrer Persönlichkeit empfunden werden müßte, erscheinen hier auch die Lernchancen für die Akteure als relativ gering.

Geltungsbereich der vorgestellten Befunde und Überlegungen zur Erweiterung des Blickwinkels empirischer Untersuchungen zum Thema "Moral in Arbeitsorganisationen"

Die aus den Interviews gewonnenen Befunde betreffen vor allem Formen der strukturellen Kopplung zwischen Individuum und Organisation. Diese Verbindungen wurden dabei in zwei Hinsichten betrachtet: zum einen als individuelle Rückschau auf Organisationsklimata und als darin implizit eingehendes Hintergrundwissen über die in der Organisation gepflegten Stile, zum anderen als Bezugnahme der befragten Person auf diese Klimata in ihrem Agieren im Hinblick auf das berufliche Handlungsfeld, vor allem deren Motivation und Chancen zur weiteren Mitgliedschaft in bzw. zum Ausscheiden aus den jeweiligen Organisationen. Betrachtet wurde somit das Verhältnis von Organisationen zu ihrem Personal als Individuen, soweit es über symbolische Bindungen (commitments) vermittelt war. Daraus wurde dann - eher spekulativ - auf das moralische Klima der jeweiligen Organisation geschlossen. Nun ist relativ leicht ersichtlich, daß mit diesen Befunden nur recht selektiv auf das soziale Geschehen in der Organisation eingegangen wurde. Es fehlen Daten zu einer ganzen Reihe von weiteren wichtigen Ebenen der Organisation, die hier zumindest noch kurz in systematischer Weise aufgezählt sein sollen:

1. die formal (z.B. über Verträge oder finanzielle Anreize) strukturierten Kopplungen zwischen Organisation und Individuum und die davon ausgehenden Bindungsmotivationen, die parallel oder auch gegenläufig zu kulturell vermittelten commitments bestehen könnten und deshalb in ihrem Wirkungsgrad bestimmt werden müßten,
2. das Verhältnis der Organisation zu ihrer internen und externen Umwelt, das sich wie folgt weiter aufgliedern läßt:
 - (a) intern: die Verbindung zwischen einzelnen Untereinheiten (beispielsweise Abteilungen, Teams) der Organisation;
 - (b) extern: die Kopplung an weitere soziale Kontexte:
 - zu Individuen, die als Nichtmitglieder (natural persons im Sinne von COLEMAN 1990) mit der Organisation in Kontakt geraten,
 - zu weiteren Organisationen,
 - zu gesellschaftlichen Funktionsbereichen und
 - zur 'Gesamt-Gesellschaft'.

Wir möchten an dieser Stelle noch nicht darauf eingehen, wie wir uns konkret vorstellen, die genannten Dimensionen in empirische Erhebungen einzubeziehen, allerdings aus theoretischem Blickwinkel schon darauf verweisen, daß es uns schier unmöglich erscheint, alle genannten Verästelungen betrachten zu können. Der Grund dafür liegt in einer prinzipiellen Schwierigkeit der Bestimmung des Verhältnisses von sozialen Einheiten (wie Organisationen) zu ihrer (ihren) Umwelt(en). Dieses Verhältnis ist nämlich selbst immer schon in zweierlei Hinsicht begrenzt: (a) auf der Ebene der Informationsverarbeitung und (b) auf der Ebene der Wechselwirkungen zwischen Organisation und Umwelt, da - um es bewußt tautologisch zu formulieren - (a) die Organisation in ihrer Umwelt das nicht sieht, was sie nicht sieht und (b) auf das nicht gezielt einwirkt bzw. rückwirkt, auf das sie sich nicht bezieht.

Nun ist jedoch relativ leicht nachvollziehbar, daß das Nicht-Gesehene und das Nicht-Behandelte trotzdem Folgen für die Weiterentwicklung (Kontinuität) der Organisation besitzen kann - nur läßt sich dies eben sehr schwer bestimmen. Unser Vorschlag ist daher, zunächst an den Relevanzsetzungen, die der organisationale Prozeß für dessen Bezugnahme auf die Umwelt selbst schon impliziert, zu bestimmen, welche Kopplungen zur Umwelt ausgebildet werden. Dies erscheint in bezug auf die internen Beziehungen der Organisationen nur auf den ersten Blick unproblematischer als hinsichtlich der externen Verhältnisse, da in Organisationen das Nicht-

Sehen und die Nicht-Behandlung von Folgen der internen Vernetzung genauso gut auf die Weiterentwicklung der Organisation einwirken können wie Blindheiten gegenüber Externem. Trotzdem möchten wir hier die Bezugnahme der Organisation auf die externe Umwelt weiter differenzieren, nämlich die Kopplungen

- zwischen Organisationen und natürlichen Personen nochmals zu unterscheiden in solche, die strukturellen Charakter besitzen (z.B. von Wirtschaftsorganisationen zu Konsumenten) und solchen, die weitgehend als indifferente Beziehung bestehen (z.B. zwischen Seniorensportvereinen und Kleinkindern);
- zwischen Organisationen und anderen Organisationen zusätzlich differenzieren in solche Organisationen, die am gleichen Funktionsbereich partizipieren (z.B. zwischen Parteien zu anderen Parteien) und solchen, zwischen Organisationen, die in verschiedenen Funktionsbereichen integriert sind (z.B. zwischen Parteien und Unternehmen);
- zwischen Organisationen und sozialen Funktionsbereichen genauer unterteilen in Verhältnisse systemischer Partizipation (z.B. zwischen Unternehmen und Wirtschaftssystem) und Nicht-Partizipation (z.B. zwischen Unternehmen und Rechtssystem).

Die Beziehungen zwischen Organisationen und gesamtgesellschaftlichen Prozessen können nicht so klar bestimmt werden - sie sind anscheinend kontingenterer Art: So können beispielsweise Unternehmen in ihrer Werbestrategie kulturelle Strömungen der Gesellschaft zur besseren Vermarktung ihres Produktes aufnehmen, sie können möglicherweise aber auch, ohne damit sofort erkennbare negative Folgen zu erzeugen, darauf verzichten.

Aufgabe weiterer Forschungen soll nun sein, Formen (bzw. Typen) der organisationalen Relevanzsteuerung zu ermitteln und hinsichtlich der von ihnen ausgehenden strukturellen Effekte auf die Beziehungen zu externen und - insbesondere - internen Umwelten der Organisation zu verfolgen und dabei in den Blick zu nehmen, wie darin moralische bzw. organisationsethische Prämissen eingehen und darüber die Operationsweise der betrachteten sozialen und personalen Systeme beeinflusst wird. Dies wurde hier ansatzweise an der Erzeugung von commitments (kulturellen Bindungen) zwischen Individuen und Organisation begonnen und soll auf den angedeuteten höheren Ebenen ausgehend von der immanenten Operationsweise der Systeme wenigstens ein Stück weit fortgesetzt werden. Dabei bleibt weiterhin die Frage im Mittelpunkt, inwieweit dabei eher kulturelle Stiltypen mit ihren spezifischen moralischen Implikationen oder formalisierte Beziehungen zwischen Organisationen und Umwelt zum Zuge kommen.

3.2 Moralische Anforderungen, Entwicklungsbedingungen moralischer Orientierungen und moralische Sozialisationsprozesse in Berufstätigkeiten gelernter Metallfacharbeiter - Befunde aus einer Längsschnittstudie

Während die zuvor ausgewerteten vier "Aussteigerinnen"-Interviews besonders auf die Möglichkeiten und Grenzen moralischen Handelns und Lernens hindeuten, die mit unterschiedlichen Strukturen der Organisation bzw. des Betriebs/Unternehmens einhergehen, geben die hier zu analysierenden Daten der Berliner Facharbeiterstudie vor allem berufs- und tätigkeits-spezifische (Handlungs- und) Entwicklungsbedingungen moralischen Denkens und deren Konstellationen zu erkennen. Insbesondere von den manifestierten sozialen Problemen und Konflikten am (Ausbildungs- oder) Arbeitsplatz, auch von diesbezüglichen Verantwortungssattributionen können außerdem (faktische) moralische Anforderungen abgelesen bzw. (hypothetische) moralische Desiderate ("Erfordernisse") erschlossen werden; und die ebenfalls erfaßten Veränderungen moralischer Urteilsstrukturen lassen sich zum Teil als Resultate beruflicher Sozialisationsprozesse, d.h. als Effekte individueller Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen interpretieren.

Auf die Verfahren und Instrumente der Arbeitsbeobachtungen, Arbeiterinterviews und Expertengespräche (die vor allem mit den unmittelbaren Vorgesetzten der untersuchten Lehrabsolventen geführt wurden) wird hier nicht erneut eingegangen. Die betreffenden Leitfäden sind im Band II der Veröffentlichung von HOFF, LAPPE und LEMPert (1983) dokumentiert, die zugehörigen Erhebungs- und Auswertungsprozeduren im Abschlußbericht der Berliner Facharbeiterstudie (HOFF, LEMPert und LAPPE 1991, in den Abschnitten 1.3, 2.1, 3.1.1, 3.2.1 und 3.3.1) skizziert. Als Ausgangsmaterialien für die folgende Analyse dienten primär die fallweise aufbereiteten Erhebungsdaten von 21 Facharbeitern (allein deren biographischer Teil umfaßt jeweils rund 20 bis 50 maschinenbeschriebene Seiten), weiterhin die (stärker aggregierten) Darstellungen ausgewählter Einzelfälle im Abschlußbericht (in den dortigen Abschnitten 2.4, 2.5 und 3.3) sowie, wenn die bezeichneten Quellen nicht genügend hergaben, außerdem die zugehörigen Passagen der transkribierten Arbeiterinterviews.

Entsprechend ihrer besonderen Eignung werden die ausgewerteten Materialien hier in erster Linie dazu verwendet, solche arbeitsspezifische Kategorien moralisch relevanter Anforderungen bzw. Erfordernisse und - insbesondere - moralisch sozialisierender Bedingungen zu identifizieren und exemplarisch zu illustrieren, die über die Tätigkeitsbereiche der untersuchten Personen hinaus bedeutsam erscheinen. Demgemäß sind die folgenden Ausführungen vorrangig nach Bedingungen, nicht nach Fällen gegliedert, d.h. wir behandeln zuerst ausbildungs- und arbeitsbezogene Konflikte, dann Aspekte der Wertschätzung in Ausbildung und Arbeit, und so fort (vgl. die Tabelle 2 im Abschnitt 2.4). Auch innerhalb der derart abgegrenzten Unterabschnitte orientieren wir uns zunächst an den betreffenden (Sub-)Kategorien (1) und stellen erst anschließend fallspezifische Konstellationen und Sequenzen von Ausprägungen der

jeweils thematisierten Bedingung(sklasse) dar (2), um danach - je nach den jeweils sich aufdrängenden Gedanken und Fragen - noch das Mitgeteilte zu interpretieren, zu resümieren oder/und einzuschätzen bzw. Folgerungen für künftige Forschungen zu formulieren (3). Erst im letzten Abschnitt werden ganze Anforderungs- und Bedingungskonfigurationen jener drei typisch verschiedenen Fälle, auf die wir uns auch schon vorher konzentriert haben, in bezug auf ausgewählte berufsbiographische Phasen zusammenhängend referiert; dabei werden auch die zuvor weitgehend ausgesparten Aspekte unseres Gegenstandsbereichs - die faktisch präferierten Problemlösungen, deren Rationalität, wünschenswerte Kompetenzen der Akteure sowie Handlungsbedingungen und -hindernisse - zur Sprache gebracht.

Durchgängig ist auch bei den arbeitsspezifischen Bedingungen moralischer Ontogenese zwischen jenen Varianten zu unterscheiden, die die Übergänge zum konventionellen Niveau begünstigen (a), die zum postkonventionellen Niveau führen (b) und die die (individuelle) Moralentwicklung blockieren (c; vgl. nochmals die Tabelle 2 im Abschnitt 2.4). Folglich hätten wir es von vornherein je Bedingung mit drei, also bei fünf Bedingungen bereits mit fünfzehn Ausprägungen zu tun, die dann jeweils weiter zu differenzieren wären - ein sehr aufwendiges Unternehmen. Allerdings brauchen wir Negativvarianten hier nur soweit zu behandeln, wie sie als effektive Entwicklungsbarrieren in Erscheinung treten (das gilt z.B. für die Gering-schätzung als Gegenpol zur Wertschätzung) und nicht (wie etwa fehlende Verantwortungszuweisung) lediglich Defizite darstellen.

Prinzipiell könnten wir uns die Arbeit weiter erleichtern, wenn wir die Beziehungen zwischen den einzelnen Bedingungen und ihren Varianten berücksichtigten. Zwar bestehen zwischen den fünf Bedingungen als ganzen, folglich auch zwischen ihren Negativvarianten, sowie zwischen jenen Ausprägungen, die die Ausbildung konventioneller Orientierungen fördern, nur empirische, d.h. stochastische und nicht (tauto-)logische Zusammenhänge - insbesondere dürften Wertschätzung, zwanglose Kommunikation, partizipative Kooperation und vertrauensvolle Verantwortungszuweisung mäßig miteinander korrelieren, dürfte allenfalls fehlende Wertschätzung auch die Abwesenheit der anderen angeführten Bedingungen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit signalisieren -; hinsichtlich des Übergangs auf die postkonventionelle Ebene, d.h. jenes Entwicklungsschritts, der uns besonders interessiert, stellen sich die Verhältnisse jedoch, wie früher (im Abschnitt 2.4) angedeutet, erheblich einfacher dar: Bereits die Zuweisung komplexer Verantwortlichkeit durch die Sozialisatoren, erst recht ihre - perzeptive, evaluative, antizipative und aktive - Wahrnehmung durch die Sozialisanden schließt alles übrige ein:

- ein spezifisches Vertrauen, d.h. die Anerkennung von Zurechnungsfähigkeit und Individualität, als Wertschätzungsbeweis, ebenso
- Rollenkonflikte oder/und sonstige Normenkollisionen und Wertdiskrepanzen,
- die unter Umständen zwar auch schon monologisch reflektierend gelöst werden können, in der Regel aber nur dialogisch-diskursiv kommunizierend zu bewältigen sind und

- die die in sie verwickelten Personen dazu nötigen, an der Ausgestaltung und/oder Veränderung der betreffenden Normen und Institutionen zu partizipieren.

Als Zeichen dafür, ob bisher konventionell orientierte Personen eine ihnen angemessene komplexe Verantwortlichkeit auch als solche erkennen, ist zusätzlich darauf zu achten, ob sie hierdurch auch psychisch berührt werden und in Orientierungsschwierigkeiten geraten, wie sie die wahrgenommene Konfrontation mit konkurrierenden Normen bei Konventionellen regelmäßig nach sich ziehen dürfte (vgl. DÖBERT und NUNNER-WINKLER 1975), weiterhin: ob diese Schwierigkeiten eher zentrale oder periphere Bereiche ihrer sozialen Beziehungen betreffen und dementsprechend als mehr oder minder krisenhaft erlebt werden¹; die sozialen Bedingungen der Ablösung konventioneller durch postkonventionelle Denkmuster und Argumentationsfiguren hingegen sind sämtlich bereits in der komplexen Verantwortlichkeit impliziert. Wenn sie vorliegt, brauchte deshalb nicht gesondert nach den entsprechenden Varianten der vier übrigen Bedingungen gesucht zu werden. Liegt sie nicht vor, dann ist freilich auf jeden Fall separat auf die Ausprägungen der letzteren zu achten, die dann unabhängig von der Verantwortung variieren. Darum wird hier auf alle relevanten Varianten aller fünf Variablen eingegangen.

Eine andere Vereinfachung, die sich aus dem Verhältnis ergibt, in dem Anforderungen an und Entwicklungsbedingungen für moralische Orientierungen zueinander stehen, wurde schon zuvor unterstellt: Wie wir bereits im Einleitungskapitel ausgeführt und soeben in bezug auf die Verantwortlichkeit (andeutungsweise) wiederholt haben, wird Kompetenzentwicklung, auch die Ontogenese moralischer Denkstrukturen, vor allem durch soziale Anforderungen gefördert, die die je ausgebildeten Fähigkeiten der Sozialisanden leicht übersteigen, wird also (auch) Moralität primär im Kontext moralisch relevanten Handelns erlernt (vgl. Abschnitt 1.2(9)); insofern sagt eine genaue Beschreibung je vorliegender sozialer Bedingungen (individueller) moralischer Entwicklung auch etwas über moralische Anforderungen (und Desiderate) aus - und umgekehrt. Das gilt nicht nur für die zugeschriebene komplexe Verantwortlichkeit und deren Implikate, d.h. für die Voraussetzungen der Ausbildung postkonventioneller Orientierungen, sondern auch für alle Bedingungen des Übergangs zum konventionellen Denken, also für die betreffenden Formen der Wertschätzung, der Kommunikation etc. (vgl. wiederum die Tabelle 2 im Abschnitt 2.4), insbesondere aber für die offene Konfrontation mit sozialen Problemen und Konflikten, d.h. mit unzureichend koordinierten Strukturen sozialen Handelns, für deren Koordinierung (unter anderem) Moral in Frage kommt. Deshalb werden wir im folgenden moralische Anforderungen am Arbeitsplatz vor allem im Zusammenhang mit arbeitsbezogenen sozialen Problemen und Konflikten thematisieren.

¹ Die äußeren Voraussetzungen und inneren Merkmale existenzieller Orientierungskrisen sind besonders umfassend, differenziert und radikal in einem Artikel von GIEGEL (1988) dargestellt. Dabei geht GIEGEL freilich auf die Frage nach dem Verhältnis von reflexiver biographischer Steuerung und der Orientierung an universellen Prinzipien moralischer Rationalität ebensowenig ein wie auf das Problem, ob tiefgreifende Orientierungskrisen auch durch mehr oder minder bewußte sekundäre konventionelle Bindungen (regressiv) überwunden werden können. Auch wir möchten diese Fragen mangels einleuchtender theoretischer oder/und empirischer Evidenzen hier offen lassen.

Um LeserInnen die Einordnung der nachstehend wiedergegebenen Einzelheiten zu erleichtern, seien vorweg auch noch einige allgemeine biographische Daten und betriebliche Informationen zu jenen drei Lehrabsolventen mitgeteilt, die hier durchgängig als Repräsentanten typisch verschiedener Tätigkeitsstrukturen und Berufsverlaufsmuster gelernter Metallfacharbeiter bzw. als Adressaten damit verbundener moralischer Anforderungen und Erfordernisse sowie als mit den zugehörigen Sozialisationsbedingungen interagierende exemplarische Personen fungieren.

Der Lebenslauf des ersten - wir nennen ihn "Herr Schlosser" (warum, wird sich gleich zeigen) - verkörpert zunächst tendenziell die Normalbiographie des deutschen Facharbeiters. Dieser Lehrabsolvent ging später zwar durchaus seinen eigenen Weg, seine Berufsbiographie läßt sich jedoch als kontinuierliches Fortschreiten in der eingeschlagenen Richtung interpretieren. In concreto sieht das so aus: Nachdem Herr Schlosser die allgemeinbildende Schule mit der mittleren Reife verlassen hatte, erlernte er in einem Großbetrieb der Elektroindustrie 1974 bis 1977 den Beruf des Maschinenschlossers, wurde dort anschließend als Reparaturschlosser für Werkzeugmaschinen eingesetzt und wechselte 1983 in einen sehr kleinen Betrieb des Werkzeugmaschinenhandels über, wo er als Servicemonteur arbeitete. Sein Berufsverlauf ist durch ständige ausbildungsadäquate Beschäftigung und durch fortgesetzte Weiterqualifizierung im Arbeitsprozeß gekennzeichnet.

Der zweite - "Herr Fahrer" - hingegen ist auf seinem Berufsweg wiederholt "eingebrochen" (übrigens auch im Privatleben, und das unter anderem in jenem Sinne dieses Worts, der kriminelle Delikte betrifft): Als stark vernachlässigter Sproß aus einer kinderreichen, frühzeitig zerrütteten Ehe hatte er letztlich nur mit Mühe und Not einen Hauptschulabschluß erworben und wegen seiner schlechten Zensuren erst nach langem vergeblichen Suchen 1975 eine Lehrstelle als "Universalfräser" ergattert (eigentlich wollte er Elektriker werden). Nachdem er seine Ausbildung 1978 erfolgreich beenden konnte, wurde er im Lehrbetrieb - es handelt sich um dieselbe Firma, in der auch Herr Schlosser seine Ausbildung absolviert hatte - zunächst ein gutes Jahr lang von einer unqualifizierten Tätigkeit zur anderen weitergeschoben, erst danach ausbildungsangemessen als Fräser in der Fertigung großer Einzelteile beschäftigt, 1983 jedoch anlässlich der Schließung seiner Fabrik entlassen. Nach kurzer Arbeitslosigkeit ließ er sich zum Busfahrer umschulen und arbeitet seither als solcher bei einem städtischen Nahverkehrsunternehmen. Für seine Arbeitsbiographie ist der permanente Kampf um den Erwerb und die Erhaltung beruflicher Qualifikationen sowie gegen den vorzeitigen Verschleiß seiner Arbeitskraft (er sieht sich immer wieder erheblichen Belastungen ausgesetzt) charakteristisch.

Der dritte - "Herr Meister" endlich bewegte sich zwischen den damit definierten Extremen. Sein beruflicher Werdegang ist durch folgende Stationen bestimmt: 1974 Erwerb der mittleren Reife, dann Ausbildung als Werkzeugmacher in einem Großbetrieb der Automobilindustrie, 1977 vorzeitiger Lehrabschluß, danach ständig weiter im Lehrbetrieb beschäftigt, jedoch zunächst als Schleifer von Kurbelwellen, d.h. weit unter seinem Qualifikationsniveau, später aber mit zunehmend anspruchsvolleren Aufgaben betraut: als Springer in einem größeren Maschinenpark, daraufhin als Einrichter und seit 1983 als Gruppenmeister, zuerst in seiner alten Abteilung, d.h. in der Kurbelwellenproduktion, ab 1986 in der Pleuelstangenfertigung. Nebenher besuchte er zuerst eine Technikerschule, dann einen Industriemeisterlehrgang, schloß aber bis 1987, d.h. dem letzten Erhebungsjahr der Längsschnittstudie, keine dieser beiden Ausbildungen ab. Kennzeichnend für seine Berufsbiographie ist also die anfängliche Entwertung und die nachfolgende Wiederverwertung und Weiterentwicklung erworbener Qualifikationen².

² Ausführlicher werden diese drei Verlaufsmuster und die drei exemplarischen Fälle sowie weitere Beispiele im Abschlußbericht der Berliner Facharbeiterstudie (HOFF, LEMPert und LAPPE 1991, Abschnitt 2.5) behandelt, noch detaillierter in der Habilitationsschrift von

Nach welchem der drei Muster die individuelle Berufsbiographie ablief, ergab sich in der untersuchten Stichprobe größtenteils aus dem Ausbildungsberuf. Daneben spielten die Lehrbetriebe eine erhebliche Rolle. Sie unterschieden sich in mehreren Hinsichten ziemlich deutlich voneinander. Unter moralischen Aspekten erscheinen die Personalpolitik sowie die hierarchischen und die kollegialen Beziehungen besonders relevant: Während das Management des ziemlich chaotisch organisierten Elektrounternehmens sich unter dem Druck "roter Zahlen" zu einer Strategie der "Personalanpassung", d.h. zu Kündigungen genötigt sah, verfolgte der stärker durchrationalisierte, weitaus krisenfestere Konzern des Fahrzeugbaus, zu dem der zweite Betrieb gehörte, eine Politik der "Personalstabilisierung", d.h. er vermochte Schwankungen auf den Produktmärkten ohne Entlassungen abzufangen und war im Gegenteil bemüht, seine Belegschaft zu halten, was ihm trotz weitgehend taylorisierter Arbeitsstrukturen dank seines relativ hohen Lohnniveaus sowie des Versprechens sicherer Arbeitsplätze auch in erstaunlichem Maße gelang. Dem korrespondieren "klimatische" Differenzen: Im ersten Betrieb stand lange Zeit ein infolge von Rivalitäten schlecht koordiniertes Management einer gewerkschaftlich gut organisierten, arbeitskampferfahrenen Belegschaft tendenziell mißtrauisch und autoritär gegenüber; die soziale Atmosphäre des zweiten war stärker durch wechselseitiges Vertrauen und weitgehende Toleranz abweichenden Verhaltens geprägt. Auch jene Betriebe, in die Herr Schlosser und Herr Fahrer später übergingen, wiesen atmosphärische Besonderheiten auf: Die wenigen Angehörigen des Kleinbetriebs, in dem Herr Schlosser seit 1983 angestellt war (anfangs waren das einschließlich des "Chefs" lediglich vier Personen), verkehrten miteinander tendenziell wie Mitglieder einer (informellen) peer-group. In dem öffentlichen Nahverkehrsunternehmen, in das Herr Fahrer überwechselte, waren die hierarchischen Beziehungen hingegen eher gespannt, und die kollegialen Kontakte variierten zwischen freundschaftlichen Umgangsformen und heftigen Animositäten.

Im folgenden werden die drei exemplarischen Fälle vielfach nur hinsichtlich ausgewählter berufsbiographischer Phasen - wir unterscheiden hier vor allem zwischen der Lehrzeit, der Erwerbstätigkeit 1976/78 bis 1980/81, d.h. bis zu der ersten Erhebungsserie, und den nachfolgenden Jahren bis zum Ende des Längsschnitts 1987 - präsentiert, je nachdem, welcher Zeitraum für unsere (explorativen und klassifikatorischen) Absichten besondere Aufschlüsse bietet. So beziehen wir uns bei Herrn Schlosser vor allem auf seine ersten Berufsjahre, in denen seine Tätigkeit bereits die meisten Merkmale aufwies, die diese auch weiterhin bestimmten; und so konzentrieren wir uns bei Herrn Meister auf die Folgezeit, in denen er als Meister beschäftigt war, weil er zuvor überwiegend ähnliche Aufgaben wie Herr Fahrer zu erfüllen hatte. Nur bei letzterem erscheint (neben der Lehrzeit) die gesamte untersuchte Erwerbsperiode für unsere Fragestellung instruktiv, deshalb behandeln wir hier sowohl die Zeit seines unqualifizierten Einsatzes als auch die anschließenden Beschäftigungen als Fräser und als Busfahrer, weil all diese Erwerbstätigkeiten bei ihm bemerkenswert voneinander und von den hier beleuchteten Arbeiten der beiden anderen Lehrabsolventen abweichen. Das trifft allerdings nicht für alle betrachteten Bedingungen zu, weswegen wir unsere Illustrationen auch in dieser Hinsicht variieren.

Manifeste Konflikte als Indikatoren notwendiger sozialer Koordination und möglichen moralischen Lernens

"Von Konflikten wollen wir immer dann sprechen, wenn einer Kommunikation widersprochen wird. ... Ein Konflikt liegt ... nur dann vor, wenn Erwartungen kommuniziert werden

und das Nichtakzeptieren der Kommunikation rückkommuniziert wird" (LUHMANN 1984 b: 530). Nach dieser Definition sind Konflikte stets manifest. Es gibt aber auch Gegensätze sozialer Interessen, Normen und/oder Wertvorstellungen, die zumindest einzelnen Beteiligten oder Betroffenen bewußt sind, ohne daß diese sie gegenüber ihren Kontrahenten oder kontroverse Erwartungen hegenden Referenzpersonen und -gruppen artikulieren - ganz zu schweigen von unbewußten Aversionen gegen sozial angemessene Weisen des Handelns und Verhaltens. Gerade die Differenz zwischen kommunizierten und nicht kommunizierten sozialen Gegensätzen aber entscheidet weitgehend über die Chancen rationaler Koordination der gegensätzlichen Orientierungen sowie des Erwerbs der hierfür erforderlichen Kompetenzen; deshalb verwenden wir im vorliegenden Kontext einen weiten Konfliktbegriff, der nicht nur manifeste, sondern auch latente soziale Diskrepanzen einschließt.

Wie schon angedeutet, können prinzipiell alle sozialen Bedingungen der Entwicklung moralischen Denkens auch als Determinanten moralischer Anforderungen verstanden werden. So signalisiert Wertschätzung die Erwartung an den Sozialisanden, sich dieser Achtung wenn nicht sofort, dann doch zumindest in einer späteren Phase würdig zu erweisen, so gehen mit bestimmten Kommunikations- und Kooperationsstrukturen unabweislich bestimmte Ansprüche an soziales Verhandeln und Handeln einher, und so erscheint die Zuschreibung von Verantwortung unmittelbar verpflichtend. Manifeste Konflikte aber lassen darüber hinaus einen akuten Regulations- und Koordinationsbedarf erkennen, zu dessen Deckung Moral wenn auch nicht immer, so doch häufig gebraucht wird. Deshalb wollen wir hier vor allem Konflikte als Indikatoren moralischer Anforderungen betrachten, freilich auch ihr sozialisatorisches Potential ins Auge fassen. Mangels ausreichender Hinweise im empirischen Material, das kaum eine Unterscheidung zwischen latenten, d.h. zwar vorhandenen, aber unterdrückten oder verdrängten Konflikten einerseits und realiter spannungsarmen sozialen Beziehungen andererseits erlaubt (eine Unterscheidung, die auch sonst oft schwierig zu treffen sein dürfte), wird dabei aber nur auf "positive", d.h. die moralkognitive Entwicklung (ceteris datis) fördernde Varianten eingegangen.

(1) Wie angekündigt, stellen wir zuerst einige einzelne Konflikte bzw. Konfliktarten aus den Daten der Berliner Facharbeiterstudie relativ personenunabhängig, d.h. losgelöst von ihrer fallspezifischen Konfiguration vor. Damit verzichten wir freilich vorerst auf den Nachweis ihres moralsozialisatorischen Einflusses, der erst in dem Maße sichtbar wird, in dem ihre Struktur als den Sozialisanden herausfordernde, weil bloß selbstreferentiell bzw. rein assimilatorisch nicht zu bewältigende Entwicklungsaufgabe erscheint, die vielmehr eine Steigerung der Komplexität seiner Konfliktlösungsmuster verlangt - sei es, daß vorkonventionelle Interessenpräferenzen angesichts dazu kontrastierender normativer Erwartungen durch konventio-

nelle Normorientierungen ersetzt, sei es, daß letztere angesichts diskrepanter Normen oder/und Werte in postkonventionellen Mustern prinzipiengeleiteter Handlungsregulation und -koordination (in denen auch individuelle Interessen einen legitimen Platz haben) aufgehoben werden (vgl. Tabelle 2 im Abschnitt 2.4). Derartige Hinweise wollen wir erst im folgenden Unterabschnitt (2) zu geben versuchen. Hier hingegen geht es zunächst einmal darum, das Spektrum arbeitsbezogener Konflikte, die in der Studie eruiert worden sind, systematisch nach ihrer Handlungsrelevanz und ihrem Sozialisationspotential zu ordnen und durch Beispiele zu illustrieren. Auch diesen Schritt sehen wir als wichtig an. Wir gliedern diese Beispiele nämlich nach den folgenden zwei Prinzipien: Vorrangig ordnen wir sie nach der sozialen Reichweite der betreffenden Konflikte, die mit sozialen Aggregationsniveaus korrespondiert und unter anderem auf organisations-, berufs- und tätigkeitstypische Koordinationsprobleme hindeutet; denn damit sind zugleich jene Ebenen benannt, auf der eine Lösung dieser Konflikte in erster Linie anzustreben wäre, und insofern die aus ihnen resultierenden Erfordernisse einer möglicherweise moralischen Handlungsregulation und -koordination spezifiziert. Innerhalb der einzelnen Rubriken aber heben wir, soweit möglich, den besonderen Charakter der konfligierenden Orientierungen - als Interessen, Normen oder Werte - hervor, von dem es abhängt, welche der beiden hier fokussierten Entwicklungspassagen - vom vorkonventionellen zum konventionellen oder vom konventionellen zum postkonventionellen Denken - durch die Konfrontation mit den betreffenden Konflikten (ceteris datis) erleichtert wird.

(a) Gesellschaftliche bzw. gesellschaftlich akzentuierte Konflikte, die gleichsam oberhalb der hier besonders interessierenden Probleme angesiedelt sind, betreffen tendenziell ubiquitäre Differenzen, wie sie zwischen Angehörigen verschiedener sozialer Schichten, Geschlechter, Generationen und Nationen gegeben sind. Hierfür waren dem ausgewerteten Datenmaterial nicht allzu viele Beispiele zu entnehmen. Wir behandeln im folgenden (ebenso unter den übrigen Rubriken) auch nur Konflikte, die von den (jeweils drei) Auswertern (die zunächst voneinander unabhängig operierten, anschließend ihre Einschätzungen miteinander verglichen und Abweichungen diskursiv bereinigten) mindestens als mittelschwer eingestuft worden sind³.

³ Insgesamt standen für diese Einstufung die nachstehenden Kategorien zur Verfügung:
 - allenfalls geringfügig
 - mittel
 - gravierend.

Bei Grenzfällen wurden Zwischenstufen (wie "mittel bis gravierend") gewählt. - Das Hauptproblem solcher ratings sehen wir darin, daß sie zwar projektgruppenintern und in Bezug auf einander ähnliche Tätigkeitsstrukturen und Arbeitsbiographien zu komparativ validen Resultaten führen, jedoch schwer projekt- und berufsübergreifend standardisiert werden können.

- Die Beanspruchung leistungsgerechter Bezahlung (106, 1976/78 - 80/81; 123, 76/78 - 80/81)⁴ und Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten um Vorgabezeiten sowie um die Entlohnung (165, 76/78 - 80/81) beziehen sich auf ein Grundproblem unserer Gesellschaft, das teils in überbetrieblichen Verhandlungen und Arbeitskämpfen, teils betriebsintern zu lösen versucht wird. Bei seiner Bearbeitung interagieren Interessen, Wertvorstellungen und (sanktionsbewehrte) Normen auf beiden Seiten in unterschiedlichen und schwer durchschaubaren Mischungsverhältnissen, so daß es sehr konkreter Informationen bedarf, um geeignete Lösungsmuster und Lerngelegenheiten der Beteiligten zu identifizieren.
- Letzteres gilt weitgehend auch für den Widerstand von Auszubildenden gegen autoritäre Verhaltensweisen von Ausbildern, die vielfach als willkürlich und ungerecht wahrgenommen werden (107; 108; 125; 161; 167), sowie für die individuelle und kollektive Gegenwehr gegen Gängelungsversuche von Vorgesetzten (108, 122 und 123, alle 76/78 - 80/81; 124, auch noch danach; 165, 80/81 - 87). Allerdings dürften hier - neben subkulturellen Resten von Klassensolidarität - auch Momente jenes "Wertwandels" durchschlagen, der eine abnehmende Bereitschaft zur fraglosen Unterordnung auch in betrieblichen Kontexten einschließt und, da er sich vor allem in den jüngeren Geburtskohorten bemerkbar macht, deren Konflikte mit Angehörigen älterer Generationen verschärft (vgl. bes. BAETHGE u.a. 1988; siehe auch Abschnitt 2.3). Insofern werden derartige Gegensätze wahrscheinlich stärker und zunehmend als moralische Kontroversen - um die Erhaltung von als legitim erachteten hierarchischen Ordnungen einerseits und um die Verwirklichung von universellen Menschenrechten in der Arbeitswelt andererseits - erfahren und ausgetragen und stellen - für beide Seiten - entsprechende Zumutungen wechselseitiger Verständigung, aber eben auch Lernchancen dar.
- Noch eindeutiger dominieren normative Orientierungen und Wertvorstellungen in Streitigkeiten zwischen Vorgesetzten unterschiedlicher Provenienz, insbesondere solchen, die "von der Pike auf gelernt haben", und jenen, die "von der Schule kommen" (165, 80/81 - 87). Hier kommt es erst recht auf die Vergegenwärtigung und Versöhnung alternativer Sichtweisen, auf die Überwindung partikularer Perspektiven an.
- Interkulturelle Wert- und Normdifferenzen endlich sind handelnd und lernend zu überbrücken, wenn es um die Duldung und Anerkennung fremdländischer Kollegen geht (102 und 165, beide 80/81 - 87). Hierzu bedarf es der Anwendung universeller Prinzipien moralischer Rationalität, und hierbei können (wie immer: *ceteris datis*) diese Prinzipien individuell angeeignet werden.

(b) Organisationsbezogene bzw. durch die Organisation akzentuierte Konflikte ergeben sich unter anderem aus der Funktion (dem Wirtschaftssektor, der Branche), aus der Struktur (der horizontalen und vertikalen Gliederung, der losen oder rigiden Koppelung), aus der Größe und aus Besonderheiten des einzelnen Unternehmens-, Betriebs- oder Betriebsteils (vgl. die Abschnitte 2.1 und 3.1). Sie werden in den analysierten Materialien häufiger thematisiert als die primär gesellschaftlichen Konflikte. Sie lassen sich auch deutlicher nach einander widerstreitenden Orientierungen (Interessen, Normen, Werten) klassifizieren.

⁴ In Klammern werden jeweils die Kennziffern der betreffenden Untersuchungspersonen sowie die zugehörigen Zeiträume angeführt. Bei fehlenden Jahreszahlen bezieht sich die gegebene Information auf die Lehrzeit.

- In einer Reihe dieser Konflikte dürften beide Seiten primär interessengeleitet, d.h. ohne weithin anerkannte Legitimationsbasis und legitimierte Sanktionsgewalt agieren. Hierzu gehören besonders
 - o Rivalitäten zwischen Abteilungsleitern des in die Untersuchung einbezogenen Betriebs der Elektroindustrie, die die Kooperation zwischen den Abteilungen sehr behindern, unter anderem lange Wartezeiten bei der Werkzeug- und Materialausgabe verursachen (101, 76/78 - 80/81) und nicht nur die Arbeitsleistung (und -entlohnung) niedrig halten, sondern auch die Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten beeinträchtigen (121 und 163, beide 76/78 - 80/81), sowie
 - o erbitterte, zum Teil mit sehr unfairen Mitteln ausgetragene Konkurrenzkämpfe zwischen "auslernenden" Lehrlingen des zweiten Ausbildungsbetriebs (in dem Fahrzeugteile produziert wurden), die zwar alle mit einer Weiterbeschäftigung nach bestandener Abschlußprüfung rechnen konnten, für die aber nur wenige ausbildungsadäquate Arbeitsplätze verfügbar waren (125).

Zwar erscheint es zweifelhaft, wieweit derartige Konflikte mit Hilfe individueller Moralität (sinnvoll) gelöst werden können und wer dabei in moralischer Hinsicht klüger wird; jedoch bieten auch sie den Beteiligten und Betroffenen zumindest dann Gelegenheiten zum moralischen Reflektieren, Resümieren, Argumentieren und Lernen, wenn für ihre Lösung andernorts moralisch akzeptable Modelle vorliegen und diese den Akteuren bzw. deren "Opfern" auch bekannt sind.

- Die meisten Fälle von Kollisionen zwischen individuellen Interessen bzw. Verhaltensweisen einerseits und betrieblichen Normen andererseits, die sich in den ausgewerteten Daten widerspiegeln, betreffen einzelne unsachgemäß ausgeführte Arbeiten bzw. permanente Minderleistungen. Solche Konflikte äußerten sich in der Suche nach dem "Übeltäter" (165, 80/81 - 87; 167, 76/78 - 80/81), in unzutreffenden Schuldzuschreibungen (infolge intransparenter Arbeitsorganisation eines mittelgroßen Betriebs: 102, 80/81 - 87, bzw. zum Schutz eines hilfsbereiten Kollegen: 106, 76/78 - 80/81) und in der Zuweisung unqualifizierter Tätigkeiten an Facharbeiter, die die betrieblichen Anforderungen wochen-, monate- oder jahrelang auch nicht annähernd zu erfüllen vermochten (123, 76/78 - 80/81; 126, 76/78 - 87). In Verbindung mit Arbeitsfehlern und Minderleistungen, aber auch unabhängig von Leistungsmängeln, wurden außerdem Disziplinprobleme angeführt (wiederholte zusätzliche Pausen während der Arbeitszeit: 106, 76/78 - 80/81; Alkoholgenuß am Arbeitsplatz: 106 und 165, beide 80/81 - 87, dabei berichtet 106 über eigene "Entgleisungen", 165 über Alkoholprobleme der ihm unterstellten Arbeiter). In all diesen Fällen versuchten Vorgesetzte, geltenden betrieblichen (unter Umständen auch beruflichen) Standards mit Hilfe von Sanktionen Geltung zu verschaffen. Wieweit das gelingt, ist in erster Linie eine Frage der zutreffenden Verantwortungsattribution sowie der Anerkennung sowohl der Norm als auch der zugehörigen Sanktion durch die Arbeitenden. Wird die zugeschriebene "Schuld" - als bloße Verursachung und als Verletzung einer akzeptierten Norm - eingestanden und die Sanktion durch den "Sünder" als angemessen sowie als durch künftiges Wohlverhalten vermeidbar bzw. (etwa via "Regradierung") aufhebbar betrachtet, dann wächst zugleich seine Identifikation mit der geltenden betrieblichen Ordnung, d.h. deren meist konventionelle Struktur wird zunehmend als gerecht rekonstruiert, konventionelles Denken damit unter Umständen generell gefördert.
- Auch auf betrieblicher Ebene zeigten sich einige Konflikte, in denen normative Erwartungen mit Wertvorstellungen oder miteinander kollidierten, die deshalb nur nach universellen Prinzipien moralischer Rationalität lösbar erscheinen und folglich konventionell denkenden Beteiligten helfen können, postkonventionelle Orientierungen zu entwickeln:

- o Eine erste Variante dieses Konflikttyps drückt sich in der evaluativ begründeten Ablehnung betrieblicher Normen und Sanktionen aus, im argumentativ legitimierten Widerstand gegen nicht einhaltbare Vorgabezeiten, gegen andere Restriktionen, deren funktionaler Sinn nicht einleuchtet, und gegen die diesbezüglichen Kontrollen (163, 76/78 - 80/81). Dieser Variante können auch Streitigkeiten zwischen betrieblichen Lehrlingsausbildern und Jugendvertretern (164, 76/78 - 80/81) zugeordnet werden. In beiden Fällen ist es für die Beteiligten allerdings relativ leicht, sich (primär) mit einem der diskrepanten Wert- oder Normensysteme zu identifizieren, und die Nötigung zur Erweiterung des Horizonts moralischer Reflexion ist verhältnismäßig schwach.
- o Anders verhält es sich, wenn die konfligierenden normativen Erwartungen stärker an identische Personen adressiert sind. Einem solchen Konflikt sah sich ein Lehrabsolvent ausgesetzt, der noch als Facharbeiter beschäftigt, jedoch zum Nachfolger seines Meisters ausersehen war, und in der Vorbereitung auf seine künftige Rolle oft in Auseinandersetzungen mit seinen bisherigen Kollegen verwickelt wurde (167, 80/81 - 87; ähnlich 107, 76/78 - 80/81, nach seiner frühen Beförderung zum Lehrlingsausbilder). Geradezu prototypisch sind solche Intra-Rollenkonflikte für die Meisterposition, in der vielfältige normative Ansprüche von Angehörigen unterschiedlicher Hierarchieebenen und Funktionsbereiche aufeinanderprallen (165, 80/81-87; siehe die betreffende Fallbeschreibung unter (2)). In dieser Situation ist das Festhalten an partikularen Präferenzen schon weit- aus schwieriger.
- o Mit der typischen Anforderung an Inhaber mittlerer Positionen, auf (mindestens) zwei Schultern tragen zu müssen, weil einseitige Anpassung nach "oben" (d.h. ständiges "Radfahren") oder nach "unten" (durch Solidarisierung mit den "Untergebenen") auf die Dauer kaum zu den erwünschten Leistungen der zu leitenden Beschäftigten (oder anzuleitenden Auszubildenden) führt, finden sich in anderer Form auch Mitglieder betrieblicher Gremien konfrontiert, die Interessen der Arbeitenden oder/und Auszubildenden vertreten und zugleich (nach dem Betriebsverfassungsgesetz vom 15.1.1972, § 2(1)) "vertrauensvoll" mit dem Management kooperieren sollen. Solche Rollenkonflikte, zudem Gegensätze innerhalb der jeweils vertretenen Gruppen, hatte vor allem ein Angehöriger der untersuchten Stichprobe zu bewältigen, der während seiner Lehrzeit in der Berufsschule als Klassen- und Schulsprecher, gleichzeitig und danach im Betrieb als Lehrlingsvertreter und Jugendsprecher sowie anschließend als Arbeitsschutzbeauftragter des Betriebsrats fungierte (163; siehe auch hierzu unter (2)).

(c) Berufsbezogene bzw. beruflich akzentuierte Konflikte betreffen nicht zuletzt den Erwerb, den Einsatz, die Erhaltung und die Erweiterung spezieller, relativ langfristig und überbetrieblich verwertbarer fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen. Wie bereits die in der Einleitung skizzierten Berufsverlaufsmuster zeigen, treten sie in den hier analysierten Materialien ziemlich massiv zu Tage: Zwei der drei Muster sind durch den meist mehrjährigen unterqualifizierten Einsatz der Lehrabsolventen charakterisiert (das gilt für 101, 105 und 106, 121 - 126 sowie 161, 162 und 164 - 167, also für insgesamt 15 der 21 untersuchten Personen)⁵. Auch die wesentlichen Formen der (in fast allen Fällen letztlich gelungenen) Konfliktlösung wurden schon angedeutet: Requalifizierung durch innerbetrieblichen Aufstieg, häufig

⁵ Selbst Lehrabsolventen, deren Arbeitsbiographie insgesamt nach dem (oben zuerst gekennzeichneten) dritten Muster einer kontinuierlichen Höherqualifizierung strukturiert war, hatten sich unmittelbar nach ihrer Lehrzeit zunächst einmal gegen Meister durchzusetzen, die ihnen unqualifizierte Arbeiten zuweisen wollten (102; 104).

verbunden mit außerbetrieblicher Weiterbildung, und Übergang in einen anderen Betrieb. Dabei wurde der Anspruch auf ausbildungsadäquate Beschäftigung als durch die Lehre erworbene Berechtigung vertreten, d.h. durchaus normativ verstanden und beharrlich, zuweilen geradezu aggressiv gelten gemacht - selbst durch Dreher, die angaben, als "Spitzendreher" ausgebildet worden zu sein, erst recht durch Werkzeugmacher, die seit jeher als Elite der Facharbeiter rangieren. Auch die verspätete Einlösung des gesellschaftlichen Versprechens einer qualifikationsangemessenen beruflichen Tätigkeit und betrieblichen Position begünstigt - so nehmen wir an - generell die Identifikation mit den herrschenden Verhältnissen und damit die Ausbildung konventioneller Orientierungen oder trägt zu deren Verfestigung bei.

Analoge Erfahrungen haben einige der untersuchten Werkzeugmacher auch schon während ihrer Lehrzeit gesammelt: Als angehende Werkzeugmacher erwarteten sie, in ihren Lehrbetrieben eine besonders qualifizierte Spezialausbildung absolvieren zu können. Diese Erwartungen wurden jedoch weitgehend enttäuscht, zumindest sehr stark gedämpft; denn in beiden Betrieben wurden die Werkzeugmacherlehrlinge eher wie angehende Maschinenschlosser, d.h. zu einer Art von Allround-Metallfacharbeitern ausgebildet; der Werkzeugbau im engeren Sinne kam dabei zu kurz. Dabei gelang es jedoch nur in dem Ausbildungsbetrieb der Elektrobranche, den Widerstand der Auszubildenden so zu organisieren, daß sie eine qualifiziertere bzw. mehr berufsspezifische Ausbildung zu erzwingen vermochten (163; 167).

(d) Tätigkeitsspezifische Konflikte, die aus Eigenarten bzw. besonderen sozialen Implikationen der konkreten Arbeitsaufgaben (die auch innerhalb identischer Berufe erheblich streuen) resultieren, entzündeten sich vor allem an Knotenpunkten komplexer innerbetrieblicher, überbetrieblicher sowie weiterreichender Handlungsnetze (die beispielsweise auch Konsumenten oder Behörden einschließen) bzw. an Schnitt- oder Bruchstellen zwischen den entsprechenden sozialen Referenzen; sie sind daher von organisationsbezogenen Konflikten vielfach allenfalls analytisch zu trennen⁶. Deshalb haben wir bereits unter dieser Rubrik einige tätigkeitstypische Gruppen- und (Intra)Rollenkonflikte von Lehrlingsausbildern, Jugendvertretern, prospektiven und amtierenden mittleren Führungskräften sowie Betriebsräten thematisiert, die uns in den ausgewerteten Daten begegnet sind (vgl. unter (b)).

Eine weitere Variante tätigkeitstypischer Konfliktstrukturen, auf die wir in den analysierten Materialien ebenfalls wiederholt stießen, wird durch das Aktionsfeld von Reparaturfacharbeitern repräsentiert, die nicht nur - wie fast jeder abhängig Beschäftigte - zuweilen divergierenden Ansprüchen von Vorgesetzten und Kollegen genügen müssen, sondern außerdem ständig dem Druck von oft schwer kompatiblen Erwartungen seitens der Bediener der zu reparierenden Maschinen sowie ihrer Meister, oft auch bestimmter Angehöriger höherer Hierarchieebenen fremder Abteilungen unterworfen sind (101 und 106, 80/81 - 87; 102, 76/78 - 80/81;

⁶ Ganz generell stellt der vorliegende Versuch, moralisch relevante soziale Konflikte der Arbeitssphäre nicht nur - was häufig auch schon schwer genug fällt - nach deren moralisatorischer Potenz, sondern auch oder sogar in erster Linie nach ihrer sozialen Reichweite zu sortieren, besonders insofern eine grobe Vereinfachung bzw. sehr selektive Kategorisierung dar, als in vielen dieser Konflikte gerade Orientierungen verschiedener sozialer Reichweite, z.B. gesellschaftliche und betriebliche oder betriebliche und berufliche Erwartungen und Erfordernisse kollidieren.

103 und 104, 76/78 - 87). Wegen der potentiell schwerwiegenden Konsequenzen fehlerhaft ausgeführter (Wartungs- und) Reparaturarbeiten einerseits und der - mangels hinreichender Transparenz und Eindeutigkeit ihrer Aufgabendefinition - begrenzten Möglichkeit externer Kontrollen andererseits wird den Reparaturfacharbeitern eine erhebliche Entscheidungslast aufgebürdet, der sie - wie die Angehörigen der zuvor genannten Kategorien von Beschäftigten (Lehrlingsausbildern usw.) - letztlich nur in dem Maße gewachsen sind, in dem sie den Einsatz ihres technischen Wissens und Könnens und ihrer strategischen Kompetenzen anhand von Standards universeller moralischer Rationalität regulieren.

(e) Individuell bedingte bzw. informell strukturierte Konflikte, die primär auf Besonderheiten einzelner Personen und Gruppen zurückzuführen sind, endlich liegen zwar unterhalb der hier akzentuierten Ebene von Organisationen, Beruf(sverläuf)en und Erwerbstätigkeiten; auch sie beeinflussen aber moralisch relevantes Handeln und Lernen in der Arbeitssphäre. Sie haben auch in der Ausbildung und Erwerbstätigkeit der untersuchten Lehrabsolventen industrieller Großbetriebe eine derartige Rolle gespielt, daß die These einer fortschreitenden "reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital" (BENZ-OVERHAGE u.a. 1983) schon aus diesem Grunde für den betrachteten Ausschnitt moderner Produktion nicht zutrifft. Von individuell abweichendem Verhalten haben wir schon im Kontext organisationsbezogener Konflikte berichtet, in denen Arbeitende formell geltende betriebliche Normen der Arbeitsqualität, Arbeitsmenge oder/und Arbeitsdisziplin verletzten und hierfür zur Rechenschaft gezogen und bestraft wurden (siehe unter (b)).

Informelle Beziehungen zwischen Individuen bzw. deren Störungen traten in zwei weiteren Konfliktarten hervor:

- Rivalitäten unter Auszubildenden (103; dabei wurde Körperkraft gegen Intelligenz auszuspielen versucht) bzw. ständige Reibereien mit dem Vorarbeiter (bis zur Kündigung durch den betreffenden Facharbeiter; 106, 80/81 - 87) sowie
- Verbal- und Brachialaggressionen gegenüber einem schwachen Lehr- und Arbeitskollegen (105, während und nach der Ausbildungszeit; während der Lehrzeit wurde er bald von einigen anderen Lehrkollegen, hinterher durch Vorgesetzte vor seinen Peinigern geschützt; hierüber berichtete nicht er selbst, sondern informierten 102, 104 und 106 sowie ein Meister).

Rational akzeptabel können derartige Konflikte nur durch die (individuelle) Ausrichtung an Maßstäben der Fairness (Gerechtigkeit) unter (formell) Gleichrangigen und der Fürsorge hierarchisch übergeordneter oder/und faktisch überlegener Personen gelöst werden, was nur im Falle des zweiten Konflikttyps auch geschah (wobei 102 die Initiative ergriff). Zu solcher Koordination tendenziell antagonistischer Orientierungen von Angehörigen überschaubarer sozialer Einheiten dürfte konventionelles Denken genügen. Demnach könnte dabei (soweit auch die sonstigen Voraussetzungen gegeben waren) unter unmittelbar Beteiligten, vielleicht auch unter Beobachtern vor allem die Entwicklung konventioneller Moralität gefördert worden sein.

(2) Soziale Anforderungen und Sozialisationsprozesse resultieren weniger aus singulären Ereignissen und Gegebenheiten als aus deren Konstellationen und Sequenzen. Das gilt gerade auch für moralische Anforderungen und moralisches Lernen, ganz generell und folglich auch im Beruf: Nach allen vorliegenden Untersuchungen - auch jenen Längsschnittstudien, über die

wir im Kapitel 2 berichtet haben - dauert es auch unter insgesamt günstigen Voraussetzungen stets Jahre, bis Individuen von einer Moralstufe zur nächsten übergehen (vgl. bes. KOHLBERG 1981b) und demgemäß länger, bis sie die Moralebene wechseln (zumindest auf der vorkonventionellen und der konventionellen Ebene werden in der Regel je zwei Stufen unterschieden; vgl. bes. KOHLBERG 1984, Anhang A). Deshalb präsentieren wir jetzt (sowie an den entsprechenden Stellen der folgenden Unterabschnitte) personenspezifische Konfliktstrukturen und deren Veränderungen während längerer Perioden. Hier beschränken wir uns nicht auf jene drei Lehrabsolventen, auf die wir uns auch in den weiteren Ausführungen konzentrieren wollen (und deren Arbeitsbiographie wir deshalb bereits einleitend steckbriefartig gekennzeichnet haben), sondern rekurren außerdem auf einen vierten Fall (163; wir nennen den betreffenden Facharbeiter "Herrn Sprecher"), der uns in diesem Kontext zusätzlich besonders instruktiv erscheint, weil seine betriebliche Situation durch eine spezifische Konfliktstruktur charakterisiert war. Außer auf die Konfliktstrukturen gehen wir jetzt auch auf deren Verarbeitung durch die untersuchten Subjekte ein.

(a) Beginnen wollen wir aber mit Herrn Fahrer (123), dessen Berufsverlauf zwar, wie schon dessen frühere Kurzbeschreibung zeigt, besonders während der ersten Jahre nach der Lehrzeit durch gravierende Konflikte bestimmt war, die aber relativ einfache Strukturen aufwiesen (meist kollidierten Normen mit Interessen) und ihn - das sei bereits hier vorwegnehmend angedeutet - insofern auch nicht allzusehr überforderten, so daß sie dazu beigetragen haben dürften, daß er die 1980/81 bei ihm noch feststellbaren vorkonventionellen "Relikte" in der Folgezeit völlig zu überwinden vermochte.

Die defizitäre Organisation seines Betriebs (sowie des gesamten Elektrokonzerns, zu dem dieses Werk gehörte) bedingte auch eine irrationale Personalpolitik: Wie viele andere Lehrabsolventen seiner Fabrik wurde Herr Fahrer mehr als ein Jahr lang trotz seiner Proteste fehlplatziert und zuerst über-, dann unterfordert und (über die Grenzen schlecht koordinierter Abteilungen hinweg) in kurzen Abständen immer wieder umgesetzt; anders als die meisten jener Jungfacharbeiter seiner Firma, die (z.B. als Maschinenschlosser) eine breitere Qualifikation erworben hatten, vermochte er aber keinen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen zu finden, sondern blieb auf seinen Lehrbetrieb verwiesen. Im Laufe dieser "Odyssee" setzte er sich zunehmend aggressiv mit seinen Meistern auseinander.

Beruflich befand er sich deshalb lange in einer relativ ungünstigen Situation: Zwar hatte er mit seinem Ausbildungsabschluß das Zertifikat eines gelernten "Universalfräasers" erworben, doch muß diese Berufsbezeichnung als ziemlich euphemistisch angesehen werden; denn sie bescheinigt ihrem Träger lediglich die Qualifikation, Fräsmaschinen bedienen zu können, während nicht nur Maschinenschlosser, sondern auch Werkzeugmacher, in ihrer Lehrzeit ein ganzes Spektrum verschiedenartiger Maschinen wenigstens in den Grundzügen kennenlernen und hinterher nach verhältnismäßig kurzer Einarbeitungszeit auch beherrschen. Folglich hatte Herr Fahrer eine sehr schwache Position auf dem (inner- und überbetrieblichen) Arbeitsmarkt und entsprechend geringe objektive Chancen, sich am Arbeitsplatz in Konflikten durchzusetzen.

Als weitgehend tätigkeitsspezifisch können der starke Zeitdruck und die auch sonst hohe Belastung gelten, denen er auch nach der Zuweisung einer qualifikationsangemessenen Tätigkeit an einer NC-Maschine zum Fräsen großer Einzelteile unterworfen war. Auch diese Arbeit wurde im Akkord entlohnt und in Wechselschicht verrichtet. Tätigkeitstypisch erscheinen auch die gravierenden Konsequenzen, die Unachtsamkeit hier nach sich zog. So "verfräste" er eines Tages eine teure Welle und verursachte damit Folgekosten von über 100.000.- DM. Dieser Fehler mag dazu beigetragen haben, daß er später, als sein Werk geschlossen wurde, eine "betriebsbedingte" Kündigung erhielt, während Kollegen in anderen örtlichen Zweigwerken des Konzerns weiterbeschäftigt wurden.

Der erwähnte Fehler ist gewiß auch auf das impulsive "Naturell" von Herrn Fahrer zurückzuführen. Seine Individualität hat sich auch sonst auf seine Arbeitsbiographie ausgewirkt. So wurde ihm die Suche nach einem Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb solange erschwert, wie sein polizeiliches Führungszeugnis Hinweise auf kriminelle "Jugendsünden" (Beteiligung an zwei Einbrüchen) enthielt.

Nach seinem Betriebs- und Berufswechsel zum Busfahrer im öffentlichen Nahverkehr (1983) hat er anfangs wiederum mit sozialen Schwierigkeiten zu kämpfen: Sowohl Vorgesetzte als auch Kollegen und Fahrgäste erwarten, daß ein Busfahrer eigentlich älter und "gesetzter" sein sollte als er mit seinen 25 Jahren, und nehmen ihn deshalb nicht ganz für voll, so daß er sich in dem neuen Arbeitsmilieu zunächst nur mit Mühe zu behaupten vermag. Das wird aber bald besser, und auch sonst spielen Konflikte in seinem Arbeitsalltag nun eine sehr viel geringere Rolle als vorher. Erwähnenswert erscheinen nur einige spezielle Querelen des öffentlichen Unternehmens, bei dem er jetzt beschäftigt ist, sowie solche, die mit seiner konkreten Tätigkeit zusammenhängen: Gemeinsam mit Kollegen wehrt er sich gegen Versuche der Direktion, die Belastung der Busfahrer zu erhöhen, ihre Kontrollmöglichkeiten zu reduzieren und damit auch ihre Autonomie einzuschränken (indem sie z.B. die hintere Tür von Einmannbussen für einsteigende Fahrgäste freigeben oder Busrouten auf bloße Zubringerlinien für U- und S-Bahnzüge reduzieren). Ab und zu muß er sich auch mit Fahrgästen auseinandersetzen (die formelle oder/und informelle Regeln des Beförderungsvertrags verletzen), mit anderen Verkehrsteilnehmern über die Einhaltung von Verkehrsregeln streiten, mit Kollegen und Verkehrsmeistern debattieren, die darüber wachen, daß er selbst tätigkeitsspezifische Normen erfüllt (und z.B. den Fahrplan beachtet), sowie andere (unmittelbar vor ihm fahrende) Kollegen zurechtweisen, die ihm durch regelmäßig übertriebene Eile absichtlich allzu viele Fahrgäste überlassen. Insgesamt erlebt er das Busfahren aber als eher konfliktarme Tätigkeit, die ihn hoch befriedigt: Sie kommt seinem Wunsch, möglichst viel Auto zu fahren, sehr entgegen und vermittelt ihm überdies noch das stolze Gefühl, als "Kapitän" eines doppelstöckigen Omnibusses im Großstadtverkehr eine wichtige Aufgabe zu erfüllen.

Fazit: Durch die glückliche Versöhnung von zunächst weitgehend frustrierten individuellen Neigungen mit beruflichen Pflichten hat er wesentliche äußere Voraussetzungen dafür gewonnen, auch innerlich mit seiner sozialen Umwelt Frieden zu schließen und sich den hier herrschenden Konventionen zu fügen, oder, dramatischer formuliert: vom potentiellen Outlaw (er selbst sah sich bereits am Ausgangspunkt einer Verbrecher-"Karriere") zu einem integrierten Mitbürger zu entwickeln, der sich auch aktiv dafür engagiert, die öffentliche Ordnung aufrechtzuerhalten.

(b) Die drei folgenden Fälle zeichnen sich durch vergleichsweise komplexe Konfliktstrukturen aus, wobei jeweils meist auch diskrepante Normen und/oder Werte im Spiel waren, so daß von ihnen - da die betreffenden Lehraabsolventen zwar schon konventionelle Orientierungen entwickelt hatten, aber noch kaum darüber hinaus gelangt waren - Anstöße zu postkonventionellem Denken bzw. zur Ausbildung postkonventioneller Kompetenzen ausgingen. Wir wollen hier nur solche Konflikte anführen, die die bezeichnete Struktur deutlich erkennen ließen.

Wenden wir uns zuerst Herrn Schlosser zu. Seine berufliche Situation erscheint von vornherein sehr viel "rosiger" als die von Herrn Fahrer: Als ziemlich umfassend qualifizierter gelernter Maschinenschlosser hatte er sofort nach bestandener Facharbeiterprüfung im Lehrbetrieb, mit zunehmender Berufserfahrung auch in anderen Firmen relativ gute Aussichten, eine anspruchsvolle Arbeitsaufgabe zu bekommen. Diese günstige Arbeitsmarktposition bot ihm auch gute Chancen, betriebliche Konflikte ohne besonderes Risiko offen auszutragen.

Dementsprechend wehrte er sich gleich zu Beginn seiner Erwerbskarriere erfolgreich gegen das Ansinnen, mit der Montage kleiner Elektromotoren beschäftigt zu werden, und bekam dann auf seinen Wunsch auch statt dessen eine Tätigkeit als Reparaturschlosser zugewiesen. Als solcher stand er zwar, wie schon früher berührt, unter starkem Druck teilweise divergierender, vielfach normativer Erwartungen von Maschinenarbeitern, eigenen und fremden Vorgesetzten; dank seiner (rasch wachsenden) Fachkompetenz sowie seiner kommunikativen Fähigkeiten vermochte er sich jedoch diesen Referenzpersonen und -gruppen gegenüber zunehmend souverän zu behaupten. So schüchterte er Meister, die ihn zu schnellerer Erledigung bestimmter Reparaturen drängen wollten, dadurch ein, daß er sie für hierdurch möglicherweise bedingte unfallträchtige Fehler haftbar zu machen drohte. Aufgrund seiner fachlichen Überlegenheit, der geringen raumzeitlichen Bindungen seiner Aufgaben sowie guter Beziehungen zu anderen Mitgliedern seines Teams gelang es ihm im Laufe der Zeit, sich einen verhältnismäßig großen Handlungs- und Erholungsspielraum zu sichern und auszubauen.

Schwerer fiel es ihm, die Balance zwischen jenen moralischen Verpflichtungen, sozialen Zumutungen und persönlichen Interessen zu finden und - vor allem - zu halten, die in einer gleichzeitig bestehenden organisationsbezogenen, aber primär informell definierten Konfliktsituation kollidierten: Seit dem Beginn seiner Tätigkeit in der Reparaturabteilung wurde er, der hier bereits während seiner Lehrzeit eine Zeitlang beschäftigt gewesen war und sich dabei sehr bewährt hatte, von den dortigen Kollegen, den Vorarbeitern sowie dem Meister, der sich dem Rentenalter näherte, als dessen prospektiver Nachfolger betrachtet und behandelt. Diese Erwartung interpretierte er - wahrscheinlich zu Recht - als 'double-bind-Versuch': Einerseits wurde ihm angesonnen, eine Führungsposition anzustreben, und damit auch zugetraut, dieser Rolle gewachsen zu sein (was ihm schmeichelte); andererseits fühlte er sich genötigt, sich nicht nur gegenwärtig, sondern auch nach dem versprochenen (formellen) Aufstieg (informell) von den "Geführten" lenken zu lassen, weil er ihnen sein Privileg verdankte (was ihm zuwider war). Als "Kronprinz" wurde er dann auch bald zum stellvertretenden Vorarbeiter befördert und als solcher wiederholt in einen zusätzlichen Intra-Rollenkonflikt verwickelt, als ältere, erfahrenere Arbeiter sich seinen zunächst manchmal mehr auf Amtsautorität als auf fachlicher Überlegenheit basierenden Anweisungen widersetzten. Während dieser Konflikt sich dank der schnell zunehmenden Sachkompetenz Herrn Schlossers rasch entschärfte, bestand der andere unerschwerlich fort; denn die angeführten Zumutungen wurden durch Herrn Schlosser lange Zeit eher unterlaufen (so schob er den Besuch des erforderlichen Meisterkurses immer wieder hinaus) als explizit abgewehrt, weil er nicht auch auf die Privilegien eines "Kronprinzen" verzichten mochte⁷.

Innerlich setzte er sich jahrelang intensiv mit den skizzierten Nötigungen und den ihm offenstehenden beruflichen Alternativen auseinander. 1980/81, während der ersten Erhebungsreihe, befand er sich nicht nur hinsichtlich seines Lebens als Privatmann und als Staatsbürger, sondern auch beruflich in einer tiefgreifenden Orientierungskrise. In der Folgezeit bemüht er sich dann aber, angestoßen durch die drohende Schließung seiner Fabrik, aus dieser ambigen Situation auszubrechen, beginnt zielstrebig, nach einer anspruchsvollen, seinen Fähigkeiten

⁷ Dabei handelt es sich u.E. gleichwohl insofern um eine zumindest entschuld bare Gegenwehr gegen Manipulationstendenzen, als Herr Schlosser - als Vertreter des Vorarbeiters - de facto durchaus Verantwortung übernahm.

adäquaten Arbeit zu suchen, in der er sich freier zu entfalten vermag, und übernimmt schließlich - wie berichtet - 1983 eine Funktion als Servicemonteur in einem Kleinbetrieb des Werkzeugmaschinenhandels, in der er erneut, ja verstärkt tätigkeitstypisch kollidierenden Erwartungen ausgesetzt ist, diesmal seitens verschiedener Unternehmen (seiner eigenen Firma, der Lieferanten und der Kundenbetriebe). Auch diese Erwartungen sind insofern in einem moralisch relevanten Sinne normativ, als - wie schon früher (im Abschnitt 2.3) unter Bezug auf POPITZ u.a. (1957) angedeutet wurde - jeder, der sich in unserer Gesellschaft technischen Anforderungen aussetzt, deren Erfüllung/Verletzung soziale Folgen haben kann, dafür bürgen muß, diesen Anforderungen gerecht zu werden, und im Falle seines Versagens (wie jeder verkehrsgefährdend agierende Autofahrer) Entrüstung und Mißbilligung, ja Verachtung erfährt. Konflikts sind die normativen Aspekte der betreffenden Erwartungen insofern, als die verschiedenen Interaktionspartner zum Teil verschiedene Momente der Expertenrolle des Servicemonteurs akzentuieren: Zwar mögen sie sich darüber einig sein, daß er die zu installierenden/reparierenden Maschinen zum unfallfreien Funktionieren bringen soll (Prinzip der Schadensminimierung); kontrovers sind dagegen ihre Ansprüche hinsichtlich seiner zeitlichen Prioritäten: soll er z.B. zuerst eine zeitraubende Reparatur bei einem kleinen Kundenbetrieb ausführen, der schon lange darauf wartet, an dem seine Firma aber nur wenig verdient, oder zunächst eine erst kürzlich bestellte neue Maschine bei einem Großabnehmer seiner Firma montieren, dessen weiteres "Auftragsverhalten" von seinem Entgegenkommen abhängen könnte (hierbei geht es um die Prinzipien der Gerechtigkeit und - hinsichtlich der kommunizierten Begründungen für die eine oder die andere Entscheidung - der Aufrichtigkeit). Diese Erwartungen lassen sich jedoch - wie schon die analogen Zumutungen, denen er sich in seiner früheren Funktion als Reparaturschlosser ausgesetzt sah - in concreto besser als die Implikationen jener "Kronprinzenrolle", der er sich durch den Wechsel entzogen hat, miteinander vermitteln, weil sie in geringerem Maße uno actu erfüllt werden müssen, sondern weitergehend zu verschiedenen Zeiten an verschiedenen Orten unter den Augen verschiedener Interaktionspartner bearbeitet, zum Teil auch auf verschiedene sachliche Aspekte seiner Tätigkeit bezogen werden können: Was er "draußen", in den Kundenbetrieben tut, kann sein Chef allenfalls peripher und langfristig (durch gelegentliche Anrufe oder Besuche bei diesen Firmen bzw. anlässlich von Reklamationen sowie anhand der Auftragsentwicklung) kontrollieren; mit Lieferanten und Kunden interagiert er ebenfalls überwiegend separat (nur am Anfang der neuen Tätigkeit kommt er häufiger in die Verlegenheit, einerseits vor dem Kunden Fachkompetenz demonstrieren zu müssen und andererseits gezwungen zu sein, vor dessen Augen bzw. Ohren Elektriker oder Elektroniker zu Hilfe zu rufen oder zum Telefon zu greifen, um die Lieferfirma zu konsultieren, weil er selber mit seinem 'Latein' am Ende ist). Jedenfalls überwindet er hier bald seine (auch) berufliche Orientierungsunsicherheit, wird immer autonomer und spielt 1987 sogar schon mit dem Gedanken, sich wirtschaftlich selbständig zu machen (dies ist einer der Gründe, aus denen er, nunmehr in Eigeninitiative, mit einem Handwerksmeisterkurs beginnt).

Abschließend läßt sich resümieren, daß alle drei Konfliktstrukturen, auf die wir hier näher eingegangen sind, im Zusammenwirken mit anderen (beruflichen) Bedingungen, die weiter unten zur Sprache kommen sollen, (sowie mit privaten Erfahrungen) dazu beigetragen haben dürften, daß Herr Schlosser, der 1980/81 erst ansatzweise postkonventionell, im übrigen aber konsistent konventionell argumentierte, 1987 eine autonomere Denkweise zeigte, weil die kontroversen Erwartungen, mit denen er jeweils konfrontiert wurde, ihn nicht nur immer wieder dazu herausforderten, eigenverantwortlich zu handeln, sondern schließlich auch motivierten, aus einer überwiegend extern festgelegten Laufbahn auszubrechen und einen stärker selbstbestimmten Berufsweg einzuschlagen.

Ähnlich komplexe Konflikte kennzeichnen die Struktur der moralischen Anforderungen, mit denen Herr Meister (165) fertig werden mußte, allerdings nicht schon bald nach seinem Lehrabschluß, sondern erst sehr viel später, nämlich seit 1983, d.h. nachdem er jene Rolle übernommen hatte, nach der er von den Mitarbeitern der Projektgruppe "getauft" worden ist, und als Gruppenmeister fungierte, dem mehr als hundert Arbeiter unterstellt waren. Deshalb be-

schränken wir uns im folgenden auf diesen Abschnitt seiner Berufsbiographie. Einzelne konfliktuöse Aspekte seiner Meisterrolle haben wir - ähnlich wie entsprechende Probleme der beiden zuvor behandelten Lehrabsolventen - bereits im Rahmen unseres systematischen Beispielkatalogs (unter (1)) punktuell hervorgehoben; hier hingegen kommt es wiederum darauf an, spezifische Zusammenhänge näher zu beleuchten. Dabei konzentrieren wir uns auch bei ihm auf jene Konflikte, die als Aufforderungen zu postkonventionellem Denken interpretiert werden können, weil sie durch diskrepante Normen und Werte geprägt sind, die nur im Lichte universeller Prinzipien integrierbar erscheinen.

Objektiv bestimmen solche Konflikte seine Tätigkeit auf allen Ebenen, zwischen denen wir hier differenzieren: Primär gesellschaftlich (d.h. letztlich durch den Mangel an inländischen Kräften für besonders belastende und unqualifizierte Arbeiten) bedingt sind die Schwierigkeiten, mit denen er angesichts der multiethnischen Zusammensetzung seiner Belegschaft zu kämpfen hat. Auf derselben Ebene liegen seine Querelen mit Vorgesetzten, die zwar auf höheren Bildungseinrichtungen systematisches Wissen erworben haben, denen aber nach Herrn Meisters Ansicht jenes unerläßliche Erfahrungswissen fehlt, das nur jene Personen besäßen, die wie er "von der Pike auf gelernt" hätten. Sein berufliches Handicap besteht in seiner starken Abhängigkeit von seinem Betrieb: Solange er seine Weiterbildung (zum Industriemeister oder/und Techniker) nicht mit einem Zertifikat zu krönen vermag, ist seine Position auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt ziemlich schwach und sein Konflikt- und Durchsetzungspotential gegenüber seinen "Oberen" demgemäß begrenzt. Vor allem organisationsbezogen stellt sich die von ihm verlangte Balance dar, einerseits betriebliche Leistungs- und Verhaltensansprüchen Geltung zu verschaffen (und beispielsweise "Produzenten" von Ausschußarbeiten zu identifizieren und zu bestrafen, weiterhin den betrieblichen Alkoholkonsum zu kontrollieren und notfalls für den sicheren Heimtransport von Betrunkenen zu sorgen), andererseits aber gewisse Devianzen zu dulden, deren Ahndung kontraproduktiv wirken würde, weil die in seinem Arbeitsbereich überwiegenden stark belastenden (im Akkord- und Dreischichtenbetrieb ausgeführten) und hoch repetitiven Teilarbeiten auch schon ohne solche Rigidität von einem "normalen" Menschen kaum gefordert werden können. Als tätigkeitsspezifisch kann seine ständige und zeitlich nicht planbare Beanspruchung durch typische Meisterfunktionen gelten: Er muß fortgesetzt und mit unvorhersehbaren Koinzidenzen zwischen teilweise kontroversen generellen und immer wieder in besonderer Weise aktualisierten Erwartungen von Maschinenarbeitern, Einrichtern, Kollegen und Vorgesetzten (auch aus anderen Abteilungen) sowie des Betriebsrats vermitteln und dabei nicht nur, wie der Reparaturschlosser, selbst handeln und verhandeln, sondern auch über Handlungen anderer Akteure disponieren. Informell wird er zunächst durch den Obermeister, seinen (direkten) Vorgesetzten, übermäßig gegängelt, weil dieser, dem er nach seiner Lehrzeit, als seine Leistungen und seine Disziplin zeitweise sehr zu wünschen übrig ließen, schon einmal unterstellt war, ihm dementsprechend wenig traut; später, nach dem Abteilungswechsel, streitet er sich viel mit Kollegen, die einen autoritäreren Führungsstil bevorzugen als er, der (inzwischen) relativ "liberal" mit seinen Arbeitern umgeht. Auch hierbei handelt es sich nicht um rein theoretische Auseinandersetzungen, sondern um eine praxisrelevante Kontroverse, weil die (insgesamt drei) Meister der betreffenden Abteilung einander zeitweise vertreten müssen und Herr Meister in den Augen seiner Kollegen ihnen das Leben schwer macht, indem er die herkömmliche Hierarchie untergräbt.

Damit sind wir bereits bei der Art und Weise, in der er die vorgegebenen Konfliktstrukturen subjektiv verarbeitet hat. Persönlich hat ihm vor allem der Übergang in die erste Meisterposition sehr zu schaffen gemacht. Vor allem zwei Ambiguitäten seiner Meisterrolle haben ihn zunächst beträchtlich verunsichert: Erstens irritiert ihn die Diskrepanz zwischen den normativen Erwartungen, einerseits gegenüber seinen bisherigen (deutschen) Kollegen, den Einrichtern, konsequent nur als Vorgesetzter aufzutreten (und nicht etwa z.B. auftauchende Schwierigkeiten dadurch zu beheben, daß er sich selbst an die betreffende Maschine stellt und sie zum fehlerfreien Laufen bringt), und andererseits sich den peniblen Anweisungen und Kontrollen des Obermeisters, d.h. seines eigenen neuen (und früheren) Vorgesetzten ohne Wider-

rede zu fügen. Zweitens - und dieser Konflikt hat ihn weitaus radikaler erschüttert - fällt es ihm, der noch 1980/81 stark zum Rechtsradikalismus und zur Ausländerfeindlichkeit tendierte, außerordentlich schwer, seine überwiegend ausländischen, besonders türkischen Arbeiter so zu behandeln, daß sie regelmäßig und pünktlich zur Arbeit kommen und ihr (sehr belastendes) Arbeitssoll erfüllen, an dem seine eigene Leistung mitgemessen wird; denn das ist nur unter der Bedingung möglich, daß sie sich von ihm anerkannt und auch persönlich ernstgenommen fühlen. Ihm wird also zugemutet, sich generell auf die Mentalität eines ihm bisher eher verhaßten Volkes einzulassen sowie empathisch auf die spezielle Situation und besondere Wünsche einzelner Angehöriger dieses Volkes einzugehen, weil er anders seiner Aufgabe nicht gerecht zu werden vermag.

Insgesamt korrespondiert die Struktur seiner Tätigkeit, die die Vermittlung zwischen den heterogenen Ansprüchen einer Fülle von Interaktionspartnern einschließt, ziemlich genau jenem Beziehungsgeflecht, das nach Fallstudien, die KOHLBERG und HIGGINS (1984) über Angehörige von Professionen veröffentlicht haben, postkonventionelle Orientierungen erfordert, provoziert und folglich die Progression zur postkonventionellen Ebene begünstigt (vgl. Abschnitt 2.2). Diese Transformation moralischen Denkens wurde bei Herrn Meister - im Unterschied zu dem zuvor behandelten Herrn Schlosser sowie Herrn Sprecher, auf den wir jetzt gleich eingehen werden - zwar während des Untersuchungszeitraums vermutlich unter anderem deshalb, weil von seinem Privatleben keine vergleichbaren Entwicklungsanstöße ausgingen, nicht schon vollzogen, wohl aber deutlich erkennbar angebahnt, und dabei zeigten sich 1987 postkonventionelle Tendenzen gerade in seinen Stellungnahmen zu arbeits- und ausländerbezogenen Konflikten des in der Berliner Facharbeiterstudie ausgeführten "moralischen Interviews".

Im Überschneidungsbereich divergierender gesellschaftlicher, organisatorischer, beruflicher, tätigkeitsspezifischer, informeller und individueller normativ relevanter Referenzen bewegen sich auch betriebliche Interessenvertreter wie Herr Sprecher (163). Auch die "Zwickmühlen" seiner Rollenkonflikte wurden bereits früher bezeichnet; auch sie sollen hier noch ein wenig genauer und kohärenter beschrieben und hinsichtlich ihrer moralischen Anforderungen und moralsozialisatorischen Einflüsse beurteilt werden.

Wie bereits berichtet, organisierte dieser Facharbeiter während seiner Ausbildungszeit zunächst als informeller Lehrlingssprecher den Widerstand seiner Lehrkollegen gegen die ausbildungsfremde Beschäftigung der Werkzeugmacherlehrlinge in seinem Betrieb und hatte dabei Erfolg. Anschließend wurde er zum Interessenvertreter aller Jugendlichen gewählt, die in seinem Betrieb ausgebildet wurden oder erwerbstätig waren. Diese Funktion übte er bis zu dem hierfür vorgeschriebenen Höchstalter von 25 Jahren aus. Kurz danach kandidierte er erfolgreich für den Betriebsrat seines Werks und spezialisierte sich zunehmend auf Probleme des betrieblichen Arbeitsschutzes. In der Berufsschule hatte er als Klassen-, später als Schulsprecher fungiert. Da er bereits 1980/81, als er noch Betriebsjugendvertreter war, durchgängig postkonventionell argumentierte, wird im folgenden nur auf die vorhergehende Zeit eingegangen.

Prinzipiell können Aufgaben als Lehrlingssprecher, Betriebsjugendvertreter, Klassen- und Schulsprecher auch als pure Vertretung von Gruppeninteressen aufgefaßt und erfüllt werden, die es erfolgreich durchzusetzen gilt, die folglich nur rein strategische Orientierungen erfordern. Jedoch wird Interessenvertretern einerseits durch ihre Wähler die zumindest quasinormative Verpflichtung auferlegt, sich für die vertretene(n) Gruppe(n) zu engagieren; andererseits ist ihr Handlungsspielraum dabei durch gesetzliche Vorschriften, Geschäftsordnungen, Betriebsvereinbarungen und dergleichen strukturiert, die ihr Mittelarsenal und ihren Aktionsradius beschränken. Schon aus diesem Grunde ist ihnen eine buchstäbliche Erfüllung aller an sie gerichteten normativen Erwartungen oft nicht möglich; auch erlaubt es ihnen ihre Rolle kaum, den Konflikt für sich selbst ein für allemal zu lösen, indem sie sich ein für allemal einseitige Prioritäten setzen; vielmehr kommen sie kaum umhin, immer wieder die eine oder

die andere ihrer "Pflichten", oft sogar beide zu verletzen bzw. sie von einem übergeordneten Standpunkt aus zueinander ins Verhältnis zu setzen. De facto ist die Struktur der Normen- bzw. Wertkonflikte, die den Handlungsraum solcher Interessenvertreter kennzeichnen, oft noch komplexer, weil sowohl unter den vertretenen Gruppen als auch auf der Gegenseite diskrepante Erwartungen gegeben sein können. Im vorliegenden Falle traten derartige Diskrepanzen besonders im Rahmen der Vertretung von Interessen einer sehr heterogenen Berufsschulklasse hervor, zu der sowohl "Streber" als auch "Rowdies" und Leistungsverweigerer gehörten und deren Lehrer für den Befragten ebenso akzeptable wie auch inakzeptable Forderungen stellte. Wertkonflikte erlebte dieser Facharbeiter darüber hinaus in dem Maße, in dem er als betrieblicher Interessenvertreter und Gewerkschafter mit "linksliberalen" Kreisen in Kontakt kam, deren Wertvorstellungen und Lebensformen ihn anzogen, die jedoch zu denen seines proletarischen Herkunftsmilieus kontrastierten, die Verwandte, wohl auch frühere Bekannte ihm gegenüber längere Zeit nachdrücklich vertraten. Im übrigen fiel es ihm auch nicht immer leicht, zwischen jenen Anforderungen, die ihm an seinem Arbeitsplatz als Werkzeugmacher gestellt wurden, und den Aufgaben, die ihm aus seiner Rolle in der betrieblichen Interessenvertretung erwachsen, einen Ausgleich zu finden. Da sein Einsatz in dieser zweiten Funktion aber von seinen Vorgesetzten zunehmend akzeptiert und lediglich indirekt, durch die Zuweisung weniger wichtiger und weniger anspruchsvoller Facharbeiten "sanktioniert" wurde, handelte es sich dabei für ihn in wachsendem Maße nur noch um einen Konflikt, bei dem auf einer Seite zwar nach wie vor normative Erwartungen, auf der anderen aber nur noch seine persönlichen Interessen an Qualifikationsverwertung und Weiterqualifizierung standen, deren Durchsetzung er angesichts der betrieblichen Duldung seines betriebspolitischen Engagements aber nicht mehr als einklagbares Recht betrachten konnte, und damit nicht mehr um einen echten Rollenkonflikt, der stets durch mehrfache normative Zumutungen bestimmt ist.

Daß er als einziges Mitglied der untersuchten Gruppe von Lehrabsolventen bereits 1980/81 kaum noch Orientierungsprobleme erkennen ließ (krisenhafte Verunsicherungen, die auch ihm nicht erspart geblieben waren, hatte er damals längst überwunden), schon mit etwa 23 Jahren konsistent postkonventionell dachte und auch demgemäß prinzipienorientiert, umsichtig und mit langfristiger Perspektive agierte, erscheint nicht allein als Konsequenz jener Konflikt- und sonstigen Bedingungsstrukturen, die sein betriebliches und berufliches Handlungsfeld kennzeichneten, denn vor der Lehrzeit war er zwar gewiß noch zu jung, um auch nur ansatzweise postkonventionell urteilen zu können, aber sein außerbetrieblicher Aktionsbereich war ähnlich spannungsreich gestaltet; vieles spricht jedoch dafür, daß er gerade in der Arbeitssphäre Erfahrungen akkumulierte, die es ihm nahelegten, sich ganz und gar auf diese komplexe Denkweise einzulassen.

(3) Abschließend seien einige weiterführende Überlegungen und ergänzende Informationen mitgeteilt. Sie betreffen:

- (a) die Konflikthaltigkeit der Arbeitssituationen und Berufsverläufe der untersuchten Metallfacharbeiter industrieller Großbetriebe,
- (b) deren moralsozialisatorisches Potential,
weiterhin unterschiedliche Auswirkungen
- (c) von Norm- versus Wertkonflikten sowie
- (d) von konfligierenden Erwartungen identischer versus verschiedener Bezugsgruppen oder -
personen,

schließlich

- (e) geeignete Verfahren zur empirischen Erfassung von Konfliktstrukturen in der Arbeitssphäre und
- (f) dabei regelmäßig anzusprechende Themen potentieller Konflikte.

ad (a): Ein Vergleich der hier behandelten Lehrabsolventen mit den im vorigen Abschnitt (3.1) betrachteten Angehörigen anderer, insbesondere sozialpflegerischer Berufe zeigt vor allem zweierlei: Einmal erscheint das Konfliktpotential der ersteren objektiv insofern eingeschränkt, als ihre Aufgaben zwar manche kaum reduzierbare Erwartungs-"Toleranzen" und -Diskrepanzen aufweisen, dennoch aber (abgesehen von der betrieblichen Interessenvertretung) genauer definiert und weniger umstritten sind. So sollen Reparaturschlosser technisch bedingte Störungen des Produktionsprozesses minimieren (helfen), Maschinenbediener Einzelteile bzw. Teileserien maßgerecht und innerhalb betrieblich legitimierter Zeitvorgaben fertigen, Busfahrer Personen sicher und fahrplanmäßig durch den Straßenverkehr befördern und Gruppenmeister in Maschinenhallen dafür sorgen, daß vorbestimmte Produktmengen termingerecht zur Weiterverarbeitung bereitstehen. Zum zweiten wird nicht nur ein erheblicher Teil der verbleibenden Konflikte in der Regel durch gewählte Repräsentanten der Beschäftigten oder der gesamten Bevölkerung, z.T. auch durch Experten im Rahmen von hierfür eingerichteten Institutionen und vorgesehenen Verfahren zentral, d.h. auf überbetrieblicher gesellschaftlicher bzw. politischer Ebene ausgetragen (durch Tarifverhandlungen, durch die Vorbereitung von Gesetzen, Verordnungen und Erlassen, durch gerichtliche Prozesse usw.); auch an vielen innerbetrieblichen Auseinandersetzungen waren und sind die untersuchten gelernten Metallfacharbeiter als Beschäftigte großer Betriebe nur indirekt beteiligt, weil ihr Betriebs- oder Personalrat an ihrer Stelle agiert. Diese - wenn auch nur graduellen - Unterschiede unterstreichen die schon früher (im Abschnitt 2.4) betonte Notwendigkeit, moralische Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Sozialisationsbedingungen in verschiedenartigen Tätigkeitsbereichen differenziert vergleichend zu erforschen und nicht vorschnell von einer Tätigkeitsart auf andere zu generalisieren.

ad (b): Die drei Lehrabsolventen, bei denen aufgrund der komplexen Konflikte, mit denen sie sich am Arbeitsplatz auseinandersetzen mußten, damit zu rechnen war, daß sie sich, da alle übrigen sozialen und psychischen Voraussetzungen hierfür bei ihnen ebenfalls vorlagen, wenigstens ein Stück weit in der Richtung auf postkonventionelles Denken entwickeln würden, haben, wie berichtet, die diesbezügliche Prognose der Projektgruppe bestätigt. Jene anderen Untersuchungspersonen aber, für die die Ausbildung postkonventioneller Orientierungen primär aufgrund privater Erfahrungen erwartet, zumindest als möglich prognostiziert worden war (102, 121, 124 und 164), haben diese Voraussagen nicht durchweg erfüllt (102 voll; 121 gar nicht, allerdings handelt es sich hier mit hoher Wahrscheinlichkeit um einen "Meßfehler";

124 nur ansatzweise; 164 wiederum überhaupt nicht; vgl. HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991, Abschnitt 3.3.3). Demnach dürften gerade berufliche Erwartungsdiskrepanzen, Bewertungsdivergenzen u.ä. diesen Entwicklungsschritt besonders wirksam unterstützen⁸.

ad (c): Mehr implizit als explizit sind in den bisherigen Darstellungen und Ausführungen zwei Unterscheidungen von Konfliktformen enthalten, die wegen der vermutlich unterschiedlichen Rolle, die die betreffenden Varianten bei der Ausbildung postkonventioneller Urteilsstrukturen ausüben, hervorgehoben zu werden verdienen: Nach den konfligierenden Erwartungen wurde zwischen Norm- und Wertkonflikten differenziert. Normkonflikte - wie sie Herr Meister oft durchzustehen hat, z.B. wenn er einerseits ein bestimmtes Produktionssoll zu erfüllen und andererseits Sicherheitsvorschriften zu beachten hat - beziehen sich auf (mehr oder minder) institutionalisierte Werte (Präferenzmuster), deren Einhaltung durch (oft sehr handgreifliche) Sanktionen kontrolliert wird. Hier ist der Handlungsdruck dementsprechend stark, der Reflexions- und Diskursspielraum eher eingeschränkt, die Chance der Auflösung konventioneller zugunsten postkonventioneller Denkmuster vielleicht analog restringiert; eher ist (ceteris paribus) mit strategischen Reaktionen wie der Suche nach dem Weg des geringsten Widerstandes zu rechnen. Wertkonflikte oder - vorsichtiger ausgedrückt - Gegensätze zwischen allenfalls schwach institutionalisierten Wertorientierungen - wie jenen, die die Lebensstile der unterschiedlichen Subkulturen bestimmen, zwischen denen Herr Sprecher sich bewegt - dagegen werden in größerem Maße auf der symbolischen Ebene verbaler Kommunikation und argumentativer Auseinandersetzung ausgetragen und dürften moralkognitive Progressionen stärker stimulieren. Allerdings ist (auch) diese Unterscheidung wegen einer breiten "Grauzone" empirisch häufig nicht durchzuhalten.

ad (d): Mit ähnlich differentiellen Auswirkungen kann gerechnet werden, je nachdem, ob die konfligierenden Erwartungen von verschiedenen oder von identischen Bezugsgruppen oder - personen ausgehen. Im ersten Falle ist es dann, wenn die Adressaten der betreffenden Normen oder Werte - wie im Falle des Herrn Schlosser in seiner Funktion als Servicemonteur - mit deren "Sendern" ausschließlich oder überwiegend zu verschiedenen Zeiten kommunizieren und interagieren und wenn diese einander auch sonst gar nicht oder nur wenig kontaktieren, oft

⁸ Ergänzend sei auch noch erwähnt, daß die Latenz sozialer Probleme und Konflikte der Art, wie sie den Übergang vom vorkonventionellen zum konventionellen Denken fördert (d.h. der Mangel an offenkundigen Diskrepanzen zwischen subjektiven Interessen und sozialen Normen), ein Ausbleiben dieser Transformation mit weniger Gewißheit erwarten läßt, als die entsprechenden Negativvarianten der übrigen vier sozialen Bedingungen derartige moralkognitive Progressionen nahelegen: Bei jenen beiden Lehrabsolventen, deren (faktische) "Konventionalisierung" von 1980/81 bis 1987 die Projektgruppe nicht vorherzusagen vermochte (162 und 166), waren lediglich nennenswerte Konflikterfahrungen nicht auszumachen, alle anderen Voraussetzungen der bezeichneten Entwicklung hingegen konstatierbar.

möglich, Norm- oder Wertkonformität nach beiden (bzw. allen) Seiten zu demonstrieren bzw. zu simulieren, ohne daß die jeweils Abwesenden die Abweichung von ihren Erwartungen bzw. Vorstellungen bemerken. Wenn dagegen identische Bezugsgruppen oder -personen uno actu widersprüchliche Erwartungen (im Sinne einer double-bind-Situation) signalisieren und deren Erfüllung kontrollieren, finden die Adressaten sich, wenn die Ambiguität jenes Maß, das zumindest in modernen Gesellschaften für (fast?) alle Relationen zwischen Menschen normal erscheint, erheblich überschreitet, entweder in einer tendenziell schizophrenen Beziehungsfalle, oder sie sehen sich - wie Herr Schlosser in seiner früheren Funktion als Reparaturschlosser - zu einer reflexiven Auseinandersetzung und eigenständigen Konfliktlösung gedrängt, die auf die Dauer freilich nur in einer offenen Artikulation des Konflikts oder eben im Verlassen des Konfliktfeldes bestehen kann.

ad (e): Werden die nach systematischen Gesichtspunkten gegliederten Aufzählungen einzelner Konflikte (unter (1)) und die zusammenhängenden Darstellungen fallspezifischer struktureller Konfigurationen konflikthaltiger Beziehungen im Arbeitsbereich (unter (2)) miteinander verglichen, dann drängt sich der Eindruck auf, daß sowohl moralisch relevante Anforderungen als auch moralisch sozialisierende Potentiale betrieblicher und beruflicher Konflikte weitaus valider zu erfassen sind, wenn sie nicht elementaristisch, sondern eher "holistisch" erhoben und analysiert werden: Nur die Gegenüberstellung synchroner und diachroner Gesamtstrukturen diskrepanter sozialer Erwartungen einerseits und möglicherweise defizienter individueller Potentiale andererseits vermag zu zeigen, zu welchen Leistungen sozialer Handlungsordination und individueller Bewußtseinstransformation die Subjekte genötigt werden. Das gilt sinngemäß auch für alle übrigen Anforderungen an moralische Orientierungen bzw. für sämtliche anderen Bedingungen moralischen Lernens, mit denen wir uns in den folgenden (Unter-)Abschnitten befassen, sowie für das Ensemble all dieser Faktoren.

ad (f): In den dargestellten Konfliktbeispielen und Fallskizzen kommen konfliktuöse Aspekte gesellschaftlicher Verantwortung der Arbeitenden - wie Schutz der außerbetrieblichen Umwelt, Gebrauchswert, Verteilung und tatsächliche Verwendung von Arbeitsprodukten - nicht vor. Tatsächlich sind die Befragten auf derartige Probleme nur soweit eingegangen, wie ihnen diese in jenem Interview, das zur Identifizierung ihrer moralischen Urteilsfähigkeit diente, vorgegeben waren. Obwohl die betreffende Vorgabe sich auf ein hypothetisches Dilemma bezog, haben einige der untersuchten Lehrabsolventen aber einschlägige eigene Erfahrungen, Handlungen und Unterlassungen in ihren Antworten zur Sprache gebracht (vgl. HOFF 1990 bzw. die diesbezüglichen Ausführungen im Abschnitt 2.3). Andere Befragte hätten sich vielleicht ebenso persönlich betroffen gezeigt, wenn sie (in geeigneter Weise) nach konkreten gesellschaftlichen Konsequenzen ihrer betrieblichen Arbeit gefragt worden wären. Das sollte

in künftigen Forschungen systematisch versucht werden. Auch wenn solche Fragen auf völliges Unverständnis oder fehlendes Problembewußtsein stoßen, erscheinen sie bzw. die durch sie provozierten Reaktionen der Befragten für die Einschätzung moralischer Relevanzen und moralsozialisatorischer Potentiale insofern aufschlußreich, als diese Reaktionen die Latenz sozialer Konflikte, ihre Unterdrückung und Verdrängung indizieren.

Zuverlässige Wertschätzung versus Geringschätzung, Indifferenz oder Unberechenbarkeit

Erinnern wir uns zunächst daran, welche Form der Wertschätzung in welcher Weise moralisch sozialisierend wirken dürfte: Es geht um "zuverlässige", d.h. permanent gewährte, schwer enttäuschbare emotionale Zuwendung und soziale Anerkennung, um vorgeschossenes Vertrauen - Vertrauen in die Fähigkeit des Sozialisanden, selbst Zuverlässigkeit und Zurechenbarkeit zu entwickeln, zunächst eher als integriertes Mitglied bestimmter sozialer Einheiten, später auch als autonom entscheidungsfähige Person -; und diese Wertschätzung konstituiert nicht nur Selbstbewußtsein, Fremdvertrauen, soziale Identifizierung und Integration sowie das Verstehen und die Anerkennung anderer Menschen, sie bestimmt auch mit, wie die übrigen sozialen Entwicklungsbedingungen moralischer Orientierungen erfahren und verarbeitet werden (vgl. 1.2 (8)).

Neben den hier bereits implizierten "positiven" Varianten - der Liebe und Achtung als Mitglied der "Eigengruppe" bzw. als mündiges Subjekt, wobei im ersten Falle eher Autoritäts-, im zweiten eher peer-Beziehungen dominieren -, die verschiedenen Entwicklungsschritte - vom vorkonventionellen zum konventionellen und vom konventionellen zum postkonventionellen Denken - zuzuordnen sind (vgl. die Tabelle 2 im Teil 2.4), müssen jene negativen Ausprägungen berücksichtigt werden, die bereits in der Überschrift dieses Unterabschnitts angedeutet sind: dominante Geringschätzung (Abneigung oder Ablehnung), Gleichgültigkeit und unvorhersehbares Schwanken zwischen Zuwendung und Anerkennung einerseits, Mißbilligung und Indifferenz andererseits. Im Hinblick auf erwartbare sozialisierende Einflüsse - und auf sie wollen wir uns, wie oben angekündigt, hier konzentrieren - erscheint auch eine spezifische Konstellation der genannten prinzipiell unterscheidbaren Ausprägungen dieser Bedingung relevant: Berechenbare (sowie nicht allzu extreme) Kontraste zwischen (zuverlässigen) Positiv- und Negativvarianten dürften sich für die Entstehung und Verfestigung relativ unbeirrbarer Moralvorstellungen als (mindestens) ebenso förderlich erweisen wie die "heile Welt" kontinuierlich und konsistent erfahrener Wertschätzung. Das gilt - hierfür wie für andere soziale Bedingungen moralischer Ontogenese - vor allem dann, wenn sowohl die subjektive Fähigkeit als auch die objektive Gelegenheit gegeben ist, die Kontraste zu reflektieren bzw. zu diskutieren. Dabei dürften auf der subjektiven Seite besonders Formen der Bewältigung (im Unter-

schied zu Abwehrstrategien), auf der objektiven Seite vor allem Diskurschancen eine Rolle spielen.

Nachstehend werden wiederum zuerst einzelne Beispiele in systematischer Anordnung präsentiert (1), danach fallspezifische synchrone und diachrone Konfigurationen umrissen (2) und in einem Schlußabschnitt vor allem Akzente für weiterführende Forschungen zu setzen versucht (3).

(1) Die skizzierte Einteilung von Formen gewährter und verweigerter Wertschätzung, die aus theoretischen Annahmen und empirischen Befunden über differentielle Förderungs- und Hemmeffekte moralkognitiver Entwicklungen resultiert, kann bei der folgenden Darstellung von ausbildungs- und arbeitsspezifischen Ausprägungen, die in der Berliner Facharbeiterstudie in Erscheinung traten, nur teilweise durchgehalten werden, denn sie wurde erst ex post, d.h. nach der Erhebung der betreffenden Daten vorgenommen, die die genannten Unterscheidungen in ihrer nun einmal vorliegenden Form aber nur teilweise gestatten. Insbesondere lassen sich jene Varianten der Wertschätzung, die den Übergang zum postkonventionellen Niveau begünstigen dürften, nachträglich nur ausnahmsweise identifizieren; hierzu wären präzisere Nachfragen nötig gewesen. Allerdings erscheint dieses Informationsdefizit tolerierbar; denn erstens dürfte die erfahrene Wertschätzung für den früheren Übergang vom vorkonventionellen zum konventionellen Denken, d.h. für die Konstitution einer soziozentrischen Perspektive eine weit gewichtigere Rolle spielen als für den späteren postkonventionellen Ausgleich zwischen individuellen und sozialen Orientierungen; und zweitens ist die spezifische Form der Wertschätzung, die zu dieser zweiten grundlegenden Transformation moralischer Urteilsstrukturen beiträgt, in die Übertragung komplexer Verantwortung eingeschlossen, die im Rahmen der Studie zuverlässiger erhoben wurde - ihre Gewährung kann daher immer dann unterstellt werden, wenn eine derartige Verantwortungszuweisung vorliegt, sie kommt freilich auch darüber hinaus vor⁹. Weiterhin waren aufschlußreiche Beispiele nur für die Varianten "eher Zuwendung/Anerkennung", "eher Ablehnung" und "stark schwankend, aber berechenbar" zu finden¹⁰. Über die genannten Differenzierungen hinaus kann hinsichtlich der

⁹ Nur "unter dem Strich" sei wenigstens ein Beispiel hierfür angeführt: Ein Befragter (102) berichtete, sein Berufsschullehrer habe ihn gerade wegen der "linken" Argumente, mit denen er im Sozialkundeunterricht gegen dessen Standpunkt opponierte, besonders geschätzt. In diesem Falle wurde die Achtung individueller Autonomie unabhängig von Verantwortungsattribution bezeugt.

¹⁰ Insgesamt umfaßte die betreffende Rating-Skala folgende Klassen:

- eher Zuwendung/Anerkennung
- eher Ablehnung
- ziemlich neutral
- stark schwankend, aber berechenbar

beruflichen Ausbildung und Erwerbsarbeit vielfach zwischen primär fachlicher, d.h. auf den künftigen Experten und Berufsgenossen zielender Förderung, vorrangig persönlicher, auch private Angelegenheiten einbeziehender Zuwendung und sozialer Anerkennung unterschieden werden.

Wegen der besonderen Relevanz der erfaßten Zuwendung und Anerkennung für den Übergang zu konventionellen Orientierungen, der bei den meisten untersuchten Personen spätestens während der Lehrzeit erfolgt sein dürfte, wollen wir die Aspekte der erfahrenen Wertschätzung hier nur für die Ausbildungsphase relativ ausführlich wiedergeben. Entsprechend unserer Annahme, daß auch Wertschätzung die moralische Ontogenese nicht gleichsam atomistisch, sondern durch ihre aggregierten Varianten beeinflusst, berichten wir dabei sofort über ganze Beziehungskonstellationen und nicht erst zunächst über Einzelrelationen. Ihre Ausprägungen in nachfolgenden berufsbiographischen Phasen werden nur soweit, wie dieser Übergang sehr viel später stattgefunden hat, sowie bei den Skizzen spezifischer Konstellationen und Sequenzen bei ausgewählten Untersuchungspersonen (unter (2)) behandelt.

(a) Als Beispiele für Zuwendung während der Lehrzeit seien drei Fälle vorgestellt, die nach den Gewichten, die der fachlichen Förderung einerseits und dem Eingehen auf individuelle Eigenarten und persönliche Probleme andererseits zugeschrieben werden, deutlich differieren:

- Als prototypisch für eine erfahrene fachliche Förderung kann jener Werkzeugmacher (165 = Herr Meister, der uns weiter unten wiederum ausführlicher beschäftigen wird) gelten, der nach Beendigung seiner Grundausbildung in der Lehrwerkstatt in der Werkzeugbauabteilung seines Betriebs einem Lehrgesellen zugeordnet wurde, der ihn ganze Werkzeuge zeichnen und selbständig bauen ließ. Diesem Facharbeiter verdanke er, daß er seine Lehre vorzeitig abschließen konnte.
- Primär individuell und persönlich gefärbt erscheint das Verhältnis eines Berufsschullehrers zu seinen Schülern, über das einer der befragten Fräser (122) berichtete: Dieser Lehrer habe ihm und allen Klassenkameraden nach kurzer Zeit liebevoll treffende Spitznamen verliehen, die sie gern akzeptierten. Zwar sei er verhältnismäßig streng gewesen; jedoch habe er mit ihnen auch private Dinge besprochen und sei ab und zu auch einmal mit der ganzen Klasse "ein Bier trinken" gegangen.
- Bei einem weiteren Fräser (123 = Herrn Fahrer, auf den wir ebenfalls wieder noch gründlicher zu sprechen kommen werden) war intensive fachliche Unterstützung mit engagierter persönlicher Fürsorge verknüpft: Sein Lehrmeister hat ihm individuellen Nachhilfeunterricht in Fächern der Berufsschule gegeben, so daß er den dort verlorenen Anschluß wiederzufinden vermochte; außerdem habe er mit ihm über jedes Problem reden können, auch über einen Einbruch, für den er sich vor Gericht verantworten mußte, mit ihm gesprochen.

- unberechenbar.

Auch hier wurden Grenzfälle in Zwischenstufen (wie "neutral bis Zuwendung") eingeordnet. Die Variante "unberechenbar" kam vor allem in Berichten der Befragten über ihre Eltern (insbesondere über alkoholabhängige Väter) vor.

Dieser Meister war für ihn wahrscheinlich das erste und für seine weitere Entwicklung entscheidende Modell einer vertrauenswürdigen Person.

Zumindest bei den beiden Fräsern, denen es in Elternhaus und Schule an Zuwendung gefehlt hatte und die auch 1980/81 noch mehr (122) oder minder (123) vorkonventionell argumentierten, ist anzunehmen, daß die angeführten Bezugspersonen für sie teilweise Vaterfunktionen erfüllten und ihnen auf diese Weise geholfen haben, egozentrische Restriktionen ihrer sozialen Orientierungen im Laufe der Jahre zu überwinden. Darüber hinaus dürften derartige Lehrer und Ausbilder die Entwicklung der ihnen anvertrauten Auszubildenden generell auch als modellhafte Repräsentanten erstrebenswerter beruflicher Expertise, Mitmenschlichkeit und Sozialkompetenz unmittelbar und umfassend fördern.

(b) Überwiegend Ablehnung durch das betriebliche Ausbildungspersonal, zumindest Gleichgültigkeit bis Geringschätzung erfuhren die Werkzeugmacherlehrlinge des in die Untersuchung einbezogenen Betriebs der Elektroindustrie - das hat jedenfalls einer der befragten Lehrabsolventen (163 = Herr Sprecher) behauptet: Gleich am ersten Tag sei ihnen drohend nahegelegt worden, sich unterzuordnen. Der zuständige Ausbilder habe sich um nichts gekümmert. Statt etwas für ihren Beruf zu lernen, seien die Lehrlinge zeitweise mit dem Abbau, Umzug und Aufbau von Geräten und Maschinen der Lehrwerkstatt beschäftigt worden und hätten in der Zwischenprüfung demgemäß katastrophal abgeschnitten. Seine ebenfalls interviewten Lehrkollegen (161 und 162) beurteilten die Einstellung des Ausbildungspersonals zu den Auszubildenden zwar milder bzw. differenzierter, widersprachen aber nicht der wiedergegebenen Faktendarstellung. Daß gerade Herr Sprecher zu einer extrem negativen Einschätzung erfahrener betrieblicher Zuwendung und Anerkennung tendierte, ist nicht nur auf seine besonders hohen Erwartungen an eine Ausbildung als Werkzeugmacher und auf seine überdurchschnittliche soziale Sensibilität zurückzuführen, sondern auch dadurch zu erklären, daß er sich als Anführer und Organisator des (weitgehend erfolgreichen) Widerstands der Lehrlinge gegen ihre zumindest zeitweise und teilweise mit Härte, Kälte und Nachdruck ausgeübte autoritäre Bevormundung und ihre mehrmonatige ausbildungsfremde Beschäftigung bei seinen Ausbildern und der Ausbildungsleitung so unbeliebt machte, daß er selbst tatsächlich noch schlechter behandelt worden sein dürfte als seine Lehrkollegen¹¹. Als Jugendvertreter dürfte er auch im Betriebsrat zunächst eher die Position eines "underdogs" als eines gleichberechtigten Mitglieds gehabt haben.

¹¹ Noch 1980/81, d.h. als diese Auseinandersetzungen schon mehrere Jahre zurücklagen, war der (im übrigen außerordentlich entgegenkommende) Personalleiter seines Betriebs nur sehr ungern bereit, Herrn Sprecher zu fragen, ob er an der Untersuchung teilnehmen wollte. (Zum Verfahren der Zusammenstellung der Untersuchungsstichprobe siehe HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991, Abschnitt 1.3.)

Sein Beispiel zeigt deutlich, daß Sozialisationsbedingungen, auch Bedingungen moralischer Sozialisation nicht als konstante oder allenfalls eigendynamisch variable, aber monokausal wirkende Faktoren anzusehen sind, sondern daß ihr Charakter und der Einfluß, den sie auf die Sozialisanden ausüben, auch durch die Art mitbestimmt werden, in der diese sich mit ihnen auseinandersetzen. "Geschadet" hat Herrn Sprecher die weitgehend aversive Haltung des Ausbildungspersonals gegenüber seinen Aktivitäten und seiner Person allerdings kaum; denn erstens dürfte er längst das konventionelle Niveau erreicht gehabt haben, als er in die Lehre eintrat, und zweitens hat er unter seinesgleichen genügend soziale Anerkennung und in der Privatsphäre auch hinreichend emotionalen Rückhalt gefunden - andernfalls hätte die Projektgruppe ihn kaum bereits 1980/81 auf der postkonventionellen Ebene angetroffen (vgl. HOFF, LEMPert und LAPPE 1991, Teil 3.3).

(c) Weitaus häufiger als dieses negative Extrem, auch als die als dominant positiv dargestellten Fälle kamen in den Berichten der befragten Lehrabsolventen Kontraste zwischen berechenbarer Akzeptanz und vorhersehbarer Ablehnung bzw. Gleichgültigkeit von Betriebsausbildern oder/und Berufsschullehrern vor; d.h. in der Regel waren Möglichkeiten der Kompensation von erfahrener Zurückweisung oder Indifferenz auch schon innerhalb der Ausbildung und nicht erst - wie bei Herrn Sprecher - in nur mehr oder minder lose mit der Ausbildung verbundenen politischen oder/und privaten Kontexten gegeben. Abgesehen von dem ersten Beispiel, das hier präsentiert werden soll, in dem es primär um die Akzeptanz als Erwachsener geht, greifen dabei jeweils Formen hervorragender bzw. mangelhafter Qualifizierung einerseits und Varianten besonderer persönlicher Anerkennung bzw. harter sozialer Disziplinierung, die als Diskriminierung erlebt wurde, andererseits ineinander.

- Einer der untersuchten Lehrabsolventen (106) beklagte sich über die strenge Bevormundung, die er in der Lehrwerkstatt erfahren hatte, und hob demgegenüber lobend das weitaus liberalere Klima jener Betriebsabteilung, in die er hinterher gekommen war, hervor: Hier sei er nicht nur von "ausgelernten" Facharbeitern für voll genommen, sondern sogar von einem Meister eher kameradschaftlich als von oben herab behandelt worden, was sich unter anderem im gemeinsamen Biertrinken ausdrückte. Auch in seinem Falle ist - jenseits der auch durch die meisten übrigen Befragten betonten strukturellen Differenz zwischen dem strengen Initiationsritual besonders der handwerklichen Grundausbildung in der Lehrwerkstatt und der vergleichsweise lockeren Lenkung der Lehrlinge während ihres späteren Durchlaufs durch verschiedene Produktionsabteilungen (hierzu: LEMPert 1989; HOFF, LEMPert und LAPPE 1991, Abschnitt 2.4) - eine Interaktion zwischen sozialen Gegebenheiten und individuellen Dispositionen durchaus zu erkennen: Gerade er wirkte noch 1980/81 auf die Interviewer ziemlich pubertär, hatte daher früher vermutlich erst recht mit Problemen sozialer Anerkennung zu kämpfen, reagierte demgemäß sensibel sowohl auf Verletzungen als auch auf Bestärkungen seines Selbstwertgefühls und forderte dadurch seine Umgebung in besonderem Maße zu Demütigungen bzw. Ermutigungen heraus.

In allen übrigen Fällen, die in diesem Zusammenhang erwähnenswert erscheinen, lassen sich die fachliche und die persönliche Seite der betreffenden Kontrasterfahrungen dagegen kaum sinnvoll voneinander isolieren.

- Zwei der befragten Dreher (125 und 126), die in dem untersuchten Betrieb der Elektroindustrie ausgebildet worden waren, berichteten übereinstimmend von derartigen Diskrepanzen bereits innerhalb der Lehrwerkstatt. Wie schon angedeutet, wird speziell die handwerkliche Grundausbildung an diesem Ort häufig - infolge ihres Gegensatzes zum Unterrichtsklima an der zuvor besuchten allgemeinbildenden Schule, aber auch wegen der Tendenz vieler Unternehmen, ihren Berufsanfängern nicht nur fachliche Qualifikationen zu vermitteln, sondern sie auch von vornherein rigoros an die betriebliche Ordnung zu gewöhnen - als besonders restriktiv erlebt. So beschrieben die bezeichneten Befragten den für diese Ausbildung zuständigen Meister als außerordentlich anspruchsvoll und übermäßig pedantisch: Er habe die Lehrlinge vor kaum erfüllbare Anforderungen gestellt, ihre Leistungen laufend benotet, die meist miserablen Noten öffentlich ausgehängt und die Auszubildenden auch einzeln vor ihren Kollegen als "Idioten" blamiert. Jener Lehrwerkstattmeister hingegen, der für ihre nachfolgende Spezialausbildung an Drehmaschinen verantwortlich war, sei menschlicher mit den Jugendlichen umgegangen, habe Verständnis für sie gezeigt, Ernst mit Spaß verbunden und sich echten Respekt bei den Auszubildenden erworben.
- Bestand die zuerst geschilderte Diskrepanz zwischen der Ausbildung im Betrieb und der Lehrwerkstatt und die zweite zwischen der dortigen Grund- und Spezialausbildung, so wird in einem weiteren Fall von besonderen Kontrasten zwischen der betrieblichen und schulischen Förderung der Auszubildenden berichtet und dabei wiederum sowohl auf fachliche als auch auf soziale Aspekte Bezug genommen. So charakterisierte ein gelernter Werkzeugmacher (167), der seine Lehre in dem Ausbildungsbetrieb des Fahrzeugbaus absolviert hatte, die Atmosphäre, die in der dortigen Lehrwerkstatt geherrscht hatte, als die eines "Gefangenenlagers" - äußerlich bereits an der "Sträflingskleidung" zu erkennen, die die Lehrlinge tragen mußten. Der Meister habe kein Verständnis für die Freizeitinteressen der Auszubildenden gehabt, von ihnen ständige Lernanstrengungen verlangt und übermäßigen Wert auf die formale Korrektheit ihrer Zeichnungen gelegt. Auch erbrachte Leistungen wurden nicht richtig anerkannt: als dieser Befragte längst schon feilen konnte, mußte er dennoch immer weiter feilen, auch sonst viele Übungsstücke herstellen, die von vornherein für die Schrottkiste bestimmt waren. Auf dem Spezialgebiet seines Ausbildungsberufs (Werkzeugbau) sei er im Betrieb nicht hinreichend gefördert worden. Dieses Defizit habe aber der Berufsschullehrer, der viel kompetenter gewesen sei als der Ausbildungsmeister, kompensiert: Ohne diesen Lehrer wäre der Befragte durch die (vorzeitig erfolgreich abgelegte) Lehrabschlussprüfung gefallen.

In den meisten Beispielen, auch in vielen anderen, hier nicht referierten Fällen kommt - neben individuellen Eigenarten einzelner Ausbilder und Lehrer - dasselbe Muster betrieblicher Initiation zum Ausdruck. Pointiert: Zuerst werden die "Novizen" einmal "fertiggemacht", um dann schrittweise Zuwendung und Anerkennung zu finden - eine (ceteris datis) wahrscheinlich meist sehr wirksame Form der Integration in partikuläre Normenstrukturen, die von den Sozialisanden dann als generelle Modelle sozialer Ordnung rekonstruiert und auf andere Lebensbereiche bzw. soziale Subsysteme transferiert werden können.

Auch hier sei an den interaktiven Charakter von (moralischen) Sozialisationsprozessen erinnert: Das sozialisatorische Potential synchron kompensatorischer Wertschätzung konnte immer nur soweit wirksam werden, wie die Sozialisanden schon aufgrund früherer, konsistent "posi-

tiver" Erfahrungen über die Fähigkeit verfügten, vertrauenswürdige (Autoritäts-)Personen als solche wahrzunehmen und mit ihrem Beistand zu rechnen (was Herr Fahrer erst unter der Obhut seines fürsorglichen Meisters während der Lehrzeit gelernt haben dürfte; vgl. oben).

(d) Die bezeichnete Fähigkeit war vermutlich nicht einmal am Ende der Ausbildungszeit (1976/78) bei allen untersuchten Lehrabsolventen hinreichend vorhanden. Mehrere von ihnen dürften damals jedenfalls noch überwiegend vorkonventionell orientiert gewesen sein - einige befanden sich sogar noch zur Zeit der ersten Erhebungsserie (1980/81) auf diesem Moralniveau (vgl. Abschnitt 2.3). In drei Fällen, in denen derartige Entwicklungsverzögerungen nachweislich auf Wertschätzungsdefiziten beruhten, wurden diese während der ersten Jahre der Erwerbstätigkeit durch Erfahrungen betrieblicher Anerkennung kompensiert und die bisher versäumten Entwicklungsschritte nachgeholt. Auch hierbei handelte es sich weniger um monokausale externe Beeinflussungen interner Prozesse als um komplexe Interaktionen, wurde Vertrauen bzw. Respekt nicht nur vorgeschossen, sondern zum Teil erst nach entsprechenden Eigenleistungen der Sozialisanden gewährt.

- Verhältnismäßig einfach stellt sich dieser Zusammenhang noch bei dem Befragten 122, einem Fräser, dar: Dank seines besonderen technischen Interesses, seiner raschen Auffassungsgabe und seiner überdurchschnittlichen Leistungsfähigkeit wird er trotz fortgesetzter Nachlässigkeiten immer wieder gefördert und protegiert: Gleich nach der Lehre kommt er an eine NC-Maschine und wird dort von einem Kollegen schnell eingearbeitet. Seine Vorgesetzten schätzen seine Kompetenz (das geht unter anderem aus dem betreffenden Meistergespräch hervor). Der Abteilungsleiter testet neue Programme vorzugsweise mit ihm und stellt ihm die spätere Übernahme in die Programmierabteilung in Aussicht. Diese Chance wird allerdings nicht realisiert; statt dessen fungiert der betreffende Lehrabsolvent nur nach einiger Zeit als informeller Vorarbeiter. Daß er während der Untersuchungsperiode nicht weiter aufsteigt, braucht aber niemanden zu wundern, denn er sträubt sich nicht nur, die erforderlichen Fortbildungskurse zu besuchen und deren Abschluszeugnis zu erwerben (er eignet sich das nötige Wissen lieber im Selbststudium an), sondern kommt auch immer wieder zu spät zur Arbeit und fehlt häufig ganz. All das wird jedoch mit Rücksicht auf sein fachliches Wissen und Können jahrelang großzügig toleriert. Diese Protektion kann als Fortsetzung der kompensatorischen Fürsorge verstanden werden, die der Befragte bereits während seiner Lehrzeit erfahren hatte (vgl. unter (a)). Angesichts gravierender früherer sowie gleichzeitig privater Zuwendungsdefizite brauchte er aber bis 1987, um vorkonventionelle Tendenzen völlig hinter sich zu lassen¹².
- Komplexere Wechselwirkungen, bei denen die Fachkompetenz des Sozialisanden wiederum eine wichtige Rolle spielt, waren bei einem zweiten der untersuchten Lehrabsolventen (108) zu erkennen: Als Maschinenschlosser ausgebildet, wird er sofort nach der Lehre wunschgemäß als Werkzeugmacher eingesetzt, fühlt sich der ungewohnten Tätigkeit zunächst wenig gewachsen, bleibt aber an dem betreffenden Arbeitsplatz, erwirbt im Laufe der Jahre rela-

¹² Für sich genommen, stützt die vorstehende Darstellung zwar auch die Vermutung, daß er seine Kompetenz nur instrumentell zu seinem eigenen Vorteil ausgenutzt und moralisch kaum etwas hinzugelernt hätte. Abgesehen von der Tatsache, daß er dennoch moralische Fortschritte erkennen ließ, sprechen auch andere Indizien gegen eine derartige Interpretation. Hierzu gehört vor allem der Umstand, daß er eher hilflos als gerissen erschien (und auch aus diesem Grunde lange protegiert worden sein dürfte).

tiv hohe Qualifikationen und sichert sich dadurch die Anerkennung der Kollegen und des Meisters. D.h. er erhält eine angestrebte Stellung, obwohl er nicht einschlägig dafür qualifiziert ist; weil er nur teilweise adäquat vorgebildet ist, wird ihm aber eine Schonfrist zur Einarbeitung eingeräumt¹³; er nutzt diese Frist und entwickelt eine berufliche Kompetenz und soziale Identität als Werkzeugmacher und auf diesem Wege auch ein moralisches commitment gegenüber seinem Betrieb, nimmt auch außerbetriebliche Pflichten zunehmend gewissenhaft wahr.

- Das letzte Beispiel, das hier vorgeführt werden soll, demonstriert zunächst Probleme, die mit einer auf gravierender Überschätzung beruhenden Überforderung einhergehen: Der Befragte 107, ein gelernter Maschinenschlosser aus demselben Betrieb (des Maschinenbaus) wie der zuvor behandelte Lehrabsolvent, wird wie dieser unmittelbar nach der Lehrabschlußprüfung auf einem Arbeitsplatz eingesetzt, dessen Anforderungen er zunächst nicht nachkommen kann, und als Lehrlingsausbilder beschäftigt. In dieser Rolle ist er jahrelang zwar nicht fachlich, wohl aber sozial-kommunikativ völlig überfordert. Noch 1980/81 wird er von den Auszubildenden "nicht für voll genommen" und hat auch gegenüber Kollegen keinen leichten Stand; nur der Ausbildungsleiter scheint konsequent auf ihn zu bauen. Mit zunehmender Berufserfahrung, wachsendem Altersabstand zu den Lehrlingen und durch den erfolgreichen Besuch einer Meisterschule gelingt es ihm dann aber in den folgenden Jahren mehr und mehr, sich in seinem beruflichen Wirkungskreis allseits Respekt zu verschaffen. Im gleichen Zeitraum entwickelt er konsistent konventionelle Orientierungen.

(2) Während wir zuvor, wie angekündigt, synchrone Konstellationen und darüber hinaus auch schon etwas längere (diachrone) Sequenzen von Varianten erfahrener Wertschätzung, die bei den untersuchten Lehrabsolventen in der Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit auftraten, angesprochen haben, behandeln wir jetzt für jene drei exemplarischen Fälle, für die wir auch umfassendere Strukturen der übrigen moralisch relevanten (Anforderungen, Handlungs- und) Sozialisationsbedingungen zu beschreiben und hinsichtlich ihrer Einflüsse auf die Subjekte zu interpretieren versuchen, jene Konfigurationen, die den gesamten Zeitraum von Beginn der Lehrzeit bis zum Ende des ersten Jahrzehnts der Berufstätigkeit einschließen. Auch hier können die sozialisatorischen Auswirkungen der Varianten der betrachteten Bedingung erst durch deren Synopse überzeugender verdeutlicht werden als durch die vorhergehende, tendenziell immer noch fragmentarische Sichtweise. Wie im korrespondierenden Teil des vorigen Unterabschnitts wird im folgenden ebenfalls zuerst auf Herrn Fahrer (123) eingegangen. Danach wenden wir uns wiederum nacheinander Herrn Schlosser (103) und Herrn Meister (165) zu. Diese Anordnung erleichtert die Gegenüberstellung kontrastierender Berufswege und Entwicklungen.

(a) Nach Herrn Fahrers eigener, zum Teil durch Kollegen und Vorgesetzte bestätigter Darstellung läßt sich dessen Berufskarriere in der Wertschätzungsdimension so charakterisieren: Zwar schreibt er sich die außerordentlichen Schwierigkeiten, durch die seine Berufs- und Betriebswahl bestimmt war und die schließlich zur Aufgabe seines ursprünglichen Berufswunsches

¹³ Da sein Betrieb selbst keine Werkzeugmacher ausbildete, sah dieser sich gezwungen, seine Werkzeugmacher entweder extern zu rekrutieren oder auf eigene Lehrabsolventen aus anderen Berufen zurückzugreifen und ihnen entsprechende Umlernprozesse zu ermöglichen.

(Elektriker) zugunsten einer weniger qualifizierten Ausbildung (als Universalfräser) führten, unter Hinweis auf seine schlechten Schulnoten überwiegend selber zu; er dürfte jedoch die Ablehnung einer Vielzahl von (mehr als hundert) Bewerbungen auch als zusätzlich erniedrigende externe Zurückweisung und Geringschätzung seiner Person erlebt haben. Während der Lehrzeit wurde ihm dann, wie schon berichtet, durch seinen Ausbildungsmeister in fachlicher und persönlicher Hinsicht geradezu väterliche Fürsorge zuteil, wie er sie in seinem ganzen bisherigen Leben noch nie erfahren hatte. Dieser Meister half ihm nicht nur, den Anforderungen des Berufsschulunterrichts zu genügen, er hielt seine Hand auch schützend über ihn, als er infolge krimineller Entgleisungen Gefahr lief, seinen Ausbildungsplatz zu verlieren. Wahrscheinlich entwickelte er erst unter dessen Obhut die basale Kompetenz, vertrauenswürdige Personen als solche zu erkennen, und die Bereitschaft, ihnen tatsächlich zu vertrauen.

Als er von seinem ersten Arbeitsplatz nach der Lehre, an dem er ausbildungsangemessen eingesetzt war, keine ausreichende Einarbeitungsfrist gewährt erhält, sondern mangels befriedigender Leistungen sehr schnell zu einer ganzen Sequenz rasch wechselnder wenig qualifizierter und hochrestriktiver Tätigkeiten umgesetzt wird, fühlt er sich nach seinen eigenen Worten "gleich wieder weggeschmissen" und, da seine beharrlichen Bemühungen um erneute adäquate Beschäftigung zunächst erfolglos bleiben, (wiederum?) in verletzender Weise diskriminiert. Ablehnung erfährt er auch bei seinem Versuch, den Betrieb zu wechseln: Hierbei holen ihn, wie beschrieben, die Folgen seiner in jugendlichem Leichtsinn begangenen Eigentumsdelikte dann doch ein, und er wird (wegen entsprechender Hinweise in seinem polizeilichen Führungszeugnis) nicht genommen. Bald darauf aber, nachdem es ihm tatsächlich gelungen ist, wieder an eine Fräsmaschine zu kommen, findet er sich erneut in väterlicher Obhut, diesmal bei einem sehr viel älteren Ablöser, d.h. einem anderen Fräser, der seine Maschine während der je anderen Schicht einrichtet, bedient und überwacht. Seine Beziehungen zu Vorgesetzten sind während dieser Zeit weiterhin durch (gegenseitiges) Mißtrauen geprägt.

Daß er im Unterschied zu anderen Arbeitern seines Werks 1983 entlassen wird, bedeutet für ihn eine weitere, diesmal völlig unerwartete Zurücksetzung. Allerdings gewinnt er durch seine sehr rasch sich anschließende Anstellung als Busfahrer eines kommunalen Unternehmens nicht nur eine verantwortungsvolle Aufgabe, in deren Erfüllung er zudem seinem Hobby Autofahren frönen kann, sondern auch eine verhältnismäßig sichere Position, deren Ansprüchen er sich auch hinsichtlich seines Auftretens zunehmend gewachsen zeigt und dementsprechend von Fahrgästen anerkannt wird.

Insgesamt ist sein Berufsweg durch erhebliche und wiederholte Zurückweisungen und Kränkungen geprägt. Derartige Erfahrungen, die er bereits bei der Berufs- und Betriebswahl sowie als Opfer späterer betrieblicher Selektionsentscheidungen erleiden mußte, wurden aber wahrscheinlich in der Zwischenzeit durch persönliche Zuwendung (besonders des Ausbildungsmeisters und des Ablösers) und später auch durch soziale Anerkennung (seiner Eignung und Kompetenz als Busfahrer) zumindest soweit ausgeglichen, daß er, da auch die übrigen Voraussetzungen hierfür vorlagen, konventionelle Orientierungen auszubilden bzw. zu konsolidieren vermochte. Im übrigen zeigt sein Beispiel deutlich die (auch) moralische Sozialisationsrelevanz betrieblicher Ausleseprozesse, in denen die Wertschätzung, die den Beschäftigten durch das Management gewährt wird, sich besonders sichtbar und nachdrücklich manifestiert. Sein Berufsweg demonstriert aber darüber hinaus, daß auch bei der betrieblichen Selektion nicht ausschließlich die individuelle Willkür der mit Verfügungsgewalt ausgestatteten Akteure oder/und die strukturelle Bevorzugung und Benachteiligung bestimmter Gruppen von Betroffenen regiert, sondern letztere - durch ihre Verhaltens- und Handlungsweisen - diese "Sortierungen" und damit ihr eigenes "Schicksal" selbst zu beeinflussen vermögen.

(b) Herr Schlosser hatte es leichter; das zeigen die bereits mitgeteilten Informationen über seine Berufsbiographie, und das geht auch aus einigen ergänzenden Daten hervor. Er ist fast überall schnell beliebt und anerkannt. Dabei spielen sowohl seine stets guten Leistungen als auch sein "gewinnendes" Auftreten eine wesentliche Rolle.

Zwar erhielt auch er keinen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf (Werkzeugmacher), aber immerhin eine Lehrstelle in einem verwandten, ähnlich qualifizierten Beruf (Maschinenschlosser), und das, ohne lange suchen zu müssen. Die Ausbilder in der Lehrwerkstatt erlebte er als manipulativ und ging deshalb zu ihnen auf Distanz; in einer später durchlaufenen Reparaturabteilung seines Werks wurde er aber umso mehr wirklich akzeptiert und - wie berichtet - frühzeitig zum "Kronprinzen" erkoren. Hier wird er bald nach der Ausbildungszeit dann ja tatsächlich zum Nachfolger des Meisters designiert, als Vertreter des Vorarbeiters eingesetzt und auch persönlich sehr geschätzt. Bezeichnend für die Akzeptanz, deren er sich fast überall erfreut, ist auch der Erfolg seiner Bewerbung als Servicemonteur in jenem Kleinbetrieb, in den er angesichts wirtschaftlicher Schwierigkeiten seiner Lehrfirma - rechtzeitig, d.h. ohne durch eine Kündigung genötigt zu sein - überwechselt: Trotz seiner "dreckigen Klamotten", wie er sich ausdrückt, wird er (wahrscheinlich wegen seines "einnehmenden Wesens" sowie seiner guten Zeugnisse) unverzüglich dort eingestellt, bekommt sogleich einen Firmenwagen (auch zur privaten Benutzung), bald auch eine eigene Werkstatt sowie einen (kleinen) Stadtbezirk als eigenen Verkaufsbereich zugewiesen. Der neue Chef behandelt (auch) ihn von vornherein eher als seinesgleichen denn als Untergebenen und geht mit ihm und den Kollegen zu Feierabend öfters "in die Kneipe nebenan".

Zusammengefaßt: Sein Berufsweg ist weniger durch anfängliche einschneidende Restriktionen und Kränkungen, die erst spät einigermaßen kompensiert werden, sondern durch frühzeitige und wiederholte Berücksichtigung seiner Wünsche, fast ständige Unterstützung, nahezu allseitige Anerkennung sowie vertrauensvolle Zuweisung erheblicher Entscheidungsbefugnisse bestimmt. Diese Erfahrungen haben wesentlich dazu beigetragen, daß er am Ende des Untersuchungszeitraums überwiegend postkonventionell argumentierte. Auch bei ihm ist im übrigen eine Wechselwirkung zwischen subjektiven und objektiven Faktoren, zwischen fachlichen und kommunikativen Vorzügen einerseits und sozialer Bevorzugung andererseits zu erkennen.

(c) Herr Meister endlich liegt auch hinsichtlich der im Beruf erfahrenen Wertschätzung zwischen den beiden zuvor behandelten extremeren Fällen, die als Beispiele kompensatorischer bzw. kumulativer Zuwendung und Anerkennung charakterisiert werden können. Zwar kann er sich - wie Herr Schlosser - im großen und ganzen ebenfalls kaum über mangelnde Förderung, Akzeptanz und Vertrauensbeweise beklagen; allerdings muß er - wie Herr Fahrer - auch einige Rückschläge überwinden und Kontraste ertragen.

Bei der Berufswahl und während seiner Lehrzeit wurde er zunächst - bildlich gesprochen - gleich dreifach über das Ziel hinausgeschossen: Sein ihm zugewiesener Lehrberuf (Werkzeugmacher) ähnelte nicht nur seinem Wunschberuf (Kraftfahrzeugmechaniker), sondern vermittelte ihm sogar eine höhere Qualifikation als dieser. Im Lehrbetrieb wurde er von älteren Auszubildenden, zu denen er sich stärker hingezogen fühlte als zu den Angehörigen seines eigenen Lehrjahrgangs, anscheinend sofort als ebenbürtig akzeptiert. Später wurde er, wie bereits berichtet, durch einen Facharbeiter in der Werkzeugmacherei seines Betriebs dermaßen gefördert, daß er seine Ausbildung vorzeitig abschließen konnte.

Am Anfang seiner Erwerbskarriere hat er dann erst einmal ein Durststrecke zu überwinden: Er erreicht zwar stets die im Akkordsystem seiner Firma vorgesehene Höchstleistung und wird dementsprechend gut bezahlt (er verdient während des gesamten Zeitraums der Untersuchung ständig erheblich mehr als alle übrigen Untersuchungspersonen), jedoch jahrelang weit unterhalb seines Qualifikationsniveaus beschäftigt. Danach aber wird sein Bemühen um Vorwärtkommen wiederum in ungewöhnlichem Maße honoriert: Ohne den Abschluß einer entsprechenden Fortbildung vorweisen zu können, bewirbt er sich um eine Stelle als Gruppenmeister und hat damit Erfolg. In der neuen Position genießt er von vornherein die Unterstützung, bald auch die Anerkennung seiner Kollegen, während ihm der Obermeister ihm wegen seiner früheren Eskapaden mißtraut (vgl. oben). In seiner zweiten Meisterstelle findet er aber auch den wünschenswerten Rückhalt des zuständigen Abteilungsleiters.

Summa summarum: Abgesehen von zeitweiligen und teilweisen "Einbrüchen" am Anfang seiner Tätigkeit als Facharbeiter und dann nochmals zu Beginn seines Einsatzes als Gruppenmeister ist seine gesamte Berufsbiographie durch die hierarchisch, d.h. durch betriebliche Autoritäten vermittelte Belohnung persönlicher Strebsamkeit durch - gemessen am Berufsverlauf anderer Lehrabsolventen - überdurchschnittliche Statusgewinne charakterisiert: Er ergatterte einen besseren Ausbildungsplatz, als er ursprünglich erstrebte, wurde schnell in eine Gruppe älterer Lehrlinge integriert, erhielt den Facharbeiterbrief ein halbes Jahr früher als üblich, bekommt, obwohl er kein einschlägiges Zertifikat besitzt, eine Stelle als Gruppenmeister, wird als solcher sofort von den Kollegen akzeptiert, von seinem zweiten Vorgesetzten geradezu vorgezogen und hat stets ein verhältnismäßig hohes Einkommen. So kann er sich insgesamt in seinem Beruf und Betrieb als sehr anerkannt, ja als ausgezeichnet fühlen, was, für sich genommen, zwar die eher konventionelle Bindung an die eigene Firma, in der er erfolgreich agiert, und an den gesellschaftlichen Rahmen, in dem diese reüssiert, gefördert haben dürfte, in Verbindung mit seinen (früher beschriebenen) Konflikterfahrungen sowie mit der (noch genauer zu kennzeichnenden) komplexen Struktur seiner betrieblichen Sozialkontakte und seiner Verantwortung aber sogar über dieses Niveau hinausgeführt hat.

(3) Zum Schluß wollen wir wiederum einige Aspekte hervorheben, die (auch) bei künftigen Untersuchungen zu beachten wären. Es sind dies

- (a) die Interaktion zwischen Bedingungen moralischer Ontogenese und den je ausgebildeten Kompetenzen und Orientierungen der Sozialisanden,
- (b) die Unterschiede zwischen den Ausprägungen der Wertschätzung, die den Übergang zum konventionellen Denken fördern, und jenen, die postkonventionelle Reflexionen begünstigen,
- (c) Varianten, die nach ihrer sozialen Reichweite differieren,
- (d) moralisch relevante Aspekte sozialisierender Selektionsprozesse und
- (e) die Bedeutung der Erwartungssicherheit für die moralische Sozialisation.

ad (a): Gerade das Beispiel der Wertschätzung unterstreicht den interaktiven Charakter moralischer Sozialisation wie von Sozialisationsprozessen überhaupt. Zwar kommt es gerade bei dieser Bedingung darauf an, daß sie - vor allem in der Form persönlicher Zuwendung - den Sozialisanden zunächst einmal verhältnismäßig enttäuschungsfest "vorgeschossen" wird; doch auch das geschieht in der Regel eben nicht völlig voraussetzungslos. So hatte Herr Fahrer bei der Lehrstellensuche infolge seiner schlechten Schulnoten erheblich mit Vorbehalten prospektiver Ausbildungsbetriebe zu kämpfen, während sowohl Herrn Schlosser als auch Herrn Meister angesichts relativ guter Realschulzeugnisse von vornherein mehr Kredit eingeräumt wurde und Herr Schlosser sich aufgrund seines liebenswürdigen Auftretens überall zusätzliche "Pluspunkte" erwarb. Diese Beispiele zeigen einmal mehr die Absurdität deterministischer Konzeptionen in der Sozialisationsforschung und die Notwendigkeit, auch hier mit komplexen Erklärungsansätzen und Prognosemodellen zu operieren. Gerade weil - vom Sozialisanden her gesehen - objektive und subjektive Momente - im vorliegenden Falle: seine soziale Wertschätzung und sein individueller "Wert", seine überzeugend demonstrierten Qualitäten - in

Sozialisationsprozessen weitgehend ineinandergreifen, besteht aber nur dann Aussicht, ihre Beziehungen adäquat zu analysieren, wenn sie nach Möglichkeit getrennt - das heißt auch: durch Beanspruchung voneinander unabhängiger Informationsquellen - erhoben werden.

ad (b): Interaktionen beeinflussen nicht nur die Gewährung, sondern auch die Auswirkungen der Wertschätzung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz. Je nach den bereits entwickelten Fähigkeiten und Orientierungen der Sozialisanden, deren eher noch vorkonventioneller oder schon konventioneller Struktur, können identische Ausprägungen (auch) der Zuwendung und Anerkennung sehr unterschiedliche Wirkungen zeitigen. In den dargestellten exemplarischen Fällen sind deutliche Korrespondenzen zu erkennen, die aber nicht selbstverständlich sind: Die Relationen hätten auch anders gestaltet sein können und dann wahrscheinlich weniger entwicklungsfördernd gewirkt. So wäre Herr Fahrer vermutlich erst recht und demgemäß lange Zeit bei weitem überfordert gewesen, wenn ihm frühzeitig so viel autonome Entscheidungsfähigkeit zugetraut worden wäre wie insbesondere Herrn Schlosser; und so haben dieser sowie Herr Meister jener väterlichen Fürsorge, die die Beziehungen von Herrn Fahrer sowohl zu seinem Ausbilder als auch zu seinem Ablöser auszeichneten, kaum noch bedurft. Derartige Feststellungen können aber nur in dem Maße getroffen werden, in dem die betreffenden Varianten der Wertschätzung (sowie aller übrigen sozialen Bedingungen der Entwicklung moralischer Urteilsfähigkeit) differenziert erfaßt werden. In dieser Hinsicht lassen die hier analysierten Daten noch sehr zu wünschen übrig. Das bezeichnete Defizit ist zwar immer dann leicht zu verschmerzen, wenn die gewährte Wertschätzung, wie in den präsentierten Beispielfällen, aus der Struktur der zugeschriebenen Verantwortung abgeleitet werden kann. Personen, auch Auszubildende und Erwerbstätige, werden aber - das sei nochmals betont - zuweilen auch als mündige Subjekte respektiert, ohne daß ihnen gleichzeitig eine entsprechende (komplexe) Verantwortung attribuiert wird. Deshalb sollte prinzipiell versucht werden, auch diese Form der Wertschätzung unabhängig von der zugeschriebenen Verantwortlichkeit zu erfassen.

ad (c): Über die vorgeschlagenen und weitgehend auch explizit berücksichtigten Unterscheidungen hinaus kann auch bei der Wertschätzung zwischen Formen unterschiedlicher sozialer Reichweite bzw. sozialer Verankerung differenziert werden. Zwar erscheint eine ähnlich detaillierte Abstufung wie bei den zuvor behandelten sozialen Konflikten hier artifiziell; gleichwohl wäre mindestens zwischen der persönlichen bzw. interpersonalen, der betrieblichen und der gesellschaftlichen Ebene zu trennen. Denn nach den wiedergegebenen Fallbeispielen handelt es sich bei den verschiedenen Formen beruflich/betrieblicher Wertschätzung keineswegs nur um Ausdrucksweisen persönlicher Sympathien und Antipathien, die die betreffenden Autoritätspersonen und andere Interaktionspartner ihren Auszubildenden oder Mitarbeitern gegenüber hegten. In ihnen schlagen sich vielmehr auch gesellschaftliche Normen nieder -

z.B. bundeseinheitliche Richtlinien für die handwerkliche Grundausbildung in industriellen Lehrwerkstätten, die in Ausbildungsordnungen festgeschrieben waren und sind und auf denen die einschneidenden Erfahrungen, die ein großer Teil der untersuchten Lehrabsolventen zu Beginn ihrer Ausbildungszeit gemacht hat, weitgehend beruhen; auch die eher universalistisch ausgerichteten Lehrpläne beruflicher Schulen gehören hierher. Weiterhin spiegeln sie betriebliche Bedingungen wider - etwa die besondere Marktlage einzelner Firmen, z.B. jener Unternehmen, die ihre Auszubildenden zeitweise ausbildungsfremd einsetzten. Diese sozialstrukturellen Voraussetzungen und Hindernisse moralisch sozialisierender Wertschätzung wären systematisch zu erhellen. Insbesondere sollten auch die Relationen von Vertrauen und Mißtrauen des Management gegenüber den Beschäftigten auf verschiedenen betrieblichen Ebenen genauer erfaßt werden. In den skizzierten Fallbeispielen schlagen in dieser Hinsicht weniger die unternehmenstypischen "Kulturen" bzw. "Führungsstile" - beanspruchte Managementkontrolle einerseits, Widerstand "von unten" andererseits in der Elektrofirma, mehr wechselseitiges Vertrauen und Toleranz in der Autofabrik - als Beziehungen auf unteren Hierarchieebenen durch, die stark von persönlichen Orientierungen sowohl der Ausbilder und Vorgesetzten als auch der Auszubildenden bzw. jungen Facharbeiter abhingen.

ad (d): Besonders die drei Fallbeispiele weisen auf die nicht nur indirekt, d.h. durch die Vergabe von Lernchancen, sondern auch direkt, d.h. durch die Antizipation und Aneignung von Auslesekriterien wirksame sozialisierende Rolle von Selektionsprozessen hin, in denen die berufliche und betriebliche Wertschätzung von Personen besonders deutlich zum Ausdruck kommt. Die Kriterien, nach denen Auszubildende und Beschäftigte rekrutiert, eingesetzt, belohnt, bestraft, befördert, degradiert und entlassen werden, stellen außerordentlich wichtige Richtpunkte betrieblicher und beruflicher Selbstsozialisation (vgl. HEINZ 1988) dar, auch in moralischer Hinsicht. Den Maßstäben statusdistributiver Lern-, Leistungs- und Verhaltenskontrollen, die sowohl formell teils überregional, teils regional, teils auf höheren betrieblichen Hierarchieebenen zentral als auch informell und dann auch auf unteren Rängen dezentral festgelegt werden, und ihrem Verhältnis zu offiziellen Ausbildungs- und Erziehungszielen wäre deshalb in künftigen Untersuchungen berufs/betriebsmoralischer Sozialisation erhöhte Aufmerksamkeit zu schenken.

ad (e): Weil strukturelle Veränderungen moralischer Orientierungen auch unter günstigen äußeren Umständen sehr langsam verlaufen, kommt deren faktischer und durch die Sozialisanden erwartbarer Dauer eine besondere Bedeutung zu. Das gilt gerade auch für die Wertschätzung. Deshalb gehört deren Permanenz bzw. ihre Zuverlässigkeit und "Berechenbarkeit" zu den wesentlichen Attributen ihrer moralsozialisatorisch relevanten Varianten. Diese manifestiert sich in betrieblichen und beruflichen Kontexten ebenfalls nicht nur auf der interper-

sonalen Ebene, sondern auch auf höheren Niveaus sozialer Aggregation: in betrieblichen Beschäftigungs- und Karriereperspektiven (Präferenzen für Zeitverträge oder für dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse, Dequalifizierungsdrohungen versus Aufstiegsversprechen etc.) sowie im realen und erwarteten "Schicksal" des eigenen Betriebs, Wirtschaftszweigs und Berufs. Hierin sind deshalb ebenfalls wichtige Indikatoren für die (erfahrene) Wertschätzung zu sehen, die sorgfältig erhoben und als wesentliche Explanentia bzw. Prädiktoren (berufs)moralischer individueller Entwicklungen behandelt werden sollten.

Zwanglose versus eingeschränkte Kommunikation

und

partizipative versus direkte Kooperation

Wiederum rekapitulieren wir zunächst die generelle Bedeutung der betrieblich, beruflich und berufsbiographisch zu konkretisierenden Bedingungen sowie ihrer Extremvarianten und verdeutlichen die moralsozialisatorischen Einflüsse jener ihrer Ausprägungen, die zur Ausbildung konventionellen und postkonventionellen Denkens beitragen dürften. Dabei holen wir erst noch etwas weiter aus und knüpfen dann erneut an frühere Unterscheidungen an.

Mit "Kommunikation" ist hier der interpersonale "Transport" von Informationen, Meinungen, Behauptungen, Argumenten usw. durch verbale und nonverbale Zeichen und Symbole gemeint (vgl. ENGLISH und ENGLISH 1974: 99). Zwanglos wird kommuniziert, wenn solche Inhalte bzw. Bedeutungsträger sanktionsfrei und relativ umfassend ausgetauscht werden. Wie schon weiter oben (auf der Tabelle 2 im Abschnitt 2.4) angedeutet, heißt eingeschränkte Kommunikation entweder generelle Behinderung solchen Austausches (der freilich stets gewissen psychischen, sozialen, zeitlichen und damit auch sachlichen Restriktionen unterliegt) oder aber tendenziell monologische Einseitigkeit, Asymmetrie, wie sie Informationsflüsse in institutionalisierten Befehlshierarchien charakterisiert, in denen Gegenargumente, oft auch schon Fragen der Befehlsadressaten verpönt sind und die Befehlsgeber letzteren womöglich sogar am liebsten jedes selbständige Denken verbieten würden. Eingeschränkt ist Kommunikation auch dann, wenn einzelne Teilnehmer ihr Wissen und ihre Gedanken nicht offen artikulieren, sondern gleichsam "mit verdeckten Karten spielen" und Interaktionspartner zu manipulieren versuchen oder wenn sie sich gar nicht erst die Mühe machen, deren Mitteilungen zu verstehen. Nur unter der Bedingung zwangloser Kommunikation können Kontroversen konsensuell bereinigt und damit auch wichtige Beiträge zur normativen Koordination konfligierender Handlungsentwürfe geleistet werden. Nur unter dieser Bedingung können sich auch die entsprechenden Fähigkeiten entwickeln: kontroverse Punkte vorzubringen, Einwände sowie alternative Vorschläge zu verstehen und - damit sind wir beim moralischen Urteilen - einzuschät-

zen. Dabei erleichtert die Erfahrung des freien Meinungs austauschs über den Sinn und die Anwendung solcher sozialer Normen, über deren Geltung sich die Beteiligten prinzipiell einig sind, eher den Übergang von vorkonventionellen zu konventionellen Orientierungen. Geht es dagegen um die grundsätzliche Berechtigung der Geltungsansprüche von Normen und Werten, dann wird postkonventionelles Denken verlangt und - unter günstigen sonstigen Umständen - langfristig auch entwickelt (vgl. nochmals Tabelle 2 im Abschnitt 2.4, von der wir auch bei der Bestimmung von Varianten der Kooperation ausgehen werden). Damit derartige Diskurse stattfinden können, muß eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein, müssen gewisse Regeln eingehalten, müssen Handlungszwänge und Geltungsansprüche vorübergehend aufgehoben werden (HABERMAS 1971: 117), müssen alle Beteiligten jede Behauptung aufstellen, aber auch prolematisieren sowie ihre Bedürfnisse, Wünsche und Präferenzen artikulieren dürfen (ALEXY 1978: 40).

Unter "Kooperation" verstehen wir das Zusammenwirken zweier oder mehrerer Personen, soweit daraus ein beobachtbarer Effekt resultiert (vgl. ENGLISH und ENGLISH 1974: 373). Bei der partizipativen Kooperation üben alle Beteiligten nicht nur darauf einen Einfluß aus, ob dieses Resultat überhaupt erzielt wird; sie bestimmen vielmehr auch mit, welches Ziel überhaupt angestrebt wird, zumindest, welche Mittel hierfür eingesetzt bzw. welche Wege eingeschlagen werden. Umgekehrt sind Kooperationsbeziehungen in dem Maße direktiv, in dem die Ziele, Mittel und Wege des Zusammenwirkens einseitig vorgegeben werden. Wer an den betreffenden Entscheidungen beteiligt ist, identifiziert sich leichter mit den Regeln und Ergebnissen der Zusammenarbeit und macht sie eher zu verbindlichen Standards und Beweggründen seines Handelns. Auch hier kann (wie in der genannten Tabelle expliziert) zwischen moralebene nspezifisch entwicklungs fördernden Varianten unterschieden werden, die nach dem Gegenstand der Mitbestimmung differieren: Je nachdem, ob dabei geltende Normen nur appliziert bzw. respektiert oder aber transformiert bzw. neue Maßstäbe geschaffen und in Kraft gesetzt werden, sind eher konventionelle oder postkonventionelle Orientierungen gefragt, wird eher die eine oder die andere Form moralischen Denkens in ihrer Entwicklung gefördert.

Eine Trennung zwischen diesen Varianten ist hinsichtlich der Kooperation häufig ebenso schwierig wie in bezug auf die Kommunikation; auf sie wird hier deshalb teilweise verzichtet. Mehr (oder weniger) noch: Wie schon die Überschrift dieses Unterabschnittes anzeigt, werden darin kommunikative und kooperative Beziehungen insgesamt zusammen abgehandelt; denn sie sind in der Berliner Facharbeiterstudie weitgehend zusammen erhoben und durchgängig kombiniert ausgewertet worden. Daß wir beide Bedingungen hier gleichzeitig betrachten, ist aber nicht nur eine notgedrungene Konsequenz mangelnder, zumindest mangelhafter Diffe-

renziertheit des vorliegenden Datenmaterials, sondern auch darauf zurückzuführen, daß sie gerade in der Arbeitssphäre tatsächlich sehr eng miteinander zusammenhängen: Zwar haben konkrete Interaktionen auch sonst häufig sowohl kommunikative als auch kooperative Komponenten; Kommunikation und Kooperation variieren aber in der modernen Arbeitswelt selbst dort, wo sie prinzipiell getrennt erfaßt werden können, bezogen auf die bezeichneten Dimensionen, in besonderem Maße parallel. Ihre Kovariation ergibt sich einmal aus gemeinsamen Determinanten: funktionalen Erfordernissen, technischen und organisatorischen, betriebs-, unternehmens- und wirtschaftspolitischen Strukturen und Prozessen u.a.m. - z.B. erscheinen Kommunikations- und Kooperationschancen, insbesondere Partizipationsmöglichkeiten vor allem auf mittleren Mechanisierungsstufen der Produktion stark restringiert (vgl. Abschnitt 2.2). Parallele bzw. Ko-Variation bedeutet hier aber nicht gleichsinnige Ausprägung, d.h. etwa, daß mit zwangloser Kommunikation stets partizipative Kooperation einhergeht usw.: Es gibt nicht nur Redefreiheit ohne Mitbestimmung, sondern auch Partizipation ohne (viel) Kommunikation, z.B. wenn die Handlungen der Mitglieder eines Arbeitsteams reibungslos ineinandergreifen oder wenn Entscheidungen ohne lange Debatten per Abstimmung getroffen und aufgrund des Glaubens an die Legitimität dieser Prozedur dann auch von den Unterlegenen akzeptiert werden. In der Regel wird freilich zumindest informell partizipiert oder kommuniziert, wenn die je andere Bedingung vorliegt: Die Entscheidungen entscheidungsbefugter Akteure können auch durch Argumente von Personen beeinflusst werden, die selbst über keine institutionell abgesicherten Mitbestimmungsrechte verfügen; und funktional erforderliche Kooperationen können kommunikative Beziehungen konstituieren, die weit über die funktionalen Erfordernisse hinausgehen. Insofern hängen Partizipation und Kommunikation auch direkt miteinander zusammen. Ihr Charakter, ihre sozialen und sozialisatorischen Konsequenzen variieren außerdem mit der Besonderheit der zu lösenden Konflikte - vor allem damit, wieweit diese auf realiter jener Ebene lokalisiert (und lösbar) sind, auf der sie kommunikativ und partizipativ bearbeitet werden - sowie damit, wieweit die Beteiligten einander wechselseitig respektieren und aufeinander Rücksicht nehmen, d.h. mit der Ausprägung ihrer sozialen Beziehungen in der Wertschätzungsdimension, die von den hier betonten Aspekten sozialer Kontakte (genauer: kommunikativer und kooperativer Prozesse) vor allem dann vielfach allenfalls analytisch getrennt werden kann, wenn die Wertschätzung nicht von Autoritäten, sondern von statusgleichen oder rangniedrigeren Personen gewährt wird, und die in den präsentierten Beispielen mangels differenzierter Erhebungsweise erst recht schwer isolierbar erscheint. Auch deshalb wurden im vorigen Abschnitt vor allem Beispiele für Wertschätzung durch Autoritätspersonen vorgestellt. Wenn wir uns hier hingegen auf die Förderung individueller Moralentwicklung durch egalitäre Sozialkontakte konzentrieren, werden daher zugleich weitere - wenn auch ungenaue - Auskünfte über andere Formen der Wertschätzung erteilt.

Auch im folgenden beginnen wir wieder mit einer systematischen Zusammenstellung von Einzelbeispielen (1), beschreiben und interpretieren dann fallspezifische Konfigurationen (2), um schließlich das Mitgeteilte in forschungsstrategischer Perspektive zu resümieren (3). Wie schon bei der Wertschätzung liegt der Akzent auch hier auf der moralsozialisatorischen Relevanz der betrachteten Phänomene (im Unterschied zum Handlungs- und Kompetenzbedarf, der auch aus ihnen abgeleitet werden kann).

(1) In der nachstehenden Beispielsammlung wird zunächst nach berufsbiographischen Phasen - Lehrzeit und erstem Jahrzehnt der Erwerbstätigkeit - unterschieden. Innerhalb dieser Phasen wird dann weiter nach eher moralsozialisatorisch günstig und eher ungünstig wirkenden Ausprägungen der Kommunikation und Kooperation, innerhalb der zweiten Phase auch nach arbeitsbestimmten Kontakten, informellen Beziehungen und hierarchischen Bezügen differenziert¹⁴.

(a) Während der Lehrzeit überwogen nach den Aussagen der befragten jungen Facharbeiter gute soziale Beziehungen bei weitem, und zwar - da Lehrlinge industrieller Großbetriebe zumindest in den siebziger Jahren noch überwiegend individuelle Lern- und Arbeitsaufgaben zu bewältigen hatten und da das Sprichwort, daß Lehrjahre keine Herrenjahre seien, dort damals noch mehr zutrifft als heute - überwiegend informelle kommunikative Kontakte.

- So wurde den Interviewern unter anderem berichtet,

- o daß unter den Auszubildenden sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb, auch auf gemeinsamen Fahrten ein guter "Teamgeist" geherrscht habe (101),
- o daß sich zehn bis zwölf Lehrkollegen zu einer "Clique" zusammenschlossen, die sich von den "Strebern" ihres Jahrgangs distanzierte (122 und 123),

¹⁴ Bei der ursprünglichen Auswertung der Erhebungsdaten wurden die untersuchten Lehrabsolventen hinsichtlich ihrer kommunikativen und kooperativen Beziehungen in folgende Klassifikationen eingeordnet:

- (a) in bezug auf ihre Ausbildung in der Lehrzeit
 - eher isoliert
 - eher integriert
 - eher lockere Beziehungen
 - stark schwankend, d.h. sehr unterschiedlich
- (b) in bezug auf ihre Arbeit und Fortbildung in späteren Jahren
 - arbeitsbestimmte Kontakte
 - o eher isoliert (Einzelarbeit)
 - o eher integriert (Gruppenarbeit)
 - o eher lockere Beziehungen
 - o stark schwankend
 - sonstige Kontakte im Betrieb, d.h. informelle Beziehungen
 - o eher unerheblich
 - o bemerkenswert.

- o daß in der Lehrzeit geschlossene Freundschaften mit anderen Auszubildenden hinterher weiter gepflegt wurden (122 mit 123; 126 mit drei Türken; 162 und 163 miteinander; 165 mit älteren Lehrkollegen; 166 mit 167) und
- o daß sich Lehrlinge im Widerstand gegen restriktive Anordnungen der Ausbildungsleitung (es ging um ein Rauchverbot für Auszubildende) solidarisierten und gemeinsam gewisse Rechte zu sichern vermochten, außerdem eine "feste Kneipengruppe" bildeten (102, 103, 104 und 106).

Solche relativ undifferenzierten Angaben lassen freilich wenig Schlüsse auf speziell moral-sozialisatorisch relevante Sozialkontakte oder gar moralebene-spezifische Unterscheidungen zu.

- Eher schon kennzeichnen derart pauschale Auskünfte ein in dieser Hinsicht generell ungünstiges Milieu: Im Klima allgemeiner Fremdheit, Unsolidarität und Feindseligkeit werden moralische Kompetenzen meist wenig weiterentwickelt. Weil es sich auch bei den identifizierten Negativvarianten sozialer Kontakte während der Lehrzeit weitgehend um offene Auseinandersetzungen handelte, wurden sie großenteils schon als manifeste Konflikte thematisiert. Deshalb können hier ein paar knappe Hinweise genügen: Dominant antagonistische Sozialbeziehungen unter Lehrlingen wurden nur in einem Falle dargestellt: Ein Befragter, der selbst eine Dreherlehre absolviert hatte (125), schilderte den erbarmungslosen Konkurrenzkampf, der zwischen den in seinem Betrieb ausgebildeten Maschinenschlosserlehrlingen im letzten Lehrjahr tobte, die alle nach bestandener Facharbeiterprüfung einen der wenigen freien ausbildungsadäquaten Arbeitsplätze erhalten wollten, über die dieser Betrieb seinerzeit verfügte (vgl. oben). Etwas häufiger kamen unterscheidende Antworten vor, wie sie auch schon in der erwähnten Distanzierung von "Strebern" anklingen. So kann in einem (ebenfalls schon behandelten) Falle (105) zwischen den Peinigern und Beschützern des betreffenden Lehrlings unterschieden werden, und so wurden in einem anderen (167) die sozialen Beziehungen, die unter den Auszubildenden im Betrieb herrschten, als überwiegend schlecht charakterisiert, das Verhältnis zu den Klassenkameraden in der Berufsschule hingegen sehr gelobt. Diese Divergenzen wiederum, die ähnlich wie entsprechende (berechenbare) Inkonsistenzen der gewährten Wertschätzung die moralische Entwicklung der Individuen prinzipiell begünstigen dürften, können ebenfalls erst dann zuverlässig beurteilt werden, wenn speziellere Informationen über ihre potentiell positiv wirkenden Komponenten vorliegen.

(b) Für die anschließende Erwerbsphase ergibt sich beim ersten Hinsehen ein ausgewogeneres, in jedem Falle auch ein detaillierteres Bild: In den hierauf bezogenen Interviewpassagen und Beobachtungsprotokollen kommen erstens Beispiele weitgehender, zumindest zeitweiliger sozialer Isolierung vergleichsweise häufiger vor. Jedoch ist zu berücksichtigen, daß dabei die arbeitsbestimmten Kontakte im Vordergrund stehen, die bei den Auszubildenden zumindest während der relativ lange dauernden Lehrwerkstattausbildung, häufig auch hinterher in einzelnen Betriebsabteilungen eher minimal waren, da ihre Lehre vorrangig auf die Erfüllung individueller Lern- und Arbeitsaufgaben ausgerichtet war - die Projektmethode (vgl. Abschnitt 2.3) wurde Mitte der siebziger Jahre auch in industriellen Großbetrieben, deren Ausbildungswesen als fortschrittlich galt, noch kaum praktiziert. Zweitens können die hier fokussierten spezifischen Aspekte der Kommunikation und Kooperation für den nachfolgenden berufsbiographischen Abschnitt der untersuchten Facharbeiter dank etwas differenzierterer

Daten zumindest teilweise deutlicher voneinander sowie von Varianten der Konfliktaustragung und Wertschätzung unterschieden werden.

Mit den arbeitsbestimmten Kontakten wollen wir hier auch beginnen.

- Überwiegend positiv haben sich wahrscheinlich drei Varianten auf die moralische Entwicklung der betreffenden Lehrabsolventen ausgewirkt.
 - o Dazu gehört einmal die (fast) fortgesetzt enge teamartige Kooperation in einer Arbeitsgruppe, wie sie bei der Montage von Turbinen (106, 76/78 - 80/81) und bei der Wartung und Reparatur von Werkzeugmaschinen in der Fabrik (102 und 103, 76/78 - 80/81; 104, 76/78 - 87) bzw. von Turbinen in einem Kraftwerk (101 und 106, 80/81 - 87), bei der auch viele Kontakte mit anderen Arbeitenden und deren Vorgesetzten anfallen, unumgänglich erscheint. Hierbei greifen Momente relativ egalitärer Kommunikation und partizipativer Kooperation ständig ineinander. Besonders innerhalb von Montagekolonnen der bezeichneten Art erscheinen die anzuwendenden Normen meist wenig kontrovers und daher kaum kritik- und revisionsbedürftig; d.h. die Kooperation funktioniert hier durchaus im Rahmen konventioneller Orientierungen, und ihre Entwicklungsimpulse beschränken sich dementsprechend weitgehend auf dieses Niveau. Bei Wartungs- und Reparaturarbeiten dagegen werden konventionelle Denkmuster häufig durch die Heterogenität der normativen Orientierungen und Wertvorstellungen jener "breiter gestreuten" Interaktionspartner stark strapaziert, mit denen die Akteure sich bei der Erledigung ihrer betrieblichen Pflichten verständigen müssen, und deshalb eher desintegriert.
 - o Das gilt erst recht für Beschäftigte in mittleren Führungspositionen wie Vorarbeiter (162 und 167, 80/81 - 87), Meister (165, 81 - 87) und Lehrlingsausbilder (107 und 164, 76/78 - 87), deren Tätigkeit durchweg durch komplexe und variable, d.h. teilweise und zeitweise enge, in anderen Hinsichten und zu anderen Zeiten auch wiederum lockere Kommunikation und Kooperation mit Beschäftigten auf gleicher, über- und untergeordneter Hierarchieebene, auch mit Angehörigen anderer Abteilungen gekennzeichnet, d.h. in vielfältige hierarchische und funktionale Zusammenhänge eingebunden ist. Gerade sie können ihre Aufgaben leichter unter Anwendung postkonventioneller Standards erfüllen; gerade ihre Rollen fordern deshalb besonders zur Aneignung bzw. Rekonstruktion solcher Maßstäbe heraus - sofern, das sei auch hier betont, die übrigen (objektiven und subjektiven) Voraussetzungen für diesen Entwicklungsschritt ebenfalls gegeben sind.
 - o Schwächere Anstöße zu moralischer Reflexion und Weiterentwicklung, aber gleichwohl Förderungseffekte, die freilich eher konventionelle als postkonventionelle Denkstrukturen hervorbringen und stabilisieren helfen, können auch dann erwartet werden, wenn die Arbeitsaufgabe und die bei ihrer Erfüllung auftretenden Probleme normalerweise individuell bewältigt werden können, von Zeit zu Zeit aber intensive Sozialkontakte notwendig machen. Auch derart diskontinuierliche Arbeitskontakte kamen in der untersuchten Gruppe verhältnismäßig häufig vor, und zwar in sehr unterschiedlichen Funktionen. Als Beispiele seien genannt: der anspruchsvollere Werkzeugbau, in dem zwar in der Regel einzeln gearbeitet, beim Auftreten von Problemen aber in der Gruppe beraten wurde (108, 76/78 - 87; 166, 76/78 - 80/81), ähnlich die Konstruktion von Maschinenteilen (166, 80/81 - 87), das Drehen an einer NC-Maschine, ebenfalls an sich eine typische Einzelarbeit, bei der aber eng mit dem Programmierer und dem Meister kooperiert wurde, wenn es darum ging, neue Programme zu testen und zu verbessern (162, 76/78 - 80/81), und das Schleifen von Werkzeugen, das normalerweise auch einzeln verrichtet wird, mit dem im vorliegenden Falle aber ab und zu das Anlernen und Anleiten jüngerer Kollegen verbunden war (167, 76/78 - 80/81).

- Eher negativ, d.h. generell entwicklungshemmend oder -verzögernd haben sich in der hier fokussierten Dimension moralischer Orientierungen hingegen jene Tätigkeiten ausgewirkt, deren Vollzug (unmittelbar) soziale Kontakte kaum erforderte oder geradezu ausschloß, d.h. auch informelle soziale Beziehungen erschwerte. Dabei sind zwei Arbeitsformen zu unterscheiden:
 - o Im ersten Falle wird zwar fortgesetzt kooperiert; die (formelle) Kooperation ist jedoch technisch vermittelt; die direkten Kontakte zwischen den Arbeitenden sind, soweit überhaupt vorhanden (und möglich), überwiegend informeller Natur. Diese bereits durch POPITZ u.a. (1957) als "gefügeartige Kooperation" charakterisierte und anschaulich beschriebene Form der Zusammenarbeit kennzeichnete in der untersuchten Gruppe jedoch nur die Tätigkeit, die eine Facharbeiter (101) während der ersten Jahre seiner Erwerbstätigkeit ausübte, in denen er mit der Messung der Lautstärke laufender Elektromotoren beschäftigt war: Da sein Schallmeßstand vom Testraum akustisch isoliert war, konnte er sich mit seinem dort arbeitenden Helfer weitgehend nur durch Signale verständigen.
 - o Eine größere Zahl der jungen Facharbeiter wurde dagegen an Einzelarbeitsplätzen eingesetzt, die insgesamt geringe kooperative Bindungen aufwiesen. Solche Arbeitsplätze kamen unter anderem in folgenden Funktionsbereichen vor: Konstruktion kleiner Elektromotoren (121, 80/81 - 87), einfacher Werkzeugbau (161, 81-87; 163, 76/78 - 87), maschinelle Teilefertigung (121, 122, 123, 125, 126, 161 und 165, 76/78 - 80/81; 124, 76/78 - 87) und Montage mittelgroßer Maschinen (102, 80/81 - 87). Die Chance, fehlende Arbeitsbeziehungen durch die Aufnahme und Unterhaltung informeller Kontakte wenigstens teilweise wettzumachen, war besonders dann eingeschränkt, wenn die zu bedienenden Maschinen sehr viel Lärm erzeugten und wegen ihrer Störanfälligkeit die ständige Anwesenheit des Arbeiters verlangten - zumal sofern dieser (wie 124) viele Jahre lang für den einwandfreien Lauf mehrerer gleichzeitig arbeitender Maschinen verantwortlich war. Von einem Facharbeiter (161, 76/78 - 81) wurde sogar berichtet, derartige Belastungen hätten sich auf Kollegen dahingehend ausgewirkt, daß sie auch in den Arbeitspausen kaum ansprechbar gewesen seien.

In der überwiegenden Zahl der Fälle wurden die informellen Beziehungen aber als positiv und damit als zumindest im konventionellen Sinne sozialintegrativ hingestellt. Das gilt nicht nur für jene Lehrabsolventen, deren Arbeitsaufgaben wie die der Reparaturschlosser nur unter der Bedingung fortgesetzter wechselseitiger Verständigung und Abstimmung mit Kollegen erfüllt werden konnten, die deshalb gute persönliche Beziehungen zu den Interaktionspartnern geradezu erzwingen, wenn die Arbeit erträglich sein sollte (102 und 103, 76/78 - 80/81; 104 und 106, 76/78 - 87; 101, 80/81 - 87), und die bei zwei Facharbeitern (101 und 106) auch - in Zeiten, in denen wenig zu tun war - in ausgelassenen Fêten, die während der Arbeitszeit veranstaltet wurden, ihren Ausdruck fanden; vielmehr vermochten auch viele Einzelarbeiter ihre formelle Isolierung informell zu kompensieren (121, 122, 123, 125 und 126, 76/78 - 80/81), weil ihre Vorgabezeiten nicht immer knapp kalkuliert, sondern manchmal auch großzügig bemessen waren. Ein Lehrabsolvent (126) hat sich jahrelang permanent, d.h. auch auf Kosten der geforderten Arbeitsleistung im Betrieb extrem kontaktfreudig verhalten. Eine Reihe der Befragten traf sich auch privat mit Arbeitskollegen (107 und 166, 76/78 - 80/81; 122, 123, 162, 163, 76/78 - 87; 103, 80/81 - 87), einer davon (163) knüpfte zudem aufgrund seiner vielfältigen Kontakte im Betriebsrat und in der Gewerkschaft ein besonders weitreichendes Netz informeller Kontakte. Ausgesprochen negative informelle Beziehungen, die auch die Arbeitsleistungen ungünstig beeinflussten, zeigten sich nur in einem Falle (102, 80/81 - 87), in dem Kollegen dem betreffenden Facharbeiter funktional notwendige Informationen absichtlich vorenthielten. Dieser Befragte war allerdings längst weitgehend postkonventionell orientiert und insofern in seiner Entwicklung wenig gefährdet - anderen Arbeitenden hätte eine derartige Verweigerung von Kommunikation eher geschadet.

Von hierarchischen Bezügen der untersuchten Lehrabsolventen ist schon im Zusammenhang mit den Konflikten, mit denen sie im Betrieb konfrontiert worden sind, sowie mit der Wertschätzung, die ihnen hier gewährt wurde, die Rede gewesen. Hinsichtlich der kommunikativen und kooperativen Komponenten von Vorgesetztenbeziehungen wollen wir nur auf deren Extremvarianten hindeuten, soweit diese in der Berliner Facharbeiterstudie in Erscheinung getreten sind.

Als zumindest ihrer Intention nach außerordentlich asymmetrisch bzw. direktiv wurde die "Kooperation" mit dem Vorgesetzten nur in einem Falle (101, 76/78 - 80/81) dargestellt, in dem dieser, ein Ingenieur, sich weitgehend auf (von den Arbeitenden vielfach als unsinnig wahrgenommene und darum häufig nicht befolgte) einseitige Anweisungen beschränkte, sich Argumenten gegenüber wenig zugänglich erwies und seine Untergebenen eher zu strategischen Reaktionen herausforderte als moralisch motivierte und qualifizierte. Mehrfach war hingegen schon früher von erfolgreichen Versuchen einzelner Befragter die Rede, Rechte von Auszubildenden und Arbeitenden informell oder im weiteren Rahmen betrieblich institutionalisierter Interessenvertretung durchzusetzen (102 und 163). Häufiger noch zeigte sich solche gelingende Partizipation bei der Gestaltung weniger spektakulärer, alltäglicher Arbeitsprozesse, bei der einige Befragte (122 und 161, 76/78 - 80/81; 103, 104 und 167, 76/78 - 87) in Kooperation oder auch in Auseinandersetzungen mit ranghöheren Personen argumentativ mitzubestimmen vermochten. Auch prämierte und realisierte Vorschläge technischer Verbesserungen (167, 76/78 - 80/81) gehören hierher. Insbesondere bei der betrieblichen Interessenvertretung, aber auch bei der konkreten Arbeitsgestaltung wurden manchmal nicht nur geltende Regeln ausgelegt oder/und angewandt, sondern auch Normen verändert oder neu geschaffen, so daß dabei konventionelle Orientierungen (wiederum: *ceteris datis*) langfristig weniger erzeugt bzw. gefestigt als erschüttert, reflektiert und zumindest ansatzweise in postkonventionelle Muster transformiert worden sein könnten.

(2) Je nach den vorliegenden subjektiven Voraussetzungen und objektiven Konfigurationen beeinflussen auch Kommunikations- und Kooperationsstrukturen die Entwicklung moralischer Potentiale der (Inter-)Akteure sehr unterschiedlich; auch ihre sozialisatorischen Auswirkungen lassen sich nur personenbezogen und integrativ abschätzen. Deshalb wollen wir jetzt auch diese Bedingungen in ihren fallbezogenen Konstellationen während längerer Erwerbsphasen betrachten. Wiederum greifen wir auf jene drei Fälle zurück, durch deren Beleuchtung wir auch schon verschiedenartige moralisch sozialisierende Konfliktstrukturen und "Anerkennungsverhältnisse" veranschaulicht haben. Dabei werden jedoch entweder nur ausgewählte, besonders instruktive Zeitabschnitte behandelt - bei Herrn Schlosser die ersten Jahre nach der Lehre, bei Herrn Meister die spätere Phase seiner Tätigkeit als mittlerer Vorgesetzter - oder aber - das gilt für Herrn Fahrer - es wird zwischen zwei sehr unterschiedlich strukturierten Perioden differenziert.

Auch hinsichtlich der sozialen Kontakte, die mit ihrer Arbeit zusammenhängen, kontrastieren die drei Lehrabsolventen beträchtlich. So stellt Herr Schlosser während der hier betrachteten Periode, in der er als Reparaturfacharbeiter für Werkzeugmaschinen in seinem Lehrbetrieb tätig war, (aber auch hinterher) geradezu den Idealtyp des formell und informell integrierten Mitglieds eines Arbeitsteams dar; so war Herr Fahrer, solange er im selben Betrieb (in dem auch er ausgebildet worden war) arbeitete, stets formell eher isoliert und nur informell zuneh-

mend integriert, und seine spätere Tätigkeit als Busfahrer im öffentlichen Nahverkehr implizierte täglich zwar eine außerordentlich große Anzahl flüchtiger Sozialkontakte, etwas intensivere Kollegenbeziehungen vermochte er aber auch in dieser Zeit nur informell herzustellen und zu pflegen; und so ergaben sich die hochkomplexen und sehr variablen Interaktionen, die den Arbeitsalltag des Herrn Meister als Meister bestimmten, allein schon aus seiner betrieblichen Funktion, informelle Beziehungen spielten daneben lange Zeit nur eine untergeordnete Rolle und wurden erst gegen Ende des Untersuchungszeitraums intensiviert. Sehen wir uns nun diese Strukturen etwas genauer an und reflektieren ihre wahrscheinlichen Einflüsse auf die moralischen Orientierungen der drei Lehrabsolventen.

(a) Herr Schlosser war von vornherein fest in die teamartig kooperierende Wartungs- und Reparaturkolonne eingebunden, in der er sofort nach der Lehre seine Erwerbstätigkeit begann. Nach einer Anlernzeit von ungefähr einem dreiviertel Jahr gewinnt er hier eine zunehmend einflußreiche Position - er wird, wie berichtet, bald auch als Vertreter des Vorarbeiters eingesetzt. Seine Reparaturtätigkeit bringt ihn zwangsläufig mit den Bedienern der zu reparierenden Maschinen sowie mit deren Vorgesetzten in Verbindung. Außerdem muß er immer wieder mit Mitarbeitern der Abteilung für die Ausgabe von Werkzeugen, Materialien und Ersatzteilen verhandeln. Auch beim Anlernen und Anleiten von Lehrlingen und jüngeren Facharbeitern, deren Betreuung in steigendem Maße zu seinem Aufgabengebiet gehört, wird seine kommunikative Kompetenz gefordert. Dank seiner engen Arbeitskontakte, der Aufrechterhaltung seiner Beziehungen zu einigen Lehrkollegen sowie seiner ausgeprägten Kommunikationsfreudigkeit und -fähigkeit entwickelt und unterhält er auch extensive und intensive informelle Kollegenbeziehungen. Für seine moralische Sozialisation bedeutet das: Einerseits dürfte seine feste formelle und informelle Integration in sein näheres betriebliches Umfeld die Ausbildung konventioneller Denkmuster bzw., da er über diese vermutlich längst verfügte, deren Konsolidierung gefördert haben, andererseits könnte die wachsende Nötigung, sich auch mit "schwierigen" Angehörigen anderer, auch miteinander konkurrierender Abteilungen über Aufgabendefinitionen und Prioritäten zu einigen, seinen (späteren) Übergang zur Postkonventionalität zumindest vorbereitet haben.

(b) Herr Fahrer konnte während seines ersten Berufsjahres, als er - auch über Abteilungsgrenzen hinweg - wiederholt von einem Arbeitsplatz auf den anderen geschoben wurde, weder nennenswerte formelle noch mehr als punktuelle informelle Beziehungen etablieren - seine einzigen engeren betrieblichen Sozialkontakte waren damals die Freundschaften mit zwei Lehrkollegen. Nach dem Übergang auf einen zumindest für einige Jahre festen (und ausbildungsadäquaten) Arbeitsplatz als Fräser in der Teilefertigung seines Lehrbetriebs kommt es dann zwar zu einer funktionierenden, formell egalitär strukturierten (unkomplizierten) Kooperation mit seinem (etwa zwanzig Jahre älteren) Ablöser, der die mechanische Seite seiner Tätigkeit (die vor allem in dem genauen und festen Einspannen sehr schwerer Einzelteile besteht), sicher beherrscht und im Rahmen der durch den Schichtwechsel begrenzten Möglichkeiten übernimmt bzw. dirigiert, während Herr Fahrer sich auf das Programmieren der Fräsmaschine konzentriert, das seinem Kollegen größere Schwierigkeiten bereitet als ihm selbst. Insgesamt handelt es sich bei dieser Tätigkeit aber um eine Einzelarbeit mit nur geringen kooperativen Bezügen, zu denen außer den Kontakten mit dem Ablöser und dem Meister (mit dem Herr Fahrer sich viel streitet) auch noch gelegentliche Absprachen (oder ebenfalls mehr oder minder heftige Wortwechsel) mit dem Programmierer gehören. Diese eher schwach ausgeprägten und auf das unmittelbare Arbeitsumfeld beschränkten arbeitsbestimmten Beziehungen kann Herr Fahrer jetzt jedoch im Laufe der Zeit informell kompensieren: Nicht nur wird er, wie bereits berichtet, durch seinen Ablöser geradezu "bevatert"; er versteht sich auch zunehmend gut mit anderen Kollegen (mit denen er formell überhaupt nicht kooperiert). So bietet seine Arbeit selbst ihm zwar nach wie vor wenig Chancen zum sozialen und morali-

schen Lernen; seine relativ intensiven, durch Solidarität geprägten informellen Kollegenbeziehungen dürften jedoch zur Entwicklung jener konventionellen Orientierungen beigetragen haben, die in seinen moralischen Argumentationen 1980/81 dominierten.

Nach seinem Wechsel zu einer Tätigkeit als Busfahrer hat er dann Tag für Tag mit Hunderten von Menschen zu tun, all diese Kontakte sind jedoch sehr kurz und oberflächlich. Kaum anders verlaufen seine regelmäßigen arbeitsbedingten Begegnungen mit Verkehrsmeistern auf dem Busbahnhof sowie mit anderen Fahrern, die er ablöst und die ihn ablösen, auch seine unregelmäßigen Interaktionen mit unerwartet auftauchenden Kontrolleuren. Selbst unter diesen im Vergleich zu früher schwierigeren Bedingungen gelingt es ihm nach und nach aber wiederum, ein ihn befriedigendes Netz informeller Kollegenbeziehungen zu knüpfen. Diese dürften jedoch lockerer bleiben und dementsprechend weniger verpflichtende und weniger formative Bindungen einschließen als seine früheren sozialen Kontakte in der Fabrik.

(c) Die betrieblichen Sozialbeziehungen von Herrn Meister endlich können als prototypisch gelten für jene Rolle, der er sein Pseudonym verdankt. Die Struktur seiner arbeitsbestimmten Kontakte, die zumindest bei Personen mit konsolidierten konventionellen Orientierungen, die derartigen Einflüssen (sowie analogen Strukturen anderer sozialer Bedingungen) über längere Zeiträume hinweg ausgesetzt sind, postkonventionelle Denkmuster provozieren, wurde schon weiter oben (unter (1)) skizziert. Sie sei hier noch ein wenig genauer gekennzeichnet: Als Gruppenmeister in der Teilefertigung der Automobilindustrie, der zeitweise über hundert Arbeiter aus vielen Ländern - vor allem Türken - einzusetzen, zu koordinieren, anzuleiten und zu überwachen hat, sich aber auch um ihr Wohl und Wehe kümmern muß, bewegt sich Herr Meister ständig in einem sehr komplexen und weitgespannten Geflecht fortgesetzt variierender kommunikativer und kooperativer Bezüge. Die vielen teils intensiven, teils eher flüchtigen Kontakte, die bei seiner Tätigkeit regelmäßig wahrzunehmen sind, jedoch häufig auch unvorhergesehen anfallen, erstrecken sich außer auf seine "Leute", Kollegen und Vorgesetzten auch auf Angehörige anderer, sowohl seiner Produktion vorgelagerter als auch nachgeordneter Abteilungen, mit denen er sich genau abstimmen muß, um Produktionsstockungen und -fehler zu vermeiden. Innerhalb seiner eigenen Abteilung muß er unter anderem dazu beitragen, daß die Arbeiten der in der Früh-, Spät- und Nachtschicht Beschäftigten möglichst reibungslos aufeinander aufbauen.

Aus der funktionalen Notwendigkeit vielfältiger Kommunikation und Kooperation resultieren in seinem Falle aber nicht, wie bei Herrn Schlosser, sofort oder sehr bald entsprechende allseitige gute informelle Beziehungen. Solche Kontakte unterhält er zunächst nur zu einigen früheren Arbeitskollegen, und auch mit ihnen verkehrt er eher locker. In der neuen Umgebung jedoch fügt er sich zunächst einmal den Erwartungen seines hierarchiebewußten Vorgesetzten, der ihm nahelegt, zu seinen Untergebenen Distanz zu halten, und seinerseits Herr Meister gegenüber derselben Regel folgt. Dieser wird allerdings von seinen Kollegen, den beiden anderen Gruppenmeistern, zumindest bei der Bewältigung von Schwierigkeiten, die aus seiner mangelnden Vertrautheit mit der Meisterrolle herrühren, über das obligatorische Minimum hinaus unterstützt. Nach seinem Wechsel aus der Kurbelwellen- in die Pleuelstangenfertigung findet er dann den persönlichen Kontakt zu seinem dortigen Vorgesetzten und freundet sich auch allmählich mit seinen - wiederum überwiegend türkischen - Arbeitern an. So ist er am Ende des Untersuchungszeitraums bereits mehrmals zu türkischen Hochzeiten eingeladen worden (und anscheinend auch zunehmend gern hingegangen).

Die sozialisatorische Relevanz der beschriebenen Sozialbeziehungen liegt auf der Hand: Angesichts der heterogenen Ansprüche seiner Partner in formellen Arbeitskontakten benötigt Herr Meister ein hohes Maß an Flexibilität, aber wohl auch an Reflexivität, um seiner Rolle gewachsen zu sein; die Befolgung vorgegebener, fester Regeln reicht hierfür nicht aus. Soweit es derartige Regeln gibt, müssen sie zumindest oft sehr großzügig ausgelegt, manchmal aber auch bewußt umgangen oder abgewandelt werden. Um seine Arbeiter dazu zu bringen, ihr Leistungssoll zu erfüllen, genügt es beispielsweise nicht, daß er von "oben" ankommende An-

weisungen einfach nach "unten" weitergibt; dazu muß er vielmehr auch Interessen und Rechte seiner Leute gegenüber Vorgesetzten vertreten etc. Solch souveräner Umgang mit geltenden Regeln kann zwar auch rein strategisch motiviert sein; ohne die wechselseitige Anerkennung der Beteiligten ist die wünschenswerte verpflichtende Bindung an frei getroffene Absprachen aber nicht immer garantiert. Insofern wird hier die Ausbildung und Anwendung postkonventionell-universalistischer Orientierungen durch die funktionalen Erfordernisse der Arbeitsrolle sehr nahegelegt (wenngleich ihre tatsächliche Emergenz und Applikation weiterer Voraussetzungen bedarf).

(3) Fragen wir uns jetzt wiederum, was sich aus den präsentierten Informationen und Interpretationen für künftige Forschungen ergibt bzw. was dabei mehr als in der hier ausgewerteten Untersuchung berücksichtigt werden sollte, dann sind nachstehende Punkte hervorzuheben:

- (a) die außerordentliche Varianz berufsbezogener sozialer Beziehungen in der untersuchten Gruppe von Lehrabsolventen, die in verschiedenen Dimensionen in Erscheinung getreten ist, speziell
- (b) die unterschiedliche soziale Reichweite dieser Interaktionen,
- (c) die Kovarianz und die Differenzen von Kommunikation und Kooperation, gewährter Wertschätzung und manifesten Konflikten, formellen und informellen Kontakten sowie
- (d) die Unterschiede zwischen Varianten, die in verschiedenen Phasen moralischer Ontogenese als Anregungsbedingungen fungieren.

ad (a): Ähnlich wie die arbeitsbezogenen sozialen Probleme und Konflikte bzw. der Grad ihrer Manifestation, bei deren Behandlung wir uns hier weitgehend auf "positive" Varianten, d.h. auf offene Auseinandersetzungen beschränkt haben, und anders als die im Betrieb (und in der Berufsschule) gewährte Wertschätzung, bei der als günstig einzuschätzende Ausprägungen überwogen, variieren die in der Berliner Facharbeiterstudie erfaßten Formen und Inhalte berufsbezogener sozialer Beziehungen insbesondere nach der Lehrzeit ziemlich gleichmäßig über das gesamte Spektrum denkbarer Möglichkeiten, unter anderem

- von nahezu völliger Isolation zu fortgesetzter Kommunikation und Kooperation,
- von allenfalls extensiven, aber jeweils sehr flüchtigen, schematischen und formellen Kontakten zu sehr intensiven Interaktionen und
- von tendenziell hierarchischen zu zumindest annähernd symmetrischen Beziehungen.

Weil Unterschiede in diesen sowie weiteren, in den folgenden Absätzen betrachteten Dimensionen sozialer Relationen für die moralische Sozialisation ebenso bedeutsam erscheinen wie differenzielle Ausprägungen der übrigen sozialen Bedingungen moralischer Ontogenese, die ebenfalls jeweils in mehreren relevanten Hinsichten variieren, und weil all diese Variationen partiell voneinander unabhängig sind, kann jetzt schon gefolgert werden, daß es auch schon bei einer Studie, die nur den unteren Bereich der Fabrikhierarchie betrifft, der Kombination

einer ganzen Reihe von zum Teil ziemlich spezifischen Auswahlkriterien (wie der konkreten Arbeitsaufgabe und Hierarchiestufe) bedürfte, wenn als Untersuchungseinheiten Tätigkeitsbereiche (oder auch Berufsverläufe) bestimmt werden sollten, die als Milieus moralischer Sozialisation einigermaßen homogen sind.

ad (b): Wie alle anderen sozialen Bedingungen moralischer Ontogenese fördern soziale Kontakte die moralische Entwicklung der Beteiligten unter anderem nur dann, wenn sie die Akteure leicht überfordern und diese dadurch zur Reorganisation ihrer moralischen Kompetenzen auf einem höheren Niveau nötigen. Stellt die Erfahrung gesteigerter Kompetenz auch schon für sich genommen ein beglückendes Erfolgserlebnis dar, das die neu gewonnenen Potentiale sozialer Perspektivenübernahme und Handlungskoordination stabilisiert, so ist anzunehmen, daß solche Verstärkungseffekte besonders dann eintreten, wenn die erweiterten Kapazitäten auch erfolgreich angewandt und die mit ihrer Hilfe zu lösenden Probleme bzw. beizulegenden Konflikte tatsächlich bewältigt werden, d.h. wenn die Interaktionen zur Verständigung und zur Einigung führen. Das ist aber - von anderen Voraussetzungen einmal abgesehen - am ehesten dann zu erwarten, wenn auf der sozialen Ebene kommuniziert und kooperiert wird, auf der die zu klärenden Unstimmigkeiten, zu koordinierenden Handlungsentwürfe oder zu verkoppelnden Systemstrukturen verankert sind. Auch in dieser Hinsicht haben wir in den ausgewerteten Daten verschiedene Varianten gefunden: In der Mehrzahl der Fälle sind die beobachteten oder erfragten Interaktionen zwar im sozialen Nahbereich, d.h. auf der Ebene interpersonaler Beziehungen der Mitglieder von (Lern- oder) Arbeitsgruppen und ihrer direkten Vorgesetzten zu lokalisieren; eine Reihe der untersuchten Lehrabsolventen hat im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit oder daran anknüpfend aber auch in umfassenderen betrieblichen und überbetrieblichen Kontexten kommuniziert, verhandelt und interagiert. So reicht der soziale Aktionsradius bereits beim Reparaturfacharbeiter und Gruppenmeister weit über die Grenzen der eigenen Abteilung hinaus, und so impliziert die Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung auch Kontakte mit Interessenvertretern anderer Firmen, zumal wenn dieses Engagement mit gewerkschaftlichen Aktivitäten verbunden ist. Dabei zeigte sich in der Tat eine weitgehende Korrespondenz von objektiver Problemlage und hierauf bezogener Kommunikation und Kooperation einerseits, erfolgreicher und damit ermutigender und kompetenzsteigernder Argumentation und Partizipation andererseits. Diesen Zusammenhängen sollte künftig noch genauer nachgegangen werden.

ad (c): Wenn Kommunikation und Kooperation auch und gerade in der Arbeitswelt - aufgrund gemeinsamer Determinanten sowie direkter Zusammenhänge (vgl. oben) - weitgehend miteinander sowie mit der gewährten Wertschätzung, auch mit der Konfliktmanifestation variieren, so sollten sie gleichwohl nach Möglichkeit erst einmal je für sich erhoben werden

(weil anders deren Relationen kaum erkennbar sind). Diese - in der Berliner Facharbeiterstudie nicht systematisch genutzte - Möglichkeit besteht zumindest in jenen Fällen, in denen die eine oder die andere Komponente besonders schwach oder die Kooperation besonders asymmetrisch ausgeprägt ist. Außerdem wäre - wie schon in der hier ausgewerteten Untersuchung - auch in Zukunft zwischen arbeitsbestimmten (formellen) und informellen Kontakten zu differenzieren und deren (wechselseitigen) Beziehungen auch weiterhin nachzuspüren.

ad (d): Als erklärungskräftig bzw. prognoserelevant hat sich auch in dem analysierten Material die hier (wegen der angedeuteten Erhebungsmängel) nur teilweise getroffene Unterscheidung zwischen einfacheren und komplexeren Interaktionsstrukturen erwiesen, bei der als wesentliches Differenzierungskriterium die Qualität der geforderten Koordinationsleistungen - Interpretation und Applikation versus Prüfung, Änderung und Innovation sozialer Normen - diente, mit der deren Auswirkungen auf die moralische Entwicklung der Beteiligten (*ceteris datis*) niveauspezifisch variieren (Übergang zum konventionellen bzw. zum postkonventionellen Denken). Auch diese Differenz sollte deshalb künftig sorgfältiger erkundet, festgehalten und beachtet werden, als das in der Berliner Facharbeiterstudie, aber auch in anderen vorliegenden Untersuchungen geschehen ist.

Adäquate versus inadäquate Zuweisung und Zurechnung von Verantwortung für andere und für die eigene Person

Von "Verantwortung" ist in diesem Band, der von Moral in beruflichen Kontexten handelt, nicht zufällig schon wiederholt die Rede (bzw. "Schreibe") gewesen; denn Verantwortung bzw. Verantwortlichkeit wird mit Moral bzw. Moralität besonders dann oft in Verbindung gebracht oder geradezu gleichgesetzt, wenn es um berufliche Probleme geht. Auch wenn wir zwischen Moral und Verantwortung unterscheiden, sehen wir enge Beziehungen zwischen beiden Konzepten gegeben: Zwar kann Verantwortung auch in einem rein deskriptiven Sinne zugeschrieben werden (vgl. LENK und MARING o.J.: 17) - als faktische bzw. rechtliche Haftung für Handlungsfolgen, ohne wertende Einschätzung der handelnden Person -; doch ist die Attribution von Verantwortung meist normativ gemeint, d.h. auf einen Wertmaßstab bezogen und insofern moralisch relevant. Umgekehrt erscheint eine reine Gesinnungsethik, d.h. Moralität ohne Verantwortlichkeit, genauer: moralische Prinzipientreue ohne Folgenkalkulation in sich widersprüchlich (weil Handlungskonsequenzen Handlungsgrundsätze tangieren; vgl. 1.2(5)). Insofern bedeutet Verantwortung meist auch eine moralische Verpflichtung, ist Verantwortung sogar stets in moralischen Imperativen impliziert, berufliche Verantwortung also fast immer auch als moralische Anforderung zu betrachten. Gleichwohl wollen wir auch hier wieder den Sozialisationsaspekt akzentuieren - zumal wir den Anforderungscharakter (insbeson-

dere komplexer) beruflicher Verantwortlichkeit bereits im Kontext der damit zusammenhängenden (Intra-)Rollenkonflikte angesprochen haben.

Um die sozialisierenden Einflüsse verschiedener Arten der Verantwortungsattribution zu verstehen, müssen wir uns zunächst den Begriff der Verantwortung noch etwas genauer vergegenwärtigen, weiterhin: uns an jene Varianten erinnern, die in verschiedenen Phasen der moralischen Ontogenese besonders entwicklungsfördernd wirken dürften.

Verantwortung heißt zunächst einmal, wie schon angedeutet, vor allem die Haftung für Ergebnisse und Folgen von Handlungen und Unterlassungen. Diese unterscheiden sich nach ihrer Schwere, d.h. nach ihrer sachlichen, sozialen und zeitlichen Relevanz (im Lichte moralischer Regeln und Prinzipien). Auch sie darf die kognitiven Kompetenzen und Handlungspotentiale der Sozialisanden weder wenig beanspruchen noch allzu weit überschreiten, wenn die Verantwortung deren moralische Entwicklung fördern soll.

Um die Verantwortungsformen, die den Übergang zum konventionellen Denken begünstigen, und jene, die zur Postkonventionalität beitragen, zu bestimmen, haben wir - in Anlehnung an KAUFMANNs (1989) Unterscheidung zwischen "Verantwortung" und "Verantwortlichkeit" (vgl. Abschnitt 2.1) sowie an EKARDTs und LÖFFLERs (1988) analoges Begriffspaar "Pflicht" und "Verantwortung" (vgl. Abschnitt 2.2) - zwischen einfacher und komplexer Verantwortung differenziert. Dabei wurde im wesentlichen auf die Kriterien der Transparenz bzw. Intransparenz der Situation und der Konsistenz bzw. Inkonsistenz sozialer Erwartungen Bezug genommen. Das zweite Kriterium läßt sich unter Rekurs auf die folgende Definition weiter präzisieren:

"Verantwortungsbegriffe sind zuschreibungsgebundene mehrstellige Relations- ... bzw. Strukturbegriffe, interpretations- und analysebedürftige Schemata mit folgenden Elementen:

- jemand: Verantwortungssubjekt, -träger (Personen, Korporationen) ist
- für: etwas (Handlungen, Handlungsfolgen, Zustände, Aufgaben usw.)
- gegenüber: einem Adressaten
- vor: einer (Sanktions-, Urteils-)Instanz
- in bezug auf: ein (präskriptives, normatives) Kriterium
- im Rahmen eines: Verantwortungs-, Handlungsbereichs verantwortlich" (LENK und MARING o.J.: 8).

Für uns ist hier die Unterscheidung zwischen Adressaten, Instanzen und Kriterien der attribuierten Verantwortung bedeutsam. Danach bezieht sich einfache Verantwortung vor allem auf andere Personen sowie soziale Einheiten als Adressaten, deren Bedürfnisse, Interessen und Rechte weitgehend kompatibel sind; sie ist meist vor einer einzelnen Instanz, manchmal auch vor mehreren, aber erwartungshomogenen Instanzen zu vertreten und stets nach einem

konsistenten Kriterium (oder Kriterienkatalog) zu bewerten. Komplexe Verantwortung dagegen betrifft eine Mehrzahl von Adressaten mit unterschiedlichen Bedürfnissen usw., auch die (Rechte der) eigene(n) Person; ihre Desiderate werden meist auch von mehreren Instanzen vertreten, sind immer heterogen und werden nach unterschiedlichen Standards bewertet.

Generell wirkt die Attribution von Verantwortung verpflichtend. Zunächst - auf der vorkonventionellen Ebene weitgehender Heteronomie - motiviert diese Verpflichtung primär wegen der mit ihr verknüpften positiven und negativen Sanktionen. In dem Maße, in dem die sozialen Folgen ihrer Erfüllung und Verletzung den Sozialisanden bewußt (gemacht) werden, beginnen letztere sich - im Sinne konventioneller Moral - selber an den zugrundeliegenden Maßstäben sozialen Wohlverhaltens zu orientieren, bis sie sich relativ zuverlässig selbst kontrollieren können¹⁵. Haben sie das gelernt und werden sie dann mit faktisch unklaren und normativ diskrepanten Ansprüchen konfrontiert, die ihnen Entscheidungen über die Gestaltung des eigenen Lebens und über das Wohl und Wehe anderer Menschen abverlangen, d.h. den Rückzug auf relativistische Unverbindlichkeiten erschweren, so wächst die Wahrscheinlichkeit, daß sie diese Antagonismen und Ambivalenzen - nach einer anfänglichen Orientierungskrise - unter Rückgriff auf Grundsätze universeller moralischer Rationalität autonom zu bewältigen versuchen und zunehmend postkonventionelle Konfliktlösungsmuster entwickeln und anwenden (vgl. abermals die Tabelle 2 im Abschnitt 2.4).

Hier haben wir den an derartigen Stellen unseres Textes geradezu notorisch formulierten Vorbehalt "ceteris datis" bewußt weggelassen, weil komplexe Verantwortung, wie schon wiederholt betont, die entsprechenden Ausprägungen der übrigen sozialen Bedingungen moralkognitiver Ontogenese in hohem Grade einschließt: Verantwortung wird generell meist nur solchen Personen zugewiesen, denen man/frau zutraut, daß sie ihr gewachsen sind, d.h. die von vornherein eine gewisse Wertschätzung genießen; komplexe Verantwortung ist zudem durch (mehr oder minder) manifeste Erwartungskonflikte definiert, und die betreffenden Rollen bieten meist auch vielfältige Chancen einer kommunikativen und partizipativen Bearbeitung dieser Konflikte.

Ob und welche Steigerungen moralkognitiver Kompetenz aus der Auseinandersetzung der Sozialisanden mit der ihnen zugewiesenen und zugerechneten Verantwortung resultieren, folgt aber nicht nur aus deren Schwere und Komplexität sowie aus ihrer Relation zu den jeweils schon entfalteten subjektiven Fähigkeiten (in beiden Dimensionen wäre zwischen - langfristig demotivierender - Überforderung und Unterforderung sowie - förderlicher - adäquater Be-

¹⁵ Insofern ist die instrumentelle Verknüpfung von Handlungen und ihren Konsequenzen, die schon vom vorkonventionellen Denken geleistet wird, im konventionellen Verantwortungskonzept aufgehoben, konventionelle Moral der vorkonventionellen also nicht einfach polar entgegengesetzt, sondern komplexer.

anspruchung zu differenzieren), sondern außerdem aus der Deutlichkeit und dem Realitätsgehalt der Verantwortungsattribution. Nachträgliche Haftung für Schäden, die darauf beruhen, daß die Akteure gar nicht, unzureichend oder falsch über mögliche Folgen fehlender oder fehlerhafter Handlungen unterrichtet worden sind, wirkt wahrscheinlich ebenso "demoralisierend" wie "being held responsible for things outside one's control": In beiden Fällen wird die Bereitschaft zur subjektiven Akzeptanz sozial attribuerter Verantwortung sowie zur künftigen Übernahme auch nur "verantwortungsverdächtiger" Aufgaben auf Dauer reduziert (zur zweiten Variante vgl. KOHN und SCHOOLER 1983: 144 f.). Und umgekehrt: Wer nicht zu befürchten braucht, für bestimmte Handlungen bzw. deren Ergebnisse und Folgen zur Verantwortung gezogen zu werden, wird sich zwar weniger scheuen, verantwortungsvolle Rollen zu übernehmen, aber in ihnen weder besonders verantwortungsbewußt agieren noch angesichts der Anforderungen moralisch kompetenter werden¹⁶.

Die nachstehende Darstellung und Interpretation relevanter Resultate der Berliner Facharbeiterstudie ist parallel zu den vorhergehenden Unterabschnitten gegliedert: Wieder werden zuerst einzelne Beispiele in systematischer Anordnung vorgeführt (1), dann Verantwortungsstrukturen und -sequenzen jener drei Lehrabsolventen zusammenhängend behandelt, die wir auch schon vorher immer wieder als exemplarische Fälle herangezogen haben (2), und zuletzt Leitlinien für künftige Forschungen zu ziehen versucht (3).

(1) Auch in dem folgenden Beispielkatalog können wir die Erwartungen, die wir durch die vorhergehenden Klassifikationen beim Leser geweckt haben mögen, nur teilweise erfüllen, denn auch hinsichtlich der moralsozialisatorisch relevanten Varianten sozial attribuerter und subjektiv wahrgenommener beruflicher und betrieblicher Verantwortung ist das ausgewertete Datenmaterial nicht derart differenziert, wie es an sich wünschenswert wäre¹⁷. Zwar dürfte

¹⁶ Die Beziehungen sind freilich insofern wesentlich komplizierter, als Verantwortung umso weniger deutlich und realistisch vorweg definiert werden kann, je komplexer sie strukturiert ist. "Überraschungen" sind dann fast unvermeidlich. Mehr noch: Verantwortung wird Personen ganz generell besonders dann attribuiert, wenn die notwendigen Handlungen und die möglichen Handlungsergebnisse und -folgen nicht umfassend und zutreffend antizipierbar erscheinen. Andernfalls wäre es im Grunde kaum nötig, Akteure ex post rechenschaftspflichtig zu machen; denn ihre Handlungen ließen sich dann vollständig vorweg programmieren und standardisieren und - vor allem - laufend extern steuern und überwachen. Vgl. KAUFMANN (1989).

¹⁷ Nach dem in der Berliner Facharbeiterstudie selbst verwendeten Auswertungsschema wurde die im Beruf und Betrieb attribuierte und wahrgenommene Verantwortung der untersuchten Lehrabsolventen nur wenigen Dimensionen und Ausprägungen zugeordnet:

(a) in bezug auf ihre Ausbildung in der Lehrzeit:

Verantwortung für andere Personen

(als Klassensprecher, Jugendvertreter, Gruppenleiter, informeller Anführer oder/und Helfer von Lehrkollegen)

schon bei der Betrachtung der sozialen Konflikte, mit denen die jungen Facharbeiter während ihrer Lehrzeit und ihrer ersten Berufsjahre konfrontiert worden waren, sowie ihrer arbeitsbedingten und informellen betrieblichen Kontakte deutlich geworden sein, daß unsere aus der Analyse der einschlägigen Forschungsliteratur, nach der komplexe Verantwortung aus vielerlei Gründen auch auf unteren und mittleren Hierarchieebenen moderner Großbetriebe eine eher wachsende als abnehmende Rolle spielt, ableitbare Erwartung, auch in der untersuchten Gruppe überhaupt derartige Fälle vorzufinden, sich erfüllt hat; jedoch lassen die vorliegenden relevanten Daten nicht immer erkennen, ob die attribuierte Verantwortung eher einfach oder eher komplex strukturiert war. Wieweit sie der jeweiligen Kompetenz der Subjekte entsprach, ist noch am ehesten in jenen Grenzfällen abzuschätzen, in denen das offensichtlich nicht zutraf; und auf die Deutlichkeit sowie den Realitätsgehalt der Verantwortungsattribution wurde bei der Datensammlung so wenig geachtet, daß wir hierüber kaum etwas sagen können.

Dementsprechend differenzieren wir hier (wiederum) primär nach berufsbiographischen Phasen (Lehrzeit und ersten zehn Erwerbsjahre), in Bezug auf die Erwerbstätigkeit auch nach Adressaten (Selbst, andere Personen), hinsichtlich der sozialen Verantwortung zusätzlich nach deren Schwere bzw. Relevanz (mittel, relativ hoch), unterscheiden bei hoch relevanten Verantwortungsattributionen außerdem nach Möglichkeit zwischen einfacheren und komplexeren Varianten und heben abschließend einige krasse Fälle von Über- und Unterforderung hervor.

Viele der konkreten Einzelbeispiele, die wir jetzt gleich anführen werden, haben wir auch schon in anderen Kontexten erwähnt. Das hängt damit zusammen, daß Verantwortung vielfach andere soziale Bedingungen moralischer Ontogenese einschließt. Der Deutlichkeit halber werden diese Beispiele gleichwohl hier nochmals - in spezifischer Akzentuierung - präsentiert.

(a) Verantwortung wird vor allem solchen Personenkategorien attribuiert, von ihnen akzeptiert und übernommen, von denen angenommen wird bzw. die selbst der Meinung sind, daß sie bestimmte, vielfach bereichsspezifische Kompetenzen und Orientierungen besitzen. Das gilt gerade auch für die Arbeitssphäre. Weil "Novizen" in der Regel über derartige Qualitäten noch nicht oder nur in relativ geringem Maße verfügen, sind sie meist mit ziemlich wenig Verantwortung ausgestattet, zumindest formell. Das war auch bei der Mehrzahl der befragten Facharbeiter während ihrer Lehrzeit der Fall.

-
- eher unerheblich
 - bemerkenswert

(b) in bezug auf ihre Arbeit und Fortbildung in späteren Jahren:
 Verantwortung

- für Sachen
- für die eigene Person (Unfallrisiko)
- für andere Personen (auch als Vorgesetzter)

(Ausprägungen wie unter (a)).

Offiziell übertragene soziale Verantwortung kam damals in der untersuchten Gruppe mit einer Ausnahme nur in der Form von institutionalisierter Interessenvertretung vor: Ein Befragter (163) amtierte, wie schon wiederholt erwähnt, im Betrieb als gewählter Jugendvertreter und zugleich in der Berufsschule zuerst als Klassen-, dann auch als Schulsprecher, ein weiterer (165 = Herr Meister) wurde in der Berufsschule ebenfalls zum Klassensprecher gewählt. Die Ausnahme: Ein Maschinenschlosser (107), der seit seiner Lehrabschlußprüfung (hauptberuflich) als Ausbilder fungierte, wurde durch seinen Ausbildungsleiter in der Lehrwerkstatt auch schon vorher gelegentlich mit Ausbilderfunktionen betraut und bei der Prüfungsvorbereitung eingesetzt. Daneben wurde in einigen Fällen von informeller Übernahme sozialer Verantwortung berichtet: Interessenvertretung (102 und 163), sozialer Schutz und fachliche Unterstützung eines häufig gehänselten und gequälten sowie leistungsschwachen Lehrkollegen (102 und 104), Integration von Außenseitern im Betrieb (102 und 164) und in der Berufsschule (164).

Wiederum ist auch auf Interaktionen zwischen einzelnen Sozialisanden und ihrer sozialen Umwelt hinzuweisen: Auch formelle Verantwortung wurde nicht willkürlich oder schematisch attribuiert, sondern vor allem solchen Auszubildenden zugewiesen, die besonders verantwortungsfähig und -bereit erschienen; auch informelle Verantwortung wurde nicht einfach usurpiert, sondern eher angesichts manifester Erwartungen von Interaktionspartnern übernommen; und in der Erfüllung der zugewiesenen und übernommenen Aufgaben vermochten die Verantwortungssubjekte ihre Verantwortungsfähigkeit und -bereitschaft zu steigern. Nicht zufällig wurden hier auch jene beiden Befragten (mehrfach) erwähnt, die später ausschließlich postkonventionell argumentierten (163 bereits 1980/81, 102 dann 1987). Gerade sie haben sich schon während ihrer Ausbildungszeit als Subjekte sehr komplexer "Verantwortlichkeiten" (als Interessenvertreter bzw. als Vermittler zwischen verschiedenen Lehrlingen und Lehrlingsgruppen) bewährt.

(b) Stellte die Zuweisung und die Übernahme nennenswerter beruflicher und/oder betrieblicher Verantwortung während der Lehrzeit noch eher eine Ausnahme dar, so wurde sie hinterher früher oder später zur Regel: Nur fünf von 21 Befragten haben während ihrer ersten zehn Berufsjahre zu keiner Zeit (im Betrieb) eine besondere Verantwortung getragen, neun hingegen waren zumindest selbst vorübergehend oder ständig erheblichen Unfallgefahren und gesundheitsschädlichen Umwelteinflüssen ausgesetzt und insofern beträchtlich für die eigene Person, 14 außerdem oder statt dessen in mittlerem oder hohem Maß für andere verantwortlich. Sehen wir uns nun die beiden letzten Gruppen etwas genauer an. Worauf bezog sich ihre Verantwortung im einzelnen, wie war sie strukturiert, und wie hat sie sich (wahrscheinlich) auf die moralischen Orientierungen der Akteure ausgewirkt?

- Als Quellen zu meisternder Gefahren, die die Arbeitenden selbst bedrohten, wurden angeführt:
 - o durch Öl und Späne verschmutzte und daher "rutschige" Arbeitsplatten (123, 76/78-80/81),

- o sich drehende Teile sowie "Mörder"-Späne an Drehautomaten (124, 76/78-87; 161, 76/78-80/81),
- o scharfe Kanten, schwere Werkstücke und Klettereien bei der Montage von Werkzeugmaschinen (103, 80/81-87) und Turbinen (106, 76/78-80/81),
- o Starkstrom (im Schallmeßraum; 101, 76/78-80/81),
- o kippende/fallende Teile und Arbeiten in größerer Höhe sowie Lärm, Hitze, Kälte und gesundheitsschädliche Dämpfe in einzelnen Abteilungen bei der Wartung und Reparatur von Werkzeugmaschinen (102, 76/78-80/81; 103 und 104, 76/78-87) und Turbinen (101 und 106, 80/81-87),
- o herumfliegende Bruchstücke unsachgemäß behandelter und daher zerspringender Diamant-Schleifscheiben (126, 80/81-87) und
- o gelegentlicher und daher nicht genügend geübter Einsatz als Führer eines Baukrans und Fahrer eines Muldenkippers (106, 80/81-87).

Abgesehen davon, daß mit den meisten dieser Gefahren auch potentielle Sachschäden verbunden sind, deren Behebung Geld kostet, die deshalb nach Möglichkeit vermieden werden sollten und insofern Achtsamkeit im Umgang mit materiellen Werten verlangen, fordert und fördert die Ausführung der betreffenden Arbeiten zunächst einmal die Gewissenhaftigkeit der Arbeitenden im Umgang mit sich selbst. Solche Sorgfalt war nicht bei allen von vornherein vorhanden: Einzelne Befragte (z.B. 106) berichteten von mehreren (eigenen und selbstverschuldeten) Arbeitsunfällen.

- Die Mehrzahl der betreffenden Unachtsamkeiten gefährdete aber nicht nur die Akteure, sondern auch andere Arbeitende, vor allem solche Kollegen, die sich in ihrer Nähe aufhielten, aber auch weiter entfernte Beschäftigte. Damit sind wir bereits bei der sozialen Verantwortung. Eine eigenverantwortliche Gefährdung anderer Personen ist besonders dann gegeben, wenn die Arbeitenden - wie etwa die in die Untersuchung einbezogenen Reparaturschlosser (101, 102, 103, 104 und 106) - ihre Arbeit weitgehend selbst kontrollieren. Die soziale Verantwortung der untersuchten Lehrabsolventen reichte jedoch weiter. Sie erstreckte sich auch auf Gefährdungen anderer Personen durch Facharbeiter, die selbst keinem vergleichbaren Risiko ausgesetzt waren, und umfaßte außerdem - wie schon bei den Lehrlingen - Funktionen des Schutzes von Kollegen sowie der Interessenvertretung, darüber hinaus auch die Planung, Entscheidung, Lenkung und Kontrolle der Ausbildung oder/und Arbeit von Kollektiven. Wir bringen hier zunächst einige Beispiele sozialer Verantwortung, die durch die Autoren der Studie nach ihrer Schwere (Relevanz) als "mittel" eingestuft worden sind, und wenden uns dann Fällen "hoher" Verantwortung für andere Personen zu.

- o Als "mittel" (die Zuordnung erfolgte rein komparativ, durch Vergleiche zwischen allen Untersuchungspersonen; ein objektiver Maßstab war schon allein wegen der Mehrdimensionalität des Spektrums der erfaßten möglichen Arbeits(fehler)folgen nicht zu gewinnen) zählten einmal die meisten jener Verantwortungsattributionen, die auch mögliche Selbstschädigungen der Akteure einschlossen: die Gefährdung von Kollegen durch kippende schwere Werkstücke an einer großen Fräsmaschine (123, 76/78-80/81), durch Starkstromschläge im Schallmeßraum (101, 76/78-80/81), durch nachlässig gewartete oder fehlerhaft reparierte Maschinen (102, 76/78-80/81; 103 und 104, 76/78-87) sowie durch Teile und Splitter auseinanderfliegender Schleifscheiben (126, 80/81-87), weiterhin einige Fälle von Fremdgefährdung ohne eigenes Risiko: durch fehlerhaft hergestellte Vorrichtungen für Werkzeugmaschinen (163, 76/78-87) sowie durch unsachgemäßes Einrichten solcher Maschinen (162 und 165, 80/81-87). Außerdem gehörte die soziale Verant-

wortung formeller und informeller Vorarbeiter sowie ihrer Vertreter in diese Kategorie. Als relevante Funktionen wurden genannt: das Einsetzen und Anlernen von ArbeiterInnen (103 und 167, 76/78-80/81; 122 und 162, 80/81-87) sowie das ("nebenamtliche") Ausbilden von Lehrlingen (103, 76/78-80/81). In fast allen genannten Fällen war die Verantwortung eher einfach strukturiert (Ausnahme: 103, d.h. der mehrfach verantwortliche Herr Schlosser; vgl. unter (2)). Zwar implizierten diese Fälle zum Teil konkurrierende Erwartungen; jedoch gab es kaum Zweifel über die jeweilige Priorität: Unfallschutz geht vor Arbeitstempo, und Vorarbeiter stehen - im Unterschied zu der für Industriemeister charakteristischen "Sandwich"-Position zwischen "oben" und "unten" - der betrieblichen Basis noch erheblich näher als der Hierarchie und sind demgemäß meist primär "basisorientiert". Folglich haben diese Verantwortungsformen (ceteris datis) eher konventionelle Denkmuster produziert und stabilisiert - soweit die betreffenden Facharbeiter das noch "nötig hatten".

- o Relativ hoch erscheint demgegenüber die soziale Verantwortung, die einigen dieser Facharbeiter sowie anderen der untersuchten Lehrabsolventen vor allem gegen Ende der Laufzeit der Längsschnittstudie zugewiesen war. Wiederum kann zwischen Unfallschutz einerseits, Ausbildungs- und Führungsfunktionen andererseits unterschieden werden, zumindest tendenziell. In zwei Fällen - bei der Wartung und Reparatur von Turbinen im Kraftwerk (101 und 106, 80/81-87) und beim ungeübten Führen eines Baukrans und Fahren eines Muldenkippers (106, 80/81-87) war nämlich, mathematisch gesprochen, das Produkt aus Fehlerwahrscheinlichkeit und Folgegewicht außerordentlich hoch (was im ersten Fall mehr aus der Schwere möglicher Personenschäden und im zweiten vor allem aus dem potentiellen Versagen des jungen Facharbeiters resultierte). Herr Fahrer (123), auf den wir auch hier wieder noch genauer eingehen werden (unter (2)), in seiner Funktion als Busfahrer, kann ebenfalls dieser Gruppe zugerechnet werden, deren soziale Verantwortung im Beruf und Betrieb zwar stark ausgeprägt, aber einfach strukturiert war und deshalb (auch) eher konventionelle Entwicklungsimpulse vermittelte. - Unter den übrigen Lehrabsolventen mit (zeitweise) hoher sozialer Verantwortung sind zwei Lehrlingsausbilder, zu deren Aufgaben nicht nur die berufliche Qualifizierung und betriebliche Disziplinierung der Auszubildenden (einschließlich der Vermittlung geltender Unfallverhütungsvorschriften) gehörte, sondern die auch zunehmend an der Organisation und Umgestaltung der Ausbildung mitwirken und dabei vielfältigen Erwartungen unterschiedlicher betrieblicher und überbetrieblicher Instanzen gerecht werden mußten (107 und 164, 76/78-87). Weiterhin zählt hierzu Herr Meister in seiner Rolle als Gruppenmeister, dessen komplexe Aufgaben- und Verantwortungsstruktur bereits von unseren früheren Beschreibungen seiner betrieblichen Konfliktfelder und Sozialkontakte abgelesen werden kann und im nächsten Unterabschnitt (2) noch genauer gekennzeichnet und deshalb nicht auch hier näher betrachtet wird (165, 80/81-87). Nahezu ebenso umfangreichen und verschiedenartigen Verpflichtungen stand ein anderer Werkzeugmacher am Ende des Untersuchungszeitraums gegenüber, der zuerst als Einrichter, dann als Vertreter und zuletzt als Nachfolger seines Meisters eingesetzt wurde und neben Führungsfunktionen auch extensiv Ausbildungsaufgaben erfüllte (167, 80/81-87). Schließlich fällt auch noch Herr Sprecher, dessen Konfliktstruktur und -verarbeitung wir weiter oben ausführlich geschildert haben, in diese Kategorie: Seit er im Betriebsrat den Posten des Arbeitsschutzbeauftragten übernommen hat, hat er die Leitung seiner Firma bereits zu Investitionen von mehreren Millionen genötigt (163, 80/81-87). Daß derart gewichtige und komplexe Verantwortungsstrukturen postkonventionelle Orientierungen im Grunde schon voraussetzen, bei konventionell strukturierten Personen geradezu provozieren und ihre Entwicklung vorantreiben, brauchen wir wohl kaum noch hervorzuheben.
- Weil die moralisch sozialisierenden Einflüsse von Verantwortungsstruktur (ebenso wie die entsprechenden Auswirkungen anderer sozialer Bedingungen) generell von deren Verhältnis zu den je schon entwickelten Formen moralischen Denkens der Sozialisanden abhängen und weil dieses Verhältnis in dem ausgewerteten Datenmaterial umso zuverlässiger bestimmt

werden konnte, je krassere Diskrepanzen zutage traten, sei hier nur auf einige Beispiele extremer Über- und Unterforderung hingewiesen.

- o Eine massive Überforderung lag lange Zeit bei einem der beiden Lehrlingsausbilder vor, die der untersuchten Gruppe angehörten (107, 76/78-80/81): Ausgerechnet ihm, der noch 1980/81 überwiegend vorkonventionell argumentierte, wurde sofort nach der Lehrabschlußprüfung die außerordentlich komplexe Verantwortung übertragen, die mit der Ausbilderrolle verbunden ist (vgl. oben), die selbst auf der Basis voll entfalteter konventioneller Denkweisen kaum adäquat ausgefüllt werden kann. Auch aus diesem Grund hat die moralkognitive Entwicklung des betreffenden jungen Facharbeiters wahrscheinlich viele Jahre lang stagniert, ehe er aufgrund des Zusammentreffens mehrerer günstiger Bedingungen dann doch noch (ganz) zum konventionellen Niveau übergang (siehe unter "Wertschätzung")¹⁸.
- o Häufiger hingegen wurden Mitglieder desselben Samples hinsichtlich der ihnen zugewiesenen bzw. zugebilligten beruflichen und/oder betrieblichen Verantwortung während der ersten Jahre ihrer Erwerbstätigkeit sehr stark unterfordert. Das trifft zumindest für jene drei jungen Facharbeiter zu, die 1980/81, also mit rund 23 Jahren, einerseits mindestens dominant konventionell argumentierten, andererseits aber bis dahin am Arbeitsplatz weder für sich noch für andere in irgendeiner erwähnenswerten Weise Verantwortung getragen hatten (121, 125 und 162, 76/78-80/81). Auch sie haben während dieser Zeit vermutlich im Betrieb moralisch wenig hinzugelernt.

(2) Wenn auch in psychosozialen Kontexten nicht nur zutrifft, daß erst das Ganze das Wahre ist (weil angeblich alles mit allem zusammenhängt), sondern auch schon Aussagen über Ausschnitte der Wirklichkeit umso valider und erklärungskräftiger sind, je mehr sie abbilden, dann erscheint es auch sinnvoll, moralisch sozialisationsrelevante beruflich/betriebliche Verantwortungsstrukturen und -sequenzen fallbezogen für den gesamten untersuchten Zeitraum zu referieren und zu interpretieren. Wieder behandeln wir zuerst Herrn Schlosser, der auch in dieser Hinsicht als Normalfall, ja lange Zeit geradezu als Idealfall angesehen werden kann - das Spektrum seiner beruflichen Verantwortung hat sich im Laufe seiner ersten Berufsjahre kontinuierlich erweitert und differenziert und war auch später sehr umfassend -, danach, als Kontrastbeispiel, Herrn Fahrer, dessen berufliche "Verantwortungskarriere" durch wiederholte Diskontinuitäten bestimmt war, und zuletzt Herrn Meister, der ähnliche sprunghafte Veränderungen erfuhr, dabei aber weiterführende Entwicklungsanstöße erhielt.

(a) Beginnen wir also auch hier mit Herrn Schlosser. Als Lehrling wurde ihm - wie den meisten anderen Auszubildenden seiner Kategorie - keinerlei bemerkenswerte Verantwortung übertragen. Nach seiner Lehrzeit änderte sich das aber ziemlich schnell: Als Mitglied einer teamartig kooperierenden Reparaturkolonne, in der er, wie bereits mitgeteilt, von vornherein zum Nachfolger des in einigen Jahren ausscheidenden Meisters ausersehen war, wurde ihm im Maße seiner wachsenden Bewährung kontinuierlich immer mehr Verantwortung zugewiesen: Anfangs fungierte er zwar fast nur als "Mitläufer", Zuschauer und Handlanger erfahrener Reparaturschlosser, danach übernahm er aber selbst zunächst einfache, dann immer schwierigere Reparaturaufgaben, bald bildete er dabei auch Lehrlinge aus, und am Ende leitete er jüngere Facharbeiter an. Bei dieser Tätigkeit sind - wie unter (1b) berichtet - sowohl Repara-

¹⁸ Weniger gravierende, aber ebenfalls folienreiche Überforderungen werden in den nachstehenden Konfigurationsbeschreibungen (unter (2)) geschildert.

turschlosser selbst als auch andere Personen durch Unfälle bedroht, wenn nicht sehr vorsichtig vorgegangen und sorgfältig operiert wird: Schwere Teile können umkippen oder von oben herunterfallen und die Facharbeiter verletzen, diese selbst können aus größerer Höhe abstürzen etc.; und fehlerhaft reparierte Maschinen können bei ihren Bedienern und deren in unmittelbarer Nachbarschaft arbeitenden Kollegen Arbeitsunfälle verursachen. Weil Herr Schlossers Arbeit weder zeitlich fest strukturiert noch an einen bestimmten Standort gebunden war und weil seine technische Kompetenz die fachliche Qualifikation seines Meisters bald überstieg, wurden die Chancen seiner Fremdkontrolle immer weiter reduziert, wurde er auch in dieser Hinsicht zunehmend für sich selbst verantwortlich. Im Rahmen seiner "Kronprinzenrolle" nach einiger Zeit als Vertreter des Vorarbeiters eingesetzt, hatte er außerdem nicht nur Schreibarbeiten auszuführen und Organisationsaufgaben (wie die Beschaffung fehlender Materialien, Ersatzteile und Werkzeuge) zu erfüllen, sondern auch Weisungen zu erteilen und die betreffenden "Kollegen" zu kontrollieren.

Nachdem er 1983 Servicemonteur in einem Kleinbetrieb des Werkzeugmaschinenhandels geworden ist, hat er zwar keine Vorgesetztenfunktionen mehr; in anderen Dimensionen ist sein Aktionsradius und damit sein Verantwortungsspielraum aber gewachsen: Als weitere Quelle eigener und fremder Arbeitsunfälle ist die Montage von Werkzeugmaschinen hinzugekommen, sein Dispositionsspielraum hat sich in zeitlicher und - vor allem - in räumlicher Hinsicht erheblich vergrößert (statt in einigen Fabrikhallen bewegt er sich nunmehr in ganz Westberlin), auch fachlich ist er - als einziger Maschinenschlosser seiner Firma - gegenüber seinem "Chef" jetzt völlig souverän, und durch die Zufriedenstellung der Kunden sowie durch die Akquisition neuer Aufträge beeinflußt er die Zukunft seiner Firma und ihrer (wenigen) Beschäftigten unmittelbar; seine Eigenverantwortung hat also zumindest nicht abgenommen.

Insgesamt erscheint das moralsozialisatorische Potential seiner beruflichen Verantwortungsstruktur und -sequenz sehr hoch: Jene Folgen seines Arbeitshandelns, die er sich selber zurechnen und für die er anderen gegenüber Rechenschaft ablegen muß, betreffen sowohl seine eigene Person als auch andere Menschen, und sie sind lange Zeit in wachsendem Maße gravierend. Dabei wurde das Profil der Erwartungen, die die ihm zugewiesene und zugeschriebene soziale Verantwortung konstituieren, auch über Jahre hinweg zunehmend komplex. Weil diese Verantwortung eher kontinuierlich als sprunghaft expandierte, dürfte sie die Entwicklung seiner moralischen Orientierungen (ceteris datis) durchgängig eher gefördert als (infolge von Überforderung) behindert haben. So hat auch seine berufliche "Verantwortlichkeit" wahrscheinlich dazu beigetragen, daß er im "moralischen Interview" am Ende der Längsschnittuntersuchung (1987) überwiegend postkonventionell argumentierte.

(b) Auch Herr Fahrer wurde während seiner Lehrzeit nur insofern als verantwortliche Person beansprucht, als er sich bemühen mußte, die Anforderungen einer Ausbildung zum Facharbeiter zu erfüllen, um sich auf diese Weise eine berufliche Zukunft zu sichern. Das ist ihm, der als angehender Fräser einen vergleichsweise einfachen Beruf erlernte, gleichwohl infolge seiner schwierigen Kindheit und schulischen Defizite zwar nicht leichtgefallen, kann aber kaum als besondere Chance moralischen Lernens gelten.

Als "ausgelernter" Fräser erlebte er auch in bezug auf die ihm zugewiesene Verantwortung eine Art von Wechselbad: Als er nach anfänglicher unbewältigter Überforderung etwa ein Jahr lang von einem (zwar ebenfalls belastenden, aber unqualifizierten) Arbeitsplatz zum anderen versetzt wurde, hatte er in keiner Weise (weder für Sachen, noch für sich selbst, noch für andere Personen) nennenswerte Verantwortung zu tragen. Später, an einer numerisch gesteuerten Fräsmaschine zur Bearbeitung sehr großer Einzelteile (Turbinenwellen) und kleiner Serien konnte er dagegen nicht nur hohen Sachschaden anrichten (und das hat er, wie bereits berichtet, auch getan: er "verfräste" eine Welle, deren Reparatur mehr als 100.000.- DM kostete), sondern ebenso sich selbst (durch Ausrutschen auf seiner ständig durch Öl und Späne verschmutzten Arbeitsplatte) und Kollegen (durch kippende schwere Werkstücke) gefährden (in diesen Hinsichten war er vorsichtiger, hatte zumindest mehr "Glück"). Da seine Verantwor-

tung mit dem Übergang an den betreffenden Arbeitsplatz sehr plötzlich anwuchs (sein Ablöser war gleichzeitig mit ihm hierher versetzt worden und mußte sich ebenso wie er erst einarbeiten), dürfte er dadurch zunächst wiederum überfordert worden sein.

Als Busfahrer (als der er seit 1983 fungiert) hat er von vornherein weit mehr Verantwortung als vorher, vor allem auch für andere Personen: Er soll einen (teuren) Omnibus voller Menschen sicher durch das Verkehrschaos einer Millionenstadt steuern und dabei auch auf andere Verkehrsteilnehmer Rücksicht nehmen. Diesmal wird er zwar nicht wieder gleichsam ins kalte Wasser geworfen, sondern erst einmal für die neue Tätigkeit geschult; gleichwohl ist der Übergang für ihn wiederum sehr schwierig, denn als Busfahrer ist er von vornherein noch mehr auf sich selber gestellt denn als Fräser (außerdem für diesen Beruf mit seinen 25 Jahren zunächst ungewöhnlich jung).

Versuchen wir auch diese Verantwortungssequenz sozialisationstheoretisch zu resümieren: Bei drei Übergängen - vom Auszubildenden zum Erwerbstätigen, vom Angelernten zum Facharbeiter und vom Fräser zum Busfahrer - wurde Herr Fahrer in einer Weise überfordert, die sich eher hemmend als fördernd auf seine moralische Entwicklung ausgewirkt haben dürfte. Während er aber nach dem ersten Übergang überhaupt nicht auf dem ungewohnten Terrain Fuß zu fassen vermochte, zeigt er sich nach den beiden anderen Übergängen, besonders nach dem dritten, allmählich der neuen Aufgabe und der damit verbundenen erheblichen Verantwortung gewachsen. Da deren Komplexität jedoch beide Male eher gering war - als Fräser wie als Busfahrer hatte er relativ konsistente Regeln zu befolgen - dürften ihre dann vermutlich einsetzenden günstigen Einflüsse eher die Konsolidierung konventioneller Vorstellungen als die Ausbildung postkonventioneller Orientierungen gefördert haben (zumal Herr Fahrer nach seinem 1980/81 konstatierten Entwicklungsstand solcher Konsolidierung durchaus noch bedurfte).

(c) Nur Herr Meister hat, wie bereits angedeutet, auch schon als Auszubildender erkennbar mehr Verantwortung übernommen, als es die - von Verantwortung weitgehend entlastete - Rolle eines Lehrlings verlangt: Nachdem er schon in der Realschule als Klassensprecher fungiert hatte, wurde er auch in der Berufsschule wieder für diesen Posten gewählt. Das war es dann aber auch erst einmal gewesen: Hinterher arbeitete er lange Zeit als Bediener verriegelter Werkzeugmaschinen, mit denen er allenfalls Sach-, aber kaum Personenschäden anzurichten vermochte. Als Einrichter an diesen Maschinen beeinflusste er dann zumindest die Menge der maßhaltig produzierten Teile und damit die Belastung und Bezahlung der Maschinenarbeiter. Andere der damals von ihm einzurichtenden Maschinen konnten bei falscher Einstellung außerdem Unfälle verursachen. Als Gruppenmeister endlich muß er die Tätigkeiten einer großen Zahl von (zunächst mehr als hundert) Arbeitern so planen, lenken, koordinieren und kontrollieren, daß nicht nur vorgegebene Produktquantitäten und -qualitäten unter minimalen Kosten hergestellt, sondern wiederum auch Unfälle vermieden werden. Deshalb muß er unter anderem Mitarbeiter, die an einer ihnen unvertrauten Maschine eingesetzt werden, gewissenhaft einweisen und sie auf Unfallrisiken aufmerksam machen, weiterhin dafür sorgen, daß Betrunkene zu arbeiten aufhören und sicher nach Hause gebracht werden.

Fragen wir auch hier summarisch nach dem sozialisatorischen Potential der skizzierten Sequenz von Verantwortungsstrukturen, dann erscheint (wiederum) eine Betrachtung des zweiten Tätigkeitswechsels von Herrn Meister und seiner nachfolgenden Einarbeitung in die neue Rolle besonders aufschlußreich. Wie vor allem aus der früheren Beschreibung der mit der Meisterrolle und ihrer Übernahme für Herrn Meister verbundenen sozialen Konflikte hervorgeht, wurde er am neuen Arbeitsplatz zunächst erheblich überfordert, fand er sich also (erst-mals) in einer ähnlichen Situation, wie sie Herr Fahrer mehrmals erlebt hatte; ähnlich wie dieser (beim zweiten und dritten Mal) vermochte er die neuen Aufgaben jedoch nach einer gewissen Anlaufzeit zufriedenstellend zu erfüllen. Nur bewegte er sich dabei auf einem höheren Niveau als Herr Fahrer: Wie schon mehrfach beleuchtet, reicht die soziale Verantwortung eines Industriemeisters nicht nur sehr weit, sie weist auch geradezu idealtypisch jene komple-

xe Struktur auf, die den Übergang zum postkonventionellen Denken begünstigt: Der Industriemeister ist für viele "Adressaten" - im vorliegenden Falle: eine multikulturelle Belegschaft - gegenüber vielen Instanzen - außer den "Adressaten" selbst: seinen unmittelbaren Vorgesetzten und Kollegen, Leitern anderer Arbeitsgruppen und Abteilungen sowie der betrieblichen Interessenvertretung - verantwortlich, die ihm gegenüber teilweise unterschiedliche Erwartungen hegen und identische Handlungen, Handlungsergebnisse und Handlungsfolgen unterschiedlich bewerten (und ihm beispielsweise verschiedene Prioritäten setzen); schon aus diesem Grunde muß er vielfach autonom entscheiden und kann sich deshalb auch selbst "ins Spiel bringen". Daß und wie Herr Meister die ihm damit gebotenen Lernchancen auch hinsichtlich seiner moralischen Orientierungen zu nutzen vermochte, wurde ebenfalls schon mitgeteilt (siehe unter "manifeste Konflikte ...").

(3) Forschungsstrategische Perspektiven, die aus den referierten Befunden abgeleitet werden können, betreffen hier

- (a) sozialisationstheoretisch relevante Unterscheidungen von Verantwortungsformen,
 - (b) Möglichkeiten und Grenzen ihrer Operationalisierung,
- insbesondere hinsichtlich der Differenzen zwischen
- (c) einfacher und komplexer sowie
 - (d) betrieblicher und gesellschaftlicher Verantwortung.

ad (a): Zunächst sei hier an die eingangs präsentierten, vergleichsweise vielfältigen und dementsprechend unübersichtlichen Differenzierungen von Formen der Verantwortung erinnert: Sie können unterschieden werden

- nach dem Adressaten
 - o eigene Person
 - o andere
- nach der Schwere, d.h. der sachlichen, sozialen und zeitlichen Relevanz zu verantwortender Handlungen, Unterlassungen und ihrer Folgen, unter anderem: betriebliche versus gesellschaftliche Verantwortung,
- nach der Komplexität sozialer (externer, objektiver) Attribution(en) hinsichtlich der Adressaten, Instanzen und Bewertungskriterien der Verantwortung
 - o einfache Verantwortung
 - o komplexe Verantwortung
- nach der Angemessenheit der attribuierten Verantwortung an die individuellen (internen, subjektiven) Kompetenzen und Orientierungen der betreffenden Person(en)
 - o Unterforderung
 - o adäquate Beanspruchung

- o Überforderung

- nach der Deutlichkeit und dem Realitätsgehalt der Verantwortungsattribution
 - o Aufklärung im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten
 - o unvollständige oder fehlende Unterrichtung
 - o falsche, d.h. "übertreibende" oder "unterschlagende" Information über mögliche Handlungs/Unterlassungsfolgen
(vor allem: über potentielle Konsequenzen von fehlerhaftem Verhalten oder Untätigkeit).

Nach diesen Kategorien lassen sich Verantwortungsattributionen in allen Lebensbereichen bzw. sozialen (Sub-)Systemen klassifizieren. Unter besonderer Berücksichtigung der Arbeits-sphäre haben wir dann bei der Vorstellung konkreter Beispiele gleichsam unter der Hand noch eine weitere Differenzierung eingeführt, deren (nicht ganz trennscharf definierte) Varianten zwar weitgehend mit Komplexitätsgraden korrelieren, darüber hinaus aber spezifische moral-sozialisatorische Relevanzen aufweisen dürften:

- nach der zugehörigen Arbeitsfunktion
 - o technische Operationen (mit möglichen Folgen für andere und/oder für die eigene Person, z.B. unfallträchtige Tätigkeiten)
 - o soziale Schutzfunktionen (informell, z.B. 102 während seiner Lehrzeit im Verhältnis zu 105, oder formell, z.B. 163 als Arbeitsschutzbeauftragter des Betriebsrats)
 - o Interessenvertretung (hier kann ebenfalls zwischen einer informellen und einer formellen Variante unterschieden werden) und
 - o Planung und Koordination, Lenkung und Kontrolle der Ausbildung oder/und Arbeit von Kollektiven.

ad (b): Wie schon angedeutet, wurden die genannten Differenzierungen in der Berliner Facharbeiterstudie bei der Datensammlung nicht gleichermaßen beachtet; sie konnten deshalb auch bei der vorliegenden Sekundäranalyse dieser Daten nur teilweise berücksichtigt werden. So war es nur in einem Teil der untersuchten Fälle möglich, die Angemessenheit der attribuierten beruflichen/betrieblichen Verantwortung an die Handlungspotentiale der Subjekte zuverlässig einzuschätzen; und über den Grad der Annäherung dieser Attributionen an die erreichbare Klarheit und "Wahrheit" können wir so gut wie gar nichts sagen. Dem ersten Mangel wäre nur durch ein konsequenteres Längsschnittdesign, d.h. durch mehrfach wiederholte Erhebung nicht nur der biographischen Daten, sondern auch der Persönlichkeitsvariablen zu begegnen (womit man/frau sich aber in das Dilemma begäbe, entweder durch Verwendung desselben Instruments schwer kontrollierbare Lernprozesse auszulösen oder unterschiedliche Instrumente einzusetzen, deren Äquivalenz schwer hergestellt und geprüft werden kann). Um dem zweiten

Mangel abzuhelpfen, müßten sowohl die bekannten bzw. erkennbaren objektiven Funktionszusammenhänge als auch die Unterrichtung der Subjekte über diese Wirkungsketten und -netze sehr sorgfältig, d.h. unter anderem durch die Beanspruchung einer Mehrzahl von Informationsquellen - von betrieblichen Unterlagen über Expertengespräche bis zu Interviews mit und Beobachtungen von Arbeitenden - erhoben werden.

ad (c): Auch hinsichtlich der Komplexität der attribuierten Verantwortung, d.h. der für deren moralisch sozialisierende Einflüsse ausschlaggebenden Dimension lassen die ausgewerteten Arbeitsdaten zu wünschen übrig. Zwar geht aus ihnen eindeutig hervor, daß die Tätigkeiten der untersuchten Lehrabsolventen auch in dieser Hinsicht erheblich variierten, weil auch ihre Arbeit nur begrenzt und in unterschiedlichem Grade technisch und organisatorisch rationalisiert werden konnte. So zeigen sie, daß auch auf unteren Hierarchiestufen moderner Fabriken (erst recht bei Beschäftigten im öffentlichen Massenverkehr) "idiotensichere" Maschinen bzw. perfekte Kontrollen sich nicht immer rentabel einsetzen lassen, so daß individuell und/oder sozial folgenreiche Fehlhandlungen und Fahrlässigkeiten kaum noch zu erwarten oder völlig ausgeschlossen sind, von entsprechender Verantwortung also keine Rede sein kann; vielmehr ist auch hier häufig Rücksichtnahme auf die eigene Person und auf andere geboten. Weiterhin schafft die weitgehende funktionale Differenzierung auch innerbetrieblich "Zwischenräume", die durch das höhere Management allein nicht überbrückt werden können, sondern auch an bzw. nahe der "Basis" eigenverantwortliche Vermittlungsleistungen bestimmter Funktionsträger (wie schon der Reparaturschlosser, besonders aber der Meister) verlangen. Dementsprechend fanden wir in dem analysierten Material eine breite Palette unterschiedlich komplexer Verantwortungsattributionen. Nur fiel es uns in manchen Fällen schwer, zu entscheiden, ob die betreffende Verantwortung eher als einfach (und dann eher als vorkonventionelles oder konventionelles Denken herausfordernd) oder als komplex einzustufen war. Hier könnte eine konsequentere Unterscheidung von Verantwortungsformen nach (In-)Transparenzen, Adressaten, Instanzen und Kriterien schon in der Erhebungsphase sowie eine differenziertere Klassifizierung weiterhelfen, die neben einer größeren Zahl von Komplexitätsstufen (mindestens einer Trichotomie), eventuell auch noch unterschiedliche Arten gleich komplexer Verantwortung (die unter anderem nach den genannten Gesichtspunkten zu bestimmen wären) vorsieht¹⁹.

ad (d): Zu guter Letzt sei noch eine Unterscheidung unterstrichen, die in den präsentierten Beispielen allenfalls unterschwellig vorkommt, obwohl sie moralisch, auch moralsozialisato-

¹⁹ Vielleicht hilft hier ein Rückgriff auf die Studie von OSTERLOH (1983) über Handlungsspielräume und Informationsverarbeitung etwas weiter.

risch besonders bedeutsam erscheint: die Differenz zwischen betrieblicher und gesellschaftlicher Verantwortung, vor allem zwischen der Verantwortung für den Arbeitsprozeß einerseits und der Verantwortung für das Arbeitsprodukt andererseits, auch jenseits seines einwandfreien Funktionierens, d.h. auch im Hinblick auf seinen Gebrauchswert und Verwendungszweck (vgl. bes. die Studie von HEINE und MAUTZ 1989 bzw. deren Darstellung und Einschätzung im Abschnitt 2.3 des vorliegenden Textes). Diese Differenz, die das prekäre Verhältnis von Organisationsziel und Mitglieder motivation betrifft, wurde noch am ehesten bei Herrn Sprecher (163) sichtbar, der die Rolle eines gewerkschaftlich organisierten betrieblichen Interessenvertreters im Sinne eines Beitrags zum sozialen Fortschritt wahrzunehmen versuchte. Aber auch in seinem Falle handelte es sich eher um eine Selbstattribution gesellschaftlicher Verantwortung als um einen gewerkschaftlichen Auftrag, da die westdeutschen und westberliner Gewerkschaften (auch die IG Metall, der Herr Sprecher angehört) zumindest während der Untersuchungsperiode eher als Interessenverbände von Arbeitsplatzbesitzern denn als Repräsentanten gesamtgesellschaftlicher Interessen fungierten: Bezeichnenderweise gab Herr Sprecher, der unter anderem längere Zeit in einer Arbeitsgruppe zur Konversion der Herstellung von Rüstungs-"Gütern" mitwirkte, als er nach der Verantwortung gefragt wurde, die ihm in beruflich/betrieblichen Kontexten aufgetragen worden sei, hierüber ebensowenig Auskunft, wie andere Interviewte auf diese Frage über entsprechende Aktivitäten berichteten; vielmehr wurde er "zufällig" von der Ehefrau eines Mitglieds der Forschergruppe in jenem Arbeitskreis angetroffen. D.h. diese Seite ihrer beruflichen Verantwortung wurde auch von solchen Lehrabsolventen, die sie in ihrem Handeln durchaus ernstnahmen, weitgehend aus dem Bewußtsein verdrängt, zumindest nicht als berufliche Verantwortung aufgefaßt, eher schon im "moralischen Interview" bei der Erörterung des diesbezüglichen Dilemmas thematisiert (vgl. den Absatz (3f) in unseren Ausführungen über manifeste Konflikte). Sie erscheint infolge der relativen Unbestimmtheit der Adressaten, auf die sie sich bezieht, und der Instanzen, vor denen Rechenschaft abzulegen wäre, auch weniger greifbar. Da ihre moralische Relevanz aber kaum einer Begründung bedarf - schließlich bezieht sie sich vielfach auf die betriebliche/berufliche Anwendung universeller Standards moralischer Rationalität -, sollte ihr in künftigen Untersuchungen gleichwohl gezielt nachgespürt werden. Insofern stellt die soziale Reichweite auch hinsichtlich der Zuweisung und Zuschreibung von Verantwortung eine wichtige Unterscheidungsdimension dar, die künftig systematisch berücksichtigt werden sollte. Auch hier wäre vielleicht noch weiter zu differenzieren und innerhalb der betrieblichen zwischen institutioneller und interpersonaler Verantwortung zu unterscheiden.

Statt eines Resümees: Tätigkeitstypische Konstellationen

Bei allen vier bzw. fünf Kategorien moralisch relevanter Arbeitsanforderungen bzw. moralisch sozialisierender Arbeitsbedingungen - sozialen Konflikten, Formen von Wertschätzung, Kommunikation und Kooperation sowie Verantwortungsattributionen - sind wir von Beispielen ausgegangen, die sich auf einzelne Aspekte der beruflichen Tätigkeit der untersuchten Lehrabsolventen während einer bestimmten berufsbiographischen Phase beziehen, häufig nicht einmal alle synchron gegebenen Ausprägungen der jeweils betrachteten Kategorie abdecken und erst recht nicht größere Zeiträume umfassen. In drei oder - wenn Herr Sprecher mitberücksichtigt wird - vier exemplarischen Fällen haben wir dann - immer noch innerhalb der einzelnen Kategorien - Strukturzusammenhänge und längere Sequenzen behandelt, Relationen zwischen mehreren Kategorien aber weiterhin nur punktuell angesprochen. Solche Konstellationen wollen wir jetzt für ausgewählte, durch Kontinuität gekennzeichnete Phasen der Berufsbiographien von Herrn Schlosser (1), Herrn Fahrer (2) und Herrn Sprecher (3) stichwortartig systematisch wiedergeben und damit zugleich wenigstens einen Teil der vorstehenden Ausführungen resümieren.

Die nachfolgenden drei "Milieuskizzen" sind noch in einer anderen Hinsicht umfassender konzipiert als alle bisherigen Darstellungen des vorliegenden Teils (3.2). Sie erstrecken sich nämlich nicht nur auf moralisch bedeutsame Anforderungen und Sozialisationsbedingungen, die mit den betreffenden Tätigkeiten verbunden waren, sowie auf die moralischen Kompetenzen und Orientierungen der drei Akteure; vielmehr werden darin auch deren Handlungsweisen, Handlungsbedingungen und Handlungsbarrieren thematisiert, zudem werden funktionale Äquivalente moralischer Problemlösungen erörtert. D.h. es wird auf alle Variablenkomplexe eingegangen, deren Berücksichtigung unsere Fragestellung verlangt (vgl. Abschnitt 2.4), soweit das die ausgewerteten Daten ohne allzu mühselige Suchprozesse, riskante Interpretationen und spekulative Extrapolationen zulassen. Demgemäß sind die drei Skizzen jeweils in vier Unterabschnitte gegliedert:

- (a) soziale Probleme/Konflikte, präferierte und präferable Lösungsmöglichkeiten und hieraus abzuleitende Anforderungen an die Akteure,
- (b) deren faktische Handlungspotentiale,
- (c) soziale Handlungsbedingungen und -barrieren sowie
- (d) Lernchancen.

Diese Komplexitätssteigerung wird - abgesehen davon, daß jeweils nur kürzere Phasen zur Sprache kommen - durch die Beschränkung auf zentrale tätigkeitsspezifische Probleme/Konflikte, durch die Konzentration auf dominante Ausprägungen der übrigen Variablen und

durch die sehr knappe Behandlung bereits früher beleuchteter Phänomene zu kompensieren versucht.

Anschließend werden wiederum Desiderate für weiterführende Forschungen formuliert (4).

(1) Bei Herrn Schlosser wollen wir erneut die ersten Berufsjahre herausgreifen, in denen er als Reparaturfacharbeiter für Werkzeugmaschinen in seinem Lehrbetrieb, einer großen Fabrik der Elektroindustrie tätig war.

(a) Als solcher hatte er sich vor allem mit Maschinenarbeitern, eigenen und fremden Vorgesetzten auseinanderzusetzen, die von ihm (und seinen Kollegen) verlangten, daß er (sie) defekte Maschinen, deren Reparatur Zeit kostete, schnell wieder zum Laufen brachten.

Gegen diese Erwartungen wehrten sich die Reparaturschlosser seiner Kolonne durch die Entwicklung, den Einsatz und die Demonstration überlegener Fachkompetenz sowie durch ausgeprägte Gruppensolidarität. Unter Ausnutzung der Tatsache, daß der Zeitbedarf für viele der auszuführenden Reparaturen, der auch für die Reparatere selbst oft schwer vorhersehbar war, von Außenstehenden erst recht nicht prognostiziert werden konnte, sowie ihrer großen räumlichen Bewegungsfreiheit vermochten sie sich erhebliche Handlungsspielräume zu sichern. Indem sie Vorgesetzten, die sie zur Eile drängten, androhten, sie für Sach- und Personenschäden, die als Folgen nicht gewissenhaft ausgeführter Reparaturen auftreten konnten, verantwortlich zu machen, operierten sie dabei auch mit moralischen Argumenten. Dieses Mittel wurde von ihnen freilich nicht nur aus moralischen Motiven, sondern auch in der rein strategischen Absicht eingesetzt, die eigene Autonomie zu verteidigen.

Wieweit erscheint Moralität, speziell individuelle Orientierung an präskriptiven Normen hier überhaupt am Platz? Sorgfältige Funktionserfüllung läßt sich bei Reparaturen komplizierter Maschinen und technischer Anlagen weder durch mediale Steuerung noch durch rein strategisches (d.h. nur interessen-, nicht auch normengeleitetes) Handeln garantieren: Leistungslohn beispielsweise kommt schon wegen der mangelnden Kontrollierbarkeit der zu bewältigenden Arbeitsmengen, weiterhin wegen der Schwierigkeit, verschiedenartige Reparaturarbeiten anders als nach der dafür aufgewandten Zeit vergleichend zu bewerten, nicht in Betracht; und der Reparaturserfolg besteht eben oft nicht nur darin, daß die reparierte Maschine oder Anlage wieder störungsfrei funktioniert und zur kostengünstigen Produktion beiträgt, sondern auch in ihrem unfallfreien Lauf; insofern geht es dabei nicht nur um (technische) Effektivität und (wirtschaftliche) Rentabilität, sondern auch um (soziale) Fürsorge, d.h. das strategische Handeln hat hier häufig eine moralische Komponente. Diese könnte zwar auch bei relativ hohem Unfallrisiko prinzipiell immer kollektiv bzw. organisatorisch, z.B. durch den Einsatz und die wechselseitige Kontrolle mehrerer Reparatere "entschärft" werden; hierauf wird aber, wenn ein solches Arrangement nicht auch wegen des Umfangs der auszuführenden Reparatur und/oder anderer Umstände zweckmäßig erscheint, vielfach aus Kostengründen verzichtet, so daß Erfolge und Mißerfolge sowie deren soziale Konsequenzen individuell zurechenbar sind.

Daß zur Bewältigung der skizzierten Konfliktsituation - neben fachlicher Kompetenz - konventionelle Rücksichtnahme auf die Unversehrtheit und Gesundheit von Kollegen genügt, ist in den vorstehenden Ausführungen über die gewählten und wünschenswerten Formen der Handlungsregulation schon impliziert. Die Austragung derartiger Konflikte wird den betreffenden Reparatere aber erleichtert, wenn sie darüber hinaus fähig sind, die Perspektiven ungeduldiger Produktionsarbeiter und Vorgesetzter adäquat wahrzunehmen und sie kommunikativ mit den Erfordernissen der eigenen Sorgfaltspflicht zu vermitteln. Diese Fähigkeit liegt bereits an der oberen Grenze konventioneller Perzeption und konventionellen Argumentierens

und kann jenseits konventionellen Verstehens, Denkens und Diskutierens weiter entwickelt werden.

(b) Wie schon mehrfach angedeutet, war Herr Schlosser den soziomoralischen Anforderungen seiner Berufsrolle durchaus gewachsen: 1980/81 zeigte er nicht nur durchgängig konventionelle Orientierungen, unterschwellig auch schon postkonventionelle Ansätze; er zeichnete sich außerdem durch eine ungewöhnliche Kontaktfreudigkeit, soziale Gewandtheit und Beliebtheit bei Kollegen und Vorgesetzten aus. Dabei paßte er sich nicht chamäleonartig an, sondern orientierte sich auch an persönlichen Standards und Interessen, was auch in seinem "interaktionistischen" Kontrollbewußtsein, das als solches durch die flexible Nutzung von Handlungsspielräumen charakterisiert war, zum Ausdruck kam (vgl. HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991: 133/134, 141, 148/149).

(c) Für die Anwendung dieser subjektiven Potentiale im beruflichen Handeln lagen bei Herrn Schlosser relativ günstige objektive Bedingungen vor. Auch das ist in den schon mitgeteilten Informationen bereits impliziert: Als nur begrenzt rationalisierbare (und dementsprechend extern nur begrenzt lenk- und kontrollierbare) quasi-handwerkliche Tätigkeit, die von einzelnen Personen oder kleinen Gruppen ausgeübt wird und soziale Konsequenzen zeitigen kann, ist die Reparatur großbetrieblicher Produktionsmittel eine Aufgabe, bei der auftretende Probleme und Konflikte nicht nur unter Berücksichtigung moralischer Aspekte gelöst werden sollten, sondern bei der das im vorliegenden Falle auch geschah. Wieweit dabei allerdings Rücksichten auf Effektivität und Rentabilität sowie bestimmte Organisationsstrukturen (die z.B. eine unzureichende Wartung mancher Maschinen bedingen können) die Beachtung von Unfall- und Belastungsrisiken teilweise konterkarierten, wurde im untersuchten Fall nicht eruiert.

(d) Hinsichtlich der Lernchancen, die die Rolle des Reparaturfacharbeiters Herrn Schlosser bot, ist zunächst zu vermuten, daß er die erforderlichen Fähigkeiten und Orientierungen bereits vor dem Übergang in die Reparaturkolonne weitgehend ausgebildet hatte - nicht zuletzt deswegen dürfte er dort nicht nur mit seiner Bewerbung sofort Erfolg gehabt haben, sondern sogar frühzeitig zum "Kronprinzen" auserkoren worden sein. Gleichwohl haben die günstigen Bedingungen, unter denen er als Reparatteur arbeitete, wahrscheinlich zur weiteren Entfaltung dieser Kompetenzen beigetragen. Vor allen an folgende Umstände sei hier nochmals erinnert:

- Erfahrung überdurchschnittlicher Wertschätzung (als designierter Nachfolger des Meisters, als Stellvertreter des Vorarbeiters sowie als angenehme Person),
- wenig restringierte, teils extensive, teils intensive und in wachsendem Maße "verhandelnde" Kommunikation mit Mitarbeitern und Vorgesetzten mehrerer Abteilungen,
- partizipative (teamartige) Kooperation in der Kolonne und
- wachsende und zunehmend komplexe Verantwortung für andere Personen (als Wartungs- und Reparaturschlosser, als Ausbilder von Lehrlingen, als "Coach" jüngerer Facharbeiter und als weisungsbefugter Vertreter des Vorarbeiters).

(2) Herrn Fahrer betrachten wir hier während seiner Zeit als Busfahrer eines städtischen Verkehrsunternehmens.

(a) Zwar lag sein "Konfliktpegel" damals ziemlich niedrig - zumal wenn man diesen mit den "Turbulenzen" vergleicht, die er zuvor in seinem Lehrbetrieb erlebt und erlitten hatte - und sank zudem immer weiter ab; ein Problem machte ihm gleichwohl wiederholt zu schaffen: An manchen Tagen mußte er fortgesetzt übermäßig viele Fahrgäste transportieren, da der vor ihm fahrende "Kollege" seinem Fahrplan permanent ein paar Minuten voraus war und sich so seine Arbeit erleichterte (indem er wegen des kürzeren Abstands zum vorhergehenden Omnibus

seiner Linie relativ wenige Fahrgäste aufnehmen mußte und dem nachfolgenden Bus umso mehr Personen überließ).

Soweit es Herrn Fahrer gelang, die betreffenden Kollegen an Endstationen oder auf dem Busbahnhof zur Rede zu stellen, setzte er sich mit ihnen heftig auseinander und warf ihnen unfaires Verhalten, d.h. moralisches Versagen vor.

Zweifellos hätte dieser Konflikt auch auf andere Weise bearbeitet werden können. Ein rein strategischer Lösungsversuch hätte vorgelegen, wenn Herr Fahrer sich ebenfalls entsprechend beeilt hätte. Dann hätte allerdings auch er einzelne Fahrgäste "versetzt", die erst zur planmäßigen Abfahrzeit des Busses an die Haltestelle gekommen waren, und dem Fahrer des nachfolgenden Busses den "schwarzen Peter" zugeschoben; außerdem hätte er einem streßreichen "Wettrennen" aller Busfahrer Vorschub geleistet, von dem am Ende kaum jemand profitierte. Weiterhin kommt eine organisatorische Konfliktlösung durch relativ häufige, unvorhersehbare Kontrollen und durch regelmäßig über ertappte "Sünder" verhängte Disziplinarstrafen in Betracht. Dazu hätten aber mehr Kontrolleure beschäftigt und/oder technische Kontrollen installiert sowie zusätzliche Verwaltungsakte ausgeführt, also Mehrkosten aufgebracht werden müssen. Der ebenfalls denkbare Weg einer Beschwerde bei Vorgesetzten hätte Herrn Fahrer relativ hohe Beweislasten aufgebürdet: Er hätte "versetzte" Fahrgäste für Zeugenaussagen gewinnen müssen, da er selbst den Übeltäter kaum kontrollieren konnte, solange dieser von der Endhaltestelle einigermaßen pünktlich abfuhr und sein Tempo erst danach forcierte. Insofern kann eine "moralische" Konfliktlösung, d.h. die gegenseitige Verpflichtung der Kollegen und die Bindung wechselseitiger Anerkennung an die Einhaltung der Planfahrzeiten (soweit diese nicht durch äußere Umstände wie Staus usw. verhindert wird) in diesem Falle als besonders rational betrachtet werden.

Die erforderliche Orientierung am Fahrplan und die damit verbundene Rücksichtnahme auf Kollegen (und Fahrgäste) sowie die zu deren Begründung geeigneten Argumente entsprechen dem konventionellen Moralniveau. (Nebenbei bemerkt: Hier liegt im Unterschied zu der vorher behandelten Konfliktsituation von Herrn Schlosser ein Fall vor, in dem konventionelle Orientierungen zur Problemlösung völlig genügen und Personen, die postkonventionelle Kompetenzen besitzen, gleichsam mit Kanonen auf Spatzen schießen würden, wenn sie von diesen Kompetenzen explizit Gebrauch machten. Allerdings kann die Angemessenheit konventioneller Gründe nur von der postkonventionellen Ebene her zuverlässig erkannt, ihr adäquater Gebrauch also nur von hier aus allgemein zustimmungswürdig legitimiert werden.)

(b) Konventionelle Denkstrukturen waren bei Herrn Fahrer zwar 1980/81 noch nicht durchgängig zu erkennen, 1987 jedoch voll ausgebildet; sie haben sich demnach bei ihm spätestens während der ersten Jahre seiner Tätigkeit als Busfahrer (zu der er 1983 übergegangen war) durchgesetzt. Parallel dazu trat die 1980/81 noch ziemlich stark ausgeprägte fatalistische Komponente seines Kontrollbewußtseins in den Hintergrund und wurde vor allem durch (interne) Vorstellungen selbstbestimmten Handelns, d.h. eine Bedingung der Möglichkeit verantwortungsbewußten Agierens substituiert (vgl. HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991, 156, 158).

(c) Die objektiven Chancen zur direkten Durchsetzung einer "moralischen" Konfliktlösung waren infolge der nur geringen Sanktionspotentiale und der beschränkten Gelegenheiten zu arbeitsbestimmter Kommunikation, die Busfahrern in Bezug auf die Fahrer der unmittelbar vor ihnen fahrenden Omnibusse zur Verfügung stehen, gering. Deshalb kam es mehr auf die vorhergehende Auswahl, Ausbildung und gegenseitige Verpflichtung der Busfahrer an.

(d) Auch im Falle von Herrn Fahrer erscheinen die nach einigen Jahren der betrachteten Tätigkeit festgestellten moralischen Orientierungen nicht nur als Produkte vorhergehender Sozialisation, die bereits bei der betrieblichen Eignungsauslese honoriert wurden. Ihre Entwicklung dürfte vielmehr auch bei ihm durch Bedingungen beeinflusst worden sein, die die betreffende

Tätigkeit selbst kennzeichnen, besonders durch die Übertragung einer erheblichen Verantwortung für andere Personen, die seine neue Tätigkeit deutlich von seiner vorherigen Beschäftigung unterschied. Diesen Verantwortungszuwachs erlebte er zugleich als Vertrauensbeweis: als berufliche Anerkennung seiner bisher nur in privaten Kontexten entfalteten Kompetenz als Autofahrer und als verpflichtende Wertschätzung seiner Person.

(3) Bei Herrn Meister beziehen wir uns ebenfalls auf jene Tätigkeit, die er gegen Ende des Untersuchungszeitraums ausübte; d.h. wir konzentrieren uns auf die Jahre, in denen er Gruppenmeister in der Teilefertigung einer Autofabrik (seinem Lehrbetrieb) war.

(a) Als "mittlere Führungskraft" mußte er (wie längst hinreichend verdeutlicht) häufig und vielfach unvorhersehbar als Vermittler zwischen Maschinenarbeitern (verschiedener Nationalität), Einrichtern, Kollegen und Vorgesetzten (auch aus anderen Abteilungen) sowie dem Betriebsrat fungieren, die ihn mit teilweise diskrepanten Erwartungen konfrontierten, deren "Versöhnung" von ihm viel Verständnis, Takt, Fürsorglichkeit, Anerkennung und gerechte Behandlung seiner Interaktionspartner verlangte.

Diese integrative Funktionen erfüllte er mit zunehmender Souveränität: Bald kümmerte er sich auch um private Sorgen seiner Arbeiter, gestand den Einrichtern die volle Kompetenz innerhalb ihres Aufgabenbereichs zu (anfangs hatte er dazu tendiert, selbst zuzugreifen, wenn einer von ihnen ein Problem an einer Maschine nicht sofort zu lösen vermochte), koalierte zuerst mit "liberalen" Kollegen gegen einen autoritären Obermeister und später mit einem toleranten Vorgesetzten gegen dirigistische Kollegen und schaffte es auch, Konflikte mit dem Betriebsrat einvernehmlich zu regeln. Das heißt: Während er mit Kollegen und Vorgesetzten, die dazu neigten, ihre Untergebenen zu gängeln, ziemlich strikt strategisch interagierte und Probleme mit Einrichtern und dem Betriebsrat primär auf der Grundlage "spezifischer Interessenkonsense" (vgl. SCHIMANK 1990) zu bewältigen versuchte, waren seine Beziehungen zu weniger "herrschaftlichen" Kollegen und kollegialen Vorgesetzten stärker moralisch strukturiert, d.h. nicht nur als eine Art Zweckbündnis gestaltet, sondern auch durch wechselseitigen Respekt und hieraus resultierende komplementäre Verpflichtungen bestimmt. Das gilt - nach einer für ihn schwierigen Phase der Umorientierung - auch für sein Verhältnis zu seinen Arbeitern, deren ethnische und persönliche Eigenheiten er zunächst gleichsam zähneknirschend zur Kenntnis nehmen mußte, um sie zu Disziplin und Leistung motivieren zu können, die er dann aber im Maße ihres Kennenlernens auch zu schätzen begann, was die Arbeiter durch entsprechende Achtung seiner Person (auch durch private Einladungen) honorierten.

Auch diese Handlungsweisen können weitgehend als angemessene, rationale Problemlösungsverfahren betrachtet werden. Das trifft vor allem für seinen Umgang mit seinen Arbeitern zu: Angesichts der außerordentlich belastenden und hoch repetitiven Tätigkeiten der meisten von ihnen erscheint die "engagierte Toleranz", die er zunehmend gegenüber deren kulturellen und individuellen Besonderheiten aufbrachte, ja sogar in Bezug auf manche deviante Verhaltensformen (wie gelegentliches Zuspätkommen, Fehlen ohne Attest, Einschleichen von zusätzlichen Pausen und mäßigen Alkoholgenuß am Arbeitsplatz) an den Tag legte, noch die kostengünstigste Weise, das Erreichen der Produktionsziele zu sichern. Wieweit Vorgesetzte auf die Dauer aus rein strategischen Überlegungen derart mit Untergebenen umzugehen vermögen, ist schwer zu entscheiden. Herrn Meister ging es zwar - nach seinen eigenen Worten - anfangs nur darum, seine Leute so zu "manipulieren", daß sie ihr Soll erfüllten, und damit den ihm vorgegebenen Leistungsstandards zu entsprechen; doch dabei ist es eben nicht geblieben. Ganz generell scheint der seit längerer Zeit konstatierte Funktionsverlust der Industriemeister mehr deren fachliche als ihre sozialen Aufgaben zu betreffen (so schon WELTZ 1964: 33-35), und die ihnen verbleibenden komplexen Vermittlungsleistungen dürften kaum ohne gravierende "Reibungsverluste" rein strategisch oder auch in kollektiver Verantwortung zu erbringen bzw. durch organisatorische Vorkehrungen oder elektronische "Kurzschlüsse" zu substituieren sein. Auch oberhalb der betriebswirtschaftlich funktionalen "minima moralia" erscheint die strategische, organisatorische oder technische Ersetzung moralischer Verantwortlichkeit der einzel-

nen Meister oder sonstigen Vorgesetzten besonders dort problematisch, wo dadurch Menschenrechte von Arbeitenden verletzt werden. Im vorliegenden Falle dürfte das kaum der Fall gewesen sein: Die rigide autoritären Kollegen und Vorgesetzten, mit denen Herr Meister nach anfänglichen Verständigungsversuchen (fast) nur noch strategisch interagierte, konnten sich aufgrund ihrer hierarchischen Position selbst genügend wehren. Seine Kompromisse mit Einrichtern und dem Betriebsrat wären allerdings im einzelnen daraufhin zu prüfen, ob dabei etwa bestimmte Individuen und Gruppen geschädigt, hintergangen oder/und benachteiligt wurden. Nach der "humanen" Grundeinstellung, die er gegenüber seinen Arbeitern entwickelte, ist das jedoch ziemlich unwahrscheinlich.

Hatten konventionelle Orientierungen im Falle von Herrn Fahrer völlig zur Lösung des beschriebenen Konfliktes ausgereicht und auch zur Bewältigung der geschilderten Situation von Herrn Schlosser weitgehend genügt, so stellte sich die geradezu dogmatische Geschlossenheit jener konventionellen Denkstrukturen, die 1980/81 bei Herrn Meister identifiziert wurden und an denen er nach einem 1984 mit ihm geführten (biographischen) Interview zunächst auch noch festhielt, als er bereits in die Meisterposition aufgerückt war, für ihn ein schweres Handicap dar: Um zwischen den vielfältigen und vielfach partikularen normativen Erwartungen, die nun auf einmal an ihn gerichtet wurden, erfolgreich vermitteln zu können, hätte er eigentlich nicht nur über eine ausgeprägte Fähigkeit zur Übernahme unterschiedlicher sozialer Perspektiven und hohe strategische und kommunikative Kompetenzen verfügen, sondern sich auch personen- und situationsbezogen flexibel sowie weitsichtig an allgemein zustimmungswürdigen Maximen orientieren, kurz: postkonventionell denken (können) müssen.

(b) Derartige Sicht- und Denkweisen traten bei ihm aber, wie wir sahen, erst 1987 deutlich hervor, und zwar gerade in seinen Stellungnahmen zu zwei der drei im "moralischen Interview" behandelten Arbeitskonflikte sowie zur Ausländerfrage (genauer: zum Asylrecht; vgl. HOFF, LEMPERT und LAPPE 1991: 198, 203). Einen noch stärkeren Wandel in derselben Richtung - von relativ rigiden zu flexiblen Orientierungen - zeigte er hinsichtlich seines Kontrollbewußtseins: Während er 1980/81 noch fast ausschließlich internal attribuierte, waren seine Ursachenzuschreibungen 1980/81 durchgängig interaktionistisch strukturiert (155, 157).

(c) Daß für eine entsprechende Performanz in seinem betrieblichen Aktionsfeld eher günstige Voraussetzungen gegeben waren, ist bereits von seinen faktisch präferierten Handlungsweisen abzulesen: Da eine "moralische" Lösung zentraler Probleme und Konflikte seiner Meisterrolle sich zugleich betriebsökonomisch zu rentieren schien, dürfte ihrer Verwirklichung im Prinzip wenig im Wege gestanden haben, bot sie sich vielmehr geradezu an. Im Detail hatte er dabei freilich nicht nur längere Zeit mit inneren, sondern - trotz einer liberalen Haltung der Personalleitung seines Werks - auch mit äußeren Widerständen (zuerst insbesondere seines Obermeisters, später seiner Meisterkollegen) zu kämpfen, deren er jedoch Herr zu werden vermochte (zur Erinnerung: in der Abteilung, in der er seine erste Meisterstelle bekam, unterstützten ihn die beiden anderen Meister wirkungsvoll, in der Abteilung, in die er danach versetzt wurde, behauptete er sich mit Hilfe des dortigen Obermeisters gegen die Kollegen).

(d) Die besonderen Schwierigkeiten, vor die er sich beim Übergang in die Meisterrolle gestellt sah, und die nachfolgenden spezifischen Veränderungen seines moralischen Denkens deuten bereits darauf hin, daß diese Veränderungen - ähnlich wie die zuvor geschilderte Entwicklung von Herrn Fahrer - entscheidend durch seine Arbeitserfahrungen bedingt und bei ihm vor allem als Auswirkungen seiner vielfältigen Beanspruchung als Meister anzusehen sind (und nicht etwa auf früheren Sozialisationsprozessen beruhen, die ihn für die Meisterrolle prädestiniert hätten und durch seine Beförderung zum Meister prämiert worden wären). Hier möchten wir nur nochmals unterstreichen, worauf wir auch schon weiter oben insistiert haben: daß gerade die Rolle des Industriemeisters jene komplexe Verantwortung oder, etwas anders gewendet: jene Kombination von (intransparenten Situationen sowie) Norm- und Wertkonflikten einerseits, hoher Personalverantwortung andererseits einschließt, die den günstigsten "Nähr-

boden" für die Ausbildung postkonventioneller Reflexions- und Argumentationsmuster bei Personen darstellt, die über konsolidierte konventionelle Orientierungen schon verfügen.

(4) Forschungsdiesiderate resultieren sowohl aus dem, was die vorstehenden Skizzen zeigen, als auch daraus, was sie verbergen, nämlich

- (a) aus einigen Merkmalen, mit denen tätigkeitstypische moralische Anforderungen, Orientierungen usw. systematisch variieren und die deshalb vielleicht über die schon früher (im Abschnitt 2.4) zusammengestellten Kriterien hinaus bei der Auswahl und Unterteilung von Untersuchungsstichproben berücksichtigt werden sollten, und
- (b) aus jenen Defiziten, die die drei Fallbeschreibungen erkennen lassen, wenn sie mit den Postulaten konfrontiert werden, die wir im Anschluß an unsere Literaturübersicht (ebenefalls in 2.4) formuliert haben.

ad (a): Rekapitulieren wir erst einmal kurz jene Selektions- und Unterscheidungskriterien, die nach der einschlägigen Literatur für die Definition und Differenzierung von Stichproben zur Erforschung moralisch relevanter Aspekte von beruflichen Tätigkeiten und Biographien (als institutionalisierten Strukturen und Sequenzen) in Betracht kommen.

Es sind dies zunächst:

- das Alter der Arbeitenden
- deren Hierarchieebene,
- das dominante Strukturierungsprinzip ihrer Tätigkeit (organisatorische versus professionelle bzw. berufliche Regulierung),
- ihr Ausbildungsniveau,
- ihr Geschlecht und
- ihr Tätigkeitsbereich.

Tätigkeitsbereiche wurden dann weiter unterschieden nach

- Wirtschaftssektoren,
- Branchen,
- Berufen,
- konkreten Arbeitsfunktionen,
- Betriebsgrößen,
- Organisationstypen,
- Abteilungen,
- Rekrutierungsfeldern für bestimmte Kategorien von Beschäftigten,
- deren Karrieremustern/Arbeitsmarktpositionen und
- privaten Lebensbereichen.

Nach den drei Fallskizzen läßt sich nun innerhalb einiger dieser Dimensionen sinnvoll, d.h. anhand empirisch relativ leicht faßbarer und daher als Selektionskriterien für Samples und Subsamples geeigneter Merkmale noch genauer differenzieren, als das bisher geschehen ist. Dabei denken wir besonders an folgende (nicht völlig trennscharf dimensionierte) Indikatoren:

- Hinsichtlich der hierarchischen Position (in der "Linie") und der damit einhergehenden Weisungsbefugnisse wäre zwischen inner- und außerbetrieblichen Beziehungen zu trennen.

Danach sind Reparaturfacharbeiter der unteren Hierarchieebene zuzurechnen; dementsprechend sind sie in der Regel kaum mit Weisungsrechten ausgestattet. Für Busfahrer gilt zwar das gleiche, was den innerbetrieblichen Funktionszusammenhang anbetrifft; sie interagieren aber überwiegend mit "außenstehenden" Personen (ihren Fahrgästen), denen sie im Rahmen ihrer Dienstpflichten durchaus gewisse Weisungen erteilen dürfen bzw. in bestimmten Situationen sogar erteilen sollen. Industriemeister hingegen sind auch innerbetrieblich höher gestellt und gegenüber einer größeren Zahl von Betriebsangehörigen zu Weisungen befugt und verpflichtet.

- Hinsichtlich der Qualifikation, insofern sie verschiedene Karrieremuster bedingt, sollte nicht nur das Abschlußniveau der beruflichen Erstausbildung, sondern auch deren inhaltliche Breite berücksichtigt werden; außerdem wäre auf typische Chancen und Formen der Weiterqualifizierung zu achten. Auch hiernach weichen die drei betrachteten Fälle stark voneinander ab: Während Reparaturschlosser meist relativ breit qualifiziert sind und sich im Vollzug ihrer Arbeit fortlaufend weiterqualifizieren, setzt eine Tätigkeit als Busfahrer kein analoges Qualifikationsspektrum voraus und impliziert selbst auch weniger Lernmöglichkeiten; und Industriemeister wird man in der Regel erst, nachdem man nicht nur eine vielseitige berufliche Erstausbildung absolviert und auf ihrer Basis jahrelang Berufserfahrungen gesammelt, sondern zudem einen formellen Fortbildungskurs besucht und erfolgreich abgeschlossen hat, und hinterher fängt das Lernen am Arbeitsplatz erst recht an.
- Während Weisungsbefugnisse und Qualifizierungsprozesse verschiedene moralisch relevante Differenzen von Arbeitsstrukturen bzw. Berufsverlaufsmustern nur sehr indirekt indizieren, ist das, wie die drei Beispiele zeigen, bei einigen Aspekten konkreter Arbeitsfunktionen sehr viel unmittelbarer der Fall. Hierzu gehören
 - o das vorherrschende Verhältnis von Sachen und Personen als Mittel und Gegenstände von Arbeitsoperationen (danach handelt es sich bei Reparaturen von Werkzeugmaschinen in Fabrikhallen um die sozial vermittelte Bearbeitung von Sachen, beim Busfahren um einen technisch vermittelten Umgang mit Menschen und beim mittleren Management im Produktionsbetrieb um auf technische Ziele bezogene soziale Interaktionen),
 - o die dominante(n) Qualität(en) der arbeitsbestimmten Kontakte (beim Reparatteur: flexibles Verhandeln mit heterogenen Personenkreisen; beim Busfahrer: weitgehend standardisiertes Interagieren, gelegentlich auch Anweisen; beim Industriemeister: Anweisen und flexibles Verhandeln mit unterschiedlichen und verschieden orientierten Individuen und Gruppen) sowie, weniger "griffig", aber besonders signifikant,

- o Grade und Grenzen autonomer Handlungssteuerung und -kontrolle (beim Reparateur: weitgehende teils individuelle, teils kollektive Selbststeuerung und Selbstkontrolle im Rahmen unterschiedlich präziser Zielvorgaben; beim Busfahrer: ebenfalls weitgehende individuelle Selbststeuerung und Selbstkontrolle, jedoch nach präzisen Vorgaben von Zielen, Wegen und Terminen; endlich beim Industriemeister, jedenfalls bei Herrn Meister während der ersten Jahre seiner Meistertätigkeit: durch Fremdsteuerung und Fremdkontrolle begrenzte Selbststeuerung und Selbstkontrolle im Rahmen relativ genauer Zielvorgaben und unterschiedlich präziser Vorgaben von Wegen).

Alle drei Tätigkeiten sind stark durch Bezüge auf technische Gegenstände geprägt; sie unterscheiden sich insofern von vielen Arbeiten in kaufmännischen und sozialen Berufen.

Zu fragen bleibt freilich, wieweit Stichproben, deren Untersuchung besonders fruchtbare Einsichten verspricht, nicht viel effizienter durch direkten Zugriff auf zentrale Problem- und Konfliktzonen moderner Tätigkeitsbereiche und Berufsbiographien (sowie auf hiernach deutlich kontrastierende industriegesellschaftliche Arbeitsfelder und Karriereverläufe) auszuwählen wären, die durch spezifische Konfigurationen der aufgezählten Einzelmerkmale gekennzeichnet sind.

ad (b): Da die ausgewerteten Daten der Berliner Facharbeiterstudie zur Beantwortung einer Fragestellung erhoben worden sind, die von der im vorliegenden Text behandelten Problematik teilweise abweicht, enthalten die drei Skizzen zwangsläufig Aussagen, deren Validität bezweifelt werden kann. Unzureichend gesicherte Behauptungen betreffen vor allem die moralischen Erfordernisse der betrachteten Tätigkeiten sowie betriebliche Bedingungen und Behinderungen moralisch angemessenen Agierens. Andere wesentliche Aspekte beruflicher Moralität werden in den Fallskizzen kaum berührt. Vor allem die faktischen moralischen bzw. moralisch bedeutsamen Orientierungen der drei Lehrabsolventen sind nur sehr unvollständig wiedergegeben. So wird über deren Sicht ihrer Arbeitsrolle und Arbeitsmarktposition, über ihre Vorstellungen von Handlungsspielräumen in Arbeitsorganisationen und über ihr Berufsethos so gut wie gar nichts gesagt. Zwar würde ein erneuter Durchgang durch die Originaldaten vermutlich einige Unsicherheiten zu beseitigen und einzelne Lücken zu füllen gestatten; gewiß aber blieben auch nach einer solchen "Tertiäranalyse" weiterhin so viele Fragen offen, daß sich dieser Aufwand kaum lohnt. Einzelne Hinweise der hier vermißten Qualität finden sich in den im Abschnitt 3.1 analysierten "Aussteigerinnen"-Interviews, andere wären nur durch zusätzliche Erhebungen zu gewinnen. Deren möglicher Aufklärungswert erscheint allerdings ebenfalls begrenzt. So ist selbst auf einer solideren empirischen Basis oft nur schwer zu

entscheiden, wieweit ein bestimmtes berufliches und/oder betriebliches Problem besser moralisch oder durch die Anwendung alternativer Modi der Regulierung und Koordinierung von Arbeitsprozessen und Arbeitsstrukturen gelöst werden könnte; und die objektiven Voraussetzungen und Handicaps moralischer Problem- und Konfliktlösungen lassen sich auch nicht ganz ohne spekulative Annahmen identifizieren.

3.3 Weitere Perspektiven für künftige Forschungen

Auch am Ende dieses Kapitels möchten wir nicht versuchen, bereits Zusammengefaßtes nochmals zu komprimieren (um es möglicherweise nur zu "verdünnen"), sondern wiederum den Blick auf erstrebenswerte Ziele und aussichtsreiche Wege weiterer Untersuchungen richten, um einige Integrationspostulate (1) und Operationalisierungsvorschläge (2) zu formulieren, die die vorstehenden Analysen über die im Abschnitt 2.4 skizzierten Leitlinien hinaus nahelegen.

ad (1): Zu Beginn des Kapitels 3 hatten wir dessen Aufbau durch eine Annahme begründet, nach der auch schon die vorhergehenden Teile angeordnet sind: daß die Chancen der Arbeitenden, selbständig zu agieren, verantwortlich zu entscheiden, damit auch in moralisch relevanter Weise zu handeln und - vor allem - ihre moralische Kompetenz zu steigern, umso größer sind, je weniger ihre Tätigkeit nur organisatorisch bzw. betrieblich reguliert und koordiniert wird und je mehr sie sich außerdem nach beruflichen oder professionellen bzw. (gesamt-)gesellschaftlichen Standards richtet. Diese Annahme ist aber weiterhin eine bloße Unterstellung geblieben, weil die Ausführungen, deren Sequenz sie bestimmt, sie auch in diesem Kapitel weder zu widerlegen noch zu bestätigen vermochten: Bei der Auswertung der Interviews mit den vier Aussteigerinnen (im Abschnitt 3.1) haben wir die Organisationsstruktur fokussiert und die Rolle beruflicher bzw. professioneller Handlungsregulation und -koordination weitgehend offengelassen, auf einen Vergleich also weitgehend verzichtet; zudem waren wir hier auf die subjektiven Sichtweisen dieser in den betrachteten Tätigkeitsfeldern eher marginalen Personen angewiesen. Bei der Analyse der einschlägigen Daten aus der Berliner Facharbeiterstudie (in 3.2) wurden zwar alle relevanten Ebenen sozialer Aggregation und Formen sozialer Koordination in die Betrachtung einbezogen (wenn auch nicht durchgängig systematisch unterschieden) sowie Auskünfte sowohl von integrierten Angehörigen der betreffenden Berufe und Betriebe als auch von anderen Informanten (vor allem von Vorgesetzten der untersuchten Lehrabsolventen) beansprucht, außerdem Protokolle sozialwissenschaftlicher Arbeitsbeobachtungen berücksichtigt; in diesem Datenmaterial erscheint jedoch die Varianz der Variablen Organisation und Beruf allzu gering, um aus den hiermit korrelierenden Unterschieden moralischer Erfordernisse und Sozialisationsprozesse generalisierende Schlüsse abzuleiten - derartige Differenzen zeigten sich daher auch mehr im Zusammenhang mit Variationen der hierarchischen Position, der Chancen zur Weiterqualifizierung und - nicht zuletzt - einzelner Merkmale der konkreten Arbeitsfunktionen.

Folglich ist die Frage nach zuverlässigen Indikatoren für sowie nach "durchschlagenden" Strukturprinzipien von sozialen Milieus, die durch ähnliche moralisch bedeutsame Anforder-

rungen und Sozialisationsbedingungen gekennzeichnet sind, nach wie vor weitgehend offen. Sie läßt sich jetzt aber genauer formulieren: Mit welchen Gewichten bestimmen verbreitete institutionelle Strukturen und aktuelle Veränderungen von verschiedenen sozialen Einheiten - wie von betrieblichen Organisationen einschließlich ihrer internen und externen Beziehungen, von Berufen und von Professionen - sowie von divergierenden arbeitsbiographischen Mustern (im Kontext umfassender Arrangements von Lebensläufen) als - in bezug auf individuelle Akteure - fremd- und selbstgesteuerte und -kontrollierte Selektionen und Modifikationen jene normativen Erwartungen, mit denen diese Individuen in ihren Arbeitsrollen konfrontiert werden, sowie jene sozialen Bedingungen, die die Anwendung und Entwicklung ihrer moralischen Kompetenzen und Orientierungen hier kanalisieren?

Gewiß müssen wir auch weiterhin zunächst einmal hypothetisch unterstellen, welche institutionellen Merkmale und Merkmalskombinationen in den bezeichneten Hinsichten überhaupt als bedeutsam zu betrachten sind, denn wie anders wäre die Auswahl geeigneter Untersuchungsstichproben zu begründen; diese Annahmen lassen sich dann aber empirisch überprüfen, indem nachgesehen wird, ob mit den betreffenden institutionellen Strukturen tatsächlich die erwarteten Anforderungsprofile und Bedingungskonstellationen einhergehen.

ad (2): Insbesondere die Sekundäranalyse von Daten der Berliner Facharbeiterstudie deutet an, wie derartige Konfigurationen einigermaßen valide ermittelt werden können. In dieser Richtung wollen wir hier in bezug auf die fünf Bedingungen moralischer Sozialisation noch ein paar Schritte weiter gehen und dabei auch forschungsökonomischen Gesichtspunkten Rechnung tragen. Wir beginnen mit einer (leicht revidierten) Liste jener Unterscheidungen, die sich bei der Analyse als fruchtbar erwiesen haben (a), und schließen Überlegungen zur künftigen Erhebung und Auswertung der betreffenden Daten an (b).

(a) Wesentliche Ausprägungen sozialer Bedingungen moralischen Lernens

- soziale Probleme und Konflikte
 - o offen ausgetragen oder verdrängt/unterdrückt
 - o Konflikte zwischen Interessen, zwischen Normen oder zwischen Werten
oder zwischen Interessen und Normen, Interessen und Werten oder Normen und Werten
oder zwischen Orientierungen aller drei Kategorien
 - o Diskrepanzen zwischen Erwartungen verschiedener oder identischer Personen/Gruppen

- Wertschätzung, Unterstützung und Anerkennung
 - o zuverlässige Wertschätzung, Geringschätzung, Indifferenz, berechenbare Inkonsistenz oder Unberechenbarkeit
 - o vorweg gewährtes Vertrauen oder nachträgliche Honorierung von Leistungen und Verhaltensweisen
 - o Wertschätzung als Gruppenmitglied/Inhaber einer sozialen Position/Rolle/Stellung (fachliche Förderung vs. Vernachlässigung, soziale Anerkennung vs. Ablehnung) oder als besondere Person, speziell als mündiges Subjekt

- Kommunikation
 - o zwanglos oder eingeschränkt
 - o Erörterung der Bedeutung und Anwendung geltender Normen oder auch ihrer Geltung selbst

- Kooperation
 - o partizipativ oder direktiv
 - o Partizipation nur bei der Anwendung geltender Normen oder auch bei deren Veränderung und Neufestsetzung

- Verantwortung
 - o für Sachwerte, Selbst, andere Personen (Unfallschutz, Interessenvertretung, Ausbildungs-, Führungsfunktionen),
nur betrieblich oder auch gesellschaftlich
 - o geringfügig oder schwerwiegend (unter anderem nach universellen Kriterien wie Fürsorge, Menschenwürde und Gerechtigkeit)
 - o einfach oder komplex
 - o Unterforderung, angemessene Beanspruchung oder Überforderung
 - o soweit möglich, klare, oder unnötig unklare Kompetenzzuweisung
 - o realistische oder unrealistische Folgenzuschreibung.

Bei allen fünf Bedingungen sollten wesentliche Varianten der sozialen Reichweite bzw. des sozialen Aggregationsniveaus (von gesamtgesellschaftlichen bis zu interpersonalen und individuellen Strukturen) und der sozialen Koordination (besonders betrieblich versus beruflich) systematisch unterschieden werden.

(b) Zur Sammlung und Analyse einschlägiger Daten

In der Berliner Facharbeiterstudie wurden die betreffenden Informationen durch halbstandardisierte Interviews der untersuchten Lehrabsolventen, durch Expertengespräche mit ihren Vorgesetzten und durch Arbeitsbeobachtungen gesammelt und interpretativ ausgewertet (vgl. HOFF, LAPPE und LEMPert 1983; HOFF, LEMPert und LAPPE 1991; Abschnitt 3.2 des vorliegenden Texts). Zu klären wäre, wieweit diese aufwendigen Prozeduren ohne erhebliche bzw. schwer kontrollierbare Validitätsverluste durch stärker standardisierte Erhebungsverfahren (bei denen Einschätzungen, die sonst den Forschern überlassen bleiben und dann prinzipiell nachprüfbar sind, in die blackbox momentan unerhellter Überlegungen der Befragten verlagert werden) und durch statistische Analysemethoden ersetzt werden können. Hierfür kommt einmal die sequentielle Kombination relativ offener, zum Erzählen anregender Fragen, wie sie in der Berliner Facharbeiterstudie gestellt wurden, und hochstandardisierter Vorgaben, die auch die Antwortalternativen im Sinne der obenstehenden Kategorien festlegen, in Betracht. Wird dabei mit wenig standardisierten Fragen begonnen, dann sind die stärker standardisierten Vorgaben den Befragten als Aufforderungen zu zusammenfassenden Einschätzungen zu präsentieren. Bei umgekehrter Reihenfolge können den Untersuchungspersonen die weniger standardisierten Nachfragen als Bitten um Erläuterungen plausibel gemacht werden. In beiden Fällen ist aber eine Verringerung jener Differenzen zu erwarten, die auftreten würden, wenn die Befragten nicht wüßten, was sie bei der Beantwortung der jeweils zuerst verwendeten Fragenkategorie geantwortet haben, denn zumindest ein Teil der Interviewpartner dürfte sich um konsistente Antworten bemühen. Die "wahren" Differenzen könnten bei einer Befragung verschiedener Personen(gruppen), die unter identischen Bedingungen arbeiten, in Erscheinung treten, wenn sich dabei interindividuelle Unterschiede der Perzeption und Darstellung dieser Bedingungen kontrollieren ließen.

Gleichwohl erleichtert der sequentielle Einsatz beider Fragenarten im selben Interview die Interpretation sowohl der damit gewonnenen weniger standardisierten Auskünfte als auch - vor allem - der stärker standardisierten Informationen. Diese Vorgehensweise wäre damit zwar nicht zur Prüfung der Validität hochstandardisierter Erhebungsmethoden, wohl aber als Normalverfahren optimal, wenn ihre Verwendung den Untersuchungsaufwand nicht steigerte, sondern reduzierte. Als Ausweg aus dem Dilemma bietet sich ihre Applikation auf kleinere Subsamples größerer Stichproben an, deren übrige Mitglieder nur relativ hochstandardisiert befragt werden.

Wie auch immer im einzelnen verfahren wird: Wenn es darum geht, Arbeitsstrukturen valide zu erfassen, erscheinen Kombinationen von Interviews, Expertengespräche und Arbeitsbeobachtungen zu deren wechselseitiger Stützung und Kontrolle in jedem Falle unerlässlich. Innerhalb der - mehr oder minder standardisierten - Fragebatterien empfiehlt sich der Einstieg beim beruflichen und betrieblichen Kontext (einschließlich der Situation auf dem betreffenden Produkt-, Dienstleistungs- und Arbeitsmarkt) sowie bei den konkreten Arbeitsabläufen. Danach wäre vielleicht zuerst die Verantwortungsstruktur zu eruieren, die unter Bezugnahme auf die konkreten Abläufe und Inhalte der Arbeit relativ problemlos erfragt werden kann und die zudem - bei hinreichender Komplexität - vieles weitere impliziert (vgl. 2.4(2d) sowie die einführenden Bemerkungen zu 3.2). Die eher heiklen Themen Wertschätzung und Konflikte wären zumindest in Interviews und Expertengesprächen besser später als früher, d.h. erst nach der Herstellung einer gewissen Vertrauensbasis zu thematisieren und daher im Anschluß an die Behandlung der Kommunikations- und Kooperationsstrukturen anzusprechen. Bei jeder dieser Bedingungen bzw. Bedingungskomplexe wäre zu prüfen, wieweit die abzufragenden bzw. per Beobachtung zu identifizierenden Merkmale wegen der logischen Relationen zwischen ihren Ausprägungen hierarchisch sequenziert oder wegen weitgehender wechselseitiger Unabhängigkeit mehr assoziativ angeordnet werden sollten.

Außerdem müßte durchgängig geprüft werden, welche Merkmale ohne übermäßige Verzerrung der erwartbaren empirischen Vielfalt wenigstens im Prinzip durch einfache Dichotomien (wie zwanglose versus eingeschränkte Kommunikation) standardisiert werden können und bei welchen (wie bei allen relevanten Aspekten der Wertschätzung) auch innerhalb identischer Dimensionen mehr als zwei qualitative, nicht nur komparative Alternativen vorzusehen wären. Als minimale Form der Differenzierung empfehlen sich Trichotomien, d.h. überall sollte zumindest eine "Grauzone" zwischen den Extremen installiert werden. Logisch läßt sich zwar jede Klassifikation (per Negation aller zunächst vorgesehenen Varianten) in Dichotomien zerlegen; wieweit das sinnvoll ist, ergibt sich unter anderem aus den Anforderungen und Kapazitäten der Analyseverfahren, die für die Verfolgung der Untersuchungsziele zur Verfügung stehen¹. Ganz generell wären Frage- und Antwortvorgaben bzw. Beobachtungsaufgaben, Datenklassifikationen und Auswertungsoperationen (im Rahmen der Forschungsintentionen) von vornherein sorgfältig wechselseitig aufeinander abzustimmen.

¹ Bei nebeneinander vorkommenden Ausprägungen identischer Variablen (wie den Entscheidungstypen im Sinne von OSER u.a. 1991) können Befragte auch um die Prozentuierung der Gewichte der realisierten Varianten gebeten werden.

Bei der Abgrenzung einzelner Varianten bestimmter Entwicklungsbedingungen moralischer Orientierungen sollten Überlegungen über deren sozialisatorisches Potential den Ausschlag geben. In der Berliner Facharbeiterstudie hat sich in dieser Hinsicht die Annahme bewährt, daß eine bestimmte Bedingung (z.B. Wertschätzung) in relevanten Hinsichten (wie persönliche Zuwendung) mindestens zwei Jahre lang mindestens mittel (im genannten Beispiel: berechenbar inkonsistent) gegeben sein mußte, um ceteris datibus den entsprechenden Entwicklungsschritt (hier: Übergang vom vorkonventionellen zum konventionellen Denken) erwarten zu lassen. D.h. dabei sollte sowohl die Dauer als auch die Stärke der Beeinflussung berücksichtigt werden.

Soweit standardisierte Daten über größere Stichproben erhoben werden, ließen sie sich durch multivariate Verfahren (z.B. Clusteranalysen) statistisch so sortieren, daß typisch verschiedene betriebliche/berufliche Milieus moralischer Sozialisation (soweit es sie gibt) in Erscheinung träten. Von der sozialen Reichweite bzw. Form der sozialen "Verankerung" ihrer Konstituenten - z.B. der primär betrieblichen Definition (unter anderem) von bestimmten Verantwortungsformen - könnte dann auf die Art der gesellschaftlichen Bedingtheit des Zusammenhangs ihrer Komponenten geschlossen werden. Auf diesem Wege kämen wir wenigstens zu Teilantworten auf die Frage nach der sozialen Konstitution solcher Milieus.

Schlußbemerkung

Im Rückblick erscheinen die vorliegenden Ausführungen verhältnismäßig heterogen. Die verschiedenen "Anläufe", die wir darin genommen haben, resultieren jedoch allesamt aus der schon im Vorwort angezeigten Absicht, Fragestellungen, Begriffe, Annahmen und Methoden zu identifizieren und zu präzisieren, die für eine Untersuchung moralischer Relevanzen - genauer: von Anforderungsstrukturen, Erscheinungsformen, Realisations- und Entwicklungsbedingungen sozialer Verantwortung - auf unteren Ebenen betrieblicher Hierarchien bzw. in einfachen Berufen besonders fruchtbar sein dürften. Diese Klammer hält unsere Analysen verschiedener Gattungen einschlägiger sozialwissenschaftlicher Studien und unsere Interpretationen verfügbarer Erhebungsmaterialien aber nur relativ lose zusammen. Sie schlosse sich ein wenig weiter, wenn wir hier abschließend aus unseren (im Kapitel 2 präsentierten) Diagnosen des Forschungsstands sowie aus unseren Einschätzungen der (im Kapitel 3 vorgestellten) eigenen Datenauswertungen ein einigermaßen konsistentes und konkretes Untersuchungsprogramm abzuleiten bzw. zu entwickeln versuchten. Das haben wir zwar in einem anderen Text inzwischen auch getan; wir wollen damit aber zumindest noch solange 'hinter dem Berg halten', bis wir etwas besser wissen, welche unserer Ambitionen wir wirklich einzulösen vermögen.

Statt dessen möchten wir die Aufmerksamkeit der LeserInnen am Ende dieser Vorstudien nochmals auf den 'harten Kern' unserer theoretischen Überlegungen lenken und, um mögliche Kooperationen und Koordinationen zu erleichtern, jene Punkte hervorheben, an denen ähnliche Vorhaben anderer Projektgruppen an unsere Studie anschließen könnten: Im Zentrum unserer Untersuchung werden fünf - oder wenn wir Kontrollüberzeugungen als wesentliche Voraussetzungen der Verantwortungszuschreibung gleich mit berücksichtigen - sechs soziale Bedingungen moralischen Handelns und Lernens stehen, die stichwortartig als Konfliktmanifestation, Wertschätzung, Kommunikation, Partizipation, Verantwortungszuweisung und Handlungschancen gekennzeichnet werden können und weitgehend kovariieren. Ihre tätigkeitsspezifischen Konstellationen sind durch systemische - vor allem: ökonomische, rechtliche und organisatorische - Strukturen betrieblich und beruflich institutionalisierter Arbeit limitiert und innerhalb dieser Grenzen kulturell definiert, wobei wiederum unter anderem zwischen betrieblichen und beruflichen Komponenten zu unterscheiden ist. Als Bedingungen, die mit den Handlungspotentialen von Personen in bestimmter Weise interagieren, beeinflussen sie sowohl die Aktualgenese individuellen Handelns in der jeweiligen Gegenwart als auch die Ontogenese der betreffenden subjektiven Potentiale in längeren Zeiträumen. Als relativ lang-

fristig und bereichsübergreifend wirksame Sozialisationsbedingungen sind sie nicht nur in Arbeitsbiographien, sondern auch in vorgängigen Lebensphasen und parallelen privaten Verhältnissen zu identifizieren, d.h. in ganzen Lebenszusammenhängen zu rekonstruieren. Sozialisierend wirken sie als soziale bzw. interpersonale Strukturen, die die an ihnen partizipierenden Individuen sich zunächst reflexiv vergegenwärtigen (= soziale Perspektivenübernahme) und zugleich sowie anschließend ihre psychischen bzw. intrapersonalen Strukturen (im Sinne fortschreitender moralischer Rationalität und Motivation) differenzierend und integrativ umformen (vgl. MILLER 1986). Dabei werden dann

- anfangs nur als faktische Diskrepanzen zwischen ego und alter erfahrene soziale Konflikte allmählich in gleichzeitige (kognitive und emotionale) Selbstwidersprüche von ego umgesetzt und intern verarbeitet;

in ähnlicher Weise verwandeln sich

- der intermentale Austausch von Argumenten in deren auch intramentale Reflexion und Integration,
- die soziale Interaktion in die (auch) psychische Repräsentation und Koordination von Handlungsentwürfen und
- die externe Zuschreibung von persönlichem Wert und sozialer Verantwortung in deren interne Vergegenwärtigung und Selbstattribution;

ebenso werden

- objektive, äußere Freiheiten und Restriktionen in subjektive Perzeptionen und innere Überzeugungen von Autonomie und Zwang transformiert.

Die empirische Frage lautet dabei jeweils, wieweit ein bestehendes Komplexitätsgefälle per Akkommodation der betreffenden, einfacheren psychischen Struktur an die zugehörige, komplexere soziale Struktur tatsächlich abgebaut und wieweit die Übereinstimmung, soweit überhaupt, per Assimilation der wahrgenommenen Wirklichkeit an die subjektiv bereits verfügbaren Vorstellungs- und Denkmuster nur im Bewußtsein der Individuen hergestellt wird, während die Differenz in der Realität bestehen bleibt.

Die Ermittlung der genannten Bedingungen bzw. derjenigen ihrer Varianten und Kombinationen, die für bestimmte Arbeitskontexte charakteristisch sind, erscheint nicht nur deshalb aufschlußreich, weil sie spezifische Chancen und Schranken moralisch relevanten Handelns und Lernens anzeigen: Als Indikatoren mehr oder minder humaner Arbeitsstrukturen sind sie auch schon per se wichtig und untersuchungswert. Besondere Beachtung verdienen ihre Konfigurationen jedoch als Herausforderungen oder Blockierungen jener Handlungs- und Entwicklungspotentiale, die die Individuen zur Übernahme komplexer Verantwortung in solchen Arbeits- und Lebenssituationen befähigen und ermutigen, die sich durch eine zumindest partielle Intransparenz bedeutsamer Fakten, durch eine weitgehende Diskrepanz sozialer Erwar-

tungen und durch die existenzielle Relevanz potentieller Folgen alternativer Problemlösungen - auch der Lösungsabstinenz - auszeichnen.

Anhang: Übersicht über ausgewählte empirische Untersuchungen

AutorIn(nen) und Erscheinungsjahr	moralisch relevante Untersuchungsgegenstände	zentrale Personenstichprobe(n)	Untersuchungsdesign	wichtigste Erhebungsmethode(n)	Bemerkungen
Zur Professionsmoral und zur professionellen Sozialisation (= Abschnitt 2.2)					
ARNOLD (1983)	Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Lernbedingungen	10 Betriebspädagogen	Querschnitt	Interviews	-
KOHLBERG und HIGGINS (1984)	Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Lernbedingungen	2 Ärzte, 2 Rechtsanwälte	Längsschnitt	Interviews	-
OSER u.a. (1991)	Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Lernbedingungen	a) 192, b) 89 Lehrer und Lehrerinnen	a) Querschnitt b) Längsschnitt mit Intervention	a) Interviews b) Interviews und Fragebogen	Haupt-Kriterium: bevorzugte Entscheidungsformen (diskursiv vs. nichtdiskursiv)
PORTELE (1983)	Anforderungen, Orientierungen	48 Wissenschaftler der Fächer Politologie/Soziologie, Germanistik, Chemie, Elektrotechnik	Querschnitt	Expertenratings, Interviews	-
RAVEN (1989)	Sozialisations-, Lern- und Lehrprozesse	2 weibliche und 2 männliche Assistenzärzte einer Zahnklinik	Längsschnitt mit Intervention	Video- und Tonbandaufnahmen von Diskussionen medizinischer Dilemmata	Haupt-Kriterium: habitualisierte professionsspezifische Moral
Zum moralischen Denken, Handeln und Lernen in einfachen Berufen (= Abschnitt 2.3)					
BAITSCH (1985)	Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Lernbedingungen	8 Facharbeiter in einer Wurstfabrik	Längsschnitt mit Intervention	Arbeitsbeobachtungen, Interviews, Gruppendiskussionen, "subj. Tätigkeitsanalysen"	-
GERDS (1989)	Anforderungen, Orientierungen ^a , Lernbedingungen	78 Kraftfahrzeugmechaniker im zweiten und dritten Lehrjahr	Längsschnitt mit Intervention	schriftliche Befragung, Pro- und Contra-Diskussionen, Gruppendiskussionen	Kriterium: kritisches Technikerverständnis
GIEGEL, FRANK und BILLERBECK (1988)	Steuerungsmodi beruflicher Biographien ^a	80 ältere Arbeiter	Querschnitt	Interviews	drei der sechs gefundenen Modi sind moralisch akzentuiert
HEINE und MAUTZ (1988)	ökologische Orientierungen ^a	140 Chemie-Facharbeiter	Querschnitt	Interviews	-
HIGGINS und GORDON (1986)	Orientierungen, Arbeitsklimata	46 Beschäftigte in zwei selbstverwalteten arbeitereigenen Firmen	Querschnitt	Interviews	theor. und method. Ansatz originell, Empirie und Darstellung sehr mangelhaft
HOFF, LEMPERT und LAPPE (1991)	Anforderungen, Orientierungen, Handlungs- und Lernbedingungen	21 junge Metallfacharbeiter	Längsschnitt	Arbeitsbeobachtungen, Expertengespräche, Interviews	Kriterien: Moral- und Kontrollbewußtsein (als Grundlagen des Verantwortungsbewußtseins; vgl. HOFF 1990)
KLAGHOFER, OSER und SCHLÄFLI (1985)	Orientierungen, Lernbedingungen	587 männliche und weibliche Lehrlinge verschiedener Berufsgruppen und Lehrjahre	Querschnitt	schriftliche Befragung	vgl. auch LIND (1983)
KOHN und SCHOOLER (1983)	Anforderungen, Orientierungen ^a , Handlungs- und Lernbedingungen	a) 3101 b) 687 erwerbstätige Männer	a) Querschnitt b) Längsschnitt	Interviews	umfassende Studie über Arbeitserfahrungen und Persönlichkeitsentwicklung, die unter anderem Moral behandelt
NUNNER-WINKLER (1981)	moralische und berufsbezogene Orientierungen	112 männliche und weibliche Jugendliche zwischen 14 und 23 Jahren	Querschnitt	Interviews	untersucht: Berufswahl als Konsequenz moral. Orientierungen und als Determinante ihrer weiteren Entwicklung
SCHLÄFLI (1986)	Orientierungen, Lernbedingungen	71 Banklehrlinge aller drei Lehrjahre	Längsschnitt mit Intervention	Fragebogen, Interviews, Video- und Tonbandaufnahmen	vgl. auch OSER und ALTHOF (1986), OSER und SCHLÄFLI (1985, 1986)
WAGNER (1984)	Anforderungen, Orientierungen	62 angehende Facharbeiterinnen in gewerblich-technischen Berufen	überwiegend (n=39) nur Querschnitt zum Teil (n=23) auch Längsschnitt	Interviews, Gruppengespräche	moralische Kategorien wurden nicht erhebungssondern nur auswertungsleitend verwandt

^aDie hier erfaßten moralisch bedeutsamen Orientierungen wurden zwar nicht explizit in Anlehnung an KOHLBERGs Theorie moral-kognitiver Entwicklungsniveaus konzipiert; die statt dessen getroffenen Unterscheidungen lassen sich aber gleichwohl zu dieser Theorie in Beziehung setzen.

Literaturverzeichnis

- ABBOTT, A.: Professional ethics. *American Journal of Sociology*, 88, 5, 855-885 (1983).
- ADLER, T., H. BIEHLER-BAUDISCH und K. KUTT: Umweltschutz in der beruflichen Bildung. Manuskript, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990.
- ALCHIAN, A.A. und H. DEMSETZ: Production, information costs, and economic organization. *American Economic Review*, 62, 777-795 (1972).
- ALEXANDER, J.C.: The dialectic of individuation and domination. In: Max Weber, rationality and modernity, Hrsg. S. WHIMSTER, S. LASH. Unwin Hyman, Cambridge/Mass. 1987a. S. 185-206.
- ALEXANDER, J.C.: Fundamentale Zweideutigkeiten in Max Weber's Theorie der Rationalisierung: Warum erscheint Weber wie ein Marxist, obwohl er keiner ist? In: Marx oder Weber? Hrsg. St. BÖCKLER, J. WEISS. Westdeutscher Verlag, Opladen 1987b, S. 90-103.
- ALEXY, R.: Eine Theorie des praktischen Diskurses. In: Normenbegründung - Normendurchsetzung, Hrsg. W. OELMÜLLER. Schöningh, Paderborn 1978, S. 22-58.
- ALHEIT, P., u.a.: Bildung in der Arbeitsgesellschaft. Ergebnisse und Perspektiven des Forschungsschwerpunkts Arbeit und Bildung. Universität Bremen: FSP Arbeit und Bildung 1990. Bd. 13 und 14.
- ALLAIRE, Y. und M.E. FIRISOTU: Theories of organizational culture. *Organizational Studies* Nr. 3, 193 ff. (1984).
- ALTHOFF, H.: Das zunehmende Alter der Auszubildenden. Ursache und Auswirkungen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 15, 4, 119-123 (1986).
- ANSOFF, I.H.: *Strategic Management*. Wiley, New York 1979.
- APEL, K.O.: Intentions, conventions, and reference to things. In: *Meaning and understanding*, Hrsg. H. PARRET, J. YOUNG. De Gruyter, Berlin 1981, 79 ff.
- APEL, K.-O.: Diskursethik als Verantwortungsethik und das Problem der ökonomischen Rationalität. In: *Diskurs und Verantwortung. Das Problem des Übergangs zur postkonventionellen Moral*, K.-O. APEL. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1988a, 270-305.
- APEL, K.-O.: *Diskurs und Verantwortung. Das Problem des Übergangs zur postkonventionellen Moral*. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1988b.
- ARGYRIS, C.: *Increasing leadership effectiveness*. Wiley-Interscience, New York 1976.
- ARISTOTELES: *Nikomachische Ethik*. Um 330 v. Chr. (hier verwendet: die Ausgabe von Fischer, Frankfurt a.M. 1957).
- ARNOLD, R.: *Pädagogische Professionalisierung betrieblicher Bildungsarbeit. Explorative Studie zur Ermittlung weiterbildungsrelevanter Deutungsmuster des betrieblichen Bildungspersonals*. Lang, Frankfurt a.M. 1983.

- ARNOLD, R.: Unternehmenskultur-"Remythologisierung" betrieblicher Herrschaft oder "Wahrnehmung eines Ganzen"? Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 86, 6, 526-535 (1990).
- AXELROD, R.M.: Die Evolution der Kooperation. Oldenbourg, München 1988.
- AXMACHER, D.: Religion, Berufsethik und Mitarbeiterentwicklung. Vom Geist des Kapitalismus zur Unternehmenskultur. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 86, 2, 116-125 (1990).
- BAETHGE, M.: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. Soziale Welt, 42, 1, 6-19 (1991).
- BAETHGE, M., J. DENKINGER und U. KADRITZKE: Berufsethische Herausforderungen und politische Handlungsperspektiven hochqualifizierter Angestellter in der Industrie. SOFI-Mitteilungen Nr. 19, Januar 1992, 79-90.
- BAETHGE, M. und J. DENKINGER, unter Mitarbeit von U. KADRITZKE: Homo faber in Bedrängnis. Über den Zwiespalt von Naturwissenschaftlern und Ingenieuren zwischen betrieblicher Funktion, professionaler Kompetenz und öffentlichem Diskurs. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI). Göttingen o.J. (1991; hektographiertes Manuskript).
- BAETHGE, M. und H. OBERBECK: Zukunft der Angestellten: Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Campus, Frankfurt a.M. 1986.
- BAETHGE, M. u.a.: Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen. Leske & Budrich, Opladen 1988.
- BAHRDT, H.P.: Industriebürokratie. Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten. Enke, Stuttgart 1958.
- BAIER, K.: Der Standpunkt der Moral. Eine rationale Grundlegung der Ethik. Duisburg 1974.
- BAITSCH, C.: Kompetenzentwicklung und partizipative Arbeitsgestaltung. Eine hermeneutische Analyse bei Industriearbeitern in einer sich verändernden Arbeitssituation. Lang, Bern 1985.
- BAMMÉ, A.: Die Verantwortung des Technikers. Zur Grundlegung einer kleingruppenzentrierten Didaktik wissenschaftlicher Weiterbildung. In: Zur Entwicklung von akademischen Berufen, Studienmotivationen und Universitätsstudien. Untersuchungen - Überlegungen - Orientierungshilfen, Hrsg. M. SCHILLING, H. TURRINI. Kärntner Druck- und Verlagsgesellschaft, Klagenfurt 1990, 248-261.
- BARDMANN, T.M. und R. FRANZPÖTTER: Unternehmenskultur. Ein postmodernes Organisationskonzept? Soziale Welt, 41, 4, 424-440 (1990).
- BARNARD, Ch.I.: The functions of the executive. Harvard University Press, Cambridge/Mass. 1938.
- BAYLES, M.D.: Professional ethics. Wadsworth, Belmont/Cal. 1989².
- BEBEAU, M.J.: Teaching ethics in dentistry. Journal of Dental Education, 49, 236-243 (1985).

- BEBEAU, M.J., J.R. REST und C.M. YAMOR: Measuring dental students' ethical sensitivity. *Journal of Dental Education*, 49, 225-235 (1985).
- BECK, U.: *Risikogesellschaft*. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986.
- BECK, U.: *Gegengifte*. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1988.
- BECK, U., M. BRATER und H. DAHEIM: *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg 1980.
- BECKER, H.: Die verwaltete Schule. *Merkur*, 8, 12, 1155-1177 (1954).
- BENZ-OVERHAGE, K., u.a.: *Computergestützte Produktion. Fallstudien in ausgewählten Industriebetrieben*. Campus, Frankfurt a.M. 1983.
- BERGER, J.: Gibt es ein nachmoderners Gesellschaftsstadium? Marxismus und Modernisierungstheorie im Widerstreit. In: *Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren. Sonderband der Sozialen Welt*, Hrsg. J. BERGER. Otto Schwartz, Göttingen 1986, 79-96.
- BERGER, J.: Modernitätsbegriffe und Modernitätskritik in der Soziologie. *Soziale Welt*, 39, 224-236 (1988).
- BERGER, J.: Entdifferenzierung als Perspektive für Marktwirtschaften? In: *Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990*, Hrsg. W. ZAPF. Campus, Frankfurt a.M./New York 1991, 233-247.
- BERGER, J.: Der Konsensbedarf der Wirtschaft. In: *Kommunikation und Konsens*, Hrsg. H.J. GIEGEL. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1992.
- BERGER, U.: Grenzen und Funktionen des Wirtschaftlichkeitsprinzips in privaten Organisationen. In: *Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien*, Hrsg. FSP "Zukunft der Arbeit" an der Universität Bielefeld. Arbeitsbericht Nr. 23, 1987.
- BERGMANN, J. u.a.: *Rationalisierung, Technisierung und Kontrolle des Arbeitsprozesses*. Campus, Frankfurt a.M. 1986.
- BILLERBECK, U. und H.-J. GIEGEL: Arbeiteridentität. In: *Arbeit und Subjektivität*, Hrsg. R. SCHMIEDE. Informationszentrum Sozialwissenschaften 1988, 272-308.
- BIRKE, M. und M. SCHWARZ: *Neue Techniken - neue Arbeitspolitik? Neuansätze, betriebliche Interessenvertretung bei der Gestaltung von Arbeit und Technik*. Campus, Frankfurt a.M. 1989.
- BIRKE, M. und M. SCHWARZ: *Betrieb als arbeitspolitische Arena der Arbeits- und Technikgestaltung*. *Soziale Welt*, 41, 2, 167-182 (1990).
- BLANKE, Th.: Lernprozesse im Recht: Von der Ökologie der Moral zur Moral der Ökologie. In: *Umweltschutz zwischen Staat und Markt*, Hrsg. H. DONNER, G. MAGOULAS, J. SIMON, R. WOLF. Nomos, Baden-Baden 1989, 183-292.
- BLANKE, Th.: Zur Aktualität des Risikobegriffs. *Leviathan*, 18, 1, 134-143 (1990).
- BLASI, A.: Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature. *Psychological Bulletin*, 88, 1, 1-45 (1980).

- BLATT, M. und L.E. KOHLBERG: The effects of classroom moral discussion upon children's level of moral judgment. *Journal of Moral Education*, 4, 2, 129-161 (1975).
- BLAU, P.M. und W.R. SCOTT: *Formal organizations: A comparative approach*. Routledge & Kegan Paul, San Francisco 1964.
- BLAUNER, R.: *Alienation and freedom. The factory worker and his industry*. Chicago University Press, Chicago 1964.
- BLOSSFELD, H.P.: Berufseintritt und Berufsverlauf. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 18, 2, 177-197 (1985).
- BOWIE, N.: *Business ethics*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1982.
- BRAGINSKY, D.D. und B.M. BRAGINSKY: Arbeitslose: Menschen ohne Vertrauen in sich und das System. *Psychologie heute*, 2, 11, 22-28 (1975).
- BRAVERMAN, H.: *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. The Monthly Review Press, London 1974.
- BRAVERMAN, H.: *Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß*. Campus, Frankfurt a.M. 1977.
- BRIGHT, J.R.: Does automation raise skill requirements? *Harvard Business Review*, 36, 85-98 (1958).
- BROCK, D.: *Der schwierige Weg in die Moderne. Zur Entwicklung der Lebensführung und des gesellschaftlichen Bewußtseins der Arbeiter von 1850 bis 1980*. Habilitationsschrift Frankfurt a.M. 1988.
- BROCK, D.: Die Risikogesellschaft und das Risiko soziologischer Zuspitzung. *Zeitschrift für Soziologie*, 20, 1, 12-24 (1991).
- BUCHANAN, J.M.: *The limits of liberty: Between anarchy and leviathan*. University of Chicago Press, Chicago, London 1975.
- BUCHANAN, J.M.: *Die Grenzen der Freiheit*. Mohr, Tübingen 1977.
- BUNGARD, W.: Führung im Lichte veränderter Mitarbeiterqualifikation. In: *Führung im Wandel*, Hrsg. G. WIENDIECK, G. WISWEDE. Enke, Stuttgart 1990, 197-230.
- BURAWOY, M.: Toward a Marxist theory of the labor process: Braverman and beyond. *Politics and Society*, 8, 247-312 (1978).
- BURAWOY, M.: *Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*. University of Chicago Press, Chicago 1979.
- BURAWOY, M.: Between the labor process and the state: The changing face of factory regimes under advanced capitalism. *American Sociological Review*, 48, 587-605 (1983).
- BURAWOY, M.: *The politics of production*. Verso, London 1985.
- BURGER, R.: Lob der Niedertracht - Probleme mit der Universalethik von Habermas und Apel. *Leviathan*, 16, 443-456 (1988).

- BURKART, G.: Strukturprobleme universitärer Sozialisation. Eine Fallrekonstruktion am Beispiel des Medizinstudiums. Dissertation, Universität Frankfurt a.M. 1980.
- CANDEE, D. und L.E. KOHLBERG: Moral judgment and moral action. A reanalysis of Haan, Smith and Block's (1968) free speech movement data. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 3, 554-564 (1987).
- CARR-SAUNDERS, A.M. und P.A. WILSON: *The professions*. Case, London 1964.
- CLAUSEN, L.: *Produktive Arbeit, destruktive Arbeit. Soziologische Grundlagen*. Berlin 1988.
- COASE, R.H.: The nature of the firm. *Economica N.S.*, 10, 16, 386-405 (1937).
- COASE, R.H.: The problem of social cost. *Journal of Law and Economics*. 3, 1-44 (1960).
- COLBY, A., L.E. KOHLBERG u.a.: *The measurement of moral judgment*. Bd. I und II. Cambridge University Press, Cambridge/Mass. 1987.
- COLEMAN, J.S.: *Die asymmetrische Gesellschaft*. Beltz, Weinheim 1986.
- COLEMAN, J.S.: *Foundations of social theory*. Harvard University Press, Cambridge/Mass. 1990.
- COLEMAN, J.W.: *The criminal elite. The sociology of white collar crime*. St. Martin's Press, New York 1985.
- CORBIN, J. und A. STRAUSS: Grounded theory research: Procedures, canons and evaluative criteria. *Zeitschrift für Soziologie*, 19, 6, 418-427 (1990)
- CROZIER, M. und E. FRIEDBERG: *Macht und Organisation*. Athenäum, Königstein/Ts. 1979.
- DAELE, W. van den: Technische Dynamik und gesellschaftliche Moral. Zur soziologischen Bedeutung der Gentechnologie. *Soziale Welt*, 37, 2/3, 149-172 (1986).
- DAHRENDORF, R.: *Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle*. Westdeutscher Verlag, Köln, Opladen 1959.
- DEAL, T. und A. KENNEDY: *Unternehmenserfolg durch Unternehmenskultur*. Rentrop, Bonn-Bad Godesberg 1987.
- DEGEN, U., B. SEYFRIED, und P. WORDELMANN (Hrsg.): *Qualitätsverbesserungen in der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Fragen und Antworten. Ein Reader mit Beiträgen aus Wirtschaft und Wissenschaft*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1991.
- DEHNBOSTEL, P.: *Dezentrales Lernen in Modellversuchen*. In: *Dezentrales und erfahrungsorientiertes Lernen im Betrieb*, Hrsg. P. DEHNBOSTEL, S. PETERS. Leuchtturm-Verlag, Alsbach/Bergstr. 1991.
- DEMSETZ, H.: Toward a theory of property rights. *American Economic Review*, 57, 347-359 (1967).
- DERRY, R.: *Moral reasoning in work-related conflicts*. In: *Research in corporate social performance and policy*, Bd. 9, Hrsg. L. PRESTON. JAI Press, Greenwich/CT 1987, 25-49.

- Deutsche Forschungsgemeinschaft: Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Denkschrift. VCH, Weinheim 1990.
- DEUTSCHMANN, Ch.: Der "Betriebsclan". Der japanische Organisationstypus als Herausforderung an die soziologische Modernisierungstheorie. *Soziale Welt*, 38, 133-147 (1987).
- DEUTSCHMANN, Ch.: Der "Clan" als Unternehmensmodell der Zukunft? *Leviathan*, 17, 85-107 (1989a).
- DEUTSCHMANN, Ch.: Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller "Imperialismus" des Management. *Soziale Welt*, 40, 3, 374-396 (1989b).
- DINGWALL, R. und Ph. LEWIS (Hrsg.): *The sociology of the professions. Lawyers, doctors and others.* Macmillan Press, London 1983.
- DÖBERT, R.: Horizonte der an Kohlberg orientierten Moralforschung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 33, 4, 491-511 (1987).
- DÖBERT, R.: Max Webers Handlungstheorie und die Ebenen des Rationalitätskomplexes. In: *Max Weber heute*, Hrsg. J. WEISS. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1989, 210-249.
- DÖBERT, R. und G. NUNNER-WINKLER: *Adoleszenzkrise und Identitätsbildung. Psychische und soziale Aspekte des Jugendalters in modernen Gesellschaften.* Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1975.
- DOHSE, K.: Taylorismus, Technik, Hierarchie. - Kontroversen der "amerikanischen und britischen Labour Process Debate", In: *Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren*, Hrsg. H. ABROMEIT, B. BLANKE, *Leviathan-Sonderheft 8*, 1987, 213-230.
- DOHSE, K., U. JÜRGENS und Th. MALSCH: *Fertigungsnahe Selbstregulierung oder zentrale Kontrolle.* In: *Arbeit und Politik*, Hrsg. F. NASCHOLD. Campus, Frankfurt a.M. 1985, 49-89.
- DOMBOIS, R.: *Die betriebliche Normenstruktur.* In: *Statussicherung im Industriebetrieb. Alternative Regelungssätze im Vergleich*, Hrsg. K. DOHSE, U. JÜRGENS, H. ROSSIG. Campus, Frankfurt a.M. 1982.
- DONALDSON, Th.: *Corporations and morality.* Prentice-Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1982.
- DOUGLAS, M.: *Purity and danger. An analysis of concepts of pollution and taboo.* Routledge & Kegan Paul, London 1966.
- DOUGLAS, M.: *Pollution.* In: *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Hrsg. David L. Sills, Bd. 12. Macmillan, New York 1968, 336-342.
- DOUGLAS, M.: *Reinheit und Gefährdung. Eine Studie zu Vorstellungen von Verunreinigung und Tabu.* Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1987.
- DOUGLAS, M. und A. WILDAVSKY: *Risk and culture. An essay on the selection of technological and environmental dangers.* University of California Press, Berkely, Los Angeles 1982.

- DROSS, C. und W. LEMPert: Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit 1977-1988. Ein Literaturbericht. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Materialien aus der Bildungsforschung, Nr. 34), Berlin 1988.
- DUBIN, R.: Industrial worker's worlds. A study of the 'central life interests' of industrial workers. *Social Problems*, 3, 3, 131-142 (1956).
- DÜRR, W.: Unternehmenskultur und Selbstorganisation. In: Strategie, Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung, Hrsg. H. MERKENS, F. SCHMIDT, W. DÜRR. Burgbücherei Schneider, Baltmannsweiler 1990, 81-96.
- DURKHEIM, E.: Professional ethics and civic morals. Routledge & Kegan Paul, London 1957 (französische Erstausgabe: Istanbul: Juristische Fakultät der Universität 1950).
- EDELSTEIN, W.: Moralische Intervention in der Schule. Skeptische Überlegungen. In: Transformation und Entwicklung, Hrsg. F. OSER, R. FATKE, O. HÖFFE. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986, 327-349.
- EDER, K.: Geschichte als Lernprozeß? Zur Pathogenese politischer Modernität in Deutschland. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1985.
- EDER, K. und G. MUTZ: Arbeitslos oder lose Arbeit. Wandel im Berufsverständnis. *Forschung - Mitteilungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)* 1, 25-26 (1990).
- EDWARDS, R.C.: Alienation and inequality: Capitalist relations of production in a bureaucratic enterprise. Unpublished doctoral dissertation, Harvard University, Cambridge/Mass. 1972.
- EDWARDS, R.C.: Contested terrain. The transformation of the workplace in the twentieth century. Basic Books, New York 1979.
- EDWARDS, R.C.: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß. Campus, Frankfurt a.M. 1985.
- EKARDT, H.-P.: Strukturen und Dynamik bautechnischer Infrastruktur. Eine Strukturbeschreibung in der Perspektive problemlösender Ingenieurarbeit. Manuskript Kassel 1991.
- EKARDT, H.-P.: Rationalität des Ingenieurhandelns - Ziele und Arbeitsvorhaben der Forschungsgruppe. O.O.o.J. (hektographiertes Manuskript).
- EKARDT, H.-P., H. HENGSTENBERG und R. LÖFFLER: Subjektivität und Stofflichkeit des Arbeitsprozesses. In: Arbeit und Subjektivität, Hrsg. R. SCHMIEDE. Informationszentrum Sozialwissenschaften, Bonn 1988.
- EKARDT, H.-P., H. HENGSTENBERG und R. LÖFFLER: Arbeitssituationen von Firmenbauleitern. Handlungsanalysen auf dem Hintergrund betrieblicher Strategien in der Bauwirtschaft. Forschungsbericht. Band 2: Bauleiterarbeit in theoretischer Perspektive. Gesamthochschule - Universität Kassel 1990.
- EKARDT, H.-P. und R. LÖFFLER: Die gesellschaftliche Verantwortung der Bauingenieure. Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Gesamthochschule, Kassel 1988.

- EKARDT, H.-P. und R. LÖFFLER: *Organisation der Arbeit - Organisation der Produktion. Überlegungen zur erforderlichen Struktur von Ethik- Codices aus arbeitssoziologischer Perspektive.* Kassel 1989 (hektographiertes Manuskript).
- EKARDT, H.-P. und R. LÖFFLER: *Regulierungsfunktionen technischer Normen in der Praxis der Bauingenieure.* Manuskript o.O.o.J.
- ELSTER, J.: Risk, uncertainty, and nuclear power. *Social Science Information*, 18, 371-400 (1979).
- ELSTER, J.: *Making sense of Marx.* University Press, Cambridge 1985.
- ELSTER, J.: *Subversion der Rationalität.* Campus, Frankfurt a.M. 1987.
- ELSTER, J.: *The Cement of society. Studies in rationality and social change.* Cambridge University Press, Cambridge/Mass. 1989a.
- ELSTER, J.: *Nuts and bolts for the social sciences.* Cambridge University Press, Cambridge/Mass. 1989b.
- ELSTER, J.: *Solomonic judgements: Studies in the limitations of rationality.* Cambridge University Press, Cambridge/Mass. 1989c.
- ELWERT, G.: Märkte, Käuflichkeit und Moralökonomie. In: *Soziologie und gesellschaftliche Entwicklung. Verhandlungen des 22. Deutschen Soziologentages in Dortmund 1984*, Hrsg. B. LUTZ. Campus, Frankfurt a.M. 1985, 509-519.
- ENDERLE, G.: Zum Zusammenhang von Wirtschaftsethik, Unternehmensethik und Führungsethik. In: *Unternehmensethik*, Hrsg. H. STEINMANN, A. LÖHR. Poeschel, Stuttgart 1989, 163-177.
- ENGLISH, H.B. und A.C. ENGLISH: *A comprehensive dictionary of psychological and psychoanalytical terms.* Longman, London 1974.
- ESSER, H.: "Habits", "Frames" und "Rational Choice" - Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl (am Beispiel der Erklärung des Befragtenverhaltens). *Zeitschrift für Soziologie*. 19, 4, 231-247 (1990).
- ESSER, H.: Die Rationalität des Alltagshandelns - Eine Rekonstruktion der Handlungstheorie von Alfred Schütz. *Zeitschrift für Soziologie*, 20, 6, 430-445 (1991).
- ESWEIN, M.: Geschichtliche Entwicklung und gegenwärtige Situation der innerbetrieblichen Gemeinschaftserziehung in Japan. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 86, 7, 594-607 (1990).
- ETZIONI, A.: *A comparative analysis of complex organisations. On power, involvement and their correlates.* The Free Press of Glencoe, New York 1961.
- ETZIONI, A.: *The moral dimension. Toward a new economics.* The Free Press, New York 1988.
- EVERS, A.: Risiko und Individualisierung. Was in Ulrich Becks "Risikogesellschaft" unbegriffen bleibt. *Kommune* Nr. 6, 33-38. (1989).

- EVERS, A. und H. NOWOTNY: Über den Umgang mit Unsicherheit. Die Entdeckung der Gestaltbarkeit von Gesellschaft. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1987.
- EWALD, F.: L'état providence. Grassert, Paris 1986.
- EWALD, F.: Die Versicherungs-Gesellschaft. Kritische Justiz, H. 4, 385 ff. (1989).
- FISCHER, H.-P.: Projektausbildung radikal? Zum Lernen durch Projekte im Werk Gaggenau der Mercedes-Benz AG. Grundannahmen, Konzepte, Ausführungsformen. In: Betriebliches Bildungswesen der Mercedes-Benz A.G., Gaggenau: Im 70. Jahr. Spiegelungen einer werksspezifischen Bereichskultur. o.J., 195-206.
- FLECKER, J. und A. VOLST: Kontrolle der Kontrolle. Formen und Folgen der Steuerung betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 13, 2, 83-95 (1988).
- FOERSTER, H.v.: Erkenntnistheorien und Selbstorganisation. In: Der Diskurs des radikalen Konstruktivismus, Hrsg. S.J. Schmidt. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1987, 133-158.
- FOX, A.: Beyond contract. Work, power and trust relations. Faber & Faber, London 1974.
- FREEMAN, R.E. und D.R. GILBERT: Unternehmensstrategie, Ethik und persönliche Verantwortung. Campus, Frankfurt a.M. 1991.
- FREIDSON, E.: Professional powers. A study of the institutionalization of formal knowledge. University of Chicago Press, Chicago 1986.
- FRENCH, P.A.: The corporation as a moral person. American Philosophical Quarterly, July, 207-215 (1979).
- FRENCH, P.A.: Collective and corporate responsibility. Columbia University Press, New York 1984.
- FREY, B.S.: Umweltökonomie. In: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften, Bd. 8. Westdeutscher Verlag, Opladen 1980, 47-58.
- FRIEDMAN, A.: Industry and labour. Macmillan Press, London 1977.
- FRIEDMAN, A.: Managementstrategien und Technologie: Auf dem Weg zu einer komplexen Theorie des Arbeitsprozesses. In: Managementstrategien und Kontrolle, Hrsg. F. HILDEBRANDT, R. SELTZ. edition sigma, Berlin 1987, 99-131.
- FRIEDMAN, M.: The social responsibility of business. In: Ethical theory and business, Hrsg. T.L. BEAUCHAMP, N.E. BOWIE. Prentice Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1979, 136-138.
- DeGEORGE, R.T.: Business ethics. Macmillan, New York 1986².
- GERDS, P.: Symbolisierungsfähigkeit und technische Bildung. Die Eliminierung präsentativer Symbole aus der technischen Bildung. Ein Beitrag zur Diskussion um das Bildungsziel "Befähigung zur Technikgestaltung". Universität Bremen 1989.
- GERT, B.: Die moralischen Regeln. Eine neue rationale Begründung der Moral. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1983.

- GERUM, E.: Unternehmensverfassung und Theorie der Verfügungsrechte. In: Betriebswirtschaftslehre und Theorie der Verfügungsrechte, Hrsg. D. BUDÄUS, E. GERUM, G. ZIMMERMANN. Gabler, Wiesbaden 1988, 23-45.
- GERUM, E.: Neoinstitutionalismus, Unternehmensverfassung und Unternehmensethik. In: Ethische Grundlagen der Ökonomie, Hrsg. B. BIERVERT, M. HELD. Campus, Frankfurt a.M. 1989a, 134-155.
- GERUM, E.: Unternehmensethik und Unternehmensverfassung. In: Unternehmensethik, Hrsg. H. STEINMANN, A. LÖHR. Poeschel, Stuttgart 1989b, 131-142.
- GESER, H.: Interorganisationelle Normkulturen. In: Kultur und Gesellschaft. Verhandlungen des 24. Deutschen Soziologentages, des 11. Österreichischen Soziologentages und des 8. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Zürich 1988, Hrsg. M. HALLER, H.-J. HOFFMANN-NOWOTNY, W. ZAPF. Campus, Frankfurt a.M./New York 1989, 211-223.
- GESER, H.: Organisationen als soziale Akteure. Zeitschrift für Soziologie, 19, 6, 401-417 (1990).
- GIBBS, J.C. und K.F. WIDAMAN: Social intelligence. Measuring the development of socio-moral reflection. Prentice-Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1982.
- GIEGEL, H.-J.: Konventionelle und reflexive Steuerung der Biographie. In: Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende, Hrsg. H.-G. BROSE, B. HILDENBRANDT. Leske & Budrich, Opladen 1988, 211-241.
- GIEGEL, H.-J.: Distinktionsstrategie oder Verstrickung in die Paradoxien gesellschaftlicher Umstrukturierung? Die Stellung der neuen sozialen Bewegungen im Raum der Klassenbeziehungen. In: Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis, Hrsg. K. EDER. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1989, 143-187.
- GIEGEL, H.-J.: Biographie und politische Deutungsmuster von Mitgliedern neuer sozialer Bewegungen. Marburg o.J. (hektographiertes Manuskript).
- GIEGEL, H.-J., G. FRANK und U. BILLERBECK: Industriearbeit und Selbstbehauptung. Berufsbiographische Orientierungen und Gesundheitsverhalten in gefährdeten Lebensverhältnissen. Leske und Budrich, Opladen 1988.
- GILLIGAN, C.: In a different voice: Women's conceptions of self and morality. Harvard Educational Review, 47, 4, 481-517 (1977).
- GILLIGAN, C.: Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau. Piper, München 1985².
- GILLIGAN, C. und J.M. MURPHY: Development from adolescence to adulthood. The philosopher and the dilemma of the fact. New Directions for Child Development, 39, 5, 85-99 (1979).
- GOLDTHORPE, J. u.a.: The affluent worker. Industrial attitudes and behavior. Cambridge University Press, Cambridge, London 1968.
- GOODPASTER, K.E.: Morality and organizations. In: Ethical issues in business. A philosophical approach, Hrsg. T. DONALDSON, P.H. WERHANE. Prentice Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1979, 114-122.

- GOODPASTER, K.E. und J.B. MATTHEWS: Can a corporation have a conscience? *Harvard Business Review*, January-February 1982, 132-141.
- GORDON, L.: The soul of the citizen: Max Weber and Michael Foucault on rationality and government. In: Max Weber, rationality and modernity, Hrsg. S. WHIMSTER, S. LASH. Unwin Hyman, Cambridge/Mass. 1987. S. 293-316.
- GREENBERGER, E. und L. STEINBERG: When teenagers work. The psychological and social costs of adolescent employment. Basic Books, New York 1986.
- HAAN, N.: A manual for interpersonal morality. Institute of Human Development of California, University of California, Berkeley/Cal. 1977 (hektographiertes Manuskript).
- HAAN, N.: Two moralities in action contexts: Relationships to thought, ego regulation, and development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 3, 286-305 (1978).
- HABERMAS, J.: Kritische und konservative Aufgaben der Soziologie. In: Theorie und Praxis. Sozialphilosophische Studien, J. HABERMAS. Luchterhand, Neuwied 1963, 215-230.
- HABERMAS, J.: Vorbereitende Bemerkungen zu einer Theorie der kommunikativen Kompetenz. In: Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie. Was leistet die Systemforschung? J. HABERMAS, N. LUHMANN. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1971, 101-141.
- HABERMAS, J.: Theorie des kommunikativen Handelns. 2 Bände. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1981.
- HABERMAS, J.: Moralbewußtsein und kommunikatives Handeln. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1983.
- HABERMAS, J.: Moral und Sittlichkeit. Hegels Kantkritik im Lichte der Diskursethik. *Merkur*, 39, 12, 1041-1052 (1985).
- HABERMAS, J.: Entgegnung. In: Kommunikatives Handeln. Beiträge zu Jürgen Habermas' Theorie des kommunikativen Handelns, Hrsg. A. HONNETH, H. JOAS. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986, 327-405.
- HABERMAS, J.: Individuierung durch Vergesellschaftung. Zu G.H. Meads Theorie der Subjektivität. In: Nachmetaphysisches Denken. Philosophische Aufsätze, J. HABERMAS. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1988², 187-241.
- HAMILTON, S.F.: Apprenticeship for adulthood. Preparing youth for the future. The Free Press, New York 1990.
- HARBORDT, S.: Was berufstätige Jugendliche aus Alltagskonflikten lernen. *Die berufsbildende Schule*, 37, 12, 718-729 (1985).
- HARTMANN, H.: Arbeit, Beruf, Profession. *Soziale Welt*, 19, 3/4, 193-216 (1968).
- HAYEK, F.A. v.: Die Verfassung der Freiheit. Mohr, Tübingen 1971.
- HECHTER, M.: When actors comply. Monitoring costs and the production of social order. *Acta Sociologica* 27, 161-183 (1984).

- HEGNER, K., E. LIPPERT und R. WAKENHUT: *Selektion oder Sozialisation. Zur Entwicklung des politischen und moralischen Bewußtseins in der Bundeswehr*. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, München 1983.
- HEIDEGGER, G., u.a.: *Berufsbilder 2000. Soziale Gestaltung von Arbeit, Technik und Bildung*. Westdeutscher Verlag, Opladen 1991.
- HEINE, H.: *Technisch-industrielle Kompetenz und Umweltproblem. Erste Orientierungen aus einem laufenden Forschungsvorhaben*. SOFI-Mitteilungen Nr. 17, Dezember 1989, 19-30.
- HEINE, H. und R. MAUTZ: *Haben Industriearbeiter besondere Probleme mit dem Umweltthema?* *Soziale Welt*, 39, 2, 123-143 (1988).
- HEINE, H. und R. MAUTZ: *Industriearbeiter contra Umweltschutz?* Campus, Frankfurt a.M. 1989.
- HEINZ, W.R.: *Selbstsozialisation und Arbeitsmarkt. Jugendliche zwischen Modernisierungsversprechungen und Beschäftigungsrisiken*. *Das Argument*, 30, 2, 198-207 (1988).
- HEINZ, W.R., H. KRÜGER u.a.: *"Hauptsache eine Lehrstelle". Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarkts*. Beltz, Weinheim 1985.
- HEJL, P.M.: *Konstruktion der sozialen Konstruktion: Grundlinien einer konstruktivistischen Sozialtheorie*. In: *Der Diskurs des radikalen Konstruktivismus*. Suhrkamp, Frankfurt a. M. 1987, 303-339.
- HENNESSEY, J.W. und B. GERT: *Moral rules and moral ideals: A usefull distinction in business and professional practice*. *Journal of Business Ethics*, 4, 105-115 (1985).
- HERRMANN, U.: *Vom Bildungsauftrag beruflicher Bildung*. In: *Arbeit und Ausbildung, Wissenschaft und Politik*. Festschrift für Karlwilhelm Stratmann, Hrsg. K. HARNEY, G. PÄTZOLD. Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, Frankfurt a.M. 1990, 47-55.
- HESSE, H.A.: *Berufe im Wandel. Ein Beitrag zur Soziologie des Berufs, der Berufspolitik und des Berufsrechts*. Enke, Stuttgart 1972².
- HESSE, H.A.: *Der Experte als Laie: eine berufssoziologische Analyse mit einem ausbildungspolitischen Ausklang*. Beitrag zur Festschrift für Chr. v. Ferber. Hannover 1990 (hektographiertes Manuskript).
- HIGGINS, A. und F.M. GORDON: *Arbeitsklima und soziomoralische Entwicklung in zwei arbeitereigenen und selbstverwalteten Betrieben*. In: *Transformation und Entwicklung. Grundlagen der Moralbeziehung*, Hrsg. F. OSER, R. FATKE, O. HÖFFE. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986, 252-296.
- HILDEBRANDT, E.: *Mit Sinn zum Gewinn. Ethik und Industriearbeit heute*. In: *Wirtschaftsethik und ökologische Wirtschaftsordnung*, Hrsg. E.K. SEIFERT, R. PFRIEM. Haupt, Bern 1989, 199-211.
- HILDEBRANDT, E. und R. SELTZ: *Managementstrategien und Kontrolle: Eine Einführung in die Labour Process Debate*. Wissenschaftszentrum Berlin/edition sigma, Berlin 1987.

- HILDEBRANDT, E. und R. SELTZ: Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle? Die Einführung computergestützter Produktionsplanungs- und -steuerungssysteme im bundesdeutschen Maschinenbau. edition sigma, Berlin 1989.
- HOBBS, Th.: Leviathan, or the matter, forme and power of a commonwealth ecclesiasticall and civil. Oxford 1651 (hier verwendet: die Ausgabe von Clarendon Press, Oxford 1946).
- HOFF, E.-H.: Kontrolle und Moral. Problematische Arbeitsprodukte im Urteil von Arbeitern. In: Das Bild der Arbeit. Festschrift für Eberhard Ulich zum 60. Geburtstag, Hrsg. F. FREI, I. UDRIS. Huber, Bern 1990, 91-106.
- HOFF, E.-H.: Versuch einer Konzeption unterschiedlicher Formen von Umweltbewußtsein. Berlin 1991 (hektographierte Skizze).
- HOFF, E.-H., und H.-U. HOHNER: Methoden zur Erfassung des Kontrollbewußtseins. Materialien aus der Bildungsforschung, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1992.
- HOFF, E.-H., L. LAPPE und W. LEMPert: Methoden zur Untersuchung der Sozialisation junger Facharbeiter. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 24), Berlin 1983.
- HOFF, E.-H., W. LEMPert und L. LAPPE: Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Eine Längsschnittstudie. Huber, Bern 1991.
- HOFFMANN, R.-W.: Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Campus, Frankfurt a.M. 1981.
- HOFSTEDE, G.: Culture's consequences: International differences in work-related conflicts. Sage, Beverly Hills 1980.
- HOHL, E.K. und Th. KNICKER: Die Führungskraft als Spielmacher. Personalentwicklung bei BMW. Systematisches Einbeziehen von Macht in die Managementforschung. Harvard Manager, 3, 83-90 (1987).
- HOLLEIS, W.: Unternehmenskultur und moderne Psyche. Campus, Frankfurt a.M. 1987.
- HOLLING, E. und P. KEMPIN: Identität, Geist und Maschine. Auf dem Weg zur technologischen Zivilisation. Rowohlt, Reinbek 1989.
- HONNETH, A.: Work and instrumental action. New German Critique 26, 31-54 (1982).
- HONNETH, A.: Kritik der Macht. Reflexionsstufen einer kritischen Gesellschaftstheorie. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1985.
- HONNETH, A.: Integrität und Mißachtung. Grundmotive einer Moral der Anerkennung. Merkur, 44, 1043-1054 (1990).
- HONNETH, A. und H. JOAS: Kommunikatives Handeln. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986.
- HOPF, Ch.: Fragen der Erklärung und Prognose in qualitativen Untersuchungen. Dargestellt am Beispiel der "Arbeitslosen von Marienthal". In: Soziologie und gesellschaftliche Entwicklung. Verhandlungen des 22. deutschen Soziologentages in Dortmund, Hrsg. B. LUTZ. Campus, Frankfurt a.M. 1985, 303-316.

- HORKHEIMER, M.: Materialismus und Moral. In: Kritische Theorie. Bd. I, Hrsg. M. HORKHEIMER. Fischer, Frankfurt a.M. 1968 (zuerst veröffentlicht in: Zeitschrift für Sozialforschung, 2, 1, (1933)).
- HOSMER, L.: The institutionalization of unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 6, 439-447 (1987).
- IJZENDOORN, M.H. van: Moralität und politisches Bewußtsein. Eine Untersuchung zur politischen Sozialisation. Beltz, Weinheim 1980.
- INGLEHART, R.: The silent revolution. Princeton University Press, Princeton/N.J. 1977.
- INGLEHART, R.: Kultureller Umbruch. Campus, Frankfurt a.M. 1989.
- JACKALL, R.: Moral mazes: the world of corporate managers. Oxford University Press, New York 1988.
- JACKALL, R.: Ein moralisches Labyrinth: Manager in der verwalteten Welt. Harvard Manager: Unternehmensethik. *Manager Magazin*, Hamburg o.J. (1989?), 50-60.
- JAHODA, M., P.E. LAZARFELD und H. ZEISEL: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Hirzel, Leipzig 1933 (hier verwendet: die Ausgabe von Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1975).
- JONAS, H.: Das Prinzip Verantwortung. Versuch einer Ethik für die technologische Zivilisation. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1984.
- JÜRGENS, U., Th. MALSCH und K. DOHSE: Moderne Zeiten in der Automobilfabrik. Strategien der Produktionsmodernisierung im Länder- und Konzernvergleich. Springer, Berlin 1989.
- JÜRGENS, U., und F. NASCHOLD (Hrsg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. *Leviathan*, Sonderheft 5 (1983).
- JUNGK, D.: Berufliche Umweltbildung: Herausforderung und Chance für die Berufspädagogik. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, (19), 6, 26-30 (1990).
- KADE, J.: Die Personalbeurteilung - eine pädagogische Situation? *Die deutsche Berufs- und Fachschule*, 75, 1, 24-38 (1979).
- KÄRTNER, G., H.R. LEU und P. WAHLER: Die Entwicklung gesellschaftlich-politischer Handlungsfähigkeit in der Berufsausbildung. Bericht aus einer laufenden Längsschnittuntersuchung. *Soziale Welt*, 32, 1, 57-85 (1981).
- KANT, I.: Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. Hartknoch, Riga 1786² (hier verwendet: die Ausgabe von Reclam, Stuttgart 1984).
- KANT, I.: Kritik der reinen Vernunft. Hartknoch, Riga 1787² (hier verwendet: die Ausgabe von Meiner, Hamburg 1956).
- KAUFMANN, F.-X.: Über die soziale Funktion von Verantwortung und Verantwortlichkeit. In: *Verantwortlichkeit und Recht*, Hrsg. E.-J. LAMPE. Westdeutscher Verlag, Opladen 1989, 204-228.

- KAUFMANN, F.-X., W. KERBER und P.M. ZULEHNER: Ethos und Religion bei Führungskräften. Eine Studie im Auftrag des Arbeitskreises für Führungskräfte in der Wirtschaft. Kindt, München 1986.
- KERN, H. und M. SCHUMANN: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M. 1970.
- KERN, H. und M. SCHUMANN: Das Ende der Arbeitsteilung; Rationalisierung in der industriellen Produktion. Beck, München 1984.
- KETS de VRIES, M.F.R. und D. MILLER: Personality, culture, and organization. *Academy of Management Review*, 11, 2, 266-279 (1986).
- KIESER, A. und H. KUBICEK: Organisation. De Gruyter, Berlin - New York 1983.
- KILMANN, R., u.a. (Hrsg.): Gaining control of the corporate culture. Jossey-Bass, San Francisco 1985.
- KLAGES, H.: Wertorientierungen im Wandel: Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen. Campus, Frankfurt a.M. 1984.
- KLAGHOFER, R., F. OSER und A. SCHLÄFLI: Eine Querschnitterhebung zur Sozial- und Moralkompetenz von Lehrlingen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 81, 14-24 (1985).
- KNIGHTS, D., H. WILLMOTT und D. COLLINSON (Hrsg.): Job redesign. Critical perspectives on the labour process. Gower, Brookfield, Vt. 1985.
- KOHLBERG, L.E.: Moral stages and moralization. In: Moral development and behavior. Theory, research, and social issues, Hrsg. T. LICKONA, G. GEIS, L.E. KOHLBERG. Rinehart & Winston, New York 1976, 31-53.
- KOHLBERG, L.E.: Essays on moral development. Bd. I: The philosophy of moral development. Harper & Row, San Francisco 1981a.
- KOHLBERG, L.E.: The meaning and measurement of moral development. Clark University, Worcester/Mass. 1981b.
- KOHLBERG, L.E.: Essays on moral development. Bd. II: The psychology of moral development. The nature and validity of moral stages. Harper & Row, San Francisco 1984.
- KOHLBERG, L.E. und A. HIGGINS: Continuities and discontinuities in childhood and adult development revisited - again. In: The psychology of moral development. The nature and validity of moral stages, L.E. KOHLBERG. Harper & Row, San Francisco 1984, 426-497.
- KOHLI, M.: Moralökonomie und Generationenvertrag. In: Kultur und Gesellschaft. Verhandlungen des 24. Deutschen Soziologentages, des 11. Österreichischen Soziologentages und des 8. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Zürich 1988, Hrsg. M. HALLER, H.-J. HOFFMANN-NOWOTNY, W. ZAPF. Campus, Frankfurt a.M. 1989, 532-555.

- KOHN, M.L.: Bureaucratic man. A portrait and an interpretation. *American Sociological Review*, 36, 461-474 (1971).
- KOHN, M.L. und C. SCHOOLER: *Work and personality. An inquiry into the impact of social stratification.* Ablex, Norwood/N.Y. 1983.
- KORING, B.: Richtungen der Erziehungswissenschaft unter professionstheoretischem Aspekt. Von der geisteswissenschaftlichen Pädagogik zur kritischen Erziehungswissenschaft. *Zeitschrift für internationale erziehungs- und sozialwissenschaftliche Forschung*, 7, 1, 105-127 (1990).
- KOTTHOFF, H.: *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie partizipater Handlungsformen und Deutungsmuster von Betriebsräten und Unternehmensleitungen.* Campus, Frankfurt a.M. 1981.
- KRAMPEN, G.: *IPC-Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen.* Göttingen 1981.
- KRELL, G.: Organisationskultur - Renaissance der Betriebsgemeinschaft? In: *Organisationskultur. Phänomen - Philosophie - Technologie*, Hrsg. E. Dülfer. Poeschel, Stuttgart 1988, 113-126.
- KROHN, W. und J. WEYER: Gesellschaft als Labor. Die Erzeugung sozialer Risiken durch experimentelle Forschung. *Soziale Welt*, 40, 3, 349-373 (1989).
- KRUSE, W., G. KÜHNLEIN und U. MÜLLER: Facharbeiter werden - Facharbeiter bleiben? Betriebserfahrungen und Berufsperspektiven von gewerblich-technischen Auszubildenden in Großbetrieben. Campus, Frankfurt a.M. 1981.
- KUMAR, B.: Interkulturelle Managementforschung. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 17, 389-394 (1988).
- LADD, J.: Morality and the ideal of rationality in formal organizations. In: *Ethical issues in business. A philosophical approach.* Hrsg. T. DONALDSON, P.H. WERHANE. Prentice Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1979, 102-113.
- LAPPE, L.: Technologie, Qualifikation und Kontrolle. Die Labour Process Debatte aus der Sicht der deutschen Industriesoziologie. *Soziale Welt*, 37, 2/3, 310-330 (1986).
- LAPPE, L.: Schwindende Terrains der Arbeiterkontrolle im historischen Prozeß - ein Beitrag zur Labour Process Debatte. In: *Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren*, Hrsg. H. ABROMEIT, B. BLANKE. Leviathan Sonderheft 8, 231-242 (1987).
- LAPPE, L.: *Facharbeit zwischen Stagnation und Aufbruch. Eine soziologische Analyse im Kernbereich westdeutscher Industriearbeit.* Habilitationsschrift FU Berlin 1991.
- LARSON, M.S.: *The rise of professionalism. A sociological analysis.* University of California Press, Berkeley/Cal. 1979.
- LATTMANN, Ch. (Hrsg.): *Ethik und Unternehmensführung.* Physica, Heidelberg 1988.
- LECHER, W. und I. WELSCH: *Japan - Mythos und Wirklichkeit.* Bund, Köln 1983.
- LEMPERT, W.: Sozialisation in der betrieblichen Ausbildung. Der Beitrag der Lehre zur Entwicklung sozialer Orientierungen im Spiegel neuerer Längsschnittuntersuchungen. In:

- Bildung und Beruf. Soziale und ökonomische Aspekte, Hrsg. H. THOMAS, G. ELSTERMANN. Springer, Berlin 1986, 105-144.
- LEMPERT, W.: Wie Wissenschaftler die "Moral" von Auszubildenden anzuheben versuchten. Bericht über ein Schweizer Forschungsprojekt. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 83, 4, 363-371 (1987).
- LEMPERT, W.: Soziobiographische Bedingungen der Entwicklung moralischer Urteilsfähigkeit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40, 1, 62-92 (1988).
- LEMPERT, W.: Feilen, bis einem die Arme abfallen. Erinnerungen junger Facharbeiter an ihre metallhandwerkliche Grundausbildung in der Lehrwerkstatt. In: Betriebspädagogik in nationaler und internationaler Perspektive. Für Joachim Münch, Hrsg. R. ARNOLD, A. LIPSMEIER. Nomos, Baden-Baden 1989, 197-209.
- LEMPERT, W. und E.-H. HOFF.: Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit. Ein Bericht. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Materialien aus der Bildungsforschung, Nr. 12), Berlin 1977.
- LENK, H.: Zur Sozialphilosophie der Technik. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1982.
- LENK, H.: Über Verantwortungsbegriffe und das Verantwortungsproblem in der Technik. In: Technik und Ethik, Hrsg. H. LENK, G. ROPOHL. Reclam, Stuttgart 1987a, 112-148.
- LENK, H.: Verantwortlichkeiten des Ingenieurs. Ansätze zu einer differenzierten Typologie der Verantwortungsbegriffe im Hinblick auf die Technik. Revue Internationale de Philosophie, 161, 250-277 (1987b).
- LENK, H.: Können Informationssysteme (moralisch) verantwortlich sein? Informationsspektrum 12, 248-255 (1989a).
- LENK, H.: Ethikkodizes für Ingenieure. Beispiele der US-Ingenieurvereinigungen. In: Technik und Ethik, Hrsg. H. LENK, G. ROPOHL. Reclam, Stuttgart 1989b, 194-221.
- LENK, H.: Die philosophische Handlungstheorie und die offenen Probleme der Analyse des normativen Handelns. O.O. o.J. (um 1990).
- LENK, H.: Types of responsibilities. Manuskript, o.O. o.J. (um 1990).
- LENK, H. und M. MARING: Der Ingenieur als Experte eines Freien Berufes und seine Verantwortung in der technisierten Gesellschaft. In: Unternehmensethik, Hrsg. H. STEINMANN, A. LÖHR. Poeschel, Stuttgart 1989, 333-347.
- LENK, H. und M. MARING: Verantwortung und soziale Fallen. Ethik und Sozialwissenschaften, 1, 1, 49-57 (1990).
- LENK, H. und M. MARING: Verantwortung: Begriffsanalyse und strukturelle Implikationen. Manuskript o.O. o.J.
- LEYMANN, H.: Adult mobbing. About psychological violence at work. Studentlitteratur, Lund/Schweden 1986.
- LEYMANN, H.: No other way out. Rejection and suicide as a result of mobbing at work. Wahlström & Widstrand, Stockholm 1988.

- LEYMANN, H.: Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 2, 119-126 (1990).
- LEYMANN, H.: Mobbing and psychological terror at workplaces - an area for cooperation between lawyers and psychologists. Manuskript o.O. o.J. (zur Publikation in "Journal of Law and Psychology" eingereicht).
- LEYMANN, H. und U. TALLGREN: Investigation into the frequency of adult mobbing in a Swedish steel company using the LIPT Questionnaire. Solna/Schweden o.J. Manuskript (zur Publikation in "Stress and Work" eingereicht).
- LIND, G.: Wie mißt man moralisches Urteil? Probleme und Möglichkeiten der Messung eines komplexen Konstrukts. Universität Konstanz, Zentrum I, Bildungsforschung, Sonderforschungsbereich 23, 1976 (hektographiertes Manuskript).
- LIND, G.: Moralische Urteilskompetenz und berufliche Ausbildung. Pädagogisches Institut der Universität Fribourg 1983, 300-314.
- LIND, G.: Moralische Entwicklung in betrieblichen Organisationen. In: Unternehmensethik, Hrsg. H. STEINMANN, A. LÖHR. Poeschel, Stuttgart 1989, 300-314.
- LINDENBERG, S. (Hrsg.): Approaches to social theory. Russel Sage Foundation, New York 1986.
- LINDENBERG, S.: Choice and culture. The behavioral basis of cultural impact on transactions. In: Social structure and culture, Hrsg. H. HAFERKAMP. de Gruyter, Berlin, New York 1989, 175-260.
- LITTEK, W. und U. HEISIG: Rationalisierung von Arbeit als Aushandlungsprozeß. *Soziale Welt*, 37, 237-262 (1986).
- LITTLER, C.R.: Theorie des Managements und Kontrolle. In: Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate, Hrsg. E. HILDEBRANDT, R. SELTZ. Sigma, Berlin 1987, 27-75.
- LITTLER, C.R. und G. SALAMAN: Bravermania and beyond: Recent theories of the labor-process. *Sociology* 16, 251-269 (1982).
- LÖFFLER, R. und W. SOFSKY: Macht, Arbeit und Humanität. Zur Pathologie organisierter Arbeitssituationen. Cromm, Göttingen 1986.
- LÖHR, A.: Unternehmensethik und Betriebswirtschaftslehre. Untersuchungen zur theoretischen Stützung der Unternehmenspraxis. M & P, Stuttgart 1991.
- LORENZER, A.: Sprachzerstörung und Rekonstruktion. Vorarbeiten zu einer Metatheorie der Psychoanalyse. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1971.
- LÜSCHER, K.: Der Prozeß der beruflichen Sozialisation. Enke, Stuttgart 1968.
- LUHMANN, N.: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Duncker & Humblot, Berlin 1964.
- LUHMANN, N.: Zweck - Herrschaft - System. In: Bürokratische Organisation, Hrsg. R. MAYNTZ. Kiepenheuer & Witsch, Köln 1968, 34-55 (zuerst in: *Der Staat*, 3, 129-158 (1964)).

- LUHMANN, N.: Die Weltgesellschaft. *Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie*, 57, 1-35 (1971).
- LUHMANN, N.: Soziologie der Moral. In: *Theorietechnik und Moral*, Hrsg. N. LUHMANN, St.H. PFÜRTNER. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1978, 8-116.
- LUHMANN, N.: Organisation im Wirtschaftssystem. In: *Soziologische Aufklärung*, Bd. 3, N. LUHMANN. Westdeutscher Verlag, Opladen 1981, 390-414.
- LUHMANN, N.: Das sind Preise. *Soziale Welt*, 34, 153-170 (1983).
- LUHMANN, N.: Die Wirtschaft als autopoietisches System. *Zeitschrift für Soziologie*, 13, 308-324 (1984a).
- LUHMANN, N.: *Soziale Systeme*. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1984b.
- LUHMANN, N.: Ökologische Kommunikation. Kann die moderne Gesellschaft sich auf ökologische Gefährdungen einstellen? Westdeutscher Verlag, Opladen 1986.
- LUHMANN, N.: Die Differenzierung von Politik und Wirtschaft und ihre gesellschaftlichen Grundlagen. In: *Soziologische Aufklärung*, Bd. 4, N. LUHMANN. Westdeutscher Verlag, Opladen 1987, 32-48.
- LUHMANN, N.: *Die Wirtschaft der Gesellschaft*. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1988.
- LUHMANN, N.: *Gesellschaftsstruktur und Semantik*. Bd. 3. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1989a.
- LUHMANN, N.: Paradigm lost: Über die ethische Reflexion der Moral. Rede anlässlich der Verleihung des Hegel-Preises 1989. Laudatio von Robert Spaemann: "Niklas Luhmanns Herausforderung der Philosophie". Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1989b.
- LUHMANN, N.: Politische Steuerung. Ein Diskussionsbeitrag. *Politische Vierteljahresschrift*, 30, 1, 4-9. (1989c).
- LUHMANN, N.: *Vertrauen*. Enke, Stuttgart 1989³d.
- LUHMANN, N.: Risiko und Gefahr. In: *Soziologische Aufklärung*, Bd. 5, N. LUHMANN. Westdeutscher Verlag, Opladen 1990, 131-169.
- LUHMANN, N.: *Die Moral des Risikos und das Risiko der Moral*. Manuskript o.O. O.J.
- LUTZ, B.: *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*. Campus, Frankfurt a.M. 1986.
- LUTZ, B. und M. MOLDASCHL: *Expertensysteme und industrielle Facharbeit*. Ein Gutachten über denkbare qualifikatorische Auswirkungen von Expertensystemen in der fertigen Industrie. Campus, Frankfurt a.M. 1989.
- MACCOBY, M.: 'Winning' and 'loosing' at work. *IEEE-spectrum*, 39-48, Juli 1973.
- MACKIE, J.L.: *Ethik. Auf der Suche nach dem Richtigen und Falschen*. Reclam, Stuttgart 1981.
- MAHNKOPF, B.: Hegemonie und Konsens. - Regulationsmuster betrieblicher Sozialbeziehungen und ihre Legitimationseffekte. In: *Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in*

den 80er Jahren, Hrsg. H. ABROMEIT, B. BLANKE. Leviathan, Sonderheft 8, 1987, 253-269.

MANDEVILLE, B. de: The fable of the bees: or private vices, public benefits. 1714 (hier verwendet: die Ausgabe vom Verlag Wirtschaft und Finanzen, Düsseldorf 1990).

MANSKE, F.: Wandel betrieblicher Kontrollformen durch neue Technologien. Die Ablösung des Taylorismus als Formwechsel der Kontrolle des Produktionsprozesses. SOFI-Mitteilungen, Nr. 13/November 1986, 42-61.

MARCH, J.G. und J.P. OLSEN: The uncertainty of the past: organizational learning under ambiguity. European Journal of Political Research, 3, 147-171 (1975).

MARING, M.: Modelle korporativer Verantwortung. Conceptus, XXIII, 58, 25-41 (1989).

MARQUARD, O.: Abschied vom Prinzipiellen. Reclam, Stuttgart 1981.

MARQUARD, O.: Apologie des Zufälligen. Reclam, Stuttgart 1986.

MARX, K.: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. 1. Band. Dietz Verlag, Berlin 1962. Ediert nach der vierten, von F. Engels durchgesehenen und herausgegebenen Auflage, Hamburg 1890.

MATHEWS, M.C.: Strategic intervention in organizations. Resolving ethical dilemmas. Sage Publication, Newbury Park 1988.

MATTHES, J. (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Campus, Frankfurt a.M. 1983.

MATURANA, H.: Erkennen: Die Organisation und Verkörperung von Wirklichkeit. Vieweg, Braunschweig 1982.

MATURANA, H. und F.J. VARELA: Der Baum der Erkenntnis. Scherz, Bern, München 1987.

MAYER, E., W. SCHUMM u.a.: Betriebliche Ausbildung und gesellschaftliches Bewußtsein. Die berufliche Sozialisation Jugendlicher. Campus, Frankfurt a.M. 1981.

McCARTHY, Th.: Komplexität und Demokratie - die Versuchungen der Systemtheorie. In: Kommunikatives Handeln, Hrsg. A. HONNETH, H. JOAS. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986, 177-215.

McCLELLAND, C.E.: Zur Professionalisierung der akademischen Berufe in Deutschland. In: Bildungsbürgertum im 19. Jahrhundert. Teil I: Bildungssystem und Professionalisierung in internationalen Vergleichen, Hrsg. W. CONZE, J. KOCKA. Klett, Stuttgart 1985, 233-245.

MEIKSINS, P.: The "Revolt of the engineers" reconsidered. Technology and Culture, 29, 219-246 (1988).

MERKENS, H.: Organisationsveränderung und Unternehmenskultur. In: Strategie, Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung, Hrsg. H. MERKENS, F. SCHMID, W. DÜRR. Burgbücherei Schneider, Baltmannsweiler 1990, 51-72.

- MERKENS, H., F. SCHMID und W. DÜRR (Hrsg.): Strategie, Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung. Burgbücherei Schneider, Baltmannsweiler 1990.
- MERTON, R.K.: Bureaucratic structure and personality. In: *Social Forces*, 17, 560-568 (1940).
- MICKLER, O.: Facharbeit im Wandel. Rationalisierung im industriellen Produktionsprozeß. Campus, Frankfurt a.M. 1981.
- MILL, U.: Organisation als Sozialesystem. Ein Kommentar. In: *Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen*, Hrsg. R. SELTZ, U. MILL, E. HILDEBRANDT. edition sigma, Berlin 1986, 199-218.
- MILL, U.: Politische Strukturen in Organisationen. Ein Literaturbericht. Gesamthochschule - Universität Kassel 1987.
- MILLER, M.: Kollektive Lernprozesse - Studien zur Ontogenese kommunikativen Handelns. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986.
- MILLER, M.: Selbstreferenz und Differenzenerfahrung. Einige Überlegungen zu Luhmanns Theorie sozialer Systeme. In: *Sinn, Kommunikation und soziale Differenzierung*, Hrsg. H. HAFERKAMP, M. SCHMID. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1987, 187-211.
- MINTZBERG, H.: The structuring of organizations. Prentice Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1979.
- MOORE, B.: Ungerechtigkeit. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1982.
- MOORE, W.E.: The professions. Roles and rules. Russel Sage Foundation, New York 1970.
- NASCHOLD, F. (Hrsg.): Arbeit und Politik. Campus, Frankfurt a.M. 1985.
- NEEF, W.: Ingenieure. Entwicklung und Funktion einer Berufsgruppe. Bund, Köln 1982.
- NERDINGER, F.: Wertwandel und Führungsnachwuchs. Ergebnisse aus quantitativen und qualitativen Längsschnittbefragungen. SFB 333, Mitteilungen, 1 (November 1984), 17-30.
- NEUBERGER, O. und A. KOMPA: Wir, die Firma. Der Kult um die Unternehmenskultur. Beltz, Weinheim und Basel 1987.
- NEUMANN, J. von und O. MORGENSTERN: *Theory of games and economic behavior*. Princeton University Press, Princeton/N.J. 1953³.
- NEUMANN, R.: Beurteilungen im betrieblichen Teil der Berufsausbildung. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung - mit Vorschlägen und Anregungen. *Wirtschaft und Berufserziehung* 40, 5, 143-151, 6, 172-176 (1988).
- NITSCHKE, C.: Berufliche Umweltbildung. Umweltgerechte Berufspraxis. Grundlagen für eine theoretische Konzeption. Bundesinstitut für Berufsbildung (Berichte zur beruflichen Bildung, 126), Berlin 1991.
- NUNNER-WINKLER, G.: Berufsfindung und Sinnstiftung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 33, 1, 115-131 (1981).

- NUNNER-WINKLER, G.: Ein Plädoyer für einen eingeschränkten Universalismus. In: Zur Bestimmung der Moral. Philosophische und sozialwissenschaftliche Beiträge zur Moralforschung, Hrsg. W. EDELSTEIN, G. NUNNER-WINKLER. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986, 126-144.
- NUNNER-WINKLER, G.: Gibt es eine weibliche Moral? In: Kultur und Gesellschaft. Verhandlungen des 24. Deutschen Soziologentags, des 11. Österreichischen Soziologentags und des 8. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Zürich 1988, Hrsg. M. HALLER, H.-J. HOFFMANN-NOWOTNY, W. ZAPF. Campus, Frankfurt a.M. 1989a, 165-178.
- NUNNER-WINKLER, G.: Verantwortlichkeit für andere: Das Problem der positiven Pflichten. In: Moral in "unmoralischer" Zeit. Zu einer partnerschaftlichen Ethik in Erziehung und Gesellschaft, Hrsg. G. LIND, G. POLLITT-GERLACH. Asanger, Heidelberg 1989b, 33-54.
- NUNNER-WINKLER, G.: Wissen und Wollen. Ein Beitrag zur frühkindlichen Moralentwicklung. In: Zwischenbetrachtungen. Im Prozeß der Aufklärung. Jürgen Habermas zum 60. Geburtstag, Hrsg. A. HONNETH, Th. MCCARTHY, C. OFFE, A. WELLMER. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1989c, 574-600.
- OBERBECK, H.: Neue Technik, betriebliche Politik und Zukunft der Arbeit. Anmerkungen zu aktuellen industriesoziologischen Kontroversen. SOFI-Mitteilungen Nr. 13, 62-73 (1986).
- OEVERMANN, U.: Zur Analyse der Struktur von sozialen Deutungsmustern. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (hektographiertes Manuskript), Berlin 1973.
- OEVERMANN, U.: Probleme der Professionalisierung in der berufsmäßigen Anwendung sozialwissenschaftlicher Kompetenz. Frankfurt a.M. 1978 (unveröffentlichtes Manuskript).
- OEVERMANN, U.: Eine exemplarische Fallrekonstruktion zum Typus versozialwissenschaftlicher Identitätsformation. In: Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende, H.G. BROSE, B. HILDEBRAND. Leske & Budrich, Opladen 1988, 243-286.
- OEVERMANN, U., u.a.: Beobachtungen zur Struktur der sozialisatorischen Interaktion. Theoretische und methodologische Fragen der Sozialisationsforschung. In: Zwischenbilanz der Soziologie. Verhandlungen des 17. deutschen Soziologentages, Hrsg. M.R. LEPSIUS. Enke, Stuttgart 1976, 274-295.
- OEVERMANN, U., u.a.: Die Methodologie einer "objektiven Hermeneutik" und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften, Hrsg. H.G. SOEFFNER. Metzler, Stuttgart 1979, 352-434.
- OLK, T.: Abschied vom Experten. Sozialarbeit auf dem Weg zu einer alternativen Professionalität. Juventa, Weinheim 1986.
- OLSON, I.P.: The logic of collective action. Harvard University Press, Cambridge/Mass. 1965.
- OPP, K.D.: Die Entstehung sozialer Normen. Mohr, Tübingen 1983.

- OSER, F.: *Moralisches Urteil in Gruppen, soziales Handeln, Verteilungsgerechtigkeit. Stufen der interaktiven Entwicklung und ihre erzieherische Stimulation.* Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1981.
- OSER, F.: *Das Wollen, das gegen den eigenen Willen gerichtet ist: Über das Verhältnis von Urteil und Handeln im Bereich der Moral.* In: *Jenseits des Rubikon. Der Wille in den Humanwissenschaften*, Hrsg. H. HECKHAUSEN, D.M. GOLLWITZER, F.E. WEINERT. Springer, Berlin 1987, 255-285.
- OSER, F.: *Moralische Lernprozesse in der beruflichen Bildung.* In: *Lernprozesse und Lernorte in der beruflichen Bildung*, Hrsg. F. ACHTENHAGEN, G. JOHN. Seminar für Wirtschaftspädagogik der Georg-August-Universität, Göttingen 1988, 82-113.
- OSER, F.: *Die moralische Kultur von Lehrlingen. Eine erzieherische Utopie?* In: *Lernen und Arbeiten*, Hrsg. A. KELL, A. LIPSMEIER. Steiner, Stuttgart 1989, 75-88.
- OSER, F. und W. ALTHOF: *Der moralische Kontext als Sumpfboot möglicher Entwicklung: Erziehung angesichts der Individuum-Umwelt-Verschränkung.* In: *Gesellschaftlicher Zwang und moralische Autonomie*, Hrsg. H. BERTRAM. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986, 322-357.
- OSER, F. und A. SCHLÄFLI: *Das moralische Grenzgängersyndrom: Eine Interventionsstudie zur Förderung sozialmoralischer Identität bei Lehrlingen.* In: *Lebensbewältigung im Jugendalter*, Hrsg. R. OERTER. VCH Verlagsgesellschaft, Weinheim 1985, 111-136.
- OSER, F. und A. SCHLÄFLI: *Und sie bewegt sich doch: Zur Schwierigkeit der stufenmäßigen Veränderung des moralischen Urteils am Beispiel von Schweizer Banklehrlingen.* In: *Transformation und Entwicklung; Erzieherische Grundlagen der Moral*, Hrsg. F. OSER, O. HÖFFE, R. FATKE. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986, 217-251.
- OSER, F., u.a.: *Warum Lehrer Probleme auf unterschiedliche Weise lösen. Salzburger Interventionsstudie zum Berufsethos des Lehrers.* In: *Aspekte einer Lehrerbildung im Spannungsfeld von Wissenschaft, Gesellschaft und Schule*, Hrsg. H. ROTHBUCHER. Pädagogische Akademie, Salzburg 1988, 171-185.
- OSER, F., u.a.: *Fürsorge, Gerechtigkeit und Wahrhaftigkeit: Zur Stimulierung des Berufsethos von Lehrern. Zwischenbericht.* Pädagogisches Institut der Universität Fribourg (hektographiertes Manuskript) 1989.
- OSER, F. u.a.: *Der Prozeß der Verantwortung. Berufsethische Entscheidungen von Lehrerinnen und Lehrern. Forschungsbericht.* Pädagogisches Institut der Universität, Freiburg-/Schweiz 1991 (hektographiertes Manuskript).
- OSTERLOH, M.: *Handlungsspielräume und Informationsverarbeitung.* Huber, Bern 1983.
- OSTERLOH, M.: *Unternehmensethik und Unternehmenskultur.* In: *Unternehmensethik*, Hrsg. H. STEINMANN, A. LÖHR. Poeschel, Stuttgart 1989, 143-161.
- OSTERMAN, P.: *Getting started: The youth labor market.* MIT Press, Cambridge/Mass. 1980.
- OUCHI, W.G.: *Markets, bureaucracies and clans.* *Administrative Science Quarterly*, 25, 129-141 (1980).
- OUCHI, W.G.: *Theory Z. How American business can meet the Japanese challenge.* Addison-Wesley, New York 1981.

- OZAR, D.T.: The moral responsibility of corporations. In: Ethical issues in business. A philosophical approach, Hrsg. T. DONALDSON, P.H. WERHANE. Prentice Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1979, 294-300.
- PÄTZOLD, G.: Berufliche Bildung im Spannungsfeld von Unternehmenszweck und subjektiven Qualifizierungsinteressen - orientierungsprägende Auswirkungen betrieblicher Anspruchskataloge für die Ausbildungsposition. In: Unternehmenskultur und Sozialisation, Hrsg. W. DÜRR, H. MERKENS, F. SCHMIDT. Päd. Verl. Burgbücherei Schneider, Baltmannsweiler 1987.
- PÄTZOLD, G.: Projektorientierung in der beruflichen Bildung. In: Arbeit und Ausbildung, Wissenschaft und Politik. Festschrift für Karlwilhelm Stratmann, Hrsg. K. HARNEY, G. PÄTZOLD. Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, Frankfurt a.M. 1990, 199-222.
- PARRET, H. und J. VOUPERESSE (Hrsg.): Meaning and Understanding. De Gruyter, Berlin 1981.
- PARSONS, T.: The structure of social action. The Free Press of Glencoe, New York 1937.
- PARSONS, T.: Structure and process of modern societies. The Free Press, Glencoe 1964.
- PARSONS, T.: Zur Theorie sozialer Systeme. Westdeutscher Verlag, Opladen 1976.
- PASCALE, R.T. und A.G. ATHOS: Geheimnis und Kunst des japanischen Managements. Heyne, München 1982.
- PAWLOWSKY, P.: Arbeitseinstellungen im Wandel. Zur theoretischen Grundlage und empirischen Analyse subjektiver Indikatoren der Arbeitswelt. Minerva, München 1986.
- PETERS, Th.J. und R.H. WATERMAN: Auf der Suche nach Spitzenleistungen. Was kann man von den bestgeführten US-Unternehmen lernen? Verlag Moderne Industrie, Landsberg am Lech 1984.
- PIORE, M.J.: Labor market stratification and wage determination. MIT, Cambridge/Mass 1974 (hektographiertes Manuskript).
- PIORE, M.J. und C.F. SABEL: The second industrial divide. Possibilities for prosperity. Basic Books, New York 1984.
- PONTUSSON: The politics of new technology and job redesign: A comparison of Volvo and British Leyland. Economic and Industrial Democracy, 11, 3, 311-336 (1990).
- POPITZ, H., u.a.: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Mohr, Tübingen 1957.
- PORTELE, G.: "Soziale Vorstellungen" und Denkmuster von Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen über Wissenschaft und Moral. In: Moralisches Urteilen und soziale Umwelt. Theoretische, methodologische und empirische Untersuchungen, Hrsg. G. LIND, H.A. HARTMANN, R. WAKENHUT. Beltz, Weinheim 1983, 171-178.
- POWER, F.C., A. HIGGINS, L.E. KOHLBERG: Lawrence Kohlberg's approach to moral education. Columbia University Press, New York 1989.

- Projektgruppe Automation und Qualifikation: Automation in der BRD. Argument-Sonderband AS 7. Berlin 1975.
- Projektgruppe Automation und Qualifikation, Band II: Entwicklung der Arbeitstätigkeiten und die Methode ihrer Erfassung. Argument-Sonderband 19. Berlin 1978.
- RAVEN, U.F.: Professionelle Sozialisation und Moralentwicklung. Bedingungen und Möglichkeiten ethisch-moralischer Bildung von Medizinern. Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden 1989.
- RAWLS, J.: A theory of justice. Oxford University Press, London 1976.
- REST, J.R.: The defining issues test. University of Minnesota, Minneapolis/Minnesota 1972 (hektographiertes Manuskript).
- REST, J.R.: Why does college promote development in moral judgement? Journal of Moral Education, 17, 3, 183-194 (1988).
- REUSS, S.: Die Problematik einer rationalen Rekonstruktion moralischer Urteilsfähigkeit im Rahmen des Kohlbergschen Stufenmodells. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1989 (Manuskript).
- ROCHE, W.K.: Trust dynamics and organizational integration: the micro-sociology of Alan Fox. British Journal of Sociology, 42, 1, 95-113 (1991).
- ROSENSTIEL, L.v., F. NERDINGER und E. SPIESS: Was morgen alles anders wird. Die neuen Spielregeln für Manager. Econ, Düsseldorf 1991.
- ROTH, G.: Selbstorganisation - Selbsterhaltung - Selbstreferentialität: Prinzipien der Organisation der Lebewesen und ihre Folgen für die Beziehung zwischen Organismus und Umwelt. In: Selbstorganisation. Die Entstehung von Ordnung in Natur und Gesellschaft, Hrsg. A. DRESS u.a.. Piper, München 1986, 149-180.
- SABEL, C.: Work and politics. The division of labor in industry. Cambridge University Press, Cambridge/Mass. 1982.
- SACKMANN, S.: "Kulturmanagement": Läßt sich Unternehmenskultur "machen"? In: Politische Prozesse in Unternehmen, Hrsg. K. SANDNER. Springer, Berlin 1989, 157-183.
- SCHARPF, F.W.: Politische Steuerung und Politische Institutionen. Politische Vierteljahresschrift, 30, 1, 10-21. (1989).
- SCHEIN, E.H.: Organizational culture and leadership. A dynamic view. Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1985.
- SCHELSKY, H.: Ortsbestimmung der deutschen Soziologie. Diederichs, Düsseldorf 1959.
- SCHEUCH, E.K.: Ethische Probleme als Forschungsartefakte. Ethik und Sozialwissenschaften, 1, 1, 49-56 (1990).
- SCHEUTEN, W.K.: 'Wissensarbeiter', ein neuer Typ Mitarbeiter? Neue Anforderungen an Führung und Personalpolitik. Personalführung, 22, 4, 322-329 (1989).
- SCHIENSTOCK, G.: Management - ein Desiderat der Industriesoziologie? Soziale Welt, 42, 3, 349-370 (1991).

- SCHIMANK, U.: Neoromantischer Protest im Spätkapitalismus. ASI-Print, Bielefeld 1983.
- SCHIMANK, U.: Funktionale Differenzierung und reflexiver Subjektivismus. Zum Entsprechungsverhältnis von Gesellschafts- und Identitätsform. *Soziale Welt*, 36, 447-465 (1985a).
- SCHIMANK, U.: Der mangelnde Akteursbezug systemtheoretischer Erklärungen gesellschaftlicher Differenzierung. Ein Diskussionsvorschlag. *Zeitschrift für Soziologie*, 14, 421-434 (1985b).
- SCHIMANK, U.: Technik, Subjektivität und Kontrolle in formalen Organisationen. Eine Theorieperspektive. In: *Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen*. edition sigma, Berlin 1986, 71-91.
- SCHIMANK, U.: Spezifische Interessenkonsense trotz generellem Orientierungsdissens: Ein Integrationsmechanismus polyzentrischer Gesellschaften. Beitrag für: *Kommunikation und Konsens*. Tagung der Sektion Soziologische Theorien der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 20./21.4.1990 in Marburg (hektographiertes Manuskript).
- SCHLÄFLI, A.: Förderung der sozialmoralischen Kompetenz: Evaluation, Curriculum und Durchführung von Interventionsstudien. Lang, Bern 1986.
- SCHMID, M.: Arbeitsteilung und Solidarität. Eine Untersuchung zu Emile Durkheims Theorie der sozialen Arbeitsteilung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 619-643 (1989).
- SCHMID, M.: Soziale Ordnung und kultureller Konsens. Beitrag für: *Kommunikation Konsens*. Tagung der Sektion Soziologische Theorien der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 20./21.4.1990 in Marburg (hektographiertes Manuskript).
- SCHMIDT, G.: Einverständnishandeln - ein Konzept zur 'handlungsnahen' Untersuchung betrieblicher Entscheidungsprozesse. In: *Organisation als soziales System*, Hrsg. R. SELTZ, U. MILL, E. HILDEBRANDT. Sigma, Berlin 1986, 57-68.
- SCHMIDT, S.J. (Hrsg.): *Der Diskurs des radikalen Konstruktivismus*. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1987.
- SCHREYÖGG, G.: *Unternehmensstrategie*. De Gruyter, München 1984.
- SCHREYÖGG, G.: Implementation einer Unternehmensethik in Planungs- und Entscheidungsprozessen. In: *Unternehmensethik*, Hrsg. H. STEINMANN, A. LÖHR. Poeschl, Stuttgart 1989, 247-258.
- SCHUMANN, M. u.a.: Breite Diffusion der Neuen Produktionskonzepte - zögerlicher Wandel der Arbeitsstrukturen. Zwischenergebnisse aus dem "Trendreport - Rationalisierung in der Industrie". *Soziale Welt*, 41, 1, 47-69 (1990).
- SEIFERT, E.K.: Die ökologische Herausforderung für den wirtschaftsethischen Diskurs. In: *Wirtschaftsökologie und ökologische Wirtschaftsforschung*, Hrsg. E.K. SEIFERT, R. PFRIEM. Haupt, Bern 1989, 11-40.
- SEIFERT, E.K. und R. PFRIEM (Hrsg.): *Wirtschaftsethik und ökologische Wirtschaftsordnung*. Haupt, Bern 1989.

- SELMAN, R.L.: The growth of interpersonal understanding. Academic Press, New York 1980.
- SELTZ, R.: Re-Organisation von Kontrolle im Industriebetrieb. In: Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen, Hrsg. R. SELTZ, U. MILL, E. HILDEBRANDT. edition sigma, Berlin 1986, 13-32.
- SELTZ, R., U. MILL und E. HILDEBRANDT (Hrsg.): Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen. edition sigma, Berlin 1986.
- SELZNICK, P.: An approach to a theory of bureaucracy. American Sociological Review, 8, 1, 47-54, (1943).
- SELZNICK, P.: Foundations of the theory of organization. American Sociological Review, 13, 1, 25-35 (1948).
- SELZNICK, P.: TVA and the grass roots. University of California Press, Berkeley 1949.
- SEN, A.: Isolation, assurance and the social rate of discount. Quarterly Journal of Economics, 80, 112-124 (1967).
- SEN, A.: On economic inequality. University Press, Oxford 1973.
- SEN, A.: Choice, orderings and morality. In: Practical reason, Hrsg. S. KÖRNER. Blackwell, Oxford 1974, 54-67.
- SENGENBERGER, W.: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Campus, Frankfurt a. M. 1987.
- SENGER, R.: Segmentierung des moralischen Bewußtseins bei Soldaten. In: Moralisches Urteilen und soziale Umwelt. Theoretische, methodologische und empirische Untersuchungen, Hrsg. G. LIND, H.A. HARTMANN, R. WAKENHUT. Beltz, Weinheim 1983, 193-210.
- SENGHAAS-KNOBLOCH, E.: Die Macht der Verhältnisse und das Verantwortungsbewußtsein von Entwicklungsingenieuren. In: Politische Psychologie heute, Hrsg. H. KÖNIG. Westdeutscher Verlag, Opladen 1988, 235-257.
- SENGHAAS-KNOBLOCH, E. und B. VOLMERC: Technischer Fortschritt und gesellschaftliche Risiken. Wie sehen Ingenieure ihre Verantwortung? WSI-Mitteilungen, 41, 12, 706-714 (1988).
- SENGHAAS-KNOBLOCH, E. und B. VOLMERC: Technischer Fortschritt und Verantwortungsbewußtsein. Die gesellschaftliche Verantwortung von Ingenieuren. Westdeutscher Verlag, Opladen 1990.
- SIEP, L.: Anerkennung als Prinzip der praktischen Philosophie. Karl Alber, Frankfurt a.M. und München 1979.
- SIMMEL, G.: Einleitung in die Moralwissenschaft. Gesamtausgabe, Bd. 3. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1989.
- SIMON, H.A.: Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization. Macmillan, New York 1945.

- SIMON, H.A.: A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 69, 99-118 (1955).
- SIMON, H.A.: Rational choice and the structure of environment. *Psychological Review*, 69, 99-118 (1956).
- SIMON, H.A.: Reason in human affairs. University Press, Stanford/Cal. 1983.
- SIMON, H.A. und J. MARCH: Organization. Wiley, New York 1958.
- SINCLAIR, C., S. POIZNER, K. GILMOUR-BARRETT und D. RANDALL: The development of a code of ethics for canadian psychologists. *Canadian Psychology*, 28, 1, 1-8 (1987).
- SMIRCICH, L.: Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358 (1983).
- SMITH, A.: The theory of moral sentiments. London 1759 (hier verwendet: die Ausgabe von Clarendon Press, Oxford 1976).
- SNAREY, J.: Cross-cultural universality of social-moral development: A critical review of Kohlbergian research. *Psychological Bulletin*, 97, 202-232 (1985).
- SPANG, W.: Moralisches und politisches Bewußtsein: nur eine Frage des Anwendungsbereichs? In: Moral und Politik - soziales Bewußtsein als Lernprozeß, Hrsg. A. REGENBOGEN. Pahl-Rugenstein, Köln 1984, 51-67.
- SPANG, W. und W. LEMPERS: Analyse moralischer Argumentationen. Beschreibungen eines Auswertungsverfahrens. Materialien aus der Bildungsforschung, Nr. 36. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1989.
- SPRINGER, R.: Die Entkopplung von Produktions- und Arbeitsprozeß. *Zeitschrift für Soziologie*, 16, 1, 33-43 (1987).
- STAEHLE, W.H.: Funktionen des Managements. Haupt, Bern 1983.
- STEINBERG, L.D., u.a.: Effects of working on adolescent development. *Developmental Psychology*, 15, 3, 385-395 (1982).
- STEINMANN, H. und A. LÖHR: Unternehmensethik. Begriff, Problembestände und Begründungsleistungen. Lehrstuhl für allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensführung, Nürnberg 1987 (hektographiertes Manuskript).
- STEINMANN, H. und A. LÖHR: Unternehmensethik - eine "realistische Idee". *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 40, 299-317 (1988).
- STEINMANN, H. und A. LÖHR (Hrsg.): Unternehmensethik. Poeschel, Stuttgart 1989.
- STENGEL, M.: Fehlende Motivation? Zur Situation des Alten- und Krankenpflegepersonals aus psychologischer Sicht. Eine empirische Untersuchung bei Teilnehmern eines Weiterbildungslehrgangs. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 44, 1, 37-45 (1990).
- STOOS, F. und I. WEIDIG: Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahre 2000. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 23, 1, 34-51 (1990).

- STRATMANN, K. und M. SCHLÖSSER: Das duale System der Berufsausbildung. Eine historische Analyse seiner Reformdebatten. Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, Frankfurt a.M. 1990.
- STRAWSON, P.F.: Freedom and resentment. In: Philosophy of thought and action, Hrsg. P.F. STRAWSON. Oxford University Press, Oxford 1968.
- TESSARING, M.: Tendenzen des Qualifikationsbedarfs in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahre 2010. Implikationen der IAB/Prognos-Projektion für die Qualifikationsstruktur der Arbeitsplätze in Westdeutschland. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, 1, 45-62 (1991).
- THOMPSON, J.D. und A. TUDEN: Strategies, structures and processes of organizational decision. In: Comparative studies in administration, Hrsg. J.D. THOMPSON u.a. University of Pittsburgh Press, Pittsburgh 1959, 195-216.
- THOMPSON, P.: The nature of work. MacMillan, Hampshire u.a. 1984.
- TICHY, N.M.: Managing strategic change. Technical, political and cultural dynamics. Wiley, New York 1983.
- TÜRCK, K.: Soziologie der Organisation. Enke, Stuttgart 1978.
- TÜRCK, K.: Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung. Enke, Stuttgart 1989.
- TÜRCK, K.: Von 'Personalführung' zu 'Politische Arena'? Überlegungen angesichts neuer Entwicklungen in der Organisationsforschung. In: Führung im Wandel, Hrsg. G. WIEN-DIECK, G. WISWEDE. Enke, Stuttgart 1990, 53-87.
- TUGENDHAT, E.: Über die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit zwischen philosophischer und empirischer Forschung bei der Klärung der Bedeutung des moralischen Sollens. In: Zur Bestimmung der Moral, Hrsg. W. EDELSTEIN, G. NUNNER-WINKLER. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986, 25-36.
- TUGENDHAT, E.: Die Hilflosigkeit der Philosophen. Die Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte, 36, 10, 927-935 (1989).
- TUGENDHAT, E.: The role of identity in the constitution of morality. Unveröffentlichtes Manuskript, vorgelegt auf der 3. Ringberg-Tagung über Moral und das Selbst, 15.-20.7.1990 (hektographiert).
- TURIEL, E.: The development of social knowledge. Morality and convention. Cambridge University Press, Cambridge/Mass 1983.
- UHE, E.: Ver- und Entsorger - ein neuer Ausbildungsberuf. In: Kommunikation und Begegnung. Reflexionen und pragmatische Ansätze der Pädagogik. Festschrift zum 75. Geburtstag von Johannes Zielinski, Hrsg. H. LEVENIG, W. SCHÖLER. Sauer, Heidelberg 1989, 372-380.
- ULICH, E.: Subjektive Tätigkeitsanalyse als Voraussetzung automieorientierter Arbeitsgestaltung. In: Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse, Hrsg. F. FREI, E. ULICH. Huber, Bern 1981, 327-347.
- ULRICH, P.: Transformation der ökonomischen Vernunft. Haupt, Bern 1986.

- ULRICH, P.: Unternehmensethik - Führungsinstrument oder Grundlagenreflexion? In: Unternehmensethik, Hrsg. H. STEINMANN, A. LÖHR. Poeschel, Stuttgart 1989, 179-200.
- ULRICH, P. und U. THIELEMANN: Ethik und Erfolg. Unternehmensethische Denkmuster von Führungskräften - eine empirische Studie. Paul Haupt, Bern und Stuttgart 1992.
- VANBERG, V.: Markt und Organisation. Mohr, Tübingen 1982.
- VANBERG, V.: Markt, Organisation und Reziprozität. In: Soziologie Wirtschaftlichen Handelns, Hrsg. K. HEINEMANN, Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Bd. 28, 1987.
- VANBERG, V. und J.M. BUCHANAN: Rational choice and moral order. In: From political economy to economics - and back? Hrsg. J.H. NICOLS, C. WRIGHT. ICS Press, San Francisco 1987, 175-191.
- VANBERG, V. und J.M. BUCHANAN: Interests and theories in constitutional choice. Journal of Theoretical Politics 1, 1, 49-62 (1989).
- VEATCH, R.M.: Professional ethics: New principles for physicians? Hastings Center Report, 10, 3, 16-19 (1980).
- VELASQUEZ, M.G.: Business ethics: Concepts and cases. Prentice Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1982.
- VELASQUEZ, M.G.: Why corporations are not morally responsible for anything they do. Business and Professional Ethics Journal, 2, 1-18 (1983).
- Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 15. Januar 1987. Bundesgesetzblatt 1987, Teil I, 274-395.
- VOGEL, Ch.: Organisationsentwicklung als Begleitung selbstorganisierter Lernprozesse: Konstruktivistische Anmerkungen zur Planbarkeit von Veränderungsprozessen. Zeitschrift für Organisationsentwicklung 7, 3, 23-38 (1988).
- VOLMERM, B.: Ein sozialpsychologischer Ansatz zum Verständnis von Subjektivität und industrieller Arbeit. In: Arbeit und Subjektivität, Hrsg. R. SCHMIEDE. Informationszentrum Sozialwissenschaften, Bonn 1988, 197-211.
- VOLMERM, B., E. SENGHAAS-KNOBLOCH und Th. LEITHÄUSER: Betriebliche Lebenswelt. Westdeutscher Verlag, Opladen 1986.
- VOLMERM, B., E. SENGHAAS-KNOBLOCH und Th. LEITHÄUSER: Technischer Fortschritt und Verantwortungsbewußtsein. Eine sozialpsychologische Untersuchung zur Entwicklung und Anwendung humaner Gestaltungskriterien in der Arbeit von Ingenieuren. Abschlußbericht. Universität Bremen 1988.
- WAGNER, I.: Zwischen Erfolg und Selbstbeschränkung. Arbeitserfahrungen weiblicher Lehrlinge und junger Facharbeiterinnen in gewerblich-technischen Berufen aus der Perspektive der moralischen Urteilsfähigkeit. Soziale Welt, 35, 1/2, 214-235 (1984).
- WAKENHUT, R.: Der Moralische-Urteil-Fragebogen (MUF). Vorläufiges Manual für die Arbeit mit dem MUF. Universität Augsburg (hektographiertes Manuskript) 1981.

- WALD, R., unter Mitarbeit von M. BROCHHEUSER und R. BEINLICH-GAUHL: Professionelle Interaktion und Kommunikation. Zur Sozialisierung junger Frauen und Männer in Verkaufsberufen. Westdeutscher Verlag, Opladen 1987.
- WALKER, L.J.: Sex differences in the development in moral reasoning. *Child Development*, 55, 677-691 (1984).
- WEBER, M.: Politik als Beruf. Duncker & Humblot, Berlin 1919.
- WEBER, M.: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Band 1, 1990 (hier verwendet: die Ausgabe von Mohr, Tübingen 1986⁸).
- WEBER, M.: Wirtschaft und Gesellschaft. 1922 (hier verwendet: die Ausgabe von Mohr, Tübingen 1980⁵).
- WEGHENKEL, G.: Forschungsbericht zu den Untersuchungen zur Nutzung moralischer Potenzen beruflicher Tätigkeiten in ausgewählten Facharbeiterberufen für die moralische Erziehung in der Berufsausbildung. Zentralinstitut für Berufsausbildung der DDR (hektographiertes Manuskript), Berlin 1990.
- WEICK, K. Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21, 1-19 (1976).
- WEICK, K.: Der Prozeß des Organisierens. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1985.
- WEISS, J.: Verständigungsorientierung und Kritik. Zur "Theorie des kommunikativen Handelns" von Jürgen Habermas. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 35, 1, 108-120 (1983).
- WELLMER, A.: Ethik und Dialog. Elemente des moralischen Urteils bei Kant und in der Diskursethik. Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1986.
- WELLMER, A.: Konsens als Telos der sprachlichen Kommunikation? Beitrag für Kommunikation Konsens. Tagung der Sektion Soziologische Theorien der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 20./21.4.1990 in Marburg (hektographiertes Manuskript).
- WELTZ, F.: Vorgesetzte zwischen Management und Arbeitern. Eine industriesoziologische Untersuchung der Situation und Vorstellungen von Meistern und Steigern. Enke, Stuttgart 1964.
- WELTZ, F.: Wer wird Herr der Systeme? Der Einsatz neuer Bürotechnologie und die innerbetriebliche Handlungskonstellation. In: *Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen.* edition sigma, Berlin 1986, 151-161.
- WERHANE, P.H.: Persons, rights and corporations. Prentice Hall, Englewood Cliffs/N.J. 1985.
- WILDAVSKY, A.: Searching for safety. Transaction Press, New Brunswick 1988.
- WILDEMANN, H.: Strategische Investitionsplanung. Betriebswirtschaftlicher Verlag, Wiesbaden 1987.
- WILENSKY, H.L.: The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70, 2, 137-158 (1964).

- WILLIAMSON, O.E.: Markets and hierarchies: Analysis and anti-trust implications. Free Press, New York 1975.
- WILLIAMSON, O.E.: The Economic institutions of capitalism. Firm, markets, relational contracting. The Free Press, New York - London 1985.
- WINDOLF, P.: Berufliche Sozialisation. Zur Produktion des beruflichen Habitus. Enke, Stuttgart 1981.
- WITTEMANN, K.P. und V. WITTKE: Zur Abgrenzung von "Neuen Produktionskonzepten" und "Neuem Rationalisierungstyp" für die Analyse der Entwicklung von Rationalisierung in der Produktion. SOFI-Mitteilungen, Nr. 13/November 1986, 74-83.
- WITTKE, U.: Systemische Rationalisierung. Zur Analyse aktueller Umbruchsprozesse in der industriellen Produktion. Manuskript, Göttingen 1989.
- WOLF, U.: Das Problem des moralischen Sollens. De Gruyter, Berlin 1984.
- WOOD, S. und J. KELLY: Taylorism, responsible autonomy and management strategy. In: The degradation of work? Skill, deskilling and the labour process, Hrsg. S. WOOD. Hutchinson, London 1982, 74-89.
- WUNTSCH, M. von: Determinanten und Spielräume der Industriearbeit. Campus, Frankfurt a.M. 1988.
- ZEY-FERRELL, M. und O.C. FERRELL: Role-set configuration and opportunity as predictors of unethical behavior in organizations. Human Relations, 35, 7, 587-604 (1982).
- ZILSEL, E.: Die Geniereligion. 1918 (hier verwendet: die Ausgabe von Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1990).
- ZINTL, R.: Individualistische Theorien und die Ordnung der Gesellschaft. Untersuchungen zur politischen Theorie von J.M. Buchanan und F.A. Hayek. Duncker & Humblot, Berlin 1983.
- ZOLL, R. u.a.: "Nicht so wie unsere Eltern!" Ein neues kulturelles Modell. Westdeutscher Verlag, Opladen 1989.
- ZÜNDORF, L.: Machtprozesse in Industrieunternehmen. In: Materialien zur Industriesoziologie, Hrsg. G. SCHMIDT, H.-J. BRACZYK, J. KNESEBECK. Westdeutscher Verlag, Opladen 1982, 166-184.
- ZÜNDORF, L.: Macht, Einfluß, Vertrauen und Verständigung. Zum Problem der Handlungskoordinierung in Arbeitsorganisationen. In: Organisation als soziales System. edition sigma, Berlin 1986, 33-56.
- ZÜNDORF, L. und M. GRUNT: Hierarchie in Wirtschaftsunternehmen: Die sozialen Beziehungen zwischen Vorgesetzten und ihren Untergebenen in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Campus, Frankfurt a.M. 1980.

**I. Reihe STUDIEN UND BERICHTE
des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung**

Im Buchhandel erhältliche Bände (Vertrieb: edition sigma, Berlin)

- 53 Helmut Köhler
Bildungsbeteiligung und Sozialstruktur in der Bundesrepublik.
Zu Stabilität und Wandel der Ungleichheit von Bildungschancen.
133 S. Erschienen 1992.
ISBN 3-89404-800-X
- 52 Ulman Lindenberger
Aging, Professional Expertise, and Cognitive Plasticity.
The Sample Case of Imagery-Based Memory Functioning in Expert Graphic Designers.
130 S. Erschienen 1991.
ISBN 3-608-98257-4
- 51 Volker Hofmann
Die Entwicklung depressiver Reaktionen in Kindheit und Jugend.
Eine entwicklungspsychopathologische Längsschnittuntersuchung.
197 S. Erschienen 1991.
ISBN 3-608-98256-6
- 50 Georgios Papastefanou
Familiengründung im Lebensverlauf.
Eine empirische Analyse sozialstruktureller Bedingungen der Familiengründung bei den Kohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51.
185 S. Erschienen 1990.
ISBN 3-608-98255-8
- 49 Jutta Allmendinger
Career Mobility Dynamics.
A Comparative Analysis of the United States, Norway, and West Germany.
169 S. Erschienen 1989.
ISBN 3-608-98254-X
- 48 Doris Sowarka
Weisheit im Kontext von Person, Situation und Handlung.
Eine empirische Untersuchung alltagspsychologischer Konzepte alter Menschen.
275 S. Erschienen 1989.
ISBN 3-608-98253-1
- 47 Ursula M. Staudinger
The Study of Live Review.
An Approach to the Investigation of Intellectual Development Across the Life Span.
211 S. Erschienen 1989.
ISBN 3-608-98252-3
- 46 Detlef Oesterreich
Die Berufswahlentscheidung von jungen Lehrern.
115 S. Erschienen 1987.
ISBN 3-608-98251-5
- 45 Hans-Peter Füssel
Elternrecht und Schule.
Ein Beitrag zum Umfang des Elternrechts in der Schule für Lernbehinderte.
501 S. Erschienen 1987.
ISBN 3-608-98249-3
- 44 Diether Hopf
Herkunft und Schulbesuch ausländischer Kinder.
Eine Untersuchung am Beispiel griechischer Schüler.
114 S. Erschienen 1987.
ISBN 3-608-98248-5
- 43 Eberhard Schröder
Entwicklungssequenzen konkreter Operationen.
Eine empirische Untersuchung individueller Entwicklungsverläufe der Kognition.
112 S. Erschienen 1986.
ISBN 3-608-98247-7
- 42 Manfred Auwärter
Sprachgebrauch in Abhängigkeit von Merkmalen der Sprecher und der Sprechsituation.
Eine soziolinguistische Untersuchung.
365 S. Erschienen 1982.
ISBN 3-12-98246 0-X
- 41 Jürgen Baumert
in Zusammenarbeit mit Diether Hopf
Curriculumentwicklung und Lehrerfortbildung für die Berliner Gesamtschulen.
Ergebnisse von Lehrerbefragungen zur curriculumbezogenen Fortbildung und zur Rekrutierung von Gesamtschullehrern.
167 S. Erschienen 1980.
ISBN 3-12-98245 0-2

edition sigma
Heimstraße 14 D-1000 Berlin 61
Tel. 030 / 693 43 96 Fax 030 / 694 62 30

**I. Reihe STUDIEN UND BERICHTE
(Fortsetzung)**

40 Beate Kraus

Qualifikation und technischer Fortschritt.

Eine Untersuchung über Entwicklungen in der industriellen Produktion.

143 S. Erschienen 1979.

ISBN 3-12-98244 0-5

Ältere Bände (Nr. 1-37) nur noch beim
Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
erhältlich.

39 Reinhard Franzke

Berufsausbildung und Arbeitsmarkt.

Funktionen und Probleme des „dualen Systems“.

211 S. Erschienen 1978.

ISBN 3-12-98243 0-8

38 Sigurjón Björnsson and Wolfgang Edelstein

in collaboration with Kurt Kreppner

Explorations in Social Inequality.

Stratification Dynamics in Social and Individual
Development in Iceland.

172 S. Erschienen 1977.

ISBN 3-12-98242 0-0

II. Reihe MATERIALIEN AUS DER BILDUNGSFORSCHUNG

Beim Max-Planck-Institut für Bildungsforschung erhältliche Bände
(nicht über den Buchhandel beziehbar)

- 42 Michael Corsten und Wolfgang Lempert
Moralische Dimensionen der Arbeitssphäre.
Literaturbericht, Fallstudien und Bedingungs-
analysen zum betrieblichen und beruflichen
Handeln und Lernen.
367 S. Erschienen 1992.
ISBN 3-87985-031-3 DM 20,-
- 41 Armin Triebel
Zwei Klassen und die Vielfalt des Konsums.
Haushaltsbudgetierung bei abhängig Erwerbs-
tätigen in Deutschland im ersten Drittel des
20. Jahrhunderts.
Teil I, Teil II.
416 S., 383 S. Erschienen 1992.
ISBN 3-87985-030-5 DM 48,-
- 40 Hans-Peter Füssel und Achim Leschinsky (Hrsg.)
Reform der Schulverfassung.
Wieviel Freiheit braucht die Schule?
Wieviel Freiheit verträgt die Schule?
117 S. Erschienen 1991.
ISBN 3-87985-029-1 DM 13,-
- 39 Gundel Schümer
Medieneinsatz im Unterricht.
Bericht über Ziel, Anlage und Durchführung einer
Umfrage in allgemeinbildenden Schulen.
230 S. Erschienen 1991.
ISBN 3-87985-025-9 DM 24,-
- 38 Clemens Tesch-Römer
**Identitätsprojekte und Identitätstransforma-
tionen im mittleren Erwachsenenalter.**
312 S. Erschienen 1990.
ISBN 3-87985-026-7 DM 25,-
- 37 Helmut Köhler
**Neue Entwicklungen des relativen Schul- und
Hochschulbesuchs.**
Eine Analyse der Daten für 1975 bis 1978.
138 S. Erschienen 1990.
ISBN 3-87985-024-0 DM 10,-
- 36 Wilfried Spang und Wolfgang Lempert
Analyse moralischer Argumentationen.
Beschreibung eines Auswertungsverfahrens.
Textteil: Grundlagen, Prozeduren, Evaluation.
Anhang: Interviewleitfaden, Tonbandtranskript und
Auswertungsbeispiele.
102 und 191 S. Erschienen 1989. DM 29,-
- 35 Karl Ulrich Mayer und Erika Brückner
Lebensverläufe und Wohlfahrtentwicklung.
Konzeption, Design und Methodik der Erhebung
von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge
1929-1931, 1939-1941, 1949-1951.
Teil I, Teil II, Teil III.
261 S., unpaginiert, 175 S.
Erschienen 1989. DM 39,-
- 34 Christoph Droß und Wolfgang Lempert
**Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit
1977 bis 1988.**
Ein Literaturbericht.
204 S. Erschienen 1988. DM 12,-
- 32 Friedrich Edding (Hrsg.)
**Bildung durch Wissenschaft in neben- und
nachberuflichen Studien.**
Tagungsbericht.
157 S. Erschienen 1988. DM 11,-
- 31 Ellen A. Skinner, Michael Chapman and
Paul B. Baltes
**The Control, Agency, and Means-Ends Beliefs
Interview.**
A New Measure of Perceived Control in Children
(School Domain).
Ein neues Meßinstrument für Kontrollüberzeugun-
gen bei Kindern (Bereich Schule).
54 S. Erschienen 1988. DM 9,-
- 29 Ulrich Trommer
**Aufwendungen für Forschung und Entwicklung
in der Bundesrepublik Deutschland 1965 bis
1983.**
Theoretische und empirisch-statistische Probleme.
321 S. Erschienen 1987. DM 32,-
- 28 Ingeborg Tölke
**Ein dynamisches Schätzverfahren für latente
Variablen in Zeitreihenanalysen.**
202 S. Erschienen 1986. DM 17,-
- 25 Wolfgang Hoebig
**Bedürftigkeit – Entfremdung der Bedürfnisse
im Kapitalismus.**
313 S. Erschienen 1984. DM 37,-
- 23 Jürgen Peter Hess
**Empirische Sozialforschung und automatisierte
Datenverarbeitung.**
162 S. Erschienen 1982. DM 17,-

II. Reihe MATERIALIEN AUS DER BILDUNGSFORSCHUNG (Fortsetzung)

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>22 Siegfried Reuss
Die Verwirklichung der Vernunft.
Hegels emanzipatorisch-affirmative Bildungstheorie.
672 S. Erschienen 1982. DM 52,-</p> | <p>15 Marianne Müller-Brettel
Die Diskussion der Arbeitslehre 1964–1979.
Eine annotierte Bibliographie.
117 S. Erschienen 1979. DM 8,-</p> |
| <p>21 Karl Anders
Von Worten zur Syntax: Spracherwerb im Dialog.
250 S. Erschienen 1982. DM 19,-</p> | <p>13 Helmut Köhler
Der relative Schul- und Hochschulbesuch in der Bundesrepublik Deutschland 1952 bis 1975.
Ein Indikator für die Entwicklung des Bildungswesens.
200 S. Erschienen 1978. DM 10,-</p> |
| <p>20 Wilke Thomssen
Verarbeitung von beruflichen und betrieblichen Erfahrungen.
Gruppendiskussionen mit Befragten der Maschinenschlosserstudie über ausgewählte Ergebnisse dieser Studie.
226 S. Erschienen 1981. DM 20,-</p> | <p>12 Wolfgang Lempert
Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit.
Ein Bericht.
241 S. Erschienen 1977. DM 11,-</p> |
| <p>19 Helmut Köhler und Luitgard Trommer
Quellen der Bildungsstatistik auf Länder- und Gemeindeebene.
162 S. Erschienen 1981. DM 12,-</p> | <p>10 Peter Siewert und Helmut Köhler
Grundschulfinanzierung und Grundschulpolitik.
Aufgaben und Lastenverteilung im Primarbereich.
96 S. Erschienen 1977. DM 8,-</p> |
| <p>18 Ulf Homann
Die Diskussion der Schulpflichtzeitverlängerung in der Bundesrepublik Deutschland 1949 bis 1979.
Eine annotierte Bibliographie.
117 S. Erschienen 1981. DM 10,-</p> | <p>9 Ulrich W. Bamberg
Leistungsbezogene Persönlichkeitsmerkmale gelernter Maschinenschlosser.
198 S. Erschienen 1977. DM 10,-</p> |
| <p>17 Claudia von Grote
Die Bedeutung der soziolinguistischen Kodes für die kommunikativen Fähigkeiten eines Sprechers.
Eine empirische Analyse der objektiven Kommunikationseffizienz schichtenspezifischer Sprechweisen in variierenden situativen Kontexten.
627 S. Erschienen 1980. DM 28,-</p> | <p>8 Helmut Köhler
Quellen der Bildungsstatistik.
Eine kommentierte Zusammenstellung statistischer Veröffentlichungen.
200 S. Erschienen 1977. DM 8,-</p> |
| <p>16 Klaus Stanjek
Die Entwicklung des menschlichen Besitzverhaltens.
224 S. Erschienen 1980. DM 13,-</p> | |

Die nicht aufgeführten Bände sind vergriffen.

III. Einzelpublikationen

**Beim Max-Planck-Institut für Bildungsforschung erhältliche Titel
(nicht über den Buchhandel beziehbar)**

Wolfgang Schneider and Wolfgang Edelstein (Eds.)
Inventory of European Longitudinal Studies in the Behavioral and Medical Sciences.

A Project Supported by the European Science Foundation.

557 S. Munich: Max Planck Institute for Psychological Research, and Berlin: Max Planck Institute for Human Development and Education, 1990.

ISBN 3-87985-028-3

DM 58,-

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Hrsg.)
Entwicklung und Lernen.

Beiträge zum Symposium anlässlich des 60. Geburtstages von Wolfgang Edelstein.

98 S. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1990.

ISBN 3-87985-023-2

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Hrsg.)
Normative Voraussetzungen und ethische Implikationen sozialwissenschaftlicher Forschung.

Beiträge zum Symposium anlässlich des 75. Geburtstages von Dietrich Goldschmidt.

108 S. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1990.

ISBN 3-87985-027-5

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Hrsg.)
25 Jahre Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Festvorträge.

48 S. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1989.

Friedrich Edding

Mein Leben mit der Politik.

126 S. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1989.

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Hrsg.)
Gewerbliche Unternehmen als Bildungsträger.

Beiträge zum Symposium anlässlich des 80. Geburtstages von Friedrich Edding.

126 S. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1989.

**Weitere Schriftenreihen aus dem Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
(nicht über den Buchhandel erhältlich)**

- Beiträge aus dem Forschungsbereich Entwicklung und Sozialisation
(bitte Liste der Veröffentlichungen anfordern)
- Beiträge aus dem Forschungsbereich Schule und Unterricht
(bitte Liste der Veröffentlichungen anfordern)
- Literatur-Informationen aus der Bildungsforschung
(monatliche Neuerwerbungen der Bibliothek; Abonnement DM 60,-/Jahr)

IV. Buchveröffentlichungen bei Verlagen
 (nach dem Erscheinungsjahr geordnet, nur lieferbare Titel;
 nur über den Buchhandel zu beziehen)

- Erika M. Hoerning
Zwischen den Fronten.
 Berliner Grenzgänger und Grenzhändler 1948–1961.
 266 S. Köln/Weimar/Wien: Böhlau, 1992.
- Erika M. Hoerning
Biographieforschung und Erwachsenenbildung.
 223 S. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 1991.
- Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Traditions et transformations.
 Le système d'éducation en République fédérale
 d'Allemagne.
 341 S. Paris: Economica, 1991.
- Dietrich Goldschmidt
**Die gesellschaftliche Herausforderung der
 Universität.**
 Historische Analysen, internationale Vergleiche,
 globale Perspektiven.
 297 S. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 1991.
- Uwe Henning und Achim Leschinsky (Hrsg.)
Enttäuschung und Widerspruch.
 Die konservative Position Eduard Sprangers im
 Nationalsozialismus. Analysen – Texte – Dokumente.
 213 S. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 1991.
- Ernst-H. Hoff, Wolfgang Lempert und Lothar Lappe
**Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiter-
 biographien.**
 282 S. Bern/Stuttgart/Toronto: Huber, 1991.
- Karl Ulrich Mayer, Jutta Allmendinger und
 Johannes Huinink (Hrsg.)
**Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf
 und Familie.**
 483 S. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1991.
- Maria von Salisch
Kinderfreundschaften.
 Emotionale Kommunikation im Konflikt.
 153 S. Göttingen/Toronto/Zürich: Hogrefe, 1991.
- Arbeitsgruppe Bildungsbericht am
 Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
**Das Bildungswesen in der Bundesrepublik
 Deutschland.**
 Ein Überblick für Eltern, Lehrer und Schüler.
 462 S. Reinbek: Rowohlt, 1990 (3., vollständig über-
 arbeitete und erweiterte Neuauflage).
- Paul B. Baltes and Margret M. Baltes (Eds.)
**Successful Aging: Perspectives from the Behavioral
 Sciences.**
 397 pp. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- Paul B. Baltes, David L. Featherman and
 Richard M. Lerner (Eds.)
Life-Span Development and Behavior.
 368 pp. Vol. 10. Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1990.
- Achim Leschinsky and Karl Ulrich Mayer (Eds.)
**The Comprehensive School Experiment Revisited:
 Evidence from Western Europe.**
 211 pp. Frankfurt a.M./Bern/New York/Paris: Lang
 1990.
- Karl Ulrich Mayer (Hrsg.)
Lebensverläufe und sozialer Wandel.
 467 S. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1990.
 (= Sonderheft 31 der KZfSS).
- Karl Ulrich Mayer and Nancy Brandon Tuma (Eds.)
Event History Analysis in Life Course Research.
 320 pp. Madison, Wis.: The University of Wisconsin
 Press, 1990.
- Hans J. Nissen, Peter Damerow und Robert K. Englund
**Frühe Schrift und Techniken der Wirtschafts-
 verwaltung im alten Vorderen Orient.**
 Informationsspeicherung und -verarbeitung vor
 5000 Jahren.
 Katalog zur gleichnamigen Ausstellung Berlin-
 Charlottenburg, Mai–Juli 1990.
 222 S. Bad Salzdetfurth: Franzbecker, 1990.
 (2. Aufl. 1991).
- Peter Alheit und Erika M. Hoerning (Hrsg.)
Biographisches Wissen.
 Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher
 Erfahrung.
 284 S. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1989.
- Arbeitsgruppe am Max-Planck-Institut für
 Bildungsforschung
**Das Bildungswesen in der Bundesrepublik
 Deutschland.**
 Ein Überblick für Eltern, Lehrer und Schüler.
 Japanische Ausgabe: 348 S. Tokyo: Toshindo
 Publishing Co. Ltd., 1989.

IV. Buchveröffentlichungen bei Verlagen (Fortsetzung)

Hans-Peter Blossfeld

Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß.
Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der
Bildungs- und Berufschancen im Lebenslauf.
185 S. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1989.

Hans-Peter Blossfeld, Alfred Hamerle and
Karl Ulrich Mayer

Event History Analysis.
Statistical Theory and Application in the Social
Sciences.
297 pp. Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1989.

Erika M. Hoerning und Hans Tietgens (Hrsg.)
**Erwachsenenbildung: Interaktion mit der
Wirklichkeit.**
200 S. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 1989.

Johannes Huinink

**Mehrebenensystem-Modelle in den Sozialwissen-
schaften.**
292 S. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag,
1989.

Kurt Kreppner and Richard M. Lerner (Eds.)
Family Systems and Life-Span Development.
416 pp. Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1989.

Bernhard Schmitz

Einführung in die Zeitreihenanalyse.
Modelle, Softwarebeschreibung, Anwendungen.
235 S. Bern/Stuttgart/Toronto: Huber, 1989.

Eberhard Schröder

Vom konkreten zum formalen Denken.
Individuelle Entwicklungsverläufe von der Kindheit
zum Jugendalter.
328 S. Bern/Stuttgart/Toronto: Huber, 1989.

Michael Wagner

Räumliche Mobilität im Lebensverlauf.
Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen
der Migration.
226 S. Stuttgart: Enke, 1989.

Paul B. Baltes, David L. Featherman and
Richard M. Lerner (Eds.)

Life-Span Development and Behavior.
338 pp. Vol. 9. Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1988.

Paul B. Baltes, David L. Featherman and
Richard M. Lerner (Eds.)

Life-Span Development and Behavior.
337 pp. Vol. 8. Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1988.

Lothar Krappmann

Soziologische Dimensionen der Identität.
Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an
Interaktionsprozessen.
231 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 7. Aufl., 1988
(= Standardwerke der Psychologie).

Detlef Oesterreich

Lehrerkooperation und Lehrersozialisation.
159 S. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 1988.

Michael Bochow und Hans Joas

Wissenschaft und Karriere.
Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus.
172 und 37 S. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1987.

Hans-Uwe Hohner

Kontrollbewußtsein und berufliches Handeln.
Motivationale und identitätsbezogene Funktionen
subjektiver Kontrollkonzepte.
201 S. Bern/Stuttgart/Toronto: Huber, 1987.

Bernhard Schmitz

Zeitreihenanalyse in der Psychologie.
Verfahren zur Veränderungsmessung und Prozeß-
diagnostik.
304 S. Weinheim/Basel: Deutscher Studien Verlag/
Beltz, 1987.

Margret M. Baltes and Paul B. Baltes (Eds.)

The Psychology of Control and Aging.
415 pp. Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1986.

Paul B. Baltes, David L. Featherman and
Richard M. Lerner (Eds.)

Life-Span Development and Behavior.
334 pp. Vol. 7. Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1986.

Hans-Peter Blossfeld, Alfred Hamerle und
Karl Ulrich Mayer

Ereignisanalyse.
Statistische Theorie und Anwendung in den
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
290 S. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1986.

IV. Buchveröffentlichungen bei Verlagen (Fortsetzung)

Axel Funke, Dirk Hartung, Beate Kraus und Reinhard Nuthmann

Karrieren außer der Reihe.

Bildungswege und Berufserfolge von Stipendiaten der gewerkschaftlichen Studienförderung.
256 S. Köln: Bund, 1986.

Ernst-H. Hoff

Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit.

Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster.
229 S. Bern/Stuttgart/Toronto: Huber, 1986.

Ernst-H. Hoff, Lothar Lappe und

Wolfgang Lempert (Hrsg.)

Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung.

288 S. Bern/Stuttgart/Toronto: Huber, 1986.

Klaus Hüfner, Jens Naumann, Helmut Köhler und Gottfried Pfeffer

Hochkonjunktur und Flaute: Bildungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland 1967–1980.

361 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1986.

Jürgen Staupe

Parlamentsvorbehalt und Delegationsbefugnis.

Zur „Wesentlichkeitstheorie“ und zur Reichweite legislativer Regelungskompetenz, insbesondere im Schulrecht.

419 S. Berlin: Duncker & Humblot, 1986.

Hans-Peter Blossfeld

Bildungsexpansion und Berufschancen.

Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik.

191 S. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1985.

Christel Hopf, Knut Nevermann und Ingrid Schmidt

Wie kamen die Nationalsozialisten an die Macht.

Eine empirische Analyse von Deutungen im Unterricht.
344 S. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1985.

John R. Nesselroade and Alexander von Eye (Eds.)

Individual Development and Social Change:

Explanatory Analysis.

380 pp. New York: Academic Press, 1985.

Michael Jenne

Music, Communication, Ideology.

185 pp. Princeton, N.J.: Birch Tree Group Ltd., 1984.

Gero Lenhardt

Schule und bürokratische Rationalität.

282 S. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1984.

Achim Leschinsky und Peter Martin Roeder

Schule im historischen Prozeß.

Zum Wechselverhältnis von institutioneller Erziehung und gesellschaftlicher Entwicklung.

545 S. Frankfurt a.M./Berlin/Wien: Ullstein, 1983.

Max Planck Institute for Human Development and Education

Between Elite and Mass Education.

Education in the Federal Republic of Germany.

348 pp. Albany: State University of New York Press, 1983.

Margit Osterloh

Handlungsspielräume und Informationsverarbeitung.

369 S. Bern/Stuttgart/Toronto: Huber, 1983.

Knut Nevermann

Der Schulleiter.

Juristische und historische Aspekte zum Verhältnis von Bürokratie und Pädagogik.

314 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1982.

Gerd Sattler

Englischunterricht im FEGA-Modell.

Eine empirische Untersuchung über inhaltliche und methodische Differenzierung an Gesamtschulen.

355 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1981.

Christel Hopf, Knut Nevermann und Ingo Richter

Schulaufsicht und Schule.

Eine empirische Analyse der administrativen Bedingungen schulischer Erziehung.

428 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1980.

Diether Hopf

Mathematikunterricht.

Eine empirische Untersuchung zur Didaktik und Unterrichtsmethode in der 7. Klasse des Gymnasiums.

251 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1980.

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung

Projektgruppe Bildungsbericht (Hrsg.)

Bildung in der Bundesrepublik Deutschland.

Daten und Analysen.

Bd. 1: Entwicklungen seit 1950.

Bd. 2: Gegenwärtige Probleme.

1404 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1980.

IV. Buchveröffentlichungen bei Verlagen (Fortsetzung)

Dietrich Goldschmidt und Peter Martin Roeder (Hrsg.)
Alternative Schulen?
Gestalt und Funktion nichtstaatlicher Schulen im
Rahmen öffentlicher Bildungssysteme.
623 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1979.

Gero Lenhardt
Der hilflose Sozialstaat.
Jugendarbeitslosigkeit und Politik.
403 S. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1979.

Helga Zeiher, Hartmut J. Zeiher und Herbert Krüger
**Textschreiben als produktives und kommunikatives
Handeln.**
Untersuchungen und Konzepte zum Deutschunterricht.
Bd. III: Synergetischer Textunterricht.
XXX, 170 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1979.

Helga Zeiher, Hartmut J. Zeiher und Herbert Krüger
**Textschreiben als produktives und kommunikatives
Handeln.**
Untersuchungen und Konzepte zum Deutschunterricht.
Bd. I: Beurteilung von Schülertexten.
XXXI, 254 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1979.

Klaus Hüfner und Jens Naumann
**Konjunkturen der Bildungspolitik in der Bundes-
republik Deutschland.**
Bd. 1: Der Aufschwung (1960–1967).
307 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1977.

P. M. Roeder, A. Leschinský, G. Schümer, K. Treumann,
H. Zeiher und H. J. Zeiher
Überlegungen zur Schulforschung.
146 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1977.

Wolfgang Lempert und Reinhard Franzke
Die Berufserziehung.
240 S. München: Juventa, 1976
(= Grundfragen der Erziehungswissenschaft, 12).

Peter Damerow, Ursula Elwitz, Christine Keitel und
Jürgen Zimmer
Elementarmathematik: Lernen für die Praxis?
Ein exemplarischer Versuch zur Bestimmung fach-
überschreitender Curriculumziele.
182 und 47 S. Stuttgart: Klett-Cotta, 1974.