

**Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 24**

**Ernst Hoff, Lothar Lappe, Wolfgang Lempert**

**METHODEN ZUR UNTERSUCHUNG DER  
SOZIALISATION JUNGER FACHARBEITER**

**Teil I**

**Max-Planck-Institut für Bildungsforschung  
Berlin 1983**



F 83/884-145

**Materialien aus der Bildungsforschung**

In dieser Reihe veröffentlicht das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Arbeitsmaterialien (Diskussionsgrundlagen und Dokumentation), die nicht den Charakter abgeschlossener Forschungsberichte tragen, aber dem jeweils interessierten Fachpublikum zugänglich gemacht werden sollen.

Bestellungen werden erbeten an die Verwaltung des Instituts, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33, bei gleichzeitiger Überweisung von DM 48.- (einschließlich 7 % Mehrwertsteuer) auf das Konto Nr. 0910005885 der Sparkasse der Stadt Berlin West. Teil I und Teil II werden nur zusammen abgegeben. Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit der Zustimmung des Instituts gestattet.

Inhalt

Vorwort	VI
1. <u>Zur Einführung: Das Projekt "Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation"</u>	1
1.1 Gegenstandsbereich, Fragestellungen und Zielsetzungen der Untersuchung	1
1.2 Theoretischer Rahmen	3
1.3 Empirischer Ansatz	6
2. <u>Die Stichprobe</u>	11
2.1 Auswahlmerkmale, Auswahlverfahren und Verweigerungen	11
2.2 Auswahlbegründende Daten, Überlegungen und Erfahrungen	13
2.2.1 Zu den Untersuchungsberufen	14
2.2.2 Zur untersuchten Altersgruppe	23
2.2.3 Zur Untersuchungsregion	26
2.2.4 Zu den Untersuchungsbetrieben	28
2.2.5 Zur bisherigen Karriere der erfaßten Lehraabsolventen	31
2.2.6 Zur Samplegröße	34
2.2.7 Zum Auswahlverfahren	35
2.2.8 Exkurs: Geeignete Stichproben zur Untersuchung anderer Probleme der Sozialisation von Arbeitenden	39
2.3 Zur "Repräsentativität" der ausgewählten Fälle	40
3. <u>Die Erfassung objektiver Arbeits- und Lebensbedingungen</u>	45
3.1 Überblick über die erfaßten Umweltaspekte	45
3.1.1 Arbeitsbereich	45
3.1.1.1 Betrieb	45
3.1.1.2 Tätigkeit	46
3.1.1.3 Berufsweg nach der Lehre	47
3.1.2 Freizeitbereich	47
3.1.3 Elternhaus, Schule und Lehre	47
3.2 Erfassung der gegenwärtigen betrieblichen Handlungsspielräume von Facharbeitern als Sozialisationsmilieus	48
3.2.1 Probleme vorliegender arbeitsanalytischer Verfahren - Konsequenzen für unser eigenes Vorgehen	48
3.2.1.1 Aufgaben unserer Arbeitsanalyse	49
3.2.1.2 Zum primär anforderungsorientierten Ansatz des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI)	51
3.2.1.3 Zu den stärker sozialisationsorientierten Ansätzen der Arbeitsgruppen von KOHN und VOLPERT	53
3.2.1.4 Konsequenzen für unser eigenes Vorgehen	58
3.2.1.5 Tabellarische Zusammenfassung	59
3.2.2 Erhebungsmethoden	60
3.2.2.1 Gespräche mit Personalleitungen und Betriebsräten	60
3.2.2.2 Arbeitsbeobachtungen	64
3.2.2.2.1 Zur Abgrenzbarkeit von Arbeitsplätzen	66
3.2.2.2.2 Exkurs: Vergleichbarkeit der Tätigkeiten im Längsschnitt; große Bandbreite des Untersuchungsbereichs	68
3.2.2.2.3 Die Bedeutung der technisch-organisatorischen Determinanten des Arbeitsplatzes	73
3.2.2.2.4 Bemerkungen zum Gewicht einzelner Beobachtungskategorien	78
3.2.2.3 Vorgesetzteninterviews	80
3.2.3 Erfahrungen bei der Feldarbeit	82
3.2.4 Auswertungsverfahren	84
3.2.4.1 Klassifizierung von Betrieben nach ihrer Personalpolitik	84
3.2.4.2 Klassifizierung von Arbeitsplätzen nach ihrer Restriktivität	87
3.3 Identifizierung von Sozialisationsbedingungen in der bisherigen Erwerbstätigkeit, in der Freizeit und in früheren Lebensphasen	93

4. <u>Die Erfassung von subjektiver Umwelt und von Persönlichkeitsstrukturen I: Allgemeine methodologische und methodische Konsequenzen theoretischer Positionen</u>	99
4.1 Vorbemerkungen	99
4.2 Von den Paradigmen zur Feinstrukturierung im Forschungsprozeß	107
4.2.1 Wissenschaftliche und naive Paradigmen	107
4.2.2 Ebenen der Ausformulierung von Forschungsinhalten beim Forscher und beim Untersuchten	113
4.3 Unterschiedliche Strategien und Abläufe des Forschungsprozesses	116
4.3.1 Die Dominanz deterministischer Vorstellungen des Forschers	118
4.3.2 Die Dominanz interaktionistischer Vorstellungen des Forschers	120
4.3.3 Die Erhebung als Abstimmungsprozeß zwischen Vorstellungen beim Forscher und beim Untersuchten. Konsequenzen für unterschiedliche Auswertungsstrategien	126
5. <u>Die Erfassung von subjektiver Umwelt und von Persönlichkeitsstrukturen II: Spezielle Erhebungs- und Auswertungsstrategien zur Untersuchung junger Facharbeiter</u>	139
5.1 <u>Die Erhebung von Person-Umwelt-Bezügen im Rahmen von Interviews</u>	139
5.1.1 Allgemeine Dimensionen: Perzeption, Evaluation, Handeln	139
5.1.2 Inhaltlich/zeiträumlich unterscheidbare Bereiche der subjektiven Umwelt (Themenbereiche der Interviews)	142
5.1.2.1 Gegenwart in Arbeit und Freizeit. Schilderungen und Evaluationen anhand zeitlicher Abläufe	143
5.1.2.2 Gegenwärtige Arbeitserfahrungen und erste Berufsjahre. Schilderungen und Evaluationen anhand einzelner, vom Forscher vorgegebener Dimensionen	145
5.1.2.3 Vergangenheit. Schilderung und Evaluation der persönlichen Biographie	147
5.1.2.4 Zukunftsvorstellungen	148
5.2 Mögliche Strategien der <u>Auswertung</u> von Schilderungen zur subjektiven Umwelt	149
5.2.1 Zur Erfassung der subjektiven Bedeutung bestimmter Ereignisse, Prozesse oder Merkmale in der <u>Umwelt</u>	151
5.2.2 Zur (indirekten) Erfassung von <u>Persönlichkeitsstrukturen</u> in a priori feststehenden Merkmalsbereichen	154
5.2.2.1 Im perceptiven, emotionalen und kognitiven Bereich	154
5.2.2.2 Spezifischere Bereiche	159
5.2.2.3 Exkurs über weitere globale Konzepte: Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien	162
5.2.3 Zur (indirekten) Erfassung von <u>Persönlichkeitsstrukturen</u> ohne a priori feststehende Kategorien	166
5.3 <u>Erhebung und Auswertungsmöglichkeiten zur (direkten) Erfassung von <u>Persönlichkeitsstrukturen</u> in a priori feststehenden Merkmalsbereichen</u>	172
5.3.1 Kontrollbewußtsein	173
5.3.2 Moralisches Bewußtsein	178
5.4 Vergleiche und Kopplungen unterschiedlicher <u>Erhebungs-</u> und <u>Auswertungsstrategien</u>	183
5.5 Zur Ermittlung von <u>Beziehungen zur objektiven Umwelt</u>	193
5.5.1 Möglichkeiten einer ersten Überprüfung unserer zentralen Hypothesen	194
5.5.2 Analysemöglichkeiten nach dem Vorliegen von Längsschnittdaten	196
6. <u>Durchführung der Interviews, Ablauf der gesamten ersten Erhebungsphase und Vorgehen bei der Auswertung</u>	199
6.1 Durchführung der Interviews	199
6.1.1 Vorbereitung und Supervision der Interviews	201
6.1.1.1 Rollenspiele und Feedback-Einheiten	202
6.1.1.2 Gesprächsverhalten und Skalentraining	204
6.1.2 Einige Anmerkungen zu Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen unseren Interviews und der Therapiesituation	205
6.1.2.1 Die Realisierung von Empathie	206
6.1.2.2 Das Dilemma zwischen Empathie und Lenkung	207
6.1.2.3 Das Dilemma zwischen Selbstkongruenz und Empathie	208
6.1.2.4 Inkonsistenz bei der Realisierung nondirektiven Verhaltens	209

6.1.3	Kontaktaufnahme, Gesprächseinstieg und atmosphärische Rahmenbedingungen	211
6.1.3.1	Kontaktaufnahme	211
6.1.3.2	Gesprächseinstieg	213
6.1.3.3	Atmosphärische Rahmenbedingungen	215
6.1.4	Kommunikation und Rollenverteilung im Interview mit zwei Interviewern	217
6.1.4.1	Generelle Hinweise zur triadischen Konstellation	217
6.1.4.2	Das "Duzen" und "Siezen"	220
6.1.4.3	Informationen zur Person der Interviewer	221
6.1.4.4	Metakommunikation	223
6.1.5	Ein Beispiel für die Kommunikation im Interview	225
6.1.6	Kommunikation und Motivation im Spiegel der Befragtenäußerungen	235
6.1.6.1	Naive Methodologie: offene vs. stark vorstrukturierte Erhebung	235
6.1.6.2	Vergleiche zwischen den unterschiedlich strukturierten Interviewteilen; Kritik an unserem Vorgehen	238
6.1.6.3	Ein Beispiel zur Symmetrie der Kommunikation	241
6.1.6.4	Einzelne Rückmeldungen und generelle Motivation	242
6.1.6.5	Anmerkungen zur Beeinflussung der Befragten durch das befragtenzentrierte Interview	245
6.2	Ablauf der gesamten ersten Erhebungsphase	248
6.2.1	Die Abfolge aller Interviews, Arbeitsbeobachtungen und Expertengespräche pro Facharbeiter	248
6.2.2	Interviewereinsatz	250
6.2.3	Fixierung der Erhebungsdaten	251
6.2.4	Inhaltliche Probleme in einzelnen Interviews und Veränderungen der Fragebögen, Leitfäden und Fragestrategien	253
6.2.4.1	Optimierungsstrategien	253
6.2.4.2	Einzelne Probleme und Veränderungen	255
6.2.5	Weitere Erfahrungen	257
6.2.5.1	Das Interview 3: Kooperationstest für die Interviewer - Intelligenztest für die Befragten	258
6.2.5.2	Das "moralische Interview": Schwierigkeiten beim "strukturellen Interviewen"	260
6.3	Vorgehen bei der Auswertung	263
6.3.1	Bisherige Auswertungsoperationen	263
6.3.2	Vorbereitung und wechselseitige Kontrolle der Auswerter	264
6.3.3	Besonderheiten der gewählten Verfahren	267
6.3.3.1	Schritte der Interpretation einzelner Interviewpassagen und Formen der zusammenfassenden Kennzeichnung der Ergebnisse von interindividuellen Vergleichen und Einzelfallstudien	267
6.3.3.2	Weitere Unterschiede zur Methode der "objektiven Hermeneutik"	269
6.3.4	Zur Fixierung der Resultate	272

## Vorwort

Im vorliegenden Band werden ausführlich die Erhebungsverfahren begründet und dargestellt sowie die Erhebungsinstrumente wiedergegeben, die wir im Rahmen der Untersuchung "Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation" des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung für eine erste Serie von Einzelfallstudien entwickelt und bei der Ausführung dieser Studien verbessert haben. Die Entwicklung eigener Methoden und Erhebungsbogen erwies sich als notwendig, weil die verfügbaren arbeitsanalytischen Verfahren nicht sozialisationsbezogen und die vorhandenen persönlichkeitsdiagnostischen Instrumente nicht interaktionistisch konzipiert waren, d.h. unserem theoretischen Rahmen (vgl. bes. LEMPERT, HOFF und LAPPE, 1980) nicht entsprachen. Auswertungsstrategien werden demgegenüber nur kurz behandelt und überwiegend nur soweit angerissen, wie sie sich unmittelbar aus den Erhebungsverfahren ergeben. Das liegt daran, daß wir zur Zeit noch mit ihrer Entwicklung beschäftigt sind.

Daß wir hiermit nach unserem Literaturbericht (LEMPERT und HOFF, 1977) und Theorietext einen dritten Materialienband publizieren, hängt mit der starken Nachfrage nach unseren Fragebogen und Beobachtungsleitfäden zusammen: Da wir sie weder weiterhin unkommentiert interessierten Kollegen zur Verfügung stellen wollen noch der Meinung sind, daß ihre kommentierte Zusammenstellung für den (seit einigen Jahren stark eingeschränkten) Buchmarkt geeignet ist, wählen wir wiederum die Form einer "grauen" Veröffentlichung für einen begrenzten Kreis von Experten.

Wir beginnen mit einer Skizze unseres gesamten Forschungsprojekts (1) und behandeln dann zunächst die Auswahl und Zusammensetzung unserer Stichprobe (2). Anschließend wenden wir uns den Verfahren zur Erfassung der objektiven Arbeits- und Lebensbedingungen zu (3). Danach geht es um die Identifizierung von subjektiven Umweltbezügen und von Persönlichkeitsstrukturen (4,5). Am Ende des Textteils wird über den konkreten Ablauf der Erhebungsprozeduren und einiger der erst begonnenen Auswertungsarbeiten berichtet (6). Die bisher verwendeten Erhebungsinstrumente sind im Anhang (= Teil II) zusammengestellt.

Weiterhin enthält der Anhang Ausbildungsvorschriften für die Untersuchungsberufe und (kommentierte) Tabellen mit einschlägigen Zahlen aus Statistiken von Behörden und Kammern, die die Lokalisierung unserer Stichprobe erleichtern - vor allem Ergebnisse einer für unser Projekt ausgeführten Spezialanalyse von Daten einer für die Bundesrepublik repräsentativen Berufsverlaufsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB).

Der Anhang wurde in einem vom übrigen Text getrennten Band veröffentlicht, um dem Leser die Betrachtung der darin enthaltenen Instrumente und Tabellen parallel zur Lektüre unserer Ausführungen zu erleichtern.

Wie schon bei der Entwicklung unseres theoretischen Ansatzes haben wir auch bei der Konzeption unserer methodischen Gesamtstrategie sowie der einzelnen Erhebungsinstrumente und Auswertungsverfahren eng zusammengearbeitet. Entsprechend unseren unterschiedlichen Kompetenzen fand auch diesmal eine gewisse Schwerpunktbildung statt: Das Kapitel 2 stammt von Wolfgang LEMPERT. Das Kapitel 3 wurde von Lothar LAPPE geschrieben, unter Mitarbeit von Wolfgang LEMPERT. Die Kapitel 4 bis 6 wurden von Ernst HOFF verfaßt, 5 und 6 ebenfalls unter Mitarbeit von Wolfgang LEMPERT. In gleicher Weise sind die entsprechenden Anhangsteile den einzelnen Autoren zuzurechnen.

Geholfen haben uns unmittelbar

- Thomas CLAUSS, Manfred HECKENAUER und Matthias RICK durch die Organisation und Ausführung einer Spezialauswertung von Erhebungsdaten des BIBB und IAB,
- das Statistische Bundesamt, Wiesbaden, das Statistische Landesamt, Berlin, die Industrie- und Handelskammer, Berlin, und die Zentralvereinigung Berliner Arbeitgeberverbände

durch die Übermittlung von unveröffentlichtem statistischen Material,

- Mitarbeiter des Arbeitsamts III in Westberlin durch Informationen zur Arbeitsmarktlage der untersuchten Berufe,
- Sabine CAMIN, Ursula KEUSER und Helmut KÖHLER durch großzügige Unterstützung bei der Erstellung der Tabellen des Anhangs 7.1.2, letzterer auch durch Verbesserungsvorschläge und ein Gutachten zu den Teilen 2 und 7.1.2,
- Dirk HARTUNG, Hans-Uwe HOHNER, Christel HOPF und Wilfried SPANG durch kritische Kommentare, z.T. auch durch Gutachten zu weiteren Kapiteln und
- Hiltrud ALBAT und Barbara REDLITZ durch (wiederholtes) Schreiben von Entwürfen und korrigierten Fassungen sowie durch mancherlei andere technische Hilfen bei der Erstellung der Druckfassung (wie Anfertigung des Literaturverzeichnisses).

Daß wir nicht nur keine Ergebnisse hätten gewinnen, sondern auch keine Methoden hätten entwickeln können, wenn wir nicht auch in vielfältiger anderer Weise unterstützt worden wären, liegt auf der Hand. Angeführt seien in diesem Zusammenhang deshalb außerdem

- jene Organisationen, die uns erste Informationen über unser Untersuchungsfeld gaben, zum Teil auch den Zugang zu Betrieben anbahnten und erleichterten: neben der bereits erwähnten Industrie- und Handelskammer Berlin sowie der Zentralvereinigung Berliner Arbeitgeberverbände der Wirtschaftsverband Eisen-, Maschinen- und Apparatebau (WEMA) und die Industriegewerkschaft Metall, Berlin,
- Personalleitungen, Betriebsräte und Meister der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe, die uns weitere wichtige Auskünfte gaben, die Verbindung zu den untersuchten Lehrabsolventen herstellten und unsere betrieblichen Erhebungen ermöglichten und förderten,
- die beobachteten und interviewten Facharbeiter selbst, die bereitwillig viele Stunden ihrer Freizeit opferten, um an unserer Untersuchung teilzunehmen, und

- last not least Ute RÄHME und Marion SCHNEIDER, die einen großen Teil unseres umfangreichen Tonbandmaterials zuverlässig transskribierten.

Bei allen genannten Personen und Organisationen möchten wir uns hiermit herzlich bedanken.

Berlin, im Sommer 1983

Ernst Hoff

Lothar Lappe

Wolfgang Lempert

# 1. Zur Einführung: Das Projekt "Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation"<sup>1</sup>

## 1.1 Gegenstandsbereich, Fragestellungen und Zielsetzungen der Untersuchung

Zentraler Untersuchungsgegenstand sind Wechselwirkungen zwischen dem beruflichen Werdegang und der Persönlichkeitsentwicklung von jungen Facharbeitern. Weil die berufliche Sozialisation sowohl durch die vorberufliche als auch durch die außerberufliche Sozialisation beeinflusst wird, beziehen wir Elternhaus, Schule und Lehre ebenso in unsere Untersuchung ein wie den Freizeitbereich. Der Akzent unserer Studie liegt jedoch in den ersten Jahren nach der Lehre und hier auf der beruflichen Sozialisation, speziell auf dem - durch die sozialwissenschaftliche Forschung bisher unterbelichteten - informellen Lernen, Verlernen und Umlernen in der betrieblichen Arbeit (im Unterschied zur institutionalisierten beruflichen Bildung und Weiterbildung). Die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrabsolventen untersuchen wir im Hinblick auf kognitive, sozialkognitive und emotionale Handlungspotentiale. Dabei ist unser Verständnis der Persönlichkeitsstruktur und ihrer Veränderungen stark durch interaktionistische Vorstellungen geprägt, nach denen Person und Umwelt wechselseitig aufeinander einwirken.

---

<sup>1</sup> Im folgenden wird unser Vorhaben nur soweit vorgestellt, wie das zum Verständnis unserer Methoden unumgänglich erscheint. Weitergehende Ausführungen sind in anderen Veröffentlichungen zu finden:

- Der historische und gesamtgesellschaftliche Kontext der Untersuchung - einschließlich ihrer aktuellen politischen Relevanz - wird in dem Artikel von HOFF, LAPPE und LEMPERT, 1982 a, angesprochen.
- Hier wird auch der Forschungsstand (einschließlich laufender Projekte) skizziert, den unser Literaturbericht (LEMPERT und HOFF, 1977) detaillierter wiedergibt.
- Zu unserem theoretischen Ansatz sei auch noch - über den schon im Vorwort erwähnten Materialienband (LEMPERT, HOFF und LAPPE, 1980) hinaus - auf die Aufsätze von HOFF, 1981, und von HOFF, LAPPE und LEMPERT, 1982 b, hingewiesen.

Da jedoch methodische Entscheidungen auch immer theoretisch begründet werden müssen, wird auch in diesem Band wiederholt theoretisch argumentiert.

Unsere Hauptfragestellungen lauten:

- (1) In welcher Richtung und in welchem Maße verändern sich persönlichkeitspezifische Handlungspotentiale wie kognitive Strukturen, Kontroll- und Zeitbewußtsein, Selbstbild und Moralbewußtsein während der ersten zehn Jahre nach dem Abschluß der Lehre?
- (2) Welche Rolle spielt dabei die Auseinandersetzung der Lehrabsolventen mit ihren Arbeitsbedingungen, ihrer betrieblichen Situation und ihrer beruflichen Karriere?
- (3) Wie wirken die Ergebnisse der vorberuflichen Sozialisation in diesem Veränderungsprozeß mit der beruflichen Sozialisation zusammen?
- (4) Welche Wechselwirkungen finden zwischen den beruflichen Gegebenheiten und Handlungs- bzw. Verhaltensweisen sowie -potentialen einerseits und außerberuflichen Lebensbedingungen, Aktivitäten und damit zusammenhängenden Persönlichkeitsstrukturen andererseits statt?

Bei unserem Bemühen, diese Fragen zu beantworten, verfolgen wir theoretische, empirische und praktische Zielsetzungen. So erstreben wir

- die problembezogene Modifikation und Integration von Elementen heterogener psychologischer und arbeitssoziologischer, Persönlichkeits- und sozialisationstheoretischer Konzeptionen; hierauf lag der Akzent unserer Arbeit in der Anfangsphase unseres Projekts, hiermit haben wir uns aber auch während der anschließenden Erhebungs- und Auswertungsarbeiten laufend weiter befaßt, und das wird auch in Zukunft der Fall sein;
- die Verbindung und Adaption vorliegender, aber auch die Entwicklung neuer, theorieadäquater Erhebungs- und Auswertungsmethoden und -instrumente; das war unsere Hauptaufgabe während der letzten Jahre; und
- die Identifizierung von Indikatoren für das Sozialisationspotential, das in bestimmte Arbeits-, Betriebs- und Karrierestrukturen von Absolventen einer Facharbeiterausbildung enthalten ist, und ihre Einbringung in die arbeits-(markt)politische Diskussion.

## 1.2 Theoretischer Rahmen

Unsere theoretische Rahmenkonzeption wurde in Anknüpfung an Begriffe und Annahmen der materialistischen Arbeitspsychologie (HACKER, VOLPERT) und der kognitivistischen Psychologie der Intelligenz- und Moralentwicklung (PIAGET, KOHLBERG) einerseits und an arbeits-, betriebs- und industriesoziologische Ansätze mit historisch-materialistischen Prämissen (z.B. BRAVERMAN, PIORE) andererseits, vor allem aber durch die Beanspruchung von persönlichkeits- und sozialpsychologischen Konzeptionen mit interaktionistischem Akzent (z.B. LEWIN, MISCHEL, RIEGEL, GOFFMAN, KRAPPMANN) entwickelt. Interaktionistische Vorstellungen bestimmen sowohl die Strukturierung des gesamten Gegenstandsbereichs als auch die Dimensionierung einzelner Variablen sowie die leitenden Hypothesen unseres Forschungsprojekts. So begreifen wir Persönlichkeitsstrukturen weder nach behavioristischer Manier als Produkte allein ihrer jeweiligen materiellen und sozialen Umwelten, noch schreiben wir ihnen traitpsychologisch feste Charakterzüge zu, durch die sie auf ihre Milieubedingungen einwirken; vielmehr verstehen wir das Person-Umwelt-Verhältnis, auch das Verhältnis des Arbeitenden zu seiner Arbeitssituation, als Wechselwirkung, als Interaktion, in der je nach den subjektiven und objektiven Gegebenheiten zuweilen die eine, zuweilen die andere Seite dominiert und bei der beide Seiten einander in ihrer Entwicklung vorantreiben (vgl. bes. RIEGEL, 1978)<sup>1</sup>.

Folglich beschränken wir uns auch nicht - wie es in der bisherigen Sozialisationsforschung üblich ist - auf die Unterscheidung zwischen zwei Hauptvariablenbereichen - hier (objektive) Umwelt, dort Person, sondern grenzen einen dritten Bereich systematisch aus, den der Person-Umwelt-Interaktion oder der "subjektiven Umwelt"<sup>2</sup>. Darunter verstehen wir die Wahrnehmung,

---

<sup>1</sup> Tatsächlich wird in unserer Gesellschaft, auch in kapitalistischen Unternehmen, die subjektive Seite meist weitgehend durch die objektive determiniert; jedoch ist keine der beiden Seiten von der anderen unabhängig.

<sup>2</sup> Sie könnte auch als "objektivierte Persönlichkeit" bezeichnet werden.

die kognitive und emotionale Verarbeitung der Umweltbedingungen und die Rückwirkungen und Einflüsse, die die Person durch ihr (eher reaktives und reproduktives) Verhalten oder (eher aktives und innovatives) Handeln auf ihr Milieu ausübt. Von hier aus haben wir auch die beiden anderen Variablenbereiche dimensioniert: die in die Untersuchung einbezogenen Aspekte der objektiven Umwelt nach ihrer Restriktivität, d.h. nach dem Grade, in dem sie Verhalten erzwingen bzw. Handeln ermöglichen, und die berücksichtigten Persönlichkeitsaspekte in der Polarität von Rigidität und Flexibilität, d.h. der Starrheit und Beweglichkeit der Perzeption, Beurteilung, Bewertung und Nutzung situations- und bereichsspezifischer Handlungsspielräume. Dabei unterscheiden wir

- auf der Seite der objektiven Umwelt zwischen
  - o einzelnen Situationen,
  - o Situations- und Lebensbereichen (vor allem: Arbeit und Freizeit) und
  - o sozialen Biographien; und
- auf der Seite der Persönlichkeit zwischen subjektiven Potentialen,
  - o die sich nicht auf die Interaktion mit gegenständlicher oder sozialer Umwelt beschränken, sondern beides betreffen: Selbstbild, Kontroll- und Zeitbewußtsein (einschließlich Zukunftsperspektiven) sowie emotionale Tendenzen, und solchen,
  - o die sich schwerpunktmäßig auf die gegenständliche oder soziale Umwelt beziehen: kognitive Struktur und moralisches Bewußtsein.

Weil wir weder soziologische Klassifikationen sozialisationsrelevanter Arbeitsaspekte vorfanden, deren Elemente durchweg auf die Restriktivitätsdimension bezogen waren, noch bei allen genannten Persönlichkeitsaspekten auf psychologische Differenzierungen zurückgreifen konnten, die Grade der Rigidität bzw. Flexibilität repräsentierten, haben wir einige vorliegende, inadäquate Kategorisierungen dementsprechend modifiziert. So differenzieren wir im Arbeitsbereich einmal zwischen betrieblichen Arbeitsbedingungen (Zeitstruktur, Bewegungsraum, soziale Beziehungen, Verantwortungs- und Kontrollspielraum,

Qualifikation und Belastungskontrolle) und Gratifikationen sowie unternehmensinterner und -externer Arbeitsmarktposition und zum anderen zwischen diachron kontinuierlich und diskontinuierlich restriktiven Mustern beruflicher Karrieren (HOFF, LAPPE und LEMPert, 1982 b). So unterscheiden wir weiterhin nicht - wie üblich - zwischen zwei Varianten (external und internal), sondern zwischen vier Formen des Kontrollbewußtseins: fatalistisch-schwankend, deterministisch-rigide external, deterministisch-rigide internal und interaktionistisch-flexibel (HOFF, 1982b). Und so bewerten wir die moralische Urteilsfähigkeit nicht nur nach der Allgemeingültigkeit der Urteilsgrundsätze, sondern auch nach dem Kontextbezug ihrer Anwendung (LEMPert, 1982a).

Innerhalb unseres kategorialen Rahmens haben wir auch einige zentrale Hypothesen vorab formuliert. Sie beziehen sich nicht allein auf die Auswirkungen von restriktiven Arbeitsbedingungen auf gemeinhin negativ bewertete Ausprägungen der berücksichtigten Persönlichkeitsaspekte und auf die Einflüsse von wenig restriktiven Arbeitsbedingungen auf gemeinhin positiv bewertete Handlungspotentiale, sondern sie schließen auch die vorberufliche Sozialisation und die Freizeitaktivitäten ein und erstrecken sich auch auf Sozialisationseffekte inkonsistenter Verhältnisse und plötzlicher Veränderungen. So vermuten wir nicht nur,

- daß die Auseinandersetzung mit restriktiven Sozialisations-, Arbeits- und Lebensbedingungen eher zur Ausbildung und Verfestigung rigider Persönlichkeitsstrukturen führt - dies jedoch nur dann, wenn die Restriktivität relativ kontinuierlich und gleichförmig ausgeprägt ist, d.h. wenn geringe Restriktivität weder in der Vergangenheit erlebt wurde noch in der Gegenwart erfahren wird, und, dementsprechend,
- daß die Interaktion mit kontinuierlich und gleichförmig wenig restriktiven objektiven Umweltverhältnissen eher die Entfaltung flexibler subjektiver Handlungspotentiale begünstigt,

sondern auch,

- daß Inkonsistenzen zwischen früherer und derzeitiger Restriktivität (deren Auftreten im Arbeitsbereich durch entgegengesetzte Freizeitaktivitäten allenfalls teilweise und zeitweise kompensiert werden dürfte) sowie aktuelle Diskrepanzen ebenfalls die Entwicklung zur Flexibilität hin fördern.

Demnach halten wir es für wahrscheinlicher, daß die bereits erreichte Flexibilität bestehen bleibt oder weiter zunimmt, als daß sie durch (wieder)rigidere Interaktionspotentiale bzw. Identitätsformationen abgelöst wird.

Die Ausdifferenzierung und Ergänzung dieser globalen Annahmen erfolgt eher induktiv; d.h. die Weiterentwicklung des theoretischen Ansatzes ist als Daueraufgabe der Projektgruppe vorgesehen, deren Erfüllung die Erhebungs- und Auswertungsarbeiten ständig begleitet. Gleichwohl und trotz der relativ kleinen Anzahl unserer Fallstudien geht es uns dabei nicht nur um die Erzeugung von Hypothesen, sondern auch um die Gewinnung gültiger Erkenntnisse.

### 1.3 Empirischer Ansatz

Auch in diesem Abschnitt können wir uns kurz fassen: Da sein Gegenstand das Thema des gesamten Bandes ist, geben wir hier nur einen Überblick über die methodische Grobanlage unserer Untersuchung.

Seit 1980/81 untersuchen wir eine Gruppe von 21 jungen Facharbeitern, die

- um 1977 ihre Lehre abgeschlossen hatten und zur Zeit der ersten Erhebung um 23 Jahre alt waren,
- den Berufen Dreher (4), Fräser (2), Maschinenschlosser (8) und Werkzeugmacher (7) angehören,
- ihre Ausbildung in drei Berliner Großbetrieben verschiedener Branchen (Fahrzeugbau, Elektroindustrie, Maschinenbau) absolviert hatten und
- hier auch noch zum Zeitpunkt unserer ersten Erhebung tätig waren.

Unsere Stichprobe ist also verhältnismäßig klein: Zur Erhellung der komplexen Zusammenhänge zwischen vorberuflicher, beruflicher, und außerberuflicher Sozialisation (vor allem zwischen betrieblicher Selektion und Sozialisation) erscheinen uns Fallstudien besonders aufschlußreich; sie stehen deshalb im Mittelpunkt unserer empirischen Arbeit. Fallstudien aber sind mit einem außerordentlichen Erhebungs- und Auswertungsaufwand verknüpft; daher haben wir uns auf relativ wenige Fälle beschränkt. Facharbeiter mit etwa dreijähriger Berufserfahrung wurden gewählt, weil wir möglichst schnell einen gewissen Überblick über typische Weichenstellungen am Anfang der Berufskarriere gewinnen wollten. Die Tätigkeiten von Angehörigen der ausgewählten Berufe sind einerseits anschaulich genug, daß sie auch von uns fachfremden Sozialwissenschaftlern einigermaßen zuverlässig erfaßt werden können; andererseits sind die mit ihnen verbundenen Anforderungen und Karrierechancen hinreichend heterogen, um die Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitenden unterschiedlich zu beeinflussen. Der Berliner Arbeitsmarkt bot jungen Facharbeitern zumindest zu Beginn unserer Erhebungen noch relativ vielfältige Berufsaussichten. Großbetriebe wählten wir nicht zuletzt wegen der hier ziemlich stark verschulten Ausbildung, durch deren pädagogische Organisation wesentliche Lernwirkungen der Berufsarbeit selbst in die Zeit nach dem Lehrabschluß verlagert wurden, sowie wegen der betriebsinternen Vielfalt der Facharbeiterfunktionen. Die drei in die Untersuchung einbezogenen Branchen unterscheiden sich besonders nach der durchschnittlichen Qualifikationshöhe der Facharbeitertätigkeiten, nach dem Lohnniveau und nach der Arbeitsplatzsicherheit. Die Beschränkung auf relativ "betriebsfeste" Jungfacharbeiter ergab sich aus der Schwierigkeit, Lehrabsolventen, die ihren Ausbildungsbetrieb früh verlassen hatten, aufzufinden und für unsere Untersuchung zu gewinnen.

Pragmatische Überlegungen haben unsere Auswahlprozedur auch sonst stark bestimmt: Infolge der geltenden Vorschriften zum Schutze personenbezogener Daten konnten wir Facharbeiter, die für unsere Untersuchung in Frage kamen, nur mit Hilfe der Betriebe für unser Vorhaben gewinnen. Das setzte voraus, daß wir uns zunächst einmal die Unterstützung geeignet erscheinender

Firmen sicherten, was erst nach einigen Anstrengungen gelang. Die Abweichungen von unserem ursprünglichen Stichprobenplan, die sich durch Verweigerungen von Unternehmen und - innerhalb der kooperationswilligen Betriebe - von einzelnen Facharbeitern ergaben, dürften die Untersuchungsergebnisse jedoch kaum verzerren: Nach einem Vergleich wesentlicher Sozialdaten unserer Stichprobe mit denen eines für die Bundesrepublik repräsentativen, fast gleichzeitig mit unserer ersten Erhebung befragten Samples von Erwerbstätigen sowie nach entsprechenden sekundärstatistischen Analysen stellen die untersuchten Facharbeiter typische Vertreter ihrer Berufe dar.

Natürlich wird man bei einer so kleinen Stichprobe nicht von Repräsentativität im strengen Sinne, sondern allenfalls von exemplarischen Gesichtspunkten sprechen können. Auch sonst sollte die Übereinstimmung unserer kleinen Stichprobe mit der Grundgesamtheit, wie sie für wichtige Merkmale besteht, nicht mißverstanden werden. Die Hauptinteressen unserer empirischen Arbeit richten sich nämlich einmal auf die Identifizierung objektiver und subjektiver Strukturen sowie auf die Validität der dazu vorliegenden bzw. durch uns entwickelten Konzeptionen und Instrumente, zum anderen auf biographische Muster der Verknüpfung der damit erfaßten Strukturen. Die Frage der Generalisierbarkeit bzw. der sozialen Verbreitung bestimmter Muster dieser Verknüpfung ist nachgeordnet; und ihre exakte Beantwortung macht z.T. andere Strategien des empirischen Vorgehens erforderlich.

Unsere Untersuchung ist als Längsschnittstudie angelegt. Dabei ist der Ausdruck "Längsschnitt" durchaus wörtlich zu nehmen: weder als Erhebung bloß am Anfang und am Ende des Beobachtungszeitraums, noch als Sequenz von Erhebungen in regelmäßigen Abständen, sondern vielmehr als simultane (bzw. kurzfristig nachfassende) Ermittlung aller wesentlichen Umorientierungen im beruflichen und außerberuflichen Bereich (auf der Grundlage

häufiger Kontaktgespräche mit den untersuchten Personen). Insofern - und auch sonst - bestimmt der interaktionistische Ansatz nicht nur unser Verständnis des Objektbereichs, sondern auch den Umgang mit unseren "Fällen".

1980/81 haben wir - nach vorbereitenden Gesprächen mit Verbandsfunktionären, Ausbildungsleitern und Betriebsräten sowie einigen Gruppendiskussionen und Facharbeitern - eine erste Erhebung-serie ausgeführt, danach noch einige Betriebswechsler erneut interviewt und am Arbeitsplatz beobachtet. Entsprechend unserer interaktionistischen Konzeption haben wir dabei unterschiedliche, insgesamt wenig standardisierte Verfahren entwickelt und eingesetzt, die unseren Gesprächspartnern viel Spielraum lassen und die es in der Regel erlauben, flexibel auf ihre Reaktionen und ihre Situation einzugehen. Im einzelnen wurden folgende Erhebungsschritte nacheinander ausgeführt:

- Gespräch mit der Personalleitung zur Information über Funktionen, Positionen und Karrieren von Facharbeitern in dem betreffenden Betrieb und zur Anbahnung des Kontakts mit den zu untersuchenden Facharbeitern,
- Intensivinterview 1: Arbeit und Freizeit in der Gegenwart,
- Arbeitsbeobachtung,
- Befragung des Vorgesetzten über die Arbeitssituation, die Tätigkeit und die Berufsaussichten des beobachteten Facharbeiters,
- Befragung von Mitgliedern des Betriebsrats (zur Ergänzung der Aussagen der Personalleitung),
- Intensivinterview 2: Biographie (mit Zukunftsperspektiven),
- Intensivinterview 3: Veränderungen einzelner Aspekte der Arbeit nach der Lehre (mit Zukunftsperspektiven) und
- Intensivinterview 4: Kontroll- und Moralbewußtsein.

Mit jenen sechs Befragten, die bisher ihre Tätigkeit gewechselt haben, führten wir auch noch je ein Intensivinterview 5: Betriebs/Arbeitsplatzwechsel (mit Zukunftsperspektiven sowie Veränderungen in der Privatsphäre), ferner weitere Expertengespräche (mit Personalleitern und Meistern) und Arbeitsbeobachtungen aus.

Um die subjektive Umwelt der untersuchten Facharbeiter differenziert zu erfassen, haben wir diese bei den Intensivinterviews 1 bis 3 - durch die Gestaltung der Leitfäden und die Art der Gesprächsführung - dazu angeregt, zwischen Wahrnehmung bzw. Beschreibung der behandelten Verhältnisse und Veränderungen einerseits und deren Beurteilung und Bewertung (= kognitiver und emotionaler Verarbeitung) andererseits zu trennen. Während wir die objektiven Arbeitsbedingungen (auch) unabhängig von der Sichtweise der untersuchten Lehrabsolventen (durch eigene Beobachtungen und Expertengespräche) ermittelt haben, waren wir bei der Erhebung ihrer außerberuflichen Lebensumstände weitgehend auf deren Aussagen angewiesen. Von den uns interessierenden Persönlichkeitsaspekten haben wir nur das Selbstbild sowie das Kontroll- und Moralbewußtsein auch direkt erhoben, alles übrige (wie Zeitbewußtsein, emotionale Tendenzen und kognitive Strukturen) dagegen nur situations- und bereichsbezogen angesprochen.

Die Auswertung der Arbeitsdaten zielt vor allem auf eine Klassifikation der Tätigkeiten von Metallfacharbeitern nach Restriktivitätsgraden, die einer Beschreibung beruflicher Karrieren zugrundegelegt werden kann. Bei der Analyse der subjektiven Daten gehen wir teils stärker theoriegeleitet vor - das gilt besonders für das Kontroll- und Moralbewußtsein, teils verfahren wir eher induktiv. Hierbei konzentrieren wir uns vorerst auf interindividuelle Vergleiche ausgewählter Interviewsequenzen - wie zu Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien, zur Wahrnehmung und Verarbeitung von Adoleszenzproblemen, zu den Übergängen aus der Schule in die Lehre und von dort in die Erwerbstätigkeit und zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit - sowie auf die Erstellung einzelner Fallmonographien.

## 2. Die Stichprobe

Gerade weil es sich bei unserem Sample um eine sehr kleine Stichprobe handelt, erscheinen die sorgfältige Kennzeichnung der Auswahlkriterien und der Auswahlprozedur (2.1), ihre Begründung (2.2) sowie die präzise Charakterisierung der ausgewählten Fälle und ihr Vergleich mit der Gesamtheit der betreffenden Personenkategorien (2.3) besonders wünschenswert, weil sonst kaum mit hinreichender Genauigkeit gesagt werden kann, wofür diese Stichprobe eigentlich steht<sup>1</sup>.

### 2.1 Auswahlmerkmale, Auswahlverfahren und Verweigerungen

Bei den Mitgliedern unserer Stichprobe handelt es sich also

- um Absolventen einer Ausbildung in den metallgewerblichen industriellen Lehrberufen
  - o Dreher und in den nahe verwandten Ausbildungsberufen Bohrwerksdreher, Universalfräser und Fräser (6),
  - o Maschinenschosser (8) und
  - o Werkzeugmacher (7),
- die ihre Lehrabschlußprüfung um 1977 bestanden hatten (1976: 2, 1977: 13, 1978: 6),
- und zwar bei der Industrie- und Handelskammer Westberlin,
- die ihre Ausbildung in drei Großbetrieben (= Zweigwerken von Konzernen, deren Hauptniederlassungen im Bundesgebiet liegen) absolviert haben, von denen der erste zur Elektrobranche, der zweite zum Fahrzeug- und der dritte zum Maschinenbau gehört, und
- die hier auch noch zu Beginn unserer ersten Erhebungsserie (1980/81) arbeiteten (das waren 12 im ersten, 7 im zweiten und 2 im dritten Bereich).

---

<sup>1</sup> Die Grundtabellen zu diesem Kapitel sind im Anhang 7.1.2 zu finden, der auch als geschlossene Darstellung von Statistiken zur Struktur und Entwicklung unseres Untersuchungsfeldes gelesen werden kann. Um den Text nicht allzu häufig zu unterbrechen, wird im folgenden weitgehend auf Hinweise auf einzelne Tabellen des Anhangs verzichtet.

Vor der ersten Haupterhebung hatten wir schon vorbereitende Gespräche mit Experten verschiedener Unternehmerorganisationen sowie der Industriegewerkschaft Metall, Ausbildungsleitern und Betriebsräten sowie (zwei) Gruppendiskussionen mit (jüngeren und älteren) Facharbeitern (eines Großbetriebs) geführt. Im Rahmen der ersten Erhebungsserie befragten wir außer den Lehrabsolventen in Expertengesprächen noch 6 Personalleitungen, 3 Betriebsräte und 14 Vorgesetzte (überwiegend Meister), bei Nacherhebungen bei Betriebswechslern bisher weitere 4 Mitglieder des höheren Management sowie 2 Vorgesetzte auf der Meisterebene.

Bei der Auswahl der zu befragenden und zu beobachtenden Lehrabsolventen wurde wie folgt vorgegangen:

- Vorauswahl geeignet erscheinender Betriebe vor allem nach der Betriebsgröße (Bevorzugung größerer Betriebe wegen der höheren Wahrscheinlichkeit, hier Lehrabsolventen zu finden, die unseren Auswahlkriterien entsprachen) und nach der Produktstruktur (Einbeziehung sowohl von Einzel- und Kleinserien- als auch von Massenproduktion),
- Vereinbarung und Ausführung eines Expertengesprächs mit der Personalleitung (Vorstellung unseres Forschungsprojekts, Information über die Situation und Perspektiven der Facharbeiter in dem betreffenden Betrieb, Bitte um die Herstellung von Kontakten zu potentiellen Untersuchungsteilnehmern und um die Ermöglichung von Arbeitsbeobachtungen),
- schriftliche und/oder telefonische Vereinbarung eines ersten Interviews mit den einzelnen Lehrabsolventen.

Im Laufe der ersten Erhebungsserie (d.h. ohne Nacherhebungen bei den bisher 7 Wechslern, die uns in 4 weitere Betriebe führten) haben wir insgesamt 14 Betriebe kontaktiert. Davon haben 5 die Beteiligung an unserem Projekt von vornherein verweigert; einer hat wegen der Eröffnung eines Vergleichsverfahrens nachträglich abgesagt. In vier kooperationsbereiten Betrieben fanden sich keine geeigneten Lehrabsolventen, in einem weiteren waren diese nicht bereit, sich interviewen (und bei der Arbeit beobachten) zu lassen. Die Ausfälle durch Verweigerungen seitens

der Unternehmen betreffen jedoch ausschließlich Großbetriebe mit ähnlich streuender Produktstruktur wie jene, in denen wir unsere Erhebungen ausführen konnten; sie dürften deshalb unsere Stichprobe kaum gravierend verzerrt haben. Die potentiellen Ausfälle durch eine spezifische Auswahl der zu untersuchenden Lehrabsolventen seitens der Personalleitungen sowie durch Ablehnungen einer Beteiligung an unserer Studie durch die ausgewählten Facharbeiter selbst (deren Quote je nach dem "Betriebsklima" variierte) konnten wir nur in jenem Betrieb nicht kompensieren, in dem keiner der prospektiven Interviewpartner sich zur Mitarbeit bereit fand; im übrigen wurden die durch die Personalleitung (bzw. Ausbildungsleitung) zunächst (als schlechte "Vorzeigekandidaten") ausgeklammerten Facharbeiter, auf die unsere Auswahlkriterien zutrafen, nachträglich durch ihre bereits befragten ehemaligen Lehrkollegen für unsere Erhebung gewonnen.

Auch jenseits jener Änderungen des Auswahlplans, die durch Schwierigkeiten des Zugangs zu Firmen und Personen, die für die Untersuchung geeignet erschienen, erzwungen wurden, folgten wir nur in groben Zügen einer vorab festgelegten Strategie; wir orientierten uns auch am Prinzip des "theoretically directed sampling", d.h. der sukzessiven Einbeziehung auch anderer als der zunächst vorgesehenen Untersuchungseinheiten nach Maßgabe unserer sich entwickelnden Feldkenntnis (vgl. GLASER und STRAUSS, 1979; KÖCKEIS-STANGL, 1980, S. 362/363; WITZEL, 1980, S. 64).

## 2.2 Auswahlbegründende Daten, Überlegungen und Erfahrungen

Die skizzierten Auswahlkriterien und Auswahlsschritte sollen jetzt im einzelnen begründet werden. Zu diesem Zweck werden jeweils ihre Implikationen verdeutlicht und zu unserer Fragestellung in Beziehung gesetzt. Soweit die realisierte Auswahl von der geplanten abweicht, wird auch auf die ursprüngliche Planung und die Umstände bzw. Überlegungen eingegangen, die uns zur Planrevision bewogen haben.

### 2.2.1 Zu den Untersuchungsberufen

Die untersuchten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher sind erstens Lehrabsolventen. D.h. sie haben nach dem Besuch der allgemeinbildenden Schule eine dreijährige (Dreher und verwandte Berufe) bzw. dreieinhalbjährige (Maschinenschlosser, Werkzeugmacher) betriebliche Lehre erfolgreich durchlaufen. Damit haben sie sich auf eine Weise beruflich qualifiziert, die nach wie vor von einem großen Teil der Schulabgänger in der Bundesrepublik und in Westberlin gewählt wird - 1980 im gesamten Bundesgebiet von 64 v.H., in Westberlin von 51 v.H. der 16- bis 19jährigen männlichen Jugendlichen. Durch ihre betriebliche Ausbildung unterscheiden sie sich sowohl von den Angelernten und Hilfsarbeitern, die ihre betrieblichen Tätigkeiten ohne vorhergehende systematische Berufsausbildung auf der Grundlage einer kürzeren Anlernung, Einarbeitung oder Einweisung ausüben, als auch von den Besuchern weiterführender Bildungseinrichtungen, die erst sehr spät in die Betriebe übergehen. Die Beschränkung der Untersuchung auf Lehrabsolventen legt auch eine Ausklammerung von Ausländern nahe, die in unserem Land bisher nur ausnahmsweise eine Lehre absolvieren und dabei - infolge ihrer spezifischen vorgängigen Sozialisation - besondere Probleme zu bewältigen haben, deren Berücksichtigung den Rahmen unseres Forschungsprojekts gesprengt hätte.

Die Eingrenzung der Stichprobe auf ein bestimmtes Abschlußniveau der beruflichen Erstausbildung erschien sinnvoll, um die Vielfalt der zu berücksichtigenden Bildungsgänge und Berufswege auf ein überschaubares Maß zu reduzieren; gleichzeitig aber wurde die getroffene Wahl nach dem Gesichtspunkt vorgenommen, soviel Varianz der Herkunftsbedingungen und Zukunftsaussichten der zu untersuchenden Personen - auch im Hinblick auf die Restriktivität ihrer Sozialisation und Karrieren - zu sichern, daß deren Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung differentiell identifiziert werden können. Diese Bedingung wird durch einen Lehrabschluß verhältnismäßig gut erfüllt, denn

Lehrabsolventen rekrutieren sich vorzugsweise aus der oberen Unter- und der unteren Mittelschicht und bleiben meist auch in deren Bereich; diese Schichten decken jedoch bereits ein erhebliches Spektrum der Sozialstruktur ab, vor allem aber dürften die Chancen des Lernens, die Gefahren des Verlernens und der Zwang zum Umlernen im Arbeitsvollzug, allgemeiner: die positiven und negativen Möglichkeiten der Sozialisation in der Ausübung der Erwerbstätigkeit, die den Hauptgegenstand unserer Untersuchung darstellt, bei den Angehörigen dieser Gruppe stark variieren: Je nach den Anforderungen, die an ihren späteren Arbeitsplätzen und im Laufe ihrer Berufsbiographie gestellt werden, sind sie durch ihre Lehrausbildung über- oder unterqualifiziert, können sie allenfalls einen Teil der erworbenen Qualifikationen verwerten oder müssen sie ständig, zumindest während mehrerer Jahre Neues hinzulernen (was vor allem durch ihre während der Lehrzeit vermittelten theoretischen Grundkenntnisse erleichtert wird). Angelernte und Hilfsarbeiter hingegen werden in der Regel weder in Elternhaus und Schule hinreichend zum Weiterlernen motiviert und qualifiziert, noch werden ihnen vergleichbare objektive Lernchancen im Betrieb gewährt; Absolventen weiterführender Bildungsinstitutionen eignen sich vielfach schon einen größeren Teil ihrer Berufsqualifikationen vor dem Eintritt in die Erwerbstätigkeit an (vgl. PIORE, 1972).

Die Mitglieder unserer Stichprobe sind zweitens Facharbeiter, zumindest was ihre berufliche Erstqualifikation anbetrifft. D.h. sie arbeiten in der industriellen Produktion wichtiger Investitions- und Verbrauchsgüter, vor allem in den Bereichen der Herstellung von Einzelteilen, der Montage von Aggregaten, der Instandhaltung und Reparatur. In der Industrie ist nach wie vor ein großer Teil - 1980 waren es in der Bundesrepublik 31,2 v.H.<sup>1</sup> - der Erwerbstätigen beschäftigt, der in unserem

---

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Ergebnisse der Industrieberichterstattung, 1980.

Land wie in allen Industrienationen früher auf Kosten der in der Landwirtschaft und im Handwerk Beschäftigten expandierte und neuerdings zugunsten der Verwaltungs-, Distributions- und Dienstleistungsberufe zurückgegangen ist; hier finden nach wie vor technische und organisatorische Innovationen statt - von der weiteren Taylorisierung bis zu Ansätzen echter Humanisierung der Arbeit; und die hier Beschäftigten verfügen - als Erzeuger gesellschaftlich bedeutsamer Investitions- und Verbrauchsgüter - auch über ein erhebliches politisches Potential. Weiterhin: Facharbeiter sind überwiegend Männer. Da die Besonderheiten der beruflichen Sozialisation von Frauen u.E. nur im Rahmen spezieller Untersuchungen angemessen behandelt werden können, haben wir ausschließlich Männer in unsere Erhebung einbezogen.

Die Entwicklungstendenzen industrieller Facharbeit werden von verschiedenen Autoren unterschiedlich beurteilt (vgl. bes. die zusammenfassenden Studien von KRAIS, 1979, und HOFFMANN, 1980). Besonders häufig wird die These von der Polarisierung dieser Gruppe in eine höher qualifizierte Minderheit und eine minder qualifizierte Mehrheit vertreten (vgl. bes. KERN und SCHUMANN, 1970; MICKLER, MOHR und KADRITZKE, 1977). Ganz gleich, wie groß die Gruppen der Höher- und Minderqualifizierten eingeschätzt werden und ob sich die Qualifikationsanforderungen von Facharbeiterplätzen eher - wie die Polarisierungsthese unterstellt - U-förmig, ob sie sich annähernd normal oder sonstwie verteilen: Fest steht, daß die Tätigkeiten nicht nur der Lehrabsolventen generell, sondern auch der Facharbeiter gegenwärtig sehr verschiedene Anforderungen an die Beschäftigten stellen und ihnen auch sehr verschiedene Qualifizierungschancen bieten (vgl. auch KRUSE, KÜHNLEIN und MÜLLER, 1981).

Kennzeichnend für die beruflichen Karrieren der Facharbeiter ist also nicht nur die Gefahr der Dequalifizierung; sie haben auch erhebliche Aufstiegsmöglichkeiten - sowohl auf dem Wege der innerbetrieblichen Höherqualifizierung als auch über den Besuch von Fach- und Fachhochschulen, Meister- und

Ausbilderkursen. Folglich erscheint die für unsere Untersuchung erwünschte Streubreite der Berufswege durch die Auswahl dieser Kategorie von Lehrabsolventen gesichert.

Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher sind drittens Metallarbeiter. Als solche gehören sie zur größten Gruppe der Industriearbeiterschaft, die zentrale Funktionen in der industriellen Produktion ausübt und in der deutschen Arbeiterbewegung, speziell in unseren Gewerkschaften bis heute eine wichtige Rolle spielt<sup>1</sup>.

Die Beschränkung auf eine einzige Berufsgruppe ergab sich aus der Notwendigkeit, die konkreten Arbeitsprozesse der zu untersuchenden Personen sehr gründlich zu analysieren, weil sonst deren Sozialisationspotential kaum identifizierbar sein dürfte. Zumal wenn die Arbeitsanalysen - wie in unserem Falle - von Sozialwissenschaftlern ausgeführt werden, die auf dem Gebiet industrieller Produktionstechniken Laien sind<sup>2</sup>, erscheint eine solche Konzentration dringend geboten.

Die untersuchten Personen sind viertens - Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher, d.h. Angehörige spezieller metallgewerblicher industrieller Ausbildungsberufe. In diesen Berufen sind relativ viele Erwerbstätige beschäftigt - 1979 arbeiteten in der Bundesrepublik rund 112 000 Personen in ihrem Lehrberuf als Dreher, 360 000 als Maschinenschlosser und 112 000 als Werkzeugmacher (HOFBAUER, 1981, S. 137); und sie sind mit einer Reihe weiterer Metallberufe so eng verwandt, daß ihre Angehörigen deren Funktionen zum Teil übernehmen können. Das gilt vor

---

<sup>1</sup> Das kommt unter anderem in der Mitgliederzahl der Industriegewerkschaft Metall zum Ausdruck, die weit über der aller anderen Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes liegt.

<sup>2</sup> Zwei Mitarbeiter der Projektgruppe haben zwar eine Lehre absolviert, jedoch in nichtindustriellen Berufen.

allem für den Beruf Maschinenschlosser: Gelernte Maschinenschlosser werden häufig nicht nur als Dreher oder Werkzeugmacher, sondern auch in anderen schlosserischen Berufen, als Mechaniker, Schmiede und Schweißer, auch als Kraftfahrzeugmechaniker, Klempner und Installateure eingesetzt (vgl. HOFBAUER und KÖNIG, 1972, S. 89). Damit decken die untersuchten Berufe die Tätigkeitsbereiche der meisten Metallfacharbeiter ab.

Auf S. 19/20 wird eine tabellarische Übersicht über die Tätigkeit, Vorbildung, Auslese, Ausbildung und Karriere von Drehern, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern gegeben. Aus ihr geht hervor, daß die Grundgesamtheit, der die untersuchten Fälle angehören, sehr verschiedenartige, auch verschieden restriktive berufsbiographische Muster einschließt, mit denen unterschiedliche Persönlichkeitsentwicklungen verbunden sein dürften. Das gilt sowohl für die Varianz der Funktionen, Herkunft, Berufswege und Zukunftsperspektiven innerhalb der berücksichtigten Berufe als auch für die Unterschiede zwischen diesen Berufen: Innerhalb aller drei Berufe finden wir beträchtliche Quoten von Lehrabsolventen,

- die in anderen Metallberufen, als Techniker oder Ingenieure oder noch ausbildungsfremder beschäftigt sind,
- die aus der unteren Unterschicht oder aus der Mittelschicht stammen,
- die vor dem Eintritt in die berufliche Erstausbildung einen mittleren Schulabschluß erworben haben,
- die mit oder ohne formelle Fortbildung zum Angestellten oder zum Beamten aufgestiegen sind und
- deren Arbeitsplatz gefährdet ist.

Gleichzeitig unterscheiden Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher sich deutlich voneinander, vor allem

Vergleichende Übersicht über die untersuchten Berufe<sup>1</sup>

Merkmal	Dreher	Maschinenschlosser	Werkzeugmacher	Quelle bzw. Nr. der zugehörigen Tabelle im Anhang 7. 1. 2. 3
Tätigkeit				
vorgeschriebenes Arbeitsgebiet laut Berufsbild	Dreharbeiten aller Art, spanende Metallbearbeitung an anderen Maschinen, Pflege und Instandhalten der Maschinen, Werkzeuge, Meßzeuge, und sonstiger Arbeitsmittel	Herstellen von Teilen, Zusammenbauen und Instandsetzen von Maschinen und Apparaten, Pflegen und Instandhalten der Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen	Herstellen und Instandsetzen von Schnitten, Stanzen, Vorrichtungen, Formen, Schneid-, Span- und Meßwerkzeugen, Pflegen und Instandhalten der Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen	Berufsbild für Dreher von 1962, für Maschinenschlosser von 1938, für Werkzeugmacher von 1939 (siehe Anhang 7. 1. 1; vgl. auch BMBW: Die anerkannten Ausbildungsberufe, 1981)
vorherrschende Arbeitsweise	Maschinenbedienung	Werkzeuggebrauch	Werkzeuggebrauch	-
Arbeitsgebiet laut Statistik	46 (91) <sup>2</sup> v. H. im Lehrberuf, 11 (5) v. H. in anderem Metallberuf 13 (0) v. H. als Techniker oder Ingenieur 30 (4) v. H. in anderem Beruf	36 (65) v. H. im Lehrberuf, 14 (20) v. H. in anderem Metallberuf 18 (0) v. H. als Techniker oder Ingenieur 33 (16) v. H. in anderem Beruf	37 (80) v. H. im Lehrberuf, 10 (9) v. H. in anderem Metallberuf 24 (0) v. H. als Techniker oder Ingenieur 29 (12) v. H. in anderem Beruf	Tabelle 1
Vorbildung und Auslese				
berufliche Stellung des Vaters	23 (21) v. H. als Hilfsarbeiter oder Angelernter 55 (61) v. H. als sonstiger Arbeiter 22 (18) v. H. als Sonstiger	18 (16) v. H. als Hilfsarbeiter oder Angelernter 44 (53) v. H. als sonstiger Arbeiter 38 (31) v. H. als Sonstiger	12 (7) v. H. als Hilfsarbeiter oder Angelernter 42 (46) v. H. als sonstiger Arbeiter 47 (47) v. H. als Sonstiger	Tabelle 10
allgemeine Schulbildung der Erwerbstätigen	92 (95) v. H. Volksschule, Hauptschule 8 (5) v. H. mittlere Reife 1 (0) v. H. Abitur	85 (89) v. H. Volksschule, Hauptschule 10 (10) v. H. mittlere Reife 5 (1) v. H. Abitur	78 (92) v. H. Volksschule, Hauptschule 17 (4) v. H. mittlere Reife 6 (4) v. H. Abitur	Tabelle 11
allgemeine Schulbildung der Lehranfänger: mittlere Reife oder mehr	1973/74: 6,5 v. H. 1979/80: 21,0 v. H.	1973/74: 23,7 v. H. 1979/80: 41,8 v. H.	1973/74: 23,5 v. H. 1979/80: 51,9 v. H.	Tabellen 20-22
angebotene Ausbildungsstellen je hundert Ratsuchende bei den Arbeitsämtern	1973/74: 205 1979/80: 109	1973/74: 122 1979/80: 79	1974/75: 105 1979/80: 89	Tabellen 15-17

<sup>1</sup> Zusätzliche Informationen über alle drei Berufe, vor allem über deren Entwicklung in früheren Jahrzehnten, finden sich u. a. bei HENNINGES, CHABERNY und JELITTO, 1977, S. 101, über Maschinenschlosser auch bei LEMPERT und THOMSEN, 1974, S. A3-A5.

<sup>2</sup> Die eingeklammerten Zahlen beziehen sich auf die unter 25jährigen.

Merkmal	Dreher	Maschinenschlosser	Werkzeugmacher	Quelle bzw. Nr. der zugehörigen Tabelle im Anhang 7.1. 2.3
Ausbildung				
Lehrzeitdauer	3 Jahre	3 1/2 Jahre	3 1/2 Jahre	Berufsbilder
Entwicklung der Lehrlingszahlen 1970 bis 1980 in Westberlin	sehr starke Zunahme (Bundesgebiet: schwache Zunahme)	starke Zunahme (Bundesgebiet: schwache Zunahme)	mäßige Zunahme (Bundesgebiet: keine Veränderung)	Tabellen 26-28
Auflösungen von Ausbildungsverträgen 1977 bis 1980 in Westberlin	sehr häufig (Bundesgebiet: relativ selten)	mittel (Bundesgebiet: sehr selten)	sehr häufig (Bundesgebiet: sehr selten)	Tabelle 30
Karriere				
Erwerbstätige ohne Lehrabschluß	11 (12) <sup>1</sup> v. H.	6 (5) v. H.	1 (0) v. H.	Tabelle 9
berufliche Stellung (Lehrabsolventen)	6 (12) v. H. als Hilfsarbeiter oder Angelernter 64 (88) v. H. als Facharbeiter 26 (0) v. H. als Angestellter oder Beamter 4 (0) v. H. in sonstiger Position	5 (7) v. H. als Hilfsarbeiter oder Angelernter 57 (86) v. H. als Facharbeiter 35 (7) v. H. als Angestellter oder Beamter 3 (0) v. H. in sonstiger Position	4 (4) v. H. als Hilfsarbeiter oder Angelernter 53 (89) v. H. als Facharbeiter 38 (7) v. H. als Angestellter oder Beamter 5 (0) v. H. in sonstiger Position	Tabelle 6
formelle Weiterbildung	18 (4) v. H. auf einer Fachschule 0 (0) v. H. auf einer Fachhoch- oder Hochschule	19 (4) v. H. auf einer Fachschule 7 (0) v. H. auf einer Fachhoch- oder Hochschule	23 (3) v. H. auf einer Fachschule 5 (0) v. H. auf einer Fachhoch- oder Hochschule	Tabelle 43
Aufstieg zum Angestellten oder Beamten ohne formelle Weiterbildung	13 v. H.	17 v. H.	15 v. H.	Tabelle 48
Arbeitsplatzsicherheit	79 (55) v. H. <sup>2</sup>	80 (69) v. H.	80 (75) v. H.	Tabelle 40
allgemeine Berufsaussichten	günstig bei Höherqualifizierung	günstig	Dequalifizierung	Hauptvermittler und Arbeitsberater beim Arbeitsamt III in Westberlin

<sup>1</sup> In Klammern: unter 25jährige.

<sup>2</sup> Diese Prozentsätze beziehen sich auf jene Facharbeiter, die ihren Arbeitsplatz (1979) als sicher ansahen.

- nach dem berufstypischen Arbeitsgebiet bzw. der zugehörigen Arbeitsweise (Dreher arbeiten vorwiegend mit Maschinen, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher mit Werkzeugen)<sup>1</sup>,
- nach der Facharbeiterquote (sie liegt bei den Drehern am höchsten),
- nach der sozialen Herkunft und der allgemeinen Schulbildung (nach beiden Kriterien rangieren die gelernten Dreher erheblich unter den Lehrabsolventen der beiden anderen Berufe),
- nach dem Lehrstellenmangel (Ausbildungsplätze für Maschinenschlosser und Werkzeugmacher sind seit Mitte der siebziger Jahre vergleichsweise knapp),
- nach der Ausbildungsdauer (sie beträgt bei Drehern drei, bei den beiden anderen Berufen 3 1/2 Jahre),
- nach der Möglichkeit, sich ohne Lehrabschluß zum Facharbeiter zu qualifizieren (sie ist für Dreher in größerem, für Maschinenschlosser in geringerem Maße und für Werkzeugmacher so gut wie gar nicht gegeben),
- nach der beruflichen Stellung (die Aufstiegsquote der Dreher ist deutlich niedriger als die der Angehörigen der beiden anderen Berufe, das gilt vor allem für den Aufstieg durch institutionalisierte Weiterbildung),
- nach der Arbeitsplatzsicherheit jüngerer Facharbeiter (auch nach diesem Kriterium sind die Dreher benachteiligt) und
- nach den allgemeinen Berufsaussichten (hiernach liegen die Maschinenschlosser an der Spitze und die Werkzeugmacher am Ende der drei Berufe).

---

<sup>1</sup> Zu den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten erwerbstätiger Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher s. CLAUSS u.a., 1982, S. 56, 75; zu den hierbei nötigen Kenntnissen, verwendeten Arbeitsmitteln und auftretenden Anforderungen und Belastungen dies., a.a.O., S. 57-59 und 77-79 (vergleichende Übersicht: S.83).

Nach den meisten Unterscheidungskriterien schneidet der Dreherberuf am ungünstigsten und der Beruf des Werkzeugmachers am günstigsten ab, dicht gefolgt allerdings vom Beruf des Maschinenschlossers; und es bleibt abzuwarten, ob der herkömmliche Nimbus des Werkzeugmachers als eines besonders qualifizierten Facharbeiterberufs, für den die besten Bewerber um eine metalltechnische Ausbildungsstelle gerade gut genug und dessen Absolventen für hochqualifizierte Arbeitsplätze und für Aufstiegspositionen prädestiniert sind, angesichts der aktuellen Dequalifizierungstendenzen, die mit der Rationalisierung des Werkzeugbaus einhergehen, nicht bald dahinschwindet.

Von der Gesamtheit der männlichen Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung differieren die Lehrabsolventen der untersuchten Ausbildungsberufe durch niedrigere Abstiegs- und höhere Facharbeiterquoten, aber auch durch niedrigere Anteile derer, die ohne formelle Fortbildung sozial aufgestiegen sind, was in vielen, wenn auch nicht in allen Fällen, auf Weiter- und Umlernen im Vollzug der betrieblichen Arbeit schließen läßt. Insofern wäre die Auswahl weiterer Berufe für unsere Untersuchung zweckmäßiger gewesen. Für die getroffene Entscheidung spricht jedoch der hohe "Verschulungsgrad" der Ausbildung in den berücksichtigten Berufen, der das Lernen im Arbeitsvollzug vielfach erst jenseits der Lehrzeit, d.h. erst in jener Phase richtig beginnen läßt, auf die wir uns in unserer Untersuchung konzentrieren. Das trifft besonders für Absolventen einer Lehre in Großbetrieben zu, wie sie die durch uns untersuchten Facharbeiter durchlaufen haben.

Ursprünglich wollten wir von den schließlich gewählten Ausbildungsberufen mit Bestimmtheit nur Maschinenschlosser, vielleicht auch Werkzeugmacher, außerdem aber Starkstromelektriker, Elektroanlageninstallateure und Energieanlagenelektroniker in unsere Erhebungen einbeziehen, denn nur so hofften wir, genügend hochqualifizierte Facharbeiter mit entsprechend wenig restriktiven Arbeitsplätzen in unser Sample zu bekommen. Die zunächst befragten und beobachteten Maschinenschlosser erwiesen sich jedoch in ihrer Mehrheit als ebenso qualifiziert; zugleich fanden

wir unter ihnen kaum Fälle eindeutiger Dequalifizierung bzw. stark restriktiver Tätigkeiten. Deshalb verzichteten wir auf die Berücksichtigung der Elektriker bzw. Elektroniker und erweiterten unser Sample statt dessen um die Werkzeugmacher - als Angehörige eines qualifizierten Ausbildungs- und tendenziell dequalifizierten Erwachsenenberufs - und die Dreher (sowie Angehörige verwandter Berufe), deren Ausbildung und Tätigkeit uns vergleichsweise weniger qualifiziert erschienen.

Seit dem Beginn der Planung unserer Feldarbeit haben wir immer wieder erwogen, auch Angelernte zu untersuchen, sowohl solche, die zum Facharbeiterstatus aufsteigen bzw. bereits aufgestiegen sind, als auch solche, die auf dem Niveau der Angelernten verbleiben (verblieben). Die Entscheidung über diese aufwendigen Zusatzerhebungen wurde aber aufgrund forschungsökonomischer Überlegungen bis zu einem späteren Zeitpunkt vertagt.

### 2.2.2 Zur untersuchten Altersgruppe

Ein weiteres wichtiges Auswahlkriterium für unsere Stichprobe war das Alter, genauer: die Dauer der Erwerbstätigkeit seit dem Lehrabschluß. Da die meisten der untersuchten Facharbeiter ihre berufliche Erstausbildung 1977 abgeschlossen hatten und 1980 oder 1981 erstmalig befragt und beobachtet wurden, betrug dieser Zeitraum meist drei bis vier Jahre, und da die Lehrabschlußprüfung in der Regel mit 19 Jahren abgelegt wird, waren sie bei der ersten Erhebung großenteils 22 oder 23 Jahre alt. D.h. es handelte sich weder um Berufsanfänger<sup>1</sup> noch um sehr

---

<sup>1</sup> Zur (unterschiedlichen) beruflichen "Unfertigkeit" von Lehrabsolventen verschiedener Berufe unmittelbar nach dem Lehrzeitende vgl. LEMPERT und EBEL, 1965, S. 259-261. Danach bleiben gerade Jungfacharbeiter - im Unterschied zu Jung-handwerkern und -kaufleuten bestimmter Sparten - noch weit hinter der Durchschnittsleistung vollgeübter Fachkräfte zurück. Ihre Minderleistungen sind weniger durch Ausbildungsmängel als durch hohe berufliche Anforderungen zu erklären.

berufserfahrene Facharbeiter bzw. Beschäftigte anderer Kategorien: Die untersuchten Personen haben einerseits schon eine gewisse Strecke ihres Berufswegs zurückgelegt und wesentliche Erfahrungen gesammelt; andererseits ist damit zu rechnen, daß zumindest ein Teil von ihnen sich noch weiter qualifizieren oder/und später ihre Tätigkeit wechseln oder/und ihren Status verändern wird (vgl. die eingeklammerten mit den übrigen Zahlen in den entsprechenden Zeilen der Übersichtstabelle im vorigen Abschnitt). Wechsel der beruflichen Tätigkeit und Position sind sogar auch noch jenseits des dritten Lebensjahrzehnts zu erwarten, vor dessen Abschluß unsere Untersuchung enden soll. Diejenigen allerdings, die schon jetzt nicht mehr als Facharbeiter arbeiten, werden das aller Wahrscheinlichkeit nach auch in Zukunft kaum wieder tun (vgl. MÜLLER, 1977, S. 14, 1978, S. 170).

Auch im Privatleben stehen den meisten Mitgliedern dieser Altersgruppe noch erhebliche Veränderungen bevor: Ein großer Teil der gegenwärtig noch überwiegend unverheirateten Lehrabsolventen wird voraussichtlich während der nächsten vier bis fünf Jahre heiraten, auch Kinder bekommen - Ereignisse, die sich ähnlich stark auf die Persönlichkeit auswirken können wie Wandlungen und Übergänge im Rahmen der beruflichen Karriere (etwa in der Form eines verstärkten Sicherheitsstrebens, das auch das Handeln und Verhalten im Arbeitsbereich mitbestimmt).

Indem wir diese Facharbeiter im Alter von 22 oder 23 Jahren erstmals befragt und beobachtet haben, erhielten wir einen Überblick über ihre ersten Berufsjahre, besonders über die Zeit nach der Lehre. Wir konnten so - jenseits einer Erprobung und Verbesserung unserer Untersuchungsmethoden - die Angemessenheit unserer zentralen Kategorien und die Triftigkeit unserer Haupthypothesen einer ersten Prüfung unterziehen, was kaum möglich gewesen wäre, hätten wir mit 18- oder 19jährigen Lehrlingen im letzten Ausbildungsjahr oder Berufsanfängern begonnen. Wenn wir ihr Leben - wie geplant - weiter verfolgen, bis die meisten von ihnen 27 oder 28 Jahre alt sind, werden

wir vermutlich wesentliche Einsichten in weitere Rollenwechsel und Statuspassagen, auch in weniger dramatische Übergänge und hiermit verbundene Transformationen im Persönlichkeitsbereich gewinnen.

Mit der untersuchten Stichprobe erfassen wir aber nicht nur lediglich die zweite Hälfte der Altersperiode, die uns besonders interessiert, simultan; allein auf ihrer Grundlage ist es auch schwierig, zu entscheiden, ob bestimmte Veränderungen der Persönlichkeitsstrukturen unserer Befragten eher auf krariere-typische Sequenzen oder auf zeitgeschichtliche Entwicklungen zurückzuführen sind<sup>1</sup>. Gerade vor, während und nach der Lehrzeit der Angehörigen unserer Stichprobe haben sich die Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen von Drehern, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern, hat sich insbesondere die Situation dieser Berufe auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (auch in Westberlin) so stark verändert, daß deren Berufskarrieren vermutlich nicht nur vorübergehend modifiziert worden sind, sondern sich in einigen Hinsichten von denen früherer und späterer Kohorten von Absolventen dieser Ausbildungsberufe dauerhaft unterscheiden (werden). Deshalb hatten wir anfangs geplant, nicht nur jüngere Lehrabsolventen (die ihre Lehre 1981 oder danach abgeschlossen haben), sondern auch Ältere, die bereits 1972/73 ihre Lehrabschlußprüfung bestanden, in unsere Erhebungen einzuschließen. Während wir die Absicht, diese ältere Gruppe zu untersuchen, inzwischen ganz aufgegeben haben (unter anderem wegen der Schwierigkeiten, Anschriften geeigneter Personen zu bekommen<sup>2</sup>), erscheint die Untersuchung zumindest einiger Mitglieder der jüngeren Gruppe nach wie vor als ein dringliches Desiderat.

---

<sup>1</sup> In der methodologischen Literatur wird in diesem Zusammenhang häufig von Alters- und Kohorten- bzw. Periodeneffekten gesprochen. Zur begrifflichen und empirischen Unterscheidung zwischen diesen Effektklassen vgl. die Einleitung zum Anhangsteil 7.1.2.4 (einschließlich der zugehörigen Fußnote).

<sup>2</sup> Sie waren über die Industrie- und Handelskammer schwer und über die Lehrbetriebe nur sehr selektiv zu erhalten, weil die meisten dieser Lehrabsolventen hier längst nicht mehr beschäftigt sind.

### 2.2.3 Zur Untersuchungsregion

Die Beschränkung unserer Stichprobe auf Westberliner Lehrabsolventen bedeutet nicht, daß wir unsere Erhebungen auch weiterhin nur in Westberlin ausführen: Falls einzelne der zunächst hier untersuchten Facharbeiter nach Westdeutschland übersiedeln sollten, werden wir sie auch dort interviewen und - nach Möglichkeit - am Arbeitsplatz beobachten. Wenn die Abwanderungsquoten von hier nach dort auch künftig so niedrig bleiben wie bisher oder gar noch weiter zurückgehen, wird es sich dabei jedoch nur um Ausnahmen handeln. Unsere Untersuchungsregion ist also vorerst Westberlin, und daran wird sich voraussichtlich wenig ändern.

Viele Merkmale, die für unsere Untersuchung bedeutsam sein dürften, sind in Westberlin und in Westdeutschland ähnlich ausgeprägt. Aber es gibt auch Unterschiede zwischen den beiden Gebieten. Hervorgehoben seien

- im Hinblick auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit
  - o der überproportionale Abbau von Arbeitsplätzen in der Berliner Maschinenbau- und Elektroindustrie, der auf einer zunehmenden Konzentration der Unternehmen in Westdeutschland beruht<sup>1</sup>,
  - o die damit verbundene Auslagerung besonders innovativer Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, auch eines Teils des Werkzeugbaus aus Berlin ins Bundesgebiet<sup>2</sup>, und
  - o das Zurückbleiben der Löhne in der Berliner Elektroindustrie;

---

<sup>1</sup> Diesen Hinweis verdanken wir einem ausführlichen Gespräch mit Experten der Industriegewerkschaft Metall.

<sup>2</sup> Quelle: Expertengespräch mit Angestellten des Wirtschaftsverbandes Eisen-, Maschinen- und Apparatebau (WEMA), Berlin. - Diese Entwicklung soll nach offiziellen, durch die Presse verbreiteten Erklärungen künftig wieder rückgängig gemacht werden.

- im Hinblick auf die Vorbildung und die Chancen der Lehranwärter auf dem Ausbildungsmarkt um 1974, d.h. um das Jahr, in dem die meisten der untersuchten Facharbeiter ihre Lehre antraten,
  - o die höhere Quote der Schulabgänger mit mindestens mittlerer Reife in Westberlin sowie
  - o das hier lange Zeit günstigere Verhältnis der Anzahl der Lehrstellen zu der der Lehrstellenbewerber;
  
- im Hinblick auf die berufliche Erstausbildung
  - o die stärkere Zunahme der Lehrlingszahlen bei nach wie vor niedrigeren Lehrlingsquoten (bezogen auf die Gesamtheit der Gleichaltrigen) während des letzten Jahrzehnts in Berlin, gerade auch in den untersuchten Ausbildungsberufen,
  - o die höheren Quoten der in Großbetrieben (mit 1000 oder mehr Beschäftigten) ausgebildeten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher in Berlin und
  - o die höheren Anteile jener Jugendlichen, die ihre Lehre nicht erfolgreich beendeten, sondern sie vorzeitig abbrachen oder die Abschlußprüfung nicht bestanden, unter den Berliner Dreher-, Maschinenschlosser- und Werkzeugmacherlehrlingen;
  
- im Hinblick auf die weitere berufliche Karriere
  - o die Befreiung der Westberliner von der Wehrpflicht,
  - o die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten und
  - o die relative Schwäche der Gewerkschaften in Berlin (verhältnismäßig niedriger Organisationsgrad und geringe Streikbereitschaft der Westberliner Arbeiter).

Wenn wir unsere Erhebungen dennoch auf Westberlin konzentrieren, dann nicht nur wegen des Standorts unseres Instituts, sondern auch aus Gründen, die etwas mit dem Gegenstandsbereich unserer Studie zu tun haben. Gerade manche Besonderheiten Westberlins lassen diese Region als besonders geeignetes Gebiet für eine Untersuchung sozialisatorischer Konsequenzen unterschiedlicher arbeitsbiographischer Verläufe erscheinen. Hierzu gehört die

Befreiung vom Wehrdienst (der "normalerweise" den beruflichen Werdegang junger Männer unterbricht und in schwer kontrollierbarer Weise auf ihre persönliche Entwicklung einwirken dürfte) ebenso wie die - dank einer differenzierten Produktionsstruktur der Westberliner Industrie - noch immer vorhandene Vielfalt der Arbeitsstellen für junge Metallfacharbeiter, die von jedem hiesigen Wohnquartier aus erreichbar sind.

#### 2.2.4 Zu den Untersuchungsbetrieben

Was bedeutet es, daß die untersuchten Facharbeiter in Großbetrieben des Maschinen- und Fahrzeugbaus sowie der Elektroindustrie ausgebildet worden sind, und warum haben wir uns bei der Wahl der Ausbildungsbetriebe (die nicht ausschließt, daß die Lehrabsolventen später in Mittel- und Kleinbetriebe sowie andere Wirtschaftszweige gehen) auf diese Größenklasse und Branchen beschränkt?

In Großbetrieben wurde und wird zwar nur ein Teil der Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher ausgebildet - früher ein Viertel bis ein Drittel im Bundesgebiet, heute etwa die Hälfte in Westberlin, und hier ist nur ein Teil der Erwerbstätigen der drei Branchen - 1979: 36 bis 73 v.H. im Bundesgebiet und 54 bis 66 v.H. in Westberlin - beschäftigt; diese Betriebe weisen jedoch einige Eigenheiten auf, die im Hinblick auf unsere Untersuchung Vorteile darstellen. So ist die Berufsausbildung hier stärker "verschult" als in Mittel- und Kleinbetrieben, d.h. sie wird großenteils in besonderen Lehrwerkstätten durch hauptberufliche Ausbilder vermittelt (vgl. KLEINSCHMIDT, 1974, S. 71), und die Umstellung auf die betriebliche Arbeit findet hier vielfach erst jenseits der Lehrzeit, d.h. in jener Periode statt, auf die unsere Erhebungen sich konzentrieren (vgl. PÄTZOLD, 1977, S. 209/210). Und so streut die Qualität (und Restriktivität) der Arbeitsplätze für Lehrabsolventen meist bereits innerhalb eines einzigen Großbetriebs verhältnismäßig weit, weil die Arbeitsteilung in größeren Betrieben meist weiter fortgeschritten ist und stärker variiert als in kleineren Arbeitsstätten. Außerdem bot uns die Beschränkung der

Stichprobe auf Lehrabsolventen aus Großbetrieben die Chance, den ohnehin großen Arbeitsaufwand, der mit der ersten Erhebungsserie verbunden war, ein wenig zu reduzieren, denn im durchschnittlichen Großbetrieb werden Jahr für Jahr relativ viele Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher ausgebildet und hinterher auch beschäftigt, so daß ganz wenige Betriebe ausreichten, um auf die erstrebten Zahlen von Untersuchungsfällen zu kommen.

Die Beschränkung der ersten Erhebungsserie auf Großbetriebe entsprang jedoch nicht unseren ursprünglichen Absichten, sondern ergab sich aus der Schwierigkeit, kooperationsbereite kleinere Firmen zu finden, in denen Lehrabsolventen beschäftigt waren, die unseren Auswahlkriterien entsprachen und die für unsere Untersuchung gewonnen werden konnten. So haben wir in der Vorbereitungsphase auch Kontakt mit den Personalverantwortlichen von fünf kleineren Unternehmen des Maschinenbaus aufgenommen. Alle fünf waren zunächst zur Unterstützung unseres Vorhabens bereit, einer sprang jedoch bald darauf wegen eines Vergleichsverfahrens ab, in drei weiteren fanden sich keine geeigneten und im letzten keine bereitwilligen Kandidaten für unsere Erhebungen<sup>1</sup>.

Im Maschinen- und (Straßen-)Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik arbeiteten 1978 rund drei Viertel aller Beschäftigten des Investitionsgüter produzierenden Gewerbes<sup>2</sup>. Zwischen diesen Branchen variieren die Arbeitsbedingungen und Berufswege relativ stark. Das gilt unter anderem

---

<sup>1</sup> In diesem Betrieb haben wir gleichwohl eine Arbeitsbeobachtung ausgeführt, weil ein Angehöriger unserer Stichprobe, den wir bei der ersten Erhebungsserie noch in einem der drei einbezogenen Großbetriebe angetroffen hatten, inzwischen hierher übergewechselt war.

<sup>2</sup> Statistisches Jahrbuch 1981 für die Bundesrepublik Deutschland, S. 161.

- für die Seriengrößen: auch Herstellung von Einzelstücken und Kleinserien im Maschinenbau und in der Elektrotechnik, fast ausschließlich Massenproduktion im Straßenfahrzeugbau,
- für die Entwicklung der Beschäftigung im letzten Jahrzehnt: Rückgang im Maschinenbau und in der Elektrotechnik, Zunahme im Fahrzeugbau,
- für das Lohnniveau: die Löhne der männlichen Arbeiter lagen und liegen in der Elektroindustrie erheblich niedriger als in den beiden anderen Branchen,
- für die berufliche Stellung der männlichen Beschäftigten: im Maschinen- und Fahrzeugbau ist der Anteil der Facharbeiter, im Fahrzeugbau auch die Quote der Hilfsarbeiter und Angelernten und in der Elektrotechnik der Prozentsatz der technischen Angestellten besonders hoch und
- für die berufliche Mobilität der Lehrabsolventen: beruflicher Aufstieg mit und ohne formelle Fortbildung kommt im Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau seltener, in der Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik häufiger vor, und die Anteile derer, die auf dem Facharbeiterstatus verbleiben, liegen in der ersten Branchengruppe dementsprechend höher und in der zweiten niedriger.

Die Handlungschancen und Entwicklungsmöglichkeiten der untersuchten Facharbeiter sind also nicht nur berufsspezifisch, sondern auch branchentypisch verschieden ausgeprägt. Vor allem die Seriengröße, die auf den Grad der Arbeitsteilung und die Länge oder Kürze der Arbeitszyklen oder -takte hindeutet, ist ein guter Indikator für das Qualifikationsniveau bzw. die Restriktivität der aktuellen Tätigkeit auch vieler Facharbeiter; und die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und Einkommen, die Personalstruktur und die Häufigkeit verschiedener Mobilitätsformen signalisieren auch deren künftige Berufsaussichten. Dabei ist das durchschnittliche Sozialisationspotential von Tätigkeiten für Absolventen einer Facharbeiterausbildung in keiner der drei Branchen konsistent negativ oder positiv einzuschätzen; vielmehr kontrastieren die aktuelle Situation und die Zukunftsperspektiven verhältnismäßig stark:

Erstere stellt sich im Maschinenbau und in der Elektrotechnik vergleichsweise günstig dar; letztere sind hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit im Straßenfahrzeugbau und hinsichtlich der Aufstiegschancen in der Elektrotechnik am besten.

Begonnen haben wir unsere Untersuchung in einem Großbetrieb der Elektroindustrie. Die Besonderheiten der Situation und der Perspektiven der dort beschäftigten Metallfacharbeiter verstärkten unser Bestreben, nicht nur andere Betriebe, sondern auch andere Branchen, insbesondere solche mit restriktiven Tätigkeiten von Facharbeitern, in unsere Erhebung einzubeziehen.

Bei der Auswahl der Untersuchungsbetriebe wollten wir ursprünglich auch auf Unterschiede der Stärke und der Erfolge der betrieblichen Interessenvertretung (durch Betriebsräte und Gewerkschaften) achten, die sich auf die gesellschaftlichen und politischen Orientierungen, vielleicht auch auf das persönliche Problem- und Selbstbewußtsein der Arbeitenden auswirken dürften (vgl. KUDERA u.a., 1979). Diese Unterschiede scheinen jedoch heute in Westberlin nicht mehr sehr ausgeprägt zu sein; außerdem hätte ihre Berücksichtigung unsere Auswahlprozedur stark kompliziert.

#### 2.2.5 Zur bisherigen Karriere der erfaßten Lehrabsolventen

Ein weiteres Auswahlkriterium war der Verbleib der untersuchten Facharbeiter im Lehrbetrieb bis zum Beginn unserer ersten Erhebungsserie, d.h. während der ersten drei bis vier Jahre ihrer Erwerbstätigkeit. Wie wir aus anderen Quellen wissen, scheiden Lehrabsolventen der berücksichtigten Berufe bereits zu 41 v.H. (Dreher) bis 49 v.H. (Maschinenschlosser) während der ersten zwei Jahre nach der Beendigung ihrer Lehrzeit aus dem Ausbildungsbetrieb aus; während der ersten drei bis vier Jahre sind es entsprechend mehr. Im ersten Untersuchungsbetrieb

(der zur Elektrobranche gehört) arbeitete 1980/81 nur noch ein sehr kleiner Teil der Lehrabsolventen aus der Zeit um 1977, aus dem zweiten Betrieb (Fahrzeugbau) waren bis zum ersten Erhebungstermin nur ganz wenige Untersuchungskandidaten ausgeschieden, und der dritte (Maschinenbau) lag zwischen diesen Examen. Welche Gruppen von Lehrabsolventen sind uns auf diese Weise entgangen, und was bedeutet der Verzicht auf ihre Untersuchung angesichts der Zielsetzung unseres Forschungsprojekts?

Erste Aufschlüsse über die Zusammensetzung der Abwanderer geben uns die Gründe, aus denen sie ihren Lehrbetrieb verlassen haben. Es waren dies unter den unter 25jährigen

- Entlassung bei 23 v.H. (Werkzeugmacher) bis 31 v.H. (Maschinenschlosser),
- Eigenkündigung aufgrund mangelnder Aufstiegschancen bei 15 v.H. (Maschinenschlosser) bis 32 v.H. (Dreher),
- Eigenkündigung aufgrund ungünstiger Arbeitsbedingungen bei 0 v.H. (Dreher), bis 77 v.H. (Werkzeugmacher),
- weitere Ausbildung bei 11 v.H. der Maschinenschlosser und
- sonstige Gründe bei 33 v.H. (Werkzeugmacher) bis 44 v.H. (Dreher)<sup>1</sup>.

Dabei ist ein früherer Weggang aus dem Ausbildungsbetrieb eher durch Entlassung (Dreher) oder Ausbildungsabsichten (Werkzeugmacher), ein späterer Wechsel eher durch mangelnde Aufstiegschancen oder ungünstige Arbeitsbedingungen motiviert.

---

<sup>1</sup> Diese Quoten drücken wegen der relativ kleinen Fallzahlen eher Tendenzen als für die Gesamtheit zutreffende Proportionen aus. Das gilt auch für die übrigen referierten Werte der unter 25-jährigen Angehörigen der untersuchten Berufe.

Da wir uns besonders für Sozialisationsprozesse interessieren, die im Arbeitsvollzug stattfinden, können wir die Abwanderung jener Lehrabsolventen, die sich sofort oder bald nach dem Lehrabschluß einer Vollzeitaus- bzw. -fortbildung (wohl meist zum Techniker oder Ingenieur) zuwandten, relativ leicht verschmerzen. Problematischer dagegen ist für uns der Weggang allerer, die in einen anderen Betrieb überwechselten, um ihre Erwerbstätigkeit dort fortzusetzen, oder die arbeitslos wurden. Wie viele Betriebswechsler waren weiterhin im Lehrberuf tätig, wie viele arbeiteten in einem anderen Metallberuf, wie viele übten eine ausbildungsfremde Tätigkeit aus, und wie viele waren zumindest vorübergehend ohne Arbeit?

Hierzu liegen nur Näherungswerte vor. Sie beziehen sich auf die erste Erwerbstätigkeit der unter 25jährigen Lehrabsolventen sowie auf deren Arbeitslosigkeit während der letzten fünf Jahre. Von ihnen

- arbeiteten 80 v.H. (Maschinenschlosser) bis 97 v.H. (Werkzeugmacher) nach der Lehre zunächst im Lehrberuf,
- gingen 3 v.H. (Werkzeugmacher) bis 19 v.H. (Maschinenschlosser) sofort in einen anderen Metallberuf und
- 1 v.H. (Werkzeugmacher) bis 2 v.H. (Dreher, Maschinenschlosser) in einen ausbildungsfremden Beruf,
- 7 v.H. (Dreher) bis 10 v.H. (Werkzeugmacher) waren zumindest vorübergehend arbeitslos.

Danach wird die Varianz unserer Stichprobe im Hinblick auf die Berufsmobilität ihrer Angehörigen höchstens minimal reduziert. Hierfür sprechen auch die niedrigen Berufswechsel- und Aufstiegsquoten der unter 25jährigen Lehrabsolventen der untersuchten Berufe. Danach finden die meisten dieser Übergänge erst jenseits der Vollendung des 25. Lebensjahres statt und können deshalb durch die weitere "Verfolgung" unserer Stichprobe zumindest teilweise erfaßt werden. Im Hinblick auf andere Merkmale - vor allem auch: Persönlichkeitsaspekte - könnten die Betriebswechsler sich jedoch erheblich von ihren "betriebstreuen" Lehrkollegen unterscheiden. Auch aus diesem

Grunde erscheint es wünschenswert, jüngere Lehrabsolventen einzelner Betriebe vollständig zu erfassen und auf ihrem weiteren Berufsweg zu begleiten.

Daß wir ausschließlich relativ betriebsfeste junge Facharbeiter in unsere Stichprobe aufgenommen haben, war nicht von vornherein vorgesehen, sondern ergab sich aus den Schwierigkeiten des Zugangs zu Anschriften geeigneter Personen und zu deren Arbeitsstätten.

#### 2.2.6 Zur Samplegröße

21 Fälle sind sehr wenig. Zwar sollte der Schwerpunkt unseres Forschungsprojekts auch schon nach der ursprünglichen Planung auf Fallstudien liegen, jedoch wollten wir je Kohorte etwa 40 Fallstudien ausführen. Außerdem wollten wir die zu untersuchenden Fälle nicht unter den Lehrabsolventen einzelner kooperationsbereiter Betriebe auswählen, sondern auf der Grundlage einer Auswertung der Kammerakten aller Lehrabsolventen der zu untersuchenden Ausbildungsberufe, die ihre Lehrabschlußprüfung 1976 und 1977 bei der Industrie- und Handelskammer Berlin bestanden hatten (das waren allein 188 Maschinenschlosser), mit Hilfe einer nachfolgenden schriftlichen Befragung der meisten von ihnen systematisch bestimmen.

Die Reduktion der Fallzahl ergab sich aus der Kalkulation des Arbeitsaufwands für die Erhebung und Analyse jedes einzelnen Falles im Sinne unserer Hypothesen. Der Verzicht auf eine Auswertung der Kammerakten und auf eine schriftliche Erhebung bei allen bzw. den meisten Lehrabsolventen der gewählten Berufe und Prüfungsjahrgänge in Westberlin resultierte aus Schwierigkeiten des Zugangs zu Adressen und Betrieben. Die geringe Zahl und die relativ unkontrollierte Auswahl der untersuchten Fälle lassen deren "Lokalisierung" in der Grundgesamtheit der Angehörigen ihrer Ausbildungsberufe, Altersgruppe, Region, Betriebsgrößenklasse und Branchen, wie wir sie weiter unten (im Abschnitt 2.3) anhand von Massendaten bzw. repräsentativen Erhebungen anderer Institutionen versuchen, besonders wichtig erscheinen.

Aber auch nach einer solchen Absicherung kann man uns entgegenhalten, daß unser Sample, weil einige seiner Mitglieder im Laufe der nächsten Jahre abspringen, d.h. sich nicht zu weiteren Befragungen und Beobachtungen bereit erklären oder mit unbekannter Anschrift wegziehen werden, am Ende zu klein sein wird und daß die Anzahl der untersuchten Betriebe mit drei Einheiten von vornherein zu niedrig ist, als daß die untersuchten Fälle noch in irgendeiner Weise als exemplarisch gelten könnten. Die "Absterberaten" von Stichproben, deren Angehörige einmal für die Beteiligung an Längsschnittuntersuchungen gewonnen worden sind, liegen jedoch erfahrungsgemäß sehr niedrig (zwischen zwei Erhebungsterminen bei maximal 12 v.H.; HELMREICH, 1977) - sie dürften gerade bei den untersuchten Facharbeitern, die im Laufe der sehr intensiven ersten Erhebungsserie ein relativ gutes Vertrauensverhältnis zu den Mitgliedern unserer Projektgruppe entwickelt haben, minimal sein; und unser Betriebssample hat sich bereits seit der ersten Erhebungsserie aufgrund von Firmenwechseln einzelner Angehöriger unserer Personenstichprobe auf sieben vergrößert und wird infolge der zu erwartenden weiteren Mobilität der befragten und beobachteten Lehrabsolventen auch während der restlichen Laufzeit unseres Längsschnitts voraussichtlich weiter wachsen, da Betriebe, in die einzelne dieser Lehrabsolventen gehen, nach unseren ersten Erfahrungen - nicht zuletzt dank der Unterstützung durch die betreffenden Facharbeiter selbst - für uns leichter zugänglich sind als jene Unternehmen, in denen wir erst nach geeigneten Kandidaten für unsere Erhebungen suchen müssen.

#### 2.2.7 Zum Auswahlverfahren

Wie schon angedeutet wurde, wollten wir die Anschriften der zu untersuchenden Facharbeiter ursprünglich nicht über deren Betriebe, sondern über die Industrie- und Handelskammer beschaffen und zunächst die Prüfungsakten aller Lehrabsolventen, für die unsere Auswahlkriterien zutrafen, auswerten, danach einen großen Teil dieser Gruppe schriftlich befragen und die Personen

für unsere Fallstudien auf der damit gewonnenen Datenbasis systematisch auswählen; und dieses Vorhaben scheiterte an Schwierigkeiten der Erschließung von Anschriften und Betrieben. Unser Plan sowie die Ursachen und Folgen seines Scheiterns sollen jetzt ein wenig erläutert werden.

Zur Vereinfachung unserer Fallstudien strebten wir anfangs an, nur Facharbeiter mit relativ homogener Vorbildung und extrem verschiedenen Berufswegen in unsere ältere(n) Stichprobe(n) einzubeziehen. Diese Fälle sollten schrittweise identifiziert werden: Aufgrund der Informationen über den Schulabschluß und die Qualität der betrieblichen Ausbildung (Dauer des Aufenthalts in einer Lehrwerkstatt, Erteilung von Werksunterricht), die die Kammerakten enthalten, wollten wir bereits einige Extremfälle (etwa ehemalige Sonderschüler und Abiturienten sowie Lehrabsolventen, die allenfalls für kurze Zeit in einer Lehrwerkstatt ausgebildet worden waren und keinen Werksunterricht erhalten hatten) aussondern, den Rest schriftlich befragen und nach der eventuellen Aussonderung weiterer relativ extrem vorgebildeter Facharbeiter (etwa von Kindern aus der unteren Unter- und der oberen Mittelschicht oder/und von Lehrabsolventen mit sehr guten und sehr schlechten Lehrabschlußnoten) nur solche Personen für intensive Fallstudien auswählen, die nach Beendigung ihrer Lehre über längere Zeit hinweg entweder relativ restriktive oder verhältnismäßig wenig restriktive Tätigkeiten ausgeübt hatten. Dabei wollten wir - entsprechend unseren Hypothesen - in beide Gruppen genügend Individuen aufnehmen, deren Tätigkeit nach der Ausbildung hinsichtlich ihrer Restriktivität bemerkenswert mit der vorhergehenden Sozialisation (in Elternhaus, Schule und Lehre) kontrastierte.

Die (im übrigen sehr hilfsbereite) Kammer sah sich jedoch außerstande, uns die einschlägigen Prüfungsakten für eine Auswertung zugänglich zu machen, wie das bei einer früheren Untersuchung (LEMPERT und THOMSEN, 1974) ohne Komplikationen geschehen war. Denn nach dem Berliner Datenschutzgesetz dürfen personenbezogene Daten von öffentlichen Stellen (zu denen die

IHK als Körperschaft öffentlichen Rechts gehört) an Personen und andere Stellen (zu denen unser Institut zählt) nur übermittelt werden, wenn

- die Betroffenen dazu schriftlich ihre Einwilligung gegeben haben (§§ 6, 11) und
- wenn dies der Erfüllung der Aufgaben der übermittelnden Stelle dient oder das Interesse des Empfängers an den betreffenden Daten berechtigt erscheint (§ 11).

Da die erste Bedingung nicht erfüllt war und aus technischen Gründen selbst bei weitgehender personeller und finanzieller Unterstützung der Kammer durch unser Institut auch nicht nachträglich erfüllt werden konnte, schied der Zugang zu den Anschriften der zu untersuchenden Lehrabsolventen über die Kammerakten für uns aus.

Daraufhin versuchten wir, diesen Zugang über (Ausbildungs- und) Personalabteilungen von Betrieben zu bekommen. Dabei beanspruchten wir zunächst die Hilfe einiger Unternehmerorganisationen (neben der Kammer: des Arbeitgeberverbandes der Berliner Metallindustrie und des Wirtschaftsverbandes Eisen-, Maschinen- und Apparatebau) und der Industriegewerkschaft Metall. Weil deren Bemühungen nur sehr begrenzte Erfolge zeigten, setzten wir uns schließlich direkt mit Firmen in Verbindung, die für unsere Untersuchung geeignet erschienen.

Auch die kooperationsbereiten (Ausbildungs- und) Personalleiter jener Betriebe, in denen Lehrabsolventen arbeiteten, für die unsere Auswahlkriterien zutrafen, konnten uns deren Anschriften nicht umstandslos weitergeben, sondern mußten - ebenfalls wegen der geltenden Datenschutzbestimmungen - zunächst selbst die Einwilligung der Untersuchungskandidaten einholen. Daß sie manche Facharbeiter, die an sich für unsere Studie in Frage kamen, wegen deren als problematisch erachteter "Vorzeigbarkeit" nicht ansprachen, andere nicht zur Beteiligung an unserer Erhebung zu bewegen vermochten und wie wir diese Ausfälle weitgehend rückgängig machen konnten, wurde schon früher (im Abschnitt 2.1) berichtet.

Andere bedenklich erscheinende Modifikationen unserer Auswahlprozedur konnten wir weder gleich vermeiden noch später kompensieren. Das gilt sowohl für die Beschränkung auf Lehrabsolventen bestimmter Betriebe als auch für den Verzicht auf eine Vorauslese der Untersuchungsfälle nach Merkmalen der Vorbildung und Karriere<sup>1</sup>. Doch wiegen diese Nachteile nicht allzu schwer: Die vorgängige Vergewisserung über die Kooperationsbereitschaft der Betriebe, in denen die ausgewählten Personen arbeiteten, sicherte uns die Möglichkeit, in jedem Falle auch eine Arbeitsbeobachtung und Vorgesetztenbefragung auszuführen, d.h. die Arbeit der untersuchten Lehrabsolventen auch unabhängig von deren subjektiver Perspektive zu erfassen - ein angesichts unserer theoretischen Differenzierung zwischen objektiver und subjektiver Umwelt wesentliches Desiderat; und die Chance, Diskontinuitäten zwischen Vorbildung und Karriere zu erfassen (die umso größer ist, je mehr die untersuchten Personen sich sowohl nach ihrer Vorbildung als auch nach ihrer Karriere voneinander unterscheiden), wurde durch die fehlende Homogenisierung der Vorbildung wahrscheinlich ebenso vergrößert wie durch die fehlende "Heterogenisierung" der Karrieren reduziert.

Die Handicaps, mit denen wir bei der Auswahl unserer ersten Stichprobe zu kämpfen hatten, stellen nicht nur technische Schwierigkeiten sozialwissenschaftlicher Feldforschung dar; sie verweisen auch auf die Beschaffenheit der untersuchten "Sache" selbst: einer Gesellschaft, die sich einerseits gegen die wissenschaftliche Erhellung ihrer zentralen Strukturen und Prozesse sperrt, deren Instanzen aber andererseits Daten,

---

<sup>1</sup> Ursprünglich sollten die zu untersuchenden Facharbeiter auch über die Betriebe systematisch (nach der sozialen Herkunft, nach der allgemeinen Schulbildung und/oder nach dem Qualifikationsniveau der Tätigkeit nach der Lehre, auch nach dem Besuch von Weiterbildungsinstitutionen) ausgesucht werden; doch die hierfür erforderlichen Sozialdaten lagen bei den befragten Personalleitungen nur teilweise vor, auch hätte ihre Berücksichtigung zu Schwierigkeiten geführt, eine genügende Anzahl von Personen für unsere Untersuchung zu finden.

mit deren Hilfe über diese Strukturen und Prozesse Aufschluß gewonnen werden könnte, den Geheimdiensten herrschender Gruppen weitergeben, ja hierzu rechtlich verpflichtet sind (anstatt für die Analyse dieser Daten im Interesse der Öffentlichkeit und für die Verbreitung der resultierenden Erkenntnisse zu sorgen, sie zumindest nicht zu behindern). Dieser Eindruck drängt sich dem auf, der die hierzulande jetzt geltenden Datenschutzgesetze studiert (vgl. neben dem Berliner Datenschutzgesetz auch das entsprechende Bundesgesetz).

Nicht alle Abweichungen vom ursprünglichen Auswahlplan aber sind auf die behandelten Zugangsprobleme zurückzuführen. Revisionen hinsichtlich der zu untersuchenden Berufe, Kohorten, Betriebsgrößenklassen und Branchen ergaben sich auch aus der Interaktion zwischen theoretischen Leitvorstellungen und unserer zunehmenden Einsicht in die empirischen Verhältnisse im Untersuchungsfeld. Hierdurch bedingte Veränderungen der Stichprobenauswahl werden zwar von vielen Methodologen nur im Vorfeld der eigentlichen Forschung bzw. im Entdeckungs-, nicht im Begründungszusammenhang toleriert; es erscheint jedoch fruchtbarer, nicht nur vor oder nach, sondern auch während der Hauptuntersuchung methodische Konsequenzen aus neugewonnenen Erkenntnissen zu ziehen (vgl. GLASER und STRAUSS, 1979; KÖCKEIS-STANGL, 1980, S. 362/363; WITZEL, 1982, S. 37).

#### 2.2.8 Exkurs: Geeignete Stichproben zur Untersuchung anderer Probleme der Sozialisation von Arbeitenden

Trotz jener Modifikationen der Auswahl, die durch Behinderungen des Zugangs zu den zu untersuchenden Personen und Betrieben erzwungen wurden, sind die schließlich angewandten Auswahlkriterien der Untersuchungsabsicht angemessen, herauszufinden, wie sich Individuen entwickeln, deren Arbeits- und Karrierestrukturen mit den Bedingungen ihrer vorgängigen Sozialisation nach Graden der Restriktivität übereinstimmen und kontrastieren.

Andere Akzentuierungen der Fragestellung nach dem Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit hätten andere Auswahlstrategien nahegelegt:

- Die Suche nach dem Beitrag der Arbeit zur Konsolidierung von Identitätsformen erfordert vor allem die Gegenüberstellung von solchen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, bei denen der Übergang aus der Schule in den Betrieb ohne Unterbrechung erfolgte, mit jungen Arbeitslosen, die keine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle fanden bzw. ihren Ausbildungs- und Arbeitsplatz bald verloren und für längere Zeit unbeschäftigt blieben;
- das Studium arbeitsbedingter Deformationsprozesse psychischer Strukturen verlangt in erster Linie die Konfrontation von Erwerbstätigen mit restriktiven Arbeiten einerseits und (im übrigen vergleichbaren) Besuchern weiterführender Bildungseinrichtungen andererseits; und
- zur Identifizierung funktionaler Äquivalente zu institutionalisierten Bildungsprozessen erscheint besonders der Vergleich zwischen extrem verschieden vorgebildeten Beschäftigten geeignet, die ähnliche Tätigkeiten ausüben.

### 2.3 Zur "Repräsentativität" der ausgewählten Fälle

Bisher sind wir der Frage nachgegangen, welche Grenzen sich aus den Merkmalen, nach denen wir unsere Stichprobe ausgewählt haben, für Verallgemeinerungen aus unseren Befunden ergeben. Dabei ist die Antwort insgesamt relativ günstig ausgefallen: Die Berufe, Betriebsgrößenklasse und Branchen sowie das Karrieremuster, durch die die Grundgesamtheit definiert ist, aus denen wir unser Sample gezogen haben, repräsentieren einen wichtigen und relativ großen Ausschnitt aus der Gesamtheit der Beschäftigten, innerhalb dessen jene Bedingungen, die nach unseren Hypothesen die Sozialisation von Erwerbstätigen maßgeblich beeinflussen, beträchtlich variieren; und mögliche Einseitigkeiten, die sich unter anderem aus der Auswahl der untersuchten Altersgruppe und der

Untersuchungsregion ergeben, sollten teils durch die Hinzunahme weiterer Fälle später einmal ausgeglichen werden - das gilt vor allem für die Altersgruppe, teils stellen sie sich im Lichte unserer Erkenntnisinteressen als Vorzüge dar - das gilt besonders für die Region.

Im folgenden wenden wir uns dem Problem zu, ob die tatsächlich untersuchten Fälle für die zugehörige Grundgesamtheit exemplarisch sind, genauer: wieweit bestimmte Sozialdaten sich in unserer Stichprobe ähnlich verteilen wie in der zugehörigen Gesamtpopulation und wieweit ihre Verteilung im Sample von der betreffenden Gesamtverteilung abweicht. Zu diesem Zweck vergleichen wir ausgewählte Erhebungsergebnisse mit den entsprechenden massenstatistischen bzw. repräsentativen Daten, die uns aus anderen Quellen vorliegen (siehe Anhang 7.1.2). Ein derartiger Vergleich ist unerlässlich, weil die Berücksichtigung der definitorischen bzw. klassifikatorischen Auswahlkriterien noch nicht garantiert, daß die ausgewählten Individuen durchgängig auch jene anderen, deskriptiven Merkmale aufweisen, die im allgemeinen mit diesen Auswahlmerkmalen empirisch verknüpft und deshalb für Personen ihrer Kategorien kennzeichnend sind. So kann zwar auch im Einzelfall mit einiger Sicherheit vom Lehrabschlußjahr auf das ungefähre Lebensalter geschlossen werden; der Schluß vom Lehrberuf auf die soziale Herkunft eines Facharbeiters dagegen erscheint ebenso riskant wie manche andere "Individualisierung" von Befunden, die für ganze Gruppen gelten<sup>1</sup>.

Beginnen wir mit unserer Personenstichprobe. Einige Daten zu ihrer Tätigkeit, Herkunft, Schulbildung und Karriere

---

<sup>1</sup> In empirischen Studien wird die Repräsentativität von Resultaten häufig durch statistische Signifikanztests nachzuweisen versucht. Abgesehen davon, daß die Voraussetzungen für solche Operationen - Ziehung einer (größeren) Stichprobe nach dem Prinzip, daß jedes Element der Grundgesamtheit eine bekannte Chance (z.B. von 1/1000) hat, in die Auswahl zu kommen - in unserem Sample fehlen, kann deren Sinn grundsätzlich bezweifelt werden, weil die statistische Signifikanz nur wenig über die Generalisierbarkeit von Untersuchungsergebnissen aussagt, denn sie stellt nur eine von rund 15 Bedingungen für deren Repräsentativität dar, wird aber vielfach zum Hauptkriterium gemacht. WINCH und CAMPBELL, 1969; CARVER, 1978.

sind - nach Ausbildungsberufen gegliedert - in der Übersicht auf S. 43 zusammengestellt. Vergleichen wir diese Daten mit den betreffenden Werten für die Grundgesamtheit, wie sie im Abschnitt 2.2.1 wiedergegeben sind, dann zeigen sich starke Übereinstimmungen: Auch unter den untersuchten Lehrabsolventen

- tendieren die Dreher (bzw. Fräser) am stärksten zum Verbleib im Lehrberuf, während Maschinenschlosser und Werkzeugmacher eher in andere Berufe überwechseln,
- nehmen die Dreher (Fräser) nach der sozialen Herkunft und nach der allgemeinen Schulbildung den untersten, die Werkzeugmacher den obersten Rang ein, und die Maschinenschlosser liegen dazwischen.

Die Karrieredaten der Facharbeiter unserer Stichprobe sind mit denen der Grundgesamtheit zwar nicht direkt vergleichbar, weil wir jene Lehrabsolventen, die ihren Ausbildungsbetrieb schon vor dem Beginn der ersten Erhebungsserie verlassen haben, nicht mit erfaßten; Tätigkeits- und Statuswechsel sowie Weiterbildungsaktivitäten deuten darauf hin, daß auch in unserer Stichprobe ein erhebliches Mobilitätspotential steckt (das sich inzwischen in vier weiteren Fällen in der Form von Betriebswechseln realisiert hat); dabei sind jedoch systematische Unterschiede zwischen den drei untersuchten Berufen bisher kaum zu erkennen.

Wie hoch auch immer die Konvergenzen zwischen unserer Personenstichprobe und der zugehörigen Grundgesamtheit im einzelnen einzuschätzen sind; auf keinen Fall haben wir es mit einem untypischen Sample zu tun, das die Gruppe(n), die es repräsentieren soll, nur schlecht repräsentiert. Gilt das auch für unsere Betriebsstichprobe? Spezieller: Spiegeln die ausgewählten Betriebe in einigen wichtigen Hinsichten Bedingungen wider, die für die betreffenden Branchen charakteristisch sind?

Übersicht über die ausgewählten Einzelfälle

Merkmal		Dreher, Fräser	Maschinen- schlosser	Werkzeug- macher	zusammen
Tätigkeit					
Arbeitsgebiet zur Zeit der ersten Erhebung	Im Lehrberuf	6	5	3	14
	in anderem Metallberuf	-	2	3	5
	in anderem Beruf	-	1	1	2
	zusammen	6	8	7	21
soziale Herkunft und allgemeine Schulbildung					
berufliche Stellung des Vaters	Hilfsarbeiter oder Angelernter	3	2	-	5
	sonstiger Arbeiter	3	5	4	12
	Sonstiger	-	1	3	4
	zusammen	6	8	7	21
Schulabschluß vor dem Antritt der Lehre	keine mittlere Reife	6	6	2	15
	mittlere Reife	-	1	5	5
	keine Angabe	-	1	-	1
	zusammen	6	8	7	21
Karriere					
Anzahl der Tätigkeiten zwischen dem Lehrabschluß und der ersten Erhebung	eine	6	7	5	18
	zwei oder mehr	-	1	2	3
	zusammen	6	8	7	21
berufliche Stellung zur Zeit der ersten Erhebung	Hilfsarbeiter oder Angelernter	0	1	0	1
	Facharbeiter	6	6	6	18
	Angestellter	0	1	1	2
	zusammen	6	8	7	21
Weiterbildung zwischen der Lehrzeit und der ersten Erhebung	nein	4	7	4	17
	ja	2	1	3	4
	zusammen	6	8	7	21

<sup>1</sup> Die Angaben beziehen sich nur auf solche Tätigkeiten, die mindestens ein Jahr dauerten.

<sup>2</sup> Nur Abendrealschule,-fachoberschule, Ausbilder-, Meister- und Technikerlehrgänge.

Auch diese Frage kann weitgehend bejaht werden: Sowohl in dem Maschinenbau- als auch in dem elektrotechnischen Untersuchungsbetrieb werden überwiegend größere Maschinen in kleineren Serien oder als Einzelstücke hergestellt; die Arbeitsteilung ist dementsprechend wenig fortgeschritten, und die einzelnen Arbeitstakte und -zyklen sind verhältnismäßig lang, die Tätigkeiten der Facharbeiter relativ wenig restriktiv. Andererseits wurden beide Firmen so stark durch die Rezession betroffen, daß sie zu Entlassungen gezwungen waren, von denen die Facharbeiter allerdings bisher verschont geblieben sind. Der in die Untersuchung einbezogene Betrieb des Fahrzeugbaus dagegen produziert überwiegend Autoteile in sehr großen Serien, die Tätigkeiten, auch die vieler Facharbeiter, sind stark taylorisiert; der Rückgang der Konjunktur aber konnte hier durch eine Reihe von Strategien abgefangen werden, die Entlassungen (bisher) überflüssig machten (vgl. LAPPE, 1983 b). Wie wir weiter oben (im Abschnitt 2.2.4) gesehen haben, sind all diese Verhältnisse branchentypisch; wir können also auch im Hinblick auf die Untersuchungsbetriebe mit unserer Auswahl zufrieden sein.

Empirische Stichprobe und Grundgesamtheit stimmen also hinsichtlich der miteinander verglichenen objektiven Daten relativ gut überein. Das schließt jedoch nicht aus, daß sie hinsichtlich anderer sozialstatistischer Merkmale sowie subjektiver, psychischer Aspekte divergieren, die mit den objektiven Bedingungen nicht notwendig korrelieren (vgl. HOHNER, 1983).

### 3. Die Erfassung objektiver Arbeits- und Lebensbedingungen

Die objektiven Arbeits- und Lebensbedingungen, die durch unsere Untersuchung erfaßt worden sind, lassen sich drei Bereichen zuordnen:

- Arbeit,
- Freizeit und
- biographisch vorgängige Lebensabschnitte.

Auf ihre Identifizierung wird jetzt im einzelnen eingegangen. Dabei beginnen wir mit einer Übersicht über die wichtigsten Erhebungsdaten zur objektiven Umwelt (3.1). Ihr folgen - im Hauptteil des Kapitels - die Begründung und Darstellung unserer Verfahren zur Erfassung der aktuellen Betriebs- und Arbeitssituation (3.2). In einem weiteren Abschnitt werden die Methoden skizziert, mit deren Hilfe wir die bisherigen Berufswege der untersuchten Lehrabsolventen sowie ihre privaten Lebensverhältnisse und früheren Sozialisationsbedingungen erhellt haben (3.3).

#### 3.1 Überblick über die erfaßten Umweltaspekte

Die folgende Zusammenstellung erstreckt sich nur auf solche Aspekte, die erstens der objektiven Umwelt zuzuordnen sind, die zweitens nach unserem theoretischen Ansatz als relevant für die Ausbildung flexibler bzw. rigider Persönlichkeitsstrukturen gelten können, die drittens in unserer Stichprobe differentiell ausgeprägt sein dürften und die viertens durch eine Untersuchung von Erwachsenen erfaßbar erscheinen.

##### 3.1.1 Arbeitsbereich

###### 3.1.1.1 Betrieb

- Personalstruktur (Beschäftigte nach der betrieblichen Stellung und nach dem Geschlecht; Meister, Vorarbeiter, Facharbeiter, Angelernte und Ungelernte in der Produktion)
- Lohn- und Gehaltsstruktur (Lohnformen; Höhe der Löhne und Gehälter)

- Arbeitsbewertung, Leistungs- und Persönlichkeitsbeurteilung (Kriterien, Verfahren)
- Arbeitsmarktlage und -strategien (Engpässe und Überschüsse bei einzelnen Gruppen von Beschäftigten; Maßnahmen zur Rekrutierung und zum Abbau von Personal)
- Facharbeitereinsatz (Berufsgruppen, Einsatzbereiche, Rekrutierungskriterien; Erhaltung des Qualifikationsniveaus, Weiterqualifizierung am Arbeitsplatz, Dequalifizierung, Aufstieg durch Erwerb von Zertifikaten)
- Strategien des Betriebs- oder Personalrats und der Gewerkschaft (bezogen auf die vorgenannten Punkte)

### 3.1.1.2 Tätigkeit

- Tätigkeitsbereich des untersuchten Arbeiters
  - o Personalstruktur (Besetzung, Hierarchie und Funktions-  
teilung)
  - o Arbeitsorganisation (auch: Standardisierungsgrad)
  - o technische Ausstattung (auch: Mechanisierungsgrad)
  - o Produktionsablauf
- Arbeitsplatz und Arbeitsvollzug
  - o Stellung in der Hierarchie und im Funktionszusammenhang
  - o technische Ausstattung (auch: Mechanisierungsgrad)
  - o Arbeitsfunktionen (Arbeitsvorbereitung, Produktion,  
Kontrolle, Wartung, Instandsetzung, soziale Funktionen)
  - o Zeitstruktur (Arbeitszeit, Pausenregelung, zeitliche  
Strukturiertheit und Determiniertheit der Arbeitsaufgabe)
  - o Bewegungsraum (Ortsbindung, Ortswechsel: funktional,  
informell)
  - o Qualifikationsanforderungen (Sensumotorik, Routinen,  
Planung; Wahrnehmung, Sprache, Kenntnisse)
  - o Dispositionsspielraum und Verantwortung (für Personen,  
Sachwerte und die Einhaltung von Normen)
  - o Belastung (physisch, durch die Arbeitsumgebung, psychisch;  
Möglichkeit der Eigenkontrolle durch den Arbeiter)
  - o Kooperationsformen und -erfordernisse (arbeitsbestimmte  
Bindungen: nicht gegeben, über die technische Apparatur  
vermittelt, direkt; informelle Kontaktmöglichkeiten)

- o Leistungs- und Verhaltenskontrolle (Grad und Vermittlungsform der Fremdkontrolle: technisch, organisatorisch, personal)
- o Arbeitsbewertung und Bezahlung (Lohnform, Lohnhöhe)
- o Arbeitsplatzsicherheit (Gefahr der Umsetzung und Entlassung)

### 3.1.1.3 Berufsweg nach der Lehre

- Sequenz der bisher ausgeübten Tätigkeiten (Niveau, Art, Dauer)
- Ausleseprozesse bei den Übergängen (Fremd- versus Selbstselektion)
- Einführung in die neuen Arbeiten (Anleitung, "Schonzeit")
- Weiterbildung (Abendrealschule, Ausbilder-, Meister-, Technikerkurs usw.)

### 3.1.2 Freizeitbereich

- Wohnsituation (Wohnen bei den Eltern, eigene Wohnung)
- Familiensituation (auch: Beruf und Erwerbstätigkeit der Freundin/Verlobten/Ehefrau)

### 3.1.3 Elternhaus, Schule und Lehre

- Elternhaus
  - o Berufstätigkeit und Schulbildung der Eltern
  - o Anzahl und Alter der Geschwister
  - o gegebenenfalls Zeitpunkt der Trennung der Eltern
- allgemeine Schulbildung vor der Lehre
  - o besuchte Sekundarschultypen
  - o Schulabschluß
- Lehre
  - o Weiterbildung.

Der Leser, dem diese Liste lückenhaft erscheint, sei daran erinnert, daß wir viele, auch objektive Aspekte der Umwelt aus den später thematisierten Perzeptionen und Evaluationen der Betroffenen selbst erschließen können. Hier geht es um die eindeutig als objektiv identifizierbaren Fakten, d.h. um die Daten zur objektiven Umwelt, die weitgehend unabhängig von der subjektiven Sichtweise unserer Untersuchungspersonen und z.T. direkt durch uns ermittelt werden können.

Gleichwohl schließt der obenstehende Katalog einzelne Merkmale ein, die auch als Aspekte der subjektiven Umwelt interpretiert werden können. Das gilt z.B. für die Weiterbildung (während und nach der Lehre), die als Form subjektiver Aktivität betrachtet werden kann. Hat ein Lehrling oder Lehrabsolvent sich aber erst einmal entschlossen, eine Weiterbildung zu beginnen, dann zieht sein Entschluß objektive Konsequenzen nach sich, denen er sich nicht ohne weiteres entziehen kann. Nur in diesem Sinne wird Weiterbildung hier zur objektiven Umwelt gerechnet; und die Berücksichtigung anderer Kategorien - z.B. von Kooperation - ist ähnlich gemeint, d.h. nur auf deren objektiv zwingenden Charakter bzw. auf ihre objektive Möglichkeit bezogen.

Sofern und soweit die Objektivität und/oder valide Erfassbarkeit differentiell ausgeprägter Sozialisationsbedingungen stärker problematisiert werden können, werden diese Bedingungen im Kapitel 5 als Aspekte subjektiver Umwelt behandelt.

### 3.2 Erfassung der gegenwärtigen betrieblichen Handlungsspielräume von Facharbeitern als Sozialisationsmilieus

#### 3.2.1 Probleme vorliegender arbeitsanalytischer Verfahren - Konsequenzen für unser eigenes Vorgehen

Dieser Abschnitt dient vor allem zur Begründung unserer arbeitsanalytischen Strategie: Vorliegende Verfahren werden hier in der Absicht überprüft, festzustellen, wieweit wir sie für unsere Untersuchung übernehmen können und wieweit wir sie ergänzen oder/und modifizieren müssen. Entsprechend dieser pragmatischen Zielsetzung beschäftigen wir uns auch nur mit

drei Ansätzen, die eine besondere Affinität zu unserem eigenen Vorhaben aufweisen: mit dem eher anforderungsorientierten Ansatz des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) und den stärker sozialisationsorientierten Ansätzen der Arbeitsgruppen von KOHN und VOLPERT. Wir wollen diese Instrumentarien auch nicht detailliert referieren und systematisch diskutieren, sondern nur in ihren Grundzügen wiedergeben und im Hinblick auf ihre Eignung für unsere Zwecke beurteilen.

### 3.2.1.1 Aufgaben unserer Arbeitsanalyse<sup>1</sup>

Eine Arbeitsanalyse, die vor allem darauf zielt, den Beitrag der Arbeitstätigkeit zur Ausbildung flexibler Handlungspotentiale bzw. zu deren Behinderung zu identifizieren, soll

- alle oben aufgezählten Aspekte des Betriebs und der Tätigkeit umfassend und differenziert erhellen,
- insbesondere eruieren,
  - o welche Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen den Arbeitenden eingeräumt werden und
  - o wieweit sie mit dem Verständnis und der Unterstützung ihrer Vorgesetzten, Kollegen usw. rechnen können,
- zu zusammenfassenden Einschätzungen der Restriktivität ganzer Tätigkeiten führen,
- Befragungen und Beobachtungen der Arbeitenden mit Expertengesprächen verbinden sowie
- wenig und stärker standardisierte Erhebungs- sowie qualitative und quantitative Auswertungsverfahren kombinieren.

Für die Akzentuierung von Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen sowie des Verständnisses und der Unterstützung seitens der Vorgesetzten usw. spricht der Umstand,

---

<sup>1</sup> Welche Anforderungen eine Arbeitsanalyse erfüllen muß, damit aus ihren Ergebnissen Schlüsse auf die sozialisatorische Potenz der analysierten Arbeit (in Bezug auf die Flexibilitäts/Rigiditätsdimension) gezogen werden können, haben wir bereits an anderer Stelle nicht nur ausgeführt, sondern auch begründet (HOFF, LAPPE und LEMPERS, 1982 b). Hier beschränken wir uns auf eine kurze Wiedergabe der wichtigsten Kriterien und auf wenige Erläuterungen.

daß es größtenteils von diesen Bedingungen abhängt, wieweit auch Minderqualifizierte ohne unvertretbares Schadensrisiko am Arbeitsvollzug beteiligt, d.h. wieweit die betreffenden Handlungsspielräume als Lernchancen genutzt werden können<sup>1</sup>.

Zusammenfassende Einschätzungen der Repetitivität ganzer Tätigkeiten benötigen wir, weil es anders kaum möglich erscheint, berufsbiographische Verläufe als Sozialisationssequenzen zu rekonstruieren, das heißt, für uns: den Bezug zur Persönlichkeitsentwicklung der Individuen (vor allem in der übergreifenden Rigiditäts/Flexibilitätsdimension) herzustellen.

Daß wir so großes Gewicht darauf legen, die Betriebssituation und Tätigkeit der untersuchten Lehrabsolventen nicht allein, ja nicht einmal in erster Linie durch deren Befragung, sondern durch Beobachtungen und ergänzende Expertengespräche zu erfassen, hängt mit unserer metatheoretischen Unterscheidung zwischen objektiver und subjektiver Umwelt zusammen: Was wir im Interview über die Arbeitsplätze der jungen Facharbeiter erfahren können, ist immer schon durch den Filter ihrer auch persönlichkeitspezifischen Wahrnehmung und Evaluation hindurch gegangen und bildet nicht die objektiven Gegebenheiten als solche ab, sondern deren Interaktion mit Persönlichkeitsstrukturen. Zwar ist auch die Sichtweise des Wissenschaftlers wie die des betrieblichen Experten subjektiv gefärbt; jedoch kann der Forscher versuchen, seine eigene Perspektive (durch die Orientierung an einem differenzierten Kategoriensystem, durch den Einsatz mehrerer Beobachter etc.) zu objektivieren, und (auch) Expertenaussagen lassen sich (durch Konsistenzprüfungen, Vergleiche mit Daten, die aus anderen Quellen stammen usw.) in gewissem Maße kontrollieren. Für sich genommen, liefert keine der angeführten Datenquellen zuverlässige Informationen; werden

---

<sup>1</sup> Zur genaueren Bestimmung des Sozialisationspotentials von betrieblichen Verhältnissen und Arbeitssituationen muß auch auf außerbetriebliche (private und politische) Handlungsspielräume der Arbeitenden sowie auf deren bereits ausgebildete Handlungspotentiale Bezug genommen werden, auf deren Erfassung wir weiter unten eingehen.

sie aber miteinander kombiniert, dann ist die Wahrscheinlichkeit, objektiv zutreffende Auskünfte zu bekommen, verhältnismäßig hoch.

### 3.2.1.2 Zum primär anforderungsorientierten Ansatz des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI)

In soziologischen Untersuchungen wurden seit jeher vor allem Anforderungen an die Arbeitenden thematisiert, wie sie sich aus der Technik, den Organisations-, Kooperations- und Konfliktstrukturen, Dispositionsspielräumen und Belastungen ergeben.

Die älteren Untersuchungen beziehen sich auf die Großindustrie. Inzwischen gibt es auch viele soziologische Studien zu anderen Tätigkeitsbereichen; die Industriearbeit stellt aber nach wie vor ein bevorzugtes Feld soziologischer Forschung dar. Weil auch wir Industriearbeiter untersuchen, kommen die dabei verwendeten arbeitsanalytischen Verfahren auch für uns in Betracht.

Als bahnbrechende Studie - auch in methodischer Hinsicht - kann die bereits 1957 veröffentlichte Untersuchung "Technik und Industriearbeit" von Heinrich POPITZ und seinen Mitarbeitern betrachtet werden. Ihr folgte erst 1970 eine einschlägige Publikation von vergleichbarer Bedeutung: "Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein" von KERN und SCHUMANN. In der zugrundeliegenden Untersuchung wurden die Methoden soziologischer Arbeitsanalyse weiterentwickelt; sie sind im Untersuchungsbericht gründlich dokumentiert. Auf dieser Basis hat das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), aus dem die KERN-SCHUMANN-Studie hervorgegangen ist, kontinuierlich weitergearbeitet und seine führende Position im Bereich industriesoziologischer Arbeitsanalysen nicht nur behauptet, sondern sogar ausgebaut.

Ein weiterer Fortschritt wurde durch die Einbeziehung neuerer Ansätze der psychologischen Handlungstheorie in das Qualifikationskonzept erreicht, die im Rahmen der Untersuchung "Produktion und Qualifikation" von MICKLER, MOHR und KADRITZKE (1977) erfolgte (vgl. dort Teil II, bes. auf S. 5-37). Da diese Untersuchung

sich überdies auf Facharbeiterfunktionen bezieht, ist ihr arbeitsanalytisches Verfahren für uns besonders relevant. Weil sie sich aber auf Qualifikationsanforderungen konzentriert und die ebenso sozialisationsrelevanten Aspekte der Kooperation, des Dispositionsspielraums und der Belastung stark vernachlässigt, wird im folgenden außerdem die - ebenfalls im SOFI ausgeführte - Studie von LAPPE (1981) berücksichtigt, die zwar die überwiegend minderqualifizierte Frauenarbeit betrifft, hierbei jedoch den dort unterbelichteten Arbeitsdimensionen (insbesondere der Belastung) mehr Beachtung schenkt (und die verlangten niedrigen Qualifikationen sehr differenziert erfaßt).

Legt man die Verfahren dieser beiden Studien gleichsam übereinander, so werden die Schwächen der einen durch die Stärken der anderen weitgehend kompensiert; dennoch lassen sie - bezogen auf unsere Forschungsabsichten - auch zusammengenommen einiges zu wünschen übrig (vgl. MICKLER u.a., 1977, Teil II, S. A1 - A31; LAPPE, 1981, S. 239-261). So

- erfassen diese Verfahren den sozialisationstheoretisch äußerst bedeutsamen Komplex der Arbeitsbewertung, Leistungs- und Verhaltenskontrolle und -beurteilung (vgl. LEMPert, 1981) überhaupt nicht, weder allgemein, d.h. auf der Betriebsebene, noch speziell, d.h. bezogen auf den einzelnen Arbeitsplatz(inhaber), so
- wird eine Reihe weiterer sozialisationsrelevanter Arbeitsaspekte, werden vor allem die Qualifikationsanforderungen sowie die Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen der Arbeitenden mit ihrer Hilfe nicht so gründlich erfaßt, wie das für unsere Zwecke wünschenswert erscheint, und so
- enthalten sie auch keine Hinweise darauf, wie Angaben über die Restriktivität einzelner Arbeitsaspekte zu einem Gesamtbild der analysierten Tätigkeit verknüpft werden können.

Ihre besonderen Stärken bestehen dagegen in der

- umfassenden und detaillierten Berücksichtigung anderer für uns wichtiger Arbeitsdimensionen, unter anderem der Personalstruktur, Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsfunktionen, Kooperation und Kommunikation (so daß sie auch über die

Chancen wechselseitiger Verständigung und Hilfeleistung  
Auskunft geben) und

± in der Kombination verschiedener Erhebungsmethoden (zur Ergänzung der Beobachtungen, Befragungen und Expertengespräche wurden auch noch betriebliche Unterlagen gesammelt; vgl. LAPPE, 1981, S. 44) und Auswertungsverfahren.

### 3.2.1.3 Zu den stärker sozialisationsorientierten Ansätzen der Arbeitsgruppen von KOHN und VOLPERT

Die arbeitsanalytischen Instrumente des SOFI wurden zwar zur Ermittlung von Anforderungen entwickelt; die Daten, die mit ihnen erhoben werden können, sind jedoch weitgehend sozialisationsrelevant. Daneben gibt es einige Verfahren, die von vornherein im Rahmen der Sozialisationsforschung bzw. bewußt auch für ihre Zwecke konstruiert worden sind. Während jene primär anforderungsorientierten Analysemethoden im wesentlichen Operationalisierungen arbeitssoziologischer Konzeptionen darstellen, die psychologische Elemente nur an jenen wenigen Punkten enthalten, an denen die Soziologen allzu offensichtlich mit ihrem Latein am Ende sind (hierzu gehören neben den Qualifikationsanforderungen vor allem auch Formen psychischer Belastungen), sind diese stärker sozialisationsorientierten Ansätze genuin sozialpsychologisch oder psychologisch konzipiert. Wir wollen hier nur auf jene zwei dieser Verfahren eingehen, die besonders detailliert ausgearbeitet und besonders gründlich erprobt worden sind<sup>1</sup>.

Der arbeitsanalytische Ansatz von Melvin KOHN und seinen Kollegen wurde im Rahmen eines nun schon über zwei Jahrzehnte laufenden Forschungsprogramms entwickelt, das sich auf Wechselwirkungen zwischen Arbeitserfahrungen und psychologischen Variablen bezieht, die den durch uns untersuchten Dimensionen der Persönlichkeitsstruktur weitgehend entsprechen. Angemerkt

---

<sup>1</sup> Zu einigen verwandten Verfahren siehe VOLPERT u.a., Handbuch, o.J., S. 17.

sei allerdings, daß ein Widerspruch in den früheren Studien KOHNs auch in seinen neueren Arbeiten nicht ganz beseitigt wurde: Entgegen den leitenden Annahmen von Wechselwirkungen zwischen Person und Umwelt und der Veränderbarkeit der Person sind Persönlichkeitsmerkmale auf der Operationalisierungsebene hier immer noch als relativ stabil konzipiert (vgl. HOFF, 1982 a).

Eine erste Reihe von Veröffentlichungen bezieht sich auf mehrere Querschnitterhebungen, insbesondere auf eine 1964 ausgeführte Befragung einer repräsentativen Stichprobe der erwerbstätigen Männer in den USA (vgl. bes. KOHN, 1969; KOHN und SCHOOLER, 1973 a)<sup>1</sup>, eine zweite Publikationsserie auf eine daran anschließende Längsschnittstudie (vgl. bes. KOHN und SCHOOLER, 1978, 1982). Weil diese Untersuchungen alle (männlichen) Erwerbstätigen betreffen, sind die zugehörigen arbeitsanalytischen Verfahren nicht auf eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten spezialisiert, sondern auf die Erfassung aller Erwerbstätigkeiten ausgerichtet, zuletzt sogar auch noch auf die Arbeit von nicht erwerbstätigen Hausfrauen angewandt worden.

Ihre allgemeine Anwendbarkeit stellt für uns, die wir nur einen relativ begrenzten Ausschnitt aus dem Universum industriegesellschaftlicher Arbeitsformen untersuchen, keinen Vorteil, sondern eher einen Nachteil dar, denn sie wurde durch den Preis ziemlich unspezifischer Fragen verhältnismäßig teuer erkaufte. Andererseits aber zielen diese Fragen größtenteils auf Indikatoren der Restriktivität beruflicher Tätigkeiten, auf die auch unser Forschungsinteresse gerichtet ist. Insgesamt aber können wir mit den arbeitsanalytischen Methoden der KOHN-Gruppe, wie sie in elaborierter Form vor allem im Fragebogen und im Auswertungsmanual von 1975 vorliegen (Study of Occupations, 1975; HARRIS, 1975; zum Auswertungsverfahren vgl. KOHN und SCHOOLER, 1973 b), nur wenig anfangen. Hierfür sind neben Lücken vor allem auf der betrieblichen und Unzulänglichkeiten vor allem auf der Arbeitsplatzebene besonders die Erhebungsweise und die Auswertungsstrategie ausschlaggebend, die bezogen auf unseren Gegenstandsbereich defizitär wären:

---

<sup>1</sup> Veröffentlichungen über Daten aus beiden Quellen enthält die deutsche Aufsatzsammlung von KOHN, 1981.

- die für die Zielsetzung der KOHNschen Studien arbeitsökonomisch notwendige Beschränkung auf eine Befragung der Arbeitenden, d.h. die ausschließliche Erfassung ihrer "subjektiven Arbeitsumwelt", der völlige Verzicht auf Arbeitsbeobachtungen und Experten-gespräche, die eher über deren objektive Seite informieren,
- die weitgehende Standardisierung dieser Befragung, d.h. die Vernachlässigung vieler relevanter qualitativer Besonderheiten und Beziehungen und, damit zusammenhängend,
- die Favorisierung statistischer auf Kosten hermeneutischer Auswertungsverfahren.

Außerdem werden nur Teilmengen von Indikatoren der Arbeitsrestriktivität - oder positiv und mit KOHNs Worten bezeichnet: der "occupational self-direction" - zu zusammenfassenden Skalenwerten gebündelt (vgl. bes. KOHN und SCHOOLER, 1973 b).

Walter VOLPERT und seine Mitarbeiter haben ein "Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit" (VERA) im Rahmen eines eigens zu seiner Entwicklung ausgeführten Forschungsprojekts konstruiert. Ihr Verfahren soll als Instrument zur Beurteilung von betrieblichen Veränderungen, zur gezielten Gestaltung von Arbeitsformen, zur Technologie- und Sozialisationsforschung dienen (vgl. VOLPERT u.a., Handbuch, o.J., S. 181-202). In all diesen Anwendungsfällen geht es um die Feststellung und Erhöhung der objektiven Lernrelevanz, genauer: des kognitiven Sozialisationspotentials gewerblicher Tätigkeiten<sup>1</sup>. Theoretische Grundlage des Verfahrens ist die Konzeption der (intellektuellen) Handlungsregulation, wie sie vor allem durch HACKER in der DDR

---

<sup>1</sup> Diese Zielsetzung kam in dem ursprünglichen Projekttitle "Entwicklung eines Verfahrens zur Identifizierung lernrelevanter Aspekte der Arbeitstätigkeit (VILA)" deutlicher zum Ausdruck. Er wurde in den abschließenden Projektveröffentlichungen durch den oben angeführten Titel ersetzt, weil als "lernrelevant" immer wieder qualifikatorische Voraussetzungen, nicht qualifizierende Auswirkungen von Arbeitstätigkeiten (miß)verstanden wurden. VOLPERT u.a., Handbuch, o.J., S. 57.

(1973, 1978<sup>2</sup>) entwickelt und durch VOLPERT in der BRD bekannt gemacht und weiter ausgebaut wurde (vgl. bes. VOLPERT, 1974). Mit der Ausführung des VERA-Projekts wurden nicht nur methodische Vorschläge der HACKER-Gruppe (vgl. HACKER und MATERN, 1980) modifiziert und verfeinert, wurde vielmehr auch das zugrundeliegende Stufenmodell der Handlungsregulation verändert und ausdifferenziert<sup>1</sup>.

Gegenüber dem Ansatz von KOHN (und Mitarbeitern) hebt das VERA sich nicht nur durch den theoretischen Anspruch, die objektiven Regulationserfordernisse von Arbeitstätigkeiten zu erfassen, vorteilhaft ab; hieraus wird auch die methodische Konsequenz gezogen, die Beobachtung zur bevorzugten Datenquelle zu machen<sup>2</sup>, der Befragungen sowohl der Arbeitenden selbst als auch von betrieblichen Experten nur hilfswise zugeordnet werden. Freilich werden die erhobenen Daten auch bei diesem Verfahren überwiegend in standardisierter Form festgehalten und folglich auch größtenteils quantitativ ausgewertet. Als Vorteil des Instrumentariums der KOHN-Gruppe gegenüber dem VERA erscheint dagegen die stärkere Berücksichtigung von Merkmalen, die nicht nur auf kognitive Anforderungen im engeren Sinne bezogen sind. So unspezifisch dort gefragt wird, so sehr werden gerade durch dieses globale Vorgehen Arbeitsaspekte erfaßt, die stärker motivational und emotional relevant sind.

---

<sup>1</sup> Das Verfahren soll vor allem in der Praxis anwendbar sein. Demgemäß wird es in den abschließenden Projektveröffentlichungen sehr detailliert und in relativ leicht verständlicher Form präsentiert, bes. in: VOLPERT u.a., Manual, o.J.

<sup>2</sup> Im Rahmen der Verfahrensentwicklung wurde auch eine schriftliche Befragung der Arbeitenden durchgeführt. Dabei korrelierten die Selbsteinstufungen der an gleichen Arbeitsplätzen beschäftigten Befragten miteinander sowie mit den Fremdeinstufungen durch Mitglieder der Projektgruppe so niedrig ( $r = 0.51$  bzw.  $0.47$ ), daß dieser Weg nicht weiter verfolgt wurde (VOLPERT u.a., Handbuch, o.J., S. 74-78, 165). Diese Ergebnisse bestätigen zugleich den empirischen Sinn unserer theoretischen Unterscheidung zwischen subjektiver und objektiver Umwelt, zumal sie in einem Bereich gewonnen wurden, dessen weitgehende objektive Strukturiertheit relativ hohe Grade der Übereinstimmung von Selbst- und Fremdwahrnehmung erwarten läßt.

Im Vergleich zum SOFI-Verfahren schneidet das VERA

- bezogen auf unsere Forschungsinteressen - dagegen insgesamt eher ungünstig ab, denn damit
- werden sowohl die relevanten Betriebsdaten als auch die Belastung, Arbeitsbewertung, Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit überhaupt nicht erfaßt<sup>1</sup>,
- werden weiterhin die meisten übrigen Arbeitsplatzdaten auch nicht (für unsere Zwecke) hinreichend ermittelt, ferner
- beschränkt sich die zusammenfassende Kennzeichnung der analysierten Tätigkeiten auf die Feststellung des erforderlichen Niveaus ihrer kognitiven Regulation.

Dabei wird die Lernrelevanz bzw. das Sozialisationspotential der Arbeitstätigkeit mit deren Regulationserfordernissen gleichgesetzt, d.h. es handelt sich letztlich doch um einen anforderungsorientierten Ansatz, nicht um eine im engeren Sinne sozialisationsorientierte Konzeption - sie hätte eine gründlichere Erhellung der Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen sowie der Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten verlangt. Außerdem sind die Stufen der Handlungsregulation nur nach den Kriterien hierarchischer Über- und Unterordnung sowie der Selbständigkeit der Planung, nicht auch der inter- und intradimensionalen Differenzierung definiert, die ebenfalls auf kognitive Anforderungen hindeuten (vgl. SCHRODER, DRIVER und STREUFERT, 1975)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Vgl. auch VOLPERT u.a., Handbuch, o.J., S. 16. Allerdings plant die Arbeitsgruppe demnächst auch ein "Verfahren zur Ermittlung kognitiver Arbeitsbelastungen" zu entwickeln und mit dem VERA zu kombinieren. VOLPERT u.a., Handbuch, o.J., S. 205/206.

<sup>2</sup> Die prinzipiellen Schwierigkeiten einer ausschließlich objektiven Bestimmung von Handlungsspielräumen und der damit verbundenen Regulationserfordernisse (vgl. OSTERLOH, 1983) wollen wir in diesem Zusammenhang nicht erörtern. Ausführlicher haben wir das VERA an anderer Stelle diskutiert. HOFF, LAPPE und LEMPERT, 1983.

#### 3.2.1.4 Konsequenzen für unser eigenes Vorgehen

Unter den betrachteten arbeitsanalytischen Verfahren erscheint der Ansatz des SOFI also für unsere Untersuchung am besten geeignet - unter anderem deshalb, weil hier die soziologiespezifischen mikroanalytischen Defizite weitgehend durch Anleihen bei der Psychologie gedeckt worden sind, während KOHN, VOLPERT und deren Mitarbeiter die psychologiespezifische, für unser Vorhaben aber unvertretbar erscheinende Ausblendung makroanalytischer Aspekte nicht gleichermaßen durch soziologische Kategorien kompensiert haben. Wenn wir unsere Forschungsziele erreichen wollen, genügt es allerdings nicht, die beiden oben berücksichtigten Versionen dieses Ansatzes (nach MICKLER u.a., 1977; LAPPE, 1981) zu kombinieren; hierzu sind vielmehr einige Ergänzungen, Differenzierungen und weitere Modifikationen erforderlich, bei denen wir zum Teil auf Elemente der beiden anderen Verfahren zurückgreifen können. Im einzelnen handelt es sich vor allem um folgende Desiderate:

- Einbeziehung der überhaupt nicht berücksichtigten, vollständigeren und differenziertere Erfassung der nicht hinreichend erfaßten Aspekte des Betriebes und des Arbeitsplatzes,
- gründlichere Ermittlung der Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen, die im Rahmen des Arbeitsvollzugs bestehen, und
- Entwicklung eines Verfahrens der Zusammenfassung aller Einzelaspekte, zwischen denen regelhafte Zusammenhänge festgestellt werden können.

Zur genauen Ermittlung der Regulations- bzw. Planungserfordernisse der untersuchten Tätigkeiten können wir außerdem mit dem VERA operieren<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Darüber hinaus planen wir, unsere objektiv - d.h. durch Arbeitsbeobachtungen und Vorgesetztengespräche - und subjektiv - d.h. durch die Interviews 1 und 2 - erhobenen Arbeitsdaten getrennt nach den Kategorien von KOHN auszuwerten und die Ergebnisse miteinander (sowie mit den Einstufungen nach dem VERA) zu vergleichen. Dadurch möchten wir weitere Aufschlüsse über die Validität von Befragungen der Arbeitenden über ihre Arbeit, genauer: darüber gewinnen, in welchen Hinsichten und unter welchen objektiven und subjektiven Bedingungen die Ergebnisse beider Prozeduren miteinander übereinstimmen bzw. voneinander abweichen. Die Resultate dieses Vergleichs gelten freilich zunächst nur für die Berufs- und Altersgruppe, der unser Sample angehört. Nur soweit sich das Verhältnis der Perzeption zur Realität von deren Evaluation abhängig erweist, können diese Resultate (vorsichtig) verallgemeinert werden.

3.2.1.5 Tabellarische Zusammenfassung

Aufgaben unserer Arbeitsanalyse (3.2.1.1)		Kennzeichnung vorliegender arbeitsanalytischer Verfahren in Bezug auf unsere eigenen Absichten (3.2.1.2, 3.2.1.3)			Konsequenzen für unser eigenes Vorgehen (3.2.1.4)	
		SOFI (MICKLER u. a., 1977; LAPPE, 1981)	KOHN und SCHOOLER (Study of Occupations, 1975; HARRIS, 1975)	VERA (VOLPERT u. a., o.J., a,b)		
zu erfassende Aspekte	allgemeine Indikatoren für Handlungsspielräume (siehe 3.1.1.1, 3.1.1.2)	nicht erfaßt: Arbeitsbewertung, Leistungs- und Verhaltenskontrolle und -beurteilung (auf den Ebenen des Betriebs und des Arbeitsplatzes) <u>nicht ausreichend erfaßt</u> <sup>1</sup> : - Lohn- und Gehaltsstruktur - Facharbeiterinsatz - Strategien der Belegschaftsvertretung und der Gewerkschaft - Stellung in der Hierarchie und im Funktionszusammenhang - Zeitstruktur - Bewegungsraum - Qualifikationsanforderungen	nicht erfaßt: - Betriebsdaten (Ausnahme: Zahl der Beschäftigten) - Tätigkeitsbereich (Ausnahme: Hierarchie) - technische Ausstattung des Arbeitsplatzes - Bewegungsraum - Kooperationsformen und -erfordernisse <u>nicht ausreichend erfaßt</u> alle anderen Arbeitsplatzdaten (Ausnahme: Arbeitsplatzsicherheit)	nicht erfaßt: - Betriebsdaten - Belastung - Arbeitsbewertung und Bezahlung - Arbeitsplatzsicherheit <u>nicht ausreichend erfaßt</u> die meisten übrigen Daten (Ausnahmen: - Arbeitsfunktionen - Dispositionsspielraum und Verantwortung)	Orientierung am Verfahren des SOFI, Einbeziehung der dadurch nicht erfaßten und Ergänzung/Differenzierung der nicht hinreichend erfaßten Aspekte (unter Berücksichtigung entsprechender Fragen der beiden anderen Verfahren)	
	spezielle Indikatoren des Sozialisationspotentials	Reflexions-, Diskussions- und Experimentierchancen	nicht ausreichend erfaßt	nicht ausreichend erfaßt	nicht ausreichend erfaßt	Verbindung von Elementen aller drei Verfahren
		Verständnis und Unterstützung durch Mitmenschen	zureichend erfaßt	nicht ausreichend erfaßt	nicht ausreichend erfaßt	weitgehende Orientierung am Verfahren des SOFI
Zusammenfassung von Einzelmerkmalen zur Einschätzung der Restriktivität ganzer Tätigkeiten (auch als Voraussetzung der Beschreibung von berufsbiographischen Verläufen)		fehlt	partiell (nur für einzelne Merkmalsgruppen)	partiell (nur für die Regulationserfordernisse der Arbeitstätigkeit)	umfassend, d. h. unter Einbeziehung <u>aller</u> hinreichend kovartierenden Aspekte	
einzusetzende Erhebungsverfahren	(mündliche) Befragung der Arbeitenden	in Verbindung mit der Beobachtung, nicht standardisiert	einzige Datenquelle, teilstandardisiert	in Verbindung mit der Beobachtung, nicht standardisiert	weitgehende Orientierung am Verfahren des SOFI, ergänzende Verwendung des VERA	
	Beobachtung der Arbeitenden	vor allem zur Erhebung der Arbeitsplatzdaten, anhand eines Kategorienschemas	nicht eingesetzt	als wichtigste Datenquelle, weitgehend standardisiert		
	Expertengespräche	vor allem zur Erhebung der Betriebsdaten, anhand eines Leitfadens	nicht eingesetzt	in Verbindung mit der Beobachtung, nicht standardisiert		
qualitative und quantitative Auswertung		qualitativ und quantitativ	überwiegend quantitativ	überwiegend quantitativ	qualitativ und quantitativ	

1 Die Kriterien für diese Einschätzung ergeben sich aus unseren Forschungsinteressen, die eine umfassende und qualitativ differenzierte Erhebung aller relevanten Arbeitsaspekte verlangen.

### 3.2.2 Erhebungsmethoden

#### 3.2.2.1 Gespräche mit Personalleitungen und Betriebsräten

(vgl. Anhang 7.2.1, S. 99 ff.)

Die Gespräche mit den Personalleitungen und Betriebsräten erfolgten im wesentlichen aufgrund desselben Leitfadens, der nur mit unterschiedlicher Akzentuierung abgefragt wurde (vgl. auch Anhang 7.2.10). Wichtige objektive Strukturdaten über Fertigungsprozesse und die Personalstruktur wurden allerdings nur von den Personalleitungen erfragt.

Dabei handelte es sich um Informationen über die Rahmenbedingungen der konkreten Arbeit wie die Daten zur Produktions- und Fertigungsstruktur, vor allem aber die Daten zur Personalstruktur der jeweiligen Betriebe, in denen die von uns untersuchten Arbeiter beschäftigt sind. Die Personalstruktur wurde hauptsächlich - da wir Facharbeiter untersucht haben - nach der Arbeiterseite etwas differenzierter aufgeschlüsselt ermittelt. Es interessierte uns der Angestellten- bzw. Arbeiteranteil; der Anteil der Arbeiter wurde wiederum nach den Kategorien Meister, Vorarbeiter, Facharbeiter, Angelernte und Ungelernte jeweils nach den beiden Geschlechtern getrennt erhoben. Dabei gab vor allem die Relation Facharbeiter zu Angelernten/Ungelernten einen ersten Hinweis für unterschiedlich gelagerte Personalprobleme der jeweiligen Betriebe, die je nach der Produktstruktur, der Fertigungsstruktur und der damit verbundenen Struktur der Arbeitsteilung in unserem Sample erheblich differierten.

Ein Schwergewicht der Gespräche mit den Personalleitungen lag auf den unterschiedlichen Personalpolitiken, die an anderer Stelle (LAPPE, 1983b) grob als Personalstabilisierung bzw. Personalanpassung charakterisiert worden sind. Es wurden die Situation und Stellung des Betriebs auf dem regionalen Arbeitsmarkt und die Methoden sowie die Schwerpunkte der Personalrekrutierung, die unterschiedlichen Bedarfsdiskrepanzen und Qualifikationsengpässe vor allem in den Facharbeiterbereichen detailliert erhoben.

Die Fragen zum Handlungsspielraum der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt sollten in groben Zügen das Verfügungsinteresse des jeweiligen Betriebes an den unterschiedlichen Arbeitskräftegruppen, speziell aber für die untersuchte Berufsgruppe ermitteln und die entsprechenden betrieblichen Personalstrategien verdeutlichen, die nicht zuletzt den Handlungsrahmen für die Arbeitskräfte abstecken.

Um die typischen Betriebskarrieren der Facharbeiter, ihre Einsatzbereiche nach der Ausbildung, ihre innerbetriebliche Mobilitätskette und zukünftigen Qualifikationschancen abschätzen zu können, fragten wir insbesondere nach den konkreten Einsatz- und Nutzungsstrategien.

Wichtig war für uns vor allem, zu wissen, von welchen Rekrutierungskriterien sich die Personalabteilungen bei der "Ausdifferenzierung" ihrer Belegschaften leiten lassen, und in welchem Maße sie sich der Tatsache bewußt sind, daß sie durch ihre Einschätzung und Rekrutierungskriterien bei der Einstellung und Allokation von Facharbeitern die weitere Berufskarriere in gewissem Rahmen festlegen und steuern. In diesem Zusammenhang fragten wir nach den für den Verlauf unserer Untersuchung sehr wichtigen typischen Karrieremustern bzw. Arbeitsbiographien von Facharbeitern, wie sie sich aus der Sicht der Personalabteilungen darstellen. Diese in den Personalleitungsgesprächen, aber auch im Vorfeld der Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse führten dann nicht zuletzt auch zu der Auswahl von zu befragenden und zu beobachtenden Facharbeitern, die zu bestimmten relevanten Karrieremustern zu zählen waren.

Es war zu vermuten, daß ein großer Teil der Facharbeiter im Sinne einer Kern- oder Stammsbelegschaft in ihrem erlernten Beruf weiterarbeiten würde, ohne an besonderen inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dabei war zunächst nicht entscheidbar, ob im Verlaufe des Arbeitslebens eine Weiterqualifizierung im Arbeitsvollzug durch Einarbeitung in komplexere Aufgaben, anspruchsvollere Teilfunktionen usw.

stattfindet, ob die Arbeitssituation langfristig durch zunehmende Routinisierung gekennzeichnet werden kann oder ob auf die Dauer eine schleichende Qualifikationsentwertung zu verzeichnen sei. Im Zusammenhang hiermit war interessant, festzustellen, daß Personal- leitung wie Betriebsrat in einigen Punkten der Einschätzung durchaus übereinstimmten, während bei der Einschätzung gerade der langfristigen Entwicklung, Routinisierung, Dequalifizierung von Arbeitsplätzen erhebliche Diskrepanzen auftraten, insofern als Betriebsräte die Situation wesentlich kritischer einschätzten.

Ein weiterer Frageschwerpunkt zielte darauf ab, jene Arbeits- gruppen von den eben genannten zu unterscheiden, die - ohne vor- her eine Lehre zu absolvieren - im Verlaufe ihres Arbeitslebens an bestimmten Anlagen eine betriebsspezifische, informelle Weiterqualifizierung erfahren.

Ein anderer Fragenkomplex galt dem unterqualifizierten Einsatz, der ein typisches Risiko für die mittleren Qualifikations- gruppen der industriellen und handwerklichen Facharbeiter in Einzelfertigung, komplexer Montage, Kontrolle, Instandhaltung, Reparatur usw. darstellt, wenn aufgrund der Einführung neuer Technologien der Umfang und der Schwierigkeitsgrad der Tätig- keiten reduziert werden. Als Folge dieser veränderten Arbeits- situation werden die betroffenen Arbeitskräfte - vor allem unter den Bedingungen verschlechterter Arbeitsmarktchancen - die neu entstandenen, restriktiven Tätigkeiten ausüben, wobei dem jeweiligen Betrieb spezifische Formen des Arbeitsvermögens bzw. der Arbeitsbereitschaft (Verantwortungsbewußtsein, Diszi- plin, Zuverlässigkeit, sorgfältiger Umgang mit Material und Maschinen, Loyalität usw.) einer stabilen Kern- oder Stamm- belegschaft erhalten bleiben. In diesem Sinne wurde vor allem nach der Bedeutung solcher Beschäftigtengruppen für den Betrieb gefragt, weiterhin danach, welche Rolle die Flexibilisierung des Arbeitsvolumens spielt, in welcher Weise die Betriebe trotz abnehmender Qualifikation ihre Facharbeiter zu binden vermögen, ob auch im Hinblick auf diese Entwicklungen bestimmte Ausleseprozesse festzustellen sind und wie die Personalleitungen

bzw. vor allem die Betriebsräte die Risiken für die Beschäftigten einschätzen.

Besonderes Gewicht bei diesem Fragepunkt legten wir auf den Einsatz verschiedener Qualifikationsgruppen (Maschinenschlosser, Werkzeugmacher, Dreher, Fräser) an NC-gesteuerten Aggregaten bzw. an Automaten der Massenfertigung. Der Verlauf der Studie wird zeigen, wie die so eingesetzten Facharbeiter mit ihren Situationen fertig werden und ob die von den Experten abgegebenen Prognosen mit der Arbeitswirklichkeit übereinstimmen.

Schließlich war noch eine letzte für unsere Untersuchung bedeutende Gruppe von Facharbeitern anzusprechen, die über den Erwerb formaler Zertifikate in EDV-, REFA-, Techniker-, Ingenieur- und Meisterkursen einen beruflich-sozialen Aufstieg anstreben. Wir wollten vor allem wissen, in welcher Weise dieser Aufstieg bewerkstelligt wird, da er ja häufig nur über einen Betriebswechsel zu vollziehen ist, weil u.U. adäquate Positionen im Herkunftsbetrieb nicht in genügender Zahl zur Verfügung stehen. Auch waren Umfang und Verteilung dieser Form der Weiterqualifizierung über die ersten Berufsjahre für uns interessant.

Neben den bisher genannten Punkten gehören zum Handlungsspielraum eines Betriebes natürlich auch die betrieblichen Strategien zur Durchsetzung der Interessen am rentablen Einsatz der Arbeitskräfte, Maßnahmen, die sich in der Durchsetzung bestimmter Lohnsysteme, der Neubewertung von Arbeitsplätzen (auch Herabstufung), der Kürzung von Vorgabezeiten im Akkord, der Festlegung von Leistungszulagen usw. äußern. Es versteht sich, daß wir die objektiven Daten zur Lohnhöhe in den einzelnen Arbeitergruppen zu den unterschiedlichen Lohnformen in den Betrieben, zu den unterschiedlichen Methoden der Arbeitsbewertung, den Persönlichkeitsbeurteilungen usw. vor allem in den Gesprächen mit der Personalabteilung erfragten.

Kritische Stellungnahmen zu diesem Fragenkomplex und wertvolle Hinweise auch für die Befragung der untersuchten Arbeiter bekamen wir naturgemäß eher in den Gesprächen mit den Betriebsräten, die uns generell wie auch in allen anderen Punkten wertvolle Erkenntnisse der "anderen Seite" vermittelten. So standen Fragen nach dem Grad der Arbeitsplatzsicherheit im Mittelpunkt vor allem der Betriebsratsgespräche, weil sich im Erhebungszeitraum die Absatzmarktlage der Betriebe, in denen wir unsere Untersuchung durchführten, zum Teil erheblich verschärfte und zu Betriebsstillegungen und Entlassungen im größeren Stile führte.

Schließlich dienten die Gespräche auf der Ebene der Personalabteilungen und der Betriebsräte der Erkundung und der Absprache weiterer Erhebungen.

Häufig waren die Gespräche mit den Personalleitungen auch Eingangsgespräche, in denen wir zunächst über unser Projekt informierten bzw. von den Personalleitungen Informationen erhielten, die als Grundlage weiterer Erkundungen dienten. So wurden innerhalb der Gespräche mit den Personalleitungen vor allem die Möglichkeit einiger Arbeitsplatzbeobachtungen und die damit verbundenen nachfolgenden Meistergespräche sondiert. Ferner bekamen wir von der Personalabteilung die Informationen über die für unsere Untersuchung relevanten Arbeiter und sowohl von den Personalleitungen als auch den Betriebsräten tatkräftige Unterstützung bei der Gewinnung dieser Arbeiter für unsere Untersuchung wobei manchmal Schwierigkeiten auftraten (vgl. 2.1 und 2.2.7).

#### 3.2.2.2 Arbeitsbeobachtungen

(vgl. Anhang 7.2.4, S. 121 ff.)

Das Instrumentarium der Arbeitsplatzbeobachtung sollte sich im Rahmen einer Sozialisationsstudie nicht auf einen als zentral angenommenen Aspekt wie Regulationsniveaus oder "Streß" beschränken. Unsere Vermutung, daß eine Vielzahl anderer Momente - z.B. die ganze Breite der Beanspruchungen, die zeitliche und räumliche Strukturierung der Arbeit - nicht nur in ihren

kognitiven Aspekten, sondern vor allem in ihrem emotionalen Erlebnisgehalt im Hinblick auf die subjektive Zeitperspektive, das Zeiterleben, die Belastungskontrolle, für die künftige Arbeitsperspektive usw. von großer Bedeutung seien (vgl. HOFF, LAPPE und LEMPert, 1982 b), verdichtete sich im Verlauf der Untersuchung immer mehr. Als ebenso wichtig für arbeitsbezogene Sozialisationsprozesse stellten sich die Momente der Kooperation und Kommunikation, vor allem unter ihrem Konfliktaspekt, die verschiedenen Aspekte der Verantwortung, natürlich auch die Lohnstruktur und Lohnformen und selbst die technisch-organisatorischen Rahmenbedingungen heraus.

Unsere Sichtweise der Person-Umwelt-Interaktion schließt von vornherein eine auf Einzelaspekte verengte arbeitspsychologische Sichtweise aus und erweitert das Untersuchungsfeld "Arbeit" zwangsläufig auch um die wahrnehmbaren und bewertbaren Rahmenbedingungen des technischen Stands der Produktionsinstrumente, der technischen Entwicklungsprozesse, der organisatorischen Gestaltung der Arbeitsplätze, des innerbetrieblichen produktionstechnischen Umfeldes, des innerbetrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsmarktes<sup>1</sup>.

Diesen hier nur angedeuteten strukturellen Vorgaben mit ihren Verhaltenszwängen kann sich der lohnabhängige Arbeiter zwar nicht entziehen; verbindlich handlungsrelevant werden diese Strukturvorgaben aber erst durch die Art und Weise der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung (HACK, 1979, S. 117) gemäß den individuell unterschiedlich ausgeprägten und mit differentiellen Sozialisationsprozessen verknüpften Reproduktionsinteressen. Die Aneignung der objektiv gegebenen Anforderungen und Reproduktionsbedingungen findet ihren Ausdruck in und wird modifiziert durch die existentiellen Entwürfe und biographisch aufgebauten Sinnstrukturen, die sich an den individuellen Strategien der Lohnarbeiter ablesen lassen.

---

<sup>1</sup> Dabei werden die meisten dieser Bedingungen in der Regel, auch in unserer Untersuchung, nicht direkt beobachtet, sondern anhand von Statistiken und Expertengesprächen erfaßt.

Das vermittelnde Glied zwischen den Kapitalverwertungsstrategien einzelner Unternehmen, den Nachfragestrukturen des Arbeitsmarktes, den Branchenkonjunktoren usw. und den zunächst individuellen Strategien der Facharbeiter stellt ein komplexer Arbeitsbegriff dar, wie er vor allem in der Industriesoziologie von POPITZ und BAHRDT (1957) bis BROCK und VETTER (1982), von KERN und SCHUMANN (1970) bis HACK und seinen Mitarbeitern (1979) entwickelt und etabliert worden ist. Als wesentlich für kapitalistische Arbeitsprozesse erachten wir in erster Linie die Vielfalt der Kapitalentscheidungen, die in den verschiedenen Prozeßbereichen (KERN und SCHUMANN 1970, S. 141 ff.) quantitativ und vor allem qualitativ unterschiedliche Rationalisierungsbewegungen bewirken (von technologisch-arbeitsorganisatorischen Maßnahmen über Kurzarbeit bis hin zu Betriebsstillegungen und Entlassungen), die wiederum die konkrete "persönlichkeitswirksame" Arbeitssituation in differenzierter Weise hinsichtlich der vielfältigen Momente wie Qualifikation, Belastung, Kooperation, Disposition und Lohn tangieren.

Da die zugehörigen theoretischen Überlegungen an anderer Stelle (HOFF, LAPPE und LEMPERS 1982b; LAPPE, 1983b) dargelegt worden sind, sollen die folgenden Überlegungen schwerpunktmäßig den grundlegenden methodischen Problemen von Arbeitsplatzbeobachtungen, nämlich der Abgrenzbarkeit von einzelnen Arbeitsplätzen, der Bandbreite des Beobachtungsbereichs, der Einbeziehung technisch-organisatorischer Rahmenbedingungen und den Problemen, die sich aus der spezifischen Anlage der Untersuchung als Längsschnittstudie ergeben, gewidmet werden.

#### 3.2.2.2.1 Zur Abgrenzbarkeit von Arbeitsplätzen

Eine Untersuchung, die die Sozialisationsbedingungen der Arbeit im Zeitverlauf analysieren soll, ist hinsichtlich der Abgrenzbarkeit der Untersuchungseinheit mit ähnlichen Problemen konfrontiert, wie sie von KERN und SCHUMANN, 1970 in ihrer Arbeit über den technologischen Wandel skizziert wurden. Während

in der Untersuchung von KERN und SCHUMANN die durch den technischen Wandel hervorgerufenen Veränderungen der industriellen Arbeit in der Umgestaltung von Arbeitsplätzen im Zeitverlauf konkret faßbar werden sollten, geht es bei uns darum, die Arbeitsbiographie von Facharbeitern als eine Aufeinanderfolge von unterschiedlichen Arbeitsplätzen, die von dem selben Arbeiter durchlaufen werden, zu rekonstruieren bzw. nachzuzeichnen. In beiden Fällen stellt sich die Frage, ob Arbeitsplätze vor allem auf dem Hintergrund rascher technologischer Veränderungen noch zeiträumlich fixiert werden können, ob sie nicht u.U. ihre funktionale Eindeutigkeit verlieren und zu immer schwerer überschaubaren Einheiten werden. Schon 1970 haben KERN und SCHUMANN darauf eine eindeutige Antwort gegeben: "Solange menschliche Arbeit erforderlich ist ..., solange muß sie sich auch in personengebundenen Arbeitskomplexen und damit in Arbeitsplätzen konkretisieren" (KERN und SCHUMANN 1970, S. 42), so daß die empirische Untersuchung von Arbeitsplätzen durchaus möglich ist und eine relativ eindeutige Zuordnung von Arbeitsplätzen und Arbeitspersonen - was für unsere Untersuchung entscheidend ist - getroffen werden kann.

Dabei ist nach KERN und SCHUMANN danach zu unterscheiden, ob sich die Analyse auf einzelne, besonders charakteristisch erscheinende Arbeitsplätze an Einzelmaschinen, an Fließbändern und anderen repetitiven Teilarbeiten beschränkt oder ob komplexe integrierte Produktionsapparate in die Analyse einbezogen werden. Stellt eine ganze Anlage für den Produktionsarbeiter oder ein wechselnder Maschinenpark für den Reparaturschlosser das Aktionsfeld dar, handelt es sich um Gruppenarbeit oder auch um Fälle von job rotation, so ist natürlich die Analyse des gesamten Arbeitsgefüges notwendig.

Ein weiteres Problem entsteht dadurch, daß sich an einigen Arbeitsplätzen die Anforderungsstrukturen im Jahresverlauf völlig verändern können:

- der Turbinenreparateur in einem Kohlekraftwerk beispielsweise ist im Sommer bei den jahreszeitlich ermöglichten Maschinenstillständen (geringer Strombedarf) mit der

Wartung und Reparatur der Stromerzeugungsaggregate beschäftigt, während im Winter überwiegend Nebenarbeiten am Wasser-einlauf, an den Ventilen usw. erledigt werden müssen;

- der Baumaschinist muß im Frühling, Sommer und Herbst neben Reparaturarbeiten auf den Baustellen auch die Baukräne bedienen, während im Winter vorwiegend anders geartete Reparaturen im zentralen Lager erledigt werden; und
- der mit dem Bau von Sonderarbeitsplätzen befaßte Werkzeugmacher in der Entwicklungsabteilung eines Großbetriebes wird je nach Länge der "Vorgabezeiten", die bis zu 1 1/2 Jahre dauern können, im Zeitverlauf mit unterschiedlichen Anforderungsarten konfrontiert.

In solchen Fällen werden zeitlich gedehnte, wiederholte Beobachtungssequenzen des "Arbeitsplatzes" bzw. -bereichs notwendig, wobei aus forschungsökonomischen Gründen viele Daten bei dem Beobachteten selbst oder bei den Vorgesetzten erfragt werden müssen.

#### 3.2.2.2 Exkurs: Vergleichbarkeit der Tätigkeiten im Längsschnitt; große Bandbreite des Untersuchungsbereichs

Eines unserer Untersuchungsziele besteht darin, die Arbeitsbiographien der Facharbeiter als - arbeitsmarkttheoretisch gesprochen - innerbetriebliche und außerbetriebliche Mobilitätsketten anhand klar abgrenzbarer Einheiten nachzuzeichnen. Daß das Ausmaß der "berufsinternen" Mobilität und die Breite, d.h. die Homogenität oder Heterogenität der Einsatzbereiche der Facharbeiter vom jeweiligen Berufsbild und der Struktur der Prozeßbereiche abhängen, kann an den Berufsgruppen der Dreher/Fräser bzw. Maschinenschlosser/Werkzeugmacher verdeutlicht werden.

Dreher und Fräser werden überwiegend dem "relativ" homogenen Prozeßbereich der spanabhebenden Fertigung mit einem vom Produktionsbereich und vom Konstruktionsprinzip her ähnlichen

Maschinenpark eingesetzt. Bei den in einer bestimmten Zeitspanne durchlaufenen Arbeitsplätzen handelt es sich mit hoher Wahrscheinlichkeit - wenn der Beruf nicht gewechselt wird - um Dreh- und Fräsmaschinen mit Handsteuerung, Dreh-, Fräsautomaten, NC-gesteuerten Dreh- und Fräsmaschinen, CNC-Bearbeitungszentren usw., wobei die qualitative Breite der Anforderungen und ihre Veränderungen im Zeitverlauf durch die technisch-arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsbewegungen dieses spezifischen Prozeßbereichs bestimmt und begrenzt werden<sup>1</sup>.

Gelegentlich kommt es auch zu sehr häufigen Arbeitsplatzwechseln innerhalb kurzer Zeit, die hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Tätigkeiten kaum Schwierigkeiten bereiten, weil sich die Bandbreite der Tätigkeiten durch die Arbeitstypen der "Maschinenbedienung" bzw. "einfachen Handarbeit" innerhalb desselben Prozeßbereichs charakterisieren läßt. Im Grunde genügt in solchen einfachen Fällen die Beobachtung von ein bis zwei typischen Arbeitsplätzen; die zentralen Probleme solcher Extremsituationen werden auch aus der subjektiven Perspektive deutlich, wie die folgende Passage aus einem unserer Interviews zeigt:

B: Ah, naja, zuerst war'ick inner Fräserie, also bei dem D. da oben im Werkzeugbau, wo ick hier noch war als ick ausjelernt hatte, also bevor'ick ausjelernt hatte, war'ick ooch schon da.

I: Und dann, äh, also wurdest Du da übernommen oder so.

B: Nö, da..., erst hieß'et, daß'ick da übernommen werden sollte, und denn hat sich dit aber wieder jeändert jehabt. Und denn kam der ooch an hier ... Ick ja nu, äh, immer so an so'ne Fräsmaschine jearbeitet, hier, wo de immer noch kurbeln mußtest und so, wa? ... So'ne kleene, wo de, wo de..., allet

---

<sup>1</sup> Bei einem bestimmten Stand der Technik/Arbeitsorganisation kann man beispielsweise auf die Suche nach "höheren" Regulationsmechanismen verzichten, während dagegen mit einer spezifischen Belastungsstruktur zu rechnen ist. Die verschiedenen Merkmale der Anforderungsstruktur von Arbeitsplätzen streuen nicht beliebig, sondern sind an bestimmte produktionsprozeßspezifische Bedingungen der Technisierung, Automatisierung und Arbeitsorganisation gebunden und konstituieren für bestimmte Gruppen von Produktionsarbeitern strukturierte Ganzheiten von gemeinsamen objektiven Problemlagen (siehe KERN und SCHUMANN, 1982, S. 382 ff.).

mit Automatik jeht schon und so, weeßte, bloß eben keene NC-Maschine, wa? Und da sollt'ick denn uf eenmal ran, wa? Und an so'ner Maschine hatt'ick noch nie jestanden. Und nach 4 Wochen hab'ick mein' Akkord noch nich jeschafft, und da meint der D., ick soll weg da, wa? Ick schaff' mein' Akkord nich, dit jeht nich, wa? Und denn bin'ick erstmal ..., wo bin'ick'n da hinjejang' ...? Ach, denn bin'ick inne Hobelei jekomm', dit is ooch da oben ...

I: Haben die Dich denn empfohlen oder haben die gesagt, ähm, hier ist etwas frei in der Hobelei, da gehste hin?

B: Na erstmal nur so vorläufig sollt'ick dit ja erstmal machen. Die wollten mich ja als Fräser woanders wieder einstellen, wa? Und bis se denn 'n Platz jefunden haben oder jefunden hätten oder so, äh, denn ham se mich da eben vorüberjehend woanders hinjestellt immer, wa? Und, die Hobelei is ooch da oben jwesen, im Werkzeugbau ...

I: Also, wenn ich nochmal dazwischenfragen darf, das war im Grunde genommen alles als Übergang nur gedacht auch, ne?

B: Jaja, nur als Überjang.

I: Also Du hattest auch immer die Vorstellung, also auf jeden Fall 'ne Frästätigkeit, also genauso wie die Lehrausbildung angelegt war.

B: Jaja, richtig, ja.

I: Daß das so irgendwie schnurgerade weitergeht auch.

B: Jaja. Und, ja, da dit ja sowieso dem Meister ooch unterstanden hat, die Hobelei, na, da war dit ja für den keen Problem, wa, mich da da hinstelln. Denn bin'ick da 'n paar Wochen jeblieden und denn, äh, ham se uns jefragt, also hier, meen Kolleje, der is bei de Amis jetzt da, der war ooch zu der Zeit da, der hat ooch inner Hobelei denn auszeholfen, wa, weil se für den ooch keen Platz hatten. Und da kam'er denn an, unser Obermeister, hat uns jefracht, ob wa Lust hätten inner Stanzerei auszuhelfen. Die hatten da wohl viel Arbeit oder so, wa, und da sollten wa mal aushelfen, wa? Naja, und da ham wa dit eben jemacht, wa? War mal wieder wat andret. Dit ham wa denn, pffhh, zwee, drei Monate jemacht ...

I: In der Stanzerei, das aber dann mehr 'ne ö..., 'ne etwas eintönige Geschichte, ne?

B: Jaja.

I: Also so Stanzmaschinen, wo man einfach sowas einlegt, auslöst, stanzen, rausnehmen, weglegen und so, ne? Diese Geschichten.

B: Bei der Arbeit verblödest de, dit kannste aber sagen.

I: Ja, aha. Und mit viel Lärm verbunden, ne?

- B: Naja, pffhh, also großartig jestört hat's mich eigentlich nich. Wir hatten ja sowieso Ohrenschutz, wa? Ja, den mußttest de da ja ooch tragen, wa? ... Naja, ick meine, janz jut Jeld hat man da verdient, wa? Bloß, dit war eben 'ne beschissene Arbeit, wa? Und da wär'ick nie jeblieben, wenn se mich da hinjestellt hätten, jesacht hätten, du sollst da bleiben. Und, naja, da ham wa unsere Zeit da abjesessen und ausjeholfen da, und denn wurde't wohl wieder wenjer Arbeit oder so, wa, denn konnten wa wieder weg. So, denn is der ..., meen Kumpel, den ham se inne Schlosserei jeschickt, hinten inner, äh, Stromrichterfabrik war dit gloob'ick, und ick sollte denn in' Abstich jehn, also sagen, wa. Und muß't ick hier gleich da hinter der Stanzerei, da is doch die Abteilung wo jesägt wird, wa? Naja, da jab's dann..., mußte man ooch so diverse Scheißarbeit..., also fand ick ooch wieder schwachsinnig. Da jab's noch keen Akkord, wa, aber trotzdem ... Und naja, pffhh, dit hab'ick nich lange jemacht. Wielange hab'ick dit jemacht? Een Monat oder so, so unjefähr. Denn ham se mich ...
- I: Ja. Das ist schon mittlerweile fast ..., nur damit ich das irgendwie in meinen Kopf reinkriege, ist doch mittlerweile schon fast 'n Jahr vergangen. Oder nicht? Ne? Vom Lehrabschluss? Oder 'n Dreivierteljahr ungefähr. Inner Stanzerei, sagtes Du, 'n paar Monate.
- B: 3 Monate, ja. Und oben inner Fräserei 4 Wochen, und da ooch 4 Wochen.
- I: Ach so, also ist dann ungefähr 'n halbes Jahr. 6 Monate, 'n halbes Jahr.
- B: Naja, unjefähr.
- I: Nur damit man das ungefähr in die Reihe kricht.
- B: Na, so genau weeß'ick dit ooch nich mehr, wa? Und denn bin'ick von da aus wegjekomm'. Da ham se mich denn ooch inne Stromrichterfabrik unterjebracht, da sollt'ick denn da weiter sägen, wa, da war dit ...
- I: Sägen?
- B: Jaja. Da stand so'ne Einzelmaschine im Keller, und da sollt'ick denn arbeiten, wa? Da war'ick ooch janz alleene da unten.
- I: Also im Grunde genommen, das ist ja jetzt das fünfte, wo Du dran bist. Eigentlich stellt sich das mir jetzt immer so dar, als ob Du irgendwie so wie der Spielball bist von irgendwelchen ..., ja, also ...
- B: Naja, so unjefähr war dit.
- I: Dann machst'es mal da, und dann wirste immer so rumgeschoben, ja?
- B: Jaja. Und von da aus ..., müßt'ick überlejen, wo ich da hinjekomm' bin. Ach so, dann bin'ick erst noch wieder kurz inne Stanzerei jewesen und ...
- I: Nicht sehr lange, paar Wochen auch so?

- B: Nee, dit war eigentlich ooch nich lange. Dit war ooch nur, pffhh, zwee, drei Wochen oder so. Und von da aus bin'ick dann zur Lackiererei rüberjekomm'. Richtig, ja, da hatten se denn jemand jesucht, da is denn ..., hier meen Kumpel, der is da ooch hinjekomm', inne Lackiererei. Da warn wa denn beede zusamm'. Und da war'ick 'ne janze Zeit. Da war'ick ooch so drei, vier Monate oder so.
- I: Hm. Und was hast Du da gemacht? Mit Spritz..., Spritzpistole ... Oder so?
- B: Jaja. Dit is hier ooch inner Halle bei uns, hinten is die Lackiererei.
- I: Da hast Du da immer verummmt gestanden und hast mit der Spritzpistole so ge...
- B: Na, die erste Zeit hab'ick dit mit Gasmasken gemacht, weil se uns dit jesacht haben, aber die war ..., die hat jestört, die Maske, die haste automatisch abjelegt. Und denn im Sommer war't urich warm da, da haste't janich ausgehalten mit deiner Maske. ... Na, da war'ick ja ooch nich. Ja doch, da war'ick ooch een..., eenmal, da ham se mich ooch eenmal rüberjeschickt, da sollt'ick 'n paar Lagerstahlen pinseln. Und, naja, da war ick denn, wie jesacht, 'ne janze Weile in der Lackiererei, und denn ham se mich da ooch wieder weggeholt, denn sollt'ick erstmal wieder inne Stanzerei aushelfen.
- I: Das ist jetzt ..., ich weiß schon gar nicht mehr..., das siebtemal oder so...
- B: Und dann hab'ick wieder 'n paar Wochen inner Stanzerei gearbeitet, und denn wollten se mich daneben ... Also, wenn de jetzt ..., ganz hinten is doch der Abstich gewesen, die Säje, wa, und denn kam die Stanzerei, und denn een Feld weiter is der Polbau, da, wo die ganzen Teile jeschliffen wurden, da standen ooch noch'n paar ganz kleene Stanzen, wa? Und da wollten se mich denn endgültig unterbringen, wa, im Polbau. Und zu dem Zeitpunkt, da war, war denn ooch grade hier die Plätze an der Maschine frei hier, inner O-Halle, wa? Und da hat hat mich denn ooch unser Obermeister jefragt, ob ick da anfangen will, ob ick Interesse hätte ...
- (123/2/155-161).

Als weitaus problematischer erweisen sich die Arbeitsplatzwechsel der wesentlich flexibler und heterogener eingesetzten Maschinenschlosser und Werkzeugmachern bzw. Fälle, bei denen es zum Berufswechsel kommt. Zur Verdeutlichung seien einige von Maschinenschlossern/Werkzeugmachern durchlaufene Arbeitsplatzabfolgen aufgeführt:

1. Werkzeugfräserei → klassischer Werkzeugbau → Lehrlingsausbildung
2. Motorenmontage → akustische Schwingungskontrolle im Schallmeßraum → Turbinenschlosser in einer Reparaturkolonne

3. Gruppenarbeit in der Schichterei der Turbinenmontage →  
Baumaschinist in einem Ausbildungsbetrieb des öffentlichen Dienstes
4. Kurbelwellenfräser → Gruppenarbeit im Werkzeugbau zur  
Entwicklung von Sonderarbeitsplätzen

Bei der Bandbreite der hier kurz skizzierten unterschiedlichen Arbeitssituationen in verschiedenen Produktionsbereichen ist es notwendig, alle Einzelaspekte von Arbeitssituationen und ihren Zusammenhang, vor allem aber auch die betriebsspezifischen technisch-arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen detailliert zu erfassen, um den besonderen Betriebs- und Arbeitsplatzproblemen, die eine jeweils unterschiedliche Ausprägung haben, auf die Spur zu kommen.

Nicht zuletzt wegen der Heterogenität der von uns untersuchten Tätigkeiten - und es ist nicht auszuschließen, daß sich im Verlaufe der Untersuchung das Spektrum der zu analysierenden Arbeitsplätze noch erweitert, z.B. in den Dienstleistungsbereich hinein - haben wir eine möglichst breite Erhebung, detaillierte chronologische Ablaufschilderungen, aber auch genaue systematische Funktionsbeschreibungen durchgeführt - bei gleichzeitiger Erfassung einer Fülle von Einzelkategorien. Auf dieser Grundlage wird es uns möglich sein, auch noch im Nachhinein zusätzliche Strukturierungen des Datenmaterials - über die kategoriale Erfassung der Arbeitsplätze während der Beobachtung hinaus - vornehmen zu können.

#### 3.2.2.2.3 Die Bedeutung der technisch-organisatorischen Determinanten des Arbeitsplatzes

Während es für eine Untersuchung des technischen Wandels unumgänglich ist, auch die technisch-arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen von Produktionsprozessen und Arbeitsplätzen zu erfassen, erscheint dies für eine Längsschnittuntersuchung der Sozialisationswirkungen von Arbeit auf den ersten Blick zumindest fraglich.

Bei einer quantitativen Querschnittsuntersuchung, die möglichst eindeutige Relationen zwischen abgrenzbaren unabhängigen Arbeitsplatzvariablen mit isolierbaren abhängigen Variablen auf der Seite der Persönlichkeit, der kognitiven Struktur usw. verknüpfen möchte, macht die Erfassung der arbeitsorganisatorischen und Technostruktur in der Tat keinen Sinn. Hier reicht es, beispielsweise

- Montagehandlungen pro Zeiteinheit mit dem subjektiven Streßerleben,
  - die Regulationserfordernisse in der Meßwarte (Anzahl und Differenziertheit von Signalen sowie notwendige Interventionen) mit der Qualität kognitiver Abbilder sowie
  - die Häufigkeit und Schwere von Zwangshaltungen mit physiologischen Dauerschäden
- in Beziehung zu setzen.

So wichtig die Erforschung dieser Einzelrelationen auch ist - komplexere Bedingungsgefüge bleiben dabei unberücksichtigt. Es ist aber gerade die Komplexität des Zusammenhangs von Qualifikationsanforderungen, unterschiedlichen Belastungsmomenten, betriebsspezifischen arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zur kooperativen Strukturierung der Arbeit, zur Vorgabezeitermittlung, zur Festlegung der Kontrollstrukturen und den je unterschiedlichen technischen Strukturbedingungen des Arbeitsplatzes, die zur Aufklärung arbeitsbezogener sozialisatorischer Prozesse ebenso erfaßt werden muß wie die Erkundung realer Möglichkeiten einer Humanisierung der Arbeit.

Die seit KERN und SCHUMANN (1970) geläufige Erkenntnis, daß erst aus dem Zusammenhang von Arbeitsorganisation und Produktionstechniken schlüssige Aussagen über die Qualität der Arbeitsplatzstrukturen gemacht werden können, hat auch für unsere Untersuchung Bedeutung, wobei zur analytischen Klärung des Zusammenhangs von Techniken und Arbeitsorganisation soviel gesagt sei:

Innerhalb des Bedingungsgeflechts aus betrieblichen Reaktionsweisen, die sich sowohl auf die Faktormärkte, die Produktionsorganisationen und auf die Produktmärkte beziehen, stellt die im Produktionsprozeß angewandte Technologie eine Rahmenbedingung dar, die die Qualität der Arbeitsplatzstrukturen nicht vollständig determiniert. Dies geschieht erst durch die spezifische Ausformung der betrieblichen Arbeitsorganisation, die die im Rahmen gegebener Technostruktur mögliche Vielfalt an Arbeitsanreicherung bzw. Arbeitsteilung, Qualifikation und Dequalifikation, Belastungsreduzierung und Belastungsverschärfung auf bestimmte Entwicklungen hin festschreibt.

Es sind nicht nur diese komplexen Auswirkungen, die von den Arbeitern wahrgenommen und bewertet werden, sondern gerade auch die technisch-arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen ihrer Arbeitshandlungen, so daß eine Einengung des Instrumentariums der Arbeitsplatzbeobachtung auf die Messung von Qualifikationshöhen und Belastungsgrößen wesentliche Erfahrungsdimensionen unterschlagen würde.

Die Wahrnehmung längerfristiger Prozesse, z.B.

- die Tendenz zur Abkehr von der Werkstattprogrammierung,
- die Reduzierung bestimmter Bereiche des Werkzeugbaus auf die Fertigung von Vorrichtungen nach dem Baukastenprinzip,
- Austausch statt Reparatur von Ersatzteilen,
- Zunahme zentralisierter Qualitätskontrollen,
- Einführung eng spezialisierter Reparaturkolonnen,
- zunehmende Arbeitsteilung im eigenen Arbeitsbereich, aber auch in benachbarten Produktionsabteilungen und
- nicht zuletzt die allgemein zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit in den Betrieben

bilden häufig den Fokus des auf die langfristige Erhaltung der Arbeitskraft gerichteten Reproduktionsbewußtseins der Arbeiter. Es erscheint uns äußerst wichtig, daß solche Entwicklungen auch objektiv durch möglichst breit angelegte, d.h. also auch die technisch-arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen einbeziehende Arbeitsplatzbeobachtungen und

Expertengespräche dokumentiert werden, um die beispielsweise im Längsschnitt recht häufigen innerbetrieblichen und zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel der Facharbeiter hinreichend erklären zu können. Denn nicht jeder Facharbeiter liefert im qualitativen Interview eine so kompetente Beurteilung seiner Situation, wie wir es in der folgenden Passage über die Abkehr von der Werkstattprogrammierung (um nur ein Beispiel zu zitieren) vor uns haben.

I: Hm, und, äh, ich mein', können Sie auch kleine Programme selber herstellen?

B: Ja, also ick habe gelernt, Programme selbst zu erstellen, ja. ... Also ick hab' am Anfang, als die Maschine neu war, haben wir ungefähr, na, 'n halbes Jahr ungefähr hab'ick die Programme alleine geschrieben ..., also ick kann die Programme lesen, kann ooch welche selbst erstellen, also für leichte Arbeiten mach'ick det ooch.

I: Ja, und warum macht das jetzt ein Ingenieur?

B: Ja (lacht ein bißchen). Det is also, ich nehme an, erstens kostensparend, weil ja die Maschine, na, ick weeß nich, 180 Mark kostet die wohl pro Stunde der Firma ...

I: ... am Laufen gehalten werden.

B: ... genau, det, da fängt'et nämlich an. Und dann wollte man von dem Manuellen weggehen, ja, also man wollte det über Computer laufen lassen, ja, daß man also nicht mehr von Hand da sitzt und schreibt und det ausrechnet, da entstehen immer kleine Fehler, so wird et jetzt alles über Computer, wir haben da so'n Rechenzentrum ...

I: (unterbricht) Ein programmiertes Programmieren sozusagen.

B: ... genau. Wird dann also im, in so einzelne Abteilungen wird det einjegeben, also weeß'ick, 'n Radius, da wird also nur der Radius berechnet und dann setzt er det nachher in Rohteilen zusammen, und dann kommt nachher det fertige Teil dann als Programm raus, er setzt also bloß, der gibt nur Wegbeschreibungen und so, und det reicht dann dem Computer schon.

I: Und, äh, aber können da nicht leichter Fehler passieren beim Programmieren, äh, als wenn man das also nur so direkt...

B: Ja, die Schwierigkeit besteht meiner Meinung nach in den Programmen, daß sie teilweise arbeitsfremd sind, ja, also ick würde ganz anders drehen, als der Computer det dreht ... und in vielen Sachen würde man sagen, da könnte man ooch noch Zeit sparen, also wir haben zum Beispiel Beispiele, wo Computerprogramme 15 bis 20 Minuten länger laufen als, als handgeschriebene Programme, weil der da irgendwelche wüsten Wege macht, da am Werkstück fährt er da rum, wo jarnischt is, ja, also völlig sinnlose Sachen. ... Aber darin besteht

auch wiederum mein Vorteil, indem ick nämlich diese Sachen gleich von vornherein aus'm Programm wegstreiche, und dadurch, daß ick Akkord arbeite, is so'n Pseudoakkord, 'n richtiger Akkord is det nich, und da streich'ich det weg... (161/4-6).

Und schließlich die angedeutete Konsequenz, die von dem Befragten später vollzogen wird:

I: Hm, und wenn Sie das jetzt so auf die Dauer, also sich auf die Dauer vorstellen, können Sie sich vorstellen, daß sie das also...

B: (dazwischen) Nee.

I: ...äh, dauernd tun?

B: Nee, det is (zögert ein bißchen) meiner Meinung nach, an der NC-Maschine kann man nich lange arbeiten, also irgendwann mal kriegt man den Berühmten weg, ja, also det jeht einfach nich, weil'et doch, wenn man allet durch hat, also sämtliche Arbeiten, wenn man so will, oder wenn man eben nichts, wenn dann keine Veränderung is, man kennt die Maschine aus'm effeff, dann is, glaub'ick, irgendwann mal Feierabend, da kann man an dem Ding nich mehr arbeiten, ja, wa.

I: Und, also das, das ist nicht so, daß da also immer wieder mal was Neues kommt, also Teile, die Sie noch nie bearbeitet haben, oder...

B: Ja, det schon, aber, wie jesagt, det is dann ooch meistens nur kurzfristig bei uns, ja. Ick meine, jetzt, jetzt bin'ick zwei Jahre an der Maschine oder anderthalb, da find't man immer noch wat, wenn man verbessern kann, find't man immer noch wat raus, aber wenn'ick mir vorstelle, zehn oder fuffzehn Jahre, dann kann ick mir vorstellen, da is dann Feierabend, da muß man irgendwat anderet jemacht haben in der Zeit ... (161/1/27).

Eine Einschränkung des Erkenntnisinteresses auf den Aspekt der kognitiven Regulation der Arbeitshandlungen würde in diesem konkreten Fall vor allem die Dynamik solcher zentralen technisch-arbeitsorganisatorischen Entwicklungen und das Wissen der Facharbeiter um diese Prozesse unterschlagen. Eine solchermaßen eingeeengte Analyse könnte ohne die Einbeziehung vieler anderer Faktoren (Betriebsklima, Lohnniveau, Arbeitsplatzsicherheit, Enttäuschung vormals geweckter Erwartungen auf selbständige Programmierung usw.) und ohne das In-Beziehung-Setzen der Faktoren durch den Facharbeiter selbst (Vergleich langfristiger Dequalifizierungserfahrung mit kurzfristigem hohem Akkordverdienst) den sorgfältig geplanten und schließlich auch durchgeführten Arbeitsplatzwechsel dieses Arbeiters nicht erklären.

#### 3.2.2.2.4 Bemerkungen zum Gewicht einzelner Beobachtungs- kategorien

Die Einzelaspekte der Arbeit selbst wie Qualifikation, Belastung, soziale Beziehungen und Verantwortung, werden im Anhang (7.2.4) kommentiert dargestellt. Hier möchten wir noch auf einige Details der Arbeitsplatzbeobachtung, besonders auf die Beschreibung des Produktionsablaufs anhand der Reichweite der Mechanisierung und die Beschreibung der Funktionsdarstellung der Arbeitssituation eingehen.

In den vorhergehenden Abschnitten wurde ja bereits eingehend dargestellt, daß wir auch den Zusammenhang von Produktionstechniken und Arbeitsorganisation im Hinblick auf schlüssige Aussagen zur Qualität der Arbeitsplatzstruktur erheben wollen. Als einen das Vorverständnis erweiternden Vorlauf zur eigentlichen Arbeitsplatzbeschreibung sehen wir

- die Beschreibung des Produktionsablaufs nach der Funktion und Reichweite der technischen Apparatur bzw. dem dadurch bestimmten Ausmaß menschlicher Arbeitshandlungen,
- die chronologische Beschreibung des Arbeitsablaufs über eine oder mehrere Schichten hinweg und
- die systematische Darstellung des Arbeitsablaufs gegliedert nach den zentralen Funktionen der spezifischen Tätigkeit.

Bei der Beschreibung des Produktionsablaufs nach dem Ausmaß der menschlichen Arbeitshandlungen lassen wir uns von den Überlegungen leiten, daß sich vier wichtige Elemente handwerklicher bzw. industrieller Arbeit,

- die Zuführung und Abnahme des Arbeitsgegenstands,
- die Gestaltung (Planung und Ausführung) des Arbeitsablaufs,
- die Kontrolle des Arbeitsablaufs und
- die Korrektur des Arbeitsablaufs (Planung und Ausführung von Korrekturhandlungen)

ausgehend vom Nullpunkt des Mechanisierungsprozesses (der reinen Handarbeit) bestimmen lassen. Das Produktionsmittel ist dann durch seine Eigenfähigkeiten charakterisiert, d.h. durch die

Arbeitsfunktionen, die es im Rahmen des Produktionsprozesses "selbständig", d.h. ohne menschliche Hilfe erledigen kann. Mit diesen Eigenfähigkeiten der Apparatur sind aber zwangsläufig auch die Interventionen festgelegt, die vom Menschen durchgeführt werden müssen, damit die Apparatur ihren Zweck erfüllt (KERN und SCHUMANN, 1970, S. 43). Diese von KERN und SCHUMANN zur Bestimmung des Mechanisierungsniveaus und zur Bildung der Mechanisierungstypen gewählte Herangehensweise dient uns gleichzeitig als Selektionsstrategie bei der Bestimmung und Einstufung von Einzelmomenten des Arbeitsplatzes. Dieser kategoriale Vorlauf vermeidet z.B. von vornherein das Suchen nach höheren kognitiven Funktionen im Rahmen von Gestaltungshandlungen, wenn die Apparatur selbst nur noch die Zuführung und Abnahme des Arbeitsgegenstandes (beispielsweise bei der restringierten Maschinenbedienung) zuläßt. (Und umgekehrt führt diese Vorgehensweise dazu, im Rahmen der menschlichen Handlungsabläufe verstärkt auf kognitive Funktionen zu achten, wenn die technische Apparatur bei geringem Mechanisierungsniveau beispielsweise Teile der Gestaltung, die Kontrolle oder Korrektur des Arbeitsergebnisses der Arbeitsperson überläßt).

Ebenfalls in enger Anlehnung an KERN und SCHUMANN (1970) und an MICKLER, MOHR und KADRITZKE (1977) "werden zur inhaltlichen Beschreibung des Gesamtarbeitsprozesses bzw. der Tätigkeit am konkreten Arbeitsplatz mehrere Funktionskomplexe definiert". Bei diesen Funktionen handelt es sich um Summen von Arbeitsakten, die demselben Arbeitszweck dienen und entsprechend ihrem gemeinsamen Thema übergreifend zusammengefaßt werden. Dabei bedienen wir uns der neueren von MICKLER u.a. (1977) vorgenommenen Gliederung nach arbeitsvorbereitenden, produzierenden, Kontroll-, Wartungs-, Instandsetzungs- und sozialen Funktionen.

Zusätzlich zur Tätigkeitsbeschreibung mit Hilfe dieses Funktionskatalogs ist die Arbeitsplatz erfassung noch durch die unterschiedlichen Produktionszustände zu ergänzen, bei denen es uns vor allem auf die Situation der Produktionsstörung oder Programmänderung mit entsprechenden Fehlersuch- oder Einrichtungsprozessen ankommt, da in solchen Fällen selten aktualisierte Qualifikationen

punktuell abgefordert werden oder/und einseitige Belastungsspitzen auftreten können.

### 3.2.2.3 Vorgesetzteninterview

(vgl. Anhang 7.2.5, S. 152 ff.)

Die Durchführung von Vorgesetzteninterviews war im wesentlichen durch zwei Interessen motiviert. Zum einen benötigten wir sachlich ergänzende Informationen zur Arbeitssituation, -organisation und weiteren Entwicklung des Arbeitsbereiches, in dem der befragte Facharbeiter tätig war und zum anderen schien uns die persönliche Einschätzung der untersuchten Facharbeiter durch den Vorgesetzten von Bedeutung zu sein.

Bereits in unserem Theorieband sahen wir in der Befragung "signifikanter Anderer" eine Validierungsmöglichkeit für die subjektive Schilderung des eigenen Alltags und eine Ergänzung zur Rekonstruktion objektiver Umwelt durch unsere Beobachtung (LEMPERT, HOFF und LAPPE, 1980<sup>2</sup>, S. 394). Da die Beziehung zwischen Facharbeiter und Vorgesetztem durch ein Machtgefälle charakterisiert ist, mußten wir zunächst abwägen, "inwieweit das Wissen um eine intensive Befragung dieser vertrauten Person zu nur sozial erwünschten Schilderungen im Interview mit dem jungen Erwachsenen selbst, um den es hier geht, führt" (S. 395). Es zeigte sich schnell, daß die Facharbeiter aufgrund der zugesicherten strikten Anonymität und des Vertrauensverhältnisses zum Forscherteam auch bei der Schilderung von Konfliktfällen sich kaum Zurückhaltung auferlegten, so daß wir generell die Vorgesetzteninterviews durchführen und aus dem Vergleich von Selbsteinschätzung (der Facharbeiter) und Fremdeinschätzung seitens der Vorgesetzten wichtige Informationen gewinnen konnten.

Anders als in der VERA-Studie (VOLPERT u.a., o.J.) haben wir es in unserer individuenzentrierten Untersuchung nicht mit durchschnittlich geübten "idealtypisch" Arbeitenden zu tun, an denen die Regulationserfordernisse eines Arbeitsplatzes für einen geübten Arbeitenden untersucht werden können. Wir sind unmittelbar nach Abschluß der Ausbildung, aber auch noch wenige Jahre später, vor allem aber im Hinblick auf die hohe Mobilität unserer Untersuchungsgruppe, überwiegend mit Arbeitspersonen konfrontiert,

die sich in einer längeren Phase des Lernens, Anlernens und Umlernens befinden. Der Berufsbeginn, der Übergang von der Lehre zur Arbeit, die ersten Wochen und Monate am Arbeitsplatz bringen für den ausgelernten Facharbeiter eine Reihe von Umstellungen und wichtigen Erfahrungen. Da ist zum einen die Umstellung auf die neue Zeitstruktur in der Produktionssituation zu nennen, die anfänglich zu Schwierigkeiten mit den physischen und psychischen Anforderungen der Arbeit führt, es ist eine intensive Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten gefordert, die erworbenen Qualifikationen sind anzuwenden/bzw. auszubauen.

In bezug auf diese Probleme haben wir die Vorgesetzten vor allem nach den wichtigen Einweisungsprozessen gefragt, ob genügend Versuchs- und Übungschancen eingeräumt, ob Fehler und langsames Arbeiten toleriert wurden, ob sich die Vorgesetzten der genannten Probleme bewußt waren und inwieweit sie Hilfestellung leisteten, bzw. von vornherein die betrieblichen Anforderungen gegenüber den jungen Facharbeitern durchsetzten.

Da man annehmen darf, daß die Leistungs- und Persönlichkeitsbeurteilungen der Vorgesetzten einigen Einfluß auf den weiteren beruflichen Werdegang und damit auf die Entwicklung des betreffenden Facharbeiters ausüben (vgl. LEMPERT, 1981), haben wir uns von den jeweiligen Vorgesetzten vor allem ihre subjektiven Beurteilungskriterien und -einschätzungen nennen lassen und haben auch danach gefragt, inwieweit sie sich ihrer eigenen Rolle bei der "Steuerung einer Facharbeiterkarriere" bewußt waren. Den Abschluß der einzelnen Fragenkomplexe bildeten Leistungs-, Qualifikations- und Verhaltensbeurteilungen des Facharbeiters durch den Vorgesetzten, die mit den Selbsteinschätzungen der Facharbeiter verglichen werden konnten.

Weitere eher sachliche Informationen im Vorgesetzteninterview erstreckten sich vor allem auf die Einschätzung der Qualifikationsanforderungen, auf Nachfragen zur Fertigungsorganisation bzw. zu besonders komplexen Teilen der Arbeitssituation. Wir fragten vor allem nach den meist nicht beobachtbaren Möglichkeiten der Weiterqualifizierung am Arbeitsplatz, nach der

Gefährdung durch unterqualifizierten Einsatz, nach Zeiträumen des Routineerwerbs und nach bereits stattgefundenen oder zukünftig zu erwartenden arbeitsorganisatorisch-technischen Veränderungen, die auch die Arbeitssituation der befragten Facharbeiter tangieren würden, und nach damit einhergehenden Veränderungen von Lohn- und Bewertungssystemen.

### 3.2.3 Erfahrungen bei der Feldarbeit

Da es sich bei den Gesprächen mit den Personalabteilungen bzw. dem Betriebsrat häufig auch um Eingangsgespräche handelte, waren hier zumeist alle drei Autoren dieses Bandes anwesend. Die Arbeitsbeobachtungen wurden meist von einem Teammitglied federführend durchgeführt, das zumeist noch von einem zweiten Kollegen unterstützt wurde. Gelegentlich war bei der Arbeitsbeobachtung auch noch ein Interviewer zugegen, der sich auf diese Art und Weise mit der Arbeitssituation des von ihm befragten Facharbeiters vertraut machen konnte.

Die Meistergespräche wurden zumeist nur von dem Teammitglied durchgeführt, das auch die Arbeit beobachtet hatte. Diese Meistergespräche fanden grundsätzlich nach der Arbeitsbeobachtung statt. Die Gespräche verliefen relativ problemlos, wenn man davon absieht, daß sie manchmal etwas unter Zeitdruck stattfanden bzw. durch betriebliche Anforderungen kurzzeitig unterbrochen wurden.

Die Facharbeiter waren immer von den Meistergesprächen unterrichtet und wurden stets darauf hingewiesen, daß wechselseitig aus den Gesprächs- bzw. Interviewinhalten nichts mitgeteilt wurde. Die Arbeitsbeobachtungen richteten sich im allgemeinen nach den normalen Arbeits- und Schichtzeiten; in der Regel wurde eine Schicht beobachtet, bei zyklischen Arbeiten beobachteten wir manchmal auch zwei Schichten. Bei solchen Arbeiten, die im Jahresverlauf eine Strukturveränderung aufwiesen, (z.B. Turbinenreparateur in einem Kraftwerk; Baumaschinist) wurden jeweils eine Sommer- und eine Winterbeobachtung durchgeführt.

Neue Arbeitsbeobachtungen desselben Facharbeiters wurden dann durchgeführt, wenn ein Betriebswechsel oder wenn ein innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen (Reparatur/Prüffeld), Produktionsabteilungen (Kleinmotoren/Großmotoren, Kurbelwellen/Ventile), Prozeßbereichen (Stoffverformung/Montage) oder organisatorischen Formen (Einzelarbeit/Gruppenarbeit) o.ä. vorlag.

Wenn der Arbeiter innerhalb derselben Produktionsabteilung nur an ähnlichen Maschinen (z.B. im Drehbereich) bei gleicher Arbeitsorganisation wechselte, wurde keine nochmalige Erhebung durchgeführt.

Als wichtig erwies es sich, daß der Kontakt zum beobachteten Facharbeiter bereits vor der Arbeitsbeobachtung im ersten Interview hergestellt wurde.

Aspekte der Arbeit, die nicht direkt beobachtbar waren, z.B. Überlegungen und Schlußfolgerungen bei der Fehlersuche, Überlegungen bei Programmänderungen an NC-gesteuerten Maschinen, subtile Wahrnehmungsprozesse taktiler oder kinästhetischer Art bei der Metallbearbeitung usw.) wurden vom Arbeiter erfragt. Dabei wurde darauf geachtet, daß der Facharbeiter durch die Arbeitsverzögerungen und Fragepausen bei der Arbeitsbeobachtung keine Lohneinbußen erlitt.

Bei der Beobachtung selbst hat sich der Gebrauch der im Anhang (7.2.4) wiedergegebenen, relativ übersichtlichen Checkliste sehr bewährt. Die Beobachtungsprotokolle wurden dagegen anhand des Beobachtungsleitfadens erstellt (auf der Grundlage von Notizen und Skizzen, die während der Beobachtungen angefertigt worden waren)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Die Gespräche mit Personalleitungen, Betriebsräten und Vorgesetzten wurden ebenfalls anhand von simultan angefertigten Notizen hinterher ausführlich protokolliert.

Als günstige Vorbedingung für die adäquate Erfassung der Arbeitsstrukturen, auch für eine ergiebige Kommunikation mit all unseren Gesprächspartnern in den Betrieben erwies sich der Umstand, daß zwei von uns dereinst selbst eine Lehre absolviert und daß alle drei Mitglieder der "Kerngruppe" des Projekts - in unterschiedlichem Maße - bereits früher arbeitssoziologische Erhebungen ausgeführt hatten. Zur Vorbereitung auf die Untersuchung komplexer Tätigkeiten studierten wir außerdem die einschlägigen Passagen eines Fachbuchs (APPOLD u.a., 1977<sup>10</sup>), das uns überdies bei der Ausarbeitung der Beobachtungsprotokolle gute Dienste geleistet hat. Aus allen genannten Gründen dürften wir nicht nur für die Arbeitsbeobachtungen verhältnismäßig gut gerüstet gewesen, sondern auch den Beobachteten, ihren Kollegen und Vorgesetzten als relativ kompetente Wissenschaftler erschienen sein, mit denen zu reden es sich lohnte.

### 3.2.4 Auswertungsverfahren

#### 3.2.4.1 Klassifizierung von Betrieben nach ihrer Personalpolitik

Die betrieblichen Strategien der Nutzung und des Einsatzes der Arbeitskräfte beeinflussen die individuellen Handlungsstrategien der Facharbeiter zentral. Langfristig dürften sie sich auch auf ihre Persönlichkeit auswirken. So wird die sich zuspitzende Krise auf dem Arbeitsmarkt in erster Linie über die Erfahrung konkreter betrieblicher Maßnahmen und Strategien bewußtseins- und handlungsrelevant. Diese betriebspolitischen Determinanten haben wir mit Hilfe der Gespräche auf Personalleiter- und Betriebsratsebene adäquat zu erfassen versucht. Wie lassen sie sich aber nach ihrer Bedeutung für das Handeln und die Persönlichkeit der Arbeitenden typisieren? Grundsätzlich ist festzuhalten, daß sich die Herausbildung unterschiedlich qualifizierter und damit unterschiedlich einsetzbarer Arbeitskräftegruppen nicht zufällig vollzieht, sondern langfristig durch gezielte beschäftigungspolitische Maßnahmen erreicht wird, die die technisch-organisatorische Strukturierung, die Allokation der Arbeitskräfte und ihre Qualifikationsanpassung betreffen. Diese Maßnahmen des Arbeitskräfteeinsatzes äußern sich gravierend in Arbeitsplatzumbesetzungen und

-versetzungen, in der Pflege bestimmter Stammarbeitergruppen, dem Abdrängen anderer Teile der Beschäftigten in Produktionsbereiche mit geringeren Qualifikationsanforderungen, in der selektiven Förderung von Kernbelegschaften für qualifiziertere Aufgaben und nicht zuletzt in Entlassungen.

Bereits in den Interviews mit den Facharbeitern selbst, dann aber vor allem in den Gesprächen mit den Personalleitungen und Betriebsräten, zeigte sich, daß die in unserer Untersuchung vertretenen Betriebe auf dem Kontinuum der möglichen Beschäftigungspolitik zwei Extremvarianten betrieblicher Beschäftigungsstrategien, nämlich Personalstabilisierung und Personalanpassung vertreten (siehe LAPPE, 1983 b).

Bei der Personalstabilisierung sind die Betriebe auf dem Hintergrund etablierter Arbeitsmarktstrukturen und Beschäftigungsverhältnisse zunächst bestrebt, Absatzmarktschwankungen nicht unmittelbar auf Quantität und Qualität des Einsatzes von Arbeitskraft im Produktionsprozeß durchschlagen zu lassen, sondern diese sowohl durch nach außen gewendete Marktstrategien als auch durch Gestaltung des betrieblichen Produktionsprozesses aufzufangen und dabei die mit dem Arbeitskontrakt gegebenen Weisungsbefugnisse und Dispositionsrechte hinsichtlich Nutzung und Einsatz der Arbeitskräfte auszuschöpfen.

Die eher nachrangigen und defensiven beschäftigungspolitischen Stabilisierungsmaßnahmen bestehen im wesentlichen in

- dem flexiblen Einsatz und der flexiblen Nutzung des Arbeitskräftevolumens vor allem der Facharbeiter im Produktionsbereich,
- der Variation des Arbeitsvolumens durch unterschiedliche Nutzung der Arbeitszeit der vorhandenen Belegschaft (Abbau von Überstunden und Sonderschichten) und
- dem Einsatz von Arbeitskräften für intensive Aufgaben (Vorziehen oder Ausweiten von Instandhaltungs- und Erneuerungsarbeiten).

Können die konjunkturellen Veränderungen nicht durch Spielräume der betrieblichen Gestaltung von Produktionsprozeß und Arbeitskräfteeinsatz aufgefangen werden, dann bleiben die Betriebe letztlich auf die Beanspruchung des überbetrieblichen Arbeitsmarktes angewiesen, Probleme der Personalanpassung treten dann gegenüber den Problemen des Einsatzes und der Nutzung in den Vordergrund.

Die direkten beschäftigungspolitischen Anpassungsmaßnahmen an gravierende Nachfragerückgänge sind überwiegend in

- Kurzarbeit,
  - Einstellungsbeschränkungen z.B. durch Ausnutzung der natürlichen Fluktuation,
  - Nichterneuern von befristeten Arbeitsverträgen, Abbau von Aushilfskräften,
  - Vorzeitpensionierungen und altersunabhängigen Aufhebungsverträgen,
  - nichtmeldepflichtigen Entlassungen und
  - Massentlassungen
- zu sehen.

Nach den Personalleitersgesprächen, den Betriebsratsgesprächen, aber auch den Gesprächen mit den unmittelbaren Vorgesetzten lassen sich die untersuchten Betriebe aufgrund differenziert erfaßter Kriterien diesen beiden Maßnahmetypen zuordnen, wobei die Auswirkungen der unterschiedlichen Personalstrategien, je nachdem, ob sie auf die Anpassung oder die Stabilisierung des Personalvolumens gerichtet sind, deutlich sichtbar werden.

In einem der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe, in dem der durch die ökonomische Krise verbundene Nachfragerückgang durch eine Umstellung der Produktion und der Fertigungsverfahren aufgefangen wurde, das Beschäftigungsvolumen also konstant gehalten werden konnte, zeigte sich eine Personalstrategie, die zu einer Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes vor allem der Facharbeiter führte. Aus den Gesprächen mit der Personalabteilung und auf der Meisterebene war bereits zu entnehmen, daß die Facharbeiter (und nicht nur die gelernten Dreher und

Fräser, sondern auch Maschinenschlosser und Werkzeugmacher) in der spanenden Vorfertigung einer Automattendreherei als Springer und Mehrmaschinenbediener eingesetzt wurden, was sich für die Arbeitskräfte vor allem in zunehmender Belastung ausdrückt. Der Personalabteilung, aber auch dem Betriebsrat und den verantwortlichen Meistern, war bewußt, daß die Maßnahme der Personalstabilisierung, die hohe Arbeitsplatzsicherheit im Betrieb, verbunden mit einem hohen Lohnniveau, zu einer starken Orientierung der Facharbeiter auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt führt.

In den Gesprächen mit der Personalleitung und dem Betriebsrat der beiden anderen Betriebe zeigt sich, daß die starken Absatzmarktprobleme durch reine Stabilisierungsmaßnahmen hinsichtlich der Produktmärkte nicht mehr aufgefangen werden konnten und die Betriebe zu erheblichen Personalanpassungen greifen mußten. Dies führte schließlich zur Schließung von Zweigwerken, Massenentlassungen, wiederholter Kurzarbeit und rigiden Einstellungsbeschränkungen - alles Momente, die auf seiten der Arbeiter, auch bei Teilen der nichtbetroffenen Stammbesetzung ein intensives Gefühl extremer Arbeitsplatzunsicherheit hervorriefen und zu einer erheblichen Fluktuation bereits nach Beendigung der Ausbildung führten.

Diese auf der Ebene der Expertengespräche gewonnenen Erkenntnisse sollen im Verlaufe des Nachvollzugs der individuellen Arbeitsbiographien verifiziert und vertieft werden.

#### 3.2.4.2 Klassifizierung von Arbeitsplätzen nach ihrer Restriktivität

Die übliche Klassifizierung von Arbeitsplätzen - so wie wir sie in der Industriesoziologie vorfinden - wird durch generelle Merkmale der branchen- bzw. prozeßspezifischen Technologien bzw. Arbeitsorganisationen zunächst vorstrukturiert (siehe KERN/SCHUMANN, 1970; MICKLER u.a. 1977). Darüber hinaus wird beispielsweise bei MICKLER u.a. (1977) nicht eine durchweg an der Technologie bzw. den arbeitsorganisatorischen Strukturen orientierte Typologie gebildet, sondern auch auf die Berufsnomenklatur zurückgegriffen.

Die Einstufung von Arbeitsplätzen nach ihrer Restriktivität ergibt sich im weiteren aus einer Kombination der verschiedenen Arbeitsplatzdimensionen wie Qualifikation, Belastung, Kooperation, Zeitvorgabe, Bewegungsspielraum usw., die innerhalb der Gesamtrestriktivität notwendigerweise ein unterschiedliches Gewicht besitzen. Problematisch ist die Tatsache, daß das Gewicht der Einzelfaktoren im Gesamtindex wie in den üblichen Verfahren zur Lohnfindung nur willkürlich angegeben werden kann. Da außerdem die Intervalle der skalierten Merkmale nicht bekannt sind, wird zumeist auf eine quantitative Verrechnung verzichtet.

Das Ergebnis stellt in jedem Fall eine qualitative Beschreibung von Arbeitsplatztypen dar, deren jeweilige Restriktivität durch Vergleich untereinander festgestellt wird.

Auch die in unserer Untersuchung bevorzugte Vorgehensweise ist qualitativer Art, insofern, als wir die Gesamtheit der von den Arbeitspersonen im Verlauf der beobachteten Biographie durchlaufenen Arbeitsplätze qualitativ beschreiben und untereinander vergleichen. Hinsichtlich der Erfassung der Restriktivität der unterschiedlichen Arbeitsplätze dienen uns zunächst grob strukturierende Kategorien wie der Mechanisierungsgrad und die funktionelle Handlungsstruktur am Arbeitsplatz. Darüber hinaus dient die Feinstrukturierung der einzelnen Dimensionen wie Zeitstruktur, Bewegungsraum, soziale Beziehungen, Verantwortung, Qualifikation, Belastung und Lohnstruktur der endgültigen Festlegung der Restriktivitätshöhe. Wir müssen allerdings hinzufügen, daß diese Kategorien für uns nur in dem Maße wichtig sind, wie sie auf Persönlichkeitsentwicklung beziehbar sind.

So gibt das Ausmaß der Mechanisierung bzw. Automatisierung in den von uns untersuchten Arbeitsprozessen einerseits einen Hinweis darauf, inwieweit die menschlichen Handlungen bei der Durchführung einer Arbeitstätigkeit im technischen Sinne bereits von der Apparatur übernommen sind. So läßt sich eine handwerkliche, noch ganzheitlich durchgeführte Tätigkeit ohne mechanische Hilfen als wenig restriktiv kennzeichnen, während eine Arbeit, bei der die Mechanisierung bzw. Automatisierung die Gestaltung und Kontrolle des Arbeitsgegenstandes bereits übernommen hat und der

Arbeitsperson lediglich die Zufuhr und Abnahme des Arbeitsgegenstandes als Resthandlung übrig läßt, als restriktiv zu bezeichnen ist.

Andererseits kann der Grad der Automatisierung/Mechanisierung unter Einschluß der Arbeitsorganisation als Grad der objektiven Kontrolle (HOHNER und HOFF 1982) oder als Determination der Arbeit (GÖRRES, MARSTEDT und MERGNER 1982) und damit als zentrales Restriktionsmoment interpretiert werden, das im Hinblick auf Handlungsspielräume, Freiheitsgrade, Handlungsautonomie usw. psychologische Bedeutung gewinnt.

Zur empirischen Erfassung der Restriktivität geben uns die Funktionskomplexe wie: arbeitsvorbereitende, produzierende, Kontroll-, Wartungs-, Instandsetzungs- und soziale Funktionen einen ersten Hinweis. Auch hier ist zu betonen, daß eine noch ganzheitlich ausgeführte oder eine Tätigkeit, die noch der reinen Handarbeit zuzuordnen ist, einen Großteil dieser Funktionen wie Arbeitsvorbereitung, Produktion, Kontrolle, aber auch Wartung und u.U. auch Instandsetzung umfaßt. Hochmechanisierte oder automatisierte Arbeitsprozesse beschränken die menschlichen Arbeitshandlungen z.B. auf unmittelbar mittelbar produzierende Funktionen bzw. reine Wartungs- oder aber reine Kontrollfunktionen, so daß eine dermaßen stattgefundene funktionelle Arbeitsteilung auf ein hohes Maß an Restriktivität hinweist, das ganz spezifische Qualifikationsniveaus und damit verbundene, spezifische Belastungsstrukturen erwarten läßt.

Bei der Feinstrukturierung dient uns als ein wesentliches Kennzeichen der Restriktivität die Zeitstruktur der Arbeitsaufgabe. Dabei kann es sich an den beiden extremen Polen dieser Dimension einmal um stark repetitive, taktgebundene Arbeit mit sehr geringen Vorgabezeiten handeln, während wir auf dem anderen Pol - also als wenig restriktive Ausprägung - eine zyklische Arbeitstätigkeit bzw. eine Arbeit ohne Struktur und Zeitbindung vorliegen haben (beispielsweise im reparaturschlosserischen Bereich).

In der Arbeitsplatzdimension Bewegungsraum gilt als restriktiv die Einschränkung der Bewegungsfreiheit bzw. die strenge Bindung an einen Arbeitsplatz (z.B. Maschinenbedienung), während als nicht- oder wenig restriktiv ein ortsveränderliches Arbeitssystem gilt, an dem der Arbeiter an verschiedenen Plätzen unterschiedliche Arbeiten auszuführen hat. Ebenso wie bei der Dimension Zeitstruktur kann in der Dimension Bewegungsraum die Restriktivität über hinreichend feinstrukturierte Merkmale (wie Einzel-Einstellenarbeit, Mehrstellenarbeit, genauere Angaben zur Ortsveränderlichkeit, Angaben zur Mobilität innerhalb des Hauptstandortes bzw. über den Hauptstandort hinaus) bestimmt werden.

Innerhalb der Arbeitsplatzdimension soziale Beziehungen soll Restriktivität als Einschränkung von arbeitsbestimmter Kooperation und Kommunikation bei der Arbeit verstanden werden. Dabei sind beispielsweise Einzelarbeitsplätze mit geringen kooperativen Bindungen gemeint, an denen die Aufnahme auch informeller Kontakte bei der Arbeit unmöglich ist, oder solche Arbeitsabläufe, an denen die Kooperation in erster Linie über technische Apparaturen vermittelt ist. Als gegensätzlich - wenig restriktiv - werden solche Arbeitsprozesse gesehen, bei denen eine enge Kooperation (beispielsweise teamartige) verlangt ist. Zur detaillierten Bestimmung der Feinstruktur von Restriktivität hinsichtlich dieser Dimension sorgt eine Reihe von Unterkategorien wie: gegenseitige Determinierung der Arbeitsvollzüge, gegenseitige Hilfeleistung, Austausch von arbeitsrelevantem Wissen, gemeinsame Problemlösung.

Die Dimension der Qualifikationsanforderungen hat den engsten Bezug zu kognitiven Handlungsstrukturtheorien (z.B. der Theorie der Regulationserfordernisse, VOLPERT u.a., o.J.). Restriktivität bedeutet hier, daß die Anforderungen sich auf die untere Bandbreite der von uns definierten kognitiven Kategorien beschränken; im wesentlichen auf die Anforderungen an sensumotorische Fertigkeiten und an routiniertes Abarbeiten von Handlungsprogrammen, auf geringe Anforderungen an das Sprachverstehen bzw. den Sprachgebrauch und die minimale Aktualisierung von Kenntnissen, wie es

beispielsweise an Einzelarbeitsplätzen zur massenhaften Nachbearbeitung abgenutzter Werkzeuge oder zur Bedienung einer schnell-laufenden Stanzmaschine vorkommt. Andererseits verstehen wir unter einer wenig restriktiven Arbeitsaufgabe innerhalb der Dimension Qualifikation einen Arbeitsplatz, dessen Anforderungen sich auf die Planung der Arbeitsaufgaben, Verbalisierungsfunktionen und die Aktualisierung komplexer Kenntnisse erstrecken. Die einzelnen Qualifikationskategorien sind intern nach unterschiedlicher Komplexität gestuft, z.B. nach einfachen, wenig komplizierten und komplizierten Beurteilungsprozessen, Transformationsmustern, Aktionsprogrammen bzw. innerhalb der Kategorie der Planungsanforderungen nach: Handlungsplanung mit Teilzielvorgabe, Teilzielplanung und Planung funktional aufeinander bezogener Teilziele usw..

Die Restriktivität bezüglich der Belastung/Beanspruchung ergibt sich zunächst aus der Möglichkeit zur Eigenkontrolle der belastungsrelevanten Momente. Die Frage lautet hier, wie unausweichlich die Arbeiter der Belastung ausgesetzt sind und inwieweit sie Gegenstrategien z.B. in Form zeiträumlicher Variationsmöglichkeiten entwickeln können.

Unter eher arbeitswissenschaftlicher Betrachtungsweise, die aufgrund ihrer gesicherten Erkenntnisse nicht vernachlässigt werden soll, ist die Restriktivität abhängig von der Belastungsdauer, den Belastungsgrößen (Arbeitsschwere/Arbeitsschwierigkeit/Arbeitsgeschwindigkeit), die sich auf die einzelnen Belastungsfaktoren wie statische Arbeit, dynamische Arbeit, Belastung des Organismus durch die Arbeitsumgebung (Lärm, Kälte, Staub usw.), sensorische Anteile der Arbeit, diskriminatorische Anteile der Arbeit (Belastung durch Denkleistungen, Monotonie, Vigilanz usw.) beziehen. Die Restriktivität innerhalb der Belastungsdimension ist umso stärker, je ausgeprägter die Arbeitsschwere und die Arbeitsschwierigkeit sind, je höher die Arbeitsgeschwindigkeit ist (Anzahl der Handgriffe, Information, Signale usw. pro Zeiteinheit) und je länger die Dauer der jeweiligen Belastungskomponente auftritt.

Als Rohmaterial für die Auswertung lagen uns die Beobachtungsprotokolle vor, in denen die beobachteten Arbeiten nach diesen Kategorien bzw. deren (aus dem Anhang 7.2.4 ersichtlichen) Feinabstufungen detailliert beschrieben sind. Danach lassen die Tätigkeiten der jungen Facharbeiter sich (nach der Zeitstruktur, dem Bewegungsraum usw.) in sechs bzw. - nimmt man den Mechanisierungsgrad und die Funktionsstruktur hinzu - acht verschiedene Rangordnungen bringen. Vergleicht man aber diese Rangordnungen miteinander, dann nehmen die meisten dieser Tätigkeiten in ihnen ähnliche Plätze ein. D.h. wenn sie wenig mechanisiert waren und ein breiteres Funktionsspektrum umfaßten, waren sie meist auch zeitlich und räumlich wenig determiniert, in vielfältige Kooperations- und Kommunikationsstrukturen eingebunden und mit erheblicher Verantwortung und Eigenkontrolle (auch der Arbeitsbelastung) verknüpft; weiterhin setzten sie in der Regel relativ hohe Qualifikationen voraus. Für hoch mechanisierte und spezialisierte Arbeiten dagegen traf überwiegend das Gegenteil zu. Dabei erwies sich das Niveau der erforderlichen Qualifikationen als der beste Indikator für die "Gesamtrestriktivität" der erfaßten Arbeitsbedingungen.

Deren weitgehende Kovariation ermöglichte uns die Konstruktion einer Rangskala für die analysierten Tätigkeiten. Sie umfaßt (vorläufig) neun Stufen:

- (1) Ausbildung  
(zur Zeit der ersten Erhebung: 1 Maschinenschlosser,  
1 Werkzeugmacher),
- (2) Instandsetzung  
(3 Maschinenschlosser),
- (3) Werkzeugbau  
(1 Maschinenschlosser, 1 Werkzeugmacher),
- (4) reduzierter Werkzeugbau: Vorrichtungsbau  
(2 Werkzeugmacher),
- (5) Montage  
(1 Maschinenschlosser),
- (6) Qualitätskontrolle  
(1 Maschinenschlosser),

- (7) NC-Maschinen-Bedienung in der Kleinserienfertigung  
(1 Dreher, 2 Fräser, 2 Werkzeugmacher),
- (8) Maschinenbedienung in der Massenfertigung  
(3 Dreher, 1 Werkzeugmacher) und
- (9) Werkzeugschleiferei  
(1 Maschinenschlosser).

Diese Skala wird aufgrund von Arbeitsanalysen bei Tätigkeitswechslern laufend verfeinert.

### 3.3 Identifizierung von Sozialisationsbedingungen in der bisherigen Erwerbstätigkeit, in der Freizeit und in früheren Lebensphasen

Während wir die aktuelle Betriebs- und Arbeitssituation der untersuchten Lehrabsolventen in erster Linie direkt, d.h. durch eigene Beobachtungen erfaßt und ergänzende Auskünfte durch Expertengespräche mit Personalleitern, Betriebsräten und Vorgesetzten eingeholt haben, waren wir bei der Eruierung der bisherigen Berufstätigkeit, der Freizeitaktivitäten und der Sozialisation im Elternhaus, im Schulalter und während der Lehrzeit der jungen Facharbeiter fast ausschließlich auf deren eigene Aussagen im Interview angewiesen, weil uns die Beanspruchung von weiteren Informationsquellen - unter anderem von Gesprächen mit früheren Vorgesetzten, Freunden und Freundinnen, Eltern, Geschwistern, auch die Auswertung von einschlägigen Dokumenten - allzu schwierig und aufwendig, zum Teil auch wenig ergiebig oder moralisch bedenklich erschien. Werden schon die gegenwärtigen objektiven Arbeits- und Lebensverhältnisse durch die Betroffenen aufgrund ihrer jeweiligen persönlichen Sichtweise mehr oder minder selektiv und verzerrt wahrgenommen und wiedergegeben, so gilt das erst recht für ihre Erinnerung an vergangene Umstände und Ereignisse und für deren Schilderung. Auch wenn wir die Befragten immer wieder dazu aufgefordert haben, uns zunächst einmal über die realen Gegebenheiten und Abläufe zu informieren und erst anschließend ihre Beurteilung und Bewertung mitzuteilen, können wir ihre Beschreibungen nicht durchweg als adäquate Abbildungen der Wirklichkeit interpretieren. Deshalb haben wir diese Deskriptionen überwiegend ihrer subjektiven Umwelt zugerechnet, und deshalb soll ihre Erhebung und Analyse auch

überwiegend in den folgenden Kapiteln behandelt werden. Einige Antworten der Befragten können aber auch als zuverlässige Indikatoren für Aspekte ihrer objektiven Umwelt angesehen werden. Sie betreffen sogenannte "harte Daten" wie Tätigkeitswechsel, Auszug aus der elterlichen Wohnung und Eheschließung, aber auch Vaterberuf, Geschwisterzahl und Schulabschluß, die äußerst selten vergessen und - bei hinreichendem Vertrauen des Befragten zum Interviewer - wohl auch kaum unzutreffend angegeben werden.

Auch die Erhebung der objektiven Daten zur bisherigen Erwerbsbiographie (Sequenz der Tätigkeiten, externe Bestimmungsgründe der Tätigkeitswechsel, Einführung und Einarbeitung in neue Tätigkeiten, Weiterbildung) erfolgte vor allem durch offene Interviews (vgl. bes. Anhang 7.2.6, 7.2.9). Die Tätigkeitssequenz und die Weiterbildung wurden auch mit Hilfe des am Anfang des biographischen Interviews auszufüllenden Fragebogens festgehalten, Bestimmungsgründe von Tätigkeitswechseln sowie die Bedingungen der Einführung und Einarbeitung am (jeweils) letzten Arbeitsplatz auch durch das Vorgesetzteninterview ermittelt.

Es kann angenommen werden, daß die Befragten über ihre bisher ausgeübten Tätigkeiten, ihre Einführung und Einarbeitung (bzw. die dabei gewährten Hilfeleistungen) an neuen Arbeitsplätzen sowie über die Weiterbildung im allgemeinen zuverlässige Auskünfte gegeben, zumindest über nichts berichtet haben, was in Wirklichkeit gar nicht der Fall gewesen ist. Dagegen dürften sie die Bestimmungsgründe ihrer Tätigkeitswechsel (auch schon des Übergangs aus der Lehre an ihren ersten Arbeitsplatz), d.h. die hier abgelaufenen Auslesevorgänge nicht immer zutreffend wahrgenommen und dargestellt haben, denn deren Perzeption und Wiedergabe ist zumindest bei einem Teil von ihnen stark durch generalisierte Ursachenzuschreibungen beeinflußt worden, die weniger für die objektiven Abläufe als für das Kontrollbewußtsein dieser Befragten charakteristisch sind. Die hierdurch bedingten Verzerrungen konnten wir jedoch mit Hilfe diesbezüglicher Aussagen der Vorgesetzten zumindest hinsichtlich des letzten Tätigkeitswechsels kontrollieren.

Im biographischen Interview (2) haben wir die Befragten nur gebeten, uns den Ablauf ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit möglichst detailliert zu berichten, ihnen dabei aber keine Dimensionen vorgegeben, auf die sie ihre Deskriptionen hätten beziehen können. Solche Vorgaben haben wir erst in späteren Interviews (3,5) eingesetzt und sie aufgefordert, zu beschreiben, was sich an ihrer Tätigkeit seit der Lehrzeit (Interview 3) bzw. seit dem letzten Arbeitsplatzwechsel (Interview 5) im Hinblick auf Qualifikationen, Interesse, Beanspruchung/Belastung, Selbständigkeit, Verantwortung, Kooperation usw. objektiv und subjektiv geändert hat. Da aber auch ihre objektiv gemeinten Aussagen hierzu in häufig schwer kontrollierbarem Maße durch subjektive Perspektiven, Urteile und Wertungen akzentuiert und gefärbt sein dürften, kommen wir auf diese Vorgehensweise ausführlicher im Zusammenhang mit der Erfassung der subjektiven Umwelt zurück.

Die Auswertung der arbeitsbiographischen Daten der jungen Facharbeiter ist - wie viele Auswertungsoperationen - gegenwärtig noch in vollem Gange, die Entwicklung des Auswertungsverfahrens dementsprechend unabgeschlossen.

Die bisher behandelten Erhebungs- und Auswertungsverfahren liefern folgende Charakteristiken der Tätigkeiten der untersuchten Lehrabsolventen:

- systematische und genaue Deskriptionen jener Arbeitsplätze, an denen die jungen Facharbeiter bei der ersten Erhebung beschäftigt waren,
- eine Klassifikation dieser Arbeitsplätze nach ihrer Restriktivität,
- entsprechende Darstellungen und Zuordnungen der neuen Arbeitsplätze derjenigen, die seit der ersten Erhebung ihre Stelle gewechselt haben, und
- knappe Bezeichnungen, zum Teil auch zusätzliche Beschreibungen der seit der Lehrzeit mindestens ein Jahr lang, vielfach auch kürzer ausgeübten Berufsfunktionen aller Befragten.

Dabei fallen aber die nur durch Fragebogen und Interviews eher oberflächlich, zumindest nicht mit Sicherheit valide erfaßten früheren Beschäftigungen weitgehend unter jene Kategorien von

Arbeitsplätzen, die wir aufgrund von Beobachtungen aktueller Tätigkeiten und hierauf bezogenen Expertengesprächen ziemlich zuverlässig identifiziert haben. Zudem besteht die Aussicht, daß wir unter den künftig zu analysierenden Arbeitsplätzen weiterer Stellenwechsler weitere Entsprechungen zu früheren Beschäftigungen der Lehrabsolventen finden. Deshalb lassen sich deren berufsbigraphische Verläufe schon jetzt großenteils als Bewegungen zwischen (Ausbildungsberufen und) Arbeitsplätzen verschiedener Restriktivität rekonstruieren und nach ihrem Sozialisationspotential gruppieren, und das dürfte künftig noch vollständiger gelingen. Entsprechend unseren generellen Hypothesen haben wir dabei nicht nur zwischen positiv zu bewertenden kontinuierlichen Verläufen von durchgängig geringerer bzw. von größerer zu geringerer Restriktivität und den entgegengesetzten Prozessen unterschieden, sondern vor allem auch auf Diskontinuitäten geachtet.

Vorerst differenzieren wir zwischen vier Karrieremustern:

- (1) ausbildungsadäquater Einsatz (evtl. mit Chancen zur innerbetrieblichen Weiterqualifizierung; dieses Muster findet sich vor allem bei Maschinenschlossern),
- (2) ausbildungsadäquater Einsatz mit mäßiger Dequalifizierung (Fräser und Werkzeugmacher),
- (3) ausbildungsinadäquater Einsatz mit starker Dequalifizierung (vor allem Dreher) und
- (4) ausbildungsinadäquater Einsatz, danach Übergang auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz (häufig in Verbindung mit einem Firmenwechsel; vor allem Werkzeugmacher).

Infolge der sich verschärfenden Strukturkrise unserer Wirtschaft steht zu erwarten, daß künftig eine fünfte Variante gehäuft auftritt, die durch die Sequenz von ausbildungsadäquatem Einsatz und Dequalifizierung gekennzeichnet ist und auch durch institutionalisierte Höherqualifizierung (zum Meister oder Techniker) nur in begrenztem Umfang kompensierbar sein dürfte.

Hinsichtlich der Freizeit sowie der Vergangenheit unserer Untersuchungspersonen können wir hier fast nur auf unsere Erhebungsmethoden eingehen, denn die Auswertung der hierzu erhobenen Daten hat bisher kaum angefangen.

Streng genommen verlangt unsere theoretische Unterscheidung zwischen objektiver und subjektiver Umwelt, daß wir die privaten Lebensverhältnisse der untersuchten Facharbeiter analog zu ihrer Arbeitssituation nicht nur durch Interviews dieser Lehrabsolventen ermitteln, sondern auch durch eigene Beobachtungen und durch Befragungen von Dritten - in diesem Falle von Verwandten, Bekannten usw. erfassen. Eine derart umfassende Erhebung hätte jedoch nicht nur unsere Kräfte überfordert, sondern sich - soweit uns die Privatsphäre der Befragten überhaupt zugänglich war - zum Teil auch verzerrend auf die Ergebnisse ausgewirkt: Abweichungen vom Normalverhalten sind zwar auch bei Arbeitsbeobachtungen nicht auszuschließen; die Freizeitaktivitäten dürften jedoch durch die Anwesenheit externer Beobachter weit stärker beeinflusst werden als die Arbeitstätigkeit - es sei denn, die Beobachtungen finden heimlich statt, was für uns sowohl aus forschungspraktischen als auch aus forschungsethischen Gründen nicht in Frage kam. Zwar sind Menschen auch am Arbeitsplatz nicht völlig unfrei und in ihrer Freizeit nicht völlig frei; gleichwohl sind sie in ihrem Privatleben in der Regel weniger objektiven Zwängen unterworfen als im Betrieb und folglich eher durch die Gegenwart Außenstehender irritierbar. Deshalb haben wir uns bei der Eruiierung ihrer Freizeitsituation auf das Interview und den Fragebogen beschränkt.

Wie schon ihre Auskünfte über frühere Erwerbstätigkeiten, die auf dem gleichen Wege gesammelt wurden, so sind auch die Aussagen der Befragten über ihre privaten Lebensverhältnisse zunächst einmal als Indikatoren ihrer subjektiven Umwelt zu interpretieren. Gleichwohl gibt es auch hier unterschiedliche Grade der wahrscheinlichen Verzerrung und Selektion bei der Wahrnehmung und Darstellung der objektiven Gegebenheiten und Geschehnisse. So ist so gut wie sicher, daß sie ihre Familiensituation (Familienstand, ggf. Kinderzahl) im biographischen Fragebogen

zutreffend gekennzeichnet haben. Über ihre Wohnsituation konnten wir uns - mit zwei Ausnahmen - über ihre Interviewaussagen hinaus selbst informieren, da zumindest das erste Interview in der Regel in ihrer Wohnung stattfand. Dabei lernten wir häufig auch Angehörige oder Freundinnen/Verlobte der Befragten kennen.

Selbst wenn wir die außerberuflichen Lebensbedingungen der Lehrabsolventen durchgängig valide erfaßt hätten, wären die betreffenden Informationen weniger objektiv als unsere Arbeitsdaten, stellten sie vielmehr deshalb auch deren subjektive Umwelt dar, weil die Individuen, gerade die durch uns untersuchten jüngeren Personen, sich ihr privates Milieu in der Regel stärker nach ihren persönlichen Interessen aussuchen und es auch eher selbstständig gestalten können als ihre Arbeitsumgebung.

Auch zur Sozialisation in Elternhaus, Schul- und Lehrzeit haben wir die jungen Facharbeiter vor allem interviewt. Wesentliche objektive Daten (Berufe und Schulbildung der Eltern, Anzahl und Alter der Geschwister, ggf. Zeitpunkt der Trennung der Eltern, besuchte Sekundarschultypen, Schulabschluß, Weiterbildung während der Lehrzeit) erfaßten wir zuvor durch einen biographischen Fragebogen und sprachen sie im Interview detaillierter an. Auch diese Angaben der Befragten dürften im allgemeinen den Tatsachen korrespondieren.

Bei aller Ungewißheit, wie die Auswertung der Daten zum Freizeitbereich und zur Vergangenheit der Lehrabsolventen im einzelnen erfolgen soll, werden wir uns auch hierbei an den Leitvorstellungen unseres Forschungsprojekts orientieren: Trotz der Schwierigkeiten, die durch die Befragten mitbestimmten privaten Lebensverhältnisse und deren nur retrospektiv erhellte frühere Lebensabschnitte ihrer objektiven Umwelt gleichermaßen zuzurechnen wie ihr Arbeitsmilieu, erscheint es doch sinnvoll, zu versuchen, ebenso deren Restriktivität einzuschätzen, wie wir es bei den Arbeitsplätzen und Berufskarrieren getan haben; denn nur so werden sozialisationstheoretisch orientierte Vergleiche zwischen den beiden Hauptlebensbereichen und entsprechende globale Kennzeichnungen biographischer Verläufe ermöglicht.

#### 4. Die Erfassung von subjektiver Umwelt und von Persönlichkeitsstrukturen I: Allgemeine methodologische und methodische Konsequenzen theoretischer Positionen<sup>1</sup>

Die Darstellung einzelner Methoden und konkreter Erfahrungen wird mit den nun folgenden, grundsätzlicheren Überlegungen unterbrochen. Denn es erscheint erforderlich, nicht bloß getrennt einerseits über theoretische Konzeptionen (LEMPERT, HOFF, LAPPE, 1980<sup>2</sup>) und andererseits über Methoden (in diesem Band) zu berichten, sondern auch den Zusammenhang zwischen beiden Schritten im Forschungsprozeß herauszuarbeiten. Als Konsequenz aus einer interaktionistischen Rahmenkonzeption auf metatheoretischer Ebene und aus theoretischen Vorüberlegungen ergibt sich eine entsprechende Rahmenkonzeption auf methodologischer und methodischer Ebene. Die interaktionistische Sicht auf die Untersuchungsgegenstände, auf Person-Umwelt-Bezüge (aus denen Persönlichkeitsstrukturen nur vermittelt erschließbar sind), richten sich also auch auf den Prozeß der Erforschung dieser Gegenstände, auf die Beziehungen zwischen Untersucher und Untersuchtem. Daraus ergeben sich dann erst bestimmte methodische Strategien zur Erfassung von subjektiver Umwelt und Persönlichkeit, wie sie im daran anschließenden Kapitel (5) ausführlicher beschrieben werden.

##### 4.1 Vorbemerkungen

In der empirischen Sozialforschung stößt man immer wieder auf eine relativ stereotype und generelle Gegenüberstellung von "qualitativen" und "quantitativen" Methoden. Das gilt auch für weite Bereiche der Sozialisationsforschung. Problematisch erscheint eine Konfrontation gerade unter dieser Etikettierung. Denn damit wird die Kennzeichnung der Erhebung in unzulässiger Weise mit der der Auswertung vermischt: Während zwar in der Tat

---

<sup>1</sup> Eine nur leicht abweichende Fassung dieses Kapitels (4) liegt bereits publiziert vor; vgl. HOFF, 1982 (c).

standardisierte<sup>1</sup> Erhebungsverfahren meistens auf die forschungsökonomische quantitative Auswertung hin angelegt sind, ja kaum etwas anderes zulassen, ist mit eher offenen Erhebungsverfahren die Methode der Auswertung keineswegs in gleicher Weise festgelegt. Denkbar sind Interpretationen unter stärker komparativer Perspektive; dabei mag es sinnvoll sein, Komplexität relativ schnell auf einzelne Merkmale zu reduzieren und quantitative Analyse durchzuführen. Denkbar sind ebenso Interpretationen unter stärker idiographischer Perspektive; dabei mag es sinnvoll sein, Komplexität von Bedeutung semantisch zu verdichten.

Abgesehen davon kann jedoch auch eine bestimmte Form der Konfrontation an sich als problematisch bezeichnet werden. Auf der einen Seite wird neuerdings zunehmend<sup>2</sup> als Haupteinwand gegenüber standardisierten Forschungsinstrumenten herausgearbeitet, daß der Forscher dem Untersuchten in der Erhebung a priori das kategoriale System aufzwingt, welches dann auch der Auswertung zugrunde liegt. Die Auswertung hat damit also

---

<sup>1</sup> Der Begriff von Standardisierung ist sicherlich nicht völlig exakt. Gemeint ist eine Vorstrukturierung durch den Forscher (vgl. die analoge Unterscheidung von standardisierter, teil- und nichtstandardisierter Befragung bei ANGER, 1969), die jedoch immer mit einer Standardisierung im Sinne von Objektivität als Testgütekriterium einhergeht. Der sich alltags-sprachlich anbietende Gegenpol zu Offenheit, nämlich Geschlossenheit, wird meistens auf Fragen bezogen, denen auch bereits vom Forscher fest vorgegebene Antwortalternativen folgen. Darüber hinaus wird hier auch schon an die mit den Items vorgegebene inhaltliche Dimensionierung bzw. Einteilung von Variablen und Variablenbereichen durch den Forscher gedacht. Zum Verständnis von Offenheit vs. Geschlossenheit vgl. vor allem KOHLI, 1978.

Eine Präzisierung ergibt sich im Verlauf dieses Kapitels (4). Erörtert wird z.B., daß auch völlig offene, narrative Verfahren eine Standardisierung im Sinne von Objektivität implizieren können, ohne daß diese vom Forscher reflektiert wird und obwohl eine Vorstrukturierung gerade vermieden werden soll.

<sup>2</sup> Und dies keineswegs nur von Autoren, die sich selbst nachdrücklich vor allem auf das interpretative Paradigma beziehen; vgl. z.B. LISCH und KRIZ, 1978, 29 ff.

eigentlich immer schon vor der Erhebung begonnen<sup>1</sup>; und es ist nach der fremden Strukturierungsvorgabe nicht mehr überprüfbar, inwieweit der Untersuchte selbst andere kategoriale Schemata bevorzugt als der Forscher (oder den vorgegebenen Kategorien eine ganz andere Bedeutung beimißt, was erst sichtbar würde, wenn man ihn in offener Fragestellung darum bäte, sein Verständnis der betreffenden Kategorien anhand des von ihm hergestellten Kontextbezuges zu erläutern).

Auf der anderen Seite impliziert dieser Einwand bereits eine Forschungsalternative, die ebenso anfechtbar erscheint. Als Annahme wird nämlich nahegelegt, daß es für alle Untersuchten die gleichermaßen offene, zwanglose, von allen artifiziellen Arrangements gereinigte Erhebungssituation gibt. In ihr sollen nun nicht mehr atomistisch Daten vom Forscher erzeugt, sondern komplexe Muster der Realität des Untersuchten in quasi reinem Zustand erhoben werden. An dieses noch "unverfälschte" Material kann dann der Forscher in der Auswertung mehr oder minder wissenschaftliche Interpretationen herantragen<sup>2</sup>. Nicht allein die Überprüfung, sondern auch die Generierung von Hypothesen gilt bei diesem Vorgehen als zentraler Schritt des Forschungsprozesses.

Die unterstellte Möglichkeit einer Unabhängigkeit von Erhebung und Auswertung mag zumindest annäherungsweise da realisierbar sein, wo es um beobachtbare Interaktionen geht und wo z.B. der Beobachter realer Handlungssequenzen zunächst durch Video-

---

<sup>1</sup> Eine mangelnde Reflexion dieser Verschränkung von Erhebung und Auswertung geht oft mit besonders sorgfältigen Bemühungen einher, eine Trennung zwischen beiden Untersuchungsschritten auf ganz anderen Ebenen zu gewährleisten - etwa bei der Trennung zwischen Interviewer bzw. Testleiter und Auswerter.

<sup>2</sup> Vgl. z.B. den Versuch bei OEVERMANN u.a., 1979, sich auch nicht durch wissenschaftliche Vorurteile von vornherein bei der Interpretation von Interaktionssequenzen einengen zu lassen.

Aufzeichnungen ersetzt werden kann<sup>1</sup>. Dort, wo man in der Sozialisationsforschung allerdings weiterhin auf die Befragung einzelner Personen angewiesen ist, um zu erforschen, was in ihnen vorgeht, wie sie sich und ihre Welt erfahren, läßt sich als Gegenstereotyp zur völligen Vorstrukturierung das der völligen Offenheit der Erhebung und damit die Trennung von Erhebung und Auswertung nicht realisieren. Denn bereits angesichts des bekannten Kommunikationsaxioms von der Unmöglichkeit, nicht zu kommunizieren<sup>2</sup> - und d.h. in der Erhebung, daß der Untersucher immer in irgendeiner Weise strukturiert und an der kommunikativen Erzeugung der Daten beteiligt ist - wird es problematisch, wenn man in der Erhebung den Interviewer programmatisch zum "Nicht-Forscher" erklärt, um dann die Auswertung als das eigentliche Terrain des Forschers zu betrachten.

Diese problematische Position, gekoppelt mit einer besonders schroffen Abgrenzung gegenüber standardisierten Verfahren, findet man in der Forschungspraxis durchaus. Sie fällt aber hinter einen bereits erreichten Stand der wissenschaftstheoretischen und methodologischen Reflexion zurück, der gerade von Befürwortern einer interpretativen Sozialforschung vertreten wird. Neben dem "Prinzip der Offenheit" ist dort das ebenso zentrale "Prinzip der Kommunikation"<sup>3</sup> wieder ins Bewußtsein gerückt worden. Der Untersucher wird nachdrücklich aufgefordert, die Art der immer vorhandenen kommunikativen Beziehung zum Untersuchten zu reflektieren. Gleichgültig, ob man nun stärker den Beziehungs- oder ob man den Inhaltsaspekt kommunikativen Handelns herausarbeitet:

---

<sup>1</sup> Nicht nur bei der Beobachtung einzelner Personen, sondern gerade dann, wenn sich das Interesse von der intrapersonalen Entwicklung (z.B. der Kinder) auf interpersonelle Systeme (z.B. der gesamten Familie) verschiebt (vgl. KREPPNER, 1975), liegt die Verwendung von Video-Aufzeichnungen nahe. Natürlich gibt es auch hier eine Fülle selektiver Prozesse, bei denen zumindest vorwissenschaftliche Vorstellungen und Hypothesen des Forschers noch vor der wissenschaftlichen Hypothesengenerierung eine Rolle spielen, angefangen von der groben Bestimmung des Gegenstandes über die Auswahl von Beobachtungszeiten bis hin zur Kameraführung usw..

<sup>2</sup> WATZLAWICK, BEAVIN und JACKSON, 1969.

<sup>3</sup> Vgl. KOHLI, 1978. Bei HOFFMANN-RIEM, 1980, fällt auf, daß diese Postulate als gleichgewichtig nebeneinander gestellt werden, ohne daß ihr Verhältnis zueinander hinreichend diskutiert wird.

beide Aspekte sind ohne kategoriale Raster ex ante und ohne Hypothesenbildung wenn nicht von vornherein, dann spätestens im Prozeß der Erhebung undenkbar. Man kann also eigentlich nicht den scharfen Kontrast zu einer neopositivistischen Methodologie bemühen, ohne zugleich hinreichend deutlich zu machen, daß man damit ein grundsätzliches Dilemma beschreibt; welches auch innerhalb des interpretativ-paradigmatischen Rahmens als unvermeidliche Kollision zentraler Postulate zu thematisieren ist.

In der Literatur ist das Dilemma innerhalb der Erhebungssituation klar beschrieben worden<sup>1</sup>. Der Interviewer wird dazu angehalten, die Gesprächssituation offen und "natürlich" zu gestalten und zugleich steuert er als Frager nach wie vor das Gespräch. Es handelt sich um einen ähnlichen Rollenkonflikt wie in der Therapiesituation, die der Therapeut "nondirektiv" gestalten möchte und gleichwohl in seinem Sinne strukturiert. Auffallend ist jedoch, wie selten das Postulat der Offenheit konsequent im Sinne von Empathie für den Befragten diskutiert wird. Das Problem steckt in der oftmals vagen Kennzeichnung der geforderten "natürlichen" oder "alltäglichen" Gesprächssituation. Es liegt nämlich nahe, daß hier unter der Hand wieder eine Standardisierung eingeführt wird. Diese ist nunmehr bloß schwerer erkennbar als dann, wenn es um die offensichtliche Konstanthaltung aller Erhebungsbedingungen, von der exakten Instruktion bis hin zur Vorgabe jeder einzelnen Antwortalternative geht. Auch die "objektiv" von Interview zu Interview gleichbleibende Offenheit der Situation, in die aus der Sicht des Interviewers gleich wenig an Strukturierung eingebracht wird, kann in der subjektiven Rezeption der Befragten höchst unterschiedlich offen oder restriktiv erscheinen. Ein Ausweg aus dieser Schwierigkeit kann vorerst nur angedeutet werden, wobei nochmals auf die Analogie zur therapeutischen Situation mit ähnlichen terminologischen Schwierigkeiten verwiesen wird:

---

<sup>1</sup> Vor allem bei HOPF, 1978.

Man kann "nondirektiv" direktiv<sup>1</sup> bzw. "offen" gegenüber dem Befragten sein, indem man strukturiert; d.h. ein Interviewer kann Empathie für den Befragten entwickeln, der eine unstrukturierte Situation nicht als für sich offen empfindet, sondern der gewohnt ist, sich nur auf Vorgaben hin zu "öffnen"<sup>2</sup>.

Der wesentliche Ansatzpunkt für die folgenden Überlegungen liegt aber vor allem in folgendem Mangel: Wenn sich die neueren Diskussionsbeiträge<sup>3</sup> nur mit der Erhebungssituation befassen (oder sich dort, wo die Erhebung gar nicht derart problematisch erscheint, sofort der Auswertung zuwenden)<sup>4</sup>, wird das Dilemma innerhalb der Erhebungssituation nicht recht als eines erkannt, das im Verhältnis von Erhebung und Auswertung und damit im Verhältnis von methodologischer Strategie und theoretischen Vorüberlegungen liegt<sup>5</sup>. Welche Folgen es haben kann, wenn man das Offenheitspostulat als Forderung nach absoluter Unvoreingenommenheit durch theoretische Kategorien versteht, wird am ehesten in der Forschungspraxis deutlich: nämlich dann, wenn man erhobene Interviewsequenzen gar nicht auswerten kann bzw. feststellt, daß unter bestimmten, theoretisch interessanten Aspekten, für deren Triftigkeit es u.U. sogar in anderen

---

<sup>1</sup> Wohl nicht zuletzt aufgrund dieser terminologischen Schwierigkeiten wird die auf ROGERS zurückgehende Tradition therapeutischer Methoden seit geraumer Zeit immer seltener als "nondirektiv" und immer häufiger als "klientenzentriert" bezeichnet; vgl. z.B. BOMMERT, 1979.

<sup>2</sup> Sicherlich gibt es solche Befragten nicht nur in einer bestimmten Subkultur; vgl. z.B. BAHRDT's Überlegungen, 1975, zur Erzählung von Lebensgeschichten gerade bei Arbeitern. Ob man jedoch ohne weitere Problematisierung von einer generellen narrativen "Kompetenz" sprechen sollte, erscheint mir fraglich (vgl. z.B. HOFFMANN-RIEM, 1980, S. 359, die sich dabei auf SCHÜTZE bezieht). Zumindest darf man hier auch und gerade für narrative Interviews interindividuell beträchtliche Unterschiede auf der Ebene von "Performanzen" annehmen, wie sie z.B. zu Beginn therapeutischer Kontakte besonders deutlich in Erscheinung treten.

<sup>3</sup> Vgl. z.B. HOPF, 1978; SCHÜTZE, 1978<sup>2</sup>; HOFFMANN-RIEM, 1980.

<sup>4</sup> Vgl. z.B. OEVERMANN u.a., 1976; 1979.

<sup>5</sup> Das wird auch nicht in dem ansonsten sehr erhellenden Beitrag von KÖCKEIS-STANGL, 1980, sondern nur in der neuesten Arbeit von WITZEL, 1982, deutlich.

Interviewstellen Anhaltspunkte geben mag, unbedingt und gezielt hätte nachgefragt werden müssen. (In Publikationen wird vermutlich von den Mengen schwer auswertbaren, offen erhobenen Materials ebenso selten berichtet wie von den Mengen kaum interpretierbaren, in üblicher Weise standardisiert erhobenen Datenmaterials. Wenn man also Beispiele für die Realisierung der zuvor genannten methodologischen Extrema bzw. auch für das "qualitative" Stereotyp einer allzu strikten Trennung von Erhebung und Auswertung anführen möchte, ist man auf eigene Erfahrungen bzw. interne Kenntnisse über Projekte von Kollegen angewiesen)<sup>1</sup>.

Im folgenden sollen nun unterschiedlich offene Strategien der Erhebung sowie darauf bezogene Auswertungsstrategien aus unseren theoretischen Vorüberlegungen entwickelt werden. Der damit umrissene methodologische und methodische Rahmen scheint über unser eigenes Forschungsprojekt hinaus für weite Bereiche der Sozialisationsforschung verallgemeinerbar zu sein.

Zuerst (4.2) werden für den Leser, der nicht mit unseren theoretischen Vorarbeiten vertraut ist, noch einmal die hier wesentlichen Überlegungen<sup>2</sup> in aller Kürze skizziert: Grundvorstellungen über die Beziehung von Persönlichkeit und Umwelt,

---

<sup>1</sup> Ansatzweise kann man das Problem bei HEINZE und KLUSEMANN, 1978, bzw. in dem von ihnen initiierten Vorgehen aufdecken: hier wurde das Experiment unternommen, verschiedenen Wissenschaftlern einen narrativen Interviewtext vorzulegen, an dessen Erzeugung sie nicht beteiligt waren. So interessant nun die Auswertungen z.B. bei BAACKE, 1978, oder bei WELLEN-DORF, 1978, sein mögen, so bleibt doch die hier erwähnte und auch für das narrative Interview generell zentrale Problematik der Trennung von Erhebung und Auswertung undiskutiert. Unter spezifischen theoretischen Aspekten wird man u.U. nur wenig mit dem vorgelegten Interviewprotokoll anfangen können bzw. mit dem Interviewer sehr unzufrieden sein.

<sup>2</sup> Vgl. LEMPERT, HOFF, LAPPE, 1980<sup>2</sup>; HOFF, 1981; 1982 (b).

wie sie in wissenschaftlichen Theorien zur Sozialisation als Paradigmen auszumachen sind, lassen sich auch im Alltag, gewissermaßen als naive Paradigmen, wiederfinden. Diese paradigmatischen Orientierungen werden nicht nur a priori vom Wissenschaftler, sondern auch vom Untersuchten in den Untersuchungsprozeß eingebracht und bestimmen diesen Prozeß von der Wahl des Gegenstandes bis hin zu dessen Feinstrukturierung.

Dann (4.3) bilden die jeweils unterschiedlichen Vorstellungen beim Wissenschaftler den Ausgangspunkt. Zunächst können nun die eben erwähnten methodologischen Stereotype mit ihren Vorurteilen und in ihrer Problematik noch einmal präziser dargestellt werden (4.3.1; 4.3.2): Sie scheinen vor allem dann angemessen zu sein, wenn die paradigmatischen Orientierungen von Forscher und Untersuchtem einander entsprechen. Wählt der Forscher aufgrund seiner Vorannahmen vollständig standardisierte Erhebungsinstrumente, so kommt er damit den Untersuchten mit stärker deterministischen Grundvorstellungen entgegen und verfehlt aber wahrscheinlich solche, deren Relevanzsysteme eher als interaktionistisch-dialektisch bezeichnet werden können. Wählt er demgegenüber völlig offene Verfahren, wird er umgekehrt vielleicht manchen dieser Untersuchten mit interaktionistischen Relevanzsystemen gerecht. Er verfehlt aber u.U. solche Personen, die nicht zum "Erzählen" neigen oder die (nunmehr vielleicht aufgrund deterministischer Relevanzsysteme) keine Notwendigkeit darin sehen, bestimmte Details von sich aus zu berichten.

Daran anschließend (4.3.3) wird nun der Hauptgedanke zur Bewältigung des Dilemmas vorgestellt: der Forscher weiß natürlich weder im voraus, welche Relevanzstrukturen den Untersuchten leiten, noch könnte er - selbst wenn er dies wüßte - daraufhin im Detail dessen Wahrnehmungen, Urteile, Bewertungen und Handlungen vorhersagen. Er kann jedoch zumindest von vornherein logisch vorstellbare und im Extrem unterscheidbare Grundmuster von Relevanzsystemen beim Untersuchten in Rechnung stellen, um dann in der Erhebungssituation das Ausmaß an Offenheit mit dem

Verhalten (und mit dem dahinter vermuteten Relevanzsystem) des Befragten abzustimmen. Im "befragtenzentrierten" Interview wird er also erst grundsätzlich offen und dann individuell unterschiedlich stark spezifizierend vorgehen. Das eröffnet dann auch die Möglichkeit unterschiedlicher, einander u.U. ergänzender Auswertungsstrategien.

#### 4.2 Von den Paradigmen zur Feinstrukturierung im Forschungsprozeß

##### 4.2.1 Wissenschaftliche und naive Paradigmen

Es geht uns nicht um die bekannte, kontrastierende Darstellung des "interpretativen" und des "normativen" Paradigmas<sup>1</sup>. Denn mit einer derartigen Gegenüberstellung werden häufig von vornherein stärker methodologische Grundpositionen assoziiert. Paradigmen sollen hier im Sinne von theorieimmanenten Menschenbildern bzw. von grundlegenden Denkfiguren der Beziehung zwischen Individuum und Umwelt verstanden werden. Erst daran anschließend soll ihr Zusammenhang mit Forschungsmethoden dargestellt werden. Aber auch dann, wenn man bei der üblichen Gegenüberstellung zuerst mit den (soziologischen) Theorietraditionen beginnt, lassen sich in einem weiteren Schritt die methodologischen Konsequenzen nicht gleichermaßen eindeutig bestimmen. Zwar impliziert z.B. der Symbolische Interaktionismus eine "interpretative" Methodologie; aus "normativen" Konzeptionen folgen dagegen nicht ebenso schlüssig ganz bestimmte, konträre Untersuchungsmethoden<sup>2</sup>.

Im übrigen bleiben bei einer solchen Gegenüberstellung psychologische Theorietraditionen unberücksichtigt, deren Implikationen für standardisierte Erhebungsverfahren und für die rein methodologische Theoriebildung (nämlich in der klassischen Testtheorie) besonders offensichtlich sind. Das hinter diesen Traditionen stehende Paradigma bietet sich außerdem als Ausgangspunkt an,

---

<sup>1</sup> Bei der dann üblicherweise auf WILSON, 1973, verwiesen wird.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu die Hinweise bei HOFFMANN-RIEM, 1980, S. 340.

weil die Übereinstimmung zwischen wissenschaftlichen und alltäglichen Vorstellungen hier besonders deutlich erscheint:

"Personalistisch" wird eine Grundvorstellung genannt<sup>1</sup>, bei der individuelles Verhalten oder Handeln (als Einwirken der Person auf ihre Umwelt) kausal auf psychische Entitäten zurückgeführt wird - sei es nun, daß man mit dem Verweis auf Anlagen oder Triebe eine nativistische Erklärung anbietet, oder sei es, daß ein rein deskriptives Interesse betont wird und von Eigenschaften die Rede ist, deren Genese theoretisch nicht thematisiert wird. Mit der Annahme der Kausalität verbindet sich die der Konsistenz. Innere Faktoren gelten als zeitlich stabile Vorläufer des zeitlich ebenso gleichbleibenden Verhaltens. Von besonderer Relevanz für die Sozialisationsforschung ist als wissenschaftliches Paradigma eine verwandte Grundvorstellung, die in der Entwicklungspsychologie "organismisch" genannt wird<sup>2</sup>. Hier bleibt zwar das Kausalitätspostulat im Kern erhalten. Es verbindet sich jedoch nicht mehr mit statischen, sondern mit dynamischen Vorstellungen einer universellen Abfolge von Entwicklungsphasen oder von Stufen psychischer Kompetenzen.

Diese äußerst knappe Kennzeichnung geht natürlich an den Feinheiten der entfalteten Theorien vorbei. Sie führt jedoch unmittelbar zu dem entsprechenden naiven Paradigma, zu dem Glauben an die determinierende Kraft innerer Faktoren<sup>3</sup>. Daß

---

<sup>1</sup> Innerhalb der Persönlichkeitspsychologie; vgl. ENDLER und MAGNUSSON, 1976; MAGNUSSON und ENDLER, 1977.

<sup>2</sup> REESE und OVERTON, 1970.

<sup>3</sup> Nicht als "naives Paradigma", wohl aber als differentiell-psychologische Dimension bzw. Merkmalsausprägung des "Locus of Control" (ROTTER, 1966) ist diese Orientierung als "internale Kontrollüberzeugung" in der Persönlichkeitspsychologie wohl bekannt. Ironischerweise wird diese personalistische Orientierung selbst wiederum z.T. extrem personalistisch konzipiert und erfaßt, nämlich als zeitlich stabile Persönlichkeitseigenschaft mit Hilfe einer ständig wachsenden Fülle standardisierter, psychodiagnostischer Instrumente; vgl. den letzten Überblick bei PETERSON, 1980.

eigenes oder menschliches Handeln allgemein<sup>1</sup> in einzelnen Situationen mit inneren Fähigkeiten (oder mit deren Mangel), mit Talenten oder mit Begabungen erklärt oder auf unabänderliche, vorübergehende Entwicklungsphasen (z.B. des "Trotzalters" oder der Pubertät) zurückgeführt wird, kommt im Alltag immer wieder vor. Es erscheint weiterhin sehr plausibel, daß es sich um einen für manche Personen charakteristischen Kerngedanken handelt, der systematisch die Relevanzen in Wahrnehmungen, Urteilen, Bewertungen und Handlungen strukturiert. Insofern kann von der Annahme eines personalistischen "Relevanzsystems" bei manchen Personen ausgegangen werden, das sie als Untersuchte dann auch in die Untersuchungssituation einbringen.

"Situationistisch" wird eine Grundvorstellung genannt, bei der Verhalten nicht als Manifestation innerer Entitäten, sondern als Reaktion auf situative Reize begriffen wird. Sofern die Situation als äußerliche (unabhängig von einem handelnden Individuum in ihr) gedacht wird, postuliert man eine der personalistischen genau entgegengesetzte kausale Beziehung: Äußere, Situations- bzw. Umweltfaktoren verursachen Verhalten und wirken darüber auf die Person ein. Das Ausmaß an Konsistenz von Verhalten (oder an "innerer" Konsistenz) entspricht dem der externen Faktoren. Wenn man wiederum stärker den dynamischen Aspekt menschlicher Entwicklung betont, so bietet sich für die paradigmatische Kennzeichnung die Metapher der Maschine im Gegensatz zu der des biologischen Organismus an. Man kann diese Grundvorstellung also auch "mechanistisch-reaktiv" nennen.

---

<sup>1</sup> Für eine Weiterentwicklung der hier vorgeschlagenen Konzeption von "naiven" Paradigmen oder alltäglichen Relevanzsystemen ist vermutlich die Unterscheidung von "personal control" und "control ideology" (GURIN u.a., 1969) zentral bzw. wäre künftig genauer darauf zu achten, inwieweit Personen eigene Fähigkeiten für eigenes Handeln als Ursache benennen, inwieweit sie innere Ursachen bei Menschen schlechthin für maßgeblich halten, wie sie die Meinung anderer Menschen darüber (was "man" glaubt) einschätzen und wie sie schließlich all diese Komponenten in Beziehung zueinander sehen.

Wieder scheint die Übereinstimmung mit Alltagsvorstellungen auf der Hand zu liegen: Gemeint ist nun die Überzeugung, daß äußere Einflußfaktoren: andere Personen, Gruppen, Institutionen, Systemzwänge, aber auch stabile Eigenschaften der gegenständlichen Umwelt das eigene Verhalten und die eigene Person (oder: Verhalten und Menschen schlechthin) ganz oder fast vollständig determinieren. Falls es sich um einen Grundgedanken handelt, der für das Relevanzsystem mancher Personen charakteristisch ist, kann man wieder davon ausgehen, daß er auch in Untersuchungssituationen eingebracht wird.

Die beiden scheinbar so konträren Extrempositionen sind innerhalb des Paradigmas aufgehoben, das "interaktionistisch" genannt wird. Von "Interaktion" wird im Sinne eines Austausches, einer Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt gesprochen<sup>1</sup>. Beide Seiten, die "innere" und die "äußere", sind über diese Wechselbeziehung im Handeln oder in der Tätigkeit miteinander verschränkt. Sie sind somit aktiv und reaktiv zugleich. In der Entwicklungspsychologie wird diese Denkfigur seit einiger Zeit

---

<sup>1</sup> Es handelt sich also um eine gegenüber der globalsten Definition (im Sinne von Beziehung allgemein) eingeschränkte Begriffsbestimmung von Interaktion im Sinne einer reziproken Beziehung. Zugleich wird eine Abgrenzung gegenüber varianzanalytischen Studien vorgenommen, in denen zwar Wechselwirkungen von Person- und Umweltfaktoren in ihrer Auswirkung auf "Verhalten" besonders beachtet werden, die jedoch in gewisser Hinsicht nur als Verfeinerung einer additiv deterministischen Sichtweise gelten können. Denn nicht das Handeln selbst wird (wie in stärker soziologischen Theorien) als dieser Prozeß der Interaktion begriffen (vgl. dazu auch OLWEUS, 1976). Während "Interaktionismus" in der Soziologie zur Kennzeichnung einer ganzen Theorietradition geläufig ist, wird dieses Etikett in der Psychologie erst aufgrund neuerer Diskussionen populär, wenngleich auch hier immer schon derartige Positionen vertreten wurden, vgl. dazu den Überblick bei EKEHAMMAR, 1974. Eine Begriffsbestimmung und einen Einblick in psychologische Traditionen gibt zuletzt LANTERMANN, 1980, der auf einschlägige soziologische Konzepte aber z.T. nur über Sekundärliteratur verweist. Klassiker jenseits der eigenen Disziplin (z.B. G.H. MEAD) werden überhaupt häufig ignoriert, oder man wirft ihnen sofort mangelnde Operationalisierbarkeit ihrer zentralen Begriffe vor. Dieser Vorwurf offenbart, daß paradigmatische Unterschiede zwischen den kritisierten Begriffen und der eigenen methodologischen Position unreflektiert bleiben.

programmatisch als "dialektisch"<sup>1</sup> bezeichnet, wobei auch langfristig, d.h. in biographischer Perspektive die innerpsychische Dynamik als Ursache und Folge der permanenten Dynamik des Austausches von "Innerem" und "Äußerem" gesehen wird.

Im Alltag mag nun zunächst ein solches Paradigma des Zusammenspiels äußerer und innerer Faktoren schwerer als "Grund"-Vorstellung sichtbar werden. Denn es wird in einzelnen Situationen kaum von den zuvor genannten Paradigmen unterscheidbar sein; z.B. dann, wenn tatsächlich existierende äußere Zwänge ganz realistisch eingeschätzt werden. Diese Grundvorstellung müßte jedoch auf längere Sicht erkennbar sein, wenn die Intensität äußerer Einflüsse variiert und eigene Einflußmöglichkeiten entsprechend unterschiedlich darauf bezogen werden. Im Vorgriff auf die Darstellung der Problematik einer völlig vorstrukturierten Erhebung (z.B. von Einstellungen oder Persönlichkeitsmerkmalen)<sup>2</sup> sei schon hier gesagt, daß Personen mit "interaktionistisch-dialektischer" Orientierung dabei an ihren kritischen Einwänden zu erkennen sind - soweit man ihnen dazu Gelegenheit gibt. Sie würden nämlich vermutlich gegen Fragen nach ihrem generellen Verhalten oder nach ihren vom Kontext losgelösten Persönlichkeitseigenschaften einwenden, daß eine Antwort eigentlich gar nicht möglich sei (und schon gar nicht in den vorgegebenen Antwortkategorien), daß es dabei vielmehr ganz auf die Situation bzw. auf die äußeren Umstände ankomme.

Es soll nun noch darauf hingewiesen werden, daß angesichts des interaktionistischen Paradigmas die Gegensätzlichkeit von personalistischer und situationistischer Position in den Hintergrund tritt. Gegenüber der Interaktion von Person und Umwelt, von "Innerem" und "Äußerem", tritt die Trennung zwischen beiden Seiten als tieferliegende Gemeinsamkeit der anderen Denkfiguren

---

<sup>1</sup> Vor allem in den Schriften RIEGELS, z.B. 1975 (a, b).

<sup>2</sup> Nur hier gilt die Kritik. Es wäre völlig unsinnig, gegen Standardisierung ganz allgemein zu polemisieren; es gibt z.B. extrem "standardisierte" Life-Situationen, wo die Prognose individuellen Verhaltens anhand standardisierter Untersuchungsinstrumente gerechtfertigt sein mag.

hervor; und erst eine allzu strikte Trennung begünstigt die Vorstellung einer gleichermaßen einseitigen und vollständigen Determination. Deshalb wird im folgenden auch globaler von "deterministischen" Paradigmen gesprochen. Abgesehen davon, daß in der Wissenschaft (und von manchen Wissenschaftlern) die beiden deterministischen Positionen zugleich vertreten werden, erscheint eine Kontamination auch im Alltag nicht unwahrscheinlich. Denkbar ist, daß Determinismus unabhängig von der Determinationsrichtung als Charakteristikum individueller Relevanzsysteme in Erscheinung tritt; z.B. derart, daß Personen konsequent "personalistisch" ihr erfolgreiches eigenes Handeln (oder fremde Mißerfolge) auf innere Faktoren zurückführen; daß sie jedoch zugleich ebenso konsequent "situationistisch" äußere Umstände für eigene Mißerfolge (oder fremde Erfolge) verantwortlich machen.

Eine Grundvorstellung, die man als "fatalistisch" bezeichnen könnte, wird zum Schluß erwähnt, weil sie wohl nur im Alltag vorkommt - und vermutlich wiederum nur dort, wo der Alltag noch wenig wissenschaftlich durchdrungen ist. Es handelt sich gewissermaßen um ein vor- oder antiwissenschaftliches Paradigma: Ereignisse und Verhalten werden zwar ebenfalls als völlig determiniert, jedoch als unerklärlich und unberechenbar angesehen. Dabei erscheint es nebensächlich, ob entweder zunächst auf interne oder externe Faktoren verwiesen wird, die jedoch ihrerseits völlig unerklärlich bleiben, oder ob unmittelbar der Zufall bzw. das Schicksal "verantwortlich" gemacht wird. Für Untersuchungen in anderen Kulturen wäre es unumgänglich, eine solche "Grund"-Vorstellung als Schlüssel zum Relevanzsystem der Untersuchten zu bedenken. Aber auch innerhalb unseres Kulturkreises sollte in der Sozialisationsforschung eine solche Vorstellung in Rechnung gestellt werden - zumindest als Restkategorie, auf die Personen zwar selten durchgängig, jedoch u.U. zur Erklärung vereinzelter Situationen zurückgreifen.

#### 4.2.2 Ebenen der Ausformulierung von Forschungsinhalten beim Forscher und beim Untersuchten

Bevor die inhaltliche Differenzierung der Paradigmen als Ausgangspunkt für die Darstellung von Forschungsstrategien gewählt wird, soll zuerst systematisch zwischen Ebenen des Forschungsprozesses unterschieden werden. Einmal kann man solche Ebenen grob danach differenzieren, wie stark der Forschungsgegenstand strukturiert wird. Außerdem erscheint es erforderlich, diese Ebenen getrennt für den Forscher und für den Untersuchten einzuführen.

Als erste Ebene, auf der bereits eine grobe Festlegung des Forschungsgegenstandes - sei es beim Forscher, sei es als Antizipation beim Untersuchten - erfolgt, ist die der naiven Paradigmen. Die knappe Heuristik dieser naiven Grundvorstellungen war bislang nur mit Hinweisen auf deren plausibles Auftreten beim Untersuchten und in der Erhebungssituation verknüpft worden. Es wäre aber ein allzu einfaches und klischeehaftes Verständnis von Forschung, wollte man dem Forscher nur wissenschaftlich ausformulierte und dem Untersuchten nur "naive" Paradigmen als Grundvorstellungen unterstellen und dies noch mit einer Wertung verbinden. Daß hier "wissenschaftlich" vs. "naiv" nicht im Sinne eines mehr oder weniger aufgeklärten, reflektierten Denkens gemeint ist<sup>1</sup>, dürfte dadurch deutlich geworden sein, daß gerade die Identität der Denkfiguren betont

---

<sup>1</sup> Wenn man - wie etwa LAUCKEN (1974, S. 24 ff.) - eine naive Verhaltenstheorie in ihrer "rahmentheoretischen Fassung" im Blick hat, wenn man sich also der naiven Theorie des Menschen im Alltag schlechthin zuwendet, mag es angehen, global und mit Verweis auf HUSSERL und SCHÜTZ eine naive "Denkhaltung" im Vergleich zu einer wissenschaftlichen als weniger reflexiv, d.h. dem "eigenen Wissen und dessen aktuellen Gebrauch gegenüber" als unkritisch zu charakterisieren (ebda. 20). Dies erscheint jedoch problematisch, wenn man sich interindividuellen Unterschieden in den naiven Vorstellungsinhalten (den Individualtheorien, um in LAUCKENS Terminologie zu bleiben) ebenso zuwendet wie den Unterschieden zwischen wissenschaftlichen Theorien bzw. Paradigmen und innerhalb beider Ebenen dieselben Kriterien - das hieße auch: das der Selbstreflexivität - zur Unterscheidung anwendet.

wurde. Wertungen verbinden sich hier zwar mit den unterschiedlichen Inhalten von Paradigmen, nicht jedoch mit ihrer Erscheinungsform bzw. damit, daß sie in theoretischer Terminologie oder alltagssprachlich ausformuliert werden.

Wenn man nun systematisch für den Forscher ebenso wie für den Untersuchten von einer Ebene naiver Vorstellungen ausgeht, so kalkuliert man nicht nur als allein selbstverständlich ein, daß es eine Übereinstimmung oder fließende Übergänge zwischen alltäglichen Vorstellungen des Forschers und den von ihm präferierten Theorien gibt. Denkbar ist durchaus, daß Diskrepanzen zwischen seinem alltagssprachlich formulierten Menschenbild und dem Paradigma vorkommen, welches der von ihm bevorzugten Theorie zugrunde liegt. Möglicherweise findet sich bereits hier die Wurzel für weitere, spätere Brüche: z.B. zwischen gleichzeitig herangezogenen Theorien; oder zwischen theoretischen Konstrukten und der Operationalisierung<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu HOFF, 1982 a. U.U. wird bereits auf der alltagssprachlichen Ebene die Forderung vorgebracht, Umwelt unter dem Aspekt der Entfaltung subjektiver Potentiale zu betrachten. Oder es ist programmatisch von der menschlichen Plastizität die Rede. Auf der Ebene der Operationalisierung wird dann aber eine solche dynamische Betrachtungsweise unterlaufen, indem man z.B. auf Instrumente zur Bestimmung statischer, d.h. kontextfreier oder allzu übergreifender Eigenschaften bzw. Attitüden zurückgreift, die auf der Basis deterministischer Annahmen konstruiert worden sind. In vielen Fällen wird man von einem nichtbewußten Vorgang sprechen können. Der Forscher reflektiert nicht, in welchem Maße seine Forschungsinstrumente und -methoden bereits theoretische Annahmen implizieren. Deterministische Vorstellungen setzen sich also quasi hinter seinem Rücken durch. Sicher gibt es auch aufgeklärte Varianten: Der Forscher wird sich etwa so legitimieren, daß er sein Vorgehen als besonders harten Test für seine ursprünglichen Annahmen darstellt. Wenn man z.B. mit Instrumenten und Methoden, die eigentlich ein statisches Konzept von Persönlichkeit beinhalten, dennoch dynamische Vorstellungen stützen kann, so ist dieser Nachweis anscheinend um so überzeugender für Vertreter entgegengesetzter Vorstellungen.

Gerade in der interdisziplinären Sozialisationsforschung kommen auch folgende Fälle vor: Studien setzen in einem ersten Teil nicht alltagssprachlich, sondern auf der Ebene wissenschaftlicher Paradigmen ein, d.h. zuerst werden zentrale, theoretisch verfeinerte Konzepte z.B. aus der symbolisch-interaktionistischen Tradition eingeführt; im empirischen Teil werden dann jedoch unabhängig davon z.B. Attitüdenkonzepte operationalisiert.

Die zweite Ebene der theoretisch stärker ausformulierten, wissenschaftlichen Paradigmen sollte umgekehrt für den Untersuchten ebenso wie für den Forscher bedacht werden. In der Regel wird man zwar davon ausgehen können, daß es beim Untersuchten kaum bzw. selten zu einer wissenschaftlich exakten Ausformulierung naiver Vorstellungen kommt, und daß in einem solchen Ausnahmefall Übereinstimmung zwischen beiden Ebenen herrscht. Aber andererseits werden auch Brüche nicht von vornherein ausgeschlossen - nunmehr beim Untersuchten: nämlich z.B. solche zwischen alltagssprachlich und demgegenüber in wissenschaftlicher Terminologie formulierten Aussagen bzw. Aussagensystemen; oder solche zwischen der Ebene von Verhalten (z.B. dem nonverbalen oder dem Verhalten, das in Life-Situationen beobachtet wird) und der Ebene von Einstellungen (z.B. in verbalen Interviewäußerungen). Natürlich gibt es hier große Unterschiede von Subkultur zu Subkultur und von Lebensbereich zu Lebensbereich; man sollte jedoch die generelle Verwissenschaftlichung des Alltags in Rechnung stellen. Wenn von diesen Ebenen naiver und wissenschaftlicher Paradigmen eine dritte und vierte Ebene der Grob- und der Feinstrukturierung von Forschungsinhalten abgegrenzt wird, so geschieht dies wiederum für beide Interaktionspartner im Forschungsprozeß. Nur zwei weitere Ebenen werden analytisch unterschieden; eine präzisere Differenzierung wäre wohl möglich, erscheint aber für unsere Zwecke nicht erforderlich. Im übrigen dürften realiter die Übergänge zwischen den letzten Ebenen häufig ebenso fließend wie zwischen den ersten sein.

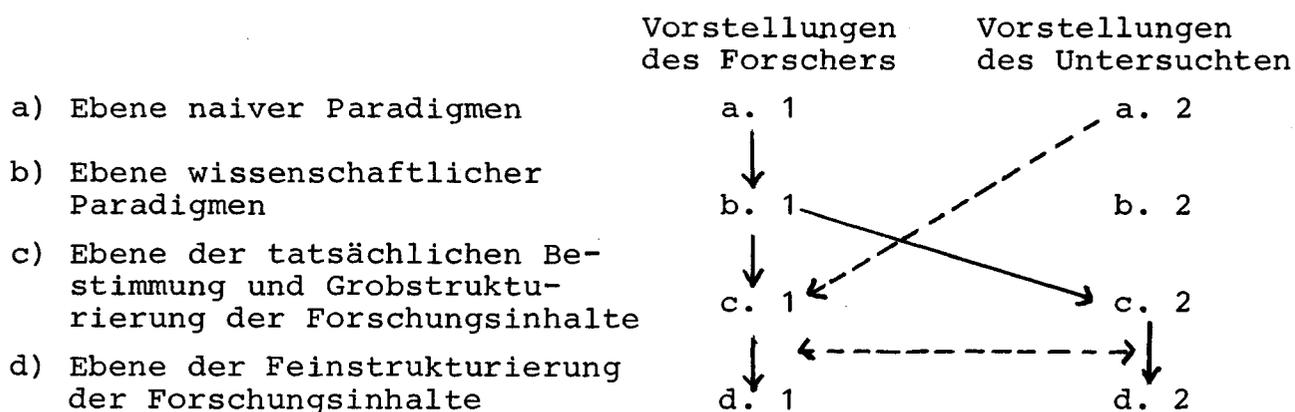
Mit Grobstrukturierung ist eine erste Dimensionierung gemeint, die vermutlich präziser für den Bereich vorgenommen wird, der vom paradigmatischen Hintergrund her als dominant gilt. D.h. entweder wird zunächst stärker der Bereich der Person untergliedert (z.B. nach Intelligenz- und Persönlichkeitsfaktoren, nach Dimensionen von Einstellungen oder nach Formen von "Bewußtsein"), oder der Bereich der Umwelt steht zunächst im Vordergrund (z.B. die Deskription des Arbeitsplatzes anhand der bekannten, in der Industriesoziologie unterschiedenen Dimensionen; regionale, räumliche Umweltbedingungen für Kinder usw.) oder aber die Dimensionierung wird vor allem auf den Bereich der

Person-Umwelt-Interaktion bezogen<sup>1</sup> (z.B. Arbeitserfahrungen; "Zufriedenheits"-Faktoren; Dimensionen beobachtbaren Verhaltens bzw. Handelns). Damit ergibt sich dann eine weitere wissenschaftliche oder alltags-"theoretische" Ausformulierung der Paradigmen, d.h. eine bereits etwas präzisere Formulierung von Kategorien und von Hypothesen über Zusammenhänge zwischen (und innerhalb von) Variablenbereichen.

Die Feinstrukturierung erstreckt sich dann auf die weitere Konkretisierung und damit auf die genauere Zuschreibung von Bedeutungen für jede einzelne dieser Dimensionen. Das geht bis hin zur exakten semantischen Formulierung einzelner Fragen (und bis hin zur Zusammenstellung der einzelnen Items zu Skalen oder zur Art vorgegebener Antwortalternativen in vollständig standardisierten Instrumenten).

#### 4.3 Unterschiedliche Strategien und Abläufe des Forschungsprozesses

Die genannten Ebenen werden zusammenfassend noch einmal in einer schematischen Übersicht angeführt, um daran anschließend ihre Relationen zueinander sowie mögliche Abläufe im Forschungsprozeß vorzustellen:



<sup>1</sup> Allerdings geschieht dies in vielen, für die Sozialisationsforschung relevanten Bereichen nicht explizit, sondern Interaktionsmessungen werden fälschlich als Messungen von Persönlichkeits- oder Umweltfaktoren ausgegeben. Besonders deutliche Beispiele finden sich in Studien zum Zusammenhang von Arbeit und "mental health" oder in der Literatur zur Arbeitszufriedenheit; vgl. z.B. die kritische Übersicht bei KASL, 1974.

Um zunächst die weitere Gliederung anhand dieser schematischen Übersicht zu skizzieren:

- Mit der Dominanz deterministischer Vorstellungen des Forschers (4.3.1) ist gemeint, daß der Forscher bewußt oder nichtbewußt deterministische Vorstellungen auch beim Untersuchten unterstellt. Der Forschungsprozeß verläuft u.U. konsequent von a. 1 über b. 1 und c. 1 bis d. 1.
- Mit der Dominanz interaktionistischer Vorstellungen (4.3.2) ist gemeint, daß der Forscher ebensolche Vorstellungen beim Untersuchten begünstigt oder zumindest ein bestimmtes Gesprächsverhalten bei allen Untersuchten unterstellt. Der Forschungsprozeß verläuft u.U. von a. 1 und b. 1 über c. 2 bis zu d. 2. Der Forscher überläßt dem Untersuchten also die Grob- und/oder die Feinstrukturierung völlig.
- Unterstellt der Forscher dagegen das eigene (interaktionistische) Paradigma und ein damit zumindest teilweise gekoppeltes Gesprächsverhalten nicht als selbstverständlich auch beim Untersuchten, so muß es zu Abstimmungsprozessen zwischen Forscher und Untersuchtem kommen (4.3.3), die der Forscher bewußt initiiert. Der Ablauf nach a. 1 und b. 1 ist spätestens auf Ebene c. 1 nur unter Einbezug von unterschiedlichen Vorstellungen auf a. 2 oder b. 2 und dann als Wechselbeziehung zwischen c. 1 und c. 2 sowie zwischen d. 1 und d. 2 denkbar.

In der schematischen Übersicht wird also angedeutet, daß die analytisch notwendige Trennung der Ebenen für den Forscher und für den Untersuchten nicht so zu verstehen ist, daß auch der Forschungsprozeß tatsächlich als intrapsychische und beiderseits getrennte Zunahme an Strukturierung verläuft. Wichtiger wird vielmehr die Beziehung zwischen beiden Interaktionspartnern und dabei besonders die Sichtweise, die der Forscher vom Untersuchten hat. Den Ausgangspunkt für den Forschungsprozeß bilden die Intentionen und Vorstellungen des Forschers<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Das gilt ebenfalls für extreme Varianten von action-research. Auch da, wo Forschung anscheinend ganz und gar von den Interessen der Betroffenen ausgeht, steht man wieder vor demselben Dilemma, das bereits mehrmals benannt wurde. D.h. man entkommt nicht dem Zirkel, daß wiederum vorab ein Menschenbild und damit mehr oder minder exakte Vorstellungen über die Betroffenen und ihre Interessen beim engagierten Aktionsforscher leitend werden.

#### 4.3.1 Die Dominanz deterministischer Vorstellungen des Forschers<sup>1</sup>

Hier ist auf den paradigmatischen Ebenen beim Forscher verkürzt von deterministischen Vorstellungen die Rede, ohne daß genauer auf eine personalistische oder situationistische Position und vor allem auf deren durchaus unterschiedliche methodologische Traditionen eingegangen werden kann. Sofern beide Positionen zugleich vertreten werden, müssen sie auch nicht unbedingt als konträre erscheinen. Denn den alltäglichen wie den wissenschaftlichen Vorstellungen des Forschers mag ein additiv deterministisches Muster zugrunde liegen: menschliches Verhalten erscheint selbstverständlich sowohl durch innere als auch durch äußere Faktoren bedingt. Man kann auch das eine Mal eine Variable als abhängige bzw. bedingte und ein anderes Mal dieselbe Variable als unabhängige bzw. bedingende betrachten (und formuliert damit bereits ein zentrales paradigmatisches und theoretisches Problem als methodisches). Gleichgültig, welche Faktoren nun als bedingend oder dominant gelten, bleibt das Paradigma des Determinismus unhinterfragt. Es wird nicht in Relation zu anderen denkbaren Paradigmen diskutiert; oder die spezifischere Theorie wird nicht auf ihre paradigmatische Basis hin analysiert und mit anderen Theorien verglichen.

Daraus resultiert eine relativ schnelle Abfolge der Forschungsschritte (im Schema von a. 1 - d. 1), d.h. man ist sehr schnell auf der Ebene der Feinstrukturierung angelangt.

Wenn der Forscher nicht nur von vornherein seine Gegenstände innerhalb eines Bereiches Persönlichkeit oder Umwelt bestimmt, sondern - wie in der Sozialisationsforschung - beide Bereiche verbindet, dominiert gleichwohl entweder die ausdifferenzierte Deskription von Person- oder von Umwelt-Eigenschaften, je nachdem, ob die Tendenz stärker in Richtung personalistischer oder situationistischer Vorstellungen geht.

---

<sup>1</sup> In diesem Abschnitt wird z.T. eine Kritik, die andernorts, z.B. bei KÖCKEIS-STANGL, 1980, sehr ausführlich entfaltet wurde, nur noch einmal anhand der hier eingeführten Differenzierungen und ganz knapp vorgetragen.

Darüber hinaus werden häufig Merkmale auf ganz unterschiedlichem Aggregationsniveau in Verbindung gebracht. Man verknüpft z.B. sehr differenziert, aber kontextunabhängig erfaßte Persönlichkeitsmerkmale, die als zeiträumlich stabil gelten, mit sehr situations- und bereichsspezifischen Umweltmerkmalen (z.B. des Arbeitsplatzes; und vernachlässigt hier u.U. langfristige Muster beruflicher Karrieren oder übergreifende institutionell-betriebliche Rahmenbedingungen). Oder man verknüpft Faktoren, die nur sehr vermittelt in der nahen bzw. individuellen Umwelt eine Rolle spielen (z.B. den generellen beruflichen Status eines Elternteils) mit konkreten Verhaltensmerkmalen (z.B. von Kindern).

Die Abfolge (a. 1 - d. 1) geht bis zur Datenerhebung, d.h. zumeist von der Theorieexplikation bis zur Operationalisierung in Form strikt standardisierter Instrumente. Die Daten, wie sie in der Erhebung "zutage" treten, werden als quasi unverfälschte "Realität" (plus Meßfehler) behandelt. Diese Erhebung wird getrennt gesehen von der dann erfolgenden (quantitativen) Auswertung und deren Interpretation. Negiert wird also, daß ein Prozeß der Interpretation und Selektion durch den Forscher schon mit dem Paradigma gesetzt ist und in der Erhebung durch die Vorformulierung jedes einzelnen Items und jeder Antwortkategorie (also noch vor der "eigentlichen" Auswertung und Interpretation) längst begonnen hat. Die Daten sind später in der Regel nur noch entsprechend schwer einer Analyse und Interpretation anhand von Kategorien anderer Theorien zugänglich.

Von einer Dominanz des Forschers wird deshalb gesprochen, weil die Abfolge (a. 1 - d. 1) unter Negierung der Ebenen von Relevanzstrukturen beim Untersuchten (a. 2 - d. 2) erfolgt. Werden dessen Vorstellungen dennoch und explizit berücksichtigt, so unterstellt der Forscher eine Identität - zumindest was seinen eigenen und den fremden Glauben an Determination (nicht unbedingt an deren Richtung) anbelangt. Diese Unterstellung wird vermutlich auch in etlichen Fällen zu Recht vorgenommen

(es ist nur a posteriori nicht mehr überprüfbar, in wie vielen Fällen): Wenn nämlich Personen z.B. selbst an relativ kontextunabhängige Erbanlagen, Eigenschaften oder Einstellungen und an deren determinierende Kraft für eigenes Handeln und eigenes Leben glauben, so sind die Fragen des Forschers bzw. des psychodiagnostischen Instrumentariums für sie ganz richtig gestellt; und auch in der Präferenz für eine von mehreren fest vorgegebenen Antwortalternativen bilden sich ihre Vorstellungen adäquat ab. Für Personen, die ihrerseits und im Gegensatz zum Forscher bzw. seinem Instrument nicht derart deterministisch, sondern interaktionistisch-dialektisch denken, sind dagegen die transsituativ formulierten Items vieler psychodiagnostischen Instrumente ebenso problematisch wie Instruktionen, mit denen auf z.T. unpassende oder allzu undifferenzierte Antwortalternativen gedrängt wird. Oder aber wir wissen nicht, welche der situativ konkreter formulierten<sup>1</sup> Items individuell valide sind und welche nicht; gleichwohl werden Gesamt-Scores gebildet, in die alle Items gleichermaßen eingehen.

#### 4.3.2 Die Dominanz interaktionistischer Vorstellungen des Forschers

Bei interaktionistischer Grundvorstellung des Forschers kann es zu einer Forschungsstrategie kommen, die gewissermaßen spiegelbildlich zu der eben dargestellten beschrieben werden kann: der Ablauf verlangsamt sich sehr. Denn der Forscher mag zwar theoretische Kenntnisse darüber haben, wie eine weitere Strukturierung (c.1 und/oder d.1) des paradigmatischen

---

<sup>1</sup> Das Problem der Situations- oder Bereichsspezifität wird immer häufiger bei der Entwicklung neuer Instrumente berücksichtigt. Eine Konkretisierung zumeist auf mittlerem Niveau bzw. ein stärkerer Situationsbezug ändert jedoch nichts an der Tatsache, daß nicht der Befragte die für ihn validen situativen Kontexte benennt, sondern daß die Kontexte vom Forscher bzw. im Instrument vorgegeben sind. Eine Bewältigung des Problems, einerseits anhand gleicher situativer Kontexte Personen vergleichen zu wollen und andererseits valide Angaben z.T. nur anhand individuell ganz spezifischer Kontexte erhalten zu können, wird in einer Kopplung gesehen, wie sie hier später vorgeschlagen wird (vgl. 4.3.3; 5.4).

Grundgedankens innerhalb bestimmter wissenschaftlicher Konzepte beschaffen ist; er versucht jedoch, diese Kenntnisse zurückzustellen und nur von ihrem paradigmatischen Kern (b. 1) auszugehen. Oder aber er beginnt überhaupt auf der alltags-sprachlichen Ebene (a. 1). Die weitere Strukturierung überläßt er dann dem Untersuchten in der Absicht, dessen Relevanzsystem so weit wie möglich zur Geltung zu bringen bzw. es so wenig wie möglich durch die eigenen kategorialen Raster einzuengen.

Das bereits eingangs genannte Stereotyp extremer Offenheit in der Erhebungssituation wird u.U. nur dadurch eingeschränkt, daß der Forscher ein Rahmenthema benennt. Danach rechnet er entweder mit einem Untersuchten, der den Ablauf selbständig und zielstrebig in Richtung auf eine zunehmende Strukturierung der Thematik gestaltet; oder er baut auf die Eigendynamik narrativer Interviews bzw. auf Zwänge<sup>1</sup>, die sich automatisch im Ablauf des Erzählens einstellen, und die auch zu Informationen führen können, welche von seiten des Befragten nicht bewußt intendiert waren. Im ersten Fall wird mit einer derart offen gehaltenen Erhebungssituation zugleich unterstellt, daß auch der Untersuchte diese Situation für sich in gleicher Weise als offen begreift und optimal zu nutzen versteht. Im zweiten Fall wird zumindest eine bei allen Befragten vorhandene, gleiche narrative Kompetenz unterstellt.

Die Formen von Grundvorstellungen implizieren nun aber zumindest bis zu einem gewissen Grade in unterschiedlicher Weise ihre eigene narrative Entfaltung: Glaubt ein Befragter z.B. an generelle, statische Eigenschaften (an die eigenen, an die anderer Personen, an solche der Umwelt, an die äußerer Mächte oder Institutionen usw.), so wäre es nur konsequent, wenn er es gar nicht für notwendig hielte, diese Vorstellungen anhand einzelner situativer Beispiele zu konkretisieren. Erwähnenswert wären allenfalls Ausnahmen von den Regeln einer relativ einfach geordneten Welt. Demgegenüber zwingt z.B. die Vorstellung vom dynamischen Zusammenspiel zwischen inneren und äußeren Faktoren

---

<sup>1</sup> Vgl. SCHÜTZE, 1978<sup>2</sup>.

den Befragten dazu, die Art und Weise dieser Interaktion vertiefend und mit situativen Beispielen anschaulich darzustellen<sup>1</sup>.

Nach unseren eigenen Interviewerfahrungen, über die weiter unten ausführlicher berichtet wird (vgl. Kapitel 6), gibt es jedenfalls beträchtliche Unterschiede in den narrativen "Kompetenzen"<sup>2</sup>; und diese Unterschiede sind offensichtlich kontaminiert mit den Relevanz- und Persönlichkeitsstrukturen, welche selbst Gegenstand unserer Untersuchung sind. (Dasselbe gilt wahrscheinlich auch für andere Studien gerade in der Sozialisationsforschung.) D.h. die Befragten, denen man - wie sich einer unserer jungen Facharbeiter selbst (über seine Kollegen) äußert - "die Würmer aus der Nase ziehen muß", gehören tatsächlich häufiger zu denjenigen mit relativ undifferenzierten, situationsunspezifischen Überzeugungen, Orientierungen oder emotionalen Tönungen. Das muß jedoch nicht immer der Fall sein. Deshalb kann man aus dem Schweigen oder dem "dürftigen" Erzählfluß eine solche Zuordnung schwerlich belegen. Will man darüber hinaus den Inhalt von Einstellungen, die Art von Begründungen oder Emotionen erfahren, so kommt man nicht umhin, die "Würmer" auch tatsächlich zu "ziehen". Die Befragten, die von sich aus erzählen und sich selbst stark explorieren, gehören in der Regel auch zu denjenigen mit situativer Flexibilität und Differenziertheit in ihren Orientierungen, Urteilen und Gefühlen.

Es soll aber keineswegs behauptet werden, daß der Zusammenhang zwischen Bewußtseinsformen, Einstellungen oder Persönlichkeitsstrukturen einerseits und dem Verhalten in der Interviewsituation andererseits - bzw. aus der Sicht des Forschers: zwischen Untersuchungsgegenstand und Methode - immer derart intensiv, unvermittelt und eindeutig vorhanden ist oder zum

---

<sup>1</sup> Vgl. HOFF, 1982 b.

<sup>2</sup> Im Sinne kognitivistisch-entwicklungspsychologischer oder linguistischer Ansätze sollte man allerdings nicht von "Kompetenzen", sondern gerade von "Performanzen" sprechen. Im Rahmen dieser Theorien hätten dann Relevanzsysteme, "Grund"-Vorstellungen bzw. naive Theorien performanzsteuernde Funktion.

Vorschein kommt. Es wäre also übertrieben, wollte man quasi von einer "narrativen" oder einer "multiple-choice"-Persönlichkeitsstruktur sprechen. Auf einen prinzipiellen Zusammenhang soll zwar aufmerksam gemacht werden, dazu dient nicht zuletzt die Unterscheidung von Paradigmen beim Forscher und beim Untersuchten und die sich daraus ergebende Systematik. Diese Systematik soll aber nicht überstrapaziert werden.

Denn einmal sind zwar Personen mit interaktionistischen Grundvorstellungen vermutlich eher in der Lage, offene Situationen adäquat zu nutzen und ihre Vorstellungen zur Geltung zu bringen, sie müssen es jedoch nicht tun<sup>1</sup>, und sie müssen es nicht unbedingt in narrativer Form tun. Denkbar ist z.B. für bestimmte (und andere, als etwa die von uns befragten) Personengruppen ein besonders elaborierter, abstrahierender Stil der Selbstexploration.

Zum anderen wäre es gerade bei Personen mit deterministischen Grundvorstellungen wichtig, nach weiteren Differenzierungen mit ganz unterschiedlichen Konsequenzen für die Erhebungssituation zu suchen. Denkbar ist z.B. (und das ist auch in unserer Gruppe von Befragten vorgekommen), daß Personen mit ausgesprochen personalistischen Deutungsmustern sich gedrängt fühlen, die Interviewsituation zur besonderen Selbstpräsentation zu nutzen, und d.h. dann u.U. gerade, sich detailliert erzählend einzubringen<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Vielleicht sind gerade sie es, die besonders gut und bewußt Informationen zurückhalten können.

<sup>2</sup> Diese Überlegung könnte künftig zu weiteren Präzisierungen führen, die sich auch kommunikationstheoretisch ausdrücken lassen: In der hier vorgenommenen Systematik geht es darum, welche Inhalte von Deutungsmustern bzw. Relevanzsystemen in welcher Weise in der Erhebung kommuniziert werden. Darüber hinaus wäre ebenso systematisch danach zu unterscheiden, welche dieser Inhalte sich in welcher Weise auf die Perzeption und die Ausgestaltung des Erhebungskontextes, auf den Beziehungsaspekt in der Interviewsituation auswirken.

Im Gegensatz zu einer Dominanz deterministischer Vorstellungen des Forschers kann bei einer interaktionistischen Position, die nicht konsequent auf den Forschungsprozeß selbst gerichtet ist und sich in einer Überbetonung des Offenheitspostulates äußert, also nicht derart eindeutig gesagt werden, welche Befragten der Forscher in welcher Weise wirklich "dominiert", d.h. welchen er mit einer völligen Offenheit nicht gerecht wird. Abgesehen davon, daß die unstrukturierte Situation eine subjektiv kaum zu bewältigende Aufforderung oder eine offensichtliche Überforderung darstellen kann, gibt es auch andere Arten von Inadäquanz oder gar Unterforderung.

Je stärker der Forscher nun dem Untersuchten die Strukturierung überläßt, desto mehr neigt er vielleicht dazu, die Erhebung ähnlich wie im entgegengesetzten Fall extremer Standardisierung (4.3.1) zu begreifen. D.h. er ist eventuell ebenfalls der Meinung, daß die Erhebung eine unverstellte "Realität" zum Vorschein bringt. Diese "Realität" ist in der Auswertung zu entziffern und nun erst setzt bewußt seine Strukturierung ein. Hier können dann alle Probleme von Mehrdeutigkeit auftauchen, die der Forscher bei deterministischen Prämissen durch eindeutige Operationalisierung seiner Konzepte vorab gelöst zu haben glaubt. Der interpretative Prozeß, der jedoch auch bei der Konstruktion standardisierter Instrumente nie wegzudenken ist, der dann nur in Vergessenheit gerät - und zwar gerade bei den häufig benutzten, also scheinbar besonders "bewährten" Instrumenten -, dieser Prozeß wird nun zum zentralen Untersuchungsabschnitt. Die Auswertung besteht z.B. in einem ganz allmählichen Vorgehen: von der Paraphrasierung konkreter, ganz kurzer Passagen über Vergleiche aller nur denkbaren Lesarten zu immer stärker generalisierenden Aussagen etwa über latente

Muster<sup>1</sup>, die dem Untersuchten - bzw. den Personen im untersuchten System<sup>2</sup> - selbst verborgen sein können. Dieser Prozeß kann prinzipiell nie als völlig abgeschlossen gelten. Es ist also in der Tat und im Gegensatz zur quantitativen Verarbeitung standardisiert erhobener Daten eher möglich, aus dem Material heraus im nachhinein unterschiedliche Interpretationen zu entwickeln und/oder immer von neuem theoretische Konstrukte aus unterschiedlichen Traditionen an das Material heranzutragen und anhand des Materials zu vergleichen.

Es ist aber auch möglich (zumindest haben wir die Erfahrung anhand unserer eigenen Interview-Protokolle gemacht), daß dies in manchen Fällen nicht gelingt; daß Äußerungen des Befragten

---

<sup>1</sup> Mit dem (sehr eingeeengten) Verständnis latenter Strukturen oder Muster steht und fällt meiner Meinung nach die Methode der sogenannten "objektiven Hermeneutik", vgl. OEVERMANN u.a., 1976, 1979. Es kann nur die ständige Konstitution, die Wiederkehr des gleichen Musters aufgedeckt werden, für das dann Schlüsselszenen ausfindig gemacht werden können. Wenn es stimmt, daß die Unterscheidung von Rigidität und Flexibilität der verschiedenartigsten Verhaltens- bzw. Handlungsweisen als das globalste und dennoch treffendste Abgrenzungskriterium zwischen "normalen" und "psychopathologischen" Populationen (von einzelnen Individuen oder von Interaktionssystemen) herangezogen werden kann, so wird mit der OEVERMANNschen Methode nur die Rekonstruktion vermutlich pathologischer Fälle möglich - dies allerdings sehr überzeugend. Wenn sich das "Latente" im "Normal"-Fall dagegen gerade in ständiger Transzendenz bestehender Strukturen, in Veränderung und Transformation von Mustern ausmachen läßt, so dürften sich auch einzelne Szenen kaum noch derart "ein"-deutig und scheinbar evident interpretieren lassen (vgl. auch 5.2.3).

<sup>2</sup> Bislang war nur vom narrativen oder vom relativ offenen Interview die Rede, also von einer Zweier-Interaktion zwischen Befragtem und Interviewer, wobei letzterer im Grunde auf monologische Selbstexploration des ersteren hinarbeitet. Die Methoden, auf die hier Bezug genommen wird, wurden jedoch von OEVERMANN u.a. eigentlich zur Interpretation der Protokolle von Life-Situationen in der komplexeren familialen Interaktion entwickelt. Es scheint aber vorerst nichts dagegen zu sprechen, Elemente dieser Methoden auch auf die Interpretation von Interviewsequenzen bzw. ihrer Protokollierung zu übertragen. Vgl. Abschnitt 6.3.3.2.

allzu unklar sind, gar keine Interpretationen oder aber völlig beliebige Spekulationen zulassen, weil im Interview gar nicht, nicht rechtzeitig oder nicht gezielt nachgefragt worden ist - z.B. nach Begründungen oder Evaluationen von bloß geschilderten Ereignissen bzw. Prozessen. Die gleichen Auswertungsprobleme können auf ganz unterschiedliche Schwierigkeiten in der Erhebung zurückgeführt werden. Nachfragen des Interviewers unterbleiben z.B. deswegen, weil er bewußt oder unterschwellig den Eindruck hat, sie seien aus der Perspektive des Untersuchten unangebracht oder nicht recht verständlich. Das wäre vor allem plausibel, wenn Befragte mit deterministischen Vorstellungen tatsächlich in geringerem Maße zu einer situativen Spezifizierung neigen. Nachfragen können aber auch schwerfallen, weil sie den Befragten im Erzählfluß unterbrechen. Also auch dann, wenn sich stärker interaktionistische Vorstellungsmuster tatsächlich in detaillierteren und situationsspezifischen Schilderungen äußern, finden sich für eine Auswertung unter bestimmten Aspekten eventuell keine Ansatzpunkte.

#### 4.3.3 Die Erhebung als Abstimmungsprozeß zwischen Vorstellungen beim Forscher und beim Untersuchten. Konsequenzen für unterschiedliche Auswertungsstrategien

Abschließend soll nun für eine Strategie bzw. besser für eine Kombination von Strategien der Erhebung und Auswertung plädiert werden, in der die bislang skizzierten Extrempositionen aufgehoben sind. Der Forscher, der von einer theoretischen Konzeption auf interaktionistischer Basis ausgeht (im Schema: b. 1), die sich auch mit seinen Grundvorstellungen im Alltag deckt (a. 1), sollte den Forschungsprozeß selbst ebenfalls im Rahmen dieses Paradigmas begreifen. Er wird dann nicht nur den Gedanken an eine einseitige Strukturierung seinerseits (c. 1, d. 1), sondern auch den an eine einseitige Strukturierung von seiten des Befragten (c. 2, d. 2) als illusorisch zurückweisen. Betrachtet man die Erhebung als reziproke Interaktion, so reicht es kaum aus, wenn lediglich bekundet wird, daß unterschiedliche Relevanzsysteme beim Untersuchten zu berücksichtigen seien; es reicht auch nicht aus, wenn der Forscher

"Offenheit" nur von sich aus definiert. In den Vordergrund rückt vielmehr die Frage, welche unterschiedlichen Relevanzsysteme zu berücksichtigen sind und wie dies dann in unterschiedlicher Weise geschehen kann. Der Forscher kommt also nicht umhin, zumindest ansatzweise eine Heuristik zu entwickeln bzw. bereits ex ante inhaltliche Überlegungen anzustellen, um dann seinerseits bewußt die Situation zurechtgeschnitten auf jeden Untersuchten zu gestalten. Gerade um dessen Strukturierung der Forschungsinhalte zur Geltung zu bringen, wird er mit seiner eigenen Strukturierung nicht ausschließlich vor oder ausschließlich nach der Erhebung, sondern vor allem auch in der Erhebung ansetzen. Um nicht mißverstanden zu werden: Beide, Forscher wie Untersuchter, bringen einerseits jeweils ihre eigene Strukturierung als Potential oder als implizit in ihren Grundvorstellungen enthaltene Entfaltungsmöglichkeit mit ein. Damit sich der Untersuchte jedoch ihm gemäß entfalten kann, bedarf es bestimmter vorstrukturierender Maßnahmen des Forschers. Und dieser ist für seine Strukturierung auf die des Befragten angewiesen.

Trotz der vielen, bereits vorhandenen Etikettierungen wird eine neue Bezeichnung, nämlich die des "befragtenzentrierten" Interviews eingeführt, weil sie die hier intendierte Art der Gesprächsführung am besten charakterisiert. In Analogie zu einer bestimmten Therapieform<sup>1</sup> - ohne hier eine solche Analogie

---

<sup>1</sup> Diese Therapieform geht auf ROGERS zurück, dessen Konzeption von Persönlichkeit uns nicht nur ungenügend in ihrer theoretischen Formulierung, sondern auch höchst problematisch erscheint. Darum geht es hier jedoch nicht. Der Rückgriff bezieht sich auf die Handlungsanweisungen, die als "klientenzentriert", oder "gesprächspsychotherapeutisch" bezeichnet werden (vgl. z.B. BOMMERT, 1979), speziell diejenigen, die als therapeutisches "Basisverhalten" gelten. In einer eigenen früheren Studie zur familialen Sozialisation war bereits schon einmal versucht worden, Interviewer in ein derartiges Basisverhalten zumindest in Kürze einzuführen; dieser Versuch war jedoch dort methodologisch nicht weiter reflektiert worden. Anscheinend haben ansonsten im deutschen Sprachraum nur MOLLENHAUER und Mitarbeiter in ähnlicher Weise gearbeitet, ohne dies aber an irgendeiner Stelle zu erwähnen oder zu begründen. Ein interessanter Hinweis auf einen frühen Aufsatz von ROGERS findet sich bei MERTON und KENDALL (vgl.

zu weit treiben zu wollen, denn natürlich sind Aufgaben und Rollen im Forschungsinterview andere als in der Therapie-situation<sup>1</sup> - ist eine Ausgestaltung der Situation gemeint, die den interindividuellen Differenzen auf seiten der Befragten möglichst weit entspricht. Gegen die Auslegung vom Postulat der Objektivität oder Vergleichbarkeit der Interviewsituation in Form der üblichen Standardisierung durch relativ strikte Vorgaben läßt sich einwenden, daß äußerlich gleiche Situationen für Personen mit unterschiedlichen Relevanz- und Persönlichkeitsstrukturen höchst unterschiedlich sind. Das gilt selbstverständlich auch für offene Situationen, wenn sie nur als Gegenpol zu strukturier-ten oder geschlossenen verstanden werden. Von Vergleichbarkeit der Erhebungssituation ist hier dagegen die Rede, wenn man in gleichem Ausmaß den unterschiedlichen Persönlichkeiten und Deu-tungsmustern von Befragten entgegenkommt; um bei unserer vor-läufigen Heuristik zu bleiben: wenn man also z.B. den Befragten mit deterministischen Vorstellungen ebenso gerecht wird wie solchen mit interaktionistisch-didaktischen Vorstellungen bzw. wenn man zumindest auf unterschiedliche Arten der Verbalisierung und Selbstexploration des Befragten gleich sensitiv, und d.h. in unterschiedlicher Weise strukturierend eingeht. Für die Befrag-ten soll die Interviewsituation nicht an irgend einer abstrakten, idealisierten Form "natürlicher", "normaler" oder "alltäglicher" Kommunikation, sondern an den für sie individuell als alltäglich, normal oder natürlich geltenden Situationen gemessen werden.

---

(Fortsetzung der Fußnote 1 von S. 127)

die deutsche Übersetzung von HOPF/WEINGARTEN, 1979; Hinweise finden sich allerdings auch bei ANGER, 1969). In diesem Aufsatz überträgt ROGERS therapeutische Handlungs-anweisungen auf die Erhebungssituation in der empirischen Sozialforschung. Daß dieser Aufsatz in der methodologischen Diskussion um offene Verfahren, die vor allem in der Soziologie stattfand, nahezu vergessen wurde, mag daran liegen, daß die seither weiter durch ROGERS propagierten und relativ populären Vorstellungen als besonders unsoziologisch bezeichnet werden können.

<sup>1</sup> Es erscheint sinnvoll, die Ähnlichkeiten und Unterschiede einmal genauer herauszuarbeiten. Einige Hinweise finden sich im Abschnitt 6.1.2.

Wenngleich man nun durchaus seine Zweifel daran haben mag, ob sich überhaupt für den (befragtenzentrierten) Interviewer (ähnlich wie für den Therapeuten) eine "Kunstlehre" im Sinne eines für jedermann erlernbaren Kanons sehr detaillierter Handlungsanweisungen entwickeln läßt, so erscheinen doch einige Vorschläge grundsätzlicher Art sinnvoll: Der Interviewer sollte zunächst generell sehr offen vorgehen; d.h. nach einer Frage, die ein Thema bzw. einen inhaltlich weiten Komplex eröffnet, und die dem Befragten ein Höchstmaß an Freiheitsgraden beläßt, könnte er zunächst einmal abwarten, ob und in welchem Maße ein Befragter von sich aus verbalisiert und strukturiert. Erst danach wäre dann flexibel das Ausmaß der eigenen Strukturierung und Spezifizierung mit der des Befragten und mit dessen darin u.U. zum Ausdruck kommenden Relevanzstrukturen abzustimmen. Für den Befragten, der auf eine ganz offene Eingangsfrage von sich aus mit narrativen Sequenzen beginnt, sind weitere spezifischere Fragen eventuell gar nicht mehr oder nur z.T. erforderlich<sup>1</sup>. Anstelle der Frageform wäre es jedoch angebracht, der Interviewer würde sensibel angepaßt an den Redestil des Befragten noch einmal die Äußerungen paraphrasieren, die zwar als Antwort auf seine im Leitfaden vorgesehenen Fragen gelten können, die vom Befragten jedoch ohne diese Fragen und in anderer Reihenfolge, als dort vorgesehen, geäußert wurden. Für den Erzähler signalisieren derartige Paraphrasierungen am deutlichsten die Anteilnahme des Zuhörers, und der Interviewer vergewissert sich seinerseits noch einmal der Bedeutung einer Aussage, indem er sie in

---

<sup>1</sup> Vorausgesetzt, man steht im Interview nicht unter Zeitdruck. Solche Probleme wie das der zeitlichen Limitation, die allerdings äußerst folgenreich sind, können in diesem Rahmen nicht erörtert werden; vgl. dazu Abschnitt 6.1.

seinen Worten<sup>1</sup> wiedergibt. Er kontrolliert sich selbst zugleich hinsichtlich seiner Systematik und Reihenfolge, die für den Vergleich verschiedener Befragter erforderlich und deshalb im Leitfaden vorgegeben ist. Für solche Befragte, denen narrative Sequenzen anscheinend ungewohnt oder gar unangenehm sind, bleibt es dagegen bei der Reihenfolge und bei den exakten Formulierungen von Items, wie sie im Leitfaden fixiert vorliegen<sup>2</sup>. Darüber hinaus kann es sogar hilfreich sein, wenn der Interviewer denkbare "Stimuli", Pole, Alternativen oder Tendenzbeschreibungen für Antworten vorab bereithält und sie gegebenenfalls auch anbietet, um dem Befragten die Verbalisierung zu erleichtern.

Eine weitere Präzisierung dieses Vorgehens läßt sich wohl nur im Zusammenhang mit einer inhaltlichen Dimensionierung vornehmen. Mit den darauf bezogenen, abschließenden Ausführungen bleiben wir zwar immer noch relativ allgemein, stellen aber damit zugleich die Gliederung der anschließenden konkreteren Darstellung vor. Wenn zwischen der inhaltlichen Dimensionierung bei der Erfassung von subjektiver Umwelt (Kapitel 5) und der Beziehung zwischen Interviewer und Befragten (Kapitel 6) in der Beschreibung getrennt wird, so ist damit nur eine bessere Lesbarkeit beabsichtigt. Hier soll gleich noch einmal herausgearbeitet werden, wie sehr inhaltliche Strukturierung und Ausgestaltung der Interaktion im befragten-zentrierten Interview realiter aneinander gebunden sind. Die

---

<sup>1</sup> Das Paraphrasieren wird hier durchaus auch schon als interpretativer Akt verstanden. Es handelt sich also nicht um ein quasi nachäffendes, wortwörtlich und grammatisch gleiches Verbalisieren - ein zentrales Mißverständnis, welches übrigens auch mit der deutschsprachigen Rezeption klientenzentrierter "Techniken" verbunden war, und das die Aufzeichnung mancher Therapieausschnitte so lächerlich erscheinen läßt. Gemeint ist vielmehr der höchst subtile Akt des role-taking, in dem mit eigenen Worten, aber (ganz im Sinne von ROGERS) vom inneren "frame of reference" des Gesprächspartners her einer oder mehrere Bedeutungsaspekte "widergespiegelt" werden, was dann eventuell den Erzählenden zu einer noch genaueren Erforschung und/oder Entfaltung der von ihm eingebrachten Bedeutung animiert.

<sup>2</sup> Eine "Leitfadenbürokratie" hat in diesem Fall also nicht nur positive Funktionen als Gedächtnisstütze für den Interviewer. Im Gegensatz zu ihrer sonst negativ beurteilten Auswirkung auf die Interaktion zwischen Frager und Befragten (vgl. HOPF, 1978) kann sie hier gerade die Beziehung erleichtern.

Strukturierung sollte als "problemzentrierte"<sup>1</sup> zwar zunächst immer nur an konkret vom Befragten selbst geschilderten Problemfeldern anknüpfen. Gleichwohl erleichtert u.U. eine Dimensionierung vorab gerade die im Augenblick der Befragung selbst erforderliche Flexibilität und Sensitivität des Interviewers bei dem Versuch, spezifizierende und vertiefende Informationen zu erhalten. Das gilt vor allem für die erste und allgemeine Dimensionierung des Bereichs der Person-Umwelt-Interaktion, wo wir zwischen der Perzeption, der stärker kognitiven und der stärker emotionalen Evaluation von Ereignissen oder Prozessen unterscheiden (vgl. 5.1.1):

Eine erste, sehr offene Frage des Interviewers sollte sich dann lediglich auf die Deskription von Perzeptionen richten; falls ein Befragter nun von sich aus seine Schilderungen mit Begründungen und emotionalen Stellungnahmen anreichert, so bleibt es beim Paraphrasieren - ähnlich wie in der Therapie, wo die "Verbalisierung emotionaler Erlebnisinhalte" durch den Therapeuten besonders auf die emotionale Evaluation in den Schilderungen von Klienten abzielt. Natürlich sind realiter immer Perzeptionen, Begründungen und Evaluationen ineinander verschränkt. Daß aber z.B. Evaluationen explizit erwähnt werden, muß nicht selbstverständlich sein. Denn es erscheint etwa bei Personen mit deterministisch besonders rigiden Vorstellungen sehr plausibel, daß die transssituative Konsistenz, der zeitlich überdauernde Charakter oder die häufige Wiederkehr einer emotionalen Gestimmtheit vorausgesetzt bzw. stillschweigend mitgedacht wird. Diese Personen erachten es folglich nicht für nötig, ihre emotionalen (oder auch die ebenso übermäßig konsistenten kognitiven) Evaluationen aus der jeweils geschilderten Situation heraus zu erläutern. Nur in einem solchen Fall oder dann, wenn Befragte allzu assoziativ von einer Schilderung (ohne daß dabei ersichtlich ist, ob und in welcher Weise Erklärungen und/oder Bewertungen vorgenommen werden) zur nächsten übergehen, greift der Interviewer seinerseits auf die Fragen

---

<sup>1</sup> Damit wird eine erst kürzlich durch WITZEL (1980) eingeführte weitere Kennzeichnung des Interviews aufgegriffen.

oder gar Antwortalternativen zurück, wie sie im Leitfaden exakt formuliert vorliegen.

Die erste und allgemeine Differenzierung nach Perzeption und Evaluation gilt nun für alle Bereiche subjektiver Umwelt, die sich inhaltlich und zeiträumlich voneinander unterscheiden lassen (5.1.2): für die Hauptlebensbereiche Arbeit und Freizeit in der subjektiven Gegenwart (5.1.2.1), Vergangenheit (5.1.2.3) und Zukunft (5.1.2.4). Damit ist bereits die grobe Dimensionierung für die Erhebung (5.1) umrissen. Ebenso, wie in einer interaktionistischen Rahmenkonzeption die Person-Umwelt-Interaktion bzw. die subjektive Umwelt den theoretischen Ausgangspunkt bildet<sup>1</sup>, markiert ihre Erfassung den empirisch ersten Schritt: den der Erhebung. Eine unmittelbare Erfassung von Persönlichkeit per se oder von Umweltfaktoren per se ist streng genommen undenkbar. D.h. die genauere Deskription von Persönlichkeit erscheint nur mit Bezug auf Bereiche oder Faktoren der Umwelt und umgekehrt eine Deskription von Umwelt nur mit Bezug auf deren subjektive Bedeutung sinnvoll.

Bei der zuvor dargestellten Erfassung objektiver Lebens- und Arbeitsbedingungen (Kapitel 3) war schon darauf hingewiesen worden, daß subjektive Wahrnehmungen und Vor-Urteile gar nicht wegzudenken sind - und zwar nicht nur die in der Schilderung und Selbstbeobachtung der untersuchten Personen selbst, sondern auch die in den Beobachtungs- und Beurteilungsinstrumentarien der Forscher. Aber während dort zunächst noch die "arbeitsbezogene" Analyse, d.h. die der Arbeitsinhalte und Tätigkeitsabläufe dominierte, tritt nun die "arbeiterbezogene" Analyse<sup>2</sup>, d.h. hier: die Erfassung der ganz individuellen Arbeitserfahrungen in den Vordergrund. Dabei verfolgen wir mehrere Strategien<sup>3</sup>:

---

<sup>1</sup> Vgl. HOFF, 1981, S. 104 ff.

<sup>2</sup> Zu dieser Kennzeichnung vgl. KERN/SCHUMANN, 1970, z.B. S. 62.

<sup>3</sup> In Anlehnung an unsere früheren Überlegungen, vgl. LEMPert/HOFF/LAPPE, 1980<sup>2</sup>; dort war mit der Richtung "von subjektiver zu objektiver Umwelt" das eine Vorgehen (S. 291 ff.) und mit der Richtung "von objektiver zu subjektiver Umwelt" das andere Vorgehen (S. 280 ff.) charakterisiert worden.

Die zuerst eingeschlagene und generell (d.h. nicht nur für Arbeit, sondern für alle Lebensbereiche und -abschnitte; 5.1.2.1/3/4) gewählte Vorgehensweise überläßt dem Befragten viel stärker selbst die Strukturierung. Das einzige wesentliche Strukturierungsmerkmal ist das der Zeit; d.h. wir lassen uns Situationen, Aspekte, Ereignisse, Prozesse, Handlungen, Tätigkeiten usw. geordnet in ihrer zeitlichen Reihenfolge schildern, indem wir nach Tages-, Wochen- und Jahresabläufen sowie nach den Verläufen biographisch objektiv unterscheidbarer Abschnitte (bis zum Schul-, Lehr-, Berufseintritt) fragen. Dabei kann man dann noch einmal zwischen zwei untergeordneten Strategien differenzieren:

In idiographischer Perspektive und um ökologische Validität zu gewährleisten, kann der Befragte selbst auswählen, über welche spezifischen Situationen, Handlungen, Aspekte usw. er in welcher Weise berichtet.

Mit stärker komparativer Absicht kommt der Forscher/Interviewer seinerseits aber auch auf solche Situationen, Ereignisse oder Prozesse zu sprechen, die sehr wahrscheinlich in der gesamten Gruppe der Befragten von Relevanz sind (z.B. objektive Einschnitte wie der Übergang von Schule zu Lehre usw.). In beiden Fällen greift dann das soeben skizzierte Vorgehen; d.h. der Schilderung der perzipierten Ereignisse und Prozesse folgen Paraphrasierungen oder direkte Fragen zu mehr kognitiven und zu mehr emotionalen Evaluationen.

Die im Verlauf der gesamten Erhebungsphase spätere und nur ergänzend auf Arbeitserfahrungen bezogene Vorgehensweise (5.1.2.2) wird stärker durch eine Vorstrukturierung von seiten des Forschers bestimmt. Die in der Industriesoziologie und Arbeitspsychologie unterschiedenen Dimensionen, anhand derer bereits die objektiven Bedingungen direkt durch den Forscher erfaßt worden waren, dienen nun auch zur Erfassung der individuellen Erfahrungen. D.h. die Befragten schildern selbst die erforderlichen Qualifikationen, Belastungen, Sozialbeziehungen, Lohnformen, Arbeitsplatzsicherheit usw.. Arbeitszufriedenheit wird dabei dann nicht - wie das in vielen Untersuchungen geschieht - als eine zusätzliche, eigenständige Dimension neben den anderen

begriffen, sondern wir sprechen auch hier von einer (stärker emotionalen) Bewertung, die sich auf alle angesprochenen Dimensionen bezieht. Entsprechend gilt bei diesem Vorgehen wieder das zuvor geschilderte, flexible Gesprächsverhalten des Interviewers.

Wenn wiederholt von der nur vermittelten Möglichkeit der Erfassung von Umwelt- oder Persönlichkeitsstrukturen die Rede war, so bedeutet das folgendes: Sämtliche subjektiven Schilderungen, Bewertungen, Erfahrungen einzelner Situationen, Ereignisse, Handlungen oder Prozesse, die erhoben worden sind, können erst im zweiten Schritt der Auswertung (5.2) auf Konsistenzen bzw. Inkonsistenzen hin überprüft werden. In unserem Zusammenhang interessiert die Betrachtung bestimmter Umwelt-Konstellationen (5.2.1) nur am Rande - z.B. die Suche nach Ähnlichkeiten oder Unterschieden in der subjektiven Verarbeitung gleicher biographischer Nahtstellen (etwa beim Übergang von der Schule zur Lehre, oder von der Lehre in die Erwerbstätigkeit). Im Vordergrund steht vielmehr die Erfassung von Persönlichkeitsstrukturen (5.2.2)<sup>1</sup>. Dabei schlagen wir wiederum mehrere einander ergänzende Strategien ein:

Transsituative Muster können anhand der a priori und für alle Untersuchten in derselben Weise eingeführten Dimensions-, Themen-

---

<sup>1</sup> Angemerkt sei, daß sich beide Untersuchungsinteressen bzw. Analyseschwerpunkte natürlich gegenseitig bedingen. D.h. die uns hier vorrangig interessierenden Aussagen darüber, ob eine geschilderte Handlung in einer spezifischen Situation "typisch" für eine Person ist, ob sie im Verein mit anderen Handlungen ein konsistentes Muster anzeigt, ob sie Manifestation einer latenten Strategie ist o.ä., sind immer auf eine Folie angewiesen: auf die Folie gleicher oder unterschiedlicher ("üblicher" oder "unüblicher", "plausibler" oder "unplausibler" usw.) Handlungen anderer Personen in einem vergleichbaren Kontext. Man kann sich an dieser Stelle beispielhaft die Verschränkung von idiographischer und komparativer Perspektive klarmachen. Wollte man nur eine einzige Person untersuchen, so wären bei der Analyse ihrer geschilderten Handlungen noch zumindest Vergleiche mit vorgestellten oder möglichen Handlungen anderer vorgestellter Personen erforderlich.

oder Situationsbereiche ermittelt werden. Wahrnehmungs- und kognitive Strukturen sowie emotionale Bewertungen bzw. Tönungen (5.2.2.1) können ebenso wie Ursachenzuschreibungen, moralische Urteile oder Beschreibungen der eigenen Person (5.2.2.2) über alle berichteten Situationen oder Themen hinweg auf qualitative Konsistenz<sup>1</sup> hin überprüft werden. Getrennt für einzelne Dimensionen können also intraindividuelle Vergleiche von Äußerungen oder Urteilen vorgenommen werden, die sich auf eine Vielzahl sehr unterschiedlicher situativer Kontexte beziehen. Diese Vergleiche (pro Person und pro Dimension) können auch (aber müssen nicht) mit Hilfe quantitativer Methoden zu einer Gesamteinschätzung führen. Denkbar wären im Anschluß daran auch interindividuelle Vergleiche. Allerdings richtet sich unser zentrales Forschungsinteresse - zumindest vorerst - noch nicht auf Fragen etwa nach der Verteilung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale (z.B. des Kontroll- oder Moralbewußtseins) in bestimmten, größeren Personengruppen (z.B. bei unterschiedlichen Berufsgruppen). Auf der Basis einer interaktionistischen und d.h. in diesem Zusammenhang vor allem: einer ganzheitlichen Konzeption von Persönlichkeit bzw. Identität richtet sich das theoretisch begründete Interesse zunächst vielmehr auf die Frage nach den empirischen intraindividuellen Zusammenhängen der zunächst unabhängig ermittelten Einschätzungen auf den einzelnen Dimensionen. Gefragt wird also nach dimensionsübergreifenden, gleichsinnigen Ausprägungsformen etwa von Rigidität oder Flexibilität in den generellen Strategien zur Auseinandersetzung mit der individuellen Umwelt und mit der eigenen Person.

Geprüft werden soll außerdem, ob sich dasselbe Ziel einer Analyse komplexer Identitäts- und Interaktionsstrategien bzw. Muster der Persönlichkeit auch oder gar angemessener über ein

---

<sup>1</sup> Dabei muß unterschieden werden zwischen einer vermutlich leichter feststellbaren, ganz offensichtlichen Konsistenz einerseits - die Muster im (sozial-)kognitiven Bereich oder emotionale Tönungen bleiben trotz variierender äußerer Umstände gleich - und einer schwer feststellbaren Konsistenz im Ausmaß situationsadäquater und situativ flexibler Begründungen und Evaluationen andererseits. Vgl. dazu unsere metatheoretischen und theoretischen Überlegungen: LEMPert/HOFF/LAPPE, 1980<sup>2</sup>. S. 301 ff.; S. 310-330.

(zunächst) ausschließlich idiographisch orientiertes Vorgehen erreichen läßt (5.2.3). In Anlehnung an Verfahren, die in Abgrenzung gegenüber quantitativen Auswertungen als "hermeneutisch"<sup>1</sup> bezeichnet werden, geht es nicht mehr um eine systematische Auswertung isolierter Fragen bzw. Antworten zu vorab bestimmten Dimensionen, sondern um einen Prozeß der Interpretation einzelner, komplexer Interviewpassagen, an dessen Ende erst die Gewinnung optimaler Beschreibungsdimensionen bzw. die Auswahl bestimmter Kategorien aus vorhandenen Theorien steht. Auch in einem weiteren Schritt, in dem nun bei einer einzigen Person die Konsistenz individueller Muster (und zugleich die Tauglichkeit der anfangs gewählten Begrifflichkeit) über alle zur Verfügung stehenden Interviewtexte hinweg geprüft wird, interessiert noch nicht die Frage, ob die Kategorien auch sinnvoll für interindividuelle Vergleiche gewählt sind. Diese Frage bleibt jedoch bestehen für einen möglichen dritten Schritt des Vergleichs mehrerer Personen, die - wie in unserem Fall - ja auch hinsichtlich gleicher und unterschiedlicher Lebens- und Arbeitsbedingungen, und ihrer sozialen Biographien verglichen werden.

Wir vermuten, daß die beiden eben erwähnten Vorgehensweisen zu Ergebnissen führen, die sich zumindest gegenseitig nicht ausschließen, oder die sogar auf einer allgemeinen Ebene bzw. mit Hilfe einer abstrakteren Begrifflichkeit ineinander überführbar sind.

Vor solchen Vergleichen und Kopplungen unterschiedlicher Auswertungsstrategien (5.4) sei aber noch eine andersartige Möglichkeit der Erfassung von Persönlichkeitsstrukturen (5.3) erwähnt:

Bislang bildeten Einheiten der nahen Umwelt zumeist auf sehr niedrigem Aggregationsniveau (d.h. einzelne Situationen, punktuelle Ereignisse; auf höherem Aggregationsniveau: länger-

---

<sup>1</sup> Z.B. das von OEVERMANN u.a., 1979, als Methode der "objektiven Hermeneutik" bezeichnete Verfahren.

fristige Prozesse, Lebensabschnitte) den thematischen Ausgangspunkt in der Erhebung; Persönlichkeitsmuster oder Strategien werden dann erst vermittelt und indirekt in den verschiedenen Formen der Auswertung erfaßt.

Denkbar ist aber auch, daß bereits in der Erhebung Persönlichkeitsbeschreibungen oder Einstellungen zumeist auf sehr hohem Aggregationsniveau (d.h. zeitlich relativ stabile)<sup>1</sup>, die sich die Befragten selbst zuschreiben, den Ausgangspunkt bilden. Erst im Anschluß an solche globalen<sup>2</sup> Beschreibungen folgen dann Fragen zur Konkretisierung anhand einzelner Situationen. Die Befragten beschreiben sich selbst also erst in zweiter Linie anhand von Beispielen und Kontexten, die für sie als ökologisch valide gelten können. Insofern kann man zwar von einer direkten<sup>3</sup> Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen bereits in der Erhebung sprechen. Davon unberührt bleibt aber unser Argument, daß Persönlichkeit prinzipiell nicht unmittelbar und per se erfaßbar ist; denn es geht um die naiven Theorien über Persönlichkeit und auch diese werden wiederum anhand kontextbezogener Schilderungen der subjektiven Umwelt erläutert. Neben dem üblichen, befragtenzentrierten Vorgehen in der Erhebung wird hier gezielter nachgefragt und z.T. bereits in der Erhebung vom Interviewer die Konsistenz zwischen globaler Zuschreibung und dem Handeln in der geschilderten Situation überprüft. Noch einmal und systematisch geschieht dies dann in der Auswertung. Außerdem können, ähnlich wie zuvor geschildert,

---

<sup>1</sup> Diese Stabilität kann wiederum entweder relativ kontextfrei bzw. im Sinne transsituativer Rigidität begriffen werden. Denkbar ist jedoch auch von seiten der Befragten eine Beschreibung, die zwar kontextübergreifend, aber gerade im Sinne einer situativ bezogenen Flexibilität erfolgt.

<sup>2</sup> Global im Sinne von zeitlich übergreifend und situationsunspezifisch; das schließt die Beschreibung ganz spezifischer Merkmale oder Eigenschaften nicht aus.

<sup>3</sup> Neben dem Kontrollbewußtsein (5.3.1) wird auch das Moralbewußtsein (5.3.2) "direkt" erhoben. Allerdings gehen wir hier nicht von globaleren Selbsteinschätzungen aus, sondern wir legen standardisierte Dilemmata vor; es handelt sich im Gegensatz zu den bekannten Vorgaben des moralischen Interviews von KOHLBERG aber um sehr lebensnahe Konfliktsituationen z.B. betrieblicher Art.

für einzelne Situationen oder Dilemmata Einschätzungen vorgenommen werden, die bereits zu einer Quantifizierung führen können (aber nicht müssen) und die dann die Ermittlung von Gesamtwerten pro Person sowie interindividuelle Vergleiche erlauben.

Ebenso, wie quantitative und semantisch-interpretative Analysen als einander ergänzend denkbar sind, könnten auch die direkt und indirekt ermittelten Persönlichkeitsaspekte sinnvoll aufeinander bezogen werden. Gerade bei sehr langen und intensiven Kontakten zwischen Forscher und Untersuchtem wäre es schließlich sinnvoll, Inhalts- und Beziehungsaspekte des Interviews auf ihr Verhältnis hin zu untersuchen. D.h. das Verhalten des Befragten im Interview kann durchaus vor dem Hintergrund der Auswertungsergebnisse auf der Basis der inhaltlichen Interviewäußerungen interpretiert werden (und umgekehrt können die Auswertungsergebnisse vor dem Hintergrund des tatsächlich erfahrenen Interviewverhaltens interpretiert werden)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Zur Berücksichtigung des Beziehungsaspekts bei der Auswertung von Interviews: SIEGERT, 1980; WITZEL, 1982, S. 109.

## 5. Die Erfassung von subjektiver Umwelt und von Persönlichkeitsstrukturen II: spezielle Erhebungs- und Auswertungsstrategien zur Untersuchung junger Facharbeiter

Die Instrumente und Verfahren der Erhebung werden hier in systematischer Reihenfolge, d.h. als einander sinnvoll ergänzende alternative Prozeduren dargestellt und begründet. Die Sequenz ihrer Anwendung (die für die Erhebungsinstrumente auch schon von der Gliederung des Anhangs 7.2 abgelesen werden kann) wird im nächsten Kapitel (6) behandelt. Dort geht es vor allem um die Durchführung, um die kommunikative Dimension der Interviews und um praktische Aspekte der Auswertung. In diesem Kapitel liegt der Schwerpunkt auf den Inhalten der Interviews. Wie schon erwähnt, können wir die daraus resultierenden Auswertungsmethoden erst in ihren Grundzügen thematisieren. Schließlich soll noch darauf hingewiesen werden, daß wir in den beiden folgenden Kapiteln nicht einen Beitrag zur allgemeinen methodologischen Diskussion vorlegen, sondern unser spezielles Vorgehen nachvollziehbar dokumentieren wollen<sup>1</sup>.

### 5.1 Die Erhebung von Person-Umwelt-Bezügen im Rahmen von Interviews

#### 5.1.1 Allgemeine Dimensionen: Perzeption, Evaluation, Handeln

Die grobe Dimensionierung subjektiver Umwelt nach Perzeptionen und Evaluationen wird hier noch einmal in einem ersten Abschnitt gesondert erwähnt, weil sie sich als wichtigstes Strukturierungsmerkmal durch sämtliche Interviews bzw. Inhaltsbereiche hindurchzieht: Nicht nur hinsichtlich ihrer gegenständlichen

---

<sup>1</sup> Wenn wir die einschlägige Literatur zu offenen Erhebungs- und qualitativen Auswertungsverfahren, insbesondere auch zu Methoden soziobiographischer Forschung auch nicht systematisch behandeln werden, so wollen wir einige dieser Arbeiten wenigstens anführen: BROCK und VETTER, 1981 (hier wird für Vorgehensweisen plädiert, die unserem methodischen Ansatz weitgehend entsprechen); HEINZ u.a., 1980, S. 109-170; HOERNING, 1980; HOPF, 1980, 1982 a, b; KLEINING, 1982; KÖCKEIS-STANGL, 1980; KOHLI, 1978; Lebensweltanalyse von Fernstudenten, 1977 - 1981; MERTON und KENDALL, 1979; MOLLENHAUER und RITTELMEYER, 1977, S. 185-205; OEVERMANN u.a., 1979, ROGERS, 1945; SCHÜTZE, 1978<sup>2</sup>; THOMAE und PETERMANN, 1983; WITZEL, 1982.

und sozialen Bezüge in Arbeit und Freizeit, sondern auch im Blick auf ihre eigene Person haben wir unsere Befragten stets zunächst aufgefordert, uns erst einmal die tatsächlichen Gegebenheiten, Ereignisse und Verläufe zu beschreiben, und sie erst hinterher - soweit sie dies nicht bereits von sich aus taten - gebeten, uns nunmehr zum einen auch ihre Einschätzung der Ursachen, Folgen, Wichtigkeit usw. des Dargestellten wiederzugeben (stärker kognitive Evaluationen) und uns zum anderen die positiven und negativen Gefühle mitzuteilen, die sich mit den berichteten Tatsachen bzw. einzelnen ihrer Aspekte verbinden (stärker emotionale Evaluationen)<sup>1</sup>. Das gilt sowohl für gegenwärtige als auch für vergangene Erfahrungen und schließlich auch für Erwartungen künftiger Vorgänge: Bei der Erörterung ihrer Zukunftsvorstellungen ließen wir die Lehrabsolventen zunächst immer vorhersagen, wie sich ihre Situation in der jeweils besprochenen Hinsicht im Laufe der Jahre verändern würde, um sie anschließend wiederum um eine (mehr kognitive) Beurteilung und (mehr emotionale) Bewertung zu bitten<sup>2</sup>.

In unseren theoretischen Überlegungen ist die Unterscheidung zwischen dem (bloß reaktiven) Verhalten und dem (darüber hinaus auch aktiven) Handeln als Formen der Person-Umwelt-Interaktion zentral. Perzeptionen und Evaluationen sind nicht allein dem Verhalten/Handeln vorgängig; sie begleiten es auch und können darauf gerichtet sein. Verhalten/Handeln als eine Dimension subjektiver Umwelt konnten wir nur unvollkommen erfassen. Zum Teil geschah dies direkt: im Rahmen der Arbeitsbeobachtungen,

---

<sup>1</sup> Für den Arbeitsbereich wurde diese Vorgehensweise bereits in unserem Theorieband exemplarisch dargestellt. LEMPERT, HOFF und LAPPE, 1980<sup>2</sup>, S. 283-287. Zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit - als emotionale und kognitive Evaluation - siehe S. 284/285. Dort wird auch darauf hingewiesen, daß sich kognitive Beurteilungen und emotionale Bewertungen realiter, d.h. inhaltlich und zeitlich vielfach kaum voneinander trennen lassen. Insofern sprechen wir immer nur von vergleichsweise "stärker" emotionalen oder kognitiven Evaluationen.

<sup>2</sup> Nur in den Fragen zum moralischen Bewußtsein wird sofort die Ebene der kognitiven Evaluation akzentuiert (in der Auswertung jedoch auch zwischen der Perzeption des vorgegebenen sozialen Konflikts oder Problems - der Perspektivenübernahme - und seiner Verarbeitung - dem eigentlichen moralischen Urteil - unterschieden; vgl. Abschnitt 5.3.2).

in denen wir objektive Anforderungen und Bedingungen einerseits, subjektive Reaktionen auf diese Vorgaben andererseits in schwer trennbaren Verschränkungen erfaßten; dann in den Interviews, die vielfach in der Wohnung der Befragten stattfanden, wo diese nicht nur mit uns, sondern in unterschiedlichem Maße auch mit Familienmitgliedern, Freundinnen, Verlobten und Bekannten interagieren. Im übrigen erhoben wir ihr Handeln/Verhalten indirekt: durch die Vorgesetztengespräche und ebenfalls durch die Interviews, in denen sich unsere Fragen und die Antworten der Interviewten nicht nur auf deren Umwelt, sondern auch auf ihre Aktivitäten bezogen. Weitere direkte Beobachtungen - etwa auch im Freizeitbereich - wären erstens allzu aufwendig, zum Teil auch kaum ausführbar gewesen und hätten zweitens vielfach auch die Ergebnisse verzerrt.

Wahrnehmung, kognitive und emotionale Verarbeitung sowie Handeln und Verhalten sind auch sonst Vorgänge, die nicht immer in der genannten Reihenfolge ablaufen, sondern vielfältig aufeinander bezogen sind. So kann die kognitive Evaluation sich nicht nur auf Äußeres, d.h. auf wahrgenommene Umweltverhältnisse und -veränderungen oder auf beobachtbare Aktivitäten der eigenen Person richten, sondern auch die eigenen Wahrnehmungen, Urteile oder Emotionen betreffen, z.B. letztere mit denen anderer Menschen oder eigenen früheren Gefühlen vergleichen und dabei unter Umständen mehrere Aspekte bzw. deren Verhältnis zueinander einbeziehen. Deshalb haben wir im Interview nicht nur extern, sondern auch intern gerichtete, und nicht nur einfache, sondern auch komplexe Beurteilungsprozesse zu erfassen versucht. Beispiele dafür sind Fragen danach, was sich an der Arbeit im Hinblick auf bestimmte Aspekte wie Qualifikation, Beanspruchung, Selbständigkeit, Verantwortung und Bezahlung seit der Lehrzeit objektiv und subjektiv verändert hat und künftig verändern dürfte (Interview 3.1 - 9, 11), ob und wie sich die subjektive Rangordnung dieser Aspekte während ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit verschoben hat und weiter verschoben wird (Interview 3.10, 11) oder wie das Verhältnis von Arbeits- und Freizeiterfahrungen bei ihnen in der Vergangenheit variierte und in Zukunft variieren wird (Interview 2.7).

### 5.1.2 Inhaltlich/zeiträumlich unterscheidbare Bereiche der subjektiven Umwelt

(Themenbereiche der Interviews)

Zunächst sei noch einmal an wichtige Aspekte des befragten-zentrierten Vorgehens im Interview erinnert:

- an den verhältnismäßig offenen Einstieg in jedes neue Thema, d.h. die Beschränkung auf Vorgaben ganzer Lebensbereiche (Arbeit, Freizeit) und zeitlicher Abgrenzungen (von Tagen, Wochen, Jahreszeiten, Lebensabschnitten), allenfalls weiterer raumzeitlicher Spezifizierungen, die für alle Befragten bedeutsame Vorgänge (wie die Berufswahl) betreffen;
- an die erst anschließende weitere Spezifizierung, wobei neben der allgemeinen Unterscheidung nach Perzeption und Evaluation auch speziellere inhaltliche Kategorien leitend wurden - z.B. solche industriesoziologischer Provenienz (Qualifikation, Beanspruchung usw.); diese Spezifizierung erfolgte aber erst nach einer gewissen Zeit, wenn die Befragten nicht ihrerseits bereits damit begonnen hatten.

Unsere Frageweise sollte generell bereichs-, phasen-, situations- und dimensionsspezifische, sehr konkrete Beschreibungen, Beurteilungen und Bewertungen provozieren, deren Vergleich in der Auswertungsphase die Feststellung von situationsübergreifenden Konsistenzen und Inkonsistenzen, Kontinuitäten und Diskontinuitäten erlaubt. Deshalb konfrontierten wir die Befragten, bei denen überhaupt die Vorgabe von Antwortalternativen durch uns als Anregung erforderlich erschien, nicht nur mit Dichotomien (z.B. eher zufrieden oder eher unzufrieden). Eine weitere Antwortkategorie vom Typus "teils...teils" bzw. "Das kommt auf die Situation an" wurde vielfach ebenso ausdrücklich vorgeschlagen. Eine solche, sonst eher als Restkategorie für Unentschiedene bereitgehaltene Antwortmöglichkeit sollte zur situativen Spezifizierung und Differenzierung anregen (und in der Auswertung zur Identifizierung flexibler Persönlichkeitsstrukturen herangezogen werden).

#### 5.1.2.1 Gegenwart in Arbeit und Freizeit.

Schilderungen und Evaluationen anhand zeitlicher Abläufe

(vgl. Anhang 7.2.3, S. 111 ff.)

Im ersten Interview werden die Befragten - nach einer kurzen Vorstellung der Forscher, ihres Vorhabens und einiger äußerer Modalitäten der Erhebung sowie nach der Feststellung ihrer beruflichen Funktion und Position, betrieblichen Abteilung und Arbeitszeit - zunächst aufgefordert, den Ablauf eines normalen Arbeitstages zu schildern. Nachfragen richten sich vorerst nur auf die zeitliche Abfolge, den Bewegungsraum und die Inhalte der Tätigkeit. Sie werden nur soweit gestellt, wie der Befragte seine Arbeit in diesen Dimensionen nicht ohnehin für den Interviewer verständlich beschreibt. Das gleiche gilt für die Unterscheidung von Haupt- und Nebentätigkeiten. Um auch solche Tätigkeiten zu erfassen, die im Rahmen der Arbeit des Interviewten nicht täglich, sondern seltener vorkommen, wird die betrachtete Zeitspanne anschließend zunächst auf die ganze letzte Woche, dann auf die letzten drei Monate erweitert und wiederum um Beschreibungen gebeten und nötigenfalls analog nachgefragt wie zuvor.

Eine nächste Fragensequenz, die schon etwas stärker von den theoretischen Interessen der Forscher her strukturiert ist, richtet sich auf Wahrnehmungen der Arbeitsrestriktivität durch den Befragten in den Dimensionen Abwechslungsreichtum, Freiheitsspielraum (zeitlich, räumlich, inhaltlich) und Kontrolle. Drei weitere Fragen - nach der Dauer der Tätigkeit am jetzigen Arbeitsplatz, nach der Art der Einführung in diese Tätigkeit und nach der notwendigen Einarbeitungszeit - zielen auf Aussagen, die eine erste Einschätzung der geforderten und eingesetzten Qualifikationen erleichtern. Auch diese Fragen sind noch primär auf Perzeptionen gerichtet.

Danach erfolgt ein Akzentwechsel, von der Deskription zur Evaluation. Nunmehr geht es um angenehme und unangenehme, wichtige und unwichtige Seiten der ausgeübten Tätigkeit, vor allem um Belastungen, Probleme, Konflikte und deren Bewältigung. Dabei steht zunächst die emotionale Bewertung im Vordergrund. Wiederholt werden die Befragten aber auch zu stärker kognitiv bestimmten Stellungnahmen, zu Vergleichen, Beurteilungen, Begründungen und Folgerungen angeregt.

In analoger Weise werden die Befragten im zweiten Hauptteil des ersten Interviews zunächst um Beschreibungen ihrer Freizeitaktivitäten (nacheinander im Tages-, Wochen- und Jahresrhythmus) gebeten. Dabei wird besonders auf das Verhältnis von Planung und Spontaneität geachtet. Nachfragen richten sich nötigenfalls unter anderem auf die Wohnsituation (wann fand der Auszug aus dem Elternhaus statt/für wann ist er geplant?), auf die Mitgliedschaft in Vereinen und Organisationen sowie auf politische Aktivitäten. Auf die Beschreibung folgt auch hier die Evaluation - soweit sinnvoll, anhand ähnlicher Fragen wie im Arbeitsteil. Die Frage nach dem Freiheitsspielraum, die die Befragten im Arbeitsteil eher zu Beschreibungen veranlassen wollte, wird im Freizeitteil als Bewertungsfrage gestellt, weil wir annehmen, daß die jungen Facharbeiter ihre objektiven Dispositionsmöglichkeiten im Arbeitsbereich zuverlässiger einzuschätzen vermögen als ihre Handlungschancen in der Freizeitsphäre.

Im dritten und letzten Interviewabschnitt werden dann noch die Vorstellungen der Lehrabsolventen zum Verhältnis von Arbeits- und Freizeiterfahrungen angesprochen. Auch hier wird zwischen Deskription - diesmal weniger der Umwelt als der eigenen Person - und Evaluation (in den Dimensionen angenehm versus unangenehm und freiwillig versus erzwungen) unterschieden und nach (anderen) Problemen sowie Konflikten gefragt.

#### 5.1.2.2 Gegenwärtige Arbeitserfahrungen und erste Berufsjahre.

Schilderungen und Evaluationen anhand einzelner, vom Forscher vorgegebener Dimensionen  
(vgl. Anhang 7.2.7, S. 178 ff.)

Die zweite, in ihren Grundzügen schon früher gekennzeichnete Fragestrategie zur Erfassung von Person-Umwelt-Interaktionen, die dadurch charakterisiert ist, daß den Befragten von vornherein bestimmte, aus wissenschaftlichen Theorien abgeleitete analytische Kategorien vorgegeben werden, haben wir an späterer Stelle unserer Erhebungssequenz - im dritten Interview - und hier nur auf den Arbeitsbereich angewandt<sup>1</sup>. Dabei beschränkten wir uns nicht auf die Gegenwart, sondern bezogen die ersten Berufsjahre ein und fragten die Lehrabsolventen nach den objektiven und subjektiven Veränderungen in einer Reihe von Dimensionen, die nach arbeitspsychologischen und industriesoziologischen Forschungen auch subjektiv bedeutsame Aspekte der Berufstätigkeit darstellen, und die wir für unsere Zwecke alltags-sprachlich benannten:

- Wissen und Können,
- Interesse,
- Beanspruchung,
- Selbständigkeit,
- Verantwortung,
- menschliche Beziehungen,
- Arbeitsplatzsicherheit und
- Einstellung zur Gewerkschaft und zum Betriebs- bzw. Personalrat<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Zur zweckmäßigen Reihenfolge des Einsatzes und zur bereicherspezifischen Eignung<sup>2</sup> der beiden Strategien vgl. auch LEMPERT, HOFF und LAPPE, 1980<sup>2</sup>, S. 294-297.

<sup>2</sup> Mancher Leser vermißt hier vielleicht Arbeitszufriedenheit als gesonderte Kategorie. Sie wurde im ersten und zweiten Interview direkt erfragt - auch dort nicht als besondere Variable, sondern als Ergebnis einer Zusammenfassung einer Reihe vorgängiger Evaluationen einzelner Arbeitsaspekte. Unsere Konzeptualisierung situationsspezifischer Evaluationen hatte sich ja nicht zuletzt aus einer Kritik an globalen Zufriedenheitskonstrukten ergeben. Auch hier kann u.U. für manche unserer Befragten ein globales Urteil einen Sinn machen (aber nicht für alle). Dies kann dann aber aus der Konsistenz über alle einzelnen Evaluationen hinweg erschlossen werden (vgl. 5.2.2.1).

Zur leichteren Vergegenwärtigung unserer Fragen gaben wir den Interviewten - nach einer kurzen Einführung in die Thematik und Struktur des Interviews - eine Liste, auf der die genannten Kategorien sowie die uns interessierenden Unterpunkte angeführt sind. Wir baten sie dann jeweils, uns zunächst jene Veränderungen darzustellen, die ihnen zu dem betreffenden Oberbegriff spontan einfielen. Anschließend gingen wir mit ihnen die einzelnen Unterpunkte nacheinander durch. Dabei verwandten wir - neben der angeführten Liste - einen Leitfaden. Auf ihm ist erstens eine Serie von Standardfragen vorgesehen, die für jeden (Unter-) Punkt geklärt werden sollen: Soweit der Befragte das nicht schon von sich aus tut, soll er dazu angehalten werden, zwischen objektiven und subjektiven Veränderungen, z.B. zwischen sich ändernden objektiven Anforderungen einerseits und sich ändernden subjektiven Fähigkeiten (z.B. auch bei objektiv gleichbleibender Tätigkeit) zu unterscheiden, weiterhin die Art und das Ausmaß der betreffenden Veränderungen genauer zu beschreiben, ferner das Beschriebene zu beurteilen und zu bewerten sowie Gründe für seine Evaluation anzuführen, schließlich die behandelten Veränderungen auch noch zu den beruflichen Erfahrungen von Kollegen in Beziehung zu setzen. Der zweite Teil des Leitfadens enthält spezielle (differenzierende und ergänzende) Nachfragen zu einzelnen (Unter-)Punkten, die ebenfalls nur gestellt zu werden brauchen, wenn der Befragte die entsprechenden Antworten nicht schon aus eigenem Antrieb bzw. in seiner Reaktion auf die Kategorienliste und unsere Standardfragen gibt. Die letzten Fragen beziehen sich auf die Wichtigkeit, die die besprochenen (Haupt-)Punkte für den Interviewten gegenwärtig in Relation zueinander besitzen, nach der Lehrzeit besaßen und in Zukunft besitzen werden. Der Befragte erhält einen Satz von Kärtchen, auf denen diese Kategorien stehen, und wird gebeten, sie jeweils, d.h. zuerst für die Gegenwart, dann für den Beginn seiner Erwerbstätigkeit und schließlich auch für spätere Jahre in eine Rangordnung zu bringen, die der Bedeutung entspricht, die die einzelnen Aspekte für ihn haben, und seine Einstufungen zu erläutern.

### 5.1.2.3 Vergangenheit.

Schilderung und Evaluation der persönlichen Biographie  
(vgl. Anhang 7.2.6, S. 163 ff.)

Ein besonderes Schwergewicht unserer Erhebung lag auf der Erhellung des bisherigen Werdegangs der befragten Lehrabsolventen. Daß wir ihre autobiographischen Aussagen nicht als zuverlässige Informationen über objektive Entwicklungsbedingungen betrachten können, sondern sie weitgehend als Ausdruck subjektiver Sichtweisen und Verarbeitungsformen ansehen müssen, wurde bereits gesagt. Daß diese Äußerungen auch als Manifestationen von Persönlichkeitspotentialen interpretiert werden können, wird später erörtert (5.2). Hier beschränken wir uns auf die kurze Darstellung des biographischen Interviews.

Entsprechend dem Gewicht dieses zweiten Interviews unserer Erhebungsserie ist der zugehörige Leitfaden verhältnismäßig umfangreich. Seine Grobeinteilung richtet sich nach aufeinanderfolgenden Lebensphasen - Elternhaus und frühe Kindheit, Schulzeit, Lehrzeit, Erwerbsperiode. Zwischen die Fragesequenzen zur Lehrzeit und zur Phase danach wurde ein Abschnitt über die biographisch nicht genau lokalisierbare Adoleszenz und die damit verbundene persönliche Entwicklung eingeschoben. Innerhalb des besonders großen Fragenkomplexes zur Zeit nach der Lehre wird - wie schon im ersten Interview - nach Arbeit, Freizeit und deren Relation zueinander differenziert, in allen drei (Unter-)Abschnitten auch nach Zukunftsperspektiven gefragt.

Soweit die einzelnen Fragesequenzen sich auf äußere Abläufe in der Vergangenheit richten, sind sie ähnlich strukturiert: Jedesmal, d.h. in bezug auf alle angeführten Phasen und Bereiche werden die Befragten zunächst zu Schilderungen angeregt: der jeweiligen Abläufe, bedeutsamer Ereignisse und ihrer eigenen Aktivitäten. Beziehungen zu anderen Personen, wichtige Statuspassagen (wie Schuleintritt und -wechsel, die Übergänge von der Schule in die Lehre und von der Lehre in die eigentliche Erwerbstätigkeit,

Arbeitsplatzwechsel und Heirat), die Übernahme von Verantwortung, die Austragung von Konflikten und die Erfahrung von Restriktivität werden gezielt angesprochen. Im Anschluß an diese Beschreibungen werden die Lehrabsolventen wiederum um Bewertungen, Beurteilungen oder Ursachenzuschreibungen gebeten. Sie werden allerdings nicht nur aufgefordert, uns ihre derzeitige Sicht zu vermitteln, sondern gefragt wird ebenso nach früheren Wünschen und Abneigungen, Hoffnungen und Befürchtungen, Gefühlen und Einschätzungen. Schließlich werden sie gebeten, diese subjektiven Einstellungen, Vorstellungen und Reaktionen von ihrem jetzigen Standpunkt her zu evaluieren und auch sonst frühere und spätere, eigene und fremde Perzeptionen und Evaluationen miteinander zu vergleichen. Daneben gibt es auch Fragesequenzen zum Selbst-, zum Wunschbild, zu inneren Veränderungen und zu deren Zusammenhang mit den äußeren Ereignissen.

Neben diesem allgemein, d.h. in allen Teilen des Leitfadens vorgesehenen Frageschema enthält unser Fragebogen Spezialfragen zu besonderen Aspekten der einzelnen Lebensabschnitte und -bereiche, z.B. zum betrieblichen und schulischen Teil der Lehre.

#### 5.1.2.4 Zukunftsvorstellungen

Wie bereits erwähnt, haben wir Zukunftsvorstellungen sowohl in dem offener angelegten biographischen Interview als auch in dem nachfolgenden, stärker standardisierten Interview zu Veränderungen in einzelnen Arbeitsdimensionen erhoben. Im biographischen Interview (vgl. Anhang 7.2.6, S. 175 ff.) wird zunächst danach gefragt, welche Rolle die gedankliche Beschäftigung mit der eigenen Zukunft in der Gegenwart spielt, wie häufig, bei welchem Anlaß, von welchen Gefühlen begleitet, wieweit die Gedanken in die Zukunft wandern usw.. Dann werden Vorstellungsinhalte (die Art der Erwartungen, Wünsche und Phantasien, auch Antizipationen von Enttäuschungen) eruiert.

Diese Fragesequenzen werden zuerst getrennt für die berufliche und private Zukunft vorgelegt. Dann wird in Fortführung des Themenbereiches zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit in der Gegenwart ermittelt, inwieweit Ereignisse, Erfahrungen, Prozesse oder

Handlungen im beruflichen Lebensstrang in der Zukunft auf solche im privaten Lebensstrang aufeinander bezogen werden (und vice versa) bzw. ob Arbeit und Freizeit in die Zukunft als getrennte Segmente verlängert werden.

Am Ende des Interviews über Veränderungen im Arbeitsbereich (vgl. Anhang 7.2.7, S. 182 ff.) werden die Befragten gebeten, anhand der schon vorher verwendeten Kärtchen Dimension für Dimension anzugeben, welche Entwicklung sie im Hinblick auf ihre eigene berufliche Zukunft erwarten und wie sich die erwartete Entwicklung zu ihren Wünschen (oder Befürchtungen) verhält (auch: ob und wie sie diese Entwicklung beeinflussen können und wollen. Außerdem werden sie danachgefragt, welche Relevanz die einzelnen Dimensionen in Relation zueinander in Zukunft für sie haben können.

## 5.2 Mögliche Strategien der Auswertung von Schilderungen zur subjektiven Umwelt

Als ein wesentlicher Punkt der Kritik an den meisten der für unseren Gegenstandsbereich einschlägigen empirischen Studien war bereits mehrmals genannt worden, daß man dort Persönlichkeits- oder Umweltmerkmale direkt messen zu können meint. Es geht also nicht erst um eine Interpretation im Rahmen der Auswertung, sondern bereits die Erhebung gilt als unmittelbarer Zugriff auf den Untersuchungsgegenstand bzw. auf einen der beiden Hauptvariablenbereiche. Diese Problematik war u.a. exemplarisch an der Arbeitszufriedenheitsforschung und an Untersuchungen zum Zusammenhang von Arbeit und mental health aufgezeigt worden<sup>1</sup>: "Interaktionsmessungen", von denen KASL (1974) in einem kritischen Übersichtsreferat spricht, werden zumeist fälschlich als Messungen von Person- oder Umwelt-Merkmalen ausgegeben. Arbeitszufriedenheit erhält beispielsweise in manchen Studien den Status

---

<sup>1</sup> Vgl. HOFF in: LEMPERT und HOFF (1977); für einen Teilbereich unseres Projektes, für den Zusammenhang von objektiven Kontrollfaktoren und Kontrollüberzeugungen verweist HOHNER (1983 b) bei der Analyse des Forschungsstandes auf die analoge Problematik.

einer Persönlichkeitsdimension (und abhängigen Variablen), in anderen den einer Dimension zur Beschreibung von Arbeitsplätzen (und unabhängigen Variablen). Wenn wir in diesem Fall ebenso wie bei allen anderen unserer "Interaktionsmessungen" von Perzeptionen und Evaluationen bzw. von subjektiver Umwelt sprechen, wird eine solche theoretische Verwirrung mit ihren methodischen Konsequenzen von vornherein ausgeschlossen. Die Erhebung muß sich auf eine realiter immer nur verschränkt denkbare Manifestation beider Seiten beziehen. D.h. Umwelt- bzw. Arbeitsbedingungen können immer nur vermittelt und selektiert durch vorgängig ausgebildete Persönlichkeitsstrukturen und umgekehrt Merkmale der Person immer nur vermittelt im Rahmen dieser Bedingungen und daran konkret bezogen zum Vorschein kommen. Erst indirekt, nach einem abstrahierend-analytischen Schritt in der Auswertung lassen sich beide Seiten zwar nie vollständig isoliert, aber nun doch stärker als zuvor voneinander getrennt erfassen. Möglich sind hier zwei, im Prinzip gleiche Arten des Vorgehens:

Entweder man richtet die Aufmerksamkeit auf bestimmte Ereignisse, Prozesse oder Merkmale in der Umwelt, indem in einer das einzelne Individuum übergreifenden Perspektive z.B. nach modalen, unterschiedlich typischen oder gruppenspezifischen Bedeutungen gefragt wird (5.2.1). Hier beziehen sich die sofort einsetzenden interindividuellen Vergleiche in den Perzeptionen und Evaluationen zunächst auf einzelne Umweltaspekte oder Konstellationen. Anschließend können unterschiedliche Umweltereignisse bzw. Aspekte hinsichtlich ihres modalen Bedeutungsgehaltes miteinander verglichen werden.

Oder man konzentriert sich vor allem auf die Ermittlung von Persönlichkeitsstrukturen. Hier steht (zunächst) das einzelne Individuum im Vordergrund, und es wird von den auf einzelne Umweltaspekte, Situationen oder Konstellationen gerichteten Perzeptionen und Evaluationen abstrahiert. Es handelt sich also um intraindividuelle Vergleiche; um die Suche nach intraindividuellen Konsistenzen. Je stärker dabei mit a priori feststehenden Kategorien gearbeitet wird (5.2.2), desto eher lassen sich auch

einerseits interindividuelle Vergleiche in einem nächsten Schritt durchführen und desto eher wird der u.U. forschungsökonomische Rückgriff auf quantitative Methoden möglich.

Da andererseits jedoch auch die Gefahr besteht, mit solchen Kategorien tatsächliche Konsistenzen zu verfehlen, lohnt es sich (u.U. gerade im Rahmen von Grundlagenforschung), zunächst stärker idiographisch orientiert vorzugehen und bei semantisch verdichteten Interpretationen zu bleiben. In diesem Fall ist die Auswahl (und Validierung) vorhandener Konstrukte oder die Neubildung von Begriffen und Begriffssystemen erst das Ziel der Auswertung (5.2.3).

#### 5.2.1 Zur Erfassung der subjektiven Bedeutung bestimmter Ereignisse, Prozesse oder Merkmale in der Umwelt

Die Erfassung unterschiedlicher "objektiver" Arbeits- und Lebensbedingungen (vgl. Kap. 3) erhält in unserem Projekt letztlich auch nur ihren Sinn mit Blick auf die Frage nach deren unterschiedlichen subjektiven Bedeutungen. Zunächst ging es dort jedoch auch um überindividuelle Bedeutungen z.B. funktionaler Art im Rahmen von Institutionen, Produktionsprozessen usw.. Die soeben dargestellten Erhebungsformen können demgegenüber in der Auswertung sofort zur Erfassung des subjektiven Bedeutungsgehalts von Ereignissen, Prozessen oder Merkmalen in der Umwelt (bzw. den vergleichbaren nahen Umwelten) einer Gruppe von Personen führen. Das Material erlaubt es, ähnlich wie etwa in älteren ökologischen Ansätzen (z.B. BARKER und SCHOGGEN, 1973) oder wie in neueren Ansätzen zu "kritischen Lebensereignissen" (vgl. z.B. FILIPP, 1981) als Untersuchungsgegenstand den psychologischen Bedeutungsgehalt von "settings", "Ereignissen" oder sonstigen Konstellationen zu wählen. Dies kann in unseren Auswertungen nicht sehr systematisch und bezogen auf sämtliche Ereignisse, Situationen, Prozesse oder Merkmale geschehen, die innerhalb unserer Personengruppe vergleichbar erscheinen. (Denn anders als bei den folgenden

Auswertungen zu Persönlichkeitsstrukturen stellt sich hier sofort und in aller Schärfe das Stichprobenproblem bzw. die Frage der Generalisierbarkeit von unserer kleinen Personengruppe auf die Grundgesamtheit gleichaltriger Metallfacharbeiter.) Eine Auswertung kann jedoch dort fruchtbar sein, wo modale Bedeutungen umstritten erscheinen und als Interpretationshintergrund für spätere Analysen individueller Strategien (z.B. von Coping) wichtig werden könnten.

In diesem Sinne und als für unsere gesamte Fragestellung relevant wurde zunächst der Prozeß des Überganges von der Lehre in die eigentliche Erwerbstätigkeit herausgegriffen und mit dem Übergang von der Schule in die Lehre verglichen. Es gibt zwar Untersuchungen zur Lehre und zum Lehreintritt, die den subjektiv eminent wichtigen Kontrast zur Schulzeit belegen; es fehlen jedoch Untersuchungen zur nächsten "Nahtstelle" im Lebenslauf. Man könnte daraus folgern, daß der Übergang in die eigentliche Erwerbstätigkeit eben gar nicht derart als "Nahtstelle", als biographischer "Einschnitt" oder gar als "Bruch" zwischen zwei Lebensabschnitten gesehen wird - weder von Experten oder Forschern, noch von Lehrabsolventen selbst. Da wir jedoch die Persönlichkeitsentwicklung nach der Lehre untersuchen wollen, dafür theoretisch die biographischen Nahtstellen sowie die daran gebundenen Folgeprozesse als besonders relevant einschätzen und zudem die Auswahl von Facharbeitern damit begründet haben, daß hier neben ausbildungsadäquaten auch sehr unterschiedliche berufliche Verläufe (und damit z.T. starke biographische Brüche) erfolgen, erschien uns diese Folgerung unzulässig. Bezogen auf unsere Einzelfallstudien wurde damit zumindest eine grobe Erfassung der modalen subjektiven Bedeutung des Eintritts in die Erwerbstätigkeit und ein Vergleich mit dem Lehreintritt unumgänglich.

Die vergleichende Lektüre der gesamten Interviewpassagen lediglich zum Übergang "Lehre - Erwerbstätigkeit" (Interview 2.5, Fragen 1-7, vgl. Anhang 7.2.6) bestätigt unsere Vermutungen bereits detaillierter als die früher in einer Voruntersuchung

geführten Expertengespräche:

Fast alle Befragten sprechen selbst tatsächlich von einem ganz deutlichen oder gar äußerst gravierenden "Einschnitt" in ihrem Leben; dieser Übergang wird im Vergleich mit dem von der Schule in die Lehre gleich häufig als leichter und als schwerer beurteilt; die mit diesem Einschnitt verbundenen emotionalen Tönungen sind eher negativ als positiv (trotz der subjektiv sehr wichtigen finanziellen Besserstellung), denn die Tätigkeiten entsprechen vielfach nicht den allzu positiven Vorerwartungen; die Bewertung des Eintritts in eine spezifische Erwerbstätigkeit fällt mit Blick auf den weiteren beruflichen Werdegang ganz unterschiedlich aus.

Für unsere Zwecke genügt ein solches Ergebnis zur sehr unterschiedlichen, aber zumeist sehr gravierenden subjektiven Bedeutung dieses Übergangs: nämlich als interpretativer Hintergrund bei der Analyse individueller Äußerungen; wobei dann jedoch die Frage nach Persönlichkeitsstrukturen (die sich in diesen Äußerungen und angesichts dieser Übergangskonstellationen manifestieren) dominiert. Auch in diesem Sinne wurden die Interviewsequenzen zu Übergängen bei allen Befragten bereits einer ersten Auswertung unterzogen.

Eine detaillierte Auswertung kann auch mit Hilfe quantitativer Methoden erfolgen. Bezogen auf die Übergangsproblematik (nicht dagegen auf die im folgenden dargestellte Ermittlung von Persönlichkeitsmerkmalen) sind in unserer Untersuchung die Vorarbeiten und Vorschläge für eine Quantifizierung nur von sekundärer Bedeutung. Sie können jedoch als exemplarisch für Untersuchungen mit anderen Schwerpunkten gelten. Quantitative Methoden bieten sich an bei einem thematisch eingegrenzten Merkmalsbereich, wenn es ausschließlich um die subjektiven Bedeutungen spezifischer Umweltereignisse bzw. Konstellationen (und um deren Vergleiche) geht. Die erforderlichen größeren Personenstichproben wären dann forschungsökonomisch durchaus vereinbar mit einem offenen Vorgehen in der Erhebung.

Um auf unser Beispiel des Übergangs zurückzukommen: Es war relativ unproblematisch, für die einzelnen Fragen zur Perzeption und Evaluation Antwortkategorien (in seltenen Fällen auf Nominalskalen-, in den meisten Fällen auf Ordinalskalenniveau) zu entwickeln. Dies geschah einerseits natürlich in Anlehnung an die

in manchen der offenen Fragen bereits a priori angelegte Kategorisierung; andererseits wurden auch a posteriori anhand einiger erster Antworten Skalen entwickelt, in ihren Stufenbeschreibungen verfeinert und ausdifferenziert. Z.B. wurde zum Erlebnis des Einschnittes eine eindimensionale Intensitätsskala gebildet; zu den emotionalen Evaluationen verbot sich nach unseren theoretischen Überlegungen eine bloß bipolare Skala (mit negativem und positivem Pol); hier erschien es sinnvoll, auch die differenzierte, gleichzeitig positiv wie negativ getönte Stellungnahme zu berücksichtigen (dazu mehr im folgenden Abschnitt); dasselbe galt für die Perzeptionen und Evaluationen von Kontrolle (vgl. 5.3.1) usw..

Die Deskription eines Übergangs und dann Vergleiche zwischen den Übergängen "Schule - Lehre" und "Lehre - Erwerbstätigkeit" aufgrund gleicher Kategorien bzw. Skalen ließen sich dann für unsere kleine Personenstichprobe mit Hilfe einfacher Häufigkeitsauszählungen vornehmen. Eine reliable Zuordnung der relativ freien Antworten zu den Kategorien bzw. Skalenstufen erscheint möglich. Hier können natürlich übliche Zuverlässigkeitskoeffizienten zur Übereinstimmung mehrerer Rater gebildet werden; und in anderen Untersuchungen könnten dann je nach Fragestellung (z.B. wären bezogen auf die Übergangsproblematik exakte Berufsgruppenvergleiche sinnvoll), je nach Stichprobengrößen, Skalenniveau, Verteilungsform usw. prinzipiell alle üblichen Methoden (wie Mittelwertsvergleiche, Varianzanalysen usw.) angewendet werden.

## 5.2.2 Zur (indirekten) Erfassung von Persönlichkeitsstrukturen in a priori feststehenden Merkmalsbereichen

### 5.2.2.1 Im perzeptiven, emotionalen und kognitiven Bereich

Ganz analog zu dem eben genannten Vorgehen kann sich eine Auswertungsstrategie auch auf intraindividuelle Vergleiche beziehen. Hier stellt sich die Frage nach der Repräsentativität ganz anders, und sie erscheint (zumindest vergleichsweise) unproblematisch: Sicherlich erfassen wir nicht die Grundgesamtheit aller Situationen, Ereignisse, Prozesse, Merkmalsaspekte und Konstellationen

in der augenblicklichen und früheren Umwelt einer Person. Außerdem sei daran erinnert, daß wir retrospektive und antizipatorische Aussagen erhalten. Gleichwohl sind die Hauptlebensbereiche und -abschnitte der Befragten in unseren Interviews viel detaillierter und vollständiger repräsentiert als in den davon üblicher Weise abstrahierenden persönlichkeitsdiagnostischen Instrumenten. Auf diese situativ unterschiedlichen und bereichsspezifischen Inhalte bezogen sich die in der Struktur gleichbleibenden Fragen entsprechend unserer a priori vorgenommenen Unterscheidung nach Perzeption, nach stärker emotionalen und stärker kognitiven Evaluationen. Insofern können wir eine erste Suche nach intra-individuellen Konsistenzen innerhalb dieser grob unterscheidbaren Bereiche vornehmen.

An dieser Stelle muß noch einmal auf unsere theoretischen Überlegungen hingewiesen werden<sup>1</sup>. Ein Begriff wie Konsistenz kann in doppelter Weise verstanden werden:

Üblich ist ein Verständnis im Sinne ganz offensichtlicher, inhaltlicher Gleichheit oder Ähnlichkeit. Im Extrem wird Konsistenz mit Rigidität gleichgesetzt. In diesem Fall bleibt es z.B. durchgängig und relativ losgelöst von spezifischen Kontexten bei einer qualitativ gleichen emotionalen Gestimmtheit; oder es werden Begründungen immer in der gleichen Art und auf gleichem Komplexitätsniveau gegeben; oder Perzeptionen erscheinen in gleicher Weise oder systematisch als eingeengt.

Von Konsistenz ist jedoch auch in einem mehr strukturellen Sinn die Rede; etwa dann, wenn in gleicher Weise die variierenden Inhalte, die Besonderheiten der situativen Kontexte in der Wahrnehmung, im Fühlen und Urteilen berücksichtigt werden. Gerade in der augenscheinlichen Unterschiedlichkeit geäußerter Gefühle und

---

<sup>1</sup> Vgl. LEMPERT, HOFF, LAPPE, 1980<sup>2</sup>, S. 299 ff.

Urteile, die sich auf entsprechend unterschiedliche gedankliche Gegenstände und Kontexte beziehen, kann insofern Konsistenz entdeckt und als Flexibilität interpretiert werden. Als Pendant zu Rigidität ist denkbar, daß gerade situations- oder bereichs-spezifisch variierende emotionale Tönungen, eine Vielfalt an Begründungs- und Argumentationsstrukturen sowie eine besonders reichhaltige und differenzierte Perzeption persönlichkeits-charakteristisch sind.

Solchen theoretischen Überlegungen wurde bereits in der Erhebung Rechnung getragen, und sie waren bereits bei der Darstellung der Erhebung angerissen worden (5.1.2). Da sich jedoch an diesem Punkt zeigen läßt, wie sich die Auswertung aus einer theoriegeleiteten Erhebung ergibt, gehen wir hier noch einmal auf einen bestimmten Typ von Fragen und Antwortkategorien (vor allem zu Evaluationen) ein: Im Gegensatz zu vielen sozialwissenschaftlichen Instrumenten wurden hier nicht ausschließlich dichotome Antwortkategorien bzw. (implizite) bipolare Skalen vorgelegt (in unseren Leitfäden z.B. mit Polen wie: zufrieden vs. unzufrieden; positiv vs. negativ; angenehm vs. unangenehm; richtig vs. falsch; streng vs. freizügig; angemessen vs. unangemessen usw.). Denn es wäre gar nicht überprüfbar, inwieweit damit Artefakte bei Personen programmiert wären, um deren Identifizierung es uns gerade geht: nämlich bei Personen, die in flexibler und differenzierter Weise gleichzeitige Aspekte desselben gedanklichen Gegenstandes in für sie angemessener, und d.h. eventuell in konträrer oder zwiespältiger Weise bewerten und beurteilen oder die bei zeiträumlich übergreifender Perspektive eigentlich keine globalen Evaluationen abgeben können und wollen, eben weil sie situativ spezifizieren und weil ihnen deshalb ein modales Urteil sinnlos erscheint.

Aus diesem Grund stellten wir nach der Vorgabe von dichotomen Kategorien bzw. Polen, die wiederum für bestimmte Befragte anregend und hilfreich sein konnten (vgl. Kap. 4), diese Dichotomisierung selbst wieder in Frage, um auch andere, flexibel an spezifische situative Kontexte gebundene Evaluationen zu erhalten. Zur Veranschaulichung zwei willkürlich herausgegriffene

Fragen aus dem Interview 2 (vgl. Anhang 7.2.6):

- Können Sie ein allgemeines Urteil zu Ihrer Erziehung abgeben; z.B. sie war eher streng oder freizügig? PAUSE<sup>1</sup> Oder ist das so allgemein nicht möglich? (Warum?)
  
- Wenn Sie an diesen gesamten Lebensabschnitt Ihrer Schulzeit denken, können Sie da so etwas wie ein Gesamturteil abgeben, z.B. in der Art: "Ich denke insgesamt gern daran zurück, es war schön" oder: "Ich denke nicht gern daran zurück?" PAUSE Oder können Sie das gar nicht so pauschal sagen? Woran denken Sie dabei besonders? usw.

In einer ersten Durchsicht von Interviewausschnitten bei einigen Befragten könnte man prüfen, ob von diesen Antwortmöglichkeiten Gebrauch gemacht wird, ob sich dabei individuelle Konsistenzen deutlich ausmachen lassen und ob eine Quantifizierung wirklich sinnvoll erscheint (zu unseren bereits eingeschlagenen, nicht quantitativen Auswertungsstrategien vgl. 5.2.3 und vor allem 6.3). In diesem Fall würde es sich lohnen, Skalen zu entwickeln, mit deren Hilfe sich Tendenzen zu situativ flexiblen Perzeptionen und Evaluationen einschätzen lassen. Ob solche Skalen (ebenso wie alle im folgenden genannten) Item für Item und/oder für Gesamteinschätzungen ganzer Interviewpassagen z.B. zu einzelnen Lebensabschnitten eingesetzt werden können, ist hier nicht voraussagbar (auch in forschungsökonomischer Hinsicht). Scores zur situativen Rigidität oder Flexibilität hinsichtlich der Inhalte von emotionalen Bewertungen und/oder allen sonstigen Begründungen lassen sich auf diese Weise intraindividuell bezogen auf jeden der thematisierten Lebensbereiche und Lebensabschnitte (u.U. nicht nur im Interview 2, sondern auch im Interview 1 und 3) ermitteln; und für die Gesamteinschätzung der Person auf dieser für uns theoretisch zentralen Dimension wäre die Streuung der Scores von Bereich zu Bereich zu berücksichtigen.

---

<sup>1</sup> Der Interviewer sollte hierdurch daran erinnert werden, sich sensibel auf den jeweiligen Befragten einzustellen und nicht spontane Antworten durch die problematisierende Nachfrage u.U. zu verhindern.

Unabhängig davon kann sich eine Quantifizierung u.U. als sinnvoll erweisen, um Konsistenzen in der Qualität und Intensität von Emotionen als Charakteristikum von Personen ermitteln zu können. (Im emotionalen Bereich erhalten wir damit natürlich indirekt auch Hinweise auf eine theoretisch übergeordnete Dimension Rigidität vs. Flexibilität.) Denkbar sind hier für die intraindividuelle Analyse entweder bloße Auszählungen "positiver" und "negativer" emotionaler Stellungnahmen ("zufrieden" vs. "unzufrieden" usw.) oder feiner nach der Intensität dieser Pole vorgenommene Einschätzungen pro Item. Entsprechend den deskriptiven Differenzierungen in der psychologischen Literatur könnte man auch genauer nach der Qualität von Emotionen und Affekten unterscheiden.

Wiederum lassen sich Scores einer Person pro Bereich und Lebensabschnitt ermitteln, die dann zu einer Gesamteinschätzung der Person führen.

Ebenso wie für die "gefühlsmäßigen" Bewertungen lassen sich auch für Antworten auf die immer in gleicher Weise gestellten "Warum"-Fragen, für kognitive Beurteilungen aller von uns thematisierten Ereignisse, Prozesse oder Entscheidungen (z.B. richtig vs. falsch) sowie für daran gebundene Vergleichsprozesse Auswertungskategorien und Skalen entwickeln. Mit Hilfe dieser Kategorien können dann Konsistenzen im kognitiven Bereich ermittelt werden.

Man könnte hier jedoch auch auf ein bereits entwickeltes und theoretisch fundiertes Instrumentarium zur Erfassung kognitiver Strukturen wie das Manual von SCHRODER u.a. (1975) zurückgreifen<sup>1</sup>. Mithilfe dieses Manuals können nicht bloß Antworten zu den von uns ganz explizit auf kognitive Evaluationen gerichteten Fragen ausgewertet werden. In sehr viel mehr der von uns gestellten Fragen werden die von SCHRODER u.a. gestellten Anforderungen (vor

---

<sup>1</sup> Der Ansatz dieser Autoren ist insofern mit unserer interaktionistischen Gesamtkonzeption vereinbar, als das kognitive Niveau von Problemlösungen in Abhängigkeit von den Anforderungen der Problemstellung betrachtet wird. Vgl. HOFF, LAPPE, LEMPERS 1982.

allem Komplexität der angesprochenen Probleme) erfüllt. Das gilt u.E. unter anderem für die globalen Zufriedenheitsfragen im Interview 1, für die Fragen nach Veränderungen der eigenen Person im Interview 2 sowie für die gesamte Fragenstruktur in den Interviews 3<sup>1</sup> und 4. Auch die durch die Arbeitsbeobachtungen ermittelten Qualifikationsanforderungen ließen sich analog analysieren (zwar nur als Anforderungen, nicht als vorhandene Fähigkeiten - diese können darunter, vor allem aber auch darüber liegen; zur groben Abschätzung des Potentials zum gegenständlichen Handeln der Befragten/Beobachteten erscheint eine solche Auswertung gleichwohl erwägenswert, da wir kaum über bessere Zugänge zu dieser Seite ihrer Persönlichkeit verfügen).

Über die Ermittlung einzelner und dann bereichsspezifischer Indikatoren des kognitiven Niveaus hinaus wäre wiederum die Durchgängigkeit bzw. die situative Variabilität der Niveaus als Persönlichkeitscharakteristikum per se erfaßbar.

Soweit wir bei der sonstigen Auswertung der betreffenden Daten ohnehin mit Kategorien operieren, die bestimmten Integrationsindizes von SCHRODER u.a. entsprechen (was bei den Qualifikationsstufen, Formen des Kontrollbewußtseins und Moralstufen weitgehend der Fall ist), brauchten wir diese Entsprechungen nur genau zu bestimmen, um die Ergebnisse der ohnehin vollzogenen Auswertungsoperationen nun auch als Ausdruck kognitiver Integrationsniveaus auszuweisen. Damit werden zwar keine neuen Informationen gewonnen, wohl aber kognitive Leistungen in verschiedenen Interaktionsbereichen vergleichbar gemacht.

#### 5.2.2.2 Spezifischere Bereiche

Neben der Erfassung intraindividuellder Konsistenzen in diesen großen, übergreifenden Bereichen können auch für spezifischere Merkmalsbereiche in gleicher Weise Auswertungen vorgenommen

---

<sup>1</sup> Besonders in den Interviewteilen 3.1, 3.3, 3.10 und 3.11 müssen mehrdimensionale Veränderungen stärker objektiver und stärker subjektiver Art dargestellt und in ihrem Verhältnis zueinander abgeschätzt werden.

werden, soweit wir - zwar bezogen auf unterschiedliche externe Ereignisse oder Prozesse - dieselben Kategorien vorgaben.

Dies gilt z.B. für eine Strategie<sup>1</sup> zur Erfassung des Kontrollbewußtseins: Mit Bezug auf die für alle Befragten objektiv zunächst als gleich bestimmbareren kontextuellen Rahmenbedingungen, Ereignisse oder Prozesse (z.B. die Übergänge von der Grund- zur weiterführenden Schule, von der Schule zur Lehre, von der Lehre in die Erwerbstätigkeit, bei betrieblichem Wechsel usw.) wurde nach der (den) Quelle(n) von Kontrolle bzw. Einfluß gefragt. So fragten wir die jungen Facharbeiter im Hinblick auf ihre Berufswahl:

Welche Einflüsse haben da eine Rolle gespielt?

- Kam das eher zufällig? Wie?
- Oder waren da eigene Einflußmöglichkeiten? Konnten Sie eigene Wünsche, Interessen oder Begabungen (welche?) durchsetzen? Wie war das?
- Oder gab es da äußere Einflüsse? Welche? Haben z.B. Ihre Eltern darauf Einfluß genommen? Wie standen die dazu?
- Haben dabei Erfahrungen oder Ihr Leistungsstand in der Schule eine Rolle gespielt?
- Oder kam alles zusammen (innere und äußere Einflüsse)? Wie?

Zu solchen und einer ganzen Reihe anderer Fragen, die sich aber ebenfalls auf die Art (den "Ort"), die Intensität und Effekte von Kontrollfaktoren und die Art ihres Zusammenwirkens im eigenen Leben sowie auf Kontrolle allgemein (oder bei anderen Personen)

---

<sup>1</sup> Angemerkt sei hier bereits, daß wir auch bei der zweiten Strategie mit a priori feststehenden Kategorien arbeiten (im Interview 4; vgl. 5.3.1), dort aber von einer generellen, transsituativen Zuschreibung bzw. Kontrollüberzeugung ausgehen, um uns erst anschließend einzelne Situationen schildern zu lassen, die für diese Überzeugung als exemplarisch und für dieses Individuum als ökologisch valide gelten können.

richten, sind bereits Auswertungsmanuale entwickelt worden<sup>1</sup>. Mit ihrer Hilfe wird jede Antwort von drei unabhängigen Ratern auf den dort enthaltenen Kategorien bzw. Skalen eingeschätzt. Ziel dieser Auswertungsarbeiten ist es wiederum, über die Ermittlung intraindividuelle Konsistenzen zu persönlichkeitscharakteristischen Aussagen zu gelangen; zugleich soll die Operationalisierung unserer begrifflichen Neukonzeption (HOFF, 1982 b) auf ihre empirische Brauchbarkeit zur Diskription interindividueller Unterschiede überprüft werden.

Zu einem weiteren, spezifischen Bereich, nämlich dem der subjektiven Rezeption und Verarbeitung der Segmentierung des eigenen Alltags, d.h. zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit wiederholen sich ebenfalls dieselben Fragen. Unseren theoretischen Überlegungen zufolge (HOFF, 1983) lassen sich hier naive Theorien ausfindig machen, d.h. nicht bloß zeitlich punktuell auf die Gegenwart bezogene, sondern intraindividuell konsistente, auch auf Vergangenheit und Zukunft bezogene Vorstellungsmuster. In Analogie zu wissenschaftlichen Theorien wird gefragt, ob und wie ein Zusammenhang zwischen eigenen Erfahrungen und Verhaltensweisen in beiden Hauptlebensbereichen gesehen wird. Die Verneinung eines Zusammenhanges läßt sich (in Anlehnung an die wissenschaftliche Terminologie) als Indikator einer naiven "Neutralitätstheorie" interpretieren. Wird ein Zusammenhang gesehen, so läßt er sich je nach Art und Intensität (hier können wieder differenzierte Kategorien und Skalen für die Auswertung entwickelt werden) in unterschiedlicher Weise auswerten: entweder als Indikator einer naiven "Spillover-Theorie"<sup>2</sup> oder als Indikator einer naiven "Kompensationstheorie"<sup>3</sup>. Der nächste Auswertungsschritt kann dann wiederum in der Feststellung intraindividuelle Konsistenzen all

---

<sup>1</sup> Diese Arbeiten werden von H.-U. HOHNER im Rahmen einer Dissertation durchgeführt. (Vgl. auch 5.3.1.)

<sup>2</sup> D.h. die Erfahrungen und Verhaltensweisen im einen Bereich bestimmen einseitig die entsprechend gleichen oder ähnlichen im anderen Bereich.

<sup>3</sup> D.h. ("negative") Erfahrungen oder Verhaltensweisen im einen Bereich werden durch andersartige oder entgegengesetzte im anderen Bereich kompensiert.

dieser Indikatoren (pro Lebensabschnitt) bestehen; und unsere Heuristik naiver Theorien kann wieder zugleich auf ihre Brauchbarkeit zur Deskription interindividueller Unterschiede hin überprüft werden. Angemerkt sei hier noch, daß wir diese naiven Theorien auch innerhalb unserer metatheoretischen Rahmenkonzeption als Ausprägungsformen von Ambiguitätstoleranz interpretieren können.

Erwähnt sei abschließend, daß sich bestimmte Fragen etwa zur Selbsteinschätzung, zu den sozialen Beziehungen, zu persönlichen Schwierigkeiten oder Konflikten oder zur zeitlichen Reichweite von Vorstellungen bzw. Antizipationen wiederholen - vor allem in den Interviews 1 und 2<sup>1</sup> (hier von Lebensabschnitt zu Lebensabschnitt). Konsistenzen über all diese in gleicher Weise formulierten, nur auf unterschiedliche Situationen, Bereiche oder Abschnitte gerichteten Fragen lassen Aussagen zum Selbstbild, zum Wunschbild (und zur Kongruenz beider Bilder der eigenen Person sowie zur Identität) zu; es können ferner (u.a.) Coping-Strategien und Zeitbewußtsein einer Person erfaßt werden. Auch für alle diese Auswertungen sind prinzipiell Quantifizierungen möglich.

#### 5.2.2.3 Exkurs über weitere globale Konzepte: Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien

Die im vorletzten Abschnitt behandelten situationsübergreifenden Konsistenzen und Inkonsistenzen im perzeptiven, emotionalen und vor allem auch im kognitiven Bereich, deren Relevanz wir bereits in unseren theoretischen Vorstudien herausgearbeitet haben, können zur zusammenfassenden Kennzeichnung von Persönlichkeitsstrukturen und Identität herangezogen werden. Diese Kennzeichnung interindividueller Unterschiede läßt sich zwar auf die

---

<sup>1</sup> In den Interviews 1, 2 und z.T. auch 3 erscheinen viele Fragen auch zur Ermittlung des moralischen Bewußtseins relevant. Es hätte jedoch den eher narrativen bzw. selbstexplorativen Duktus dieser Interviews unserer Ansicht nach empfindlich gestört, wenn wir stets jene Nachfragen (vor allem nach Begründungen) gestellt hätten, deren es in vielen, ja den meisten Fällen bedurft hätte, um die Befragten zur Explikation der Struktur ihrer diesbezüglichen moralischen Urteile zu veranlassen. Insofern erscheint dann auch eine diesbezügliche Auswertung als problematisch.

Unterschiede in den gleichförmig bzw. inkonsistent restriktiven/nicht restriktiven Umwelten beziehen; ihr Umweltbezug bleibt jedoch relativ abstrakt. Im Laufe unserer Auswertungsarbeiten schälte sich dann die Bedeutung weiterer integrativer Konzepte heraus, die zwar auch noch auf relativ hohem Abstraktionsniveau angesiedelt sind, die aber stärker auf konkrete inhaltliche Unterschiede in der Arbeits- und Lebenswelt der untersuchten Facharbeiter bezogen sind und die zudem biographisch langfristige Perspektiven der Individuen akzentuieren: Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien.

Reproduktionsinteressen können als Grundlagen von Arbeitsmarktstrategien begriffen werden, mit denen abhängig Beschäftigte auf Personalstrategien der Unternehmen reagieren; Arbeitsmarktstrategien sind also Handlungsstrategien, die (unter anderem) aus Reproduktionsinteressen resultieren. So steht

- dem unternehmerischen Verfügungsinteresse das Interesse der Erwerbstätigen an gesicherten Arbeitsplätzen gegenüber, so sind
- die Betriebe am Einsatz und an der Nutzung, die Beschäftigten dagegen an der langfristigen Erhaltung und Qualifizierung ihrer Arbeitskraft interessiert, und so konfliktieren
- die Gewinninteressen der Kapitaleigner mit den Lohninteressen der Arbeitenden.

Zu diesen eher substanziellen Interessengegensätzen kommt noch der eher instrumentelle Antagonismus zwischen dem unternehmerischen Streben nach Vermeidung und dem Interesse der Beschäftigten an der Austragung jener substanziellen Konflikte, der zumindest solange gegeben ist, wie die offene Konfliktaustragung das bestehende strukturelle Ungleichgewicht zwischen Kapitaleignern und abhängig Arbeitenden zugunsten der letzteren abzubauen droht, zumindest die aktuellen Profitchancen der ersteren gefährdet (vgl. LAPPE, 1983 b).

Je nachdem, wie und wieweit diese Reproduktionsinteressen bei den Erwerbstätigen subjektiv repräsentiert und ausgeprägt sind und wie konsequent und qualifiziert sie von ihnen verfolgt

werden, ergeben sich unterschiedliche "Arbeitsmarktstrategien": vom hilflosen Ausgeliefertsein gegenüber der unternehmerischen Personalpolitik (das bei manchem Facharbeiter dazu führt, daß seine berufliche Karriere in der "Dequalifizierungsfalle" oder gar in der Arbeitslosigkeit ihr vorzeitiges Ende findet), d.h. vom Fehlen jeder Strategie auf seiten der Beschäftigten<sup>1</sup> bis hin zur langfristig geplanten und situationsangemessenen Realisierung aller genannten substanziellen Reproduktionsinteressen, die eigentlich erst den Namen "Strategie" verdient<sup>2</sup>.

Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien können sowohl auf individuelle als auch auf kollektive Ziele und Aktionsformen gerichtet sein. Reproduktionsinteressen schließen die - je nach der objektiven Situation mehr intrinsische oder extrinsische - Arbeitsmotivation ebenso ein, wie das "Reproduktionsvermögen" (das seinerseits das Arbeitsvermögen impliziert; vgl. auch ASENDORF-KRINGS, DREXEL und NUBER, 1976) im Begriff der Arbeitsmarktstrategien enthalten ist.

Wir meinen nicht, daß wir mit der Wahl dieser Bezeichnungen, die gesellschaftliche Funktions- bzw. Strukturkategorien ("Reproduktion" und "Arbeitsmarkt") mit eher populärpsychologischen Ausdrücken ("Interessen" und "Strategien") verknüpfen, wieder auf jene soziologistische Persönlichkeitstheorie zurückgefallen sind, von der wir uns in früheren Veröffentlichungen<sup>3</sup> zugunsten eines interaktionistischen Ansatzes distanziert haben. Denn die hiermit bezeichneten Begriffe lassen sich zu unseren stärker psychologisch gefaßten Konzepten in Beziehung setzen. Das soll an dieser Stelle jedoch nur andeutungsweise geschehen: Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien lassen sich als arbeits-

---

<sup>1</sup> HACK u.a. sprechen in diesem Zusammenhang von "Blindläufen". HACK u.a., 1979, S. 117.

<sup>2</sup> HACK u.a. verwenden hierfür den Ausdruck "strategisches Handeln" und bezeichnen die konkrete Verschränkung von sozialstrukturellen Zwängen und bewußten Reproduktionsstrategien als "Dekursionen". HACK u.a., 1979, S. 116/117.

<sup>3</sup> Vor allem in HOFF, LAPPE und LEMPert, 1982 b, S. 511/512.

und lebensweltbezogene Konkretionen der Identität von abhängig Arbeitenden interpretieren. In ihnen drückt sich nicht nur eine Ebene sozialer Identität im Verhältnis der Beschäftigten zu ihrer gegenwärtigen Umwelt in ihrer Gesamtheit aus; durch sie werden auch deren Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft auf einer Ebene personaler Identität miteinander vermittelt<sup>1</sup>. Unter sie lassen sich wahrscheinlich alle bisher behandelten Persönlichkeitsaspekte - Wahrnehmungsformen, emotionale Tönungen, kognitive Strukturen, Kontrollbewußtsein, Vorstellungen über das Verhältnis von Arbeit und Freizeit, Selbstbild, Coping-Strategien und Zeitbewußtsein - insofern subsumieren, als deren von uns positiv bewertete Varianten zugleich Bedingungen und Folgen von bewußten, subjektiv repräsentierten Reproduktionsinteressen und besonders erfolgversprechenden Arbeitsmarktstrategien darstellen. Selbst das im folgenden zu thematisierende Moralbewußtsein läßt sich mit diesen Konzepten in Verbindung bringen, denn es kann zur kollektiven Reproduktion beitragen.

Entsprechend ihrem integrativen Charakter wurden Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien in unserer Untersuchung nicht direkt erhoben. Sie können aber durch übergreifende Auswertungsstrategien identifiziert werden, die sich vor allem auf die Interviews 1, 3 und 5 sowie auf Teile der Interviews 2 (= 2.5 bis 2.7) und 4 (= 4.1.1, 4.2.2, 4.2.4 und 4.2.5) erstrecken. Als beste Indikatoren dieser Interessen und Strategien kommen konkrete Verhaltens- bzw. Handlungsweisen und Ursachenzuschreibungen in berufsrelevanten Entscheidungssituationen (vor allem bei der Wahl zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen) in Betracht, daneben auch nachträgliche Einschätzungen früherer Weichenstellungen und berufliche Zukunftsvorstellungen.

---

<sup>1</sup> Vgl. auch HACK u.a., 1979, S. 100/101, 103, 131. Hier wird der langfristige Einsatz, die Veränderung und Destruktion der Ware Arbeitskraft einerseits als funktionales Desiderat der objektiven Arbeitsverhältnisse, andererseits als Kern der (soziobiographisch vermittelten) Identität ihres Trägers bezeichnet, die in der (objektiv notwendigen) subjektiven Synthesis der objektiven Bedingungszusammenhänge realisiert wird.

### 5.2.3 Zur (indirekten) Erfassung von Persönlichkeitsstrukturen ohne a priori feststehende Kategorien

Bei den vorgeschlagenen, im Grunde zu sämtlichen Merkmalsbereichen gleichen Vorgehensweisen werden mit der Quantifizierung zunächst für die intraindividuellen Vergleiche (bzw. die Ermittlung von Konsistenzen) immer auch interindividuelle Vergleiche möglich. Stehen die dazu erforderlichen Kategorien nicht a priori fest, sondern soll eine Auswahl aus vorliegenden Dimensionen begründet oder sollen Kategorien überhaupt erst ermittelt werden, so schließt die dazu erforderliche stärker idiographische Deskription nicht von vornherein quantitative Methoden aus<sup>1</sup>. Es soll ausdrücklich betont werden, daß wir im folgenden zwar eine nicht-quantitative Interpretationsstrategie skizzieren (vgl. auch 6.3), daß wir damit allerdings nicht einer vielfach anzutreffenden und in dieser Form falschen Gegenüberstellung von quantitativen Studien (u.U. mit großen Stichproben) einerseits und (nur) "qualitativen" Einzelstudien andererseits Vorschub leisten wollen.

Im übrigen schließen sich beide Vorgehensweisen bei demselben Einzelfall nicht aus. Um ein Beispiel zu nennen: Wenn wir z.B. bei einem unserer Befragten in der nicht-quantitativen Interpretation eine Metapher, die in einem einzigen Wort verdichtet ist, ausdeuten und für äußerst persönlichkeitsrelevant halten, so können in einem ergänzenden Schritt durchaus Häufigkeiten der Verwendung dieses einen Wortes in bestimmten Kontexten ermittelt werden. Falls unsere gesamten Interviewtexte elektronisch gespeichert wären, dürften solche Häufigkeiten und deren Differenzen z.B. über unterschiedliche Themen-, Situations- oder Lebensbereiche problemlos zu ermitteln und sinnvoll interpretierbar sein.

---

<sup>1</sup> Vgl. z.B. THOMAE und PETERMANN (1983). Zur "Integration von qualitativen und quantitativen Forschungsansätzen" vgl. den ZUMA-Arbeitsbericht mit gleichlautendem Titel (Nr. 19, 1981); für unseren Gegenstandsbereich einschlägig ist die Arbeit von ZIMMERMANN und LAUBER (1981).

Auch auf eine andere, immer wieder anzutreffende, falsche Gegenüberstellung<sup>1</sup>, welche auf mangelnder methodologischer Reflexion oder Unkenntnis beruht, muß noch einmal hingewiesen werden (vgl. Kap. 4): Wenn hier bewußt von einer "stärker" idiographischen Deskription die Rede ist, dann geschieht dies angesichts der Tatsache, daß ein ausschließlich idiographisches in (falscher) Gegenüberstellung zu einem ausschließlich komparativen, nomothetisch orientierten Vorgehen gar nicht vorstellbar ist. Bereits jede alltagssprachliche Deskription des einzelnen Falles zwingt natürlich zu Vergleichsprozessen. Einzelne Handlungen werden z.B. nicht bloß im Vergleich zu den früheren oder späteren Handlungen derselben Person, sondern auch im Vergleich zu den Handlungen von konkreten einzelnen, signifikanten oder verallgemeinerten Anderen beschrieben. Abgesehen davon ist die Dichotomie von idiographischem Vorgehen, bei dem Komplexität angeblich voll erhalten und unentwirrbar bleibe, und der "eigentlichen", wissenschaftlichen Modellbildung, die notwendig mit Komplexitätsreduktion einhergehe, irreführend. Die Frage, ob Komplexität reduziert werden kann oder darf, ist nicht bloß trivial, sondern auch falsch gestellt. Sinnvoll erscheint lediglich die Frage, wie (und wie stark) Komplexität angesichts welcher Fragestellung, welcher Untersuchungseinheiten auf der Basis welchen Paradigmas reduziert werden kann. Auf der Grundlage unserer interaktionistischen Gesamtkonzeption haben wir Zweifel an der (meist auf anderer paradigmatischer Grundlage vorgenommenen) intraindividuellen Komplexitätsreduktion, wie sie mit der Datengenerierung anhand von a priori

---

<sup>1</sup> Zuletzt ist sie uns in der Polemik begegnet, mit der OESTERREICH und VOLPERT (1983) die Darstellung ihres Verfahrens zur Arbeitsanalyse einleiten. Dort wird der Sozialisationsforscher vor dem "Komplexitäts-Mythos" gewarnt, sofern er "es als seine Aufgabe ansieht, verallgemeinerungsfähige Aussagen zu formulieren und nicht nur Einzelfälle darzulegen" (S.59). Einzelfallstudien und verallgemeinerungsfähige Aussagen, so die methodologisch fragwürdige Implikation, scheinen einander auszuschließen. Abgesehen davon wird bei OESTERREICH und VOLPERT weder die Fruchtbarkeit gerade von Einzelfallstudien bei Klassikern der Entwicklungspsychologie und der Sozialisationsforschung erwähnt noch an irgendeiner Stelle auf die gesamte neuere deutschsprachige Sozialisationsforschung mit der dort zentralen Methodendiskussion (z.B. im Anschluß an die Arbeiten OEVERMANNs) Bezug genommen.

feststehenden Kategorien vollzogen wird. Deswegen erscheint es uns sinnvoll, diesen Vorgang an einzelnen Fällen zu überprüfen. Unsere Auswertungen ohne a priori feststehende Kategorien haben also das Ziel,

(1.) die vorhandenen, von uns selegierten Kategorien zu validieren. D.h., daß wir auch in den Interviewpassagen, in denen nicht ausdrücklich danach gefragt wird, nach Anhaltspunkten für die ökologische Validität der von uns gewählten dimensionalen Bereiche insgesamt suchen. Wir fragen also danach, ob z.B. Situationen oder Themen in den Perzeptionen und Evaluationen subjektiv moralische Valenz haben, ob externale und/oder internale Ursachenzuschreibungen bei der Erklärung eigenen Handelns bezogen auf den individuellen Alltag und Lebenslauf tatsächlich vorkommen usw..

Für das Kontrollbewußtsein läßt sich dann auch schon nach der vergleichenden Lektüre einzelner Interviewpassagen (vgl. 6.3) bei allen Befragten bestätigen, daß es sich um einen Dimensionsbereich von durchgängig hoher subjektiver Relevanz handelt, der unabhängig von der Vorgabe eines spezifischen Instrumentariums von fast allen Befragten selbst in der Perzeption und Evaluation ihres Alltags in Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft berücksichtigt wird und der strukturierende Funktion hat. Die Analyse des gesamten Materials bei einem einzigen Befragten bestätigt dies ebenfalls.

(2.) Weiter kann die Differenzierung innerhalb dieser bekannten Bereiche überprüft und anhand unserer Einzelfallstudien theoretisch-begrifflich weiterentwickelt werden. Unsere bereits vorliegenden Beiträge, etwa zur Bereichsspezifität des moralischen Bewußtseins, zu einer interaktionistischen Form des Kontrollbewußtseins oder zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit sind immer auch schon Produkt unserer bisherigen (nicht nur Voraussetzung unserer künftigen) empirischen Arbeit; sie lassen sich abstützen auch durch solche Interviewpassagen, deren Erzeugung nicht bereits a priori durch diese theoretischen Überlegungen bestimmt waren.

(3.) Das in methodologischer Hinsicht gewichtigste Argument für die Suche nach intraindividuellen Konsistenzen ohne a priori bereits festehende Kategorien war schon mehrmals genannt worden. Wenn sich Anhaltspunkte für die Sinnhaftigkeit vorhandener wissenschaftlicher Konstrukte, Deskriptions- und Klassifikationsvorschläge überhaupt nicht finden lassen (was im übrigen unwahrscheinlich ist), liegt die Notwendigkeit der Generierung neuer Kategorien auf der Hand. Aber auch dann, wenn die Validität der ausgewählten Dimensionsbereiche insgesamt (1.) und ihre interne Differenzierung (2.) gesichert erscheint, heißt das noch nicht, daß damit eine erschöpfende und die zentralen Persönlichkeitsstrukturen abbildende Deskription geleistet ist. Eine solche Deskription zunächst nur des Einzelfalles wird von uns tentativ angestrebt. Ob sich daraus eine Generierung wirklich neuer Kategorien auch für interindividuelle Vergleiche ergibt, kann vorerst nicht gesagt werden. Im Gegensatz zu den anderen Auswertungsstrategien bleibt diese Möglichkeit prinzipiell offen.

Zur Aufdeckung intraindividuelle Konsistenzen, Muster bzw. latenter Strukturen ohne a priori festehende Kategorien orientierten wir uns trotz einiger Vorbehalte<sup>1</sup> an der "objektiven Hermeneutik" bei OEVERMANN u.a. (1979). Fraglich erschien uns weniger, daß es sich ursprünglich um eine Methode handelt, die zur Analyse familialer Strukturen entwickelt wurde, während es uns um die Manifestation individueller Strukturen geht - und dies nicht in Life-Situationen wie bei OEVERMANN u.a., sondern im Interview. Unser Haupteinwand hängt mit dem (zu Beginn des letzten Abschnittes 5.2.2 erwähnten) nicht explizierten, u.U. recht einseitigen Verständnis von "Konsistenz" bzw. "Latenz" bei OEVERMANN u.a. zusammen. Die Methode richtet sich besonders auf die Aufdeckung von Rigidität. Konsistenz in der Realitätsangemessenheit, Situationsspezifität und Flexibilität läßt sich vermutlich kaum derart schlüssig und scheinbar "ein"-deutig aus der Analyse nur einzelner Sequenzen ableiten

---

<sup>1</sup> Andere bedenkenwerte, uns aber nicht völlig überzeugende Kritikpunkte nennt TERHART (1981).

und vor allem: dann plausibel machen bzw. nachvollziehbar darstellen.

Gerade wenn man diesen Einwand ernst nimmt, leuchtet jedoch andererseits diese Methode besonders zur Erfassung von persönlichkeitspezifischen Rigiditäten ein. Denn gerade hier wird der Umstand wichtig, daß der objektive Sinn einer Interaktion oder Aussage sich nicht mit den Intentionen der untersuchten Subjekte zu decken braucht, diesen vielmehr - als noch nicht voll sozialisierten, pathologisch deformierten oder/und durch Handlungszwänge an der vollen Realisierung ihrer Kompetenzen gehinderten Personen - mehr oder minder verborgen bleiben kann, während sozialwissenschaftliche Interpreten diesen Sinn in dem Maße, in dem die genannten Beschränkungen für sie nicht zutreffen und in dem sie einander wechselseitig ergänzen, kontrollieren und korrigieren, durchaus zu erfassen vermögen.

Das Vorgehen, das wir bereits eingeschlagen haben, soll hier abschließend nur kurz skizziert werden. Denn es wird später (in 6.3.3) noch einmal beschrieben - auch in seinen Unterschieden gegenüber der Methode bei OEVERMANN u.a.. Das gesamte Material aus allen Interviews mit demselben Befragten wurde Sequenz für Sequenz von derselben Gruppe gelesen und dann jeweils extensiv interpretiert<sup>1</sup>. Die gemeinsame Interpretation jeder Sequenz erfolgte zunächst in ritualisierter Form so, daß alle Teilnehmer reihum und ohne bereits in Dialoge miteinander einzutreten, individuell paraphrasierten, dann erst subjektive Anmerkungen mitteilten, auf ihnen auffallende Wörter, Sätze, Passagen, Konsistenzen oder Widersprüche verwiesen und schließlich bereits generalisierende Interpretationen, Hypothesen oder semantisch verdichtete Metaphern (vom Befragten selbst oder vom Auswerter benannte) als "Schlüssel" zum Verständnis der Person anboten. In diesem Zusammenhang ist vor allem erwähnenswert, daß dies überwiegend alltagssprachlich geschah. Die Wahl von Begriffen oder Kategorien stand jedoch frei; d.h. neben den individuell

---

<sup>1</sup> Im Rahmen eines 14-tägigen Auswertungsseminars pro Tag eine Textsequenz von meistens 20-40 Seiten. Jeder der Teilnehmer las erst individuell und notierte alles, was ihm dabei bereits an Assoziationen und Interpretationen in den Sinn kam.

im Augenblick gewählten und alltagssprachlichen Deskriptionen war auch der Rückgriff auf sozialwissenschaftlich vorhandene Konstrukte oder Begriffe jeglicher Herkunft möglich. Hier wie in der nachfolgenden Diskussion galten die Regeln eines "brainstorming"; d.h. es wurden alle, auch die scheinbar abwegigsten Assoziationen und Begriffe ausdrücklich zugelassen. Im anschließenden gemeinsamen Diskurs setzte dann allerdings die zuvor genannte gegenseitige Kontrolle und Korrektur ein. Jede Hypothese und Interpretation wurde noch einmal unter Rückbezug auf den Text erwogen, jede Metapher ausgedeutet usw.. Die Prüfung auf Konsistenz, die dabei zunächst innerhalb dieser einen Passage stattfand, wurde auf den Vergleich zwischen Passagen ausgedehnt. Mit jeder hinzukommenden Information in jeder neuen Textpassage steigerte sich einerseits die Komplexität; denn es wurde ein immer umfangreicherer Rückbezug auf die früheren (jeweils schriftlich fixierten) Interpretationen erforderlich. In diesem allmählichen, hypothesenprüfenden Prozeß reduzierte sich aber auch zugleich die Komplexität, weil immer stärker Über- bzw. Unterordnungen möglich wurden. Einzelne Interpretationen ließen sich zu sinnvollen Mustern oder "Syndromen" gruppieren, und noch stärker generalisierende Aussagen und entsprechend abstrahierende Begriffe erlaubten zum Schluß eine knappe, semantisch äußerst verdichtete, aber gleichwohl erschöpfende Beschreibung der Person in der Gesamtheit ihrer zentralen "latenten Muster". Ebenso offen wie die Frage nach der Brauchbarkeit einer solchen Deskription des Einzelfalles für interindividuelle Vergleiche bleibt vorerst das Problem einer Darstellung dieses Vorgehens, welche hinreichend transparent und für Außenstehende, die nicht selbst an der Auswertung teilnahmen, nachvollziehbar ist. Prinzipiell ebenso, wie üblicher Weise die Reliabilität einzelner Ratings überprüft wird, wäre das gesamte geschilderte Verfahren von unabhängigen, aber in derselben Weise arbeitenden Gruppen zu interpretieren. Die so gewonnenen unabhängig voneinander entstandenen Deskriptionen auf der Basis desselben Datenmaterials wären dann auf ihre Übereinstimmung hin zu überprüfen.

Schließlich sei noch angemerkt, daß die Fertigstellung von Einzelfallstudien erst nach dem Vorliegen aller Daten, d.h. nach dem Abschluß unserer Längsschnitterhebungen sinnvoll erscheint. Bezieht sich die Charakteristik der Person nicht bloß auf aktuelle, zu einem Zeitpunkt, sondern auf fortlaufend erhobene Daten, so kann man u.U. auf die Bedingungen der fortwährenden Genese, Verfestigung oder Modifikation von Persönlichkeit schon bei deren Darstellung und nicht erst bei deren Erklärung rekurrieren und damit eher strukturelle Zusammenhänge sichtbar machen.

### 5.3 Erhebung und Auswertungsmöglichkeiten zur (direkten) Erfassung von Persönlichkeitsstrukturen in a priori feststehenden Merkmalsbereichen

Alle bislang genannten Strategien zur Erfassung von Persönlichkeit setzten erst in der Auswertung an; und wenn bisher mehrmals betont wurde, daß es sich in Erhebungen wie den unseren immer nur um "Interaktionsmessungen" bzw. um Perzeption und Evaluationen handeln kann, die zugleich Person- und Umweltbedingt sind, so soll diese Feststellung im folgenden nicht zurückgenommen werden. Von einer direkten Erfassung von Persönlichkeit kann nur insofern die Rede sein, als sich die Perzeptionen und Evaluationen nicht mehr nur wie bisher auf einzelne Umweltereignisse, Prozesse, Situationen und Merkmale, sondern auch und z.T. stärker auf die eigene Person richten. Von daher ist bereits die Erhebung für den Forscher wie für den Befragten in ungleich stärkerem Maße von dem Ziel einer Ermittlung mehr oder minder spezifischer Persönlichkeitsstrukturen bestimmt. Von den auf die nahe Umwelt gerichteten (also auf ein relativ niedriges Aggregationsniveau bezogenen) Schilderungen hingegen abstrahiert erst der Forscher in der Auswertung und ermittelt raumzeitlich übergreifende (also auf relativ hohem Aggregationsniveau angesiedelte) Personmerkmale.

Im folgenden geht es um die Interviewteile und das gesamte Interview 4, wo Befragte selbst schon in der Erhebung um solche raumzeitlich übergreifenden Einschätzungen der eigenen Person gebeten werden, die dann z.T. erst anschließend anhand von

ebenfalls selbst gewählten Situationsbeispielen erläutert werden sollen. Das gilt zumindest für die Erfassung des Kontrollbewußtseins (5.3.1). Aber auch bei der im Interview 4 daran anschließenden Erhebung zum moralischen Bewußtsein (5.3.2) ist den Befragten von vornherein sehr deutlich, daß sie sich unmittelbar selbst als Person, mit ihren übergreifenden, persönlichkeitscharakteristischen Fähigkeiten und Einstellungen darstellen.

Außerdem müssen auch in diesem Zusammenhang noch einmal die schon erwähnten Einzelfragen zum Selbst- und Wunschbild im Interview 2 sowie die Fragen nach "inneren" Veränderungen im Interview 3 genannt werden. Denn auch hier werden die Befragten ganz explizit und direkt um eine Deskription der eigenen Persönlichkeit gebeten. Darauf gehen wir in diesem Abschnitt nicht gesondert ein, kommen jedoch noch einmal kurz darauf zurück, wenn es um den Vergleich von stärker direkt und stärker indirekt ermittelten Daten geht.

### 5.3.1 Kontrollbewußtsein<sup>1</sup>

(vgl. Anhang 7.2.8, S. 188 ff.)

Die folgende, zweite Möglichkeit der Erhebung und Auswertung von Kontrollbewußtsein gehört (wie die erste in Abschnitt 5.2.2.2 beschriebene) zu den Themen eines zwar innerhalb unseres Projektes durchzuführenden, aber eigenständigen Forschungsvorhabens (Bearbeiter: Hans-Uwe HOHNER). Dieses Vorhaben soll entsprechend gesondert und detailliert dargestellt werden. Dort liegt der Schwerpunkt auf einer Präzisierung unserer meta-theoretischen Überlegungen für eine interaktionistische Konzeption von Kontrolle, wobei objektive Kontrolle bzw. Faktoren von Restriktivität am Arbeitsplatz und Kontrollbewußtsein aufeinander bezogen werden. Auf der Basis dieses theoretischen Bezuges sollen die bisherigen empirischen Studien kritisch gesichert werden; dann soll die empirische Brauchbarkeit unserer hypothetisch ausdifferenzierten Formen von Kontrollbewußtsein (HOFF, 1982 b) überprüft werden (HOHNER, 1981 a, 1983 b)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Dieser Abschnitt sowie die Anmerkungen zur Erfassung des Kontrollbewußtseins in 5.2.2.2 liegen in ähnlicher Form publiziert vor, vgl. HOFF und HOHNER, 1982 a.

<sup>2</sup> Vgl. auch die weiteren dazu bereits vorliegenden Texte: HOHNER, 1981 b, 1983 a; HOHNER und HOFF, 1982; HOFF und HOHNER, 1982 b.

Der theoretische Hintergrund für unsere Erhebung kann hier nicht noch einmal insgesamt skizziert werden. Wichtig ist uns aber der Hinweis darauf, wie deutlich gerade beim Kontrollbewußtsein der zuvor (in Kap. 4) allgemein diskutierte Zusammenhang zwischen der Art des theoretischen Konstruktes und den methodischen Konsequenzen sichtbar wird: Nur für die externalen oder internalen Formen des Kontrollbewußtseins, die wir im Rahmen unserer Konzeption als deterministisch-rigide bezeichnen, erscheint die übliche Erfassung mithilfe standardisierter Instrumente (im Gefolge der ROTTER-Skala) sinnvoll. An den Formen eines interaktionistisch-flexiblen und z.T. auch eines fatalistisch-schwankenden Kontrollbewußtseins, die wir hypothetisch neu konzipiert haben, müssen diese Instrumente nicht nur vorbeigehen, sondern sogar a priori deren Erfassung verhindern. Personen, die bei der Erklärung von eigenem Handeln und von Ereignissen im eigenen Leben besonderen Wert auf die Art des Zusammenspiels interner und externer Faktoren legen und dabei außerdem situativ flexibel argumentieren, gibt es - soviel sei als Ergebnis unserer Interviews bereits vorweg gesagt - durchaus. Diese Personen kann man mit Sicherheit nicht identifizieren, wenn man ihnen in den Fragen eine von nur zwei (in dieser Form für sie falsch formulierten) Alternativen, eine Entscheidung entweder für innere oder äußere Ursachenzuschreibungen, aufnötigt. Stattdessen erscheint als Frage erforderlich, ob ein Zusammenspiel zwischen äußeren und inneren Faktoren gesehen wird. Der Bejahung hat notwendig eine zweite "Wie"-Frage nach der Art dieses Zusammenspiels zu folgen. Während die erste Frage sinngemäß u.U. auch in einem standardisierten Fragebogen mit geschlossenen Antwortvorgaben enthalten sein kann - wie wir ihn selbst auch entwickelt und vorgelegt haben<sup>1</sup> (vgl. Anhang 7.2.8, S. 188 ff.) - muß bei der zweiten Frage die Antwortvorgabe offen bleiben. Unsere theoretische Konzeption zwingt also in letzter Konsequenz zu Methoden einer stärker offenen Erhebung (was wiederum quantitative Methoden der Auswertung keineswegs ausschließt).

---

<sup>1</sup> Ansätze zu einer solchen Operationalisierung finden sich auch bei PREISER u.a., 1980.

Zuvor waren im Interview 2 situationsspezifisch (z.B. bezogen auf den Übergang von der Schule zur Lehre) Fragen nach dem entscheidenden Einfluß von inneren oder äußeren Faktoren, dem Zufall oder dem Zusammenspiel all dieser Faktoren gestellt worden. Mit diesen Alternativen für Ursachenzuschreibungen wird auch das Interview 4 eingeleitet (vgl. Anhang 7.2.8, S. 188 ff.). Hier sind die Itemalternativen allerdings als globale Überzeugungen kontextunspezifisch und in "Ich-Form" formuliert:

- a) Mein Leben wird bestimmt durch mich selbst, eigenen Einfluß (z.B. durch meine Fähigkeiten, Eigenschaften, Anlagen; oder durch eigene Kraft, Anstrengungen, Bemühungen).
- b) Mein Leben wird bestimmt durch unvorhersehbare Einflüsse, es kommt mal so, mal so (z.B. durch innere, unvorhersehbare Einflüsse (z.B. Stimmungen, Launen) oder durch äußere Zufälle oder durch Glück oder durch Pech oder durch das Schicksal und andere Mächte).
- c) Mein Leben wird bestimmt durch äußere Einflüsse (z.B. durch für mich wichtige Personen oder Vorgesetzte, oder durch technische, sachliche oder organisatorische Notwendigkeiten am Arbeitsplatz, zu Haus oder anderswo, oder durch allgemeine Bedingungen wie gesamtbetriebliche Einflüsse, Wirtschaft oder Politik).
- d) Mein Leben wird nicht nur durch äußere, nur durch innere, nur durch unvorhersehbare Einflüsse bestimmt. Stattdessen kommt es auf das Zusammenspiel unterschiedlicher Einflüsse an. Außerdem kommt es auf die Situation an, welche Einflüsse: äußere, innere oder zufällige besonders stark sind.

Alle Alternativen werden den Befragten gleichzeitig in Kärtchenform vorgelegt mit der Bitte, das Kärtchen mit der für sie selbst (am stärksten) zutreffenden persönlichen Überzeugung auszuwählen. Daran schließt sich nun das halboffene Interview an mit Fragen zur Erläuterung und Begründung. Die bereichs- oder situations-spezifische, kontextgebundene Veranschaulichung erfolgt hier im Gegensatz zu den vorgegebenen Kontexten oder Situationen im Interview 2 erst im nachhinein sowie anhand der vom Befragten selbst gewählten Beispiele. Daran läßt sich bereits in der Erhebung überprüfen, ob die Formen von Kontrollbewußtsein bzw. die Alternativen in der vorgelegten Formulierung auch vom Befragten in unserem Sinne verstanden werden. Das Niveau an Konkretheit bzw. Abstraktheit von Beispielsituationen bzw. Bereichen wird

zunächst freigestellt. Z.B. schildern manche Befragten sofort eine am Vortage stattgefundene Begebenheit; dagegen stellen andere pauschal die äußeren Zwänge im Arbeitsbereich den eigenen Einflußmöglichkeiten in der Freizeit gegenüber und differenzieren z.T. erst anschließend feiner innerhalb dieser groben Bereiche.

Pro Bereich/Situation bzw. Beispiel wird dann differenzierter gefragt nach:

- der Art der Einflußfaktoren (ihrer Beeinflußbarkeit, Durchschaubarkeit, Stabilität, Intensität usw.),
- nach der affektiven Evaluation der Situation,
- nach der Art des eigenen Handelns (der Realitätsangemessenheit, dem Effekt bzw. Erfolg, der emotionalen Bewertung usw.),
- dem Stellenwert der Situation/des Beispiels im gesamten Alltag.

Schließlich wird nicht nur anhand der eingangs ausgewählten persönlichen "Grundüberzeugungen" nach Beispielen gesucht, sondern es wird auch über den Einfluß der jeweils anderen Faktoren im eigenen Leben gesprochen. Außerdem wird nach Beispielen gefragt, die eigentlich gegen die eigene globale Überzeugung sprechen, um den "zentralen" Stellenwert der eigenen Überzeugung, ihre situativ flexible Anwendung usw. zu überprüfen.

Ein weiterer Komplex von Fragen ähnlicher Art (und mit analoger Reihenfolge) richtet sich auf "Control Ideology"<sup>1</sup>, d.h. nun nicht mehr auf die naive Theorie zum Verhältnis von eigener Person und ("Personal Control"), sondern auf die naive Theorie zu dem, was "die" anderen Personen glauben; was "man" für Überzeugungen hat; an welche Einflüsse Kollegen, Freunde oder Verwandte glauben; was auf Dauer zu "Erfolg im Leben" führt;

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu GURIN, GURIN und MORRISON 1978. Diese u.U. etwas irreführende Bezeichnung hat sich im Anschluß an die mehrfach bestätigten Ergebnisse zur Faktorenstruktur der ROTTER-Skala bei GURIN u.a. (1969) eingebürgert. Die damit gemeinte begriffliche Differenzierung wurde also erst als Resultat empirischer Studien populär, obwohl sie doch a priori sinnvoll ist und bereits bei der Entwicklung von Skalen hätte berücksichtigt werden können.

mit welcher Vorstellung man Fehleinschätzungen riskiert usw.. Abschließend legen wir den Befragten zwei standardisierte Fragenkomplexe vor. Ein globales Urteil soll einmal für den eigenen Lebensbereich Arbeit/Beruf und getrennt davon für den "privaten" Lebensbereich/die Freizeit abgegeben werden. Jede Dimension des Kontrollbewußtseins wird jeweils über Ratingskalen mit numerisch und semantisch formulierten Stufen erfaßt.

Für die Auswertung wurde ein Manual entwickelt<sup>1</sup>, das z.Zt. bereits zur Auswertung einzelner Interviewpassagen durch mehrere unabhängige Rater angewendet wird. Die wichtigsten der dort enthaltenen Zuordnungshinweise und Skalen, die immer in gleicher oder ähnlicher Weise wiederkehren (entsprechend den analogen Fragen sowohl zu den im Interview 2 vorgegebenen Situationen als auch zu den im Interview 4 vom Befragten selbst genannten Beispielen) betreffen

- die Tatsache, ob und die Intensität, mit der eine externale, eine fatalistische, eine internale und eine interaktionistische Orientierung zum Ausdruck kommt<sup>2</sup> (Die Einschätzungen erfolgen einmal auf jeder von vier 5-stufigen Intensitätsskalen; zusätzlich versucht der Rater eine Zuordnung zur dominanten Form der nun als einander ausschließend gedachten Alternativen des Kontrollbewußtseins.),
- der Realitätsbezug dieser Form des Kontrollbewußtseins,
- Gewichtung, Geltungsbereich, Aktualität, Häufigkeit/Regelmäßigkeit des Auftretens, emotionale Valenz, Aggregationsniveau/Abstraktheit usw. des jeweiligen, vom Befragten geschilderten Beispiels (bzw. der Situation/des Bereichs) und

---

<sup>1</sup> Dieses "Auswertungsraster zum Kontrollbewußtsein" kann von H.-U. Hohner angefordert werden.

<sup>2</sup> Für die Auswertungen zum Interview 2 wurde hier noch differenziert nach Einflüssen, die in der Perzeption bzw. Schilderung eine Rolle spielen, und der ausdrücklichen Evaluation, deren Ursachenzuschreibung auf unsere explizite Frage hin (vgl. 5.2.2.2). Weiter sollen die Einflußquellen in ihrer Qualität genauer bestimmt werden.

- die qualitative Zuordnung zu Hauptlebensbereichen wie Arbeit, Freizeit oder zu quer dazu liegenden Bereichen (z.B. Erfolgssituationen vs. Mißerfolgssituationen).

Es ist beabsichtigt, für jeden Befragten mithilfe dieser Auswertung Gesamteinschätzungen vor allem zur Form, zur Bereichsspezifität und zum Realitätsbezug seines Kontrollbewußtseins ("Personal Control") zu bilden, die sich dann mit der globalen Selbsteinschätzung, mit entsprechenden Gesamtindizes zur "Control Ideology" sowie mit den an biographische Nahtstellen gebundenen Erfahrungen vergleichen lassen (vgl. dazu auch 5.4).

### 5.3.2 Moralisches Bewußtsein

(vgl. Anhang 7.2.8, S. 195 ff.)

Auch in diesem Abschnitt beschränken wir uns auf eine knappe Beschreibung und verzichten weitgehend auf begründende Ausführungen. Denn die Erhebung und Auswertung unserer Daten zum moralischen Bewußtsein der jungen Facharbeiter wird - wie die Erfassung ihres Kontrollbewußtseins - im Rahmen einer besonderen Arbeit detailliert behandelt (Bearbeiter: Wilfried SPANG). Wie schon deren Titel "Konsistenz und Bereichsspezifität moralischen Urteilens" andeutet, ist sie anders akzentuiert als die entsprechende Studie zum Kontrollbewußtsein: Werden dort vor allem subjektive Vorstellungen mit objektiven Handlungschancen konfrontiert, so geht es hier in erster Linie um Vergleiche innerhalb der kognitiven Dimension, vor allem zwischen moralischen Urteilsstrukturen, die sich einmal auf die Lebensbereiche Arbeit, Privatsphäre und gesellschaftlich-politische Öffentlichkeit, zum anderen - und eng damit verknüpft - auf interpersonale Verhältnisse, institutionelle Regeln und übergreifende soziale Strukturen und Veränderungen beziehen. Daneben sollen auch in diesem Untersuchungsteil Urteilstendenzen, Handlungsstrategien und Handlungschancen einander gegenübergestellt sowie Reaktionen der Befragten auf eventuelle Diskrepanzen zwischen diesen Ebenen erfaßt werden.

Ähnlich wie wir die vorliegenden Klassifikationen und Meßinstrumente für das Kontrollbewußtsein revidierten, haben wir auch die für das moralische Bewußtsein vorherrschende theoretische Konzeption, Erhebungs- und Auswertungsmethode (vgl. KOHLBERG, 1976; KOHLBERG u.a., 1977, 1978) nicht einfach übernommen, sondern in wesentlichen Hinsichten abgewandelt (vgl. LEMPERS, 1982 a, b; SPANG, 1982). Diese Modifikationen sind stark durch

unsere metatheoretischen Vorüberlegungen motiviert (vgl. HOFF, 1981)<sup>1</sup>.

Unsere Abweichungen vom Ansatz KOHLBERGs und seiner Mitarbeiter beginnen bereits bei den Kriterien, nach denen die Entwicklungsniveaus der moralischen Urteilsfähigkeit voneinander unterschieden werden: Die egozentrische, individualistische, interpersonale, gesellschaftliche und "vorgesellschaftliche" ("prior to society") Perspektive, die nach KOHLBERG die einzelnen Moralstufen voneinander trennen (KOHLBERG, 1976, bes. S. 232/233), stellen für uns nur sozialkognitive Voraussetzungen moralischer Urteilsformen dar, die in ihrem Kern erst durch die Gewichtung der berücksichtigten konkurrierenden Interessen, Intentionen, Regeln, Normen und Werte charakterisiert werden (vgl. LEMPERT, 1982 b, bes. S. 18). Dementsprechend weichen auch unsere Stufendefinitionen von denen KOHLBERGs ab; es gibt jedoch weitgehende und ziemlich genau bestimmbare Korrespondenzen (siehe ebenda). Für die Erhebung und Auswertung moralischer Urteile haben unsere Stufendefinitionen gegenüber denen von KOHLBERG den Vorteil einer so weitgehenden Explikation ihrer logischen Struktur, daß es möglich erscheint, diese Urteile (zum Teil schon während des Interviewens) durch einen direkten Vergleich mit jenen Definitionen zu klassifizieren - so daß uns der Umweg über einen sehr umfangreichen, gleichwohl notwendig stets unvollständigen Beispielskatalog erspart bleibt, dessen die KOHLBERG-Gruppe sich bedient<sup>2</sup>.

Gemäß unserem interaktionistischen Verständnis erfassen wir das moralische Bewußtsein nicht als abstrakte Kompetenz, die sich unabhängig von ihren konkreten Gegenständen auf jeder Entwicklungsstufe des Individuums tendenziell in der gleichen Form

---

<sup>1</sup> Zwar kennzeichnet auch KOHLBERG seinen Ansatz als interaktionistisch (1969, S. 361-368), doch hat er diese Grundorientierung bisher in seinen theoretischen Arbeiten und in seinen methodischen Strategien nicht konsequent realisiert.

<sup>2</sup> Deren Scoring Manual (KOHLBERG u.a., 1978) umfaßt viele hundert Seiten. Zu dessen Kritik siehe ECKENSBERGER u.a., 1980, bes. S. 365.

äußert. Vielmehr begreifen wir es als Fähigkeit, die vom Einzelnen in Abhängigkeit von den Anforderungen und Gegebenheiten unterschiedlicher Lebensbereiche nicht nur unterschiedlich eingesetzt, sondern auch unterschiedlich ausgebildet wird, zumindest sich in bereichsspezifisch verschiedenem Tempo entwickeln kann. Hieraus folgt der Versuch, das moralische Bewußtsein unserer Befragten möglichst "lebensnah", d.h. anhand von Konflikten zu identifizieren, die innerhalb ihres Erfahrungs- und Erwartungshorizonts liegen. Anders ausgedrückt: Wir wollten ihre moralischen Urteile "ökologisch valide" erheben. Deshalb haben wir zunächst - in zwei Gruppendiskussionen sowie in den ersten drei Interviews mit den ersten sechs Befragten - einige Konfliktthemen, mit denen sich jüngere Facharbeiter relativ häufig und intensiv auseinandersetzen, ausfindig gemacht und dann unsere Fragensequenz zum moralischen Bewußtsein auf diese Themen bezogen. Daraus resultiert die Grobeinteilung des zweiten Teils unseres Leitfadens für das vierte Interview. In der Sprache ausgedrückt, in der wir sie den Befragten präsentierten, betreffen die nacheinander zu erörternden Themen

- das Verhältnis zu den Arbeitskollegen,
- die Unterschiede in der Gesellschaft,
- Ausländerprobleme,
- die Schweigepflicht des Betriebsrats,
- die Produktion von Kernkraftwerken und
- einen privaten Konflikt, in dem ein Fußballspieler vor lauter Fußballspielen seine Verlobte zu verlieren droht.

Diese Themen beziehen sich auf die wichtigsten Lebensbereiche (Arbeit, Privatsphäre, Öffentlichkeit) und auf alle Aggregationsniveaus sozialer Interaktionen, d.h. auf die interpersonale, institutionelle und gesellschaftliche Ebene (für die wir unsere Stufendefinitionen spezifiziert haben; vgl. LEMPERT, 1982 b, bes. S. 18). Die einzelnen Themen bzw. die zugehörigen Konflikte werden den Befragten in unterschiedlicher Form dargestellt: die ersten drei als "konzeptuelle" Konflikte, d.h. als strukturelle Antagonismen, zu denen die Interviewten sich zunächst allgemein

äußern und erst hinterher Situationsbeispiele aus ihrer eigenen Lebenswelt anführen und Lösungsmöglichkeiten erörtern sollen, die letzten drei dagegen als konkrete Konflikte, in die bestimmte (von uns erdachte) Personen verwickelt sind und deren Kontext wir relativ ausführlich schildern.

Innerhalb der Besprechung der einzelnen Themen verfolgten wir jeweils ähnliche Fragestrategien: Zuerst forderten wir den Befragten auf, eine Konfliktlösung vorzuschlagen und zu begründen, dann versuchten wir, die Verbindlichkeit, die der Interviewte seinem Lösungsvorschlag bzw. seiner hierfür gegebenen Begründung zuschreibt, zu erkunden bzw. ihn zu Präzisierungen, Differenzierungen, Ergänzungen oder/und Veränderungen seiner ursprünglichen Stellungnahme anzuregen. Dabei wurden unter anderem folgende Mittel eingesetzt:

- Bitte um Konkretisierung,
- Einführung zusätzlicher Bedingungen und Beispiele,
- Problematisierung von Urteilsgrundlagen (z.B. durch den Hinweis auf die Möglichkeit "falscher Gesetze"),
- Konfrontation mit Gegenargumenten sowie
- Fragen nach
  - o weiteren zulässigen Ausnahmen,
  - o persönlichen Erfahrungen und
  - o wirklichem und wahrscheinlichem eigenem Handeln/Verhalten und dessen Legitimität.

Nicht alle Nachfragen, die wir im Interview gestellt haben, stehen auch im Leitfaden. Denn erstens erscheint es aussichtslos, alle möglichen Antworten der Interviewten und die (zur Gewinnung auswertbarer Daten) nötigen Reaktionen der Interviewer zu antizipieren; und zweitens würde der Leitfaden schon bei der Berücksichtigung aller vorhersehbaren Gesprächsverläufe äußerst unübersichtlich. Statt dessen haben wir nur (nachträglich) auf jeder Seite des betreffenden Teiles unseres Leitfadens jene Dimensionen notiert, zu denen wir eindeutig klassifizierbare Aussagen erhalten wollten. Das waren neben der Moralstufe vor

allem die Lebensbereiche und die sozialen Aggregationsniveaus, auf die die Antworten der Befragten sich bezogen<sup>1</sup>.

Für die Auswertung der Interviewtransskripte zum moralischen Bewußtsein haben wir folgende Prozedur entwickelt:

- je Konfliktthema
  - o gründliche Lektüre der gesamten Sequenz,
  - o Einschätzung der zugehörigen Aussagen des Befragten im Hinblick auf die adäquate Perzeption des präsentierten Konflikts, die präferierte Konfliktlösung, den Interviewer-einfluß, die Glaubwürdigkeit (emotionale Betroffenheit, Erfahrungshintergrund, Originalität der Äußerungen) und das Verhältnis von Urteil und Handeln/Verhalten,
  - o Unterteilung der Interviewsequenz in Analyseeinheiten, die durch die Identität einzelner Konfliktlösungsvorschläge definiert sind, alle hierauf bezogenen Begründungen einschließen und häufig die gesamte Sequenz umfassen,
  - o Prüfung der moralischen Relevanz der Argumente der ersten Analyseeinheit, d.h. der Verbindlichkeit, mit der diese Argumente in den Augen des Befragten für das Handeln anderer Personen und für ein eigenes Handeln gelten, Eliminierung moralisch irrelevanter Passagen,
  - o wörtliche bzw. (bei teilweise redundanten Antworten) paraphrasierte Wiedergabe aller zur Analyseeinheit gehörigen moralisch relevanten Äußerungen, eventuell auch einschlägiger Teile anderer Interviewsequenzen, unter Angabe der betreffenden Stellen in den Transkripten,
  - o Zerlegung der paraphrasierten Begründungen bzw. Begründungszusammenhänge in ihre Strukturelemente, d.h. in die vom Befragten nur rekonstruierten oder auch urteilsbegründenden konfliktierenden Interessen, Intentionen usw.,
  - o Einstufung der Analyseeinheit durch direkten Vergleich der Strukturelemente und ihres (paraphrasierten) Zusammenhangs mit den Definitionen der einzelnen Stufen und Begründung dieser Einstufung,

---

<sup>1</sup> Zur Gesprächsführung im "moralischen Interview": KELLER, 1982.

- o Bestimmung des Lebensbereichs/der Lebensbereiche und des/der sozialen Aggregationsniveaus, auf die die analysierten Interviewpassagen sich beziehen,
  - o ggf. Analyse weiterer Einheiten nach demselben Verfahren,
  - o unabhängige Ausführung der beschriebenen Auswertungsschritte durch einen zweiten Auswerter und
  - o Vergleich beider Auswertungen, Registrierung und Versuch einer Bereinigung eventuell gefundener Differenzen durch Diskussion der fraglichen Zuordnungen<sup>1</sup>;
- zusammenfassend (intraindividuell)
- o Erstellung von Stufenprofilen (Gliederung nach Themen, Inhaltsbereichen und sozialen Aggregationsniveaus) und
  - o Ermittlung von Modalwerten, Maxima, Minima und Streubreiten.

Neben den skizzierten, von uns selbst entwickelten Erhebungs- und Auswertungsverfahren könnten wir auch Methoden der KOHLBERG-Gruppe (KOHLBERG u.a., 1977, 1978) sowie das stärker standardisierte Instrument von LIND (1980) zur Erfassung des moralischen Bewußtseins unserer Befragten einsetzen. Allerdings versprechen wir uns von einem Vergleich der Resultate nur begrenzte Aufschlüsse über Besonderheiten der drei Methoden. Denn mit ihrer Hilfe werden nicht völlig identische, sondern teilweise verschiedene kognitive Strukturen gemessen, deren Differenzen sich bereits weitgehend durch eine vergleichende Analyse der verschiedenen Stufenmodelle, Fragebögen, Interview- und Auswertungsvorschriften ermitteln lassen<sup>2</sup>.

#### 5.4. Vergleiche und Kopplungen unterschiedlicher Erhebungs- und Auswertungsstrategien

In den Vorbemerkungen zu diesem Band hatten wir betont, daß die Erhebung breiteren Raum in der Darstellung einnimmt als die

---

<sup>1</sup> Bei dieser "argumentativen Validierung" wird "rückwärts", d.h. von der Einstufung über die Strukturanalyse und Paraphrasierung bis zum Originaltext "prozediert". SPANG, 1983.

<sup>2</sup> Zum Problem von weitgehend überflüssiger Empirie vgl. BRANDT-STÄDTER, 1982.

Auswertung. Das geschah einfach deshalb, weil die Erhebung bereits stattgefunden hat und weil wir hier mehr konkrete Erfahrungen mitteilen können. In Kapitel 4 war dann zwar gerade die Verschränkung von Erhebung und Auswertung thematisiert worden; aber bei der Entwicklung einiger methodologisch grundsätzlicher Überlegungen war die Bedeutung dieser Verschränkung wiederum besonders mit Blick auf die Erhebung diskutiert worden. Es ging um den Abstimmungsprozeß zwischen Forscher und Befragtem im Rahmen der Erhebung (die damit als bereits interpretativer und kommunikativer Akt der Datenerzeugung beschrieben wurde), aber noch nicht um die daran erst anschließende Interpretation im Rahmen der Auswertung. Man könnte an dieser Stelle die grundsätzliche Erörterung wieder aufnehmen. Ähnliche Fragen, wie sie z.B. zuletzt TERHART (1981) mit besonderem Bezug auf SCHEELE und GROEBEN (1979), TREIBER und GROEBEN (1981) sowie OEVERMANN u.a. (1976, 1979) diskutiert hat, wären dann auf unsere Gegenstände zu beziehen:

- Ist es nicht sinnvoll oder gar erforderlich, zur Geltungsbegründung von Interpretationen den zunächst nur für die Erhebung geforderten Abstimmungsprozeß zwischen Forscher und Befragtem auch auf die Auswertung zu verlängern?  
Wenn man also nicht - wie es hier als sinnvoll unterstellt wird - die Auswertung dem Forscher allein vorbehält, stellt sich weiter die Frage:
- Inwieweit ginge damit die Auswertung in die Modifikation von Verhalten/Handeln über? Erscheint nicht gerade bei einer intendierten Längsschnittstudie die Abgrenzung von wissenschaftlicher Auswertung im üblichen Sinne gegenüber Handlungsforschung erforderlich?  
(Im Abschnitt 6.1 berühren wir übrigens analoge Fragen noch einmal bezogen auf die Erhebung - z.B. dann, wenn es um Vergleiche zwischen Interview und Therapie geht.)
- Muß nicht der gleichzeitige Rückgriff auf höchst unterschiedliche Methodentraditionen tiefer begründet werden? Lassen sich diese Traditionen wirklich integrieren, oder wird ihre Ergänzung im üblichen Sinne zweier zeitlich aufeinander folgender, zuerst auf Entdeckung, dann auf Begründung gerichteter Forschungsprozesse begriffen?

Solche Fragen möchten wir jedoch erst später erörtern. Denn z.T. wird es auch dabei nützlich sein, auf mehr Erfahrungen mit den eben erst begonnenen Auswertungsoperationen (6.3) zurückzugreifen. Im übrigen erscheint es sinnvoll, den Darstellungsverlauf zwischen den Inhaltsaspekten der Interviews, die eben erläutert wurden, und den Beziehungsaspekten der Kommunikation im nächsten Kapitel (6.1) nicht allzusehr zu unterbrechen.

Wir gehen hier also von den nicht weiter hinterfragten Prämissen aus, daß Interpretationen im Rahmen der Auswertung nur vom Forscher vorgenommen werden und daß die eben dargestellten Strategien einander sinnvoll ergänzen. Bei der Darstellung der einzelnen Vorgehensweisen hatten wir immer schon auf Mängel oder Probleme der jeweils anderen verwiesen. In den Vorteilen der einen Strategie können häufig zugleich die Nachteile oder Defizite der anderen gesehen werden und umgekehrt. Das soll hier abschließend noch einmal zusammenfassend und systematisch ausgeführt werden. Dabei muß zuerst deutlicher als bisher auf die Kontamination der folgenden Merkmale hingewiesen werden, anhand derer sich Ähnlichkeiten und Unterschiede, Vor- und Nachteile beschreiben lassen.

1. Die Vorstrukturierung durch den Forscher vs. die Strukturierung durch den Befragten in der Erhebung (bzw. in unseren Interviews die z.T. dialogische Strukturierung):

Das Ausmaß dieser Vorstrukturierung in der Erhebung war bislang nur global und insofern thematisiert worden, als damit vorentschieden ist, ob und in welchem Ausmaß auch die Auswertung von a priori festgelegten Kategorien bestimmt wird. Hier wäre nun systematischer nach einer stärker auf Umwelt und stärker auf die Person gerichteten Vorstrukturierung, den sich daraus ergebenden Kombinationsmöglichkeiten, Datentypen und den daran gebundenen Auswertungsstrategien zu differenzieren.

2. Das Niveau der Aggregation bzw. Generalisation:

Dieses Niveau wird zwar realiter häufig zugleich vom Ausmaß an Vorstrukturierung bestimmt - z.B. sind die meisten persönlichkeitsdiagnostischen Instrumente auf die Erfassung

zeiträumlich hoch generalisierter Merkmalsausprägungen hin angelegt. Das Ausmaß an Strukturierung muß jedoch nicht immer mit der Höhe des Aggregationsniveaus zusammengehen. Auch hier soll vor allem nach der Höhe des jeweils thematisierten "inneren" (Person) und "äußeren" (Umwelt-)Niveaus von Aggregation bzw. Generalisation unterschieden werden<sup>1</sup>. Damit lassen sich noch einmal systematisch die zuvor als "direkt" und "indirekt" beschriebenen Vorgehensweisen einordnen.

Unsere Datentypen bzw. Erhebungsstrategien (und im Anschluß daran: die daraus resultierenden Auswertungsstrategien) lassen sich nun noch einmal in der durch Kombinationen dieser Merkmale gebildeten Gesamtmatrix lokalisieren.

		Die Strukturierung von UMWELT ist in der Erhebung vom Forscher		
		vorgegeben		nicht vorgegeben
Niveau d. Aggregation		hoch	gering	
Die Strukturierung von PERSON/PERSONLICHKEIT ist in der Erhebung vom Forscher	hoch	(a)	(b)	(e)
	vorgegeben gering	(c)	(d)	(g <sub>2</sub> )
	nicht vorgegeben	(f)	(g <sub>1</sub> )	(h)

<sup>1</sup> Das Niveau an Generalisation im Persönlichkeitsbereich ist realiter natürlich immer bezogen auf Umwelt; es wird durch das zeiträumliche Aggregationsniveau definiert. Insofern könnte man meinen, es sei hinreichend, nur zwischen einem gemeinsam hohen bzw. niedrigen Niveau - im Schema: zwischen (a) und (d) - zu differenzieren. Bei den Kopplungen von niedrigem Aggregationsniveau (bezogen auf Umwelt) und hoher Generalisation (bezogen auf Persönlichkeit) ist jedoch der interpretative Sinn mitgedacht: situativ gebundene, subjektive Perzeptionen und Evaluationen können als exemplarisch für Persönlichkeitseigenschaften - im Schema: Fall (b) - oder für größere Umweltbereiche gelten im Schema: Fall (c).

zu (a): Daten zu überdauernden, situationsübergreifenden Persönlichkeitsmerkmalen, wie sie durch hochstandardisierte persönlichkeitsdiagnostische Vorgaben generiert werden, kommen in unserem Projekt gar nicht vor. (Eine Begründung muß hier nicht noch einmal gegeben werden, vgl. dazu vor allem Kap. 4). Allenfalls die Einschätzungen unserer Befragten auf den vorgegebenen, standardisierten Skalen zum Kontrollbewußtsein lassen sich hier subsumieren. Denn ein relativ hohes Aggregationsniveau wird vorgegeben, wenn Personen aufgefordert werden, globale Überzeugungen auf die Hauptlebensbereiche Arbeit und Freizeit zu beziehen.

Generalisierende Aussagen zu intrainviduellen Konsistenzen werden von uns erst - und das gilt für fast alle Datentypen, von denen wir ausgehen - im Prozeß der Auswertung ermittelt. Der Vorteil ist, daß wir die situative Spezifität, Flexibilität oder Rigidität aller denkbaren Persönlichkeitsmerkmale per se als (übergreifendes) Charakteristikum der Person ermitteln können.

zu (e) und (b): Am nächsten kommen dem Typ (a) die Persönlichkeitsbeschreibungen der Befragten selbst. Hier (e) haben wir zwar Vorgaben auf hohem Niveau von Generalisation gemacht: zum Beispiel mit der Vorlage völlig kontextunspezifisch formulierter Kontrollüberzeugungen, mit der Aufforderung zur Beschreibung des eigenen Selbst- und Wunschbildes und mit den sich wiederholenden Aufforderungen zur Deskription innerer Änderungen der eigenen Persönlichkeit. Das zeiträumliche Aggregationsniveau von Umwelt (das natürlich implizit immer gekoppelt ist an die Generalisation von Person-Merkmalen bzw. diese erst definiert) ist hier jedoch nicht explizit mit vorgegeben, sondern soll erst eruiert werden. Der Befragte wird erst anschließend in unseren Interviews immer wieder aufgefordert, Beispiele zu nennen (für die gewählte Form des globalen, selbst zugeschriebenen Kontrollbewußtseins, für andere selbst zugeschriebene "Eigenschaften" und Einstellungen globaler Art). Das

Aggregationsniveau dieser Beispiele bestimmt zunächst der Befragte, dann aber zunehmend der Interviewer mit ständigen Fragen nach konkreten Situationen. Die Erhebungsstrategie geht also von der Erzeugung von Daten des Typs (e) zu denen des Typs (b) über. Entscheidend ist hier (b), daß Handlungskontexte auf niedrigem Aggregationsniveau, einzelne Merkmale, punktuelle Situationen oder sehr spezifische Situationsklassen in der Schilderung quasi nicht für sich selbst stehen (wie bei unserem wichtigsten Datentyp  $g_1, g_2$ ), sondern daß sie die Person kennzeichnen sollen. Sie gelten als typisch für ein besonders darin manifest werdendes Persönlichkeitsmerkmal, das als latentes, hoch generalisiertes vorausgesetzt wird und insofern die Erhebung bestimmt.

zu (f) und (c): Situationen, bzw. exakter: situative Perzeptionen und Evaluationen können umgekehrt auch als typisch für einen ganzen Umweltbereich oder einzelne Aspekte von Umwelt auf hohem Aggregationsniveau genannt werden. In diesem Fall handelt es sich um die Strategie von (f) zu (c). Globale Bereiche oder zeiträumlich übergreifende Dimensionen werden z.B. bezogen auf die Arbeit vorgegeben (im Interview 3 z.B. Arbeitsplatzsicherheit, Beanspruchungen usw.), und dann erst wird nach situativen Spezifizierungen gefragt.

Zu (d): Auf relativ geringem Aggregationsniveau (jedoch von Konstellation zu Konstellation noch einmal variierend) sind viele der moralischen Konfliktkonstellationen bzw. Situationen angesiedelt. Mit den lebensnahen Kontexten bzw. teilweise sehr punktuellen Konflikten ist zugleich auch explizit das darauf bezogene moralische Urteil als noch nicht generalisiertes vorgegeben.

Wie bei Daten vom Typ (e) und (b) wird dem Befragten bereits in der Erhebung deutlich, daß es um die Ermittlung seiner zwar persönlichen, überdauernden, aber gleichwohl an spezifische externe Gegebenheiten gebundenen Einstellungen, Fähigkeiten usw. geht.

Deshalb hatten wir global von "direkter" Erfassung von Persönlichkeit gesprochen.

Alle eben genannten Datentypen bzw. Erhebungsstrategien: von (e) zu (b), von (f) zu (c) und zuletzt (d) sind nicht in dem Maße durch Festlegungen bestimmt wie Daten bei hochstandardisierten Erhebungen (a). Eine Auswertung besonders anhand der a priori feststehenden Kategorien bietet sich zwar als erste an, sie ist jedoch nicht als alleinige zwingend. Dieses gesamte Material eignet sich auch - soviel läßt sich hier bereits nach unseren ersten Erfahrungen sagen (vgl. 6.3) - für Auswertungen zur Beschreibung intraindividuelle Konsistenzen ohne diese Kategorien. Die Daten der folgenden Typen ( $g_1$ ), ( $g_2$ ) und (h) erscheinen zwar von vornherein für die Generierung neuer oder für die Auswahl und Ausdifferenzierung bekannter Kategorien als besonders ertragreich. Die Validität einer Beschreibung interindividueller Konsistenzen dort wird jedoch besonders gestützt, wenn sich Bestätigungen auch in dem Material finden, dessen Erzeugung in erster Linie durch andere feststehende Konzepte bestimmt wurde.

Dazu ein Beispiel: Ein Indikator für ein bestimmtes Gesellschaftsbild, worin sich zudem ein immer wiederkehrendes kognitives Ordnungsschema bei einem Befragten widerspiegelte, nämlich die Vorstellung einer sehr strikten Dichotomie zwischen "Oben" (Vorgesetzte, Bürokratie usw.) und "Unten" (Arbeiter) zeigte sich auch wiederholt in den Äußerungen zu den moralischen Konflikten.

Dies Beispiel führt zu einem weiteren, möglichen Resultat, welches das Auswerten auf zunächst unterschiedlichen Dimensionen im nachhinein als einander ergänzend ausweist: denkbar und theoretisch besonders innovativ wären nämlich empirische Ergebnisse zu Kontaminationen ursprünglich als sehr unterschiedlich begriffener Dimensionen, naiver Theorien usw.. Um bei unserem Beispiel zu bleiben: Kontaminationen etwa zwischen dem Struktur-niveau des moralischen Urteils, spezifischen Inhalten des politischen Bewußtseins (oder auch Formen des Kontrollbewußtseins).

Zu (g<sub>1</sub>) und (g<sub>2</sub>): Der in unserem Projekt häufigste und wohl wichtigste Datentyp entsteht aufgrund von Vorgaben auf relativ niedrigem Aggregationsniveau. Einzelne Situationen, Ereignisse, sehr spezifische Prozesse oder Konstellationen werden im Leitfaden bzw. vom Interviewer angesprochen, und daraufhin schildert der Befragte vor allem in den Interviews 1 und 2 (z.T. auch in 3) in der Regel zuerst seine darauf gerichteten Perzeptionen und dann die Evaluationen (g<sub>1</sub>). Der umgekehrte Fall, daß den (persönlichkeits-"näheren") Evaluationen etwas globalerer Art noch einmal Beispiele oder situative Konkretisierungen folgen, ist seltener (g<sub>2</sub>). Im Gegensatz zu den anderen Datentypen - mit Ausnahme von (h) - ist hier die angezielte Ermittlung generalisierender Aussagen über Merkmale der Person (oder Umwelt) nicht bereits in der Erhebung derart offensichtlich. Insofern war von "indirekten" Vorgehensweisen, von einer Ermittlung, die wirklich erst in der Auswertung und für den Forscher einsetzt, die Rede gewesen.

Die Auswertungsmöglichkeiten dazu waren genannt worden. An dieser Stelle sei noch einmal betont, daß es sich zwar gemessen an Beobachtungsdaten aus Life-Situationen (h) immer noch um vorstrukturierte Daten handelt. Im Vergleich zu den zuvor genannten Datentypen sind nun jedoch wirklich gleichberechtigt Auswertungen sowohl mit als auch ohne a priori feststehende(n) Kategorien möglich.

Dort, wo die Fragen zwar situationsspezifisch sind, aber schon stark auf einer theoretischen Vorstrukturierung basieren und dann zu einer entsprechenden Auswertung führen, ergeben sich die besten Möglichkeiten für Vergleiche mit anderen Datentypen zum gleichen Merkmalsbereich, bzw. mit darauf basierenden Auswertungsergebnissen.

Zum Kontrollbewußtsein läßt sich z.B. als Aspekt der ökologischen Validität die subjektive Relevanz der von uns vorgegebenen situativen Kontexte ermitteln, indem überprüft wird, ob solche oder ähnliche Kontexte auch in den durch die Befragten selbst gewählten Beispielen (Typ b) bedeutsam sind. Alle auf unterschiedlicher Basis ermittelten Indikatoren können zur gegenseitigen Validierung auf ihre Übereinstimmung hin überprüft werden.

Ein möglicher Vergleich verdient besondere Erwähnung, weil er neben dem Kontrollbewußtsein auch andere Merkmalsbereiche, vor allem das Selbst- und Wunschbild betrifft: Daten des Typs (e), also direkte, globale Selbsteinschätzungen, Zuschreibungen von hoch generalisierten eigenen Persönlichkeitsmerkmalen oder Einstellungen können unmittelbar (und/oder in ihrer Interpretation durch den Forscher) mit den indirekt, d.h. in jedem Fall erst in der Auswertung durch den Forscher ermittelten Aussagen verglichen werden. Dieser Vergleich kann sich einmal auf Indikatoren für Konsistenzen innerhalb a priori feststehender Merkmalsbereiche richten. Besonders interessant erscheint aber auch der Vergleich zu semantischen, wissenschaftlich oder alltagssprachlich verdichteten Interpretationen - wenn z.B. "Schlüsselwörter" und Metaphern ausgedeutet werden, in denen u.U. Konsistenzen aufgedeckt werden, die dem Befragten selbst verborgen bleiben. Gerade hier erscheint ein Vergleich mit der bewußt vorgenommenen Selbstcharakteristik oder der extrahierten naiven Theorie zur eigenen Persönlichkeit sinnvoll.

Zu (h): Ein letzter Datentypus wurde bislang noch gar nicht genannt. Denn er kann nur bei den Interpretationen ohne a priori feststehenden Kategorien eine Rolle spielen - hier jedoch eine sehr wichtige; oder er wird wiederum ergänzend zur Validierung von Gesamtindikatoren herangezogen, die sich in Auswertungen auf anderer Datenbasis ergeben haben.

Zum einen handelt es sich um inhaltliche Äußerungen, die vor, in oder nach den Interviews gemacht werden, und die (zumindest dem Anschein nach) mit unseren vorgegebenen Strukturierungen überhaupt nichts zu tun haben. Befragte erzählen unvermittelt plötzlich oder in schwer nachvollziehbarem, assoziativen Anschluß an unsere Fragen Dinge, mit denen wir nicht gerechnet haben, die im Leitfaden nicht vorgesehen sind oder die deutlich so definiert werden, als hätten sie nichts mit den sonstigen Inhalten zu tun. Diese Informationen, die verbal übermittelt werden, können natürlich in die mehr hermeneutisch orientierten Auswertungen einbezogen werden.

Ein weiterer Fall ist die Beobachtung des Verhaltens/Handelns der Befragten in der Interviewsituation - auch auf der non-verbalen Ebene. Eindrücke dazu wurden fixiert und können mit unseren sonstigen Auswertungsergebnissen verglichen werden<sup>1</sup>. Dies gilt im übrigen auch für die Daten der Arbeitsbeobachtungen, die zwar nicht in erster Linie zur Ermittlung von Persönlichkeitsstrukturen dienen, die jedoch auch dazu ergänzend herangezogen werden können.

Erwähnt seien abschließend noch die Informationen, die wir über die Befragten, sei es durch die Experteninterviews mit den unmittelbaren Vorgesetzten, sei es zufällig mit Arbeitskollegen, Freunden, Frauen, Freundinnen oder Eltern erhalten haben. Auch sie bilden einen Validierungshintergrund für die Ergebnisse, die der direkten Kommunikation mit dem Befragten selbst entstammen.

### 5.5 Zur Ermittlung von Beziehungen zur objektiven Umwelt

Die bisher behandelten Auswertungsstrategien betreffen weitgehend Operationen innerhalb der Bereiche objektive Umwelt, subjektive Umwelt und Persönlichkeit. Sie zielen vor allem

- auf eine Klassifizierung der berufsbiographischen Verläufe der untersuchten Lehrabsolventen nach dem wahrscheinlichen Sozialisationspotential, das aus der internen Kontinuität

---

<sup>1</sup> Vgl. auch SIEGERT, 1980, WITZEL, 1982, S. 109.

und Diskontinuität dieser Verläufe in der Restriktivitätsdimension sowie ihrer Relation zu vorberuflichen Erfahrungen und außerbetrieblichen Lebensverhältnissen erschlossen werden soll,

- auf die Identifizierung einzelner Persönlichkeitsaspekte (wie Kontroll- und Moralbewußtsein) und auf globale Einschätzungen ganzer Persönlichkeitsstrukturen der jungen Facharbeiter z.B. nach deren Rigidität bzw. Flexibilität, die u.U. auch nach der Komplexität der Struktur ihrer naiven Theorien und nach der Angemessenheit ihrer Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien an die innere und äußere Realität beurteilt werden kann, und
- auf soziogenetische Rekonstruktionen der Persönlichkeit einzelner Mitglieder unserer Stichprobe, die (der Logik eines interaktionistischen Ansatzes folgend) zwar zunächst in deskriptiver Absicht ausgeführt worden sind, in denen aber ein explanatorisches Potential steckt.

Wenngleich wir die nötigen weiterführenden Auswertungsschritte zur Verknüpfung der nunmehr konzeptionell aufeinander bezogenen Bereiche vorerst nur ins Auge gefaßt, aber noch nicht in Angriff genommen haben, wollen wir einige solche Operationen im folgenden wenigstens als Möglichkeiten skizzieren, die wir als prinzipiell einlösbar einschätzen. Weil wir hierbei - im Unterschied zu den zuvor thematisierten Analysen - noch keine Erfahrungen gesammelt haben, sind die nachstehenden Ausführungen notwendigerweise in besonderem Maße hypothetischer Natur.

Durch unsere Gegenstandsdefinition und die damit verbundenen Hypothesen wird die Art der Erklärungen, um die wir uns bemühen sollten, in spezifischer Weise festgelegt: Wenn man davon ausgeht, daß die Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit als Interaktionen betrachtet werden müssen, und wenn weiterhin gilt, daß diese Interaktionen nur unter Berücksichtigung des gesamten komplexen Wirkungsgeflechts von Elternhaus, Schule, Lehre und weiterem Berufsweg sowie (weiterer) privater Lebensbedingungen

richtig eingeschätzt werden können (d.h. daß die direkte Verknüpfung beider Bereiche, die in bisherigen Untersuchungen dominiert, eine grobe Vereinfachung darstellt, die deren Verhältnis zueinander weniger erhellt als verhüllt), dann kann man schwerlich einseitig deterministische Erklärungen von Persönlichkeitsveränderungen durch Arbeitsbedingungen, Betriebsstrukturen und Berufskarrieren anstreben - seien sie nun mono- oder seien sie multikausaler Art. Es erscheint vielmehr angebracht, die wechselseitigen konkreten Einflüsse in beiden Richtungen zu identifizieren und sie im Kontext biographischer Muster zu erfassen, die die Arbeitsphase und Arbeitssphäre transzendieren. Dabei ist damit zu rechnen, daß die Arbeit im Leben verschiedener Individuen und bei identischen Personen zu verschiedenen Zeiten eine verschiedene Rolle spielt und demgemäß verschiedenartig und in unterschiedlichem Ausmaß für die Persönlichkeitsentwicklung relevant sind.

#### 5.5.1 Möglichkeiten einer ersten Überprüfung unserer zentralen Hypothesen

Schon jetzt, d.h. nach der ersten Haupterhebung und einigen weiteren Interviews und Arbeitsbeobachtungen mit Angehörigen unserer ersten Stichprobe erscheinen Auswertungsschritte sinnvoll, die auf eine erste Überprüfung unserer Haupthypothesen anhand der retrospektiv erhobenen biographischen Verläufe gerichtet sind.

Es geht um Hypothesen über Zusammenhänge

- zwischen allgemeinen biographischen Verlaufsmustern und globalen Charakteristika der Persönlichkeit,
- zwischen allgemeinen biographischen Verlaufsmustern und bestimmten Persönlichkeitsaspekten, z.B. dem Kontrollbewußtsein,
- zwischen berufsbiographischen Mustern und globalen Charakteristika der Persönlichkeit sowie
- zwischen berufsbiographischen Mustern und bestimmten Persönlichkeitsaspekten.

Die einzelnen Auswertungsschritte können wie folgt gekennzeichnet werden:

- möglichst vollständige und detaillierte Interpretation und Deskription von mindestens zwei weiteren Einzelfällen, die zu dem bereits ausgewerteten Fall sowie zueinander in möglichst vielen theoretisch bedeutsamen Hinsichten stark kontrastieren (dabei sollte deren Persönlichkeitsstruktur wie bei der bereits vorliegenden Einzelfallanalyse nicht nur als solche dargestellt, sondern auch als Produkt einer bestimmten Lebensgeschichte beschrieben werden),
- Explikation zusätzlicher Hypothesen, die die Lücke zwischen unseren abstrakten Grundannahmen und den konkreten Daten schließen, anhand dieser Fallbeschreibung (vgl. hierzu die Überlegungen über Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien im Abschnitt 5.2.2.3),
- Prüfung zumindest eines Teiles der Hypothesen bei allen übrigen Befragten/Beobachteten und
- Präzisierung und Modifizierung der Hypothesen, Revision und Weiterentwicklung der Theorie.

Weil Berufslebensläufe auf familialen und schulischen Sozialisationsprozessen aufbauen und mit außerberuflichen biographischen Sequenzen interagieren, können Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit nur schwer von anderen Person-Umwelt-Interaktionen isoliert und in ihre Elemente zerlegt werden, so daß sich Sozialisations- von Innovations- sowie (fremd- und selbstbestimmten) Selektionseffekten ganz präzise unterscheiden lassen. Das ist noch am ehesten dann möglich, wenn der Restriktivitätsgrad der Arbeit von dem der vorhergehenden Sozialisation erheblich abweicht. Deshalb und entsprechend unseren globalen Hypothesen sollten wir solchen biographischen Diskontinuitäten unsere besondere Aufmerksamkeit widmen.

Innerhalb der objektiven Umwelt sollten wir nicht nur nach Lebensphasen und -bereichen differenzieren, sondern auch phasen- und bereichsübergreifende Sozialisationsmuster zu isolieren versuchen, die für die Ausbildung bestimmter Persönlichkeitsaspekte besonders relevant erscheinen. So könnte die objektive "Selektionsgerechtigkeit" der Schul-, Arbeits- und Weiterbildungskarriere der Befragten (soweit wir hierüber über hinreichend zuverlässige Informationen verfügen) zu deren moralischem Bewußtsein in Beziehung gesetzt werden (vgl. LEMPERT, 1981).

Bei der Hypothesenprüfung könnte auf verschiedene Weisen vorgegangen werden. Denkbar ist einmal eine Fortsetzung der Einzelfallanalysen mit Hilfe eines verkürzten Verfahrens, nach dem nur noch ausgewählte Indikatoren einbezogen und in weitgehend standardisierter Form registriert werden. Dieses Vorgehen erlaubt eine fortlaufende Verfeinerung und Korrektur der Hypothesen. Eine zweite, mehr schematische Strategie setzt die einheitliche Aufbereitung aller relevanten Daten voraus. Diese werden dann zunächst - etwa in der Form von Strichlisten bzw. Kontingenztabellen - insgesamt und nach Gruppen (die bestimmte Abschnitte aus der objektiven Umwelt oder/und bestimmte Persönlichkeitsaspekte repräsentieren) getrennt aufeinander bezogen (vgl. die oben angeführten Kombinationsmöglichkeiten). In einem weiteren Schritt könnte dann (quasi diskriminanzanalytisch) nach jenen objektiven Konstellationen gesucht werden, die optimal zwischen eher flexiblen und eher rigiden Persönlichkeitsstrukturen (und -aspekten) differenzieren.

#### 5.5.2 Analysemöglichkeiten nach dem Vorliegen von Längsschnittdaten

Im Hinblick auf unsere weitergehenden Untersuchungsabsichten, biographische Verläufe zu Entwicklungen von Persönlichkeitsstrukturen in Beziehung zu setzen, ist unsere derzeitige Datenlage durch das Handicap gekennzeichnet, daß wir zwar die

Lebensläufe der untersuchten Lehrabsolventen, insbesondere ihre Berufswege (durch eine Kombination von Ergebnissen unserer Arbeitsbeobachtungen und unserer biographischen Interviews) weitgehend rekonstruieren können, daß wir aber ihre Persönlichkeit bisher nur für den Zeitpunkt der ersten Haupterhebung verhältnismäßig zuverlässig erfaßt haben. Diese Situation wird sich voraussichtlich in Kürze verbessern, denn wir wollen alle Befragten demnächst im Hinblick auf zumindest einen Teil der schon früher erfaßten Persönlichkeitsaspekte erneut untersuchen; und am Ende des gesamten Untersuchungszeitraums (von etwa fünf Jahren) ist (unter anderem) eine weitere Persönlichkeits-"Messung" vorgesehen.

Damit eröffnen sich auch weitere Auswertungsmöglichkeiten. Insbesondere können dann nicht nur Persönlichkeitsstrukturen, sondern auch Persönlichkeitsveränderungen mit den objektiven Verhältnissen und ihrem Wandel in Verbindung gebracht werden. Hierfür kommen prinzipiell die gleichen Operationen in Betracht wie für die zusammenfassende Analyse des schon jetzt vorliegenden Materials; die Anwendung dieser Operationen braucht im wesentlichen nur auf die neuen Daten erweitert zu werden.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß nicht nur je aktuelle Strukturen, sondern auch zwischenzeitliche Veränderungen von Persönlichkeiten sinnvoll in die Analysen einbezogen werden können, ist die valide Erfassung dieser Veränderungen. Sie hängt unter anderem von der Reliabilität der einzelnen "Messungen" ab; d.h. die betreffenden Persönlichkeitsaspekte sollen zu allen Meßzeitpunkten in der gleichen Weise erhoben werden. Nun stimmen wir aber - entsprechend unserem Prinzip der "Befragtenzentrierung" - den Standardisierungsgrad unserer Interviewfragen systematisch auf die Erwartungen und Fähigkeiten der Interviewten ab. Folglich befragen wir Facharbeiter, die sich seit dem letzten Erhebungstermin im Sinne einer stärkeren Tendenz zur selbständigen Strukturierung des Interviews verändert haben, "offener" als zuvor (und umgekehrt). Gerade dadurch aber dürfte sich die

Validität unserer Veränderungsmessung erhöhen, denn damit wächst die Chance, daß sich die Befragten jeweils auf ihrem Niveau der Rigidität/Flexibilität artikulieren.

Weitere Probleme ergeben sich bei dem Versuch, die festgestellten Persönlichkeitsveränderungen zu erklären. Jenseits der schon im vorigen Abschnitt erörterten Schwierigkeiten geht es dabei unter anderem um die Frage der Unterscheidung zwischen sogenannten Alters- und Kohorteneffekten. Zu ihrer Beantwortung erscheint die Einbeziehung einer jüngeren Gruppe in unsere Untersuchung nach wie vor wünschenswert<sup>1</sup>.

Wenn wir erst einmal über genügend Längsschnittdaten verfügen, können wir auch Hypothesen eines anderen Typus überprüfen als die, von denen bisher die Rede gewesen ist, nämlich Prognosen des weiteren Lebensweges und der weiteren Entwicklung der einzelnen Befragten/Beobachteten, wie sie aus den Ergebnissen früherer Erhebungen - durch uns vor, durch andere Wissenschaftler auch nach den späteren Erhebungen - abgeleitet werden können. Diese Prognosen unterscheiden sich von den bisher behandelten Hypothesen vor allem nach den Variablen, die als erklärende, und jenen, die als zu erklärende betrachtet werden: Ging es zuvor vor allem um die Erklärung der Persönlichkeitsentwicklung aus der objektiven Biographie, so steht jetzt die Vorhersage der künftigen Biographie (in Arbeit und Privatsphäre) und Persönlichkeitsentwicklung aus der bisherigen und gegenwärtigen (bzw. als gegenwärtig gesetzten) Person-Umwelt-Konstellation im Vordergrund. Solche Prognosen haben wir - auf Alltagssprachlicher Ebene - inzwischen für alle Befragten erstellt.

---

<sup>1</sup> Zur Auswertung von Längsschnittstudien siehe im übrigen besonders die Arbeit von HELMREICH (1977), die sich allerdings weitgehend auf statistische Verfahren bezieht, die vor allem für die Analyse stärker standardisiert erhobener Daten größerer Personenstichproben in Betracht kommen dürften.

## 6. Durchführung der Interviews, Ablauf der gesamten ersten Erhebungsphase und Vorgehen bei der Auswertung

### 6.1 Durchführung der Interviews

In diesem Abschnitt geht es vor allem um die Art der Kommunikation im einzelnen Interview. Zum besseren Verständnis ist es zuvor jedoch erforderlich, einige Rahmenbedingungen und Überlegungen zur gesamten Erhebungsphase mitzuteilen:

An den insgesamt circa hundert, jeweils mehrstündigen Interviewterminen mit den untersuchten Facharbeitern selbst waren 7 Interviewer beteiligt. Dabei lag die Hauptarbeit bei den drei Autoren. (Dies gilt auch für die darüber hinaus anfallenden z.T. mehrtägigen Arbeitsplatzbeobachtungen sowie für die Experteninterviews über die Untersuchten und ihre Arbeitsbedingungen.) Denn im Anschluß an unsere eigenen methodologischen und methodischen Überlegungen erschien es nur folgerichtig, personell nicht strikt zwischen der Durchführung der Erhebung und der der Auswertung zu trennen, wie es den üblichen methodischen Standards entspricht. Im Gegenteil: Die Fülle der inhaltlichen Vorüberlegungen verlangte auch im Interview eine Fülle exakter Nachfragen, die zudem behutsam auf den jeweiligen Befragten und dessen Vorstellungswelt abgestimmt werden sollten; und entsprechend erschien dann auch eine Auswertung, wie sie in Abschnitt 6.3 erläutert wird, nur in genauer Kenntnis spezifischer Forschungsintentionen, komplexer Kontexte und in persönlicher Kenntnis des Befragten in der Interviewsituation sinnvoll. Wir schließen uns hier der folgenden Argumentation bei WITZEL (1982, S. 116/117) an:

"Voraussetzung für ideenreichere und genauere Fragen bzw. Nachfragen im Interview ist die Systematisierung und Offenlegung des Wissenshintergrundes des Forschers/Interviewers (Theorien, praktische Erfahrungen). Dieses Element der Problemzentrierung verhilft zu der Möglichkeit, den interessierenden Gegenstandsbereich in seiner Vollständigkeit abzutasten und kürzelhafte, stereotype oder widersprüchliche Explikationen des Interviewten zu entdecken und durch Nachfragen weiter zu explorieren. Diese hohe Anforderung in Form von inhaltlicher und methodischer Sensibilität macht deutlich, daß die Forscher selbst Interviews durchführen bzw. weitere Interviewer sich möglichst umfassend in den Forschungsprozeß integrieren müssen."

Daß es auch für uns hilfreich sein würde, weitere Interviewer "möglichst umfassend in den Forschungsprozeß zu integrieren", zeichnete sich nach den ersten Interviewserien mit 6 jungen Facharbeitern (die noch ausschließlich von den drei Projektmitarbeitern durchgeführt worden waren) deutlich ab. Denn die Teilnahme von (mindestens) zwei Interviewern an jedem Gespräch hatte sich aus vielen Gründen als günstig erwiesen, und der künftige, noch größere Aufwand bei den weiteren 15 Befragten erschien gerechtfertigt. In den folgenden Interviewserien wirkten dann Doktoranden und Teilnehmer aus unseren Forschungsseminaren als Interviewer mit, die sich nicht nur inhaltlich mit unseren theoretischen Vorarbeiten vertraut gemacht hatten, sondern die sich auch praktisch gemeinsam mit uns in Methoden der Gesprächsführung geübt hatten. An bestimmten Auswertungsschritten (wie sie in 6.3 dargestellt werden) arbeiteten zusätzlich Teilnehmer unserer kontinuierlich weiterlaufenden Forschungsseminare mit, die nicht an der Erhebung teilgenommen hatten. Auch für sie gilt, daß sie mit unseren Vorarbeiten vertraut waren. Die Erhebungen kannten sie nicht nur durch schriftliche Protokolle, sondern auch durch die Tonbandaufzeichnungen.

Im Vorgriff auf Abschnitt 6.2 muß schließlich bereits hier gesagt werden, daß im gesamten Erhebungsverlauf bei jedem Befragten folgende, zunächst inkompatibel erscheinenden Aspekte durch eine systematisch wechselnde Zweier- (bzw. Dreier-)Konstellation der Interviewer pro Gespräch berücksichtigt werden konnten:

1. Jeder der drei Projektmitarbeiter sollte jeden der 21 Befragten gründlich, d.h. in mindestens 1-2 mehrstündigen Interviews persönlich kennenlernen.
2. Zugleich sollte aber auch jeder der 21 Befragten eine feste "Bezugsperson" neben den sonst bisweilen von Interview zu Interview wechselnden Gesprächspartnern haben. D.h. über die gesamte Interviewserie hinweg sollte es einen Hauptansprechpartner geben, der Verbindungen nicht nur emotional-sozialer Art, sondern auch solche in den übergreifenden Gesprächsthemen und einzelnen Gesprächsinhalten von Interview zu Interview herstellen konnte.

3. Jeder der drei Projektmitarbeiter sollte mindestens ein bis zwei Mal mit allen Interviewinhalten Erfahrungen sammeln; also auch mit den Fragen oder Teilen von Leitfäden, die nicht von ihm selbst konzipiert worden waren, sondern auf die eigentlich ein anderer Mitarbeiter spezialisiert war.
4. Jeder der drei Projektmitarbeiter sollte überwiegend die von ihm selbst konzipierten Fragen stellen bzw. die Interviews oder Interviewteile gesprächsführend übernehmen, für die er besondere Kompetenz mitbrachte.

#### 6.1.1 Vorbereitung und Supervision der Interviews

Im Rahmen von Lehrveranstaltungen für fortgeschrittene Studenten<sup>1</sup> wurde einmal eine Einführung in die Thematik von qualitativen Forschungsmethoden und offenen Interviews anhand der Lektüre und Diskussion einschlägiger methodischer Texte<sup>2</sup> sowie anhand von Beiträgen aus dem Forschungsprojekt<sup>3</sup> gegeben. Das Schwergewicht lag dann jedoch auf einer systematischen, praktischen Vorbereitung auf die eigene Interviewertätigkeit. Dabei orientierten wir uns sehr stark an der Ausbildung in gesprächspsychotherapeutischem

---

<sup>1</sup> Die Seminare an der FU, Berlin, begannen im Sommersemester 1980 zunächst als Parallelveranstaltungen (KOHLI/HOFF und HOFF/LEMPERT) und wurden dann kontinuierlich jedes Semester bis jetzt unter der Leitung von E. HOFF und W. LEMPERS fortgesetzt. Sie fanden entweder wöchentlich 4 Stunden an einem Nachmittag oder in Form von Blockseminaren statt. Die jeweils ca. 10 Teilnehmer waren bzw. sind Diplomanden oder Doktoranden der Pädagogik und/oder Psychologie und/oder Soziologie. Folgende Teilnahmevoraussetzungen waren angekündigt (und wurden eingehalten): "Vorkenntnisse in mindestens zwei der folgenden Bereiche: psychologische oder soziologische Ansätze zur Analyse von Industriearbeit; Kenntnis von Ausbildungsgängen; Theorien/Ansätze zum Zeit-, Kontroll- oder Moralbewußtsein; interaktionistische Ansätze; Methoden der Gesprächsführung". Gefordert wurde außerdem: "Intensives Engagement, eigenes Gesprächsverhalten einzubringen, zu diskutieren und u.U. zu ändern".

<sup>2</sup> HOPF, 1978; KOHLI, 1978; MERTON und KENDALL (in: HOPF/WEINGARTEN (Hg.), 1979); ROGERS, 1945; SCHÜTZE, 1978<sup>2</sup>. In späteren Seminaren stand nicht mehr die Vorbereitung, sondern zunächst die Supervision und dann die Auswertung im Vordergrund. Immer wieder wurden jedoch auch anhand der folgenden Literatur Probleme der Erhebung diskutiert: HOFF, 1982 c; KÖCKEIS-STANGL, 1980; OEVERMANN u.a., 1979; WITZEL, 1980.

<sup>3</sup> Vor allem: LEMPERS, HOFF, LAPPE, 1980<sup>2</sup>; den Teilnehmern standen jedoch jeweils sämtliche bis dahin geschriebenen "grauen" Projekttexte zur Verfügung.

Basisverhalten. Im Vordergrund stand also nicht die abstrakte Vermittlung von Wissen etwa über die pragmatischen Axiome von Kommunikation (WATZLAWICK u.a., 1969) oder über die Vorstellungen von ROGERS - wenngleich es auch hier Einführungstexte<sup>1</sup>, Referate und kritische Diskussionen gab (vor allem zum theoretischen Gehalt und zum Menschenbild bei ROGERS). Vielmehr wurden Methoden der Gesprächsführung praktisch erprobt<sup>2</sup>. Das geschah in Form von folgenden Übungseinheiten, die im Gesamttablauf einander ablösten und durch Diskussionen - vor allem zu Problemen der Übertragbarkeit von gesprächspsychotherapeutischen Methoden auf das Interview - unterbrochen wurden:

#### 6.1.1.1 Rollenspiele und Feedback-Einheiten

- Die wichtige Situation des ersten Interview-Kontaktes zweier oder dreier einander unbekannter Gesprächspartner brauchte nicht simuliert zu werden, sondern konnte zu Beginn in beiden Rollen, der des Interviewers und der des Befragten unmittelbar erfahren werden. D.h. die erste "Übung" der Seminarteilnehmer, die sich gegenseitig noch nicht kannten, war eine Life-Situation, ähnlich der des späteren 1. Interviews. Jeder Teilnehmer konnte "seinem" Interviewer über ein Thema, ein Ereignis oder einen Ausschnitt aus der eigenen Biographie oder dem augenblicklichen Alltag (nach Wahl) erzählen. Der Interviewer konnte Nachfragen (nach eigenem Belieben) stellen.
- Diese ersten Rollenspiele wurden wie alle späteren vor bzw. nach jedem Rollentausch zu festgelegten Zeiten durch Feedback-Einheiten unterbrochen. Beide, Interviewer und Befragter, fixierten kurz schriftlich jeder für sich a) Wahrnehmung der eigenen Befindlichkeit und des eigenen Verhaltens in der abgelaufenen Sequenz; b) Wahrnehmungen der vermuteten Befindlichkeit und des Verhaltens beim Gesprächspartner; c) Eindrücke

---

<sup>1</sup> DÖRNER und PLOG, 1978 (S. 385-410); eine ganze Reihe von Abschnitten aus: BOMMERT, 1979.

<sup>2</sup> In Anlehnung an Vorschläge bei SCHWÄBISCH und SIEMS, 1974; FITTKAU u.a., 1977, sowie im Anschluß an Ausbildungsanregungen im Rahmen der Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie z.B. von FIETKAU und THIEDE, 1974. Die Skalen für die einzelnen Dimensionen des Therapeutenverhaltens entnahmen wir den Lehrbüchern von TAUSCH und TAUSCH, 1979<sup>7</sup>, sowie vor allem von BOMMERT, 1979<sup>2</sup> (S. 68-92).

von der Gesamtatmosphäre, dem "Stil" des Gesprächs, von Zusammenhängen zwischen Gesprächsinhalt und Atmosphäre usw.. Dann wurden diese Eindrücke ausgetauscht und diskutiert.

- Es bestand immer die Möglichkeit, die Gesprächssequenzen auf Tonband aufzuzeichnen und zu reproduzieren. (Das Feedback der eigenen Stimme sollte ursprünglich durch Video-Feedback ergänzt werden, was dann aus zeitökonomischen Gründen entfiel.) Von dieser Möglichkeit wurde vor allem dann Gebrauch gemacht, wenn die Kommunikation problematisch erschien und im Plenum diskutiert werden sollte. Die Rückmeldungen und Diskussionen anhand der Tonbandaufzeichnungen wurden bald mit dem Skalentraining gekoppelt, und sie gingen später in die Supervision der ersten Life-Interviews über.
- Die anfängliche Problematisierung des eigenen, "normalen" Gesprächsverhaltens aller Teilnehmer, bei der die Streubreite von ganz offen gehaltenen bis hin zu sehr stark vorstrukturierten Gesprächssituationen mit ihren jeweiligen Vorteilen und Problemen offensichtlich wurde, führte zu Simulationsübungen anhand der von uns selbst konzipierten Interviewleitfäden. Auf diese Weise lernten die Teilnehmer die (entsprechend unseren Intentionen als unterschiedlich offen bzw. geschlossen konzipierten) Interviewteile nicht nur aus der Interviewerperspektive, sondern auch als Befragte kennen. Im Vordergrund der Übungen standen stärker offene Situationen. Denn das hier angestrebte Gesprächsverhalten des Interviewers weicht z.T. von dem subjektiv als "normal" empfundenen Frageverhalten stark ab. Suggestive und "bohrende" Fragen, persönliche Kommentare, wertende Stellungnahmen, Unterbrechungen im Erzählfluß usw. sollten vermieden werden. Das Zuhören, das Kommunizieren von Verständnis und vor allem das Paraphrasieren auf verschiedene Weise wurden in jeweils eigenen Übungseinheiten und unterbrochen durch gegenseitige Rückmeldungen erprobt.

### 6.1.1.2 Gesprächsverhalten und Skalentraining

Die drei Basisdimensionen gesprächspsychotherapeutischen Handelns: Wertschätzung/emotionale Wärme, einführendes Verständnis und Echtheit/Selbstkongruenz wurden zu Beginn des Trainings anhand von Tonbandausschnitten aus Therapiekontakten<sup>1</sup> und dann (in z.T. modifizierter Form, vgl. dazu die Bemerkungen im nächsten Abschnitt) anhand von Ausschnitten aus unseren schon durchgeführten Interviews vorgestellt. An ganz kurzen Sequenzen von einzelnen Äußerungen sowie an längeren Passagen wurde der Zusammenhang zwischen diesen Merkmalen beim Therapeuten bzw. Interviewer und Prozessen beim Klienten bzw. Befragten - besonders mit dessen zunehmender Selbstexploration - verdeutlicht. Einschlägige Rating-Skalen wurden pro Stufe anhand von Beispielen erläutert. Dann schätzten die Seminarteilnehmer einzelne Äußerungen und/oder längere Passagen ein. Intensiv diskutiert wurden dabei besonders solche Äußerungen, bei denen es zunächst keine Raterübereinstimmungen gab. Die Einschätzungen erstreckten sich dann auf das eigene, zunächst simulierte und später tatsächliche Interviewverhalten. Eine weitere Übung bestand darin, vorhandene Tonbandaufzeichnungen nach einer beliebigen Befragtenäußerung zu stoppen und daraufhin die optimale Interviewäußerung selbst zu realisieren; d.h. eigene Paraphrasierungen oder Nachfragen wurden schriftlich fixiert. Dann konnten die individuellen Äußerungen untereinander sowie mit der tatsächlichen Verbalisierung im Interview verglichen und diskutiert werden.

Die neben den Seminarsitzungen zunehmend anfallenden tatsächlichen Interviews machten einen allmählichen Übergang von der Vorbereitung zur Supervision möglich. Beim Anhören von Tonbandaufzeichnungen der ersten Interviews wurden noch stärker systematisch einzelne Äußerungen aus dem Zusammenhang des gesamten Interviewerverlaufs isoliert, analysiert und diskutiert. Später, mit zunehmender Arbeitsbelastung durch die Interviews selbst,

---

<sup>1</sup> Ein Mitarbeiter ist ausgebildeter Therapeut; einige Teilnehmer befanden sich als Psychologen gerade in therapeutischer Ausbildung.

konnten nur noch längere, komplexere Gesprächssequenzen abgehört und global beurteilt werden. Dies geschah einerseits gezielt; nämlich dann, wenn eine bestimmte Interviewsituation, eine bestimmte Leitfadensequenz oder ein bestimmter Befragter vom Interviewer in irgendeiner Weise als problematisch erlebt worden war. (Auf solche Eindrücke wurde übrigens möglichst unmittelbar nach dem Interview schriftlich hingewiesen.) Andererseits erschien es bisweilen auch sinnvoll, mehrere Interviewausschnitte zufällig auszuwählen, z.B. um die Konsistenz bzw. Inkonsistenz eines bestimmten Interviewer- oder Befragtenverhaltens zu überprüfen.

#### 6.1.2 Einige Anmerkungen zu Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen unseren Interviews und der Therapiesituation

Im Gegensatz zum Therapeuten, der zwar feste Sitzungen vereinbart, aber der die Gesamtdauer der Therapie offenhalten kann, steht dem Interviewer nicht beliebig Zeit zur Verfügung. Auch bestimmen Befragte meistens nicht ihrerseits derart stark die Gespräche wie Klienten in der Gesprächspsychotherapie. Das beginnt bereits mit der Wahl des Gesprächsgegenstandes etwa in sehr offenen oder narrativen Interviews. Dem Interviewer sitzen zudem in der Regel keine Personen gegenüber, die aufgrund ihres Leidensdruckes etwas von ihm wollen; sondern umgekehrt geht die Initiative vom Interviewer bzw. Forscher aus. Er ist es, der etwas von seinem Gesprächspartner wissen, erfahren, aus ihm "herausholen" will. Es wäre sicher lohnend, derart grundsätzliche Unterschiede ausführlich und in einem eigenständigen Beitrag zu erörtern. Das kann an dieser Stelle nicht geschehen. Ähnlichkeiten und Unterschiede interessieren hier jedoch insoweit, als sie konkret innerhalb unserer eigenen Übungs- und Supervisions-sitzungen klärungsbedürftig erschienen und thematisiert wurden. Die folgenden Differenzierungen können außerdem u.U. Mißverständnisse ausräumen, wie sie uns bei der Rezeption isolierter Interviewpassagen durch Außenstehende begegneten; z.B. dann, wenn fälschlich eine durchgehende Realisation therapeutischen Basisverhaltens oder nur narrative Interviewsequenzen erwartet wurden.

### 6.1.2.1 Die Realisierung von Empathie

Die Analogie des für Therapie und Interview zentralen Empathie-Postulates war bereits bei der Konzeption unserer Seminare bzw. der Interviewerschulung ausschlaggebend. Ebenso, wie ein Denken und Handeln des Therapeuten vom inneren "frame of reference" des Klienten her gefordert wird, steht die Vorstellungswelt des Befragten im Mittelpunkt interpretativer Erhebungsverfahren. Auch im offenen oder narrativen Interview gilt es, den inneren Bezugsrahmen des Befragten nicht durch das kategoriale System und durch Wertungen des Forschers zu verstellen<sup>1</sup>. Die spezifischeren Forderungen für offene Interviews und die Therapie sind einander entsprechend ähnlich, soweit sie sich aus diesem zentralen Postulat ableiten lassen<sup>2</sup>.

Ein wichtiger Unterschied besteht jedoch darin, daß sich Empathie in (unseren) Interviews nicht in einem derart starken Ausmaß wie in der Gesprächspsychotherapie auf die emotionale Befindlichkeit des Befragten bzw. Klienten richtet; und daß folglich entsprechend auf emotionale Erlebnisinhalte gerichtete Verbalisierungen nicht derart im Vordergrund stehen<sup>3</sup>. In vielen unserer Interviewkomplexe sind wir ebenso stark an reinen Deskriptionen von Ereignissen und Prozessen sowie an "Denk"-Inhalten interessiert. Es ist nicht das Ziel, im Interview systematisch eine schnelle und intensive Verhaltensmodifikation herbeizuführen. Sicher sollen auch hier Bedingungen für eine optimale, punktuelle Selbstexploration des

---

<sup>1</sup> Aus diesem Grund wurde die Kennzeichnung des Interviews als "befragtenzentriert" in Anlehnung an die der Therapie als "klientenzentriert" gewählt. Obwohl diese Etikettierung die wohl zutreffendste ist, verwenden wir hier vor allem die gebräuchliche Bezeichnung Gesprächspsychotherapie.

<sup>2</sup> Am deutlichsten wird das bei MERTON und KENDALL (1979), die mit ihrer Forderung nach "Nichtbeeinflussung" unmittelbar auf ROGERS (1945) verweisen. Auch ihre weiteren Kriterien der "Spezifität", der "Erfassung eines breiten Spektrums" und der "Tiefgründigkeit" lassen sich in die neueren, z.T. präziseren Beschreibungen von Therapeuten- bzw. Klientenverhalten übersetzen.

<sup>3</sup> Das stellte sich bereits in den Seminarsitzungen während unserer Arbeit mit der "Skala zur Verbalisierung persönlich-emotionaler Erlebnisinhalte" und mit den Einzelmerkmalen von "Einfühelndem Verstehen" heraus (vgl. BOMMERT, 1979, S. 70/77; S. 74-77).

Befragten geschaffen werden. Die unter diesen Bedingungen berichteten "Tatbestände" können aber bereits per se als Information interessant sein. Ob dann weiter die Tatbestände mit oder ohne Bezug zur eigenen Person und eigenen Gefühlen berichtet werden<sup>1</sup>, kann ebenfalls ein bedeutsames Faktum sein. Es ist jedoch Ergebnis bzw. eine abschließende Antwort auf u.U. spezifischere, direkte Fragen nach Emotionen - nicht der Beginn eines erst daran anschließenden, viel tiefergehenden explorativen Prozesses. Trotz dieser fehlenden Einengung auf emotionale Erlebnisinhalte erwiesen sich die entsprechenden therapeutischen Skalen auch für unsere Zwecke als hilfreich - besonders die Abgrenzung von Verbalisierungen gegenüber den negativen Extrema einer bloß echohaften Wiederholung einerseits sowie einer allzu stark und durchgängig wertenden Stellungnahme andererseits.

#### 6.1.2.2 Das Dilemma zwischen Empathie und Lenkung

In der Therapie kann sich der Therapeut auf (fast) alle Nuancen in der emotionalen Dimension konzentrieren. Die Erweiterung der Aufmerksamkeit des Interviewers auf jegliche Deskription und Evaluation, nicht nur die emotionale, wird notwendig mit einem Verlust an Breite und Tiefe gerade in dieser Dimension erkaufte. Da es außerdem kaum möglich erscheint, auf wirklich alles im Detail einzugehen, was manche Befragte erzählen, wird die Erweiterung zusätzlich mit stärker selektiver Paraphrasierung und d.h. mit stärkerer Lenkung erkaufte. Zumindest der Interviewer, der sich einem sehr geschwätzigen Befragten gegenüber sieht, wird sich bei seiner Selektion an dessen eigenen Interessen, also am Leitfaden mit seinen vorgegebenen Themen und Fragekomplexen orientieren.

Natürlich gibt sich auch der erfahrene Therapeut nicht der Illusion hin, er sei absolut nondirektiv. Gerade mit seiner Empathie lenkt er den Klienten in einer spezifischen Weise, sich

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu die Stufen der Skala zur Selbstexploration von TAUSCH u.a., in: BOMMERT, 1979, S. 85.

selbst stärker zu explorieren. Dieser prinzipielle Widerspruch einer empathisch-nondirektiven Lenkung stellt sich aber im Interview viel schärfer. Während die Therapiesituation von vornherein als nicht alltägliche Kommunikation über belastende, außergewöhnliche oder intime Themen gilt, wird die Interviewsituation stärker als "normale" Situation deklariert und auch so wahrgenommen. Anders als in "normalen" Gesprächen kann jedoch die nondirektive Art der Gesprächsführung die Selektivität und die Steuerung der inhaltlichen Richtungen des Gesprächs sehr verschleiern. Dieses Problem läßt sich nicht völlig lösen; aber es läßt sich mit der Rollentrennung zweier Interviewer und durch Metakommunikation, die dem Befragten gegenüber Transparenz erzeugt, zumindest mildern (vgl. dazu 6.1.4).

#### 6.1.2.3 Das Dilemma zwischen Selbstkongruenz und Empathie

Ebenso wie in der Therapeutenausbildung erscheint es für Interviewer ohne die Erfahrung längerer Serien von Interviews mit demselben Befragten nur schwer vorstellbar, daß er Verständnis und Wertschätzung z.B. auf der nonverbalen Kommunikationsebene "echt" signalisieren kann angesichts eines Gesprächspartners, den er spontan als unsympatisch empfindet. Auf der verbalen Ebene scheint sich das Problem zuzuspitzen, wenn der Befragte Äußerungen macht, die den eigenen Anschauungen diametral entgegengesetzt sind. Das "Sich-Selbst-Einbringen" und d.h. nicht nur das nonverbale Andeuten eigener Gefühle, sondern auch eine verbal wertende Stellungnahme, erscheint in solchem Fall eigentlich im Sinne von Selbstkongruenz geboten.

Natürlich stellte sich dies Problem auch zu Beginn unserer Interviews; und sicherlich war es nicht jedem Interviewer möglich, jedem Befragten durchgängig ein gleiches Ausmaß an Sympathie und Empathie entgegenzubringen. Wie in der Therapie relativierte sich diese Problematik jedoch sehr stark auch in unseren Interviews über den gesamten Verlauf hinweg. In diesem Punkt ist die Ähnlichkeit zwischen unseren Interviews und der Therapie sogar viel größer als die mit offenen Interviews in fast allen anderen der uns bekannten Studien, wo es nur punktuelle Kontakte an einem einzigen Termin oder zu eingegrenzten Themen gibt. In den

(Ausnahme-)Fällen, wo ein Interviewer einen Befragten spontan "nicht mochte", erfuhr er bald - schon im Verlauf des 1., vor allem aber im 2. Interview - sehr viel aus dessen Alltag und aus dessen Biographie. Es war immer möglich, zu sehr plausiblen Erklärungen darüber zu kommen, wie Befragte zu dem geworden sind, was sie zur Zeit sind bzw. wie sie sich auch im Interview darstellen. Außerdem lernten wir sie in ihrer eigenen Umgebung, in ihrer Wohnung und in der Interaktion mit Eltern, Freundinnen oder Frauen besser verstehen. Das Verständnis wuchs also mit zunehmender Vertrautheit und zunehmenden Informationen zur personalen Identität auch in jenen Fällen, in denen es bei z.T. konfligierenden Anschauungen bleibt. Hier erwies sich ebenfalls die flexible Rollenteilung bei zwei Interviewern als hilfreich. Da sich die Interviewer untereinander wesentlich besser und länger kannten als den Befragten, war jeder gegenüber Nuancen in der Stimmqualität oder Mimik des jeweils anderen relativ sensitiv, konnte dessen Probleme bei der Realisierung von Selbstkongruenz antizipieren und dann gegebenenfalls durch eine stärkere Gesprächsführung seinerseits kompensieren.

Im übrigen sei angemerkt, daß eine allzu konsequente Realisierung von Selbstkongruenz gerade in den (ersten) Interviews, in denen alle Gesprächspartner noch nicht so gut miteinander vertraut sind, auch zensierend wirken kann.

#### 6.1.2.4 Inkonsistenz bei der Realisierung nondirektiven Verhaltens

Hinsichtlich der Inkonsistenz bei der Realisierung nondirektiven Verhaltens ähneln unsere Interviewverläufe insgesamt wiederum mehr manchen therapeutischen Prozessen als einmalig stattfindenden, in sich konsistenten Interviews offener oder narrativer Art. Die Flexibilität des Therapeuten wie die des Interviewers angesichts unterschiedlicher Vorstellungen und Erwartungen von Klient zu Klient bzw. von Befragtem zu Befragtem ist bereits erörtert worden (vgl. Kap. 4). Hier geht es nun um die Inkonsistenz von Interview zu Interview bei demselben Befragten. Die punktuelle

Abweichung des (sehr erfahrenen) Therapeuten vom Basisverhalten bei demselben Klienten kann sich auf lenkende, ja sogar auf bewußt provozierende, konfrontierende Äußerungen erstrecken. Von Klientenzentrierung kann noch insofern gesprochen werden, als diese Abweichung immer im nachhinein, nämlich auf spezifische Äußerungen des Klienten mit u.U. spezifischer Symptomatik erfolgt. In unserer Gesamtabfolge von Interviews stand demgegenüber von vornherein und aus guten Gründen<sup>1</sup> eine Inkonsistenz im Ausmaß an Offenheit bzw. Strukturierung fest: Die beiden ersten Interviews wurden stärker als befragtenzentriert konzipiert. Die Befragten erzählen hier nur orientiert an Lebensbereichen und an der Zeitstruktur das, was in ihrem kategorialen System als wichtig erscheint. (Allerdings sind bereits diese Interviews in sich heterogen hinsichtlich der Offenheit/Geschlossenheit.) Ein Bruch setzt vor allem mit dem 3. Interview ein. Denn hier gibt der Interviewer a priori die ihm bzw. dem Forscher relevant erscheinenden Kategorien vor. Besonders in diesem Interview traten dann auch prompt alle Probleme einer "Leitfadenbürokratie" auf, wie sie bereits kritisch dargestellt wurden<sup>2</sup>. Die Probleme lassen sich auch als "Verstöße" gegen therapeutisches Basisverhalten beschreiben: Der Interviewer unterbrach den Befragten, er nahm u.U. sogar wertend Stellung und lenkte bisweilen stark. Ein noch anderes, nämlich z.T. konfrontierendes Vorgehen wurde in den Teilen des 4. Interviews gewählt, in denen es um moralische Konflikte geht.

Vor allem dieses Spannungsverhältnis zwischen stärker vorstrukturierten und offenen Interviews oder Interviewteilen konnte durch die Konstellation zweier Interviewer zumindest entschärft werden. In den stärker vorstrukturierten Teilen konnte das Vorgehen des gesprächsführenden Interviewers metakommunikativ vom

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu unsere Überlegungen in LEMPERT, HOFF und LAPPE, 1980<sup>2</sup>, S. 277 ff.. Die nur auf das Kontrollbewußtsein bezogenen, unterschiedlich offenen Strategien der Erfassung wurden außer in diesem Band auch in HOFF und HOHNER, 1982 a, dargestellt.

<sup>2</sup> Bei HOPF, 1978.

anderen Interviewer begleitet werden. Indem dieser kommentierend und z.T. korrigierend den Fragestil des Kollegen relativierte und ihn in Beziehung zu den jeweils unterschiedlichen Zielen und Themen der Leitfäden setzte, wurde ein solcher Gesprächsstil nicht zugleich als Ausdruck von Inkonsistenz in der persönlichen Wertschätzung und Selbstkongruenz empfunden. (Vgl. dazu auch 6.1.4.) Aber selbst wenn z.B. der zweite Interviewer lediglich zuhörte, hatten die "Verstöße" gegen das nondirektive Verhalten in den strukturierten Interviews nach dem gegenseitigen Vertrauen, welches bereits in den vorangegangenen Sitzungen entstanden war, kaum Folgen (soweit man die Frage nach Folgen überhaupt präziser als mit dem Verweis auf atmosphärische Eindrücke beantworten kann). Vielleicht wurden solche Verstöße im späteren Verlauf der Gesamtabfolge geradezu als Zeichen von Selbstkongruenz interpretiert. Nicht die Analyse einzelner Passagen, wohl aber die der gesamten Interviewprotokolle bestätigte unsere Eindrücke aus den Interviews selbst: Es war erstaunlich, wie sehr sich die meisten Befragten auch ohne Realisierung eines optimalen Interviewerverhaltens - aber offensichtlich auf der zuvor entstandenen Basis des Gefühls, daß wir sie verstehen wollten - immer wieder letztlich durchsetzten, sich verbal behaupteten, sich explorierten und ihrerseits auf abgebrochene, wichtige Gedankengänge zurückkamen.

### 6.1.3 Kontaktaufnahme, Gesprächseinstieg und atmosphärische Rahmenbedingungen

#### 6.1.3.1 Kontaktaufnahme

(vgl. Anhang 7.2.2, S. 108 ff.)

Aus den früher dargestellten Gründen konnten wir nur über die Personal- bzw. Ausbildungsleiter der Betriebe in ersten Kontakt mit unseren Befragten kommen. Auf die Art und Weise, wie die Personalleiter deren Einwilligung zur Teilnahme an unserer Untersuchung einholten, hatten wir keinen Einfluß. Erst nachdem wir

aufgrund dieser Einwilligung die Adressen von den Personalleitern erhalten hatten, konnten wir uns brieflich vorstellen und um eine telefonische Vereinbarung des 1. Interviewtermins bitten.

Im Anschreiben und im Telefongespräch ging es uns erstens darum, auf unser gutes Verhältnis mit dem Betriebsrat zu verweisen. Denn es war nicht auszuschließen, daß sich manche Befragte selbst als "Vorzeigekandidaten" der Personalleitung begreifen würden; oder daß sie uns quasi als "von oben geschickt" als "Agenten" nur der Arbeitgeberseite betrachten würden. Diese Vermutung erwies sich im nachhinein als nicht unbegründet. Denn wir begegneten einem entsprechenden Mißtrauen nicht nur in den ersten Interviews, sondern es schien auch zunächst Verweigerungen zu geben - also neben den Fällen, die seitens der Personalleitung ausgeklammert worden waren, auch solche, die ihrerseits mit der Teilnahmeinwilligung und Kontaktaufnahme zögerten. Das Problem löste sich aber in jedem Fall mühelos auf, weil die Befragten, die uns bereits aus Interviews kannten, in Gesprächen mit diesen Kollegen auf unsere Glaubwürdigkeit und Integrität offenbar sehr überzeugend hinweisen konnten.

Zweitens wollten wir bereits brieflich und telefonisch einige Informationen über uns selbst, über uns als Personen, über unser Untersuchungsanliegen und über unser Vorgehen geben, um von vornherein durch Transparenz Vertrauen zu schaffen.

Und schließlich ging es uns drittens um die Rahmenbedingungen: um die Zusicherung strikter Anonymität bzw. Vertraulichkeit bei der weiteren Behandlung der Daten, um die "Bezahlung"<sup>1</sup>, um die Anzahl und Reihenfolge der Erhebungen sowie um Zeit und Ort des ersten Interviews.

---

<sup>1</sup> Die Summe von 100,- DM wurde nicht als wirkliche "Bezahlung" im Sinne eines Tauschgeschäftes oder im Sinne einer extrinsischen Motivation eingesetzt. Das war allen Befragten bereits zu Beginn in Kenntnis unseres Zeitplans klar. Zum Zeitpunkt der Aushändigung, nach mehreren Sitzungen sowie nach mindestens einem ganzen Arbeitstag (bei Stücklohn kosteten unsere Fragen während der Arbeit nicht nur Zeit, sondern realiter Geld) konnte diese Summe bestenfalls als angenehme Geste der Anerkennung interpretiert werden. Nur in dieser Form wurde das auch mündlich von uns ausgedrückt.

### 6.1.3.2 Gesprächseinstieg

(vgl. Anhang 7.2.3, S. 112 ff.)

Zwei Aspekte wurden bereits erwähnt, und sie sollen noch einmal gesondert im nächsten Abschnitt behandelt werden, weil sie in jedem Interview eine Rolle spielten: einmal das Einbringen persönlicher Informationen seitens der Interviewer und dann meta-kommunikative Äußerungen, d.h. auf die Art der Kommunikation selbst gerichtete Kommunikation. Diese beiden Aspekte waren jedoch nicht erst im Verlauf, sondern bereits vor den Interviews, also beim Kennenlernen von besonderer Wichtigkeit. Die Interviewer stellten sich nicht lediglich vor, sondern sie erzählten - in modellhafter Vorwegnahme dessen, was dann von den Befragten erwünscht wurde - bereits etwas ausführlicher aus ihrer Biographie und aus ihrem Alltag in möglichst all seinen Segmenten<sup>1</sup> (über ihre persönliche Motivation zu den Forschungs- bzw. Interviewthemen, über Erfahrungen aus der eigenen Lehrzeit, über private Lebensverhältnisse usw.). Die Befragten sollten die Interviewer von vornherein auf der Ebene ihrer personalen Identität und nicht bloß als Rollenträger in einer einzigen sozialen Situation, nur als Vertreter einer wissenschaftlichen Institution oder lediglich als anonyme Frager kennenlernen. Es war unser Ziel, eine allzu starke Asymmetrie im Wissen über die Person des Gesprächspartners, die sich mit der Asymmetrie von Macht auf der Beziehungsebene verbindet, gar nicht erst aufkommen zu lassen. Darüber hinaus sollte deutlich signalisiert werden, daß in vielen Hinsichten (im Sachwissen, z.B. über Arbeitsprozesse) sogar eine starke umgekehrte Asymmetrie bestand. Die Interviewer sollten sich hier noch vor Beginn der Gespräche als die weniger kompetenten Gesprächspartner ausweisen<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> In diesem Punkt stützen wir uns auf Erfahrungen mit Gesprächsgruppen (HOFF, 1976); darin liegt ebenfalls ein Unterschied sowohl zu anderen Formen von Interviews als auch zur Therapie-situation.

<sup>2</sup> Vgl. GRUSCHKA und GEISSLER, 1982, S. 629.

Diesem Ziel diene auch die ganz explizite Ermunterung des Befragten, seinerseits metakommunikative Äußerungen einzubringen, d.h. den Interviewer auf schlechtgestellte, unverständliche Fragen oder auf eine unangenehme, u.U. überfordernde Gesprächsatmosphäre hinzuweisen. (Es kam später durchaus vor, daß manche Befragte uns hier beim Worte nahmen. Eine derartige Kritik an unserem eigenen Vorgehen im Detail halten wir zugleich für die beste Bestätigung dafür, daß von Anfang an eine generelle Atmosphäre von Offenheit und Vertrauen hergestellt werden konnte.)

Vor Beginn des ersten Interviews wurden außerdem alle bereits schriftlich und telefonisch angerissene Punkte noch einmal ausführlich erläutert (unsere "neutrale" Position zwischen Personalleitung und Betriebsrat, die Untersuchungsziele, die organisatorischen Bedingungen usw.). Der im Zusammenhang mit der zugesicherten Anonymität wichtige Aspekt der Tonbandaufzeichnungen aller Interviews stellte sich im Gegensatz zu unseren anfänglichen Vermutungen bereits bei der Ankündigung als völlig unproblematisch dar. Nachdem wir die Fülle der Themen und die Offenheit der Interviews mit unserem notwendigerweise mangelnden Vorwissen erklärt hatten, war es allen Befragten klar, daß wir die umfangreichen und freien Gespräche nicht mitprotokollieren konnten, sondern auf Band aufzeichnen mußten. Wir boten jedoch an, das Gerät jederzeit auf Wunsch des Befragten auszuschalten, wenn Themen z.B. zu "intim" oder zu "brisant" werden würden. Im Vorgriff auf die Rahmenbedingungen aller Interviews läßt sich hier jedoch bereits sagen, daß von diesem Angebot nur ein einziges Mal Gebrauch gemacht wurde. Die Befragten vergaßen ohne Ausnahme (übrigens wie Klienten in der Therapie) das laufende Gerät völlig. Lediglich die Interviewer selbst achteten häufiger darauf - jedoch aus Besorgnis über eine technisch einwandfreie Aufzeichnung; und nur von ihrer Seite wurde bisweilen thematisiert, daß die Aufzeichnung der laufenden Gespräche durch Schreibkräfte transkribiert werden würde, dies jedoch unter Löschung aller identifizierbaren Angaben von Eigennamen, Betrieben usw..

### 6.1.3.3 Atmosphärische Rahmenbedingungen

Abgesehen davon, daß es galt, die technisch einwandfreie Aufzeichnung der Gespräche zu gewährleisten, erforderten die einzelnen Interviews unmittelbar vor der Durchführung eine Vorbereitung. Der jeweilige Leitfaden sollte noch einmal gründlich durchgearbeitet werden; und mit zunehmender Interviewanzahl bei jedem Befragten wurde es erforderlich, sich noch einmal zu vergegenwärtigen, welche Informationen bereits vorlagen, auf welche Punkte an welcher Stelle im Leitfaden Bezug genommen werden mußte, was bereits früher abgehandelt worden war usw..

Neben derartigen Vorbedingungen wurde dann der zeitliche und räumliche Kontext für die Durchführung besonders wichtig. In der Regel fanden die Interviews am Feier-"Abend"<sup>1</sup> statt, und die Befragten legten den Termin fest, der ihnen am besten paßte. Entscheidend für die Gesamtatmosphäre erschien uns jedoch der Ort der Gespräche. Besonders deswegen - aber auch, um uns mit eigenen Augen ein Bild von der außerberuflichen Umwelt machen zu können<sup>2</sup> - schlugen wir von uns aus vor, die Befragten in ihren Wohnungen aufzusuchen. Vielen war das auch ihrerseits und zumindest im ersten Interview sehr recht. In entsprechend lockerer Atmosphäre

---

<sup>1</sup> Der Beginn wurde meistens ab 16.<sup>30</sup>/17.<sup>00</sup> festgelegt, und das Ende blieb offen. Es muß angemerkt werden, daß eine sehr lange Zeitdauer des Interviews immer Ausdruck der Motivation des Befragten war. Die Beendigung ging in diesen Fällen von den Interviewern aus, die sich nicht mehr aufnahmebereit fühlten und ihrerseits um Verschiebung auf einen weiteren Interviewtermin drängten, der dann gern von den Befragten wahrgenommen wurde. Bei Spätschicht wurde auch als Ausnahme der späte Vormittag als Interviewtermin gewählt. Das hatte jedoch den Nachteil (bzw. je nach subjektiver Befindlichkeit und Konzentrationsfähigkeit des Interviewers auch den Vorteil), daß das Ende des Gesprächs mit dem Arbeitsbeginn feststand. In solchen Fällen war es dann besonders wichtig, sich als Interviewer nicht selbst unter Zeitdruck zu setzen und sich mehr "leitfaden"- als "befragten"-zentriert zu verhalten. Im übrigen bestand immer die Möglichkeit, Interviewteile auf spätere Termine zu verschieben.

<sup>2</sup> Diese Eindrücke wurden kurz in lockerer Form, aber möglichst unmittelbar nach dem ersten Interview festgehalten und den transkribierten Protokollen beigelegt.

begannen dann die meisten Gespräche, und wir konnten gerade bezogen auf Inhalte des 1. Interviews (zur Freizeit; vgl. Anhang 7.2.3) die Stimmigkeit mancher Aussagen überprüfen. Dies betraf nicht nur Antworten zu Freizeitaktivitäten und Hobbys, sondern auch solche zu den wichtigsten Bezugspersonen, die wir häufig persönlich kennenlernten<sup>1</sup>. Aber gerade dann konnte es auch zu Problemen kommen, die uns dazu zwangen, entgegen unseren ursprünglichen Intentionen doch das Institut anstelle des häuslichen Kontextes als Ort der künftigen Interviews zu wählen<sup>2</sup>. Dies geschah, wenn Schilderungen und Antworten möglicherweise unter starkem sozialen Druck zustande gekommen waren - z.B. wenn wir den Eindruck hatten, ein Befragter müsse sich vor seiner "Braut" legitimieren; oder wenn Eltern die Gespräche, die wir mit ihrem Sohn in ihrer Wohnung führten, durch geöffnete Türen mithören konnten. So vorteilhaft es also in vielen Fällen atmosphärisch war, die Interviews zuhause beim Befragten durchzuführen, so vorteilhaft war es in anderen Fällen, auch das Institut als "neutralen" Ort anbieten zu können. Denn nur so war es möglich, durch eine quasi-experimentelle Variation des Ortes von Interview zu Interview spezifische Verzerrungen ausmachen zu können<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Um einige Beispiele zu nennen, bei denen Informationen auch ohne derartige persönliche Kenntnisse gewonnen werden konnten: Ein Befragter drehte die Musik nach einem Interview absichtlich so laut auf, wie es überhaupt möglich war. Das kommentierte er damit, daß dies seine Unabhängigkeit von den Eltern (in deren Haus er wohnte) beweise. Gerade die demonstrative Geste gab uns jedoch Anlaß, eine bestimmte Form der Abhängigkeit interpretativ stärker auch für seine verbalen Äußerungen im Interview in Betracht zu ziehen.

In anderen Fällen erlebten wir z.B. Telefonanrufe der Eltern mit und konnten das life-Verhalten unserer Befragten mit ihren diesbezüglichen Interviewäußerungen vergleichen.

<sup>2</sup> Abgesehen von Ausnahmen, wo Interviews wegen beengter Wohnverhältnisse im Institut stattfanden. Hier versuchten wir aber ebenfalls, den Befragten in anderen Kontexten (z.B. Teestube, Freizeitheim) und mit Bezugspersonen (Freunde, Frau/Freundin, Kind) kennenzulernen.

<sup>3</sup> Gerade in diesen Fällen thematisierten Befragte dann sogar von sich aus sehr offen den sozialen Druck in der häuslichen Situation.

Um nun (nach diesen Erfahrungen) alle Befragten in gleicher Weise, d.h. ebenso im relativ fremden wie im vertrauten Kontext kennenzulernen, erschien es sinnvoll, auch die Mehrzahl der Befragten gezielt zu späteren Interviews ins Institut einzuladen, bei denen das erste Interview zuhause unproblematisch gewesen war. Im übrigen konnten sämtliche Befragten auf diese Weise ihrerseits die Interviewer in deren eigener beruflicher Sphäre kennenlernen. Die Interviews im Institut fanden in den Arbeitsräumen der Mitarbeiter statt; dabei erschien es uns angemessen, nun unsererseits die Befragten zu bewirten, so wie die meisten von ihnen uns bei sich zu Hause bewirtet hatten.

#### 6.1.4 Kommunikation und Rollenverteilung im Interview mit zwei Interviewern

Im folgenden Abschnitt werden einige bereits erwähnte Besonderheiten unserer Interviews noch einmal aufgegriffen und etwas gründlicher dargestellt. Das gilt für die Kommunikation und Rollenverteilung insgesamt. In diesem Punkt können wir zudem die einzigen uns bekannten Hinweise in der Interviewliteratur<sup>1</sup> voll bestätigen und vertiefen. Die Erweiterung von der sonst (in Interviews wie Therapien) üblichen dyadischen zur triadischen Konstellation ist aber auch grundlegend für die einzelnen Aspekte der Kommunikation, auf die dann noch gesondert hingewiesen wird: auf das "Duzen" und "Siezieren"; auf die persönlichen Informationen seitens der Interviewer und auf unterschiedliche Arten von Metakommunikation, in denen sich die Verschränkung von Inhalts- und Beziehungsaspekten im Interview am stärksten äußert.

##### 6.1.4.1 Generelle Hinweise zur triadischen Konstellation

In der Dreierkonstellation ist neben der Kommunikation zwischen Interviewer und Befragtem die Kommunikation von Interviewer zu Interviewer möglich, die aber ihrerseits immer auch zugleich

---

<sup>1</sup> Bei SCHÜTZE, 1978<sup>2</sup>, S. 46-49, S. 58.

eine Kommunikation mit dem Befragten darstellt. Der wesentliche Unterschied zur Dyade liegt in dieser Kommunikationserweiterung um Formen von grundsätzlich anderer Qualität. Es kann sich dann, wenn sich Interviewer A gegenüber Interviewer B äußert, erstens um eine intendierte Botschaft an den Befragten mit Priorität auf der Inhaltsebene handeln. Die besondere Form des indirekten Ansprechens über einen anderen Gesprächspartner kann den eigentlich gemeinten Partner u.U. angstfreier machen und ihn dazu bewegen, in das Gespräch "einzusteigen". Diese Form kann außerdem den Inhalt kommentieren, relativieren und damit dem Befragten Aussagespielräume eröffnen. (Der Therapeut benutzt übrigens bisweilen einen analogen "Kunstgriff". Er simuliert in der Dyade eine Triade, indem er sich quasi aufteilt und mit sich selbst Zwiesprache vor dem nunmehr "dritten" Gesprächspartner hält.) Inhalte, die vielleicht relativiert werden müssen, die unklar, ambig, heikel, kompliziert oder unangenehm sind, können als solche allein dadurch kenntlich gemacht werden, daß sie gewissermaßen tentativ und einfühend durch die Interviewer erörtert werden. Aber auch die deutlichere Metakommunikation (die unten noch einmal beschrieben wird) kann in der Triade sehr erleichtert werden. In unseren Interviews erwies es sich nicht nur für den Befragten, sondern auch für die Interviewer als entlastend, wenn sie sich z.B. zunächst gegenseitig fragen konnten: "Ist das verständlich, wenn man danach fragt, ob/wie/warum ..."? "Hört sich das merkwürdig an, wenn man hier fragt, ...?" "Kann man überhaupt sagen/fragen, daß ...?" usw...

Neben derartigen Möglichkeiten, über die Kommunikation untereinander indirekt inhaltlich mit dem Befragten ins Gespräch zu kommen, gibt es jedoch zweitens die "echte" inhaltliche Kommunikation der Interviewer untereinander. Auch in diesem Fall ist es nicht ausgeschlossen, daß es sich zugleich um eine intendierte Botschaft an den Befragten handelt - nunmehr aber mit Priorität auf der Beziehungsebene. In der Regel wird jedoch vermutlich ohne Absicht und nichtbewußt eine Beziehungsdefinition signalisiert, die man folgendermaßen kennzeichnen könnte: Wenn sich die Interviewer "normal" unterhalten, so wird damit auch für die gesamte Dreierkonstellation stärker der Charakter einer "normalen" Gesprächssituation unterstrichen. Die Ausgestaltung einer symmetrischen Beziehung der Interviewer untereinander steht als Modell

für die insgesamt möglichst ebenfalls symmetrische Beziehung zwischen ihnen und dem Befragten. Der Vergleich mit diesem in derselben Situation realisierten Modell zwingt gewissermaßen dazu, es gar nicht zur Asymmetrie eines "Verhörs" kommen zu lassen. Andernfalls würden beide Interviewer als Personen unglaubhaft, weil sie sich als inkonsistent Handelnde in konfliktierenden Situations- und Rollensegmenten präsentieren würden.

Zur Unterscheidung der triadischen von der dyadischen Interviewsituation muß drittens erwähnt werden, daß die Komplexität der Kommunikation nicht einfach linear zunimmt, sondern daß sie sich potenziert. Das betrifft vor allem das Zusammenspiel, die Konsistenz oder Inkonsistenz von verbaler und nonverbaler Kommunikation. Z.B. kann zwar die verbale Kommunikation wie üblich zwischen dem gesprächsführenden Interviewer und dem Befragten verlaufen. Über Augenkontakte, Gestik und Mimik kann jedoch ebenfalls mit dem dritten Anwesenden kommuniziert werden - sei es, um mehr oder minder bewußt den Inhalt einer verbalen Äußerung zu kommentieren, sei es, um die Atmosphäre insgesamt durch den Einbezug aller Anwesenden "normal" zu gestalten. Aus dem letztgenannten Grund war bereits die Sitzordnung in unseren Interviews keineswegs gleichgültig. Anstatt dem Befragten als Block "gegenüber" sitzen zu müssen, bevorzugten wir (vor allem im Institut) die Dreiecks- bzw. Kreisform, um auch zwischen den Interviewern und damit insgesamt eine symmetrische Kommunikationsstruktur zu gewährleisten.

Bevor auf einige besondere Aspekte der Kommunikation eingegangen wird, sei an dieser Stelle noch einmal an die Flexibilität bei der Rollenverteilung der Interviewer erinnert: Es gab zwar einen Interviewer, der in fast sämtlichen Kontakten mit demselben Befragten (möglichst auch am Arbeitsplatz) anwesend war. Gleichwohl übernahm er nicht durchgängig die Gesprächsführung, sondern pro Interview wechselten sich in der Regel beide Interviewer ab: während der eine den mehr strukturierenden, lenkenden, leitfadenorientierten Part innehatte, übernahm der andere den mehr

zuhörenden, empathischen, befragtenzentrierten Part. Die Wechsel fanden innerhalb eines Interviews gleichmäßig von Interviewteil zu Interviewteil statt. Es muß jedoch ausdrücklich angemerkt werden, daß damit nur ein grober Trend beschrieben wird. Natürlich soll und kann außerdem jeder Interviewer ebenso wie in der dyadischen Situation beide Rollen in einer Person realisieren - allerdings mit wechselndem Gewicht, von Situation zu Situation. Die Erleichterung gegenüber der dyadischen Konstellation besteht darin, daß es nicht immer und unbedingt um eine gleichzeitige Realisation von u.U. konfligierenden Forderungen geht. In unseren Interviews erforderten ja gerade Inhalt und Form vieler Fragen auch vom gesprächs-"führenden" Interviewer ein äußerst befragtenzentriertes Vorgehen. Dann war es umgekehrt natürlich erforderlich, daß der zweite, ansonsten stärker zuhörende Interviewer auf den Leitfaden, auf die Zeit, auf das Einbringen früher angeschnittener Themen usw. achten konnte. In dieser Flexibilität, die allerdings eingespielte Interviewer-Teams voraussetzt<sup>1</sup>, liegt die Stärke der triadischen Konstellation; damit läßt sich nicht nur das Dilemma zwischen Empathie und Lenkung, sondern auch das Spannungsverhältnis zwischen mehr und minder strukturierten Interviews bzw. Interviewteilen entschärfen.

#### 6.1.4.2 Das "Duzen" und "Siezen"

Eine möglichst entspannte Gesprächsatmosphäre sollte von vornherein mit Hilfe des therapeutischen Basisverhaltens erreicht werden. Insofern hatten wir auch damit gerechnet, daß es irgendwann bei manchen Befragten zur Anrede des "Du" kommen würde. Wir hatten jedoch nicht antizipiert, daß dies z.T. derart schnell und bei allen Befragten (bis auf drei Ausnahmen) geschehen würde. Der Grund ergibt sich unmittelbar aus der eben

---

<sup>1</sup> Es soll nicht unterschlagen werden, daß es hier zu Beginn Kooperationsprobleme gab, die wir in der Vorbereitung überhaupt nicht antizipiert hatten. Diese Probleme waren meist eng gekoppelt an die Komplexität der Leitfäden bzw. an eine mangelnde Vorbereitung eines der beiden Interviewer, der dann allzu durchgängig vom anderen Interviewer unterbrochen und korrigiert werden mußte; in diesen Fällen kehrte sich also der eben beschriebene Trend in der Rollenaufteilung um, und es fehlte die situative Flexibilität im Rollentausch.

beschriebenen, relativ symmetrischen Rollen- und Kommunikationsstruktur. Im Gegensatz zur Dyade zwingt bereits die Anrede der Interviewer untereinander (in unserem Fall war das "Du" selbstverständlich) dazu, zumindest gedanklich sofort die Anrede innerhalb der beiden anderen Interaktionen der Triade zu thematisieren. Der tatsächliche Übergang vom "Sie" zum "Du" verlief dann so problemlos, daß wir ihn häufig erst im nachhinein rekonstruieren konnten. Eine ganz explizite und metakommunikativ thematisierte Umstellung, wie sie in der Zweierkonstellation üblich ist, war nämlich gar nicht notwendig. (Sie kam auch vor, erschien aber unkompliziert). Denn in der Dreierkonstellation ergab sich interessanter Weise ein kaum bemerkbarer Übergang mit Hilfe der gleichzeitigen Anrede zweier Gesprächspartner durch den jeweils dritten. Vom "Ihr" zum "Du" war es dann nur noch ein kleiner Schritt. Besonders leicht fiel dieser Übergang bei der Arbeitsbeobachtung. Denn unsere Anwesenheit einen oder zwei volle Arbeitstage hindurch dürfte die Befragten am ehesten von unserem Interesse an ihnen überzeugt und ihr Vertrauen gefördert haben. Vor allem aber war hier das "Du" umgekehrt zwischen den Arbeitskollegen selbstverständlich und brachte auch die "Beobachter" vom "Sie" über das "Ihr" schnell zum "Du". In den Interviews gab es dabei nur ein Problem: der gesprächsführende Interviewer, der sich bei komplexen Fragen eng an den Leitfaden hielt, fiel in das dort formulierte "Sie" zurück. Um dies zu vermeiden, wurden sämtliche Leitfäden und Fragebögen nach der "Sie"-Form auch in eine "Du"-Form gebracht, auf die dann nach Bedarf übergewechselt werden konnte.

#### 6.1.4.3 Informationen zur Person der Interviewer

Es war gesagt worden, daß bereits bei der Vorstellung der Interviewer personale Identität sichtbar werden sollte und daß es uns wichtig war, Selbstkongruenz im Gesamtverlauf der Gespräche zu realisieren. Mit dem Terminus "Personale Identität" ist nun allerdings mehr gemeint als die bloß kommunikationstheoretische Definition von "Selbstkongruenz" als Übereinstimmung zwischen verschiedenen Kommunikationsebenen. Es geht nicht nur um eine zeitlich punktuell faßbare, sondern um eine langfristige "Kongruenz" der Person, wie sie sich nur in lebensgeschichtlicher

Perspektive erschließt. In diesem Sinne erzählten die Interviewer dann, wenn das Gespräch auf sehr persönliche Themen beim Befragten kam (vor allem in den biographischen Interviewteilen), auch ihrerseits aus ihrer Vergangenheit - und dies möglichst modellhaft nicht in verallgemeinerter Form ("man"), sondern mit Bezug auf die eigene Person ("ich"). Entweder wurden bereits Fragenkomplexe in dieser Weise eingeleitet, oder persönliche Erfahrungen wurden in den Erzählfluß des Befragten, z.B. im Anschluß an Paraphrasierungen eingebracht. In diesen Fällen fielen die Realisierung von Empathie und die von Selbstkongruenz unmittelbar zusammen; anders ausgedrückt: Das "Sich-Selbst-Einbringen" auf der inhaltlichen Ebene signalisierte zugleich Verständnis und eine gute Beziehung zum Gesprächspartner.

An dieser Stelle soll jedoch auf ein interessantes Phänomen aufmerksam gemacht werden, das sich erst allmählich im Verlauf der gesamten Erhebungsphase herausbildete. Es zeigte sich nämlich zunehmend ein gewisser Widerspruch zwischen gleichzeitigen Aspekten von Echtheit/Selbstkongruenz. In den ersten Interviews mit den ersten Befragten erfolgte das eben genannte "Sich-Einbringen", die "Preisgabe" persönlicher Informationen seitens der Interviewer zugleich "echt" im Sinne von spontan. D.h. Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den eigenen Erfahrungen und denen des Befragten wurden von den Interviewern quasi entdeckt und z.T. mit unmittelbarem Engagement oder gar Betroffenheit hergestellt. Dieses Einbringen persönlicher Informationen mußte aber notgedrungen mit Wiederholungen weniger spontan werden. Es konnte bisweilen sogar zur "Technik" gerinnen; um es pointiert auszudrücken: Spontaneität wurde gezielt und d.h. nichtspontan eingesetzt. Denn für jeden Befragten war jedes Interview neu; für die Interviewer wurde es dagegen von einem Befragten zum anderen vertrauter. Jeder Interviewer entwickelte bald "sein" festes Repertoire, "seine" Standardthemen angesichts ganz bestimmter Inhaltsbereiche im Leitfaden<sup>1</sup>. Hier liegt

---

<sup>1</sup> So gab es etwa unter den Interviewern "Spezialisten" zu Themenkomplexen wie: Urlaub, Auto, Familie, Lehre usw..

vielleicht der einzige Nachteil der triadischen gegenüber der dyadischen Konstellation: die Befragten wechseln, aber die Interviewer bleiben in vertrauter Kooperation; jeder Interviewer ist "Zeuge" der Wiederholungen des andern. Dessen reale Anwesenheit zwingt stärker dazu, sich auch mit dessen Augen bei den eigenen Wiederholungen zu beobachten. Ein solches role-taking kann "Spontaneität" im Keim ersticken.

Als uns in unseren eigenen Interviews klar wurde, daß es sich um ein wohl nicht auflösbares Problem handelt, welches zudem die wechselnden Befragten weniger tangierte als uns selbst, bestand auch kaum mehr ein Problemdruck. Abgesehen davon bot sich auch hier als einziger "Ausweg" die Thematisierung des Problems selbst auf metakommunikativer Ebene an; d.h. die Interviewer konnten sich selbst oder sich gegenseitig in ihren Wiederholungen kommentieren<sup>1</sup>.

#### 6.1.4.4 Metakommunikation<sup>2</sup>

Mit dem letzten Hinweis wurde wieder einmal auf die Möglichkeit verwiesen, die Kommunikation im Interview selbst zum Gegenstand von Kommunikation zu machen - und dies ebenfalls im Rahmen des Interviews. Solche Möglichkeiten sollen hier abschließend nur noch einmal systematischer als bisher genannt werden. Wir machten davon nur zum Teil ganz gezielt Gebrauch; zum (größeren) Teil ergaben sie sich fast automatisch aus der Dreierkonstellation.

1. Direkt und gezielt forderten wir die Befragten selbst dazu auf, uns mitzuteilen, wie sie einzelne Fragen, Interviewteile, ganze Interviews oder den bisherigen Erhebungsverlauf empfunden

---

<sup>1</sup> Sinngemäß z.B. in folgender Weise: "An dieser Stelle/in diesem Zusammenhang fällt mir/ihm (dem anderen Interviewer) immer das selbe ein: ..." Oder der eine Interviewer antizipiert laut gegenüber dem Befragten das Verhalten seines Kollegen: "Ich bin sicher, der X erzählt gleich wieder seine alte Geschichte von ..." Oder: "Hier erzählt der X immer wieder mit Genuß, daß ..."

<sup>2</sup> Vgl. hierzu besonders: WATZLAWICK, P., BEAVIN, J.H. und JACKSON, D.D., 1969.

hatten und weiter: wie sie uns als Interviewer bei welcher Interviewsequenz usw. empfunden hatten. Das geschah nicht nur prospektiv und einmalig vor der Erhebung, sondern vor allem retrospektiv nach den einzelnen Interviews. Diese Aufforderung hatte die Funktion, tatsächlich eine Rückmeldung zu erhalten; zugleich hatte sie selbst metakommunikative Funktion im Sinne einer Beziehungsdefinition. Immer von neuem sollte klargestellt werden, daß wir als Wissenschaftler/Interviewer nicht alles im Grunde vorher wußten, sondern tatsächlich die Befragten als die eigentlich Kompetenten begriffen (vgl. 6.1.6).

2. Indirekt konnten die Interviewer den Befragten dazu auffordern, indem sie selbst zuerst über die Kommunikation sprachen. Sie konnten sich entweder selbst explorieren und z.B. gegen Ende des Interviews verbalisieren, daß sie Mühe hätten, "bei der Sache zu bleiben", sich auf den Leitfaden zu konzentrieren usw.. Das kam tatsächlich häufig vor, und außer diesem Inhalt wurde wiederum zugleich der Interviewer als Person transparent gemacht, der dem Befragten auf diese Weise modellhaft die Möglichkeit des gleichen Verhaltens auf der Basis einer symmetrischen Beziehung signalisierte.

Außerdem - und das kam ebenfalls häufig vor - konnten sich die Interviewer in die Befragten hineinversetzen und dann im Sinne eines solchen role-taking metakommunikativ verbalisieren<sup>1</sup>.

3. Die Interviewer konnten untereinander (aber über ihre Kommunikation mit dem Befragten) kommunizieren. Wie sie dabei zugleich ihre Beziehung zueinander definierten, ist hier nur insofern interessant, als dadurch wieder indirekt auch zugleich eine Definition der Beziehung zum Befragten geleistet wurde. Diese Art der Metakommunikation kam am häufigsten vor und meistens in der Form, daß ein Interviewer eine Frage des Kollegen korrigierte,

---

<sup>1</sup> Sinngemäß z.B. etwa so: "Ich könnte mir vorstellen, daß dieser Teil reichlich anstrengend für Dich war." Oder: "Vielleicht findest Du, daß wir Dich hier zu sehr in die Zange nehmen." Oder: "Ich überlege gerade, wie das wäre, wenn man mich so fragen würde, nachbohren würde." usw..

kommentierte, Kritik am eigenen Leitfaden äußerte, mit dem anderen Interviewer laut überlegte, was eventuell an den Fragen bzw. Paraphrasierungen umzuformulieren sei, tentativ unterschiedliche Formulierungen anbot usw.. Auf diese Weise wurde zugleich deutlich gemacht, daß sich die Fragenden voneinander und vom Leitfaden distanzieren konnten. Dies hatte wiederum modellhaften Charakter; denn auch gegenüber dem Befragten wurde damit demonstriert, daß sich die Interviewer nicht selbst als Autoritätspersonen mit unhinterfragbaren Fragen begriffen.

#### 6.1.5 Ein Beispiel für die Kommunikation im Interview

Viele der bislang angesprochenen Themen hätten eigentlich besser anhand von Beispielen aus unseren Interviews dargestellt werden können. Einzelne aus dem Gesamtzusammenhang herausgerissene Zitate hätten dabei jedoch vielfach ausgereicht, und längere Sequenzen wären der Lesbarkeit des gesamten Abschnittes abträglich gewesen. Damit sich der Leser zumindest abschließend ein konkretes Bild von unseren Interviews machen kann, soll nun exemplarisch eine Interviewsequenz vorgestellt werden. Im Anschluß daran (6.1.6) zitieren wir ebenfalls die Befragten selbst. Auf diese Weise wollen wir ihre Einstellungen unserem Vorgehen gegenüber und ihre generelle Motivation belegen. Dazu genügt es dann jedoch, einzelne Zitate thematisch geordnet anzufügen.

Im folgenden handelt es sich um ein insgesamt eher "positives" Beispiel. Es soll verdeutlichen, wie wir uns einen relativ guten Kommunikationsfluß vorstellen, der in dieser Weise sehr häufig vorkam. Es gibt auch Sequenzen, die in ihrer Gesamtheit allen bisher genannten Kriterien fast optimal entsprechen; sie sind jedoch selten. In der vorliegenden Sequenz könnte man einzelne Interventionen der Interviewer durchaus als fehlerhaft interpretieren, und natürlich kommen in unserem Material auch "negative" Beispiele für ganze Sequenzen vor. Mit Nachdruck sei hier jedoch noch einmal auf mögliche Mißverständnisse hingewiesen, die entstehen können, wenn Interview-"Fehler" nur in Kenntnis des Kontextes, in dem sie entdeckt werden, als solche registriert und diskutiert werden. Sicherlich müssen z.B. Unterbrechungen und spezifische Nachfragen des Interviewers, die an wesentlichen Befragtenäußerungen völlig vorbeigehen, im einmaligen offenen Interview als äußerst problematisch gelten. Sie

haben jedoch für Gesprächspartner, die sich bereits - wie im vorliegenden Fall - stundenlang und über dieselben Themen unterhalten haben, eine u.U. ganz andere, zumeist viel weniger gravierende Bedeutung. Dies gilt noch stärker bei mehrmaligen Interviews und nach ganzen, gemeinsam verbrachten Arbeitstagen.

Die vorliegende Sequenz beschließt das Interview 1 mit einem jungen Bohrwerksdreher. Angesprochen wird die letzte Frage im Leitfaden (zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit, vgl. Anhang 7.2.3; zur theoretischen Konzeption, die dieser Frage bereits zugrunde lag und dann durch die Auswertung aller Antworten ausdifferenziert wurde, vgl. HOFF, 1983). Zuvor war bereits vier Stunden lang über die gegenwärtige Arbeit und Freizeit gesprochen worden. Unter anderem war dabei auch das Verfräsen eines riesigen Turbinenteils, durch das der Befragte der Firma erhebliche Kosten verursacht hatte, thematisiert worden. Auf diese Ausschußproduktion wird in der vorliegenden Sequenz mehrmals Bezug genommen, wenn von dem "Unfall" oder dem "Ding" die Rede ist.

Angemerkt sei ferner, daß die Interviewer den Befragten schon am Arbeitsplatz kennengelernt hatten, daß dies Interview aus mehreren Gründen im Institut stattfinden mußte, und daß es sich bei dem vorliegenden Text um die unkorrigierte und unkommentierte Transkription handelt, wie sie uns auch zur Auswertung vorliegt (vgl. 6.2.3). Die Äußerungen des Befragten sind durchnummeriert (B1, B2, B2 ...); die Intervieweräußerungen werden nur nach der Person des stärker gesprächsführenden (hier: I2) und des stärker zuhörenden Mitarbeiters (I1) unterschieden.

Erfahrungen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit

I2: So jetzt komm'ich zu unserm letzten Fragenkomplex. Da muß ich aber immer reingucken, weil das so kompliziert ist zu fragen. - Also, es gibt ja manche Leute..., das geht also um das Verhältnis von Arbeit und Freizeit, vorher hatten wir Arbeit getrennt, Freizeit getrennt. Jetzt wollen wir gerne wissen, wie Du das, äh, wie Du den Zusammenhang siehst. Denn es gibt also manche Leute, die sagen, daß das, was man tagtäglich bei der Arbeit tut, daß das'n Einfluß darauf hat, was man in der Freizeit, im Privatleben macht. Dann gibt es andere, die sagen, das, also, wie man privat lebt, womit man sich in der Freizeit beschäftigt, das hat stärker einen Einfluß darauf, welche Einstellung man zur Arbeit hat oder wie man arbeitet. Denn gibt's welche, die sagen, naja, Arbeit/Freizeit, das hat nun absolut gar nichts miteinander zu tun. Also diese drei Möglichkeiten hatten wir, weil es wirklich häufig also....., manche sind der Meinung, manche sind der Meinung. Also wie würdest Du das so für Dich persönlich sehn?

1B: Nja, ick würde sagen, also, bei mir treffen die ersten beiden Sachen zu. Also...

I2: Gleichzeitig, ja? Würdest Du sagen.

2B: Jaja. Also ick hatte ooch damals, wo ick mit meiner Braut außander war, dit war ziemlich schwer für mich, wie ick schon sagte, wa? Dit hat sich natürlich ooch uf meine Arbeit ausjewirkt. Ick war da kaum bei der Sache. Und hab da viel verkehrt jemacht und ziemlich viel Mist jebaut damals, in der Zeit, wa? Ick konnte mich überhaupt nich konzentriern und so, wa?

I2: Naja, das war vorhin, im Grunde genommen stand dahinter ....., ich meine, wir haben diese Fragen selbst uns aus den Fingern gesaugt und denken dann natürlich schon so im voraus dran. Das war vorhin bei mir im Hinterkopf als ich Dich fragte, also, ne, was jetzt also auf der Arbeit gelaufen ist, daß da vielleicht doch das zusammenhing mit dem Unfall..

3B: Mit dem Unfall, jaja, jaja, richtig. Und umjekehrt... Ja, umjekehrt isset vielleicht janich s o großartig, wa? Also wenn'ick mal uf Arbeit wat falsch mache, dit wirkt sich bei mir denn nu nich zu Hause aus, daß ick dadurch aggressiv werde oder so, wa? Ick mach mir ooch meine Sorgen darüber, wie zum Beispiel mit dem Ding, wa? Dit hat sich, hat mich natürlich zu Hause ooch noch verfolgt, wa? Weil'ick nun da echt Angst hatte, daß se mich rausschmeißen deswegen, wa? Und sowat kann'ick nu absolut nich jebrauchen jetzt im Augenblick, weil'ick ooch ziemlich viel Schulden hab', wa?

- I2: Ja, mit den Schulden, ich mein', da hängt es natürlich ganz stark auch zusammen, ja? Daß Du im Grunde genommen also an Arbeit denkst und was Du auf der Kralle hast, und wie Du da jetzt im Privatbereich mit allem was sich angehäuft hat, zurechtkommst.
- 1B: Naja. Ja, bloß ick sag' mir, uf Arbeit muß sein, ja? Man will ja ooch Jeld verdien', man will ja ooch leben, wa? Und wenn'ick 'n Auto fahrn will, denn muß'ick eben ooch arbeiten jehn, wa. Und mir macht ja die Arbeit ooch Spaß, wa? Im Grunde jenomm', also...
- I1: Also dann ist das aber so, daß also diese, Deine Autogeschichten sozusagen Dich auch in der Arbeit beschäftigen, ne?
- 2B: Jaja. Macht mir ja ooch..., meine Probleme, wa, natürlich.
- I1: Also, daß Du dann schon bei der Arbeit stehst und Dir überlegst, ja, wie krieg'ich das jetzt mit dieser Karre hin.
- 3B: Ja richtig. Ja, vor allen Dingen, weil'ick ja den Wagen ooch bis zum Sommer wieder in Ordnung haben will oder 'n andern haben will, also... Da bin ick natürlich am überlegen jetzt, wat'ick mache, wa?
- I1: Wenn jetzt das schöne Wetter ist, ist besser wenn man da so'n Untersatz hat.
- 4B: Ja, dit stört mich natürlich jetzt unheim..., unheimlich, wa? Jetzt is natürlich schön Wetter, jetzt würd'ick am liebsten Auto fahrn, wa? Jetzt is die Karre natürlich kaputt, wa? Aber..., naja, wat soll's. Ich nehme an, ick wer' dit schon hinkriejen bis dahin.
- I2: Nun denk'ich, sind das ja so Gedanken, also da kannst Du Dir sagen, äh, die Karre ist kaputt und dann kannst Du Dir 'ne Rechnung aufmachen und dann ist die Sache irgendwie in Gedanken abgeklärt, ist höchstens noch mal der Ärger, der an einem so nagt. Während ich denke, als das mit Deiner Braut zu Ende ging, da, da überlegt man sich möglicherweise viel doller so hin und her, ja, also is nich irgendwie 'ne Kiste, die gelaufen ist,
- 5B: Ja, richtig.
- I2: sondern so irgendwie..., ja, kann man da noch was machen, oder es o , ja?
- 6B: Naja klar, ick hab's ja ooch probiert, aber dit hat ja keen Sinn jehabt. Die hat ja denn schon 'n andern jehabt und so, wa? Also da konnt'ick nüscht mehr kochen,

1B: wa, da jab's nüscht mehr. - Naja und dit hat mich denn natürlich..., ick hab' ja ooch'n Jahr jebraucht, eh' ick darüber hinwegjekomm' bin, wa? Weil'ick ooch unheimlich daran jewöhnt war, an die Frau, wa? Also 3 Jahre, dit is für mich keen Pappenstil sowat, wa? Die hat mir dann unheimlich jefehlt hinterher, wa? Naja, aber wat soll's. Nach eem Jahr war'ick denn darüber hinweg.

I2: Wann ist das gewesen, daß, daß Ihr auseinandergegangen seid?

2B: Dit war vor zwee Jahren, also ..., naja, vor 1 1/2 Jahrn.

I2: Und dann hast Du noch geknackt daran und hast dann...

3B: Hmmm..., im Sept...., nee, Oktober, September/Oktober '79 war dit, sind wa ausnanderjegang'.

I2: Ja, aha. Mann oh Mann, ja hast Du auch dann 'ne ganz schöne lange Zeit gebraucht, um dadrüberzukomm', ne?

4B: Ja.

I2: Und hast Du das dann irgendwo auch gemerkt bei der Arbeit? Also, äh, vorher, so wie Du das erzählt hast, das ist eigentlich so normal, man ist dann so geistesabwesend oder so.

5B: Jaja. Ja, dit hat sich viel bemerkbar gemacht. Ick hab dann ooch viel nachjedacht und so. Die Zeit, die wa verlebt haben, also..., jaja. Weeß'ick... Ick hab mich ooch viel, wir ham uns ooch oft jestritten dann die letzte Zeit und ham uns übereinander uffjeregt, wa? Hinterher hab'ick mir ja doch überlegt, daß'et im Grunde jenomm' doch 'ne schöne Zeit war, wa, und so. Und uf Arbeit is mir dit denn natürlich immer viel in' Sinn jekomm, wa? Da hab'ick, da war'ick dann viel am grübeln, wa? Bis'ick denn eben die Zeit so hatte, daß'ick dann so langsam darüber hinwegjekomm' bin, wa?

I2: Ist d a s manchmal auch so, daß Dir das jetzt noch durch'n Kopf geht?

6B: Naja, kommt noch ab und zu. (etwas leise)

I2: Und dann auch, daß Du so in die Zukunft denkst, was Du eigentlich haben möchtest oder so, ne?

7B: Naja.

I2: Ich meine, vielleicht..., äh, wir reden über Zukunft eh' noch das nächstemal vielleicht gründlicher, aber

I2: jetzt schon so nur die Frage..., wir haben ja bisher eher so die Sachen, die ein' etwas belasten, wo Du etwas mehr Sorge hast und wo Du auch möglicherweise gedacht hast an unangenehme Sachen, und da gerade eben aus dem Freizeitbereich, was Du rübergetragen hast in die Arbeit und umgekehrt. Aber vielleicht gibt's ja auch angenehme Geschichten - also, wo Du dann merkst, bei der Arbeit ertappst Du Dich dabei, hast den ganzen Kopf voll nur noch, oder das stimuliert Dich irgendwie, ja, es geht voran. Oder umgekehrt, Du kommst mit so'm Einrichteproblem zurande und bist noch ganz high, wenn Du dann nach Hause gekommen bist.

1B: Ja, sowat jab's da ooch schon, also daß'ick sojar meim Kollejen schon hier erklärt hab', hier, der ja nu schon 20 Jahre da is, mein Ablöser da, wa, daß ick dem dann erklärt hab', wie man dit macht. Darüber hab'ick mich natürlich ooch jefreut, wa? Daß'ick's besser jewußt hab', wa? Na, und dit hab'ick denn natürlich ooch zu Hause erzählt, wa, meim Bruder und so. Darüber freu'ick mich natürlich ooch, wa? Dit stärkt ja denn ooch dit Selbstbewußtsein, wa, also dit freut mich natürlich denn sowat. Und so'ne Sachen wird's vielleicht im privaten Leben ooch jeben, daß ick dit denn uf die Arbeit beziehe, daß'ick denn ooch darüber nachdenke, wa? Wenn'ick uf Arbeit bin, wa? Bloß mir fällt im Augenblick keen Fall ein, wa? Zum Beispiel dit mit dem Auto, wo ick dit jekooft hab', dit war 'ne unheimliche Freude für mich, wa? Denn da ick ja sowieso immer schon mich über Autos jefreut hab'... Bloß die andern warn immer allet so'ne alten Schüsseln, wa? Die hab'ick denn ooch billig jekooft, für 100 Mark und so, wa? Und die hab'ick denn bloß, weeß'icke, höchstens een Monat jefahrn, denn warn se kaputt, wa? Sind se mir irgendwo verreckt die Dinger.

I1: (lacht)

2B: Und bei d e m Wagen, da war'ick, äh, möcht'ick sagen, da war'ick fast so glücklich, wie damals bei meiner Braut, wo ick mit der anjefang' hab', als ick in den Wagen einsteijen konnte, wo ick'n endlich abjeholt hab', wa? Da war'ick schon die janzen Tage vorher ufjeregt, uf Arbeit und so, und hab mich unheimlich uf den Tach jefreut, daß'ick'n abholn konnte.

I2: Das ist für die Psychologen interessant, ne?

I1: Ja.

I2: Der Wagen ist so ähnlich wie die Frau.

3B: Na dit hat mir u n h e i m l i c h jefreut.

I2: Deine stille Geliebte.

1B: (lacht) Jaja, sowat ähnliches, ja.

I2: (uvstdl.)

I1: Aber jetzt hat die Geliebte zwei Dellen, schwere Schäden.

2B: Ja da, dit hat mich denn ooch sehr beschäftigt uf Arbeit, wa? Da war'ick denn immer nervös und uffjeregt, wa? Und, kann'ick den Wagen<sup>nu</sup> endlich abholn, wa? Und denn kam der große Tag, wo ick denn endlich hinkonnte, den Wagen holn. Naja, vor allen Dingen, der sah noch so schön neu aus und so. Die andern Karren, da war't keene große Freude, wa? Dit war (uvstdl.) für mich normal, den Wagen abzuholn und denn... Jut, da hat dit Auto-fahrn, dit Ruffahrn Spaß jemacht. Aber bei dem war't eben 'ne besondere Freude, weil der ooch viel Jeld jekostet hat, und der war noch ziemlich neu, wa? Und wenn de dann da so einsteigst, und hast'n Wagen mit soviel PS, wa, und Golf fand'ick ja schon immer jut, und denn konnt'ick dit noch janich fassen, daß der m i r jehört, ja, wo ick da einjestiejen bin. Dit konnt'ick noch janich verstehn. Naja..., naja und denn bin'ick gleich losjerast mit dem Wagen. Dit hat mir unheimlich Spaß jemacht, wa. Naja, dit is denn ooch so'ne Sache, die sich dann uf der Arbeit bemerkbar macht. Da denk'ick denn ooch drüber nach.

I2: Also jetzt hatten wa angenehme/unangenehme Sachen sowohl von der Arbeit, also auf die Freizeit, als auch von der Freizeit her, die Du mitbringst in die Arbeit. Nun gibt's ja auch Leute, die sagen, also, ist uns auch schon passiert, ne? Also, die sagen schlichtweg, Schluß, aus, Sense. Wenn ich da rauskomme, so das Fabrikator hinter mir lasse, also, das hat nichts miteinander zu tun, ich will das strikt auseinanderhalten und so. Wie siehst Du denn das eigentlich?

3B: Naja, dit jibt denn meistens, also wenn'ick so meine Arbeit jemacht habe, also wenn nüscht großartijet passiert is, nüscht besondret ja, denn schalt'ick ooch ab. Wenn'ick raus bin, denn is für mich der Fall erledicht, ja, denn mach'ick meine Freizeit, denn kümmer'ick mich ooch nur um meine Freizeit, ja? Dit kann mal passiern, daß wa uns mal zu Hause, mit'n Kumpel oder sowas, oder mit meim Bruder, daß wa uns mal über die Arbeit unterhalten, wa? Aber wenn dit Thema vorbei is, denn isset vorbei, denn hab'ick wieder abjeschaltet, denn interessiert mich nur noch meine Freizeit.

I2: Ja, aha. Daß Du das Gefühl hast, das brauchst Du auch,

I2: also das Abschalten....

1B: Naja.

I2: ...können dann und so weiter, ne? Das ist vielleicht so'ne Art Wunsch dann, ne?

2B: Ja richtig, ja.

I2: Okay, also... Die Frage, wie Du das einschätzt bei den Kollegen, also, wie die das sehen, das Verhältnis Arbeit/Freizeit? Also das ist halt ganz unterschiedlich. Aber die Erfahrungen, die Du gemacht hast bei den Kollegen. Würdest Du denken, daß es denen genauso geht wie Dir, oder gibt's da welche, die anderer Meinung sind? Also wie ich das zum Beispiel eben erzählt hab', ne?

{Noja,

3B: } also, ick nehme an, dit wird, dit wern schon einije bei sein, die da ooch dann eiskalt sagen, wat uf Arbeit is, is uf Arbeit, dit interessiert mich zu Hause nich, wa? Jibt bestimmt welche bei uns. Ick weeß nur nich wer dit is, wa? Ick komme ja mit den Leuten ooch nich zusamm, privat zusamm, wa, nur uf Arbeit wa? Dit war ja..., sind erst einije Leute, mit die ick privat zusamm'jekomm' bin, wa, und die kenn'ick ooch nich so.

I2: Jaja. Du hast ja auch erzählt, auf Arbeit sind ja doch zum größten Teil Ältere, bis auf den einen, ne, der mit Dir....

I1: Jaja.

I2: (lacht) mit den Lollis da, ne?  
Von daher ist es vielleicht dann auch ganz, ganz normal, daß Du mit denen dann auch nicht privat dann so Kontakt hattest. Was ist mit dem Jüngeren? Wie sieht das da aus?

4B: Nö, nö, mit dem ooch nich so. Der is dann auch mit so'ne ausjeflippten Typen zusamm' und so, wa? Die machen ooch so'ne Sachen hier, so Haschrauchen und sowat, wa? Und ick hab's ooch probiert, wa? Aber, dit is eben nich mein Fall, wa? Wat soll's.

I2: Das schlägt also häufig ja nicht das erstemal gleich an, also...

5B: Naja, ick verurteil'et ooch nich, ja. Jeder is sein eigener Herr, der soll tun und lassen wat'er will. Wenn er der Meinung is, dit is richtig, wa, denn soll'er dit machen, wa? Deswegen steigt der nich in meiner Achtung oder so, oder fällt ooch nich ab deswegen, wa? Wir verstehn uns ooch s o jut, wa, aber... mich



1B: ... Ick rechne nur, wielange ick fahre. 'ne halbe Stunde unjefähr bis nach Hause.

I1: Dann sollten wir doch Schluß machen.

2B: Denn könnten wa ooch noch bis einse quatschen, also...

I2: Wann fängt denn die Arbeit an?

3B: Um halbdrei.

I2: Halbdrei.

4B: Daß'ick um halbzwei zu Hause bin, wenn'ick hier losfahre um einse. Denn bin'ick um halb-, dreiviertelzwei zu Hause, dit reicht.

I2: Ja. Und, und zu Hause willst Du nicht noch irgendwie'n büschen faulmachen oder so?

5B: Nö. Ick nehm' mir meine Arbeitssachen...

I2: Denn Du müßttest zu Hause schon um zwei los.

6B: Jaja. Ick nehm' mir meine Arbeitssachen und hau denn ab. Also wir könn' ruhig bis eins noch weitermachen, also, wenn, wenn'er dit wollt, von mir aus.

I1: Tja...

I2: Können wir ruhig noch machen.

I1: Wir können ja noch diesen Fragebogen da ausfüllen, ne?

I2: Den Fragebogen und den ersten Teil vielleicht, so von der Kindheit und Schulzeit oder so. -

(Band ausgeschaltet)

#### 6.1.6 Kommunikation und Motivation im Spiegel der Befragtenäußerungen

Im folgenden geht es noch einmal vor allem um Kommunikation über Kommunikation. Wie im vorherigen Abschnitt stehen aber die Befragten mit ihren eigenen Äußerungen im Vordergrund. Ihre Einschätzungen unseres Vorgehens und der Kommunikation im Interview sind fast immer zugleich Ausdruck ihrer Motivation. Man könnte auch sagen: die Tatsache, daß Metakommunikation seitens der Befragten stattfindet, ist bereits ein Beweis für die Bereitschaft zu gelingender, relativ symmetrischer Kommunikation. Insofern überschneiden sich alle Themenkomplexe, nach denen die zitierten Beispiele nun grob geordnet werden. Im übrigen kommt fast jeder Befragte mindestens einmal zu Wort, um die Übereinstimmung in der positiven Grundeinstellung gegenüber den Interviewern und unserem gesamten Vorgehen zu dokumentieren.

##### 6.1.6.1 Naive Methodologie: offene vs. stark vorstrukturierte Erhebung

Unser theoretisches Interesse, welches auch eine Reihe von Auswertungsschritten bestimmt, richtet sich u.a. auf naive Theorien. Z.B. fragen wir danach, auf welche unterschiedliche Weisen junge Erwachsene das Verhältnis zwischen der eigenen Person und ihrer nahen Umwelt sehen (HOFF, 1982 b) oder welche unterschiedlichen Vorstellungen sie zur Segmentierung ihrer Umwelt, zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit haben (HOFF, 1983). Und systematisch ließe sich hier weiter fragen, ob und wie sie Segmente innerhalb ihrer eigenen Person und deren Relation zueinander sehen. Dabei gehen wir von Analogien zwischen wissenschaftlichen und naiven Vorstellungsmustern aus. Die naiven Theorien werden zwar alltagssprachlich formuliert, sie erscheinen jedoch nicht durchgängig weniger reflexiv als die wissenschaftlichen.

Diesen leitenden Gedanken könnte man auch auf Methoden und auf die Theorien über solche Methoden, auf Methodologie, übertragen. Gefragt wird also, ob nicht auch Personen im Alltag zumindest dann, wenn sie mit sozialwissenschaftlichen Methoden konfrontiert werden, eine naive Methodologie entfalten und in welchem Ausmaß dies geschieht. Dieser Frage können wir hier leider nicht systematisch nachgehen. Es gab zwar häufig Gespräche über unsere Methoden und über sozialwissenschaftliche Methoden ganz allgemein, weil wohl jeder Befragte irgendwann in seinem Leben schon früher einmal befragt, untersucht oder getestet worden war. Unsere Gespräche sind aber nicht immer auf Band aufgezeichnet worden. Wie es auch sonst in Untersuchungen üblich ist, trennten wir zu stark zwischen dem "eigentlichen" Interview und anschließenden Gesprächen. Das Abschalten des Tonbandgerätes signalisierte eine solche Trennung zwischen dem quasi offiziellen und dem informellen Teil. Die Zitate sollen dazu anregen, dies in künftigen Studien einmal zu unterlassen und systematisch naive Methodologie selbst zum Untersuchungsgegenstand zu machen. Denn es wird im folgenden zumindest offensichtlich, daß Befragte sich eine Meinung bilden, und daß dies z.T. in sehr differenzierter Form geschieht.

In den ausgewählten Äußerungen bestätigen die Befragten unsere eigenen Vor-Urteile (vgl. Kapitel 4)<sup>1</sup>. D.h. es wird alltags-sprachlich gegen ein Vorgehen mit geschlossenen Antwortvorgaben und für Offenheit der Erhebung plädiert. Die individuell unterschiedlichen Bedeutungen semantisch u.U. gleicher Antworten erschließen sich nur unter Bezugnahme auf spezifische Situationen und Kontexte mit ökologischer Validität. Zugleich thematisieren die Befragten aber auch ansatzweise die Kontamination von Methode und Untersuchungsgegenstand bzw. die Affinität bestimmter Befragter zu einem bestimmten, mehr oder minder strukturierten Vorgehen.

---

<sup>1</sup> Die Äußerungen hätten auch schon dort zitiert werden können; aber sie können ebenfalls als Indiz einer starken Motivation genommen werden und stehen deshalb in diesem Zusammenhang.

Beispiel 1 (Befragter 103)

Man kann so 'ne Sache janich so doll mit "ja" oder "nein" oder "so'n bißchen" und so beantworten. Mit einem Wort oder so, dit kann man janich so beantworten. Da müßte man zu jedem Punkte müßte man jetzt da immer nu genau hinschreiben, wat man nu meint und wat 'ne ... 'ne Bedeutung hat. Wenn man jetzt ... ick hab 'ne andre Meinung davon und schreibe dit, unterstreiche dit Wort und 'n anderer hat wieder 'ne andre Meinung, unterstreicht trotzdem dit Wort. ... Denn denken se alle, (es) is ditselbe, aber (sie haben eine) total unterschiedliche Meinung. ... Also, ick finde so wat (Fragebögen) eijentlich gräßlich. Wenn 'ick inne Schule schon Fragebogen vorjelegt krieje, ohne daß ick ... und mit Punkte. Na, bei Mathematik oder so, da is, da kann man sowat machen ... und überhaupt bei Fragen, die wirklich feststehn, die sachlich bezogen sind. Aber Sachen so, die allgemein bezogen sind, und man soll da nu wat ankreuzen, da kann man soviel Sachen zu schreiben und Gedanken zu bringen, da kann man nich immer mit einem Wort allet beantworten, mit 'nem Kreuz. Aber dit neigt ja heut' überhaupt allet dazu, die Leute schematisch und in Typen abzumachen.

Beispiel 2 (Befragter 102)

Naja, wichtig find'ick also, daß dit halt nich wieder in 'nem Fragebogen abgleitet. Ich hab' dit Jefühl, ihr macht euch da wieder am Fragebogen fest, wa, und dis is 'ne Sache, die ick also wahn-sinnich schlecht finde, weil, wenn man 'n Fragebogen (bekommt), du weißt ja immer nich, wer dit macht, wa. Und du mußt also damit rechnen, daß dir so stereotype Fragen jestellt werden, und daß stereotype Antworten kommen, wa. Bisher also hab'ick dit Jefühl jehabt, so lief dit doch janz jut. 'ne Menge persönlicher Kontakte (ist) mit (da)zujekomm' und so, und, äh, dann sieht dit janz anders aus. Und denn habt ihr ja noch Schwein jehabt, dit warn ja meistens allet Leute (gemeint sind ebenfalls befragte Kollegen; E.H.), die frei vonner Leber weg erzählt ham. Wenn de da so'n Typ dabei hast, dem de Würmer aus der Nase ziehn mußt ... und so, denn is dit schlecht ...

Beispiel 3 (Befragter 102)

(im Anschluß an Interview 4)

Ansich war dit (das Interview) nich schlecht, weil man da auch wesentlich freier sprechen kann, wa. Und man kann auch mal 'n bißchen weiter weg, man kann da ooch mal sich frei machen von dem Papier ..., dit is nich janz so schlimm wie dit bei den Fragebogen eben is, wa. Dit is vielleicht der große Vorteil. Die jewählten Beispiele (gemeint sind die moralischen Konfliktkonstellationen) sind natürlich, is natürlich so 'ne Sache, weil dit 'ne ... Situation is, immer 'n bißchen unnatürlich, dit is klar. Und man weeß halt eben meist ooch nich, wie man so schnell dadruf antworten soll.

Beispiel 4 (Befragter 161)

Also, ich haß' nichts mehr, als wenn man mir Löcher in' Bauch fragt mit Fragebogen. Ja, ja, so mein'ick ditgar nich; aber det is in Deutschland ja nicht der Fall, ja, (daß) ohne Fragebögen (was läuft. Ohne) Bögen läuft nichts.

Beispiel 5 (Befragter 101)

Das ging aber schnell (mit dem Interview heute). Das is man janich gewohnt. (I: Sollten wir anschließend doch noch mal fragen, also, wie du diese Fragerei gefunden hast). Also war nich ganz so stur wie die ersten, hat sich nich so in die Länge jezogen, war abwechslungsreicher ... Ja, man könnte vielleicht noch'n bißchen mehr in die Charaktereigenschaften von den Leuten rinjehn, indem man vielleicht so doch'n bißchen mehr Fragen ranhaut, wie würdest du dich da verhalten und wie da. (I: Aber du meinst, ruhig so pro und kontra ..., wo man sich gewissermaßen entscheiden muß) Ja, nee, hundertprozentig entscheiden, et jibt ooch immer Dinge, die dazwischen liegen (I: Ja, das kann man doch sagen dann, wenn man gefragt wird). Also, man sollte 'ne Frage nicht unbedingt immer mit ja oder nein beantworten müssen. Bloß, wie jesagt, so'ne Fragen (danach, wie sich der Befragte verhalten würde) könnten ruhig noch viere, fünfe uftauchen ... (Das Gespräch endet mit Ratschlägen des Befragten für die Auswahl weiterer Kollegen, die für uns interessant sein könnten).

6.1.6.2 Vergleiche zwischen den unterschiedlich strukturierten Interviewteilen; Kritik an unserem Vorgehen

Die Explikation einer naiven Methodologie wird einmal begünstigt durch die Erfahrung eines Kontrastes zwischen unserem insgesamt relativ offenen Vorgehen einerseits und einem früher als "gräßlich" (103) empfundenen Multiple-Choice-Verfahren andererseits. Es erscheint im übrigen erstaunlich, mit welcher Intensität manche Befragte (wie 161) ganz von sich aus ihre Abneigung gegen stark standardisierte Befragungen zeigen. Sozialwissenschaftliche Methodik und Diagnostik wird in dieser Form als Merkmal eines umfassenderen Trends hin zu Entindividualisierung, Konformität und Heteronomie begriffen. Ohne sogleich voreilig zu verallgemeinern, muß zumindest als Vermutung geäußert werden, daß eine zunehmende Integration des traditionellen Kanons an sozialwissenschaftlicher Methodik und Diagnostik in den Alltag

bei manchen Subkulturen in der BRD kaum derart problemlos verläuft, wie dies in den USA anscheinend der Fall war und ist<sup>1</sup>.

Daneben spielen aber vor allem Kontraste innerhalb der gesamten Erhebungsphase eine Rolle. Dies wird bereits im letzten Beispiel 5 (101) sehr deutlich. Erst der Vergleich zwischen früheren und späteren Interviewteilen ermöglicht ein detailliertes Feedback bzw. Kritik. Wie bereits erwähnt, interpretieren wir die Tatsache, daß Kritik an einzelnen Aspekten geäußert wird, bereits an sich als Indikator für ein generelles, grundsätzliches Vertrauensverhältnis zwischen Interviewern und Befragtem. Interessant ist jedoch, daß sich die Kritik nicht nur auf die stärker vorstrukturierten Interviews bzw. Interviewteile richtet. Die Gesamttendenz der bisherigen Beispiele zeigt sich zwar bei allen Befragten; d.h. im Vergleich zu vollstandardisierten Fragebögen<sup>2</sup> wird einem offenen Fragestil und dem Kommunikationsfluß der "befragtenzentrierten" Interviews in jedem Fall der Vorzug gegeben (auf diese insgesamt positive Einschätzung kommen wir im übernächsten Abschnitt 6.1.6.4 zurück). Sieht man jedoch von diesen Extrema ab, so präferieren manche Befragte durchaus auch die vergleichsweise etwas stärker vorstrukturierten Interviews (3 und 4), während andere die bereits von der Wahl der Themen und Ereignisse her stärker selbst bestimmbareren Interviews (1 und 2) bevorzugen. Auch innerhalb eines Interviews werden voneinander unterscheidbare Teile verglichen (zumeist in Interview 4); viele Befragte sind sehr motiviert, sich mit den moralischen Konfliktkonstellationen konfrontieren zu lassen und Begründungen zu entwickeln; es gibt aber auch solche, die demgegenüber die Deskription anhand der stärker offenen Fragen zum Kontrollbewußtsein bevorzugen.

---

<sup>1</sup> Auf die ganz starke Tendenz vieler Jugendlicher gegenüber ihrer sozialwissenschaftlichen Vereinnahmung üblicher Art deuten auch die Erfahrungen bei der letzten Shell-Jugendstudie hin; vgl. FISCHER (1982).

<sup>2</sup> Die wir ja auch vorlegten; vgl. Anhang 7.2.6, S. 164 ff. und 7.2.8, S. 189, 190.

Das, was zuvor (Kap. 4) zur Erhebung als Abstimmungsprozeß zwischen Forscher und Untersuchtem im einzelnen befragten-zentrierten Interview gesagt worden war, kann hier ergänzt werden: Die Heterogenität im Ausmaß an Strukturiertheit, die bislang nur als Problem benannt worden war, hat auch einen Vorteil: Sie mildert die Abstimmungsproblematik der gesamten Erhebungsphase. Mit bestimmten Teilen wird man bestimmten Befragten eigentlich immer gerecht. Es kann also kaum ein durchgängig negativer Eindruck entstehen.

#### Beispiel 6 (162)

Naja, (der) erste Teil (Interview 1) war ganz gut; (der) zweite (Interview 2) war'n bisschen langatmig; ick meine, jetzt so uff die ganzen Gespräche hin, ne ... Det, wat, wat solange is, bis elfe da oder halbfelfe da ... Ja, na, der dritte (Interview 3) ging denn ooch wieder ... Ja, ick fand (im 2. Teil des Interview 4) det Pro und Kontra eigentlich, wat so'n bisschen schwierig ist, ganz gut ... Naja, ick meine (im 1. Teil des Interview 4 gab es) ooch schwierige Fragen, wenn man die vier Karten (mit Kontrollorientierungen als Vorlage) hat, ne ... Wenn man det so frei erzählen kann, is det, find'ick, besser; ne, wenn man jetzt so seine eigenen Vorstellungen da sagen kann.

#### Beispiel 7 (163)

Also den ersten Teil (von Interview 4) ... ist mir also sehr schwer gefallen ... Wobei ick dette (den zweiten Teil) so als ziemlich so'ne Art Auflockerung (empfand) ..., fand ick richtig duffe wieder.

#### Beispiel 8 (166)

Na, das war ganz interessant heute ... (I: Schwierig?) ... ach nee, schwierig eigentlich nicht ... Na, mit dem Pro und Kontra da. Das war mal was ganz anderes, wa, als sonst die anderen Male.

#### Beispiel 9 (122)

Ick würde sagen, die Fragen (im 2. Teil von Interview 4) war'n pfiffiger gewesen wie die anderen. (lacht ein bisschen) Also trickreicher, irgendwie.

### Beispiel 10 (126)

Ja, muß'ick eins sagen, ick fand det schon sehr interessant, zumal sich (das) jetzt nicht so extrem wiederholt hat wie die erste Zeit. Weil det (heute im Interview) schon wieder wat Neues war. Denn det andere war ja, hat sich ja nun jetzt im großen und ganzen kann man sagen, haben wir ja bestimmt drei, vier, fünf Mal det gleiche (Muster des Fragens und Antwortens wiederholt) ... (Da) habt ihr ... erstmal grob (gefragt) und denn habt ihr denn wieder kleiner (differenzierter gefragt) ... Die Fragen waren vielleicht anders formuliert, aber im Prinzip war das doch immer wieder det gleiche.

### Beispiel 11 (161)

(Das) sind zwar Fragen, die sind zwischen den Abschnitten immer wieder detselbe ... Aber weil man ja im Grunde jenommen nich immer die gleichen Erfahrungen auf den Jebieten macht, wa, dann find'ick det jar nich verkehrt; man muß oft sich immer selbst nochmal überlegen; denn nämlich Arbeit ist nich gleich Schule und Schule is nich gleich Freizeit oder umgekehrt; ja, da muß man sich also wirklich erstmal rinversetzen ..., da würd'ick nich sagen ..., also, mir is auf Anhieb keene Frage (aufgefallen), die irgendwie doof war ... Es war (insgesamt) 'n ziemlich komplexer Teil, aber ick hatt' det nich so empfunden ...

### 6.1.6.3 Ein Beispiel zur Symmetrie der Kommunikation

Bevor noch deutlicher der Spaß, aber auch die Selbstbetroffenheit komprimiert in einzelnen Zitaten zum Ausdruck kommt, soll noch ein Beispiel eingeschoben werden, bei dem die übliche Form unserer Transkription beibehalten wird. Denn auf diese Weise wird der Dialog transparenter, bei dem sich die Rollen umdrehen: Einer der beiden Interviewer bringt sich selbst mit persönlichen Informationen ein. Daraufhin wird der Befragte neugierig und befragt den Interviewer seinerseits. Daß er sich dies spontan "traut" und daß dies vom Interviewer ernst genommen wird, halten wir für einen Beleg für die Symmetrie der Kommunikation.

### Beispiel 12 (103)

I2: Naja ... (das) ist auch nicht so das Angenehmste.

I1: Naja, also mich würde jetzt noch mal interessieren, also, wie wahrscheinlich ist es denn jetzt, wie würdest du das einschätzen - das ist natürlich fast 'ne Drängelei schon, ne - wie wahrscheinlich ist denn das, daß das wirklich bei dir noch..., daß du das noch mal betreiben wirst?<sup>1</sup> Könnte

---

<sup>1</sup> Es geht hier um die Motivation des Befragten, sich in der Zukunft beruflich weiterzuqualifizieren.

es sein, daß deine Freundin dabei eine Rolle spielt? Daß du dann doch noch so peu à peu..., ich meine, du bist auch 22 erst, ne? Also ich hab' mit 27, habe ich erst, glaub'ich, oder ...

B: 27?

I1: (Mit) 27 habe ich Abitur gemacht, mit ..., ich habe auch 'ne Lehre gemacht und so, mit 27 Abitur, glaube ich, mit ..., nee, ja, mit 27 habe ich Abitur gemacht und angefangen zu studieren, so war das.

B: Und was hat bei dir da den Ausschlag gegeben?<sup>1</sup>

I1 zu

I2: Au Mann! Also du solltest diese (Fragen) ..., du solltest den wirklich mal auf dich anwenden, den Fragebogen, das sagte der X (Kollege der Interviewer) schon neulich ... .

B: Das würde mich echt mal interessieren, warum du das gemacht hast damals ...

I1: Ja? Ich war einfach, ich war unzufrieden und genauso kribbelig, und da hat der Zufall eine Rolle gespielt; und eine Frau, daß ich ..., und, daß ich also dann angefangen habe, (das) Abendgymnasium zu machen sozusagen; also peu à peu, allmählich, immer Schritt für Schritt und nicht genau wissend: ist das nun richtig oder so, oder immer so, so schrittweise - merkwürdig.

B: Das heißt, du bist genauso klug wie vorher auch. Ein Trost.

I1: Ja.

B: Keine Motivation. Aber vielleicht wird die Frau oder eine andere Frau dabei (auch bei mir) eine Rolle spielen; überhaupt, ooch mal jemand anders oder so. Also, daß ick da nun besonders jetzt an mir arbeiten werde, das nun jetzt ein Ziel zu ..., ein Ziel zu erarbeiten, dit nicht. Ick laß dit erstmal auf mich zukommen; das heißt, weiter auf mich zukommen, also weiter wie bisher so dahinleben ...

#### 6.1.6.4 Einzelne Rückmeldungen und generelle Motivation

Mit der Absicht, eine symmetrische Kommunikation zu gewährleisten, stellten die Interviewer regelmäßig die Verständlichkeit und den Aufforderungscharakter ihrer Frageformulierungen zur Diskussion. Die Befragten wurden damit zugleich als kompetente

---

<sup>1</sup> Hier wiederholt der Befragte wortwörtlich eine unserer Standardfragen.

Gesprächspartner definiert. Ihre Antworten auf direkte Fragen zum Fragestil der Interviewer weisen selbst dann, wenn sie sehr kurz sind (Beispiele 13), immer in dieselbe, positiv wertende Richtung:

#### Beispiele 13 (105/161/164/124)

- (I: Das haben wir ja letztesmal auch schon gefragt, ob die Fragen so'n bißchen ungeschickt oder ...). Nö, war doch janz jut so, war richtig jestellt. Jeder versteht se doch.
- Es ging eigentlich. So viel (an Fragen) war'et ja jar nich ... Also (es) waren keine Fragen, die irgendwie so bohrend oder dumm jestellt waren; kann man nich sagen.
- Ach die, die Fragerei, die Fragestellung, fand'ich ausgesprochen gut. Die sind dann natürlich auch sehr komplex.
- (I: Waren die Fragen schwer?) Nee, sie ..., war nicht so ..., nee, war jut so.

#### Beispiel 14 (104)

Nja, vielleicht (waren die Fragen des ersten Teils von Interview 4) 'n bißchen schwierig formuliert. Man hätte vielleicht allgemeiner formulieren müssen. Aber ansonsten - uninteressant - nee, kann man nicht sagen. Der (zweite Teil) war gut, ja. Bloß vielleicht ein, zwei Fragen, die man vielleicht nich ganz so gleich verstanden hat, sonst aber ... von der Formulierung und Verständnis her sehr gut. (I: Diesen ersten Teil hat sonst immer der (Interviewer) X gemacht. Ich hab's also zum ersten Mal gemacht) Ja, dit hat man ooch jemerkt. Der zweite Teil, der lief dann irgendwie flüssiger, ne. Aber sonst im allgemeinen, von den Fragen her und so, (bin ich) doch recht gut zurechtgekommtn mit.

#### Beispiel 15 (106)

Dit war janz, war janz nett jewesen, würd'ick sagen; war'n janz dufte Fragen bei; also Argumente ooch jetzt ... von eurer Seite aus (gemeint sind die moralischen Konfliktkonstellationen, Interview 4) ... Nö, nö, ick find dit janz dufte immer, daß wir uns immer mal wieder sehn. Denn komm' ja doch immer 'n paar neue Punkte wieder dazu oder irgendwat ändert sich ... Ja, äh, wundert mich, daß de heute alleene jekomm' bist; du wolltes doch den X (2. Interviewer) mitbring', ne? ...

Als wichtigster Indikator für eine übergreifende Motivation, die sich nicht bloß auf einzelne Inhalte, auf einzelne Frageformulierungen oder auf die verbale Kommunikationsebene, sondern offensichtlich auf ein komplexes (u.a. auch nonverbales) "Klima"

gründet, kann wohl die Zustimmung zur außerordentlichen zeitlichen Länge ganz vieler Interviews gelten. Nur zwei Befragte thematisierten die Dauer von sich aus als "Anstrengung" - einer von ihnen in folgender Weise:

#### Beispiel 16 (121)

Also, es sind ziemlich viel Fragen, ick weeb also, det liegt aber wahrscheinlich ooch jetzt an mir (der Befragte steht während der Erhebung sehr unter Zeitdruck, weil er zugleich mitten in Prüfungen auf der Abendschule steckt) ... Ja (lacht ein bißchen), ist immer ganz schön anstrengend, da det Zusammensitzen. (I: Grade das letzte Interview) Nee, det letzte fand'ick am besten (lacht)...

Sonst war es eher die Regel, daß die Interviewer relativ erschöpft waren und von sich aus (ähnlich wie zum Schluß der zuvor in Abschnitt 6.1.5 präsentierten Interviewsequenz) auf einen Abbruch drängten, während die Befragten ihre Bereitschaft zum weiteren Reden oft noch besonders betonten:

#### Beispiele 17 (126/106)

- (I: Wir sitzen jetzt doch schon drei Stunden zusammen; ich möchte fragen, ob Du jetzt am Abschlaffen bist ...) Nö, nö; also ick bin noch da, ja ... (danach "sprudelt" der Befragte von sich aus erst richtig los)
- (I: Wollen wir Schluß machen? Es ist fast'n bißchen viel jetzt.) Na, macht ruhig weiter, (es) fängt grad an, Spaß zu machen.

Schließlich soll gezeigt werden, daß sich "Spaß" und "Interesse" auf die als neuartig erlebte Tiefe und Intensität der Gespräche beziehen. Das gilt für vertraute Personen (wie z.B. die Freundin des Befragten 167) und vor allem für viele Befragte selbst (z.B. 123, 107):

#### Beispiel 18 (167)

(I: Also wie fand'st Du denn die Fragen?) Na, ganz locker, muß ick sagen. Ich hab' mir det'n bißchen sturer vorgestellt ... Ick muß aber sagen, genauso, wie der X (Befragter 166) gesagt hat: daß die Zeit ziemlich schnell vorbeigegangen ist, mehr oder weniger. Aber das ist immer so, wenn wir grade 'ne heftige Diskussion haben ... (Freundin des Befragten: Ick meine, das würde er mir wahrscheinlich ja nich erzählen von seiner Arbeit, weeb'ick nich ..., ob er mir det so erzählen kann, weil ick...)

Is jut, daß sie bei war. (Freundin: ... weil'ick ooch jar nich so die Fragen stellen könnte, ne? Ick wüßt' jar nich, wat ick ihn da ...) Ja jar nischt, sie wüßte ja nischt. (Freundin: Aber ick mein', ick weeß wat'n Einrichter ist; aber was nun 'n Werkzeugmacher is, also ...) Janz jut, daß ..., jetzt weeß se ungefähr, wat auf Arbeit los is ... (Das Interview) war ganz lustig. Naja. Ick weeß bloß nich, ob die anderen genausoviel reden wie ick, oder wie is det? (I: Du sprichst viel, das stimmt.) Naja, ick bin sowieso gewohnt, viel zu reden ...

#### Beispiel 19 (123)

(I: Wie fand'st Du dieses Interview?) Naja, hä, hä, wie fand'ick dit? Janz interessant. Also, ick fand dit überhaupt janz interessant, die janzen Sachen, allet so ... Ick find dit sehr interessant. Überhaupt die janzen Stunden, die wir so zusammenjessen haben und jeredet haben, also, ick fand dit unheimlich jut. Mir hat's jefalln ... Vor allen Dingen, ick weeß nich, ick find dit jut, wenn man so alte Sachen wieder ufwickeln kann und sich wieder daran erinnern kann. Ja, ick meine, dit war ja nu mehr für Euch, wa. Aber dit war ja für mich ooch selbst 'ne Erinnerung an frühere Zeiten, wa? Denn sonst kommt man ja nicht dazu, sowat wieder rauszukram', wa? Ick meine, wann unterhält man sich schon mal mit irgendwelchen Leuten über die Sachen, die man früher erlebt hat. Kommt eigentlich ziemlich selten vor, wa? Dit heißt, also ick unterhalte mich ziemlich oft mit meine Kumpels darüber, und mit C. oder, oder mit dem anderen Kumpel, der da bei de Amis is, also ziemlich oft. Wir kram' da ziemlich oft alte Sachen raus, wat wa so zusamm' erlebt ham früher, oder so. Manchmal komm' wir uns schon vor wie die alten Opas. (lacht)

#### Beispiel 20 (107)

(I: Oh, ganz schön lange (hat es heute gedauert.) 3 1/2 Stunden ... Wie fand'st Du es so?) So, ick find' det immer ganz interessant. Also wirklich ... Meine Freundin hat sich mal mit mir unterhalten. Sie sagt, Mensch, wat machste denn da die ganze Zeit ... Hab'ick gesagt, na, Mensch, ick könnte ja mal fragen, ob du mitkommen kannst. Ick hab' da nächste Woche (wieder ein Treffen) - aber zwischenreden darfst du nich - (lacht) ... Ick fand eigentlich andere Sachen (Interviews) irgendwie aufschlußreicher mir selber gegenüber (als das heutige Interview) ... Ja, wenn man so zurückdenkt, so wie man anfängt vorne zu erzählen, die Kindheit so aufwärts, ne; da fallen einem 'ne ganze Menge Sachen ein, die man, an die man gar nicht mehr selber gedacht hat. War det schönste (gemeint ist das Interview 2).

#### 6.1.6.5 Anmerkungen zur Beeinflussung des Befragten durch das befragtenzentrierte Interview

Spätestens mit den letzten Beispielen stellt sich ein methodologisch bekanntes Problem: Spricht eine zunehmende Motivation oder gar Selbstbetroffenheit unserer Befragten innerhalb eines

einzelnen befragtenzentrierten Interviews oder während der gesamten Erhebungsphase nicht auch zugleich für eine Veränderungsbereitschaft, die dann u.U. nicht bloß latent bleibt? Anders formuliert: Inwieweit gehen die Methoden zur Erfassung des Untersuchungsgegenstandes in solche zu seiner Veränderung über?

Mit dieser Formulierung umgehen wir bereits eine methodologisch grundsätzliche Diskussion von Problemen, die wir in diesem Zusammenhang (etwa mit Rückgriff auf psychologische Meßtheorie) sicher nicht gründlich behandeln, geschweige denn lösen können<sup>1</sup>. Statt dessen kommen wir abschließend noch einmal auf Unterschiede zwischen Interview und Therapie zurück. Während es ein- gangs mehr um den Vergleich einzelner Merkmale und des prozes- sualen Geschehens ging, stehen nun dessen "Effekte" im Vorder- grund. Im folgenden können einerseits nur kurz einige Indikatoren dafür genannt werden, daß die Motivation im befragtenzentrierten Interview in der Tat häufig kaum von Selbstbetroffenheit und einer punktuellen Zunahme an Selbstreflexion sowie Selbst- exploration zu trennen ist; andererseits gibt es jedoch auch Hinweise dafür, daß nicht wirklich tiefgreifende Änderungen der Persönlichkeit und des Handelns wie in der Therapie stattfinden: Während die Freundin des zuletzt zitierten Befragten (107) auch später nicht anwesend war, gab es Interviews mit anderen Befrag- ten, wo es gar nicht anders möglich war (und uns auch sinnvoll erschien), daß Freundinnen, Frauen oder andere, sehr vertraute Personen anwesend waren. Hier konnte sich - ausgehend von den

---

<sup>1</sup> D.h. es wird z.B. einerseits gar nicht erst gegen eine Unab- hängigkeit des Meßvorgangs vom Meßobjekt argumentiert, wie sie in Anlehnung an die klassische (nicht die moderne) Physik postuliert wurde; vgl. dazu z.B. GREIF (1973). "Messung als Interaktion zwischen Person und Meßinstrument" - so der Titel des Beitrags von GREIF - galt ja bereits als Prämisse der zuvor entwickelten Überlegungen (Kapitel 4). Andererseits können Ansätze zur Aktionsforschung in diesem Rahmen ebenfalls nicht diskutiert werden.

Interviews - eine Eigendynamik entwickeln, deren Veränderungspotential nur schwer abschätzbar war. So erzählte beispielsweise ein Befragter, ihm selbst und seiner Freundin seien die angeschnittenen Themen nicht aus dem Kopf gegangen; sie hätten nach dem Interview gemeinsam noch lange darüber weitergeredet und - ausgehend von den Themen im Interview - gemeinsam Vorsätze für die Zukunft gefaßt. Als weiterer Hinweis darauf, daß die Motivation von Befragten nicht bloß als relativ oberflächliches "Interesse" oder als "Spaß" zu verstehen ist, sondern mit einem tieferen Bedürfnis zur Selbstreflexion im Dialog und mit Veränderungsbereitschaft einhergehen kann, läßt sich auch folgendes interpretieren: Einer der Befragten, der zuletzt zu Wort kam (123), nahm nicht nur telefonisch - wie übrigens etliche andere Befragte - von sich aus Kontakt mit uns auf, sondern er besuchte uns später, um wieder mit uns sprechen zu können. Andere bedauerten am Ende der ersten Erhebungsserie, daß vorerst keine weiteren Interviews vorgesehen waren. Alle waren bereit, weiter an der Untersuchung teilzunehmen.

Welches Vertrauensverhältnis zwischen Interviewern und Befragten vorhanden war, kommt schließlich auch darin zum Ausdruck, daß ein Befragter um Rat bei der Wahl eines Therapeuten für sich selbst bat - dies wiederum von sich aus in einem Telefongespräch lange nach der Erhebungsphase, in dessen Verlauf er detailliert seine zwischenzeitliche "Leidensgeschichte" und seine Symptome beschrieb. Dieses Beispiel macht jedoch zugleich besonders gut die Abgrenzung gegenüber der Therapie deutlich. Von manchen Interviewern war zwar bekannt, daß sie Psychologen sind; sie wurden jedoch weder in ihrer Erhebung jemals als Therapeuten begriffen, noch in diesem Fall später selbst als Therapeuten in Erwägung gezogen. Der ratsuchende Befragte hatte bereits seinerseits zuvor nach Möglichkeiten zur Therapie Ausschau gehalten (Praxis-Schilder, Telefonverzeichnisse studiert usw.). Der Hinweis des Interviewers auf "gute" bzw. erfahrene, ihm bekannte Therapeuten (der guten Gewissens gar nicht hätte verweigert werden können) kanalisierte und optimierte insofern lediglich die bereits vorhandenen Handlungsstrategien des Befragten. Und

im Gegensatz zum Gespräch mit dem Interviewer wurde nun der Dialog mit dem Therapeuten zum Ort einer tiefgehenden, wirklichen Modifikation eigener Persönlichkeit, eigener Einstellungen oder eigenen Handelns.

Abschließend sei noch einmal betont, daß uns nicht zuletzt aufgrund unserer eigenen Erfahrung mit unterschiedlichen, aber wesentlich stärker standardisierten Erhebungsinstrumenten besonders aufgefallen ist, wie viele und vor allem wie viele wichtige (auch theoretisch relevante) Informationen nur in der beschriebenen Weise des befragtenzentrierten Vorgehens - sonst jedoch gar nicht - gewonnen werden können. Wenn zudem konzeptuell gerade das Veränderungspotential von Personen im Vordergrund des Untersuchungsinteresses steht, scheint es bezogen auf die hier zentralen Gegenstandsbereiche kaum eine methodische Alternative für die Erhebung zu geben. Und schließlich sei noch auf die im Vergleich zu anderen Vorgehensweisen starke Transparenz des Untersuchungsprozesses hingewiesen. Die Aufzeichnungen erlauben später, daß gravierende Einflüsse der Untersuchungsmethode, des Vorgehens im Interview auf mögliche Veränderungen der untersuchten Personen immer von neuem überprüft und in ihren erkennbaren Wirkungen beschrieben werden können.

## 6.2 Ablauf der gesamten ersten Erhebungsphase

### 6.2.1 Die Abfolge aller Interviews, Arbeitsbeobachtungen und Expertengespräche pro Facharbeiter

In der Regel wurden bei jedem Befragten nacheinander die folgenden Erhebungsschritte ausgeführt:

- (1) Expertengespräch mit der Personalleitung  
(es dauerte 1 1/2 bis 3 Stunden),
- (2) Interview 1: Arbeit und Freizeit in der Gegenwart  
(1 bis 4 Stunden),
- (3) Arbeitsbeobachtung  
(1/2 bis 2 Tage),
- (4) Expertengespräch mit dem Vorgesetzten  
(1 bis 2 Stunden),

- (5) Expertengespräch mit dem Betriebsrat  
(rund 2 Stunden),
- (6) Ausfüllen eines Fragebogens und Interview 2: Biographie  
(2 bis 9 Stunden, häufig auf zwei Termine verteilt),
- (7) Interview 3: Veränderungen einzelner Aspekte der Arbeit  
nach der Lehre  
(1 bis 4 Stunden) und
- (8) Interview 4: Kontroll- und Moralbewußtsein  
(1 1/2 bis 4 Stunden).

Von dieser Regelsequenz wurde in einzelnen Fällen abgewichen. Das gilt besonders für die Schritte (2) bis (7): Bei zwei Befragten fand die Arbeitsbeobachtung vor dem Interview 1 statt (der erste arbeitete mit einem anderen Befragten zusammen, der zweite wurde infolge von Terminproblemen erst nachträglich interviewt); ein Vorgesetzter, der für zwei Befragte zuständig war, wurde nach der Beobachtung der Arbeit des ersten und vor der des zweiten interviewt, andere Vorgesetzte wurden wegen Terminschwierigkeiten später als vorgesehen befragt; die Betriebsratsgespräche erfolgten aus dem gleichen Grunde sowie wegen der Streuung der zugehörigen Facharbeiterinterviews meist verspätet; die Themen des Interviews 3 wurden bei den ersten sechs Befragten im Rahmen des Interviews 2 behandelt und erst danach in ein besonderes Interview verlagert. Innerhalb des Interviews 4 wurde vereinzelt zuerst das Moral- und danach das Kontrollbewußtsein thematisiert (mit Rücksicht auf Terminprobleme der beteiligten Interviewer).

Wenn irgend möglich, hielten wir uns jedoch an die dargestellte Reihenfolge. Hierfür war eine ganze Reihe von Gründen ausschlaggebend, die zum Teil schon früher erwähnt worden sind. Um nur die wichtigsten hervorzuheben:

- Mit der Personalleitung mußten wir zuerst sprechen, um überhaupt Zugang zu den jungen Facharbeitern zu bekommen.

- Das Interview 1 wurde in der Regel vor der Arbeitsbeobachtung ausgeführt, weil wir die Befragten auf diese Weise eher dazu motivieren konnten, uns detailliert über ihre Tätigkeit zu berichten. Außerdem erhielten wir dadurch Vorinformationen, die uns die Arbeitsbeobachtung erleichterten.
- Das Vorgesetztengespräch wurde nach der Arbeitsbeobachtung angesetzt, denn es sollte uns zusätzliche Aspekte der betrieblichen Tätigkeit, Situation und Chancen der Befragten/ Beobachteten erschließen. Außerdem wollten wir deren Vertrauen nicht unnötig strapazieren, sondern uns erst einmal einen gewissen Vertrauensvorschuß sichern.
- Das Betriebsratsgespräch wurde an das Ende der betrieblichen Erhebung gelegt, um etwaige Widerstände des Management, von dessen Unterstützung diese Erhebungen abhingen, zu minimieren.
- Die stärker vorstrukturierten Interviews 3 und 4 wurden im letzten Teil der gesamten Erhebungsserie geführt, um die Spontaneität der Interviewten nicht vorzeitig zu kanalisieren oder gar ganz zu unterdrücken. Und endlich:
- Das Persönlichkeitsinterview 4 steht ganz am Schluß, weil es eine völlige Umkehrung der bisherigen Fragestrategie mit sich bringt. Innerhalb dieses Interviews wurde (nach Möglichkeit) zuerst nach dem Kontroll- und erst anschließend nach dem Moralbewußtsein gefragt, weil der Übergang zwischen diesen beiden Themen einen Wechsel von individuellen zu gesellschaftlichen, auch von empirischen zu hypothetischen Kontexten impliziert, die in der ganzen vorgängigen Interviewsequenz kaum angesprochen worden sind.

#### 6.2.2 Interviewereinsatz

Auch die Zuordnung von Mitgliedern der Projektgruppe, Doktoranden und anderen Interviewern zu einzelnen Befragten und einzelnen Erhebungsschritten soll hier noch etwas genauer gekennzeichnet

werden:

- Die Gespräche mit der Personalleitung, von denen (in bezug auf den betreffenden Betrieb) alles Weitere abhing, ebenso mit den Betriebsräten wurden stets von allen drei Mitgliedern der "Kerngruppe" des Projekts, d.h. von den drei Autoren dieses Bandes gemeinsam geführt.
- An allen Interviews mit einem bestimmten Facharbeiter, häufig auch an der zugehörigen Arbeitsbeobachtung, war nach Möglichkeit ein bestimmter Interviewer bzw. eine bestimmte Interviewerin als feste "Bezugsperson" des betreffenden Befragten beteiligt. Als solche fungierten in den meisten Fällen die am Projekt mitwirkenden Doktoranden oder Studierenden, nicht die Mitglieder der "Kerngruppe". Diese wechselten vielmehr - als jeweils zweite Interviewer, einander ab, um alle Befragten kennenzulernen. Dabei beteiligten sie sich in der Regel entweder an dem (besonders langen und aufschlußreichen) biographischen Interview (2) oder an allen übrigen Interviews.
- Die Arbeitsbeobachtungen und Vorgesetztengespräche wurden überwiegend von dem Arbeitssoziologen unserer Projektgruppe (L. Lappe) ausgeführt. Bei den meisten Arbeitsbeobachtungen, auch bei vielen Vorgesetzteninterviews, waren auch noch ein oder zwei weitere Wissenschaftler zugegen.
- Auch bei der Interviewführung gab es inhaltliche Schwerpunkte einzelner Interviewer. Sie bezogen sich vor allem auf Lebensbereiche (Arbeit, Freizeit) und auf Persönlichkeitsaspekte (Kontrollbewußtsein, Moralbewußtsein).

### 6.2.3 Fixierung der Erhebungsdaten

Die Expertengespräche und Arbeitsbeobachtungen wurden simultan durch Stichworte festgehalten. Bei den Arbeitsbeobachtungen wurden auch Skizzen angefertigt und betriebliche Unterlagen (Abbildungen von Maschinen, Formulare usw.) gesammelt. Mit Hilfe dieser Notizen, Skizzen und Unterlagen wurden nach Möglichkeit sofort, d.h. solange die Erinnerung noch frisch und nicht schon

durch die Eindrücke weiterer Erhebungen überlagert war, verhältnismäßig ausführliche Protokolle angefertigt (sie umfassen bis zu 30 Seiten).

Die Interviews wurden - wie bereits berichtet - auf Tonband festgehalten. Vom ersten Interview wurde - zur schnellen Orientierung vor allen weiteren Operationen - möglichst bald ein Gedächtnisprotokoll angefertigt. Die Tonbandaufzeichnungen wurden nach schriftlich fixierten Regeln sorgfältig transkribiert. Diese Regeln zielten auf eine möglichst genaue Wiedergabe der Äußerungen aller Beteiligten sowie auf die präzise Kennzeichnung (und entsprechend leichte Auffindbarkeit) aller Aussagen der Befragten. So wurde deren Berliner Dialekt beibehalten, soweit dieser nicht allzu schwer verständlich war, wurden Wiederholungen mitgeschrieben, stark betonte Ausdrücke als solche durch Sperren (oder Unterstreichen) hervorgehoben sowie Pausen, Gelächter usw. an den betreffenden Stellen (in Klammern) notiert. Und so wurden alle Antworten der Befragten (je Seite) laufend durchnummeriert (vgl. den unter 6.1.5 wiedergegebenen Ausschnitt aus einem Interviewtranskript). Trotz der verhältnismäßig exakten Reproduktion der Interviews sind manche Nuancen bei deren Transkription unter den Tisch gefallen, so daß es bei der Feinauswertung einzelner Stellen sinnvoll erschien, erneut auf die Tonbänder zurückzugreifen.

Entsprechend der Anzahl und Dauer der Gespräche, Beobachtungen und Interviews führte bereits die erste Erhebungsserie zu sehr umfangreichen Materialien. So lagen uns über einzelne Befragte schon nach dieser Sequenz mehr als 500 Seiten Protokolle vor.

Auf allen Protokollen treten die interviewten und beobachteten Facharbeiter nur als Träger von Codeziffern, von denen nur ihre Ausbildungsberufe leicht abgelesen werden können, und nicht namentlich in Erscheinung. Ihre Namen, Anschriften und Telefonnummern wurden aus Datenschutzgründen auf getrennten Blättern notiert und verschlossen aufbewahrt. Auf diesen Blättern wurden auch die genauen Zeiten der einzelnen Expertengespräche, Interviews und Arbeitsbeobachtungen sowie die Namen der jeweils beteiligten Interviewer/Beobachter eingetragen. Die im letzten

Satz genannten Daten wurden auch auf einem standardisierten Deckblatt des betreffenden Protokolls/Transkripts vermerkt, auf dem außerdem der Interviewort sowie gegebenenfalls weitere Anwesende und/oder relevante Äußerungen der Befragten außerhalb der Tonbandaufnahme festzuhalten waren.

#### 6.2.4 Inhaltliche Probleme in einzelnen Interviews und Veränderungen der Fragebögen, Leitfäden und Fragestrategien

Unserer Erhebung sind vorbereitende Expertengespräche und Gruppendiskussionen vorausgegangen; ein besonderer Pretest wurde nicht ausgeführt. Statt dessen haben wir unsere zuvor entworfenen Interviewleitfäden und (Nach-)Fragestrategien während der ersten Erhebungsserie nach Maßgabe auftretender Probleme fortlaufend revidiert. Insbesondere die Untersuchung der ersten sechs Fälle war von vornherein als kumulativer Lernprozeß, in gewisser Hinsicht auch als "Versuchsballon" angelegt. Dabei hat sich unsere methodische Grundkonzeption jedoch als so fruchtbar erwiesen, daß auch unsere ersten Interviews - trotz mancher Mängel - zu hinreichend auswertbaren Protokollen führten. Deshalb sowie wegen der bei unserer Erhebungsmethode prinzipiell gegebenen Möglichkeit, zunächst nicht (genügend) erörterte Themen auch noch zu einem späteren Zeitpunkt (ausführlicher) zu behandeln, können wir auch die zuerst erfaßten Fälle in unsere weitere Untersuchung einbeziehen.

##### 6.2.4.1 Optimierungsstrategien

Während Modifikationen des Vorgehens bei stark standardisierten Erhebungsverfahren nur während der Voruntersuchung und an den Übergängen zwischen dieser und dem Pretest sowie zwischen Pretest und Hauptuntersuchung, nicht aber auch noch in deren Verlauf zulässig sind, erscheinen solche Veränderungen bei problem- und befragtenzentrierten Interviews nicht nur erlaubt, sondern sogar geboten, soweit sie sich nur prinzipiell als zweckmäßig erweisen; denn hierbei geht es nicht in erster Linie

um die Gewinnung vergleichbarer Daten, sondern vor allem um die möglichst umfassende Erhellung von Besonderheiten einzelner Fälle (vgl. WITZEL, 1982, S. 109, 118). Demgemäß haben wir unsere Fragebogen und Interviewführung während der (ersten) Untersuchung der ersten sechs Facharbeiter fortlaufend im Detail modifiziert, anschließend insgesamt einer Revision unterzogen und auch nach der Ausführung weiterer Interviews noch geringfügig verändert. Dabei haben wir nicht nur Erfahrungen mit früher interviewten Facharbeitern interindividuell, d.h. für die Befragung weiterer Lehrabsolventen verwertet, sondern unsere Interviews auch intraindividuell optimiert, d.h. die zunächst nur grob vorstrukturierten Leitfäden und Richtlinien für die (je Befragten) späteren Interviews noch nach dem Verlauf der früheren differenziert und variiert. Der Fragebogen für das letzte Interview (zum Kontroll- und Moralbewußtsein) wurde sogar überhaupt erst entworfen, nachdem alle sechs Facharbeiter unserer ersten Untersuchungsgruppe alle vorhergehenden Fragesequenzen beantwortet hatten, denn auf der Basis unseres damit angereicherten Vorwissens konnten wir die ökologische Validität dieses Persönlichkeitsfragebogens erhöhen.

Um Probleme unserer Leitfäden und Frageweise möglichst schnell und umfassend erkennen und lösen zu können, haben wir gerade unsere ersten Interviews stets zu zweit (und dann in wechselnden Zusammensetzungen), zuweilen auch zu dritt ausgeführt. Dabei stellte sich heraus, daß der Einsatz von mehreren Interviews bei Untersuchungen von der Art unserer Studie nicht nur die Entwicklung der anzuwendenden Erhebungsmethoden, sondern auch die Anwendung der entwickelten Instrumente und Interviewregeln derart und dermaßen erleichtert, daß wir trotz des damit verbundenen Mehraufwands auch später bei dem zunächst nur für die Anfangsphase unserer Untersuchung vorgesehenen Arrangement geblieben sind bzw. dieses Arrangement - dem fortgeschrittenen Stand unserer Erhebungsstrategie entsprechend - zwar variiert und systematisiert, aber im Grundsätzlichen beibehalten haben.

#### 6.2.4.2 Einzelne Probleme und Veränderungen

Während kleinere Verbesserungen - Umstellungen, Umformulierungen und Ergänzungen, auch Modifikationen des Schriftbilds - sich bei allen Interviews als sinnvoll herausstellten, betrafen größere Veränderungen nur die beiden letzten Interviews. Sie beziehen sich beim Interview 3 vor allem auf die Gestaltung der Erhebungsinstrumente, beim Interview 4 dagegen stärker auf das darüber hinausgehende "freie" Nachfragen. Nur auf diese beiden Punkte gehen wir im folgenden kurz ein.

Wie schon angedeutet, wurden die Themen des Interviews 3 - Veränderungen einzelner, nach industriesoziologischen und arbeitspsychologischen Studien wichtiger Aspekte der Arbeit seit der Lehrzeit und ihres Verhältnisses zueinander (einschließlich Zukunftsperspektiven) - bei der Untersuchung der ersten sechs Fälle im Rahmen des biographischen Interviews besprochen. Diese Themen wurden nach der relativ "offenen" Behandlung der Berufstätigkeit seit der Lehre und vor der ebenfalls verhältnismäßig wenig standardisierten Fragensequenz zum Privatleben der jungen Facharbeiter erörtert. Dabei ergaben sich jedoch einige Probleme:

- (1) Das biographische Interview dauerte außerordentlich lang. Es erstreckte sich meist über zwei, in einem Fall sogar über drei Abende.
- (2) Das Hin und Her zwischen mehr und minder standardisierten Fragen erschwerte die Gesprächsführung.
- (3) Obwohl die Fragensequenz zu Veränderungen einzelner Arbeitsaspekte einen verhältnismäßig breiten Raum einnahm, erschienen viele Fragen dieses Interviewteils noch zu undifferenziert. Das gilt sowohl für Unterpunkte der Hauptaspekte als auch besonders für die Unterscheidungen zwischen objektiven und subjektiven Veränderungen sowie zwischen Perzeption und Evaluation.
- (4) Unsere Bitte, die Hauptaspekte, nachdem sie einzeln durchgesprochen worden waren, "im Kopf" in eine Rangordnung zu bringen, diese Ordnung zu erläutern und ihre bisherigen und künftigen Veränderungen darzustellen und zu begründen, überforderte viele Befragte.

Die unter (3) und (4) bezeichneten Probleme erschienen uns nur durch eine stärkere Differenzierung der betreffenden Fragesequenzen lösbar, die zugleich eine weitere Verlängerung der Interviewdauer bedeutete. Deshalb verlagerten wir diese Thematik auf ein besonderes Interview, das erst nach der Besprechung aller weniger standardisierten Fragen geführt wurde. Auf diese Weise wurde das biographische Interview verkürzt (es blieb ohnehin lang genug) und jeder unnötige Wechsel von mehr zu minder standardisierten Fragen vermieden. Die wünschenswerte Differenzierung des zusätzlichen Interviews wurde durch die Aufteilung des Fragebogens in einen Leitfaden, der ein generelles Frage-schema und Zusatzfragen zu einzelnen Arbeitsaspekten enthielt, und eine Themenliste erreicht, die auch die Befragten erhielten. Zur Erleichterung des Vergleichs zwischen den behandelten Hauptaspekten gaben wir ihnen außerdem am Ende des Interviews Kärtchen, auf denen diese Aspekte verzeichnet waren.

Beim Interview 4 (das zunächst als Interview 3 geführt wurde), vor allem in seinem zweiten Teil, der sich auf das moralische Bewußtsein bezieht, traten einige ähnliche Schwierigkeiten auf wie bei jenen Fragensequenzen, die uns schließlich zur Ausgliederung des Interviews 3 aus dem biographischen Interview motivierten; insbesondere wurde häufig nicht differenziert genug gefragt, um gut auswertbare Antworten, d.h. Aussagen zu provozieren, von denen die Struktur der moralischen Urteilsfähigkeit der Lehrabsolventen in allen wesentlichen Hinsichten eindeutig abgelesen werden konnte. Zwar war im Leitfaden von vornherein eine ganze Reihe von Nachfragen vorgegeben; auch wenn sie alle gestellt wurden, blieb jedoch oft noch manches unklar. Sie zielten nämlich vor allem darauf, zu eruieren, welche Modifikationen der von ihm zunächst bevorzugten Konfliktlösung der Befragte unter bestimmten Bedingungen mit welchen Begründungen vorschlägt oder auch ablehnt, wie er sich selbst in der betreffenden Situation verhalten würde und wie er das prognostizierte Verhalten beurteilt. Mit Hilfe dieser Fragen hofften wir zwar, (vor dem Hintergrund des zuvor präsentierten soziomoralischen Problems

oder Konflikts) auch hinreichend klären zu können, was uns eigentlich interessierte, d.h. den Befragten zu einer moralisch, d.h. begründeten präskriptiven Stellungnahme zu dem betreffenden Problem/Konflikt zu motivieren, deren psycho-logische Struktur ebenso zuverlässig identifizierbar ist wie das soziale Aggregationsniveau, der Inhaltsbereich und die Kontextbedingungen, auf das sie sich bezieht (vgl. LEMPERT, 1982 a, b; Abschnitt 5.3.2 im vorliegenden Band); das war aber vielfach nicht der Fall.

Um weitere "moralische Interviews" ergiebiger zu führen, genügte es nicht (wie beim Interview 3), das Instrumentarium zu perfektionieren; wichtiger war eine Verbesserung der Strategie des freien Nachfragens. Denn durch direkte Vorgaben lassen sich nur moralische Präferenzen, läßt sich allenfalls das Verstehen moralischer Urteile erfassen, aber nicht deren spontane Produktion, die allein auf die zu ermittelnde moralische Urteilsfähigkeit hindeutet; und die Aufnahme weiterer indirekter Fragen in den Leitfaden erschien uns nur begrenzt hilfreich, weil deren Fruchtbarkeit von unvorhersehbaren Reaktionen der Befragten abhängt und weil der Leitfaden unübersichtlich und damit unhandlich wird, wenn er allzu viele alternative Fragenketten enthält. Deshalb haben wir den betreffenden Fragebogenteil nur geringfügig modifiziert (nicht nur einige weitere Nachfragen vorgesehen, sondern auch zwei Unterthemen gestrichen), uns dafür aber umso mehr bemüht, die genannten Aspekte des moralischen Urteils - Präskriptivität, psycho-logische Stufe, soziales Aggregationsniveau, Inhaltsbereich (Arbeitssphäre, Privatbereich, gesellschaftlich-politische Öffentlichkeit) und Kontextbedingungen - durch auf die vorgängigen Antworten des Interviewten bezogene freie (indirekte) Nachfragen gründlicher zu erhellen.

#### 6.2.5 Weitere Erfahrungen

Während das Interview 1 von vornherein relativ problemlos ablief und das Interview 2 nach seiner Kürzung und geringfügigen weiteren Veränderungen ebenfalls verhältnismäßig leicht zu führen war, hatten wir bei den beiden weiteren Interviews auch nach deren Revision immer wieder mit jenen Problemen zu kämpfen,

die uns schon zur Änderung der Leitfäden und Frageweise bewegt hatten.

#### 6.2.5.1 Das Interview 3: Kooperationstest für die Interviewer - Intelligenztest für die Befragten

Die hier nach wie vor häufig - wenn auch nicht immer auftretenden Schwierigkeiten bezogen sich vor allem auf die geforderten strukturellen und inhaltlichen Differenzierungen, d.h. auf die Unterscheidung zwischen objektiven und subjektiven Veränderungen sowie zwischen Perzeption und Evaluation einerseits und auf die Erörterung aller vorgesehenen Unterpunkte, also auch auf das Stellen spezieller Nachfragen zu einzelnen Arbeitsaspekten andererseits. Diese Schwierigkeiten ergaben sich sowohl aus Interviewerfehlern als auch daraus, daß manche Befragten sich die ziemlich komplexe Struktur der Fragen dieser Sequenz nur schrittweise zu vergegenwärtigen vermochten.

Die Aufteilung des zuvor einheitlichen Fragebogens in einen Leitfaden und eine Themenliste, die von den Interviewern nebeneinander, d.h. beide gleichzeitig verwendet werden mußten, machte nicht nur den Einsatz von (mindestens) zwei Interviewern bei diesem Interview fast zwingend erforderlich (ein einzeln eingesetzter Interviewer hätte wenigstens einen der beiden relativ umfangreichen Bogen weitgehend im Kopf haben müssen), sondern erforderte auch eine gute Kooperation: Ein Interviewer hatte den "Untersuchungspartner"<sup>1</sup> entlang der Themenliste zu befragen, der andere mußte darauf achten, ob sein Kollege alle auf dem Leitfaden notierten strukturellen Dimensionen und inhaltlichen Aspekte berücksichtigte.

---

<sup>1</sup> Diese Umbenennung derer, die in der herkömmlichen psychologischen Literatur als "Versuchspersonen" oder "Probanden" bezeichnet werden, fanden wir in der Dissertation von Felix FREI, 1982. Sie ist unserer Ansicht nach der Subjektrolle, die die Betreffenden in Untersuchungen wie der unsrigen spielen, besser angemessen als die herkömmliche Bezeichnung. Ihre Generalisierung würde freilich in vielen Fällen nur zur Verschleierung des Objektstatus der untersuchten Personen führen.

Die zweite "Störungsquelle" des Interviews 3, d.h. Verständnisprobleme einzelner Befragter, konnte(n) zwar nicht beseitigt, wohl aber durch eine entsprechende Fragestrategie kompensiert werden. Die strukturelle Komplexität der Fragen dieses Interviews besteht darin, daß die Interviewten bei jedem der thematisierten Arbeitsaspekte und Unterpunkte zunächst prüfen müssen, ob sich in der betreffenden Hinsicht seit ihrer Lehrzeit überhaupt etwas Erwähnenswertes verändert hat und wieweit die zu beschreibenden, zu erklärenden, zu beurteilenden und zu bewertenden Veränderungen eher objektiver und wieweit sie eher subjektiver Natur sind. Besonders bei solchen Punkten, die in den vorhergehenden Interviews noch nicht oder nur kurz berührt worden waren, zeigten sich manche Befragte überfordert und gingen auf sie ein, obwohl sich hinterher herausstellte, daß die diesbezüglichen Fakten, Fähigkeiten und Orientierungen während ihrer ersten Berufsjahre gleichgeblieben waren; und wenn sie von Veränderungen berichteten, dann vielfach so, daß wir erst durch (manchmal mehrfaches) Nachfragen klären konnten, ob diese Veränderungen sich mehr in der Arbeitsumwelt oder bei den jungen Facharbeitern selbst vollzogen hatten. Einzelne Befragte dagegen begriffen sofort, worauf wir hinauswollten, beschränkten ihre Ausführungen von vornherein auf Dimensionen, in denen ein spürbarer Wandel eingetreten war, trennten deutlich zwischen objektiven und subjektiven Transformationen und handelten den gesamten Themenkomplex anhand der ihnen vorliegenden Liste von sich aus so vollständig und differenziert ab, daß uns nur wenig zu fragen übrig blieb.

Bei der Befragung all jener aber, die auch nach wiederholter Erläuterung nicht gut mit unserem komplexen, teilweise auch abstrakten Frageschema zurechtkamen, zerlegten wir dieses Schema bald in seine einzelnen Elemente und fragten Punkt für Punkt konkret zuerst nach der früheren und dann nach der heutigen (objektiven) Situation, nach den wichtigsten Wandlungen in der Zwischenzeit und den gleichzeitigen Veränderungen im subjektiven Bereich. D.h. wir versuchten einmal mehr, unsere Frageweise auf die Bewußtseinsstruktur der Befragten abzustimmen.

Deren unterschiedliche Reaktionen waren für uns jedoch nicht nur Anlässe für den Einsatz unterschiedlicher Interviewstrategien, die die gewünschten Auskünfte auch nach zunächst unbefriedigenden Antworten ans Licht bringen sollten; sie stellen vielmehr selbst schon gute Indikatoren für uns interessierende Persönlichkeitsstrukturen dar, nämlich für die integrative Komplexität der Verarbeitung autobiographischer Informationen (vgl. 5.2.2.1).

#### 6.2.5.2 Das "moralische Interview": Schwierigkeiten beim "strukturellen Interviewen"

Weniger gut sind wir mit den Problemen unserer "moralischen Interviews" fertig geworden: Auch wenn wir uns bei der Untersuchung aller weiteren Fälle mehr als bei den ersten sechs Befragten bemühten, alle wesentlichen Strukturaspekte des moralischen Bewußtseins der jungen Facharbeiter durch flexibles Nachfragen zu eruieren, gelang uns das nur zum Teil. Hinterließen manche dieser Interviews beim verantwortlichen Interviewer zunächst nur ein dumpfes Unbehagen, ja häufig nicht einmal das, so traten dann bei der Auswertung Schwierigkeiten in Erscheinung, die auf Mängel der Interviewführung zurückverwiesen.

Häufig haben wir einfach nicht hinreichend sondiert, nicht lange genug gebohrt, uns mit oberflächlichen Antworten zufriedengegeben, tieferliegende Begründungen und fundamentale Überzeugungen der Befragten auf sich beruhen lassen, unter anderem auch gar nicht erst versucht, sie in Widersprüche zu verwickeln. In anderen Fällen dagegen haben wir allzu penetrant, vor allem auch allzu direkt oder sogar suggestiv - z.B. durch die Vorgabe einzelner stufenspezifischer Begründungen bestimmter Lösungen bestimmter Probleme oder Konflikte - nachgefragt, so daß der Schluß von den dadurch stimulierten Antworten auf die moralische Urteilsfähigkeit der betreffenden Lehrabsolventen sehr riskant erscheint.

Beide "Interviewfehler" hängen sowohl mit prinzipiellen Schwierigkeiten des "strukturellen Interviewens" als auch mit dessen Verhältnis zu unserer sonstigen Erhebungsstrategie, insbesondere auch mit unserem Verständnis von Befragtenzentrierung zusammen.

Was "strukturelles Interviewen" heißt, wurde bereits angedeutet: sich weder mit dem zu begnügen, was die Interviewten auf eine wenig standardisierte Frage von sich aus antworten und deren Antworten im weiteren Gesprächsverlauf allenfalls zu paraphrasieren, noch die gesuchten "Tiefenstrukturen" direkt anzusprechen, sondern letztere durch weitere indirekte Fragen gleichsam einzukreisen und die Befragten dazu zu bringen, diese Strukturen selbst in Erscheinung treten zu lassen<sup>1</sup>. Ein solches Vorgehen ist nur möglich, soweit die vorkommenden Varianten der zu identifizierenden generativen Regelsysteme nicht nur prinzipiell bekannt, sondern auch den Interviewern präsent sind, und auch dann ist seine Realisierung schwierig genug. Denn nur soweit der Interviewer die jeweiligen Aussagen des Befragten in seinem Kopfe blitzschnell auszuwerten vermag, kann er auch entscheiden, ob er überhaupt weiter nachfragen soll, und, wenn ja, die "richtige" Nachfrage formulieren. Wenngleich moralische Urteile sich nach unseren Stufendefinitionen leichter klassifizieren lassen als nach KOHLBERG's Modell, erfordern eine solche "Blitzauswertung" und die darauf fußende Fragestrategie, die ja nicht nur auf die Erfassung psycho-logischer Stufen, sondern auch sozialer Aggregationsniveaus sowie weiterer Aspekte moralischer Urteile zielen, vom Interviewer mehr Konzentration und Reaktionsvermögen, als er in jedem Augenblick aufzubringen vermag - vor allem solange er noch relativ wenig Erfahrungen mit dieser Art des Interviewens gesammelt hat. Diesen Anforderungen waren auch wir nicht immer gewachsen, obwohl wir ohnehin meist zu zweit auftraten und uns die wichtigsten Auswertungsdimensionen auf allen einschlägigen Seiten unseres Leitfadens notiert hatten.

---

<sup>1</sup> Zum strukturellen Interviewen: KELLER, 1982.

Unsere Schwierigkeiten resultierten jedoch nicht allein aus jenen Problemen, mit denen alle Sozialforscher konfrontiert werden, wenn sie strukturelle Interviews auszuführen versuchen; sie ergaben sich vielmehr auch aus deren partiellem Kontrast zu unserem sonstigen Vorgehen: Erstens gelang es uns nicht immer, uns nach allen früheren Interviews mit dem betreffenden Befragten "so dumm zu stellen", daß dieser motiviert war, uns seine Lösungsvorschläge zu den behandelten sozialen Problemen und Konflikten umfassend zu begründen; vielmehr setzten viele der interviewten Facharbeiter voraus, daß uns ihre relevanten Grundorientierungen längst bekannt waren, und antworteten demgemäß lapidar; und uns erschienen ihre Antworten (in der Interviewsituation) zureichend, weil wir die uns unterstellten Vorkenntnisse in der Tat besaßen. Zweitens hatten wir das Prinzip, den Standardisierungsgrad unserer Frageweise auf die Bewußtseinsstruktur der Befragten abzustimmen, im Laufe der Interviews soweit verinnerlicht, daß wir es manchmal auch dort anwendeten, wo es unseren Intentionen widersprach und einzelnen Interviewten Antworten vorgaben, die für uns wertvoller gewesen wären, wenn wir diese Lehrabsolventen zu ihrer spontanen Produktion ermuntert hätten.

Die erörterten Interviewfehler lassen sich nur zum Teil durch angemessene Auswertungsprozeduren korrigieren. Das implizite Vorverständnis von Interviewern und Interviewten kann aus relevanten Passagen früherer Interviews erschlossen werden (deren Suche macht zwar Mühe, sie sind aber prinzipiell auffindbar); Antworten, die den Befragten in den Mund gelegt wurden, sind nur als Indikatoren für deren moralische Präferenzen, bei hinreichender Kommentierung durch die Lehrabsolventen auch als Ausdruck von Verstehensleistungen (nicht aber ihrer Urteilsfähigkeit) auszuwerten, (moralisch) allzu vieldeutige Äußerungen müssen ganz aus der Auswertung ausgeschlossen, sie können zumindest nicht zur Bestimmung des moralischen Bewußtseins der jungen Facharbeiter herangezogen werden<sup>1</sup>. Im übrigen ist zu erwägen, für künftige

---

<sup>1</sup> Hierzu zählen vor allem die Ausführungen der Befragten zum Thema "Gesellschaftliche Benachteiligung und ihre Überwindung" (vgl. Anhang 7.2.8, S. 196 f.), die deshalb bei der Analyse nur ihres gesellschaftlichen, nicht ihres moralischen Bewußtseins berücksichtigt werden sollen.

moralische Interviews sehr viel mehr Zeit vorzusehen oder aber die Anzahl der Themen stark zu reduzieren, in jedem Falle: das einzelne Thema im Interview weitaus gründlicher durchzusprechen.

### 6.3 Vorgehen bei der Auswertung

#### 6.3.1 Bisherige Auswertungsoperationen

Folgende Auswertungsarbeiten wurden bisher ausgeführt, zumindest begonnen:

- (1) Klassifizierung von Betrieben nach ihrer Personalpolitik (Materialbasis: Expertengespräche mit Personalleitungen und Betriebsräten; zum Verfahren siehe Abschnitt 3.2.4.1 im vorliegenden Band),
- (2) Klassifizierung von Arbeitsplätzen nach ihrer Restriktivität (Materialbasis: Interview 1, Teil 1.1.1, Arbeitsbeobachtung, Expertengespräch mit dem Vorgesetzten, Interview 3; zum Verfahren siehe Abschnitt 3.2.4.2),
- (3) Klassifizierung von Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien unter dem Gesichtspunkt beruflicher Autonomie (Materialbasis: Interview 1, Teil 1.1.2, Interview 2, Teile 2.3, 2.5 und 2.7, Interview 3; zum Verfahren siehe Abschnitt 5.2.2.3),
- (4) Identifizierung typisch verschiedener Vorstellungen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit (Materialbasis: Interview 1, Teil 1.3; zum Verfahren siehe Abschnitt 5.2.2.2),
- (5) Identifizierung unterschiedlicher Formen der Perzeption und Evaluation der Übergänge von der Schule in die Lehre und von der Lehre in die eigentliche Erwerbstätigkeit (Materialbasis: Interview 2, Teile 2.3 und 2.5; zum Verfahren siehe die Abschnitte 5.2.1 und 5.2.2.2),
- (6) Einteilung der Befragten nach ihrer Perzeption und Evaluation ihrer Adoleszenzkrise und der damit verbundenen persönlichen Entwicklung (Materialbasis: Interview 2, Teil 2.4; zum Verfahren siehe die Abschnitte 5.2.1 und 5.2.2.2),

- (7) umfassende Analyse eines Einzelfalls  
(Materialbasis: Arbeitsbeobachtung, Expertengespräch mit dem Vorgesetzten, Interviews 1 bis 3, Interview 4, Teile 4.1.1 und 4.2.2; zum Verfahren siehe die Abschnitte 5.2.3 und 5.4,
- (8) indirekte und direkte Erfassung des Kontrollbewußtseins  
(Materialbasis: Interview 2, Teile 2.2, 2.3, 2.5 und 2.6, Interview 3, Teil 3.11, Interview 4, Teil 4.1; zum Verfahren siehe die Abschnitte 5.2.2.2, 5.3.1 und 5.4) und
- (9) direkte Erfassung des moralischen Bewußtseins  
(Materialbasis: Interview 4, Teil 4.2; zum Verfahren siehe Abschnitt 5.3.2).

D.h. bisher haben wir vor allem Klassifikationen, Typologien und Skalen innerhalb unserer Hauptvariablenbereiche - objektive Umwelt, subjektive Umwelt und Persönlichkeit - gebildet und unsere Befragten hier eingeordnet, kaum aber Zusammenhänge zwischen objektiven und subjektiven Variablen untersucht.

### 6.3.2 Vorbereitung und wechselseitige Kontrolle der Auswerter

Während der Einsatz mehrerer Interviewer beim selben Interview in den Sozialwissenschaften (schon aus Kostengründen) eher ungewöhnlich ist, wird die Notwendigkeit der Beteiligung mehrerer Auswerter an der Auswertung identischer Passagen wenig standardisierter Erhebungsmaterialien in der einschlägigen Literatur immer wieder betont (vgl. HOPF, 1980, S. 18; OEVERMANN u.a., 1979, S. 393; WITZEL, 1982, S. 111). Nur die sinnvolle Kooperation einer ganzen Auswertergruppe bürgt für die intersubjektive Überzeugungskraft der Interpretation solcher Daten. Vor allem dann, wenn die Gruppenmitglieder verschiedene Disziplinen studiert haben, mit unterschiedlichen theoretischen Ansätzen vertraut sind und eine hohe Sensibilität für Besonderheiten des jeweils zu analysierenden Textes besitzen und wenn sie diese Fähigkeiten zuerst individuell einsetzen, um in gedankenexperimenteller Freiheit möglichst viele einander ergänzende,

auch alternative Interpretationshypothesen zu entwerfen, die in der nachfolgenden Diskussion gemeinsam am Material "abgearbeitet" werden, bis ein weitgehender Konsens erreicht ist, können Ergebnisse erzielt werden, die durch weitere Interpretieren kaum zu überbieten, erst recht nicht zu widerlegen sind.

Dementsprechend haben auch wir eine größere Gruppe von Sozialwissenschaftlern zur Auswertung unserer Interviewtranskripte eingesetzt. Ihr gehörten bisher insgesamt zehn Personen an. Dazu zählten neben den Autoren (= zwei Soziologen und ein Psychologe) zwei Doktoranden (ein Psychologe und ein Erziehungswissenschaftler) und fünf Studenten höherer Semester, von denen drei bereits einen einschlägigen Hochschulabschluß erworben hatten (auch sie studierten Soziologie, Psychologie oder/und Erziehungswissenschaft).

Wie wir schon mehrfach betont haben, besteht gerade bei unserem Untersuchungsansatz zwischen Theorie, Erhebung und Auswertung ein enger Zusammenhang. Daraus folgt nicht nur, daß die Interviews umso ergiebiger werden, je besser die Interviewer die Auswertungskategorien kennen, sondern auch, daß die Auswerter möglichst viel von der Erhebung wissen sollen. In dieser Hinsicht war die Mehrzahl der Auswerter unserer Interviews sehr qualifiziert: Sieben Auswerter (alle drei Autoren, die beiden Doktoranden und zwei der Studenten) waren mit den auszuwertenden Daten schon vorher verhältnismäßig gut vertraut, denn sie hatten als Interviewer an deren Erhebung mitgewirkt (und zuvor am Interviewertraining teilgenommen). Die drei anderen haben sich durch die Lektüre einschlägiger Projekttexte und methodologischer Arbeiten, durch die Beschäftigung mit unseren Interviewleitfäden und -transkripten sowie durch das Abhören von Interviewpassagen auf die Auswertung vorbereitet.

Darüber hinaus fand in unseren Forschungsseminaren - im Anschluß an das Training und die Supervision der Interviewer (vgl. Abschnitt 6.1.1) - ein Auswertertraining statt. Weil die Erhebung und Auswertung sich bei unserer Vorgehensweise kaum voneinander

trennen lassen, begann dieses Training im Grunde schon vorher, bei unseren Übungen zur Verbesserung der Interviewführung. Denn wenn wir das Tonband nach einer Äußerung des Befragten anhielten und die Seminarteilnehmer baten, die ihrer Ansicht nach optimale Paraphrasierung oder Nachfrage aufzuschreiben und in der anschließenden Diskussion zu begründen, so konnten sie diese Anforderung nur erfüllen, indem sie zunächst die vorhergehenden Interviewpassagen interpretierten, um abzuschätzen, ob der betreffende Punkt des Leitfadens bereits hinreichend geklärt war, und um nötigenfalls den Befragten in angemessener Form zu weiteren Beiträgen zu dem betreffenden Thema zu stimulieren. Solche Interpretationen einzelner Interviewabschnitte stellen aber bereits erste Auswertungsschritte dar.

Das eigentliche Auswertertraining bestand dann in einem entsprechenden Wechsel von individueller Interpretation und Plenumsdiskussion bestimmter Interviewsequenzen.

Nach einigen Übungen gingen wir bald zum "Ernstfall" über, d.h. die Diskussionsergebnisse wurden nach bestimmten Regeln protokolliert und die Protokolle von Gruppenmitgliedern überprüft und zum Teil ergänzt und korrigiert. Bei interindividuellen Vergleichen wurde dann bald der Punkt erreicht, an dem auch schon wenige Auswerter (nahezu) alle Aspekte erfaßten, die der ganzen Auswertergruppe relevant erschienen. Von da an wurde die Auswertung in Dreiergruppen fortgesetzt, die je verschiedene Protokollteile analysierten.

In der beschriebenen Weise wurden bisher vor allem die Interviewsequenzen zu den Übergängen aus der Schule in die Lehre und von dort in die eigentliche Erwerbstätigkeit und zum Adoleszenzverlauf interpretiert.

### 6.3.3 Besonderheiten der gewählten Verfahren

Wie schon im vorigen Abschnitt beziehen wir uns auch hier ausschließlich auf die Analyse der subjektiven Umwelt der Befragten, auf deren Wahrnehmungen und Evaluationen und lassen die Auswertung der Daten zur objektiven Umwelt sowie der direkt erhobenen Persönlichkeitsindikatoren weiter außer Acht.

#### 6.3.3.1 Schritte der Interpretation einzelner Interviewpassagen und Formen der zusammenfassenden Kennzeichnung der Ergebnisse von interindividuellen Vergleichen und Einzelfallstudien

Bei der Interpretation einzelner Interviewpassagen sind wir

- einzeln und gemeinsam sowie unabhängig davon, ob wir interindividuelle Vergleiche anstrebten oder eine Einzelfallstudie ausführen wollten - meist in der gleichen Weise vorgegangen. Dabei lassen sich vor allem folgende Schritte unterscheiden:
- gründliche Lektüre der betreffenden Sequenz,
- soweit darin deutlich unterscheidbare Themen behandelt werden: Einteilung in Unterabschnitte,
- je Unterabschnitt:
  - o Paraphrasierung,
  - o Herausarbeitung von auffälligen Merkmalen,
  - o Versuch einer generalisierenden Kennzeichnung,
  - o Identifizierung von Widersprüchen und (sonstigen) Problemen sowie (erst jetzt)
  - o Suche nach passenden theoretischen Begriffen und/oder Erklärungen (d.h. bei den vorhergehenden Schritten sollte strikt induktiv verfahren werden),
- nach der Interpretation aller Unterabschnitte: Übergang zum nächsten Befragten (interindividuelle Vergleiche) bzw. zur nächsten Interviewsequenz (Einzelfallstudie) usf..

Bei all diesen Interpretationsschritten wurden die Ergebnisse der vorhergehenden Schritte mit berücksichtigt, d.h. unsere Interpretation wurde kumulativ ausgebaut. Hieraus resultiert

an sich die Notwendigkeit der Reinterpretation früher interpretierter Sequenzen im Lichte der Ergebnisse späterer Interpretationen. Ein solcher zweiter Durchgang wurde bisher aber nur ansatzweise ausgeführt. Grobe Fehlinterpretationen der zuerst interpretierten Interviewpassagen sind jedoch in unserem Falle eher unwahrscheinlich, da jeweils mindestens ein Auswerter an der Interpretation beteiligt war, der den betreffenden Befragten aufgrund seiner Mitwirkung an allen, zumindest an den meisten Interviews mit diesem Facharbeiter - unter Umständen auch an der Arbeitsbeobachtung und am Vorgesetztengespräch - verhältnismäßig gut kannte, da weiterhin jeder andere Befragte mindestens einem Mitglied der Auswertungsgruppe (aus dem gleichen Grunde) ebenso bekannt war und da die drei Autoren zumindest einiges von allen Befragten wußten, so daß implizite und explizite intra- und interindividuelle Vergleiche unsere Auswertung von vornherein mitgesteuert haben. Diese Chance haben wir - teils unwillkürlich, teils absichtsvoll - bei unseren verschiedenen Auswertungsstrategien auch gleichsam "kreuzweise" genutzt, indem wir unser intraindividuelles Vorwissen in jene Analysen von Interviewausschnitten einbrachten, die auf interindividuelle Vergleiche zielten, und umgekehrt.

Für die Zusammenfassung der Einzelinterpretationen boten sich dann unterschiedliche Verfahrensweisen an: Die Ergebnisse der interindividuellen Vergleiche wurden ausgehend von den zugehörigen Interviewfragen klassifiziert und ausgezählt. Nach den Vorstellungen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit sowie nach der Perzeption und Evaluation der Adoleszenzkrise wurden auch globale Typen gebildet und die Befragten diesen Typen zugeordnet. Die Resultate der Einzelfallanalyse wurden zu einem (mehrdimensionalen und hierarchischen) Strukturbild der Persönlichkeit des betreffenden Facharbeiters integriert, in das auch Aspekte der Genese seiner Persönlichkeitsstruktur eingegangen sind. Auch diese resümierenden Operationen wurden im Wechsel von Einzel- und Gruppenarbeit ausgeführt.

### 6.3.3.2 Weitere Unterschiede zur Methode der "objektiven Hermeneutik"

Zur weiteren Kennzeichnung des angewandten Interpretationsverfahrens soll ein nochmaliger kurzer Vergleich mit der Methode der "objektiven Hermeneutik" dienen, die von Ulrich OEVERMANN und seinen Mitarbeitern entwickelt worden ist (OEVERMANN u.a., 1979). Dabei beschränken wir uns auf drei Aspekte der beiden Methoden, nämlich

- (a) auf die Ebenen bzw. Schritte der Feinanalyse,
- (b) auf die Reihenfolge, in der die verfügbaren Informationen bei der Auswertung berücksichtigt werden und, damit zusammenhängend,
- (c) auf das Verhältnis von Detailanalyse und Überblick.

Zu (a). Die Arbeitsgruppe von OEVERMANN führt ihre Feinanalysen, d.h. ihre Interpretationen kurzer Interaktionssequenzen, die von den vorhergehenden und nachfolgenden Interaktionen als Einheiten abgegrenzt werden können, (idealiter) in acht Schritten aus:

- (1) Explikation des einem "Interakt" Vorhergehenden aus der Sicht des nächsten Aktors,
- (2) Paraphrasierung der Bedeutung dieses Interakts gemäß dem Wortlaut der begleitenden Verbalisierung,
- (3) Explikation der Intention des interagierenden Subjekts,
- (4) Explikation der objektiven Motive und Konsequenzen des Interakts,
- (5) Explikation der Funktion eines Interakts in der Verteilung der Interaktionsrollen,
- (6) Charakterisierung der sprachlichen Merkmale des Interakts,
- (7) Identifizierung durchgängiger Regeln der Interaktion vom einzelnen Interakt her und
- (8) Explikation allgemeiner Zusammenhänge, Bezugnahme auf Begriffe und allgemeine Annahmen der Sozialisationsforschung

(OEVERMANN u.a., 1979, S. 394-402).

Die Parallelen zu unserem Vorgehen sind unverkennbar. Insbesondere legen auch wir großen Wert darauf, so weit wie möglich induktiv zu verfahren und erst im letzten Interpretationsschritt auf vorliegende sozialisationstheoretische Kategorien und Hypothesen zurückzugreifen. Unterschiede bestehen hinsichtlich der Fokussierung der protokollierten Interaktion.

Zu (b). Nach OEVERMANN und seinen Mitarbeitern sollen die einzelnen Interakte streng in der Reihenfolge ihrer Aufzeichnung, d.h. ihrer tatsächlichen Sequenz analysiert werden. So wie die Interaktion sich im Vollzug dieser Interakte schrittweise aufbaut, so soll auch die sie rekonstruierende Interpretengruppe sich strikt an ihrem Verlauf orientieren, neben dem je betrachteten Interakt nur alles (relevante) Vorhergehende berücksichtigen und jeden Vorgriff auf Nachfolgendes vermeiden (OEVERMANN u.a., 1979, S. 414/415, 422). Gegen diese Regel haben wir fortgesetzt und absichtlich verstoßen: Bei der Auswertung unserer Interviewtranskripte haben wir uns weder an den Erhebungsablauf noch an die Sequenz der erhobenen Erfahrungen gehalten, sondern sind in beiden Hinsichten wiederholt vor und zurück "gesprungen".

Zu (c). Gravierend unterscheidet sich unser Vorgehen vom Verfahren der "objektiven Hermeneutik" auch nach der Gründlichkeit der Detailanalysen. Während die OEVERMANN-Gruppe nach deren eigenen Angaben für die Interpretation einer Interaktionssequenz von zwei bis vier Minuten zehn bis fünfzehn Stunden benötigt (und die Ergebnisse auf 40 bis 60 Seiten fixiert)<sup>1</sup>, brauchten wir nach einiger Übung nur etwa sechs bis acht Stunden (= zwei bis drei Stunden individuelle Vorbereitung und vier bis fünf Stunden Diskussion), um 20 bis 40 Seiten Interviewtranskript zu interpretieren. Dazu kamen noch ein bis zwei Tage für die

---

<sup>1</sup> Bei konsequenter Anwendung ihres Verfahrens würde sie 120 Jahre brauchen, um ihr gesamtes Erhebungsmaterial auszuwerten. TERHART, 1981, S. 780, Anmerkung 6.

Anfertigung der (meist sechs bis zehn Seiten langen) Protokolle (die individuell erstellt, nur hinterher von der Gruppe gegengelesen und z.T. ergänzt bzw. korrigiert wurden, was eine gewisse weitere Zeit in Anspruch nahm)<sup>1</sup>.

Der entscheidende Rechtfertigungsgrund für unser unterschiedliches Vorgehen liegt in den Unterschieden des interpretierten Materials. Bei den Texten der OEVERMANN-Gruppe handelt es sich um Protokolle von direkt beobachteten sozialisierenden Interaktionen, während wir Transkripte von Interviews analysieren, die sich zwar auch auf Sozialisationsprozesse beziehen, jedoch selbst allenfalls marginal als solche interpretiert werden können. Deshalb wäre es unsinnig, wenn wir die protokollierten Interaktionen (zwischen Interviewer und Interviewten) akzentuieren würden (am Rande gehen auch wir auf sie ein); deshalb erscheint es auch nicht sinnvoll, daß wir uns bei der Interpretation streng an die Reihenfolge sei es der Erhebung, sei es der erhobenen Ereignisse, Handlungen usw. halten, denn letztere werden vom Befragten allemal im Lichte seiner aktuellen Sichtweise strukturiert und eher resümierend als minutiös referiert; und deshalb sehen wir es auch als weniger wichtig an, einzelne Textelemente für sich auf die Goldwaage zu legen - uns interessiert mehr die Konstellation unserer Indikatoren.

Prinzipiell erwägenswert erscheint die Anwendung der Methode OEVERMANNs eher im Hinblick auf unsere Arbeitsanalysen. Dazu hätte es aber des Einsatzes von Videorecordern bedurft, der für uns nicht nur wegen des damit außerordentlich erhöhten Erhebungs- und Auswertungsaufwandes, sondern auch wegen des zu erwartenden Widerstands der Unternehmen nicht in Betracht kam.

---

<sup>1</sup> Würden wir "nur" jene rund 7000 Seiten Interviewtranskripte, die aus unserer ersten Erhebungsserie hervorgegangen sind, in der gleichen Weise interpretieren, so wären wir, d.h. die Autoren sowie einige weitere Auswerter allein damit auch immerhin mindestens 2000 Stunden bzw. (bei 45 Arbeitswochen à 40 Stunden) über ein Jahr lang pausenlos beschäftigt.

#### 6.3.4 Zur Fixierung der Resultate

Die Form der Protokolle unserer Interpretationen variierte mit deren Inhalt. Einige Regeln wurden jedoch durchgängig beachtet.

Hierzu gehören

- die (explizite) Trennung von zusammenfassender Wiedergabe der analysierten Passage und unseren Kommentaren,
- die wörtliche Reproduktion charakteristischer Äußerungen des Befragten und
- die genaue Notierung möglichst vieler weiterer Belegstellen (durch Nennung der Nummern des Befragten, des Interviews, der Transkriptseite und der betreffenden Äußerung).

Die Protokolle über die Aussagen der Befragten über den Verlauf ihrer Adoleszenz und ihrer (damit einhergehenden) persönlichen Entwicklung wurden dreispaltig geschrieben. In der linken Spalte wurde das jeweils besprochene Thema stichwortartig bezeichnet, in die mittlere kamen Zitate und Paraphrasierungen, in die rechte Kommentare des Auswerters und ergänzende Zitate<sup>1</sup>.

Die Ergebnisse der interindividuellen Vergleiche wurden tabel-  
larisch zusammengefaßt.

---

<sup>1</sup> Zur Form der Protokollierung solcher Interpretationen siehe auch HEINZ u.a., 1980, S. 109-170; WITZEL, 1982, S. 110/111.