

Moralische Sozialisation durch den "heimlichen Lehrplan" des Betriebs

Lempert, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lempert, W. (1981). Moralische Sozialisation durch den "heimlichen Lehrplan" des Betriebs. *Zeitschrift für Pädagogik*, 27(5), 723-738. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-10113>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Moralische Sozialisation durch den „heimlichen Lehrplan“ des Betriebs

1. Einleitende Bemerkungen

Wenn wir von *Sozialisation* sprechen, denken wir in erster Linie an die Erziehung kleiner Kinder im Elternhaus. Ist dagegen von *Lernen* die Rede, dann fällt uns meist zuerst die Schule ein und jene Lebensphase, die wir zu einem großen Teil dort verbringen. Den Begriff der *Arbeit* dagegen verbinden wir vor allem mit Tätigkeiten von Erwachsenen im Betrieb. Dementsprechend konzentriert sich die *Sozialisationsforschung* bisher auf die Familie, die *Lernforschung* auf die Schule und die *Arbeitswissenschaft* auf den Betrieb.

Dabei bleibt weitgehend unberücksichtigt, daß auch in der Familie gelernt und gearbeitet wird und daß nicht nur die Schule, sondern auch der Betrieb erzieht, sozialisiert¹, d. h. nicht nur praktische Fertigkeiten, theoretische Kenntnisse, allgemeine und fachspezifische körperliche und geistige Fähigkeiten in ihrer Entwicklung beeinflusst, sondern auch Wahrnehmungs-, Deutungs-, Urteils-, Sprech-, Verhaltens- und Handlungsmuster verändert. Ganz unabhängig davon, wie man diese Ergebnisse bewertet, kann die Tatsache, daß hier eine Beeinflussung stattfindet, kaum geleugnet werden. So stellt der typische Handwerksmeister, Ingenieur, Lehrer, Jurist, Arzt, Wissenschaftler oder Künstler, Fabrikarbeiter, Verkäufer oder Polizist mehr als die Summe seines fachlichen Wissens und Könnens dar; und dieses Mehr – seinen beruflichen Habitus – hat er sich nicht schon während oder gar vor seiner Schul- und Ausbildungszeit vollständig angeeignet, sondern größtenteils erst hinterher erworben, vor allem in der Ausübung seiner Berufstätigkeit selbst.

Die berufliche und betriebliche Sozialisation betrifft nicht nur Fähigkeiten und Orientierungen, die das Verhalten und Handeln in der Arbeitssphäre bestimmen, sondern die *ganze Person* und folglich auch deren Aktivitäten im Freizeitbereich. Sie ergibt sich weniger aus bewußten pädagogischen Absichten und geplanten Erziehungsmaßnahmen als aus unmittelbaren Erfordernissen des rationellen Personaleinsatzes im Dienst wirtschaftlicher Interessen. Insofern gibt es nicht nur einen „heimlichen Lehrplan“ der Schule, dessen Effekte bemerkenswert von den offiziellen Lernzielen abweichen, sondern auch einen heimlichen Lehrplan des Betriebs.

Wie ich zu zeigen versuchen werde, wirkt der heimliche Lehrplan des Betriebs im Prinzip ähnlich wie der der Schule, nur mit dem Unterschied, daß er den offenkundigen ökonomischen Betriebszielen weniger widerspricht, als viele Elemente des „hidden curriculum“ der Schule deren pädagogischen Leitlinien entgegenwirken, vielmehr entscheidend dazu beiträgt, daß sie erreicht werden. Zunächst aber möchte ich noch etwas

1 Die Gleichsetzung von Erziehung und Sozialisation mag in anderen Kontexten unnötige Verwirrung stiften; im vorliegenden Zusammenhang erscheint sie mir unproblematisch.

genauer auf den *Sozialisationsbegriffe* eingehen, auf dem die weiteren Ausführungen fußen (2) und mein Thema eingrenzen auf die *moralische Sozialisation* (3). Erst danach behandle ich den modernen kapitalistischen *Betrieb als Sozialisationsinstanz* und stelle dar, wie die hier stattfindenden Ausleseprozesse die moralische Entwicklung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beeinflussen (4)².

2. Sozialisation³

Sozialisation bezieht sich nicht nur auf *Orientierungen* oder auch allgemeine Muster der Wahrnehmung, der Deutung, des Urteilens und Sprechens sowie des – eher reaktiven und reproduktiven – „Verhaltens“ und des – eher aktiven und initiativen – „Handelns“⁴, sondern in einem umfassenden Sinne außerdem auf *Qualifikationen*, d. h. auf spezielle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Im folgenden aber stehen die Orientierungen und hier wiederum das moralische Bewußtsein im Vordergrund der Betrachtungen.

Die Ergebnisse von Sozialisationsprozessen können danach beurteilt werden, wieweit sie die soziale Handlungsfähigkeit der Individuen erhöhen. Zur sozialen Handlungsfähigkeit gehört, (a) daß man sich seine eigenen Aktionen und Reaktionen klar zu vergegenwärtigen vermag: *Reflexionsvermögen*, (b) daß man eine gewisse Unabhängigkeit sowohl gegenüber egoistischen Tendenzen als auch gegenüber sozialen Nötigungen erworben hat: *Selbst- und Rollendistanz*, (c) daß man seine Aktivitäten in verschiedenen Lebensbereichen und -phasen sinnvoll koordinieren kann: *flexible* (soziale und personale) *Identität*. Handlungsfähigkeit in diesem Sinne wird in unserer Gesellschaft häufig zwar propagiert, aber nicht ernsthaft zu fördern versucht; statt dessen werden „Tugenden“ der Unterordnung wie unkritische Leistungsbereitschaft besser belohnt. Es handelt sich bei Sozialisationsprozessen somit um die Vermittlung und den Erwerb von Regeln des Umgangs mit der gesellschaftlichen und der gesellschaftlich gestalteten gegenständlichen Umwelt, aber auch mit der eigenen Person. Diese Prozesse vollziehen sich selbst in der Form des Umgangs, d. h. nicht der einseitigen Anpassung, sondern der Wechselwirkung, der Interaktion.

2 Die Überlegungen und Befunde, die ich im folgenden vortragen werde, resultieren aus Vorarbeiten zu der Untersuchung „Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation“, die ich – zusammen mit ERNST HOFF und LOTHAR LAPPE – seit einigen Jahren am Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung ausführe (vgl. HOFF/LAPPE/LEMPERT 1979, 1981; LEMPERT 1978, 1980; LEMPERT/HOFF/LAPPE 1980). Nachstehend stütze ich mich vielfach auf diese Texte, weise dabei aber nicht jedesmal auf sie hin). ERNST HOFF verdanke ich auch wesentliche Anregungen für die Überarbeitung des Rohmanuskripts zur vorliegenden Druckfassung. Hierbei haben mir außerdem die kritischen Kommentare von FRANK ACHTENHAGEN, ARNO BAMMÉ EGGERT HOLLING und PETER MARTIN ROEDER erheblich geholfen.

3 Dieser Abschnitt basiert besonders auf Überlegungen von OEVERMANN et al. (1976), die sich zwar auf die frühe Kindheit beziehen, aber m. E. auf spätere Lebensphasen übertragbare Gedanken enthalten, sowie auf speziell auf die Erwachsenensozialisation bezogene Ausführungen von E. HOFF in: LEMPERT/HOFF/LAPPE 1980, Kap. 5.

4 Ich verwende auch im folgenden einen Verhaltensbegriff, der dem Handlungsbegriff gegenübergestellt wird und ihn nicht etwa – wie es vor allem in der Psychologie weitgehend üblich ist – einschließt.

So bestimmt der Lebensrhythmus der Kinder den der Eltern meist wesentlich mit; so wurden Schulen eigens um der Heranwachsenden willen geschaffen und mit gewissen Rücksichten auf ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse eingerichtet, und die Lehrer orientieren sich jeweils immer auch an den Schülern; und so wird der erwachsene Berufstätige nicht nur durch seine Arbeit in seiner weiteren Entwicklung beeinflusst, er vermag sie auch mehr oder weniger selbst zu gestalten – der Fabrikdirektor mehr, die Arbeiterin weniger, aber kleine Einflußchancen besitzt auch sie, z. B. im Hinblick auf ihr Verhältnis zu den Kolleginnen und auf Variationen der Arbeitsbelastung.

Sozialisierende Interaktionen vermitteln zwischen angeborenen Anlagen und je schon ausgebildeten individuellen Interaktionsformen einerseits und geschichtlich entwickelten Formen der Naturbearbeitung, der Zusammenarbeit, der Herrschaft, der sozialen Auseinandersetzung und Verständigung sowie der Deutung und Bewertung der natürlichen und gesellschaftlichen Umwelt andererseits.

Bei Sozialisationsprozessen wirken also höchst unterschiedliche Faktoren zusammen. Ihre Wirksamkeit ist wesentlich durch ihre Zeitstruktur bestimmt. Danach lassen sich die sozialisierenden *Umweltbedingungen* in drei Gruppen einteilen: (1) *lebenszyklusbezogene Karrieremuster*, d. h. regelhaft miteinander verbundene Bildungsgänge und Berufswege, die unter anderem nach der Gesellschaft, der sozialen Klasse oder Schicht, dem Geschlecht und dem Berufstyp variieren, (2) *kontinuierliche historische Veränderungstendenzen* wie die Industrialisierung und (3) *unregelmäßig verlaufende Vorgänge* wie Krisen und Kriege und *unerwartet auftretende Ereignisse* wie Naturkatastrophen und Unglücksfälle. – Alle diese Faktoren und Konstellationen sowie die jeweilige physische und psychische Verfassung der Individuen müssen berücksichtigt werden, wenn wir erklären wollen, warum bestimmte Entwicklungen bei einzelnen oder Gruppen ausgelöst und gefördert, andere dagegen behindert, blockiert oder gar wieder rückgängig gemacht werden (vgl. bes. RIEGEL 1978).

Auf einer übergeordneten Ebene haben wir in unserem Forschungsprojekt^{4a} jedoch einige allgemeine Annahmen über die Entwicklungsbedingungen der Handlungsfähigkeit formuliert. Dabei orientieren wir uns an der Unterscheidung zwischen *Handeln* und *Verhalten*, d. h. zwischen reziproker Interaktion einerseits, bei der nicht nur Anpassungsleistungen, sondern auch selbständige und kreative Einwirkungen auf die Umwelt stattfinden, und stärker einseitiger Determination andererseits, bei der überwiegend nur noch fremdbestimmte und reproduktive Reaktionen erfolgen. Von hier aus haben wir sowohl subjektive Potentiale als auch objektive Umweltbedingungen dimensioniert. Auf der Seite der subjektiven Potentiale unterscheiden wir (durchgängig) zwischen *Flexibilität* und *Rigidität*, d. h. der Beweglichkeit oder Starrheit, mit der situations- und bereichsspezifische Handlungsspielräume wahrgenommen und genutzt werden. Auf der Seite der objektiven Umweltbedingungen differenzieren wir nach der *Restriktivität*, d. h. nach dem Grad, in dem sie Handeln ermöglichen bzw. Verhalten erzwingen. In bezug auf diese Unterscheidungen nehmen wir nun an, (a) daß die Auseinandersetzung mit gleichförmig restriktiven Umweltbedingungen eher zur Ausbildung und Verfestigung rigider Persönlichkeitsstrukturen führt und (b) daß die Interaktion mit gleichförmig wenig restriktiven objektiven Verhältnissen eher die Entfaltung flexibler subjektiver Handlungspotentiale begünstigt, aber auch (c) daß Diskrepanzen zwischen früher und gegenwärtig erfahrener

4aVgl. Anmerkung 2.

Restriktivität, ebenso zwischen der Restriktivität verschiedener aktueller Lebenssituationen – wie biographische und gegenwärtige Inkonsistenzen überhaupt – die Entwicklung zur Flexibilität hin fördern⁵.

Restriktiv wirkt nicht nur die Begrenzung der Handlungsspielräume in der Gegenwart, sondern auch, ja mit zunehmendem Alter der Betroffenen noch mehr, die Androhung künftiger Beschränkungen: Wenn Leistungen und Verhaltensweisen nicht sofort materiell belohnt oder bestraft, sondern zunächst nur fortlaufend registriert werden, um erst nach einiger Zeit eine *Auslese* zu begründen, die die weiteren Lern-, Arbeits- und Lebensmöglichkeiten weitgehend bestimmt, dann versuchen die meisten Individuen, sobald sie an ihre Zukunft zu denken gelernt haben, sich von vornherein an den zugrunde liegenden Maßstäben zu orientieren. Sie machen sich diese Kriterien vielfach sogar zunehmend zu eigen, bis der Fremdzwang zum Selbstzwang geworden ist⁶. Deshalb stellt sich die soziale Selektion nicht nur als eine Folge, sondern, vermittelt durch ihre Antizipation, auch als eine Determinante vorhergehender Sozialisationsverläufe (nicht allein anschließender Lernvorgänge) dar; und deshalb steht die Auseinandersetzung mit den Regeln erwarteter Ausleseprozesse vielleicht sogar im Zentrum der Sozialisationsprozesse von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, auch ihrer beruflichen und betrieblichen Sozialisation.

3. Moralische Sozialisation

Im folgenden geht es nur noch um die moralische Sozialisation und auch hier nur um einen Teilbereich, nämlich um die Entwicklung des moralischen *Bewußtseins*, im Unterschied zur moralischen Motivation und zum moralischen Handeln bzw. Verhalten⁷.

5 Diese Diskrepanzen dürfen allerdings nicht allzu stark ausgeprägt sein, sonst führen sie eher zu Identitätsbrüchen und Persönlichkeitsspaltungen. Dabei erfordern und fördern aktuelle Inkonsistenzen des sozialen Milieus primär den Einsatz und die Entfaltung der sozialen Identität, biographische Diskontinuitäten vor allem personale Identität. Diese Trennung ist jedoch nur abstrakt vollziehbar, nicht *in concreto* durchzuhalten: Wie aktuelle Inkonsistenzen im einzelnen bewältigt werden, ergibt sich auch aus der personalen Identität; sie stellen sogar spezifische Chancen für deren Wahrung und Entwicklung dar. Dieses mikroanalytische Modell der Interaktion von Persönlichkeits- und Umweltstrukturen läßt sich in eine makroanalytische Theorie der Wechselwirkungen zwischen der Gesellschaft, speziell dem Beschäftigungssystem und dem Bildungssystem, integrieren. Danach ist das Bildungssystem zwar stark vom Beschäftigungssystem abhängig; durch das Bildungssystem hervorgebrachte Orientierungen und Qualifikationen – d. h. Momente persönlicher Identität – vermögen jedoch latente Widersprüche des Beschäftigungssystems manifest zu machen und hierdurch zu ihrer Bewältigung beizutragen (vgl. bes. CARNOY/LEVIN 1976, Kap. 3; LEVIN 1978, Kap. III).

6 Der Übergang von externer Fremdsteuerung zu interner Selbststeuerung vollzieht sich in unserer Gesellschaft – mehr oder minder ausgeprägt – im Leben jedes einzelnen. Daß es dazu gekommen ist, daß die Erwachsenen moderner Staaten sich weitgehend selbst steuern und kontrollieren, ist das Resultat jahrhundertelanger Prozesse psychosozialen Wandels, die ELIAS (1977) unter dem Leitbegriff der Zivilisation gründlich beschrieben und analysiert hat.

7 Das Verhältnis, in dem diese drei Aspekte zueinander stehen, wird unter anderem in dem Übersichtsartikel von BLASI (1980) behandelt. – Die bahnbrechenden Untersuchungen zum moralischen Bewußtsein wurden von PIAGET (1932) und KOHLBERG (1958) vorgelegt. Die nachstehenden Ausführungen fußen vor allem auf neueren Arbeiten von KOHLBERG (1969, 1973 a, 1974, 1976). Auch die revidierte Konzeption KOHLBERGS wirft zwar einige Probleme auf; sie sind

Das *moralische Bewußtsein* kann umschrieben werden als das Vermögen, für Lösungen sozialer Interessen-, Normen- und Wertkonflikte Begründungen zu finden, die man sowohl für sich selbst als auch für die übrigen Beteiligten als verbindlich ansieht. Nach KOHLBERG durchläuft diese Fähigkeit bei allen Individuen dieselbe Folge von *Entwicklungsebenen und -stufen*, die sich nach dem Spektrum der berücksichtigten Interessen und Interessenten voneinander unterscheiden:

(I) vorkonventionelle Ebene (ichbezogen)

Stufe 1: Unterordnung unter Stärkere, Vermeidung von Strafe,

Stufe 2: Eingehen auf fremde Wünsche nur im eigenen Interesse;

(II) konventionelle Ebene (soziale Orientierung)

Stufe 3: Bemühen um gute persönliche Beziehungen,

Stufe 4: Beitrag zum Funktionieren gegebener sozialer Institutionen und Systeme⁸;

(III) postkonventionelle Ebene (Ausgleich zwischen Individuum und sozialer Umwelt)

Stufe 5: Organisation aller Sozialbereiche nach den Grundsätzen der Freiheit und Gleichheit aller Menschen (Gerechtigkeit).

KOHLBERGS Stufenmodell hat wiederholt den Einwand provoziert, hier werde ein bestimmtes Moralverständnis zur allgemeinen Norm erhoben (vgl. u. a. BERTRAM 1980, S. 730–732). Wir wollen hier jedoch nur fragen, wieweit KOHLBERGS Modell für *unsere* Gesellschaft zutrifft und inwiefern höhere Stufen niederen Stufen nicht nur zeitlich nachfolgen, sondern auch „besser“ sind. Nach vorliegenden Erhebungsbefunden ist zumindest die Sequenz der drei Ebenen sowie der ersten drei Stufen für westliche Industrieländer verhältnismäßig gut gesichert; und die höheren Ebenen sind den niederen durch ihre kognitive Komplexität und soziale Problemlösungskapazität überlegen (vgl. KOHLBERG 1973b). Der Übergang von der vorkonventionellen zur konventionellen und von dieser zur postkonventionellen Moralität bedeutet einen Gewinn an Reflexionsvermögen, an Selbst- und Rollendistanz sowie an flexibler Identität – und damit einen Zuwachs an sozialer Handlungsfähigkeit⁹.

Wenngleich das moralische Bewußtsein sich nach bestimmten Sequenzregeln entwickelt, stellt seine Entwicklung keinen allein von innen angetriebenen und intern gesteuerten Reifungsprozeß dar; sie ergibt sich vielmehr aus der Interaktion mit Umweltbedingungen, d. h. die Reihenfolge der ersten Stufen sowie aller Ebenen ist zwar kaum durch externe Faktoren beeinflussbar; diese entscheiden jedoch darüber, wie schnell die moralische Entwicklung verläuft und welches Niveau erreicht wird und langfristig erhalten bleibt.

Nach vorliegenden Untersuchungen und darauf aufbauenden Überlegungen wird die Entwicklung des moralischen Bewußtseins – vor allem der Übergang von der konventionellen zur postkonventionellen Moralität – besonders dann *gefördert*, wenn die sozialisierenden Einrichtungen eine demokratische Verfassung haben und die hier stattfindenden Interaktionen auch nicht allzu sehr durch Sachzwänge moralisch neutralisiert sind, wenn die auftretenden Konflikte unter allen Beteiligten offen diskutiert werden, wenn der einzelne bei seinen Mitmenschen auf Verständnis stößt und auf ihre Unterstützung

für die hier mitgeteilten Überlegungen und Befunde jedoch nicht relevant. Mit ihnen habe ich mich an anderer Stelle auseinandergesetzt: LEMPERT/HOFF/LAPPE 1980, S. 182–225; ferner LEMPERT 1980, S. 92–95. Eine übersichtliche Zusammenfassung der Kritik an der Theorie von KOHLBERG bietet außerdem BERTRAM 1980.

8 Diese Ebene ist oft ausschließlich gemeint, wenn von Moral die Rede ist. Weil sie eine weitgehende Unterordnung individueller Interessen unter fremde Wünsche, institutionelle Regeln, gesellschaftliche Normen und kulturelle Werte einschließt, erscheint die Abwehr verständlich, mit der viele Menschen auf *jede* Moraltheorie reagieren.

9 Hier zeigt sich der Zusammenhang mit interaktionistischen Konzepten: Das moralische Bewußtsein ist eine kognitive Komponente der Selbst- und Rollendistanz einerseits und der Ambiguitätstoleranz andererseits sowie ein Bindeglied zwischen sozialer Wahrnehmung und sozialem Handeln.

vertrauen kann und wenn ihm die letzte Entscheidung über die ihn betreffenden Konfliktlösungen selbst überlassen bleibt, soweit er hierdurch weder stark überfordert wird noch seinen Mitmenschen größeren Schaden zufügt (vgl. bes. BERTRAM 1980).

Umgekehrt wird die Entfaltung der moralischen Urteilsfähigkeit stark *beeinträchtigt, blockiert*, unter Umständen sogar *rückgängig gemacht*, wenn die Interaktion durch Sozial- und Sachzwänge stark eingeengt sind, wenn soziale Konflikte und Probleme entweder überhaupt nicht thematisiert oder aber so behandelt werden, daß die Bedürfnisse der Individuen, um deren Entwicklung es geht, ja auch schon bloße Äußerungen ihrer Wünsche unterdrückt und eigenverantwortliche Konfliktlösungen erst recht nicht zugelassen werden.

Das alles ist in der Regel dann der Fall, wenn die sozialisierenden Einrichtungen zugleich eine Auslese für unterschiedliche hierarchische Positionen und Laufbahnen vorbereiten oder sogar selbst durchführen und wenn dabei weniger nach praktischen und theoretischen Leistungen als nach der sozialen Anpassung ausgelesen wird und/oder wenn die entscheidenden Auslesekriterien nicht offengelegt, zumindest nicht legitimiert oder gar diskutiert werden. Dann nämlich werden die sozialisierenden Interaktionen vorrangig durch Rücksichten auf diese Auslesemaßstäbe gesteuert: Lehrer, Ausbilder oder Vorgesetzte richten sich in ihrer Unterrichts-, Ausbildungs-, Führungs- und Überwachungspraxis ebenso darauf ein wie ihre Schüler, Auszubildenden oder Untergebenen in ihrem (demonstrieren) Lern- und Arbeitsverhalten. Weiterhin wächst der Konfliktstoff zwar bedenklich an: Es verschärft sich nicht nur das Verhältnis zwischen den Mitgliedern verschiedener Generationen und Hierarchiestufen, sondern auch die Rivalität zwischen Gleichaltrigen und Gleichgestellten; diese Konflikte werden aber nicht angemessen besprochen. Vielmehr sind vernünftige Konfliktlösungen, die den Bedürfnissen der Betroffenen nach Möglichkeit Rechnung tragen, nur schwer zu finden, weil die Konformitätskontrollen als Leistungskontrollen verschleiert bzw. irrationale Gehorsamsansprüche als Erfordernisse höherer Interessen scheinrational gerechtfertigt werden; und selbstverantwortliche moralische Entscheidungen sind für den einzelnen außerordentlich riskant, denn damit setzt er seine Zukunft aufs Spiel.

Solche *Restriktionen* mögen zwar Schwerpunktverlagerungen von der vorkonventionellen zur konventionellen Ebene sowie hier von der zwischenmenschlichen, interpersonellen zur institutionellen und gesellschaftlichen Moralität begünstigen, zumindest kaum behindern; dem Wechsel von der konventionellen zur postkonventionellen Ebene und damit der vollen Entfaltung der moralischen Urteilsfähigkeit aber stehen sie hemmend im Wege. Derartige Behinderungen treten im Leben des einzelnen zum Glück nicht überall und nicht immer auf; und *Diskrepanzen* treiben auch die moralische Entwicklung oft voran – manchmal wirken sie freilich eher demoralisierend.

4. Moralische Sozialisation durch den „heimlichen Lehrplan“ des Betriebs

4.1. Hypothesen

Um zu Hypothesen über den Einfluß der betrieblichen Selektion auf die moralische Entwicklung der Beschäftigten zu kommen, ist es notwendig, sich die Aufgaben und den Aufbau unserer Betriebe zu vergegenwärtigen. Allgemein gesprochen, spielen kapitalisti-

sche Wirtschaftsbetriebe nicht die Rolle von „moralischen Anstalten“, die den Gerechtigkeitsinn ihrer Angehörigen schärfen; sie sind vielmehr in erster Linie auf ökonomische Profite ausgerichtet¹⁰. Diesem Zweck dient ihre eher technokratische und bürokratisch-hierarchische als demokratische Organisation, die offene Auseinandersetzungen, wechselseitiges Verständnis und soziale Hilfeleistungen nur begrenzt zuläßt und das Recht zu eigenverantwortlichen Konfliktlösungen weitgehend den Spitzenmanagern vorbehält (vgl. bes. BRAVERMAN 1974; MARGLIN 1974; STONE 1974; EDWARDS 1975). Dieser Zweck bestimmt auch, welche Güter für wen produziert und welche Dienste wem geleistet werden – ganz gleich, welcher ökologische oder sonstige soziale Schaden damit angerichtet wird.

Hieran orientieren sich auch die *Kriterien der betrieblichen Selektion*. Offiziell geht es zunächst um individuelle und kooperative „Leistung“; sobald jedoch ein gewisser Leistungsstandard gesichert erscheint, zählt in erster Linie die Konformität mit betrieblichen Normen und Werten. Damit aber – und eher inoffiziell – wird von den meisten Arbeitenden – wenngleich in unterschiedlichem Maß – *auch* erwartet: (a) Flexibilität und Mobilität, d. h. ein gewisses Desinteresse gegenüber der jeweiligen konkreten Arbeitsaufgabe, Orientierung primär am Einkommen und Aufstieg, schnelles Reagieren auf wechselnde Bedingungen des Arbeitsmarkts und des wirtschaftlichen Erfolgs; (b) Rücksichtslosigkeit sowohl im Umgang mit den verwendeten Ressourcen, soweit diese sich nicht in den Betriebskosten niederschlagen, als auch gegenüber den Abnehmern der produzierten Güter und geleisteten Dienste, d. h. ökologische und soziale Verantwortungslosigkeit; (c) Egoismus, Konkurrenzverhalten und Unsolidarität gegenüber den eigenen Arbeitskollegen.

„Verkaufe dich möglichst teuer!“ – „Nach uns die Sintflut!“ – „Gebrauche deine Ellenbogen!“ Das sind alles Imperative *vorkonventioneller* Moralität. Nur insofern sie normativ gefordert werden, können sie auch als bloße *Inhalte der formal konventionellen* Moral kapitalistischer Unternehmen interpretiert werden. Die liberalistische Illusion bzw. Ideologie, daß wirtschaftlicher Egoismus letztlich dem Gemeinwohl am meisten diene, ja den sozialen Fortschritt vorantreibe, läßt sich zwar auch der postkonventionellen Ebene zuordnen – nur wurde sie durch die Realität schon vor langer Zeit widerlegt.

Das dargestellte Kriterienbündel erscheint angesichts der unternehmerischen Zielsetzung durchaus konsequent: Nur wenn die Arbeitenden wirklich etwas leisten und dabei auch kooperieren, zugleich aber die betriebliche Herrschaft akzeptieren *und* die genannten Orientierungen an den Tag legen, können Gewinne kollektiv erwirtschaftet und privat angeeignet werden. Von „heimlichem Lehrplan“ kann bei allen angeführten betrieblichen Selektionskriterien gesprochen werden, soweit die betriebliche Auslese durch das Management nur als Allokation, d. h. als Zuweisung von Positionen an Individuen, deren Persönlichkeit sich bereits in bestimmter Weise entwickelt *hat*, nicht auch als Sozialisation, d. h. als Einflußnahme auf diesen Entwicklungsprozeß (durch die Zuweisung spezifischer Positionen) verstanden und organisiert wird.

¹⁰ Hierin unterscheiden sie sich tendenziell von öffentlichen Betrieben sowohl kapitalistischer als auch nichtkapitalistischer Gesellschaften, die zumindest offiziell stärker gemeinwohlorientiert arbeiten, gleichwohl vielfach ähnliche Strukturen aufweisen und nach ähnlichen Gesichtspunkten selektieren wie Privatunternehmen.

Die skizzierten Handlungsbedingungen und Auswahlmaßstäbe bzw. Anforderungsstrukturen treffen nun nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen zu; auch werden an dieselben Erwerbstätigen oft gegensätzliche Ansprüche gestellt. Die Abhängigkeit von Sach- und Sozialwängen, die Schwierigkeiten offener Konfliktaustragung, der Kommunikation und Kooperation und die Entscheidungskompetenzen sind nicht nur zwischen dem Topmanagement und der übrigen Belegschaft unterschiedlich verteilt, sondern fast durchgängig hierarchisch abgestuft und außerdem branchen-, betriebs- und funktionspezifisch verschieden groß (vgl. BURNS/STALKER 1966, bes. S. 119–121); und die eher inoffiziellen Anpassungsforderungen widersprechen oft nicht nur den offiziellen Leistungsansprüchen, sondern sogar sich selbst. Denn sie verlangen vielfach nicht nur auch dort Konkurrenz, wo Kooperation effektiver wäre, sondern auch konventionellen Gehorsam gegenüber Vorgesetzten, aber vorkonventionelle Übervorteilung von Kollegen und externen Konkurrenten, Kunden und Lieferanten.

Von diesen Diskrepanzen sowie weiteren Widersprüchen – zwischen dem moralischen Klima innerhalb und außerhalb des Arbeitsbereichs sowie zwischen den Bedingungen und Anforderungen aktueller und früherer Arbeits- und Lernsituationen – wären vielfach Anstöße zu prinzipieller (postkonventioneller) Kritik betrieblicher Anforderungen und damit günstige Einflüsse auf die moralische Entwicklung der Arbeitenden zu erwarten, wenn die offene Problematisierung oder gar Verletzung der betrieblichen Normen nicht in den meisten Fällen empfindliche Karrierenachteile nach sich zöge. Angst aber ist kein Stimulans, eher ein Hemmfaktor moralischer Reflexionen. Folglich kann bei der Majorität der erwerbstätigen Jugendlichen und Erwachsenen allenfalls mit Übergängen von vorkonventionellen zu konventionellen Vorstellungen¹¹ und von interpersonellen zu institutionsbezogenen Orientierungen, nicht aber mit dem Erreichen der postkonventionellen Ebene gerechnet werden, solange nicht kollektive Widerstandsformen oder/und starke außerbetriebliche Einflüsse ins Spiel kommen.

4.2. Befunde

Die dargestellten Hypothesen wurden bisher zwar noch nicht direkt überprüft; jedoch lassen sich einige bereits vorliegende Untersuchungsbefunde als Bestätigung einzelner dieser Annahmen interpretieren. Über *Kriterien der betrieblichen Auslese* informieren unter anderem Analysen von Beurteilungsbögen für Lehrlinge und von Selektionsprozessen bei der Auswahl von Lehrstellenbewerbern sowie Untersuchungen über Zusammenhänge zwischen Intelligenz und normativen Orientierungen einerseits, Arbeitseinkommen und Einschätzungen durch Vorgesetzte andererseits.

Danach nehmen (a) Persönlichkeitsmerkmale gegenüber Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, soziale Verhaltensweisen gegenüber fachlichen Leistungen auf den Beurteilungsbögen für Lehrlinge den größeren Raum ein (vgl. z.B. BAMMÉ et al. 1979); (b) werden Arbeitstugenden wie Fleiß, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Ordnung, soweit

11 Vorkonventionelle Moralvorstellungen werden – wie zuvor behauptet – in unseren Betrieben zwar in starkem Maß verlangt; sie reichen jedoch zur Bewältigung der hier auftretenden Anforderungen nicht aus; deshalb können einschlägige Arbeitserfahrungen auch den Wechsel von der vorkonventionellen zur konventionellen Moralebene fördern – soweit vorkonventionell orientierte Individuen überhaupt eingestellt und auch nicht bald wieder entlassen werden.

sie von Schulzeugnissen abgelesen und durch Eignungsprüfungen ermittelt werden können, bereits bei der Einstellung von Lehrlingen stärker berücksichtigt als die Intelligenz und das Wissen (so lautet ein allerdings vorläufiger Befund bei TREUMANN 1980); (c) normative Orientierungen geben auch bei der Bezahlung und betrieblichen Beurteilung erwachsener Erwerbstätiger in privaten und öffentlichen Betrieben den Ausschlag, auch hier entscheidet weniger die Vorbildung und erst recht nicht die Intelligenz (EDWARDS 1972, 1976, 1977)¹².

Dabei muß nach Hierarchieebenen, Berufssektoren und Betriebsgrößen differenziert werden. So erfolgt die Einstufung der Arbeitenden auf den unteren Hierarchieebenen, d. h. bei einfachen ausführenden Tätigkeiten vor allem nach der äußeren Erfüllung präziser Vorschriften. Hier wird also nur ein vorkonventionelles moralisches Bewußtsein, keine Verinnerlichung der zugrunde liegenden Regeln verlangt. Auf den mittleren Hierarchieebenen, d. h. bei qualifizierten Arbeiten, unteren und mittleren Führungsfunktionen, geht es in erster Linie um die Orientierung am Sinn von Verhaltensregeln. Hier wird demnach ein konventionelles moralisches Bewußtsein gefordert. Auf den höheren Hierarchieebenen, d. h. bei Abteilungsleitern und Direktoren, kommt es auf die Identifizierung mit den Zielen und Werten des Unternehmens an, also ebenfalls auf konventionelle Moralität, daneben freilich auch auf die vorkonventionelle Moral miteinander konkurrierender kapitalistischer Unternehmen (EDWARDS 1972, 1976, 1977).

Unterschiedliche Maßstäbe bestimmen auch den Berufszugang und Berufserfolg in gewerblich-technischen und kaufmännisch-verwaltenden Berufen. In beiden Berufsgruppen spielt die soziale Konformität meist eine größere Rolle als die fachlichen Qualifikationen; gleichwohl sind die Gewichte dieser Kriterien verschieden verteilt: Angehende und ausgebildete Facharbeiter, auch Techniker und Ingenieure ohne Leitungsfunktionen, werden stärker nach ihren produktionsbezogenen Leistungen eingeschätzt, eingesetzt und bezahlt; bei den kaufmännisch-verwaltenden Lehrlingen und Lehraabsolventen dagegen dominiert ganz eindeutig die Übereinstimmung mit den sozialen Normen und ökonomischen Zielen des Unternehmens¹³.

12 Zu berücksichtigen ist außerdem, daß auch (schulische und betriebliche) *Leistungsbeurteilungen* durch *Persönlichkeitsbeurteilungen* beeinflußt werden können. – Um mögliche Mißverständnisse zu korrigieren, möchte ich betonen, daß die Forderung, Kontrolle und Belohnung von Persönlichkeitsmerkmalen, sozialen Verhaltensweisen und Arbeitstugenden bzw. normativen Orientierungen die moralische Entwicklung der Adressaten nicht generell behindert. Kritikwürdig erscheinen jedoch die z. T. vorkonventionellen Motive und Inhalte, die mangelnde Transparenz und Problematisierung sowie die autoritäre Durchsetzung der disziplinären Gebote des Betriebs. Erschwert wird hierdurch besonders der Übergang von konventionellen zu postkonventionellen Orientierungen (vgl. auch BERTRAM 1979). Demgegenüber stellt sich eine Auslese nach instrumentellen Qualifikationen, allgemeiner Intelligenz, fachlichem Wissen und Können sowie Vorbildung, wie fragwürdig diese Kriterien auch sonst erscheinen mögen, eher als das geringere Übel dar.

13 Zu den differentiellen Selektionskriterien in den genannten Berufsgruppen ist mir zwar keine spezielle Untersuchung bekannt; der mitgeteilte Befund kann jedoch aus einer Reihe von Studien über Arbeitssituation und gesellschaftliches Bewußtsein von Facharbeitern, technischen und kaufmännischen Angestellten erschlossen werden (vgl. z. B. LEMPÉRT/THOMSEN 1974; BORRIS 1972). Weitergehende Analysen würden wahrscheinlich zu dem Ergebnis führen, daß sozialnormative und fachlich-instrumentelle Anforderungen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen schwerer voneinander zu trennen sind bzw. daß berufliche Leistungen hier von der Erfüllung der ersteren stärker abhängen als im gewerblich-technischen Bereich.

Soziale Verhaltenskriterien steuern die Rekrutierung und die Karrieren des Personals außerdem besonders in *kleinen Firmen*; in *größeren Unternehmen* dagegen wird vielfach mehr Wert auf fachliche Leistungsanforderungen gelegt und ihre Erfüllung genauer kontrolliert und höher honoriert (vgl. FORSCHUNGSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG, in Vorbereitung)¹⁴. In größeren Firmen finden die Lehrlinge und Erwerbstätigen auch eher einen *kollektiven Rückhalt* in informellen Gruppen und in formellen Interessenvertretungen der abhängig Arbeitenden (Betriebsrat, Personalrat, gewerkschaftliche Vertrauensleute), der es ihnen erleichtert, sich gegen übermäßige Konformitätsansprüche, allzu weitgehende Kontrollen und willkürliche Sanktionen zu wehren (CRUSIUS/WILKE 1973; FORSCHUNGSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG, in Vorbereitung). Nur haben diese Gruppen und Organisationen an den Maßstäben und Verfahren der betrieblichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung selbst bisher wenig geändert. Weder haben die Gewerkschaften bereits merklich von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Beurteilungsrichtlinien der Unternehmen im Rahmen tarifvertraglicher Vereinbarungen den Interessen ihrer Mitglieder entsprechend umzugestalten; noch werden die entsprechenden Rechte der Betriebsräte ausgeschöpft (KADE 1979, S. 31). Diese Zurückhaltung ist zumindest teilweise darauf zurückzuführen, daß verhaltensbezogene Beurteilungen, auch wenn sie wenig über die Leistung des Beurteilten aussagen, von den Unternehmen weitgehend als leistungsbezogene Bewertungen hingestellt und von den Beschäftigten als leistungsbezogene Einschätzungen hingenommen werden (HACK et al. 1979, S. 99, 379; KADE 1979).

Die mitgeteilten Befunde über betriebliche Auslesemaßstäbe spiegeln vorwiegend konventionelle, weniger vorkonventionelle Anforderungen wider; doch das ist wegen der partiellen Latenz der letzteren nicht überraschend. Doch wie wirken sich diese Anforderungen angesichts der starken Sanktionen, mit denen ihre Erfüllung gesichert wird, auf das moralische Bewußtsein von Lehrlingen und Lehrabsolventen aus? Um diese Auswirkungen abzuschätzen, können wir zunächst einige Untersuchungen zu Rate ziehen, die die moralische Urteilsfähigkeit unmittelbar betreffen. Nach ihnen sind *postkonventionelle Orientierungen* in der Adoleszenzphase kaum bei erwerbstätigen Jugendlichen, sondern fast nur unter Besuchern weiterführender Bildungsgänge zu finden. Hier wiederum sind sie weniger unter denjenigen anzutreffen, die einen technischen oder wirtschaftlichen Beruf anstreben, als unter den Anwärtern auf soziale Tätigkeiten (KOHLEBERG 1973 a, S. 195; REST 1975, S. 745–747; 1976, S. 44; HAAN 1977, S. 44; DÖBERT/NUNNER-WINKLER 1975, S. 159). Unter erwachsenen Beschäftigten wurden postkonventionelle Orientierungen am ehesten noch auf höheren Hierarchieebenen festgestellt (CANDEE/GRAHAM/KOHLEBERG 1978).

Nach anderen Studien, die sich zwar nicht direkt auf das moralische Bewußtsein, aber auf verwandte Einstellungen wie Konformität, Konkurrenzstreben, soziale Kritikfähigkeit, gewerkschaftliches und politisches Engagement, moralische Autonomie und Autoritarismus beziehen, herrschen bei erwerbstätigen Jugendlichen sowie bei erwachsenen Beschäftigten, die auf unteren Hierarchieebenen arbeiten, *konventionelle Orientierungen* vor

14 Darüber hinaus wird in kleineren Betrieben, in denen Autorität primär personal ausgeübt wird, eher interpersonale, in größeren, stärker bürokratisch orientierten Firmen eher institutionelle Moralität erwartet (vgl. FORSCHUNGSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG, in Vorbereitung; zu Unterschieden zwischen der Sozialisation in Mittel- und Großbetrieben: BURGER/SEIDENSPINNER 1979, bes. S. 50–53).

(FORSCHUNGSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG, in Vorbereitung; BORRIS 1972, S. 164, 218–220; SEIDENSPINNER 1974, S. 74, 125; DAHEIM et al. 1978, S. 124–144, 163). Diese Orientierungen sind je nach der Abhängigkeit von den Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten einerseits, vom Maschinentakt andererseits, weiterhin nach der inhaltlichen Komplexität und dem Abwechslungsreichtum der Arbeit, ferner nach den betrieblichen Kommunikationsmöglichkeiten mehr oder minder rigide strukturiert (FORM 1973; KOHN/SCHOOLER 1973; KORNHAUSER 1965; TORBERT/ROGERS 1973).

Außerdem wurde bei gewerblichen Lehrlingen schon während der Lehrzeit ein Rückgang spezifischer arbeitsinhaltlicher Interessen zugunsten einer allgemeinen Lohnorientierung beobachtet; und kaufmännische Lehrlinge zeigten sich von vornherein primär karrieremotiviert (FORSCHUNGSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG, in Vorbereitung). Diese Tendenzen lassen sich als Formen der Anpassung an *vorkonventionelle* Imperative unserer Wirtschaftsordnung interpretieren. Daneben regt sich vor allem bei älteren und besser vorgebildeten Lehrlingen auch prinzipielle und damit tendenziell postkonventionelle Kritik an den herrschenden betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen.

Jedoch neigen die meisten Erwerbstätigen auch auf den unteren Hierarchieebenen, ja selbst Erwerbslose, zur Anerkennung der herrschenden Auslese- und Erfolgsmaßstäbe. Sie führen ihre niedrige betriebliche Stellung bzw. ihre Arbeitslosigkeit und ihren hierdurch bestimmten niedrigen sozialen Status mehr auf ihr persönliches Versagen zurück als auf die Ungerechtigkeit und Unredlichkeit des betrieblichen und gesellschaftlichen Selektions- und Belohnungssystems, das sie folglich auch kaum kritisieren, erst recht nicht zu verändern versuchen¹⁵. Auf diese Weise bleibt nicht nur die Hierarchie der betrieblichen Statusgruppen, sondern auch die Hierarchie der Gesellschaftsschichten weitgehend von Zweifeln verschont, die ihre Legitimität und damit ihren Bestand ernstlich bedrohen würden.

4.3. Forschungsaufgaben

Die referierten Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, daß die betriebliche Selektion sich bei uns faktisch mehr nach dem sozialen Verhalten als nach intellektuellen und fachlichen Leistungen richtet (obwohl offiziell Leistungsansprüche vielfach im Vordergrund stehen), wobei die vorrangig kontrollierten und honorierten normativen Orientierungen von Hierarchieebene zu Hierarchieebene sowie nach der Betriebsgröße differenzieren und soziale Konformitätsforderungen besonders in kleineren Betrieben und in kaufmännisch verwaltenden Berufen dominieren. Die Befunde zeigen ferner an, daß informelle und organisierte Gefertendenzten der abhängig Arbeitenden bisher nur schwach ausgeprägt sind und daß dementsprechend konventionelle moralische Orientierungen unter der Mehrheit der Erwerbstätigen vorherrschen, aber auch vorkonventionelle Einstellungen häufig anzutreffen sind, postkonventionelle dagegen seltener vorkommen. Dabei variiert das moralische Bewußtsein der Beschäftigten mit der Strenge der Überwa-

¹⁵ Zu den psychischen Folgen andauernder Arbeitslosigkeit bes. JAHODA/LAZARSFELD/ZEISEL 1975; WACKER 1976; FRESE/MOHR 1978. – Auch Arbeitslose sind kaum potentielle Revolutionäre; ihr Vertrauen in die gegebene Gesellschaftsordnung bleibt jedoch häufig über die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit hinaus erschüttert (BRAGINSKY/BRAGINSKY 1975).

chung, der technischen Determination, der Komplexität und dem Abwechslungsreichtum der Arbeit und den Chancen zur Kommunikation. – Diese Befunde widersprechen zwar nicht den früher dargestellten Hypothesen, aber sie decken sie auch bei weitem nicht ab; vielmehr sind noch viele relevante Aspekte der moralischen Sozialisation durch betriebliche Auslese nicht hinreichend analysiert worden. Ich zähle die wichtigsten dieser noch ungelösten Forschungsaufgaben stichwortartig auf und füge einige Erläuterungen hinzu:

(1) Genauere Identifizierung moralisch relevanter formeller und informeller Kriterien und Methoden betrieblicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen und ihrer Konsequenzen für den Berufserfolg und die Karriere der Arbeitenden. Dabei sollte zwischen manifesten und latenten sowie leistungs- und herrschaftsbezogenen Kontrollen so präzise wie möglich unterschieden werden. Besondere Aufmerksamkeit verdienen Widersprüche zwischen erwarteten Orientierungen wie zwischen der verlangten Gleichgültigkeit gegenüber der konkreten Arbeitsaufgabe einerseits und der für ihre Erfüllung notwendigen Identifikation andererseits, zwischen dem geforderten Absehen von unternehmensexternen ökologischen und sozialen Konsequenzen der ausgeübten Tätigkeit einerseits und der gleichzeitig angesonnenen firmeninternen Verantwortung für Menschen, Maschinen und Material andererseits sowie zwischen innerbetrieblicher Konkurrenz und Kooperation.

(2) Einbeziehung der Möglichkeiten wechselseitiger Hilfeleistung sowie des Spielraums der realen sozialen Verantwortung in die Analyse der betrieblichen Bedingungen moralischer Sozialisation (neben der Strenge der Überwachung usw.).

(3) Eruierung von Besonderheiten der Auslesemaßstäbe und -verfahren sowie der sonstigen Entwicklungsbedingungen des moralischen Bewußtseins in verschiedenen Einzelberufen und Betriebstypen. Die Differenzierung nach kaufmännisch-verwaltenden Berufen und gewerblich-technischen Berufen einerseits und nach kleineren und größeren Firmen andererseits erscheint zu grob; zu erwarten ist, daß auch innerhalb dieser Berufsgruppen, die im übrigen nicht den gesamten Bereich der gesellschaftlich organisierten Arbeit abdecken, und innerhalb identischer Betriebsgrößeklassen gravierende Unterschiede moralisch relevanter Anforderungen und Bedingungen auftreten. Dabei sollten auch (berufsgruppen- sowie) berufsspezifische Beziehungen zwischen fachlich-instrumentellen und sozial-normativen Aspekten betrieblicher Tätigkeiten und Selektionsprozesse genauer identifiziert werden.

(4) Analyse der Auseinandersetzung der Arbeitenden mit den Maßstäben und Verfahren betrieblicher Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Das heißt, die moralische Sozialisation durch die betriebliche Selektion sollte nicht als einseitige Prägung von Beherrschten durch Formen der Herrschaftsausübung und -sicherung mißverstanden werden (so daß unerwartete Entwicklungen des moralischen Bewußtseins auf außerhalb der Arbeitssphäre wirkende, ebenfalls externe Ursachen zurückzuführen wären), sondern als Wechselwirkung, als Interaktion. Deshalb genügt es auch nicht, lediglich äußere Entwicklungsbedingungen und innere Entwicklungen bzw. deren Resultate zu erfassen und die Umsetzung der ersteren in die letzteren im Dunkel einer *black box* zu belassen; zu untersuchen sind vielmehr auch und gerade die Perzeption moralisch bedeutsamer Anforderungen und Praktiken des betrieblichen Alltags, ihre kognitive und emotionale Verarbeitung und das darauf bezogene Verhalten und Handeln von Lehrlingen, Lehrabsolventen und anderen Erwerbstätigen – etwa auch kriminelle Aktivitäten auf verschiedenen Hierarchieebenen

und in verschiedenen Funktionsbereichen (vom Materialdiebstahl auf der Baustelle bis zum Steuerbetrug in der Konzernspitze) und ihre abschreckenden bzw. modellhaften Effekte (nach dem Motto: wer ehrlich bleibt, hat selber schuld.).

(5) Untersuchung von Konsequenzen aktueller und biographischer Diskrepanzen für die moralische Sozialisation. Dabei sollten nicht nur betriebliche Erwartungswidersprüche und Restriktionen, sondern auch Inkonsistenzen zwischen der vorberuflichen und der beruflichen Sozialisation sowie zwischen Arbeit und Freizeit berücksichtigt werden. Als wichtige Einzelfragen seien genannt: Unter welchen Bedingungen und in welchem Maß werden betriebliche Gehorsams- und Loyalitätsansprüche durch vorkonventionelle Forderungsinhalte delegitimiert? Wovon hängt es ab, ob die Arbeitenden betriebliche und außerbetriebliche Konflikte auf verschiedenen Moralniveaus wahrnehmen und beurteilen¹⁶? Welche Konstellation von vorberuflicher, beruflicher und außerberuflicher Sozialisation führt auch bei Erwerbstätigen, die keine Gymnasial- und Hochschulbildung absolvieren bzw. absolviert haben, am ehesten zu postkonventionellen Orientierungen?

(6) Ermittlung berufsbiographischer Muster moralischer Sozialisation. Dabei sollte besonders auf das Verhältnis von Selbstbestimmung und Fremdbestimmung der Karrieren – von „Strategien und Blindläufen beim Verkauf der Ware Arbeitskraft“ (HACK et al. 1979, S. 116f.) – und auf die sozialisatorischen Konsequenzen von berufsbiographischen Brüchen geachtet werden. Veränderungen der moralischen Urteilsfähigkeit im Verlauf von Berufskarrieren sowie die Ursachen dieser Veränderungen sind einigermaßen zuverlässig nur durch die Verbindung von Querschnitt- und Längsschnittuntersuchungen feststellbar (vgl. bes. NESSELROADE/BALTES 1974).

Die *praktisch-politische Bedeutung* dieser Forschungen ergäbe sich daraus, daß ihre Resultate dazu dienen könnten, Veränderungen betrieblicher Anforderungen, Kontrollen und Sanktionen, ja ganzer berufsbiographischer Muster, daraufhin zu beurteilen, wie sie sich auf die moralische Urteilsfähigkeit der Betroffenen auswirken. Weil die moralische Urteilsfähigkeit, speziell eine postkonventionelle Orientierung an Prinzipien der Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit, eine wesentliche Komponente des demokratischen Potentials darstellt, wäre weiterhin darüber nachzudenken, wie die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse und Berufskarrieren so zu beeinflussen wäre, daß ein größerer Teil der Beschäftigten diese höchste Ebene moralischer Bewußtheit erreicht. In dem Umfang, in dem die herrschenden Maßstäbe und Praktiken betrieblicher Personalauslese sowie die Bedingungen ihrer Anwendung und Wirksamkeit transparent gemacht werden, eröffnet sich die Möglichkeit, sie in kontrollierter Weise durch Kriterien und Verfahren abzulösen, an deren Festlegung und Gebrauch alle Betroffenen beteiligt sind, und die Mehrheit wird

16 Dieses Phänomen wird in der einschlägigen Literatur als „Segmentierung“ bezeichnet. Damit ist zunächst der häufig vorkommende Tatbestand gemeint, daß Individuen zwar im Freizeitbereich konventionell urteilen und handeln, sich im Betrieb jedoch vorkonventionell verhalten bzw. hier überhaupt keine moralischen Maßstäbe anwenden (vgl. bes. DOBERT/NUNNER-WINKLER 1975, S. 127f.). Die Trennung zwischen außerbetrieblicher Moralität und betrieblicher Amoralität läßt sich jedoch insofern als Form der konventionellen Orientierung interpretieren, als nicht nur Unternehmer von ihren Beschäftigten moralisch fragwürdige Verhaltensweisen verlangen; vielmehr ist die Auffassung, die Wirtschaft stelle eine moralfreie Zone dar, in kapitalistischen Ländern längst zur verbreiteten Normvorstellung geworden.

nicht länger auf einer Stufe beschränkter moralischer Urteilskraft und damit begrenzter demokratischer Handlungsfähigkeit festgehalten.

Literatur

- BAMMÉ, A., et al.: Arbeitsanforderungen und Persönlichkeit. Zur Praxis der Personalbeurteilung. In: *Mehrwert* 20 (1979), S. 96–114.
- BERTRAM, H.: Moralerziehung – Erziehung zur Kooperation. In: *Z.f.Päd.* 25 (1979), S. 529–546.
- BERTRAM, H.: Moralische Sozialisation. In: HURRELMANN, K./ULICH, D. (Hrsg.): *Handbuch der Sozialisationsforschung*. Weinheim 1980, S. 717–744.
- BLASI, A.: Bridging moral cognition and moral action: a critical review of the literature. In: *Psychological Bulletin* 88 (1980), S. 1–45.
- BORRIS, M.: Zur Realität und Reform der Ausbildung und Tätigkeit von Industriekaufleuten. Empirische Befunde und didaktische Reflexionen. Frankfurt 1972 (hektographiert).
- BRAGINSKY, D. D./BRAGINSKY, B. M.: Arbeitslose: Menschen ohne Vertrauen in sich und das System. In: *Psychologie heute* 2 (1975), H. 11, S. 22–28.
- BRAVERMAN, H.: Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York/London: The Monthly Review Press 1974. (Deutsch: Frankfurt 1977).
- BURGER, A./SEIDENSPINNER, G.: Berufliche Ausbildung als Sozialisationsprozeß. München 1979.
- BURNS, T./STALKER, G. M.: *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications 1966.
- CANDEE, D./GRAHAM, R./KOHLEBERG, L.: Moral Development and Life Outcomes. Executive Summary. Cambridge/Mass.: Harvard University 1978 (hektographiert).
- CARNOY, M./LEVIN, H.: *The Limits of Educational Reform*. New York: McKay 1976.
- CRUSIUS, R./WILKE, M.: Möglichkeiten der Mitgestaltung und betriebspolitisches Verhalten der Lehrlinge. In: DAVITER, J.: *Der Lehrling im Betrieb*. München: Deutsches Jugendinstitut 1973, S. 192–242.
- DAHEIM, H., et al. (Hrsg.): *Sozialisationsprobleme arbeitender Jugendlicher*. München 1978.
- DÖBERT, R./NUNNER-WINKLER, G.: Adoleszenzkrise und Identitätsbildung. Psychische und soziale Aspekte des Jugendalters in modernen Gesellschaften. Frankfurt 1975.
- EDWARDS, R. C.: *Alienation and Inequality: Capitalist Relations of Production in a Bureaucratic Enterprise*. Unpublished Doctoral Thesis. Cambridge/Mass.: Harvard University 1972.
- EDWARDS, R. C.: The social relations of production in the firm and labor market structure. In: *Politics and Society* 5 (1975), S. 83–108.
- EDWARDS, R. C.: Individual traits and organizational incentives: what makes a „good“ worker? In: *The Journal of Human Resources* 11 (1976), S. 51–67.
- EDWARDS, R. C.: Personal traits and „success“ in schooling and work. In: *Educational and Psychological Measurement* 37 (1977), S. 125–138.
- ELIAS, N.: *Über den Prozeß der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen*. 2 Bde. Frankfurt 1977.
- FORM, W. H.: The internal stratification of the working class. In: *American Sociological Review* 38 (1973), S. 697–711.
- FORSCHUNGSGRUPPE BERUFLICHE BILDUNG (W. SCHUMM/E. MAYER et al.): *Schlußbericht zum Forschungsprojekt „Berufliche Sozialisation und gesellschaftliches Bewußtsein“*. (In Vorbereitung.)
- FRESE, M./MOHR, G.: Die psychopathologischen Folgen des Entzugs von Arbeit. In: FRESE, M./GREIF, S./SEMME, N.: *Industrielle Psychopathologie*. Bern: Huber 1978, S. 282–320.
- HAAAN, N.: *A Manual for Interpersonal Morality*. Berkeley/Cal.: Institute of Human Development, University of California 1977 (hektographiert).
- HACK, L., et al.: Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt 1979.
- HOFF, E./LAPPE, L./LEMPERT, W.: *Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation. Perspektiven einer Untersuchung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung*, Berlin. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1979 (hektographiert).

- HOFF, E./LAPPE, L./LEMPERT, W.: Das Projekt „Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation“ des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin. Zwischenbericht 1981. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981 (hektographiert).
- JAHODA, M./LAZARSFELD, P./ZEISEL, H.: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie. Frankfurt 1975 (zuerst Leipzig 1933).
- KADE, J.: Die Personalbeurteilung – eine pädagogische Situation? In: Die deutsche Berufs- und Fachschule 75 (1979), S. 24–38.
- KOHLBERG, L. E.: The Development of Modes of Moral Thinking and Choice in the Years Ten to Sixteen. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Chicago 1958.
- KOHLBERG, L. E.: Stage and sequence: the cognitive-developmental approach to socialization. In: GOSLIN, D. A. (Ed.): Handbook of Socialization Theory and Research. Chicago: Rand McNally 1969, S. 347–480. (Deutsch in: KOHLBERG 1974.)
- KOHLBERG, L. E.: Continuities in childhood and adult moral development. In: BALTES, P. B./SCHAIE, K. W. (Eds.): Life-Span Developmental Psychology. Personality and Socialization. New York/London: Academic Press 1973, S. 179–204. (a)
- KOHLBERG, L. E.: The claim to moral adequacy of the highest stage of moral judgment. In: Journal of Philosophy 70 (1973), S. 630–646. (b)
- KOHLBERG, L. E.: Zur kognitiven Entwicklung des Kindes. Drei Aufsätze. Frankfurt 1974.
- KOHLBERG, L. E.: Moral stages and moralization. In: LICKONA, T./GEIS, G./KOHLBERG, L. E. (Eds.): Moral Development and Behavior. Theory, Research, and Social Issues. New York: Holt, Rinehart & Winston 1976. S. 31–53.
- KOHN, M. L./SCHOOLER, C.: Occupational experience and psychological functioning: an assessment of reciprocal effects. In: American Sociological Review 38 (1973), S. 97–118. (Deutsch in: KOHN 1980).
- KOHN, M.: Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung. Stuttgart 1981.
- KORNHAUSER, A.: Mental Health of the Industrial Worker: A Detroit Study. New York: Wiley 1965.
- LEMPERT, W.: Technische und soziale Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft. Allgemeine Ziele der Berufserziehung als Ergebnisse beruflicher Sozialisation. In: Z.f.Päd. 24 (1978), S. 447–465.
- LEMPERT, W.: Die kognitivistische Konzeption der moralischen Entwicklung – ein Ansatz zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit? In: HEID, H./LEMPERT, W./ZABECK, J. (Hrsg.): Ansätze berufs- und wirtschaftspädagogischer Theoriebildung. Beiheft 1 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Wiesbaden: Steiner 1980, S. 87–98.
- LEMPERT, W./HOFF, E.: Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit. Ein Bericht. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977 (hektographiert).
- LEMPERT, W./HOFF, E./LAPPE, L.: Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit. Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980.
- LEMPERT, W./THOMSEN, W.: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industriehrlinge. Bd. I. Stuttgart 1974.
- LEVIN, H. M.: Workplace Democracy and Educational Planning. Paris: Unesco 1978.
- MARGLIN, ST.: What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production. In: Review of Radical Political Economics 6 (1974), S. 60–112. (Deutsch in: Technologie und Politik 8 [1977], S. 148–203).
- NESSELROADE, J./BALTES, P. B.: Adolescent Personality Development and Historical Change: 1970–1972. Monographs of the Society for Research in Child Development. Vol. 39 (1974), No. 154.
- OEVERMANN, U., et al.: Beobachtungen zur Struktur der sozialisatorischen Interaktion. Theoretische und methodologische Fragen der Sozialisationsforschung. In: LEPSIUS, M. R. (Hrsg.): Zwischenbilanz der Soziologie. Verhandlungen des 17. deutschen Soziologentags. Stuttgart: Enke 1976, S. 274–295.
- PIAGET, J.: Das moralische Urteil beim Kinde. Frankfurt 1973 (zuerst 1932).
- REST, J. R.: Longitudinal study of the defining issues test of moral judgment: a strategy for analyzing moral change. In: Developmental Psychology 11 (1975), S. 738–748.

- REST, J. R.: *Moral Judgment Related to Sample Characteristics*. Minneapolis/Minnesota: University of Minnesota 1976 (hektographiert).
- RIEGEL, K.: *Psychology, Mon Amour. A Countertext*. Boston: Houghton Mifflin 1978.
- SEIDENSPINNER, G.: *Lehrlinge im Konfliktfeld Betrieb*. München 1974.
- STONE, K.: *The origins of job structures in the steel industry*. In: *Review of Radical Political Economics* 6 (1974), S. 61-97.
- TORBERT, W. R./ROGERS, U. P.: *Being for the Most Part Puppets. Interactions Between Men's Labor, Leisure and Politics*. Cambridge/Mass.: Schenkman 1973.
- TREUMANN, K.: *Analyse von Lehrlingsdaten im Rahmen des Hauptschulprojekts des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung*. In: *Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: Bericht für den wissenschaftlichen Beirat über die Forschungstätigkeit und die Serviceeinheiten*. November 1979 bis Oktober 1980. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980 (hektographiert), S. 62-65.
- WACKER, A.: *Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen*. Frankfurt 1976.