H. Dieter Seibel

236

Gesellschaft im Leistungskonflikt

Studien zur Sozialwissenschaft

2 G
6 2 5 8

mann Universitätsverlag

2G6258

2G6258

2G6258

B.2.

236

452

Studien zur Sozialwissenschaft

Band 11

Bertelsmann Universitätsverlag

Haus 1

H. Dieter Seibel

Gesellschaft im Leistungskonflikt

Bertelsmann Universitätsverlag

14

UNIVERSITÄTS-
UND
STADT-
BIBLIOTHEK
KÖLN
A

© 1973 Verlagsgruppe Bertelsmann GmbH/Bertelsmann Universitätsverlag, Düsseldorf
Umschlaggestaltung : studio für visuelle kommunikation, Düsseldorf
Satz : W. Hartmann, Braunshardt
Druck und Buchbinderei : Mohndruck Reinhard Mohn OHG, Gütersloh
Alle Rechte vorbehalten. Auch die fotomechanische Vervielfältigung des Werkes
(Fotokopie/Mikrokopie) oder von Teilen daraus bedarf
der vorherigen Zustimmung des Verlages.
Printed in Germany
ISBN 3-571-09209-0

1974. 3003

Inhalt

Für Helga, Saskia und Tjark

Einführung

Anhänger und Gegner der Leistungsgesellschaft gehen von einer gemeinsamen Prämisse aus: der Existenz der Leistungsgesellschaft. Die vorliegende Untersuchung stellt diese Prämisse in Frage. Sie weist darauf hin, daß unsere Gesellschaft als Sozialsystem nur in äußerst eingeschränktem Maße eine Leistungsgesellschaft darstellt; denn Berufsrollen werden primär nach Nichtleistungskriterien vergeben. Dennoch stellt Leistung einen zentralen Wert in unserer Gesellschaft dar; sie wird von der Leistungsideologie beherrscht. Die Diskrepanz zwischen sozialer Realität und ideologischem Glauben ergibt den sogenannten Leistungskonflikt: wir glauben an Leistung als Wert, leben aber in einer Gesellschaft, die sich kaum nach diesem Wert richtet.

Aus dieser Situation ergibt sich das zentrale Anliegen dieser Untersuchung: die Folgen des Leistungskonflikts. Zu den Folgen des Leistungskonflikts für den Einzelnen gehören Entfremdung, abweichendes Verhalten, physische Erkrankung, psychische Erkrankung, psychische Störungen und verstärkte Selbstmordtendenzen; für die Gesellschaft führt der Leistungskonflikt zu Anomie, Autoritarismus und Hierarchisierung. Durch empirische Untersuchungen in Industriebetrieben in der BRD, in den USA und in einem afrikanischen Land wird die Hypothese überprüft, daß der Leistungskonflikt zu Entfremdung, Anomie, Autoritarismus und Hierarchisierung führt.

Zur Lösung des Leistungskonflikts wird vorgeschlagen, den Glauben an die Leistungsideologie abzubauen, innerbetrieblich ein automatisches Aufstiegssystem zu schaffen, die differentielle Belohnung stärker zu nivellieren und Belohnungsunterschiede nach sozialen Kriterien auszurichten.

In den unorthodoxen Schlußbemerkungen wird schließlich eine zweite Prämisse in Frage gestellt: die der Effizienz der Leistungsgesellschaft.

1. Leistungstheorie: Wissenschaft oder Ideologie?

1.1 Definition der Leistung

Leistung nimmt einen zentralen Platz im Selbstverständnis unserer Gesellschaft ein: sie versteht sich als Leistungsgesellschaft. Die Sozialwissenschaften haben die Vorstellung von der Industriegesellschaft als Leistungssystem untermauert. Um so erstaunlicher ist es, daß sich in der gesamten Literatur keine einzige präzise Definition des Leistungsbegriffs findet. Der Begriff der Leistung – und komplementär dazu der Begriff der Zuschreibung – wurde von dem amerikanischen Anthropologen Ralph Linton (1936: 115) in den sozialwissenschaftlichen Sprachgebrauch eingeführt. Nach Linton werden *Leistungsrollen* dem Einzelnen nicht von Geburt an zugewiesen, sondern in einem Wettbewerbsystem nach Maßgabe der Bemühungen und nach besonderen Eigenschaften des Einzelnen vergeben. Linton übersieht, daß besondere Eigenschaften durchaus angeboren sein können. Die spätere Diskussion (Weinstock 1963; Schnore 1961; Foladaire 1969; Parsons und Shils 1951: 82; Parsons 1951: 88–96) versucht diesen Mangel zu beheben, allerdings ohne viel Erfolg. Der Begriff der Leistung als solcher bleibt unberücksichtigt. Was also ist Leistung?

In der Physik wird Leistung als Arbeit je Zeiteinheit definiert: je mehr Arbeit in einem gegebenen Zeitraum vollbracht wird, desto höher ist die Leistung. In der Soziologie wird Leistung primär im Zusammenhang mit Berufsrollen gesehen. Eine Rolle ist ein Komplex von Verhaltenserwartungen. Diese Erwartungen können in unterschiedlichem Maße erfüllt werden. Damit läßt sich die physikalische Definition des Leistungsbegriffs nun soziologisch folgendermaßen umdefinieren: *Leistung ist die Erfüllung der Verhaltenserwartungen einer Rolle:* je höher der Grad der Erfüllung (*Verwirklichung* bei Mannheim 1964: 634) der Verhaltenserwartungen, desto höher ist die Leistung. Diese Definition ist noch nicht vollständig. Zu den Verhaltenserwartungen einer Rolle gehören beispielsweise die Ausführung bestimmter, technologisch vorgeschriebener Handgriffe und Kameradschaftlichkeit. Die erste Gruppe von Erwartungen bezieht sich auf im Rahmen der Rolle unbedingt erforderliche Verhaltensweisen; ihre Nichterfüllung kann formal Anlaß für eine Entlassung darstellen. Mangel an Kameradschaftlichkeit dagegen stellt formal keinen Entlassungsgrund dar. Erstere werden als formalisiert, letztere als nichtformalisiert bezeichnet. Erwartungen sind formalisiert, wenn in einem sozialen System erkennbare Übereinstimmung darüber besteht, daß die Nichtanerkennung oder Nichterfüllung dieser Erwartungen mit der Fortführung der Rollenbesetzung unvereinbar ist. Bei nichtformalisierten Erwartungen ist die Nichtanerkennung oder Nichterfüllung dieser Erwartungen mit der Fort-

führung der Rollenbesetzung vereinbar (S. Luhmann 1964: 38).[1] Damit kann die Definition des Leistungsbegriffs nun präzisiert werden: *Leistung ist die Erfüllung der formalisierten Verhaltenserwartungen, die eine Rolle konstituieren.* Sofern die formalisierten Erwartungen mit den technologisch bedingten Erwartungen identisch sind, stellt Leistung die Erfüllung der technologisch bedingten Erwartungen einer Berufsrolle dar. „Absolute Leistung" ist dann identisch mit der Erfüllung der Gesamtheit der technologisch bedingten Erwartungen einer Berufsrolle. Insofern, als die technologisch bedingten Erwartungen einer Berufsrolle in unterschiedlichem Maße erfüllt werden, variiert der Grad der Leistung. Im Falle von Tätigkeiten, bei denen die technologisch bedingten Erwartungen ohne Abstufungen entweder erfüllt oder nicht erfüllt werden können, ist der Grad der Leistung somit konstant.

Die Unterscheidung zwischen unterschiedlicher Leistung, die mit dem Grad der Erfüllung von Verhaltenserwartungen variiert, und absoluter Leistung, die mit der Gesamtheit der rollenkonstitutiven Verhaltenserwartungen identisch ist, entspricht dem dualen Charakter der Rolle: als solche stellt sie einen Komplex formalisierter Erwartungen dar; im konkreten Sozialbezug stehen Rollen stets in einem Spannungsfeld zwischen formalisierten Erwartungen und der je unvollkommenen Erfüllung dieser Erwartungen.

Diese Definition, die weitgehend dem alltagssprachlichen Verständnis des Leistungsbegriffs entspricht, hebt auf Leistung als Rollenbestandteil ab. Man spricht bei einem Arbeiter von einer hohen Leistung, wenn er die technologisch bedingten Erwartungen seiner Arbeiterrolle in hohem Maße erfüllt. Wieweit er die nicht technologisch bedingten d. h. nichtformalisierten Erwartungen erfüllt; ist leistungsneutral. Dies drückt sich in Aussagen aus wie: „Er leistet zwar viel, ist aber kein guter Kumpel."

Wie die verschiedenen Versuche in der Literatur, den Leistungsbegriff zu beschreiben oder zu definieren, zeigen, ist das Interesse der Soziologen an Leistung als Rollenbestandteil gering. Leistungsrollen sind im soziologischen Sprachgebrauch keineswegs Rollen, in denen die technologisch bedingten Rollenerwartungen in hohem Maße erfüllt werden, d. h. umgangssprachlich: eine hohe Leistung erstellt wird; und eine Leistungsgesellschaft ist durchaus keine Gesellschaft, in der viel geleistet wird in dem Sinne, daß die technologisch bedingten Erwartungen in der Gesamtheit oder Mehrzahl der Rollen in hohem Maße erfüllt werden. Würde man Leistungsrollen in dieser Weise definieren, so wären alle Gesellschaften Leistungsgesellschaften; denn keine Gesellschaft wäre auf die Dauer existenzfähig, wenn die technologisch bedingten Rollenerwartungen in der Mehrzahl der Fälle nicht erfüllt würden. Diese Folgerung widerspricht aber der soziologischen Vorstellung von modernen Gesellschaften als Leistungssystemen und der Vorstellung von vormodernen Gesellschaften als Nichtleistungssystemen. Da die Sozialwissenschaftler diese Vorstellungen, wie wir noch sehen werden, als axiomatisch betrachten, sind sie nicht bereit, sie zu revidieren; stattdessen definieren sie Leistungsrollen in einer Weise, die ihren Grundvorstellungen von der modernen Gesellschaft als Leistungssystem nicht widerspricht. Lintons Definition wird trotz ihrer Widersprüchlichkeit kritiklos übernommen.

Arbeitet man nun den oben entwickelten Leistungsbegriff in die Definition der Leistungsrolle ein, so ergibt sich: Leistungsrollen sind Rollen, die nach Kriterien ver-

geben werden, die sich auf die formalisierten, insbesondere die technologisch bedingten Verhaltenserwartungen beziehen. Solche Kriterien sind demnach Leistungskriterien. Leistungskriterien sind sozusagen Versprechungen, daß die technologisch bedingten Erwartungen der Berufsrolle erfüllt werde. Geht man davon aus, daß die technologisch bedingten Erwartungen ex definitione nach allgemeiner Übereinstimmung in einem sozialen System für die *Ausführung* der Rolle unabdingbar sind, so läßt sich die Definition vereinfachen: *Leistungsrollen sind Rollen, die nach ausführungsbezogenen Kriterien vergeben werden,* wobei der Begriff der Ausführungsbezogenheit durch die formalisierten, technologisch bedingten Erwartungen bestimmt ist. Analog dazu werden Zuschreibungs- oder Nichtleistungsrollen als Rollen definiert, die nach ausführungsfremden Kriterien vergeben werden; d. h. die Rollenzuweisung verfährt nach Kriterien, die sich nicht auf die formalisierten Verhaltenserwartungen der Berufsrolle beziehen. Hierzu ein Beispiel: Ein Doktorgrad in Anglistik ist ein Leistungskriterium in bezug auf die Zuweisung der Rolle eines Englischlehrers und ein Nichtleistungskriterium in bezug auf die Zuweisung der Rolle eines Prokuristen in einem Industriebetrieb. Inwiefern eine Gesellschaft ein Leistungssystem darstellt, hängt von dem Maße ab, in dem Berufsrollen nach ausführungsbezogenen Kriterien vergeben werden.

Berufsrollen werden vielfach sowohl nach ausführungsbezogenen als auch nach ausführungsfremden Kriterien vergeben. Außerdem ist bei jedem Kriterium der Grad der Ausführungsbezogenheit variabel. Damit sind also Berufsrollen nicht dichotom entweder Leistungs- oder Nichtleistungsrollen; vielmehr variieren sie auf einem Leistungs-Nichtleistungskontinuum. Das gleiche gilt für Einzelpersonen, Gesellschaften und kulturelle Wertsysteme, die nie ausschließlich leistungs- oder nichtleistungsorientiert sind. Mit anderen Worten: *Empirisch sind Leistung und Nichtleistung Pole einer kontinuierlichen Variablen.*

Da Leistung und Nichtleistung Pole eines Kontinuum darstellen, gibt es eine unendliche Anzahl von Punkten, auf denen sich tatsächliche soziale Systeme, Kulturen und Einzelpersonen befinden können. D. h., daß konkret stets beide Orientierungen – die auf Leistungskriterien und die auf Nichtleistungskriterien – anzutreffen sind. Diese Tatsache sei als *Universalität von Leistung und Nichtleistung* bezeichnet.

Auf dem Leistungs-Nichtleistungskontinuum ist nur ein kleiner Bereich von tatsächlichen (sozialen, Kultur-, Persönlichkeits-) Systemen besetzt. Dieser Bereich liegt mehr an dem Nichtleistungs- als an dem Leistungspol. Diese Tatsache sei die *Universalität des Übergewichts von Nichtleistungskriterien gegenüber Leistungskriterien* bezeichnet.

1.2 Leistungstheorie

Untersuchen wir nun, mit dieser Definition von Leistung, Leistungsrolle und Leistungsgesellschaft ausgerüstet, die Bedeutung der Leistung in unserer Gesellschaft.

Gehen wir zunächst von dem Beitrag aus, den die Sozialwissenschaften bisher geleistet haben.

Die Sozialwissenschaften haben Leistung in drei verschiedenen Bezugsrahmen analysiert:

1. Im Bezugsrahmen des Kultursystems; d. h. der Gesamtheit der Werte, Normen und Glaubensvorstellungen; hier wird der Frage nachgegangen, inwieweit Leistung bzw. die Zuweisung von Rollen nach Leistungskriterien einen Wert und eine Verhaltensnorm darstellt;
2. im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems, d. h. der Gesamtheit der Persönlichkeitsdispositionen und Motive; hier wird der Frage nachgegangen, inwieweit Leistungsorientierung in die Motivationsstruktur des Einzelnen Eingang gefunden hat;
3. im Bezugsrahmen des Sozialsystems, d. h. der Gesamtheit der in Rollen und darüber hinaus in Institutionen verfestigten Verhaltenserwartungen; hier wird der Frage nachgegangen, inwieweit Leistung bei der Zuweisung von Berufsrollen tatsächlich von Bedeutung ist.

Diese drei Systeme sind eng miteinander verbunden, aber keineswegs miteinander identisch. Ein soziales System ist kein Agglomerat von Einzelpersönlichkeiten und kann nicht durch psychologische Reduktion auf diese zurückgeführt werden. Die Unangemessenheit eines psychologischen Reduktionismus wird im Verlaufe der empirischen Untersuchung noch deutlich werden. In ähnlicher Weise ist auch das kulturelle System eng mit dem Persönlichkeits- und dem Sozialsystem verbunden, ohne damit identisch zu sein, diese zu erklären oder sich aus ihnen zu ergeben. (Vgl. Parsons und Shils 1951: 7; 54–55).

Je nach Bezugsrahmen stellt Leistung also eine kulturelle, individuelle oder soziale Orientierung nach ausführungsbezogenen Kriterien der Rollenzuweisung dar. Zur Verdeutlichung:

1. Im Kultursystem stellt Leistung ein Richtbild dar, das die Zuweisung von Rollen nach ausführungsbezogenen Kriterien vorschreibt.
2. Im Persönlichkeitssystem stellt Leistung eine individuelle Orientierung nach ausführungsbezogenen Kriterien der Rollenzuweisung im Sinne einer Persönlichkeitsdisposition bzw. Motivation dar.
3. Im Sozialsystem stellt Leistung eine Ordnung der Rollenzuweisung nach ausführungsbezogenen Kriterien dar. Die Definition der Leistung im Bezugsrahmen des sozialen Systems impliziert, daß das Richtbild der ausführungsbezogenen Rollenzuweisung den Prozeß der Rollenzuweisung tatsächlich steuert. Die Definition der Leistung im Bezugsrahmen des kulturellen Systems macht keine derartige Annahme.

Nichtleistung bzw. Zuschreibung als Orientierung nach ausführungsfremden Kriterien der Rollenzuweisung ist in jedem der drei Bezugsrahmen residual definiert.

1.2.1 Leistung im Kultursystem: Die Leistungsethik

„Die Moral unserer Zeit ist, was immer sonst geredet werden möge, die der Leistung. Fünf mehr oder weniger betrügerische Konkurse sind gut, wenn auf den fünften eine

Zeit des Segens und des Segensspendens folgt. Der Erfolg kann alles vergessen machen."
(Robert Musil, Der Mann ohne Eigenschaften)

In den meisten industrialisierten Ländern stellt Einzelleistung (im Gegensatz zur Gruppenleistung) und insbesondere sozialer Aufstieg auf der Grundlage von Einzelleistung einen zentralen Wert dar. Dieser Wert hat zugleich normativen, d. h. verhaltensregulativen Charakter, indem er dem Einzelnen vorschreibt, durch Leistung „voranzukommen". Die Leistungsnorm erklärt denjenigen, der es nicht durch Leistung „zu etwas bringt", zum Versager. Gegen solche Versager gibt es eine Reihe von extralegalen Sanktionen, beispielsweise die Kritik der Ehefrau, die Enttäuschung der Eltern, der Spott der Freunde oder die Verachtung der Bekannten. Da Einzelleistung von so zentraler Bedeutung im Wertgefüge der Industrieländer ist, haben sich Soziologen – rhetorisch! – die Frage gestellt, ob Industrieländer ohne eine solche Wertorientierung überhaupt existenzfähig seien, und ohne weitere Überprüfung mit nein beantwortet. Wir werden darauf am Ende des Buches noch zurückkommen. Eine der wenigen systematischen Studien zu diesem Themenbereich wurde von Max Weber (1905) durchgeführt. Wie ist es zu erklären, daß in einem bestimmten Zeitraum in einigen Gebieten ein kapitalistisches Wirtschaftssystem entstand, das zu einem bis dahin in der Geschichte der Menschheit unbekannten Ausmaß der technologischen Entwicklung und wirtschaftlichen Produktion führte? Es ist keineswegs so, daß das Abendland kurz vor Beginn dieser Phase allen anderen Teilen der Welt gegenüber einen gewaltigen Vorsprung gehabt hätte. Es dürfte kaum eine Dimension eines solchen Vorsprunges geben – wie immer man ihn messen will –, nach der China und Japan dem Abendland zu diesem Zeitpunkt nicht entweder gleichberechtigt oder überlegen waren. Ferner handelt es sich bei der Entstehung des kapitalistischen Wirtschaftssystems auch nicht um ein einmaliges Ereignis. Kapitalistische Phasen gab es bereits vorher in der Geschichte Europas, die letzte um 1300 (Michel 1948: 21–23). In seiner Untersuchung über *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus* ging Max Weber der Frage nach, ob *neben* wirtschaftlichen auch noch andere Faktoren für die Entstehung des Kapitalismus von Bedeutung waren, insbesondere die im asketischen Protestantismus verkörperte Leistungsethik. Dabei ist zu betonen, daß er methodologisch sehr vorsichtig war: er formulierte keine explizite Kausalhypothese. Er stellte fest, daß zwischen der Leistungsethik des asketischen Protestantismus und dem „Geist" des Kapitalismus zwar keine kausale Beziehung, doch aber eine *„Adäquanz"* bestand. Der asketische Protestantismus schuf ein Wertsystem, das nicht nur die Akkumulation von Reichtum und seinen Einsatz zu Produktivzwecken gestattete, sondern ausdrücklich begünstigte, und zwar durch „gottgefällige" d. h. nicht unlautere (oder in Begriffen unserer Definition: ausführungsbezogene) Mittel. Durch innerhalb der protestantischen Gemeinden wirksame Sozialisierungsmechanismen bauten sich Motive und Einstellungen auf, die auf den Erwerb von Reichtum und seinen Konsum ausgerichtet waren. Die frühere, jenseitsgerichtete Askese wurde durch eine diesseitsgerichtete Askese ersetzt. Damit stellte das Glaubens- und Wertsystem des askestischen Protestantismus eine Grundorientierung zur Verfügung, die den Erfordernissen des modernen Frühkapitalismus kongruent war.

Um Fehltinterpretationen vorzubeugen (offensichtlich kannte Weber seine Zeitgenossen recht gut), betonte er: „Hier ist ja erst Tatsache und *Art* seiner (des asketischen Protestantismus – HDS) Einwirkung in einem, wenn auch wichtigen Punkt auf ihre Motive zurückzuführen versucht worden. Weiter aber müßte dann auch die Art, wie die protestantische Askese ihrerseits durch die Gesamtheit der gesellschaftlichen Kulturbedingungen, insbesondere auch der *ökonomischen,* in ihrem Werden und ihrer Eigenart beeinflußt worden ist, zutage treten. Denn obwohl der moderne Mensch im ganzen selbst beim besten Willen nicht imstande zu sein pflegt, sich die Bedeutung, welche religiöse Bewußtseinsinhalte auf die Lebensführung, die Kultur und die Volkscharaktere gehabt haben, *so* groß vorstellen, wie sie tatsächlich gewesen ist, – so kann es dennoch natürlich nicht die Absicht sein, an Stelle einer einseitig ‚materialistischen' eine ebenso einseitig spiritualistische kausale Kultur- und Geschichtsdeutung zu setzen. *Beide* sind *gleich möglich*, aber mit beiden ist, wenn sie nicht Vorarbeit, sondern Abschluß der Untersuchung zu sein beanspruchen, der historischen Wahrheit gleich wenig gedient." (Weber 1946: 204–205).

Kurz nach Weber (1905) veröffentlichte Troeltsch (1908; 1910; 1911) in der gleichen Zeitschrift ähnliche Ergebnisse. Wie Weber betonte auch er, daß der Kapitalismus weder hinsichtlich seiner Entstehung noch seiner fortgesetzten Existenz vom Protestantismus abhing (Troeltsch 1931: 644–645). Spätere historische Untersuchungen (zusammengefaßt in: Fischoff 1968: 77–78) bestätigten, daß die Hypothese einer kausalen Beziehung zwischen Protestantismus und Kapitalismus nicht haltbar ist. Dennoch entging Weber nicht der von ihm vorausgesehenen Fehlinterpretation.[2] Die einen warfen ihm vor, er habe eine monokausale Beziehung zwischen Protestantismus und Kapitalismus angenommen, andere zitierten seine Untersuchung als Legitimation ihrer Leistungsideologie, nach der Leistungsethik und Kapitalismus (häufig auch: Industrialismus) untrennbar verbunden sind.

Welche Ergebnisse hat die nun schon sieben Jahrzehnte währende Diskussion hervorgebracht?

1. Es ist begrifflich zu unterscheiden zwischen:
   a) Dem Geist des Kapitalismus,
   b) dem Wirtschaftssystem des Kapitalismus,
   c) der Ethik des Protestantismus und
   d) der Motivation des Einzelnen –

oder in neuerer Terminologie:

   a) den normativen (kulturellen) Gesichtspunkten des Systems der industriellen Produktion, oder dem kulturellen Überbau,
   b) den wirtschaftlichen Gesichtspunkten des Systems der industriellen Produktion,
   c) dem allgemeinen Wert- und Glaubenssystem (der kulturellen Orientierung) der Gesellschaft und
   d) der motivationellen Orientierung der Einzelnen in der Gesellschaft.
2. Diese vier Variablen können sich unabhängig voneinander verändern und bilden in einer gegebenen Situation mehr oder weniger kongruente Kombinationen.
3. Eine invariante, notwendige, einfache, monokausale Beziehung ist zwischen diesen Variablen bisher noch nicht festgestellt worden.

Diese Ergebnisse sind bisher kaum rezipiert worden. Soziologen wie Nichtsoziologen tendieren dazu, die Beziehungen zwischen diesen Variablen als invariant anzusehen; zum Beleg wird sogar häufig der Geist Max Webers beschworen. Ein Beispiel hierzu wird im folgenden Kapitel erörtert.

1.2.2 Leistung im Persönlichkeitssystem: Das Leistungsmotiv

> „Unser Zeitalter trieft ohnehin von Tatkraft. Es will nicht mehr Gedanken, sondern nur noch Taten sehen. Diese furchtbare Tatkraft rührt nur davon her, daß man nichts zu tun hat. Innerlich meine ich. Aber schließlich wiederholt jeder Mensch auch äußerlich sein Leben lang bloß ein und dieselbe Tat: er kommt in einen Beruf hinein und darin vorwärts . . . Es ist so einfach, Tatkraft zu haben, und so schwierig, einen Tatsinn zu suchen! . . . Darum sehen die Tatmenschen wie Kegelspieler aus, die mit den Gebärden eines Napoleon imstande sind, neun hölzerne Dinger unzuwerfen." (Robert Musil, Der Mann ohne Eigenschaften)

Weber hätte seine Zeitgenossen zweifellos mehr beeindruckt, wenn er die Hypothese einer Kausalbeziehung zwischen protestantischer Leistungsethik und Wirtschaftsentwicklung aufgestellt hätte und zu dem Ergebnis gekommen wäre, daß diese Hypothese durch das vorliegende historische Material bestätigt worden sei. Bestätige Hypothesen verkaufen sich meist besser als widerlegte. Webers „Wissenschaftlichkeit" ist vielleicht auf Persönlichkeitsfaktoren zurückzuführen, vielleicht aber auch darauf, daß er dem Einfluß der Leistungideologie sehr viel weniger ausgesetzt war als heutige Sozialwissenschaftler. Es scheint, daß die Leistungsideologie einen ungeheuren Einfluß ausübt: nicht nur auf den Mann auf der Straße, den Geschäftsmann oder den Politiker, sondern in gleicher Weise auch auf den Sozialwissenschaftler. Anders ist das erstaunliche Phänomen nicht zu erklären, daß die Interpretation der Ergebnisse in Leistungsstudien oft so gar nicht zu den vorgelegten Daten passen will, ja im Gegensatz dazu steht. Diese Sozialwissenschaftler scheinen das Problem der kognitiven Dissonanz, das aus dem Widerspruch zwischen Leistungsideologie und Forschungsergebnissen folgt, so zu lösen, daß sie ihre Forschungsergebnisse stets so *interpretieren,* daß sie die Leistungsideologie stützen, gleichgültig, wie die Ergebnisse selbst aussehen. Diese Anschuldigung mag überspitzt klingen; das hier beschriebene Phänomen ist aber durchaus nicht selten in der Wissenschaftsgeschichte. In seiner *Structure of Scientific Revolutions* weist Kuhn (1962) nach, daß eine derartige Blindheit in allen Disziplinen, und zwar Natur- wie Sozialwissenschaften, gang und gäbe ist, insbesondere in der der Entdeckung und der allgemeinen Annahme einer neuen Theorie vorangehenden Zeit. Weber (1947: 41–42) verwarf die Hypothese, daß Erwerbsstreben und Kapitalismus bzw. Leistungsmotiv und Wirtschaftswachstum miteinander in kausaler Verbindung stünden, und zwar wegen der Universalität des Leistungsmotivs, dem keine Universalität des Wirtschaftswachstums entspreche. McClelland (1961) griff diese Hypothese wieder auf. Er ging davon aus, daß das Leistungsmotiv in unterschiedlicher Stärke in verschiedenen Gesellschaften oder zu verschiedenen Zeiten in derselben Gesellschaft anzutreffen sei. Trotz Webers Warnung gegen monokausale Erklärungen glaubt McClelland, die kausale Bedeutung des Leistungsmotivs – und nur des Leistungsmotivs – für das Wirtschaftswachstum nachweisen zu können. Wirt-

schaftliche, soziale und kulturelle Faktoren werden nicht etwa im Rahmen einer Ceteris-paribus-Bedingung konstant gehalten, um die Beziehung zwischen Leistungsmotivation und Wirtschaftswachstum experimentell oder quasiexperimentell nachzuprüfen; ihre Bedeutung wird ausdrücklich verneint.[3]

Seine ideologische Grundorientierung beeinflußt McClelland (1961: 47; 1966: 90–91) so stark, daß er glaubt, Weber habe in überzeugender Weise dargelegt, wie die protestantische Reformation die Motivationsstruktur von Unternehmern und Arbeitern beeinflußt und daß dies schließlich zur Entwicklung des modernen industriellen Kapitalismus geführt habe. Weder war dies Webers Absicht noch stimmt es mit seinen Forschungsergebnissen überein. Dennoch ist McClelland (1961: 47) in der Lage, eine psychologische Erklärung für den (nicht bestehenden!) Kausalzusammenhang zwischen Protestantismus und Kapitalismus bzw. wirtschaftlicher Entwicklung zu liefern, indem er eine Kausalkette aufstellt: Protestantismus → Elterliche Erziehung zu Unabhängigkeit und Selbständigkeit → Leistungsmotivation[4] → Geist des modernen Kapitalismus. Dabei stützt sich McClelland zum Teil auf Untersuchungen Winterbottoms (1953; 1958), in denen festgestellt wurde, daß Versuchspersonen mit hoher Leistungsmotivation von ihren Eltern zu Unabhängigkeit und Selbständigkeit erzogen wurden. Obwohl dieser Zusammenhang in späteren Untersuchungen (Smith 1969; Rosen und D'Andrade 1969: 82, zuerst 1959 erschienen) widerlegt wurde, hält McClelland an seiner Annahme fest; die neueren Ergebnisse nimmt er einfach nicht zur Kenntnis. Auch in seinen letzten Veröffentlichungen geht er weiterhin davon aus, daß Unabhängigkeitserziehung eine Vorbedingung für die Entstehung des Leistungsmotivs sei und daß dies einen Eckstein für Studien des Ursprungs des Leistungsmotivs darstelle. (McClelland 1969: 55)

McClelland überprüft seine Hypothese in einer beträchtlichen Zahl von Gesellschaften, zum Teil in verschiedenen historischen Perioden. Dabei manipuliert er seinen Erwartungen nicht entsprechende Ergebnisse so, daß sie in seine Theorie passen. Dem unkritischen Leser suggeriert er eine Eindeutigkeit der Ergebnisse, die in Wirklichkeit nicht vorliegt.

Nachdem er bei 45 schriftlosen Gesellschaften keinen Zusammenhang zwischen technischem Niveau und Leistungsmotivation festgestellt hat, schlägt er den Ausschluß einiger Gesellschaften vor, so daß sich ein „fast signifikanter" Rangkorrelationskoeffizient von 0,32 ergibt – als ob ein *fast* signifikanter Koeffizient irgendetwas bestätigte (McClelland 1966: 112–113; 1961: 68–69)[5] (Siehe hierzu auch Lloyd 1966: 44).[6]

Aus Hinweisen auf Leistungsmotivation in Lesebuchgeschichten schließt McClelland nicht etwa auf die Leistungsmotivation der Autoren, sondern der gesamten Gesellschaft. Eine nähere Überprüfung ergibt aber „keine Übereinstimmung zwischen den individuellen *b* Leistungswerten und *b* Leistungswerten der Lesebücher ihrer Länder." (McClelland 1966: 119) Dennoch verwendet er seine Methode weiter; denn „letzten Endes liegt die Bewährung in der Praxis." (McClelland 1966: 120–121)

Sieht man sich diese Praxis näher an, so erweist sich McClelland als Virtuose der Dateninterpretation. Nach seiner Hypothese, daß Leistungsmotivation und Wirtschaftswachstum zusammengehen, würde man erwarten (vermutlich erwartete auch McClelland dies ursprünglich), daß sich entwickelte Gesellschaften durch hohe und unterentwickelte Gesellschaften durch niedrige Leistungsmotivation auszeichnen. Es

ergibt sich, daß in insignifikantem(!) Maße das Gegenteil der Fall ist. Aber selbst dies vermag McClelland (1966: 146) im Sinne seiner Grundideologie zu erklären: „Es ist, als ob viele der rückständigen Länder sich ihrer Rückständigkeit bewußt werden und nun motiviert sind, den Abstand zwischen sich und den industriell entwickelten Ländern aufzuholen." Und er beschwört seine Leser: „Diese Interpretation wird niemanden überraschen."

Einem erdrückenden Datenmaterial über die kausale Bedeutung der Leistungsmotivation stehen andere Untersuchungen gegenüber (z. B. Bellah 1968), die gezeigt haben, daß Motive äußerst empfindlich auf soziale Veränderungen reagieren und daß institutionelle Aspekte – von McClelland ausgeschlossen – für die wirtschaftliche Entwicklung von eminenter Bedeutung sind.

Folgt man McClelland in die Praxis, so werden die Schlußfolgerungen noch fraglicher. Durch den Vergleich zweier winziger Stichproben von Geschäftsleuten in Indien versuchen McClelland und Winter (1969) nachzuweisen, daß Leistungsmotivationstraining zur Entstehung einer Miniaturleistungsgesellschaft führt. Bei einer späteren Überprüfung ergibt sich, daß das Leistungstraining keinen meßbaren Einfluß auf die Gemeinde gehabt hat. Dennoch schlagen die Autoren Leistungstrainingskurse (diese bestehen darin, daß die Versuchspersonen Geschichten so schreiben lernen, daß ihre Auswertung einen hohen *b* Leistungswert ergibt) als wirtschaftspolitisches Mittel zur wirtschaftlichen Aktivierung der Bevölkerung vor, und zwar nicht nur für Geschäftsleute, sondern auch für Bauern.

Am Rande sei vermerkt, daß McClelland in einem Vortrag kürzlich verkündet hat, er sei inzwischen von der Bedeutung des Leistungsmotivs nicht mehr überzeugt; seine Leser haben bisher aber noch nicht die Möglichkeit, an dieser Einsicht zu partizipieren.

Das Vertrauen in seine Forschungsergebnisse, das McClelland an den Tag legt, hat einen indischen Sozialwissenschaftler beeinflußt, diese Untersuchungen fortzusetzen. Mehta (1969) möchte die Leistungsmotivation von Schulkindern an höheren Schulen in Indien erhöhen und damit ihren Notendurchschnitt verbessern, da bisher etwa die Hälfte der Schüler bei den jährlichen Prüfungen durchfällt. Um sich den Multiplikatoreffekt der Lehrerbildung zunutze zu machen, möchte er Leistungskurse und aspirationsanregende Programme für Lehrer einsetzen, um zunächst die Leistungsmotivation der Lehrer, dadurch die Leistungsmotivation der Schüler und letztlich ihren Notendurchschnitt(!) zu beeinflussen, obwohl er in der Literatur festgestellt hat, daß die vorliegenden Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Notendurchschnitt nicht zu eindeutigen Ergebnissen gelangt sind. In seiner eigenen Untersuchung in 32 Schulen stellte er einen schwachen Zusammenhang in sämtlichen Schulen[7] und keinen Zusammenhang in einzelnen Schulen fest[8] (Mehta 1969: 69, 115). Dennoch behauptet Mehta (1969: 69), seine Hypothese sei bestätigt. Obwohl diese Folgerung im krassen Gegensatz zu den tatsächlichen Ergebnissen steht, geht er zum nächsten Schritt über: er führt Leistungsmotivations- und aspirationsanregende Programme für Lehrer durch, um so die Leistungsmotivation der Schüler zu erhöhen. In drei Prüfungen untersucht er den Notendurchschnitt der von diesen Lehrern unterrichteten Schülern (im Oktober 1965, im Februar–März 1966 und im April 1966). Die Ergebnisse sind widersprüchlich. In den ersten zwei

Prüfungen waren von 13 Ergebnissen zehn in der erwarteten Richtung; in der dritten Prüfung waren von zehn Ergebnissen sieben in einer den theoretischen Erwartungen entgegengesetzten Richtung (Mehta 1969: 192). Da diese Ergebnisse seine Hypothese nicht stützen, manipulierte er seine Daten, bis er eine Untergruppe in seiner Stichprobe findet, auf die seine Voraussagen zutreffen.

Er teilt seine Stichprobe nach drei Gesichtspunkten in so viele Untergruppen auf, daß eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, in wenigstens einem dieser Felder *zufällig* den erwarteten Unterschied anzutreffen, auch wenn er *tatsächlich* nicht besteht.[9] Tatsächlich findet er eine solche Gruppe, und zwar eine Gruppe von intelligenten Schülern aus der Unterschicht mit niedrigem Notendurchschnitt vor Beginn der Untersuchungen. Dieses Ergebnis verallgemeinert Mehta nun und behauptet, daß der Notendurchschnitt von Schülern durch Kurse und Programme, die auf die Hebung der Leistungsmotivation von Lehrern abzielen, verbessert werden können. Die Darstellung der Untersuchungsergebnisse am Schluß des Buches kann nur als Betrug bezeichnet werden:

Zunächst hatte Mehta (1969: 191) festgestellt, seine Ergebnisse seien „erratisch"; Auswirkungen der Kurse ließen sich in den ersten zwei Prüfungen feststellen, nicht dagegen in der dritten Prüfung. Das heißt: sofern diese Kurse überhaupt Auswirkungen haben, lassen sich diese nur kurz nach den Kursen feststellen und verschwinden nach einiger Zeit völlig. Das gleiche gilt für die Gruppe der intelligenten Schüler mit schlechten Leistungen. Als Mehta diese Gruppe aber nach Klassenzugehörigkeit in Untergruppen aufteilte, ergab sich bei der Untergruppe von Schülern aus der unteren Klasse ein abweichendes Ergebnis, das „aller Wahrscheinlichkeit nach" als Zufallsergebnis zu bezeichnen ist: diese Schüler schnitten bei der dritten Prüfung an einigen Schulen (nicht an allen!) und in einigen Fächern (nicht in allen!) besser ab als bei den ersten zwei Prüfungen. Die letzten Worte des Autors lauten nun: „Die Ergebnisse zeigen also, daß sich die Auswirkungen der experimentellen Programme auf die Jungen in dieser Untersuchung wohl in späteren Nachuntersuchungen verstärkt nachweisen lassen." (Mehta 1969: 195) Wieder dominieren also die „erkenntnisleitenden Interessen" des Autors über seine Einsicht und seine wissenschaftliche Integrität.

Die Reihe von Untersuchungen, in denen Forschungsergebnisse wider besseres Wissen nicht durch Daten, sondern durch erkenntnisleitende Interessen, die der ideologischen Grundorientierung des Autors entstammen, bestimmt werden, läßt sich beliebig fortsetzen: In einer für die USA repräsentativen Untersuchung über den Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Berufsmobilität kam Crockett (1962) zu folgenden Ergebnissen:

1. Es besteht *kein* Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Abwärtsmobilität.
2. Es besteht *kein* Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Aufwärtsmobilität bei Söhnen von Vätern aus den *oberen* Berufsschichten.
3. Es besteht *ein* Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Aufwärtsmobilität bei Söhnen von Vätern aus den *unteren* Berufsschichten. Dieser Zusammenhang verschwindet jedoch, wenn man Alter, Herkunftsberufsprestige und Ausbildung konstant hält.[10] Hält man Alter, Ehestand und Kinderzahl (letztere Variable dichotom: Kinder/keine Kinder) konstant, so bleibt der Zusammenhang für Söhne

von Vätern der unteren Berufsschichten bestehen ($p < 0{,}03$), verschwindet jedoch bei Söhnen von Vätern der oberen Unterschichten.

Diese Daten lassen sich nur dahingehend deuten, daß der Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Berufsmobilität nicht erwiesen ist. Dennoch schließt Crockett (1962: 205), seine Untersuchung sei die erste, die repräsentativ für die USA nachweise, daß die Stärke des Leistungsmotivs, mit Hilfe des TAT gemessen, eine wichtiger Bestimmungsfaktor der Berufsmobilität sei.[11]

Die Leistungsideologie hat nicht nur Psychologen und Sozialpsychologen in ihren Bann geschlagen. Auch Wirtschaftswissenschaftler lassen sich von ihr einnehmen. In einer für die USA repräsentativen Stichprobe von 3000 Haushaltsvorständen untersuchte Morgan (1963) den Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und wirtschaftlichem Verhalten. Er stellte fest, daß sich Personen mit hoher Leistungsmotivation hinsichtlich ihrer beruflichen Mobilität nicht von Personen mit niedriger Leistungsmotivation unterschieden (Morgan 1963: 255). Mit Hilfe einfacher statistischer Verfahren stellte er zwar einen Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Kapitaleinkommen fest; dieser Zusammenhang löste sich aber bei Anwendung der komplexeren Mehrwegvarianzanalyse auf, die Morgan (1963: 259) getrennt für zwei Altersgruppen durchführte. Ferner wandte Morgan eine von ihm als „Baum" bezeichnete Methode zur weiteren Datenanalyse an, bei der eine Stichprobe in eine größere Zahl von Gruppen und Untergruppen zerlegt wird, um die Einflüsse auf eine abhängige Variable zu untersuchen. Morgan (1963: 266–267) stellte dabei fest, daß sich ein Einfluß des Leistungsmotivs nur bei einer dieser Gruppen nachweisen läßt, nämlich bei Personen über 35 mit Universitätsabschluß, ein Ergebnis, das bei der großen Zahl von Gruppen und Untergruppen in Morgans „Baum" nur als Zufallsergebnis zu interpretieren ist. Dennoch berichtet Morgan (1963: 263) am Schluß als Gesamteindruck, die Meßwerte des Leistungsmotvis, kombiniert mit den Meßwerten der subjektiven Erwartung, daß sich harte Arbeit bezahlt mache, stünden mit einer Reihe von wirtschaftlichen Verhaltensweisen in einem bedeutungsvollen Zusammenhang.

Bei den bisher zitierten Arbeiten mag ein aufmerksamer Leser in der Lage sein, zwischen sachlich und ideologisch determinierter Datenauswertung zu unterscheiden und sich so ein von den Suggestionen des Verfassers unabhängiges Urteil über die Untersuchungsergebnisse zu bilden. Eine solche Urteilsbildung ist jedoch selten im Hinblick auf die Verläßlichkeit der bei den Untersuchungen verwandten Forschungs*instrumente* möglich, insbesondere des Thematischen Apperzeptionstests (TAT), des klassischen Instruments zur Messung der Leistungsmotivation.

Dabei ist der TAT ein höchst unzuverlässiger Test. Hills (1953) stellte fest, daß verschiedene TAT-Meßwerte nicht miteinander korrelieren. Mit anderen Worten: Wenn man denselben Versuchspersonen verschiedene Bilder vorlegt und die Geschichten, die die Versuchspersonen über die Bilder erzählen, nach dem Vorkommen von leistungsbezogenen Stellen auswertet, um so den Leistungsmotivationsquotienten einer jeden Versuchsperson zu bestimmen, so stehen die Leistungsmotivationsquotienten, die sichaus verschiedenen Bildern derselben Versuchsperson ergeben, in keinem Zusammenhang. In anderen Untersuchungen ergaben sich Korrelationskoeffizienten zwischen –0,07 und +0,71 (Heckhausen 1965: 613; Himmelstein und Kimbrough 1960; Birnley 1968: 861; Himmelstein, Eschenbach und Carp 1958:

451–452; Klinger 1968: 886; Hofbauer 1970: 63–64). Mithin mißt der TAT kein stabiles Persönlichkeitsmerkmal.

Mitchell (1961) stellte in einem faktorenanalytischen Vergleich von acht Meßinstrumenten der Leistungsmotivation fest, daß projektive Tests eine Wunschdenkendimension messen, die nichts mit tatsächlicher Leistung zu tun hat (Lavin 1965: 77. Siehe auch Krumboltz 1957).

Diese Unzuverläßigkeit des TAT, die, wie die Veröffentlichungsdaten der Quellen zeigen, nicht erst kürzlich bekannt geworden ist, wird in den Untersuchungen, in denen damit gearbeitet wird, verschwiegen – vielleicht weil eine Darstellung dieser Unzuverläßigkeit die Profession in Mißkredit bringen könnte; und die Profession ist letztlich für ihre Mitglieder wichtiger als die Wissenschaft. Kuhn's (1962: 77–78) Zweifel an der Bereitschaft von Wissenschaftlern, Theorien als widerlegt zu betrachten, wenn Gegenbeweise vorliegen, scheinen berechtigt: „Sie entwickeln zahlreiche Formulierungen und *Ad-hoc*-Modifikationen ihrer Theorie, um jeden offenen Widerspruch auszumerzen."

1.2.3 Leistung im Sozialsystem: Leistungsrollen

> „Die Muskelleistung eines Bürgers, der ruhig einen Tag lang seines Weges geht, ist bedeutend größer als die eines Athleten, der einmal im Tag ein ungeheures Gewicht stemmt: das ist physiologisch nachgewiesen worden, und also setzen wohl auch die kleinen Alltagsleistungen in ihrer gesellschaftlichen Summe und durch ihre Eignung für diese Summierung viel mehr Energie in die Welt als die heroischen Taten; ja die heroische Leistung erscheint geradezu winzig, wie ein Sandkorn, das mit ungeheurer Illusion auf einen Berg gelegt wird." (Robert Musil, Der Mann ohne Eigenschaften)

In den theoretischen Modellen der funktionalistischen Schule nimmt Leistung einen besonderen Platz ein. Parsons und Shils (1951) und Parsons (1951) haben ein System von Richtbildvariablen (*pattern variables*) entwickelt, nach dem sich soziales Verhalten richtet. Die Leistungs-Nichtleistungs-Variable und die Universalismus-Partikularismus-Variable sind dabei von besonderer Bedeutung für die Klassifizierung von Gesellschaften. Das Richtbild „Leistung" schreibt in einer Gesellschaft vor, Berufsrollen nach ausführungsbezogenen Kriterien zu vergeben; das Richtbild der Nichtleistung schreibt vor, daß Berufsrollen nach anderen als Leistungskriterien, beispielsweise nach Rasse oder sozialer Herkunft, zu vergeben sind. Das Richtbild des Universalismus schreibt vor, daß alle Mitglieder der Gesellschaft nach dem gleichen Maßstab zu behandeln, zu bewerten und zu belohnen sind; das Richtbild des Partikularismus schreibt für verschiedene Gruppen der Gesellschaft, beispielsweise Klassen, verschiedene Maßstäbe der Behandlung, Bewertung und Belohnung vor. Damit ergeben sich vier sozialstrukturelle Haupttypen von Gesellschaften, die sich nach Parsons (1951: 181–182) evolutionär entwickelt haben: ein universalistischer Leistungstyp, ein universalistischer Nichtleistungstyp, ein partikularistischer Leistungstyp und ein partikularistischer Nichtleistungstyp. Zwischen den Richtbildern Leistung und Universalismus besteht nach Parsons (1951: 108, 184, 190) ein inhärenter Zusammenhang, der für industrielle Gesellschaften charakteristisch ist.

Dieses Schema wird von Levy (1966: 153, 171) weiterentwickelt. Er entwirft ein allgemeines System von „Gesichtspunkten jeder sozialen Beziehung", das sich nicht nur zur Analyse aller sozialen Beziehungen, sondern auch zur Kategorisierung von Gesellschaften, insbesondere zur Unterscheidung modernisierter und nichtmodernisierter Gesellschaften, verwenden läßt:

Gesichtspunkt	X_i	Y_i
1. Kognitiver GP	X_1 rational	Y_1 traditionell
2. GP des Mitgliedschaftskriteriums	X_2 universalistisch leistungsorientiert	Y_2 partikularistisch = nicht leistungsorientiert
3. GP des funktionellen Bezugs	X_3 funktionell spezifisch	Y_3 funktionell diffus
4. Emotionaler GP	X_4 emotionsfrei	Y_4 emotionsgeladen
5. Zielorientierungs-GP	X_5 individualistisch	Y_5 verantwortungsbewußt
6. Schichtungs-GP	X_6 hierarchisch	Y_6 nichthierarchisch

Innerhalb der X_i-Gesichtspunkte wie auch innerhalb der Y_i-Gesichtspunkte besteht eine Tendenz zur Ballung, d. h. Gesichtspunkte aus einer Gruppe tendieren dazu, im Zusammenhang aufzutreten. Relativ modernisierte Gesellschaften sind mindestens durch eine Orientierung nach $X_{1\ 4}$-Gesichtspunkten gekennzeichnet; relativ nichtmodernisierte Gesellschaften mindestens durch eine Orientierung nach $Y_{1\ 3}$-Gesichtspunkten. Mit anderen Worten: Moderne Gesellschaften sind relativ rational, universalistisch = leistungsorientiert, funktionell spezifisch und emotionsfrei, außerdem häufig auch individualistisch und hierarchisch. Nichtmodernisierte Gesellschaften sind relativ traditionell, partikularistisch = nichtleistungsorientiert und funktionell diffus, außerdem häufig auch emotionsgeladen, verantswortungsunbewußt und nichthierarchisch. Moderne und nichtmodernisierte Gesellschaften werden als idealtypsche Extreme eines Kontinuums gesehen. Tatsächliche Gesellschaften befinden sich nur zwischen den Extremen, nicht dagegen im unmittelbaren Bereich der Extreme selbst.

Zu den Vertretern des Funktionalismus, die Leistungsorientierung als Vorbedingung der Industrialisierung betrachten, gehört neben Parsons und Levy auch Moore (1963: 93–96). Im Bezugsrahmen des Sozialsystems muß nach Moore die Rollenzuweisung nach ausführungsbezogenen Kriterien vorgenommen werden. Im Bezugsrahmen des Kultursystems sind Industriegesellschaften durch ein Wertsystem gekennzeichnet, das die Einzelnen nach Verdienst und Kompetenz im Schichtungssystem verteilt. Im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems wird wirtschaftliches Wachstum auf die Dauer nur für möglich gehalten, wenn eine gewisse Leistungsmotivation relativ weit verbreitet ist. Indem Moore eine Kongruenz der Leistungsorientierung in allen drei Bezugssystemen verlangt, geht er erheblich über Parsons und Levy hinaus, die ihre Diskussion der Merkmale industrieller Gesellschaften auf das Sozialsystem beschränken.

Deutsche Soziologen schließen sich der Analyse amerikanischer Soziologen an. Dahrendorf (1956: 540) beispielsweise behauptet: „Eines der auffälligsten Struktur-

phänomene des Übergangs von vorindustriellen zu industriellen Gesellschaften liegt in der Ablösung zugeschriebener Kriterien der Status-Zuordnung durch erworbene. In einem allgemeinen (und idealtypischen) Sinne gilt, daß industrielle Gesellschaften Merkmale wie Alter, Geschlecht und Herkunft bzw. Geburt ersetzen durch das Prinzip der Leistung als Grundlage der sozialen Differenzierung. Nicht wer man ist, sondern was man kann, bestimmt den Platz, den man in der Gesellschaft einnimmt. Diese unwiderlegte Hypothese gilt auch für die Differenzierung von Status-Rollen innerhalb der institutionellen Sphäre der Güterproduktion."

Oder Vontobel (1970: 130–131): „In den hochentwickelten industriellen Gesellschaften spielt die Auseinandersetzung mit Gütemaßstäben eine zentrale Rolle. Leistungsmotivation ist gewissermaßen zum entscheidenden *Schlüssel* in der modernen Gesellschaft geworden. Sie bestimmt die Chance des Einzelnen, vorwärts zu kommen, einen sozialen Aufstieg zu vollziehen und Ansehen zu erringen . . . Bei dieser sozialen Verortung spielt in der modernen, nach rationalen Gesichtspunkten geordneten Arbeitswelt das objektive Kriterium der *Leistung* eine zentrale Rolle. Die heutigen Industriegesellschaften sind damit zu *Leistungsgesellschaften* geworden . . . Der Wert der ‚Leistungstüchtigkeit' erhält damit einen zentralen Platz im Wertsystem der modernen Industriegesellschaften . . . So sehr sich auch gewisse Kulturkritiker dagegen erheben: das Leistungsprinzip wird in unseren modernen Gesellschaften immer dominierender und verändert die Ranghierarchie der traditionellen Werte. In der gesellschaftlichen Wirklichkeit ist dieses idealtypische ‚Leistungsprinzip' allerdings nur in Ansätzen ausgebildet . . . (Denn das Bildungssystem nimmt) seine instrumentale gesellschaftliche Funktion (Entfaltung der angelegten Leistungstüchtigkeit und deren Nachweis sowie Vorsortierung der Leistungsziele) nur ungenügend wahr." Wenn Gleichheit der Bildungschancen Wirklichkeit geworden ist, wird sich die Leistungsgesellschaft voll entfalten! Diese Aussagen sind für Vontobels nachfolgende experimentelle Untersuchung axiomatisch, d. h. sie bedürfen keiner weiteren Nachprüfung. Er kann sich daher kritiklos auf die praktische Nutzanwendung der Leistungsmotivation konzentrieren: „Aus unserer theoretischen und experimentellen Analyse des Einflusses der sozialen Umwelt auf die Leistungsmotivation lassen sich praktische *Maßnahmen zur Erhöhung der Leistungsmotivation* ableiten," die dann im Sinne der Axiome eingesetzt werden; denn: „Es unterliegt keinem Zweifel, daß der sozio-kulturelle Wandel, in dem wir uns gegenwärtig befinden, mit einer generellen Erhöhung des Leistungsmotivations-Niveaus verbunden ist. Unsere modernen Gesellschaften streben einer Gesellschaftsstruktur zu, die McClelland (1961) als ‚Leistungsgesellschaft' (‚achieving society') bezeichnet." (Vontobel 1970: 255) Die Schlußfolgerungen, unbewiesen wie die Axiome selbst, entfalten sich schließlich in weltweiten Dimensionen, indem Leistungsmotivations-Förderung in den Entwicklungsländern zur Lösung der Entwicklungsproblematik angepriesen wird: „Vieles scheint in der Zukunft für die Entwicklungsländer davon abzuhängen, ob geeignete Methoden und zweckmäßig Programme entwickelt werden können, die eine solche kurzfristige Erhöhung der Leistungsmotivation ermöglichen. Wenn ja, dann wäre damit eine revolutionierende Form von Entwicklungshilfe gefunden." (Vontobel 1970: 257)

In Anlehnung an Parsons und Dahrendorf geht auch Daheim (1970: 20) von dem

Axiom aus, daß „moderne Gesellschaften durch einen Vorrang des Wertmusters der ‚Leistung in universellem Rahmen' . . . charakterisiert (sind). An zweiter Stelle in der Rangordnung steht das Wertmuster und das Teilsystem der ‚Motivation', weil in einem Sozialsystem, das die Werte des Individualismus und der Leistung an die erste Stelle setzt, dem Motivationsproblem eine besondere Bedeutung zukommt: Jeder muß die gleiche Chance haben, sich die Ziele, Normen, Motivation und Mittel zu eigen zu machen, die die Leistungsorientierung als Kulturmuster charakterisieren." Parsons' Beschreibung moderner Gesellschaften wird axiomatisch voll akzeptiert (Daheim 1970: 21).

Die hier zitierten Soziologen sind sich über die (idealen) Grundeigenschaften industrieller und nichtindustrieller Gesellschaften einig. Damit sehen sie sich gleichermaßen der Problematik gegenüber, ihre idealtypische Konstruktion und die empirische Realität in Einklang zu bringen. Was macht man mit der Wirklichkeit, wenn sie nicht ins Modell paßt? Unterschiede zwischen idealen und tatsächlichen Strukturen bestehen allein schon aus ontologischen Gründen; dementsprechend sind Abweichungen von der idealtypischen Konstruktion stets zu erwarten. Nun sind Modelle der Art, wie sie hier verwandt werden, zweifellos keine letzten Wahrheiten im Sinne einer platonischen Ideenwelt, denen die raumzeitliche Realität mehr oder weniger nahekommt. Vielmehr handelt es sich um hypothetische Aussagen über die raumzeitliche Realität, die anhand dieser Realität zu überprüfen sind. Damit stellt sich die Frage, wie stark Abweichungen der Realität vom Modell sein dürfen, ohne dem Modell zu widersprechen, bzw. wie stark sie sein müssen, um das Modell als unangemessen erscheinen zu lassen. Keiner der Soziologen, die hier referiert wurden, operationalisiert sein Modell in der Weise, daß von den Theoremen Basissätze abgeleitet werden, die mit Sätzen über die beobachtbare Wirklichkeit in Widerspruch stehen und somit über den *modus tollens* der klassischen Logik zur Widerlegung der allgemeineren Sätze (Theoreme), von denen sie abgeleitet wurden, führen können. Es werden also keine Bedingungen aufgeführt, unter denen das Modell oder davon abgeleitete Aussagen als falsifiziert zu betrachten sind. Wenn ein Modell nicht in Widerspruch zu der beobachtbaren raumzeitlichen Realität geraten kann, ist es ein metaphysisches Modell, oder ein ideologisches Modell, wenn ihm außerdem eine gesellschaftliche Zielfunktion zukommt. Untersuchen wir nun an Hand der Frage, wie diese Soziologen von den modelltheoretischen Erwartungen abweichende Fälle behandeln, ob es sich hier um ein metaphysisches, also ein nichtwissenschaftliches Modell im positivistischen Sinne, oder um ein wissenschaftliches, das heißt falsifizierbares Modell handelt.

Bei Parsons finden sich zwei Verfahren der Behandlung von Fällen, die von den modelltheoretischen Erwartungen abweichen:

1. Innerhalb seines Modells läßt Parsons (1951: 102) jene Gesellschaften, die nicht ins System passen, in eine seiner beiden Kategorien inkongruenter Kombinationen fallen; sie werden entweder als partikularistischer Leistungstyp oder als universalistischer Nichtleistungstyp bezeichnet. Als Beispiel für den partikularistischen Leistungstyp führt Parsons (1951: 195) die klassische chinesische Sozialstruktur an, als Beispiel für den universalistischen Nichtleistungstyp die „konservative" deutsche Gesellschaft (Parsons 1951: 193). Die inkongruenten Kombinationen

können sowohl moderne als auch nichtmodernisierte Gesellschaften kennzeichnen. Da jede Komponente der beiden Variablen (Leistung-Nichtleistung und Universalismus-Partikularismus) sowohl in modernen als auch in nichtmodernen Gesellschaften erscheinen kann, läßt sich keine zur eindeutigen Abhebung moderner Gesellschaften von nichtmodernen Gesellschaften verwenden. Wenn man Levys Kritik folgt, derzufolge Parsons' Unterscheidung zwischen den beiden Variablen fiktiv ist, so wird das gesamte Parsons'sche Modell für die Unterscheidung zwischen modernen und nichtmodernen Gesellschaften hinfällig.

2. Keine tatsächliche Gesellschaft kommt der Richtbildkombination, durch die sie im Rahmen des Parsons'schen Modells beschrieben ist, sehr nahe. Sogar die amerikanische Gesellschaft, von der Parsons behauptet, sie käme von allen Gesellschaften der Verkörperung des universalistischen Leistungstyps am nächsten, ist von diesem Idealtyp sehr weit entfernt. Parsons stellt in der amerikanischen Gesellschaft die Existenz einer Reihe von institutionalisierten Richtbildern fest, die mit dem universalistischen Leistungstyp unvereinbar sind. Dabei handelt es sich insbesondere um Verwandtschaftsstrukturen, Geschlechtsrollen, altersspezifische Rollen, regionale Differenzierungen und rassische und ethnische Unterteilungen, ferner auch um – von Parsons nicht aufgeführte – Klassenunterschiede, die für die Zuweisung von Rollen und für die Zuweisung der von diesen Rollen abhängigen sowie unabhängigen Belohnungen (Einkommen, Macht, psychische Gratifikationen) in der amerikanischen Gesellschaft sowie – mit einigen Unterschieden – in praktisch allen anderen modernen Gesellschaften von größter Bedeutung sind. Diese Strukturen bezeichnet Parsons als *Anpassungsstrukturen*. Diese Anpassungsstrukturen geben Parsons die Möglichkeit, mit allen sozialen Phänomen, die nicht in sein Modell passen, fertig zu werden, ohne das Modell umändern oder verwerfen zu müssen. Wie in den übrigen Fällen wird auch hier das Problem der kognitiven Dissonanz, das beim Wissenschaftler aus der Diskrepanz zwischen den die ideologische Grundorientierung wiederspiegelnden Modellerwartungen und den beobachtbaren und tatsächlich beobachteten Phänomen der sozialen Realität entsteht, zugunsten des Modells gelöst. Wie auch die Wirklichkeit aussieht, sie wird stets so interpretiert, daß sie ins Modell paßt. Damit fällt das Modell in die Kategorie metaphysischer Modelle, die mit der Wirklichkeit nicht in Widerspruch geraten können.

Ähnliche Verfahren finden sich bei Levy:

1. Mehr noch als Parsons betont Levy die Diskrepanz zwischen idealen und tatsächlichen Strukturen. Damit kann er Abweichungen als Zufallsbewegungen um einen idealtypischen Kern interpretieren. Daneben stellt er allerdings auch die Existenz systematischer Abweichungen fest, die sich in zwei Kategorien einteilen lassen.
2. Die erste Art systematischer Abweichungen gleicht Parsons' Unterscheidung zwischen kongruenten und nichtkongruenten Richtbildkombinationen. Kongruente Kombinationen sind im Levyschen System der sozial offene, ausführungsbezogene sowie der sozial geschlossene, ausführungsfremde Typ; inkongruente Kombinationen sind der sozial offene, ausführungsfremde sowie der sozial geschlossene, ausführungsbezogene Typ (Levy 1966: 141). Damit reicht also keine der beiden Variablen aus, um eine Gesellschaft so zu bestimmen, daß sie eindeutig als modern oder nichtmodern eingeordnet werden kann. Allerdings ist dies unpro-

blematisch, so lange die Unterscheidung zwischen vorwiegend universalistischen (leistungsorientierten) und vorwiegend partikularistischen (nichtleistungsorientierten) Beziehungen *in der Mehrzahl der Fälle* die Einordnung von Gesellschaften in das Lager der modernen und nichtmodernen ermöglicht.

3. Die zweite Art systematischer Abweichungen stellt das Modell vor ein sehr viel grundlegenderes Problem. Levy (1970: 810) behauptet, daß x_i-Beziehungen (d. h. hier: vorwiegend rationalen, universalistischen = leistungsbezogenen, funktionell spezifisch und emotionsfreien Beziehungen) eine grundlegende Instabilität innewohne. Dies ist aber als allgemeine Gesetzmäßigkeit dargestellt: *Je länger eine x_i-Beziehung besteht, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß sie sich zu einer y_i'-Beziehung verändert: in der idealen und/oder in der tatsächlichen Struktur.* Diese neue y_i-Beziehungen sind aber nicht identisch mit jenen, die für nichtmoderne Gesellschaften kennzeichnend sind. Daher läßt sich diese Veränderung symbolisch als $x_i \rightarrow y_i'$ darstellen, nicht dagegen als $x_i \rightarrow y_i$. $x_i \rightarrow y_i'$ ist nach Levy „äußerst unwahrscheinlich", d. h. x_i-Beziehungen verändern sich nicht in andere x_i-Beziehungen (x_i').[12] Levy gibt nicht an, in welcher Hinsicht sich y_i-Beziehungen von y_i-Beziehungen unterscheiden. Angewandt auf die Leistungsvariable lautet obiges Theorem: *Je länger eine Situation der Leistungsorientierung besteht, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß sie sich zu einer Situation der Nichtleistungsorientierung verändert: in der idealen und/oder in der tatsächlichen Struktur.*

Moore (1963: 106–108) erklärt Abweichungen ähnlich wie Levy mit seinem $x_i \rightarrow y_i'$-Gesetz. Zu Beginn der Industrialisierungsphase findet nach Moore (1963: 106–108) ein scharfer Bruch mit traditionellen (y_i-) Verhaltensweisen statt. Dieser Bruch ist jedoch nur temporär. Nachdem die Industralisierung einen gewissen, nicht näher bestimmten Punkt erreicht hat, kommt es zu einer *Wiederherstellung traditioneller Verhaltensweisen.* Allerdings ist diese Wiederherstellung nur partiell: Es ist unwahrscheinlich, daß sich der *status quo ante* auf irgendeinem Gebiet des sozialen Lebens wieder einspielt. In diesem Wiederherstellungsprozeß spielen Verwandtschaftsbeziehungen eine entscheidene Rolle; damit hat Moore, wie auch Parsons und Levy, *die* zentrale, in allen Gesellschaften anzutreffende Institution angesprochen, die eine „sozialgeschichtlich wirkende Tendenz bestehender Schichten, sich aus sich selbst heraus zu rekrutieren" (Hartmann 1964: 133), bewirkt und die Möglichkeit der Durchsetzung des Leistungsprinzips erheblich beschränkt.

Faßt man den Beitrag der theoretischen Soziologie zur Analyse des Leistungsbegriffs und der Leistungsgesellschaft zusammen, so zeigen sich sehr widersprüchliche Ergebnisse. Angesichts der Stringenz, die das wissenschaftliche Denken vieler dieser Soziologen in anderen Bereichen kennzeichnet, ist man versucht, die Widersprüche sozialpsychologisch zu erklären: Soziologen sind mit der Ideologie aufgewachsen, ihre Gesellschaft sei eine Leistungsgesellschaft und könne als Industriegesellschaft auch nur solange und in dem Maße funktionieren, wie sie eine Leistungsgesellschaft darstelle. Diese Ideologie wird zu einem Theorem verallgemeinert: Alle Industriegesellschaften (oder: relativ moderne Gesellschaften) seien Leistungsgesellschaften. Dieses Theorem wird auf nichtindustrialisierte (oder: relativ nichtmoderne) Gesellschaften ausgeweitet. Denn es zeigt sich bei näherer Betrachtung industrieller Gesell-

schaften sehr bald, daß die Aussage, sie seien Leistungsgesellschaften, nur relativer Art sein kann. Damit stellt sich die Frage: relativ wozu? Die Antwort ist naheliegend: relativ zu nichtindustriellen Gesellschaften – für viele Soziologen ein evidenter Tatbestand, der keiner weiteren Nachprüfung mehr bedarf (siehe z. B. Dahrendorf 1956: 540, der diese Unterscheidung für eine „unwiderlegte Hypothese" hält). Das revidierte Theorem lautet demnach: *Je modernisierter eine Gesellschaft, desto höher die Wahrscheinlichkeit der relativen Betonung von Leistungskriterien,* oder: *Je weniger modernisiert eine Gesellschaft, desto höher die Wahrscheinlichkeit einer relativen Betonung von Nichtleistungskriterien.* Den theoretischen Erwartungen widersprechende Daten werden in der „normalen Wissenschaft" im Sinne des *modus tollens* interpretiert, und zwar sowohl bei allgemeinen als auch in modifizierter Weise bei Wahrscheinlichkeitsaussagen. Nur bei ideologischen Hypothesen kann man in gar keiner Weise von der Falschheit von Basissätzen auf die Falschheit von allgemeinen Sätzen schließen. Bei dem Theorem von der Industriegesellschaft als Leistungsgesellschaft scheint es sich um eine solche ideologische Hypothese zu handeln. Die Sozialwissenschaftler sind der Grundideologie ihrer Gesellschaft so sehr verhaftet, daß ihre ideologischen Annahmen als Axiome in ihre theoretischen Systeme eingehen. Schließlich gibt ihnen der gesunde Menschenverstand ja recht. Ist es nicht offensichtlich, daß Einzelleistungen höchst bedeutsam für die Zuweisung von Berufsrollen in Industriegesellschaften wie in den USA oder in der BRD spielt? Für den Gläubigen ist dies tatsächlich offensichtlich. Aber: „Der Weg der Wissenschaft ist gepflastert mit abgelegten Theorien, die einst als selbstevident galten; so zum Beispiel verhöhnte Francis Bacon alle die, die die selbstevidente Wahrheit leugneten, daß sich die Sonne und die Sterne um die klarerweise ruhende Erde bewegte." (Popper 1970: 23)

Die Leistungsliteratur weist viele Merkmale der Situation vor der Annahme einer neuen Theorie auf, wie sie Kuhn (1962) *in extenso* beschrieben hat. Als Linton (1936: 115) den Leistungsbegriff einführte, betonte er, daß zwischen Leistungsorientierung und Modernisierung keine lineare Beziehung bestehe. Sozialwissenschaftler haben das Problem der kognitiven Dissonanz, das aus dem Vergleich der Analyse Lintons mit ihrer eigenen entstand, durch Ignorierung eines der beiden Dissonanzelemente gelöst: Sie zitierten Linton als Vater des Leistungsbegriffs, ignorierten aber seine übrige Darstellung. So erhalten sie sich ihren Glauben an die Leistungsideologie.

Zwei Merkmale heben Linton von seinen Zeitgenossen in anderen sozialwissenschaftlichen Disziplinen ab: eine starke empirische Basis und eine vergleichende Perspektive – Merkmale, die Linton wohl vor manchen ideologischen Fallgruben bewahrt haben. Linton (1936: 129–130) stellte fest, daß soziale Systeme normalerweise ohne die Ausnutzung besonderer Talente funktionieren. Sie sind so ausgerichtet, daß sie nur die Fähigkeiten des Durchschnittsbürgers in Anspruch zu nehmen brauchen: der Person *ohne* besondere Fähigkeiten. Diese Durchschnittsbürger können dazu ausgebildet werden, jede beliebige Position zu besetzen. Nur in einer Situation ist Leistungsorientierung wichtig und notwendig: in Zeiten des sozialen Umbruchs, des Wandels von einem Gesellschaftstyp zu einem anderen. Nur in diesem Falle müssen besondere Begabungen, Kenntnisse, usw. aktiviert werden. Gesellschaften in dieser Lage sind in der Regel durch das Vorherrschen von Leistungsrollen gekennzeichnet. Nach Linton galt dies für die Aufbauphase der USA, nicht aber für

die Gegenwart. In dem Maße, wie sich eine Gesellschaft etabliert, d. h. an die neuen – z. B. technologischen – Bedingungen anpaßt, nimmt die Bedeutung der Leistungsorientierung ab. Systematische Ausbildung wird wichtiger als die Ausnutzung individueller Fähigkeiten. Sogar Führung, ob wirtschaftlicher oder politischer Art, wird zur Routineangelegenheit. Mehr und mehr Rollen werden aus der Gruppe der Leistungsrollen in die der Nichtleistungsrollen umgeleitet, da nur dies den voraussagbaren Erfolg der Ausbildung für die Ausübung von Routinetätigkeiten garantiert. Etablierte Gesellschaften sind daher weitgehend askriptiv, d. h. nichtleistungsorientiert.

Damit kommt Linton zum gleichen Ergebnis wie Levy (1970: 810) mit seiner $x_i \rightarrow y_i$-Hypothese und wie Moore (1963: 106–108) mit seiner Hypothese von der partiellen Wiederherstellung traditioneller Verhaltensweisen. Aber nur Linton akzeptiert seine Ergebnisse ohne ideologische Färbung. Eine spätere Wiederentdeckung der Lintonschen Theorie stellt Goodes (1967) These von der „Beschützung des Unfähigen" dar: Das moderne Industriesystem ist produktionsmäßig früheren Systemen überlegen – nicht etwa als Folge von Leistungsorientierung, effizienter Ausnutzung individueller Begabung und adäquater Belohnung der Einzelanstrengung, sondern wegen seiner effizienteren Ausnutzung des Unfähigen, des Unbegabten, des Mittelmäßigen (zu diesem Themenbereich siehe auch Offe 1970).

2. Leistungsgesellschaft und Leistungsideologie

2.1 Das Modell der Leistungsgesellschaft

Das Leistungsprinzip gilt als Strukturmerkmal der industriellen Gesellschaft: „. . . die Durchsetzung des Leistungsprinzips scheint ein Strukturzug industrieller Gesellschaften im allgemeinen. Auch sie kennzeichnet indes erst das zweite Stadium der Entwicklung dieser Gesellschaften – zumindest im europäischen und amerikanischen Bereich mit seiner besonderen (kapitalistischen) Form der Industrialisierung. Das Leistungsprinzip in seiner sozialen Anwendung besagt, daß nur die meßbare Leistung über den Platz entscheidet, den der Einzelne in der Rollenstruktur der Gesellschaft einnimmt. Das erworbene Kriterium der Leistung löst zugeschriebene Kriterien wie die der Herkunft, des Alters, des Geschlechts ab. Für die Entwicklung des Klassenkonflikts sind insbesondere zwei faktisch-strukturelle Entsprechungen der Durchsetzung des Leistungsprinzips von Bedeutung: a) Soziale Mobilität: der Auf- und Abstieg innerhalb von und zwischen Generationen wird zunehmend institutionalisiert. Der Einzelne ist prinzipiell in seinen Entfaltungsmöglichkeiten nicht durch Familie, Alter, Geschlecht und andere zugeschriebene Kriterien gebunden. Seine Chancen bestimmt allein seine persönliche Leistung. b) Die Institutionen der Erziehung wachsen als Meß- und Steuerungsinstanz der sozialen Mobilität in eine zentrale gesellschaftliche Funktion hinein.“ (Dahrendorf 1957: 39)

Sofern die Leistungsgesellschaft noch nicht Wirklichkeit ist, handelt es sich nach Meinung ihrer Apologeten nur um eine Frage der Zeit, bis sie sich endgültig durchgesetzt hat. Mehnert (1967: 17) beschreibt Deutschland „aus der Sicht von 1990“: „Die Unterscheidung von Bürgertum und Proletariat existiert nur noch in der Erinnerung. An ihre Stelle trat – gemäß dem Wesen der Leistungs- und Lerngesellschaft – eine Differenzierung nach der Funktion des Einzelnen im wirtschaftlichen und sozialen Leben, die der einst befürchteten Uniformität der ‚Massengesellschaft‘ entgegenwirkt. Eine Elite von der Stabilität und dem Selbstverständnis früherer Eliten hat sich nicht gebildet.“[13]

Das leistungsgesellschaftliche Modell, das Industriegesellschaften wie der BRD oder in den USA als normatives System vorschwebt, ist durch drei Hauptkomponenten konstituiert:

1. Gleichheit der Ausgangslage und der Aufstiegschancen;
2. Zuweisung von Berufsrollen (einschließlich Beförderung) auf der Grundlage individueller Leistung, d. h.: Plazierung im Schichtungs- oder Klassensystem nach Leistungswettbewerbsgesichtspunkten;

3. Zuweisung von Belohnungen entsprechend der in Berufsrollen kristallisierten Einzelleistung, insbesondere:
   a) Einkommen und Besitz, auch Anspruch auf Dienste;
   b) Autorität und Macht politischer sowie wirtschaftlicher Art;
   c) psychische Gratifikationen.

Für industrielle Gesellschaften erfüllt das leistungsgesellschaftliche Modell zwei Hauptfunktionen, eine deskriptive und eine normative:

1. Es stellt die Gesellschaft als eine *tatsächliche* Leistungsgesellschaft dar, die also durch Gleichheit der Ausgangschancen, spätere soziale Differenzierung auf der Grundlage individueller Leistung und Verteilung der gesellschaftlichen Belohnungen entsprechend dieser sozialen Differenzierung gekennzeichnet ist.
2. Es stellt einen normativen Orientierungshorizont zur Verfügung, der die Glaubensvorstellung vermittelt, die Gesellschaft *sollte idealerweise* durch die erwähnten konstitutiven Komponenten des Leistungsmodells gekennzeichnet sein.

Hauptbestandteil des hier dargestellten leistungsgesellschaftlichen Modells ist das System der Berufsrollen. Es ist darauf hinzuweisen, daß dies nicht das allein mögliche Leistungsmodell darstellt. Rangskalen auf der Grundlage der Leistung lassen sich in vielen Dimensionen konstruieren, beispielsweise nach Sportlichkeit, künstlerischer Begabung oder sexueller Potenz; entsprechend der Rangskala lassen sich verschiedene soziale Hierarchien konstruieren, in denen die Mitglieder der Gesellschaft nach ihrer Sportlichkeit, künstlerischen Begabung oder sexuellen Potenz eingeordnet, bewertet und belohnt werden. Ferner gibt es andere, nichtleistungsbezogene Rangskalen, beispielsweise auf der Grundlage von Einkommen und Besitz, Schönheit oder Herkunft – Rangskalen, die in unserer Gesellschaft *tatsächlich* nicht ohne Bedeutung, zum Teil sogar von erheblicher Bedeutung sind. All diese Rangskalen schließt das leistungsgesellschaftliche *Modell*, wie es in der BRD, in den USA und in anderen Industriegesellschaften dargestellt wird, aus. Der Leistungsbegriff dieses Modells beschränkt sich weitgehend auf die *berufliche* Leistung. Das Idol einer so verstandenen Leistungsgesellschaft ist der Unternehmer, der sich aus niedriger sozialer Lage durch seine eigenen Fähigkeiten ohne fremde Hilfe emporgearbeitet hat. Zentralfigur des leistungsgesellschaftlichen Modells ist nicht die vielseitig gebildete, ausgewogene Persönlichkeit, sondern der Emporkömmling, der sich im *beruflichen Leistungskampf* durchgesetzt hat (ohne die standesgesellschaftliche negative Bewertung, die dem Begriff des Emporkömmlings anhaftet).

2.2 Leistung und soziale Mobilität

Nach dem leistungsgesellschaftlichen Modell wird die Zuweisung von Berufsrollen und damit die Einordnung in das Schichtungssystem nach dem Leistungsprinzip vorgenommen. Nun stellt sich aber die Frage: wieweit bestimmen Leistungskriterien *tatsächlich* die Zuweisung von Berufsrollen? Levy (1970), Moore (1963) und Linton (1936) haben der Leistungsorientierung auf Grund ihrer theoretischen Überlegungen

ein kurzlebiges Dasein prophezeit.[14] Dahrendorf (1956: 553) glaubt, einen „Wandel, der unter unseren Augen vor sich geht", beobachten zu können: „Funktionale Fertigkeiten (werden) in zunehmendem Maße ersetzt durch extra-funktionale Fertigkeiten als Basis der industriellen Qualifikationsstruktur. Extrafunktionale Fertigkeiten werden institutionalisiert, insofern sie zu erwarteten Vorbedingungen für bestimmte Berufe werden und ihr Besitz in der Ausbildung wie bei der Entlohnung von Arbeitern eine Rolle spielt." Dahrendorf nimmt an, die Betonung extra-funktionaler, d. h. rollenfremder Kriterien sei das Ergebnis neuer Wandlungsprozesse, und in der guten alten Zeit seien funktionale, d. h. rollenbezogene Kriterien wichtiger gewesen. Die Frage, ob Leistungskriterien je von umfassender Bedeutung gewesen sind, kann hier nicht endgültig beantwortet werden. Es sei aber betont, daß ihre Bedeutung auch in früheren Zeiten durchaus fraglich ist. Vor über einem halben Jahrhundert brachte Schumpeter (1916: 67–68) derartige Zweifel bereits zum Ausdruck: „Nur ist es in praxi oft schwierig festzustellen, . . . ob es sich um Berufsqualifikation – Erlernung, Gewöhnung, individuelle Anpassung an bestimmte Aufgaben – um Unterschiede in angeborener Eignung oder um soziale und nationale Barrieren handelt – oder worum es sich vorwiegend handelt, . . . Besonders ist diese Schwierigkeit bei der ‚vertikalen Beweglichkeit' der Arbeitskraft fühlbar. Wir sind uns ja noch durchaus nicht darüber klar, inwieweit die höhere Stellung im Wirtschaftleben . . . andersgeartet oder bloß in derselben Art ‚höhere' oder überhaupt keine verschiedenen Fähigkeiten erfordert als die untergebene, wie diese ‚Fähigkeiten', auf irgendeiner Skala aufgereiht, eigentlich zueinander stehen, was davon angeboren, erworben oder einfach durch die Gelegenheit ausgelöst – oder auch gar nicht vorhanden – ist, wie die Fähigkeit eine Stellung zu erringen sich zur Fähigkeit verhält sie gut auszufüllen und wie sich die Höhe der Entlohnung der Leistung zu deren Stellung in einer anderen Skala verhält."

Aus der Sicht der Apologeten des Leistungsmodells ist die Ausführungsbezogenheit von Kriterien der Rollenzuweisung axiomatisch. Empirische Daten werden aposteriorisch interpretiert und zum Beleg von in Wirklichkeit apriorischen Annahmen angeführt. Sogar die ungleiche Verteilung von Berufsrollen und Belohnungen zwischen verschiedenen Rassen innerhalb einer Gesellschaft läßt sich im Rahmen des Modells erklären, indem man genetische Unterschiede annimmt und diese gleichzeitig im Rahmen eines Zirkelschlusses mit der unterschiedlichen Rollenverteilung beweist.

Im Vorfeld der Frage nach der Bedeutung von Leistungskriterien für die Zuweisung von Berufsrollen liegt die Frage nach dem Ausmaß der sozialen Mobilität, insbesondere der Berufsmobilität in einer Gesellschaft. Denn nach den Maximen des Leistungsmodells muß eine Leistungsgesellschaft sozial offen sein, d. h. ihren Mitgliedern gestatten, sich in der Hierarchie der Berufsrollen sowohl horizontal als auch vertikal zu bewegen. Diese Mobilität bezieht sich auf den *intergenerationellen* wie auf den *intragenerationellen* Wechsel der Berufsrollen. Die Aussage, daß Leistungsgesellschaft nur unter der Voraussetzung sozialer Mobilität möglich sei, ist nicht umkehrbar: Leistungsgesellschaft läßt sich nicht aus der Existenz sozialer Mobilität folgern. Denn das Leistungsmodell impliziert ja soziale Mobilität nach ausführungsbezogenen Kriterien. Daneben gibt es aber Nichtleistungsgesellschaften, in denen soziale Mobilität nach ausführungsfremden Kriterien nicht nur möglich ist, sondern sogar

erwartet wird.[15] In der Praxis sind soziale Mobilität und Rollenerblichkeit durchaus miteinander vereinbar (Lipset und Bendix 1966: 75). Dies gilt insbesondere für Gesellschaften, die sich im Stadium wirtschaftlicher Expansion mit starker Zunahme der Rollen im oberen Teil der Pyramide befinden; die Rollen im unteren Teil der Pyramide können dann zu einem Teil (durch Automation) oder ganz durch Maschinen ersetzt werden, oder sie werden von Einwanderern (siehe USA) oder Gastarbeitern (siehe BRD) übernommen. Blau und Duncan (1967: 440) betonen, daß hohe Mobilitätsraten keineswegs mit Notwendigkeit eine gerechte oder gerechtere Verteilung der Belohnungen mit sich bringen; sie können die ungleiche Verteilung von Privilegien sogar verstärken und das Klassensystem gegen strukturelle Veränderungen schützen. Die USA bilden hier ein Musterbeispiel.

2.2.1 Soziale Mobilität in den USA

Vergleicht man das Modell einer Gesellschaft, die jedem die gleichen Aufstiegschancen gibt und in der sich die Inhaber der Spitzenpositionen aus eigener Kraft emporgearbeitet haben, mit den Tatsachen, so zeigt sich eine sehr erhebliche Diskrepanz. In einer Untersuchung der sozialen Herkunft der Wirtschaftselite der 1870er Jahre gehen Gregory und Neu (1952: 204) der Frage nach, ob der typische Geschäftsmann jener Zeit tatsächlich ein *homo novus* war, ein Emporkömmling aus der Hefe Europas oder aus dem bäuerlichen Familienbetrieb, der mit geringer Schulbildung durch eigene Leistung aufgestiegen war. Sie stellten fest, daß er kein *homo novus* ist. Der typische Geschäftsmann jener Zeit ist ein WASP (White Anglo-Saxon Protestant); er ist in der Stadt aufgewachsen und in einer Familie von Geschäftsleuten großgeworden, die zu den „feinen Leuten" gehört; seine Berufslaufbahn begann er mit achtzehn, mit überdurchschnittlicher Schulbildung und ohne eine strenge, handwerkliche Lehre absolviert zu haben.

Sorokin (1925) wiederholte die Studie für einen späteren Zeitraum, indem er die Laufbahn der sechshundert reichsten Männer Amerikas untersuchte. In der Annahme, daß, wenn die Gegenwart schon nicht dem Ideal der offenen Gesellschaft entsprach, dies doch sicher für die Vergangenheit zutreffe, kam er zu dem Schluß: „Die Klasse der Reichen in den USA wird weniger und weniger offen, mehr und mehr geschlossen und tendiert dazu, sich in eine kastenähnliche Gruppe umzubilden." (Sorokin 1925: 635) Etwas später bestätigten Taussig und Joslyn (1932: 234) dieses Ergebnis. Ihre Zahlen ergaben, daß „sich die derzeitige Generation führender amerikanischer Geschäftsleute zum größeren Teil aus den Söhnen von Geschäftsleuten rekrutiere und nur zu einem geringen Teil aus den Söhnen von Bauern und Arbeitern." Diese Tatsache wird von Taussig und Joslyn (1932: 264) – wie von vielen anderen in ähnlicher Situation – aber durchaus systemkonform im Sinne der Leistungsideologie interpretiert: die Ungleichheit wird axiomatisch als Ergebnis unterschiedlicher Leistung, d. h. unterschiedlicher angeborener Befähigung oder erworbener Fertigkeiten erklärt. Während der Depression nach 1929 beobachteten viele Sozialwissenschaftler, daß das Ausmaß der sozialen Mobilität abnehme und die Bedeutung der Klassenzugehörigkeit sich verstärke. In einer Nachuntersuchung

Middletowns stellten Lynd und Lynd (1937) fest, daß sich für die Mehrzahl der Bevölkerung die Aussicht auf Reichtum und Unabhängigkeit stark vermindert hätte.

Dieser Trend setzte sich nach Aussagen der Sozialwissenschaftler nach dem Zweiten Weltkrieg fort. Kluckhohn (1949: 255) berichtete: „Die Tatsachen zeigen, daß rascher Aufstieg durch Befähigung und Fleiß allein sehr viel schwieriger ist als ein oder zwei Generationen vorher. Status ist schwieriger durch Eigeninitiative und leichter durch Familienverbindungen zu gewinnen." Merton (1949: 380, Fußnote 20) stimmte damit überein: „Die ‚Vom-Laufjungen-zum-Präsidenten'-Vorstellung entsprach einst so ungefähr den Tatsachen, etwa in der Bedeutung, daß vertikale Mobilität wahrscheinlich häufiger vorkam als heute." Auch Mills (1951: 284) hatte keine Zweifel, daß die USA zu Beginn der fünfziger Jahre „in zunehmendem Maße eine beschränkte Struktur der Aufstiegsmöglichkeiten" entwickelten. Warner (1953: 107) bestätigte dies für die Aufstiegsmöglichkeiten von Arbeitern: „Es gibt starke Beweise dafür, daß der amerikanische Arbeiter, ebenso wie andere, nicht mehr länger damit rechnen kann, mit auch nur annähernd der gleichen Wahrscheinlichkeit wie sein Vater und Großvater voranzukommen und Erfolg zu haben." Andere schlossen sich dieser Sicht an: „Aufwärtsmobilität wird zunehmend schwieriger." (Hertzler 1952: 314)

Zu einem großen Teil beruhen diese Angaben auf Intuition und teilnehmender Beobachtung – Methoden, die für eine erste Erforschung des Untersuchungsgegenstandes, nicht aber für die Erhärtung oder Widerlegung spezieller Hypothesen geeignet sind. Diesem Mangel halfen Lipset und Bendix (1966; [1] 1959) ab, indem sie in einer vergleichenden Sekundäranalyse von Daten aus neun Industrieländern (USA, BRD, Schweden, Japan, Frankreich, Schweiz, Dänemark, Großbritannien und Italien) den Fragen nachgingen, 1. ob die soziale Mobilität in den USA weiter verbreitet sei als in anderen Ländern und 2. ob soziale Mobilität im fortgeschritteneren Stadium der Industrialisierung abnehme. Ihre Untersuchung ergab:

1. Die Unterschiede in den Mobilitätsraten sind gering, wobei Mobilität als Übergang von manuellen zu nichtmanuellen Berufen gemessen ist.
2. Hinsichtlich der sozialen Herkunft der Akademiker in freien und verwandten Berufen („professionals") und der hohen Beamten bestehen beträchtliche nationale Unterschiede.
3. Unterschiede in der Herkunft führender Geschäfsleute in Schweden, Großbritannien, der Schweiz, den Niederlanden und den USA sind gering;
4. Die Möglichkeit, in die politische Elite auf dem Wahlweg vorzustoßen, ist in Europa stärker ausgeprägt als in den USA.
5. Da die Mobilitätsraten in den untersuchten Ländern sehr ähnlich sind und gleichzeitig beträchtliche Unterschiede in der Sozialstruktur bestehen, kann die Höhe der Mobilitätsrate nicht auf national verschiedene Kulturmuster zurückgeführt werden.
6. Die protestantische und katholische Ethik ist zur Zeit für die Bestimmung der Mobilitätsrate unbedeutend.
7. Die Mobilitätsstruktur in den Industriegesellschaften des Abendlandes hängt nicht vom Wertsystem, sondern von der Berufsstruktur ab (Lipset und Bendix 1966: 72–73).

Lipset und Bendix (1966) fanden ihre Hypothesen also widerlegt: weder ist Amerika im Vergleich zu Europa das Land der unbegrenzten Möglichkeiten, noch nimmt die Mobilität mit fortschreitender Industrialisierung ab. Soziale Mobilität ist vielmehr ein allgemeines Kennzeichen industrialisierter Gesellschaften.

Die empirisch gründlichste und umfassendste Untersuchung der Mobilität in den USA wurde von Blau und Duncan (1967) durchgeführt. Ihre Ergebnisse beruhen auf einer Stichprobe von 20,700 Respondenten, die für die gesamte männliche, zivile Bevölkerung der USA zwischen zwanzig und vierundsechzig im März 1962 repräsentativ ist. Die USA erweisen sich als ein Mischtyp, der zwischen der idealtypisch vollständig mobilen und einer idealtypisch vollständig immobilen Gesellschaft liegt. In allen Berufsgruppen ist die Erblichkeit der Berufsrolle größer als bei einer Zufallsverteilung; ebenso ist die soziale Mobilität größer als bei einer Zufallsverteilung. Dabei ist Aufwärtsmobilität stärker ausgeprägt als Abwärtsmobilität, und Kurzstreckenmobilität kommt häufiger vor als Langstreckenmobilität (Blau und Duncan 1967: 29, 36). Zur Bestimmung der Mobilitätsraten teilten Blau und Duncan die Berufe in siebzehn Berufskreise ein, sieben für nichtmanuelle Tätigkeiten (freie Berufe; angestellte Akademiker, leitende Angestellte; Verkäufer, außer im Einzelhandel; Unternehmer; nichtleitende Angestellte; Einzelhandelsverkäufer), acht für manuelle Tätigkeiten außerhalb der Landwirtschaft (gelernte Arbeiter in der Industrie; sonstige gelernte Arbeiter und Handwerker; Bauarbeiter; angelernte Arbeiter in der Industrie; sonstige angelernte Arbeiter; angelernte Arbeiter im Dienstleistungsgewerbe; ungelernte Arbeiter in der Industrie; sonstige ungelernte Arbeiter) und zwei für landwirtschaftliche Tätigkeiten (Bauern; Landarbeiter).

Intergenerationell zeichnen sich fünf Berufskreise durch besonders niedrige Erblichkeit aus. Mehr als 90 % der Söhne von Vätern in diesen Berufen wandern in andere Berufe ab. Bei diesen Berufen handelt es sich um die niedrigsten in jeder der drei Kategorien: die beiden niedrigsten nichtmanuellen Kreise, die beiden niedrigsten manuellen Kreise und der niedrigste landwirtschaftliche Kreis. Söhne von Vätern an der Basis der Berufshierarchie haben also eine hohe Chance beruflicher Mobilität. Im Gegensatz dazu haben Söhne von Vätern an der Spitze der Pyramide eine sehr geringe Mobilitätschance: Erblichkeit der Berufsrolle ist am stärksten bei den angestellten Akademikern ausgeprägt. – Eine gleichermaßen starke Betonung von Erblichkeit und Selbstrekrutierung findet sich bei freiberuflichen Tätigkeiten, Unternehmern und Bauern. Marxs Annahme, Eigentum beeinflusse die Klassenzugehörigkeit, scheint nicht unberechtigt. – Fünf Berufskreise dienen als Verteiler innerhalb der Berufsstruktur, d. h. sie sind durch einen hohen Zufluß aus anderen Berufen in der vergangenen und durch einen hohen Abfluß in andere Berufe in der gegenwärtigen Generation gekennzeichnet: die beiden niedrigsten nichtmanuellen und die drei niedrigsten manuellen Kreise. Diese Verteilerberufe erfüllen eine doppelte Funktion: einmal stellen sie Zielberufe für die aus unteren Berufskreisen Aufsteigenden und Ausgangsberufe für die in höhere Berufskreise Aufsteigenden dar; zum anderen dienen sie als Auffangbecken für die, die aus höheren Berufskreisen absteigen. Dies gilt insbesondere für die unteren nichtmanuellen Berufe, die denjenigen, die aus anderen nichtmanuellen Kreisen absteigen, den Verbleib in einem nichtmanuellen Beruf ermöglichen.

Intragenerationell stellen eine Reihe von Berufen Ausgangsberufe dar; d. h. die Zahl derer, die ihre Laufbahn in einem dieser Berufe beginnen, übersteigt sowohl die Zahl derer, deren Väter bereits darin tätig waren, als auch die Zahl derer, die selbst darin verblieben: nichtleitende Angestellte, Einzelhandelsverkäufer, angelernte Arbeiter in der Industrie, sonstige angelernte Arbeiter, ungelernte Arbeiter in der Industrie, sonstige ungelernte Arbeiter und Landarbeiter (Blau und Duncan 1967: 40–41).

Untersucht man den Mobilitätswandel in dem Jahrzehnt zwischen 1952 und 1962, so ergibt sich:

1. daß der Anteil der Bauern und Landarbeiter, die in die manuellen Berufe aufgestiegen sind, zugenommen hat;
2. daß der Anteil der in manuellen Berufen Tätigen, die in nichtmanuelle Berufe aufgestiegen sind, zugenommen hat;
3. daß diese Aufwärtsbewegung nicht durch eine entsprechende Anwärtsbewegung aus den nichtmanuellen Berufen ausgeglichen wird.

Die Aufwärtsmobilität aus den ersten zwei Gruppen ist hauptsächlich auf eine Expansion der Berufsstruktur während des Untersuchungszeitraums und eine damit verbundene objektive Zunahme der Aufstiegsmöglichkeiten zurückzuführen. Ausgelöst wurde dieser generelle Aufstieg in der Hauptsache durch die Expansion, der höheren Angestelltenberufe. Blau und Duncan (1967: 103–106) kommen zu dem Ergebnis, „daß die Mobilität in den letzten zehn oder fünfzehn Jahren leicht zugenommen hat. Zumindest gibt es keine Anzeichen für eine zunehmende Rigidität der Klassenstruktur."

Die Möglichkeit einer etwas abweichenden Bewertung der Daten sei hier am Beispiel der Oakland-Mobilitätsstudie von Lipset und Bendix (1966: 180) nur angedeutet. Diese Autoren stellten fest, daß die Berufserfahrung zwar außerordentlich stark variiere, daß Mobilität aber weitgehend auf Bewegungen innerhalb der manuellen und der nichtmanuellen Berufe beschränkt sei.

Wandlungen in der Mobilitätsstruktur über die letzten vierzig Jahre untersuchten Blau und Duncan (1967: 108–113) durch einen Vergleich der je ein Jahrzehnt umfassenden vier Alterskohorten in ihrer Stichprobe. Mit Hilfe einer Berufsprestigeskala bestimmten sie Punktwerte für den Beruf des Vaters und den ersten Beruf des Respondenten und berechneten dann Korrelationskoeffizienten der intergenerationellen Mobilität. Dabei stellte sich heraus,

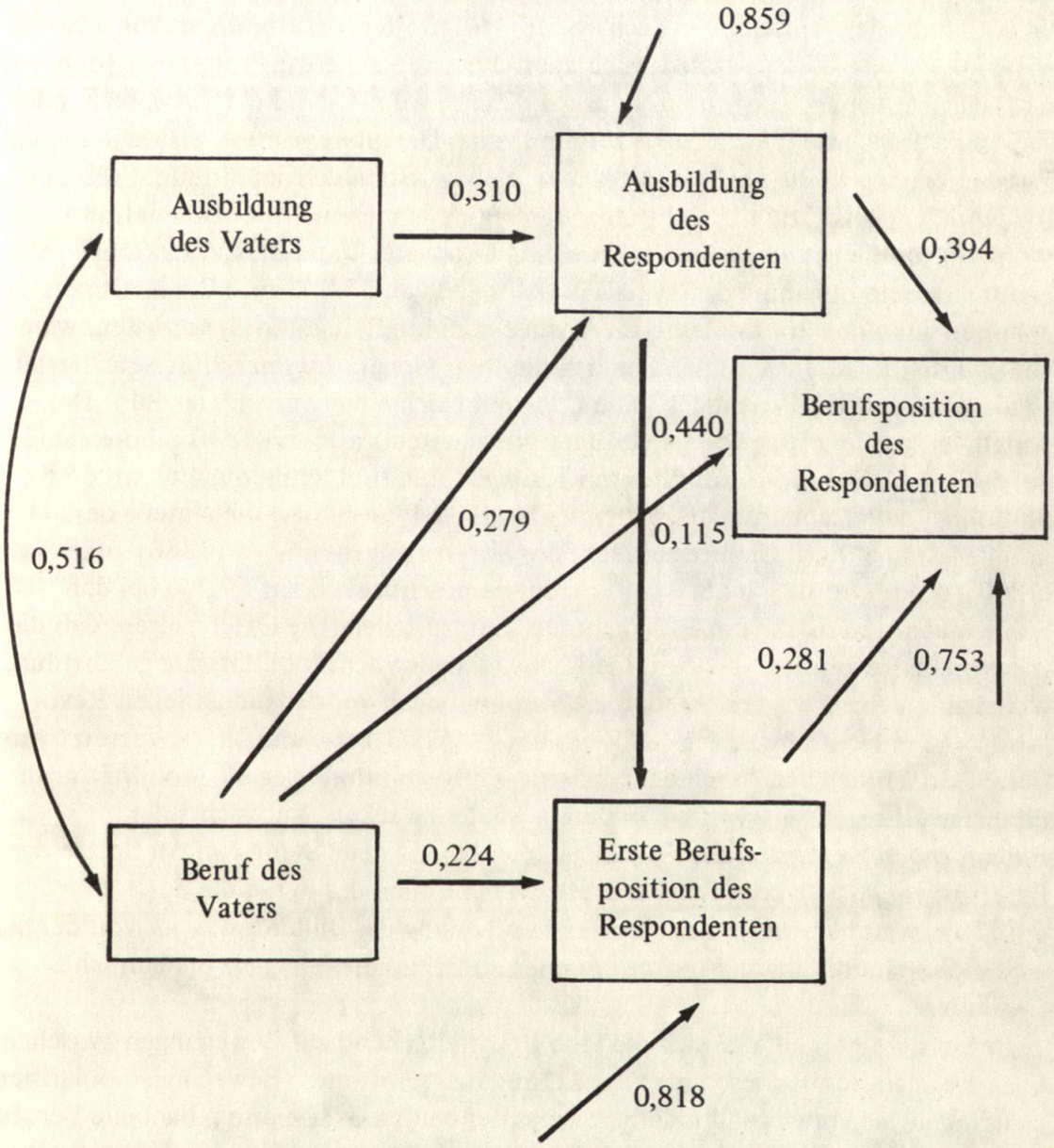
1. daß in allen vier Kohorten eine Nettoabwärtsbewegung vom Beruf des Vaters zum Beruf des Sohnes vorlag; und
2. daß zwischen den Kohorten keine Unterschiede bestanden. Sie kommen zu dem Schluß, daß „die Befürchtungen, wie sie in der soziologischen Bruderschaft vor ein oder zwei Jahrzehnten gang und gäbe waren – das ‚Land der unbegrenzten Möglichkeiten' werde durch eine Gesellschaft mit festen Klassen ersetzt –, auf schwachen Füßen standen oder zumindest voreilig waren."

Dieser Frage gingen auch Lipset und Bendix (1966: 278) in einer Untersuchung der Mobilität aus den unteren Berufen in die Schicht führender amerikanischer Geschäftsleute nach. Die Möglichkeit, in diese Elite von unten aufzusteigen, erwies sich als konstant: vom Beginn der Industrialisierung Amerikas bis heute. Diese Ergebnisse

geben jenen Soziologen unrecht, die behauptet haben, der Zugang zur industriellen Führungsschicht sei restriktiver geworden.

Die Ergebnisse der Untersuchung von Blau und Duncans über den Einfluß verschiedener Faktoren auf die Berufsposition lassen sich anschaulich in einem Pfaddiagramm darstellen, in dem die Stärke des Einflusses eines Faktors auf einen anderen durch Pfadkoeffizienten (standardisierte partielle Regressionskoeffizienten) dargestellt ist (zur Methode der Pfadanalyse siehe 4.3.1), (Abbildung 1).

Abbildung 1: Pfaddiagramm: Bestimmungsfaktoren der Berufsposition in den USA



Quelle: Blau und Duncan (1967:170)

2.2.2 *Soziale Mobilität in der BRD*

Die umfangreichste Untersuchung über Mobilität in der BRD wurde von Kleining (1971) durchgeführt. Sie beruht auf repräsentativen Stichproben von 25 200 Personen in der BRD und in West-Berlin aus den Jahren 1969 und 1970. Dabei wird einmal „Strukturmobilität", d. h. die Veränderung der Zugehörigkeit zu Berufskreisen, und zum anderen „Prestige-Mobilität" untersucht, d. h. die Veränderung der Zugehörigkeit zu sozialen Schichten, die durch „soziale Selbsteinstufung" (vgl. Kleining und Moore 1968) ermittelt werden.

Kleining (1971: 9) stellte von der Großvater- zur Sohn-Generation einen scharfen Rückgang der Selbständigen in Handel und Gewerbe und der selbständigen Bauern von 45,3 % auf 16,0 % fest, eine starke Zunahme der Angestellten von 5,4 % auf 24,0 % und einen Aufstieg der Facharbeiter zur größten Berufsgruppe (von 14,6 % auf 27,9 %); oder unter Klassengesichtspunkten: Zunahme des Proletariats (d. h. der ökonomisch Abhängigen) von 53,1 % auf 82,0 %, womit aber keine entsprechende Zunahme des Klassenbewußtseins verbunden ist. Die interessanteste Frage in diesem Zusammenhang ist die nach der Veränderung bzw. Stabilität der Mobilität seit der Industriellen Revolution in Deutschland. Vergleicht man die Inter-Generationsmobilität für die beiden Generationswechsel Großvater-Vater und Vater-Sohn, so ergibt sich eine Zunahme des Anteils der Mobilen von 57,3 % auf 67,1 %. Daraus aber nun auf einen kontinuierlichen Anstieg der Mobilitätsraten zu schließen, wäre völlig verfehlt. Untersucht man nämlich die Inter-Generationsmobilität detaillierter nach dem Geburtszeitraum des Vaters, so ergibt sich ein etwas anderes Bild: Der Anteil der Mobilen stieg von 54,7 % für Söhne, deren Väter um 1830 geboren sind, auf 59,9 % für Söhne, deren Väter um 1860 geboren sind, und erreichte mit 65,5 % für Söhne, deren Väter um 1870 geboren sind, ein Plateau, wie die Anteile der mobilen Söhne (nach Geburtszeitraum des Vaters) zeigen: 66,5 % (1880), 66,8 % (1890), 68,0 % (1900), 67,8 % (1910), um dann schließlich auf 59,2 % bei den Söhnen von Vätern, die um 1920 geboren sind, zu fallen. Die Daten zeigen, daß die Industrielle Revolution zu einem merklichen Anstieg der Mobilitätsrate geführt hat, wobei aber bemerkenswert ist, daß die Mobilität auch vor der Industriellen Revolution, die in Deutschland für den Zeitraum zwischen 1850 und 1870 angesetzt wird, schon beträchtlich war. Nach der Industriellen Revolution stieg die Mobilität noch für einige Jahrezehnte leicht an, um dann wieder zu fallen. Angesichts der *zunehmenden* Expansion der Wirtschaft, die laufend neue Stellen an der Spitze der Berufspyramide geschaffen und alte Stellen am Boden der Pyramide durch Maschinen ersetzt hat, und angesichts der Ausdehnung des Bildungswesens, von der man eine mobilitätsfördernde Wirkung erwarten sollte, ist dies ein ganz erstaunliches Ergebnis.[16]

Berücksichtigt man, daß sich die Mobilität weitgehend auf Bewegungen zwischen benachbarten Berufskreisen beschränkt, und daß selbst diese Bewegungen polarisiert sind, indem sie vorwiegend innerhalb eines der beiden Großkreise „manuelle Berufe" und „nichtmanuelle Berufe" stattfinden, so wird die ideologisierende Vorstellung von der hochmobilen Industriegesellschaft noch weiter erschüttert.
Bei jedem der zehn Berufskreise läßt sich Berufserblichkeit feststellen, d. h. die

UNIV. BIBL. KÖLN

Wahrscheinlichkeit, daß ein Sohn in demselben Berufskreis wie sein Vater arbeitet, ist größer als diese Wahrscheinlichkeit bei Chancengleichheit. Am geschlossensten sind Berufe, die ständisch orientiert sind, bei denen die Zugehörigkeit von vererbtem Besitz abhängt und bei denen überdurchschnittliche Ausbildung erforderlich ist. Die restriktivste Berufsgruppe ist die der freien Berufe. Relativ offen sind die Berufskreise der Angestellten und der Facharbeiter (Kleining 1971: 17–18). Bei einem Vergleich der Diskriminierungsraten (d. h. der Geschlossenheit der einzelnen Berufskreise) kommt Kleining (1971: 18) zu dem Ergebnis: „Von einem Abbau der Klassenschranken kann offensichtlich nicht die Rede sein."

Kleinings Untersuchung bestätigt die Forschungsergebnisse von Lipset und Bendix (1966): die Unterschiede zwischen den USA und der BRD sind minimal. Die Mobilitätsrate ist in den USA zwar etwas höher; aber der Zugang zu den einzelnen Berufskreisen ist in beiden Ländern relativ etwa gleichermaßen erschwert; die Diskriminierungsraten liegen bemerkenswert nahe beieinander (Kleining 1972: 21).

Bei der Prestigemobilität untersucht Kleining (1971: 21–28) „die Veränderung einer Position im *Bewertungs*- und damit im *Belohnungs*-System der Gesellschaft . . . was hatte die Gesellschaft in dieser Zeit an gewissermaßen öffentlich ausgelobten Prestige-Belohnungen – vielleicht nebenbei oder auch als ‚Anreiz' für die Besetzung von Positionen, wie die funktionale Theorie vermutet – zu bieten? Was hat sich in dieser Hinsicht im Laufe der letzten 100 Jahre verändert? Die Antwort vorweggenommen: nichts, oder doch fast nichts . . . Das Schicht- bzw. Prestige- oder Belohnungs-System ist durch außerordentliche Stabilität gekennzeichnet." (Kleining 1971: 21–22) Lediglich die Unterschicht-Positionen sind bei der deutschen Bevölkerung von ca. 49 % auf ca. 43 % zurückgegangen – ein Rückgang, der in etwa durch Gastarbeiter ausgeglichen wird.

2.2.3 Wandel in der Berufsstruktur und soziale Mobilität

Aus der Existenz sozialer Mobilität in einer Gesellschaft läßt sich nicht auf eine inhärente Neigung zur Rollenumverteilung infolge intergenerationeller Veränderungen in der Begabungsverteilung oder intragenerationeller Veränderungen in der Fertigkeitenverteilung schließen. Die Tatsache, daß die Abwärtsmobilität in den meisten Industrieländern geringer ist als die Aufwärtsmobilität, deutet auf eine andere Erklärung, nämlich auf einen permanenten Wandel in der Berufsstruktur selbst. Der Prozeß der Industrialisierung, der zur Zeit durch die Automation fortgesetzt wird, führt zu einer Verminderung des Rollenanteils am Boden der Berufspyramide und zu einer Steigerung des Rollenanteils in der Mitte und mehr noch an der Spitze der Pyramide. Die Entwicklung in den USA sei hier beispielhaft angeführt. 1870 war der weitaus größte Teil der Arbeiterschaft mit der Produktion von Lebensmitteln und industriellen Konsumgütern beschäftigt. 1919 waren 26 Mio Arbeiter im Bergbau, in der Landwirtschaft, in der Industrie und im Baugewerbe beschäftigt – immer noch weit mehr als die 14 Mio Arbeiter im Dienstleistungssektor. 1955 beschäftigte der Dienstleistungssektor 30 Mio, die Industrie nur 28 Mio Personen; 55 % der Arbeiterschaft waren im Handel, im Finanzwesen, im öffentlichen Dienst, im

Transport- und Kommunikationswesen und im Dienstleistungsgewerbe tätig. 1957 überstieg die Zahl der Erwerbstätigen in nichtmanuellen Berufen erstmals die der Erwerbstätigen in manuellen Berufen (Lipset und Bendix 1966: 83–85). Dieser Wandel in der Berufsstruktur hat Millionen den Aufstieg in höhere Berufsgruppen ermöglicht – ein Prozeß, der in den USA durch die Existenz eines ständigen Arbeitskräftereservoirs von unterprivilegierten Gruppen und Einwanderern, die freiwerdenden Stellen an der Basis der Pyramide besetzen konnten, erleichtert wurde. In der BRD wurde das Arbeitskräftereservoir, das diese Umstrukturierung ermöglichte, vor allem aus zwei Quellen gespeist: zunächst von Wanderarbeitern und nach dem Zweiten Weltkrieg von Flüchtlingen aus den deutschen Ostgebieten, ferner von Gastarbeitern aus südeuropäischen und angrenzenden Ländern. Soziale Mobilität ist mehr ein Ergebnis dieser permanenten Strukturveränderung als einer inhärenten Offenheit der Klassenstruktur.

2.3 Kriterien der Rollenzuweisung

Die Untersuchung des Mobilitätsausmaßes gibt noch keinen Aufschluß darüber, inwieweit eine Gesellschaft als Leistungsgesellschaft anzusehen ist. Die Frage nach der Bedeutung der Leistung im System der Rollenzuweisung kann nur durch eine Analyse der Kriterien der Rollenzuweisung beantwortet werden.

Eine solche Analyse muß von Anfang an mit einer nicht zu umgehenden Schwierigkeit rechnen: Kriterien der Rollenzuweisung sind nicht binär, d. h. entweder ausführungsbezogen oder -fremd. Sie sind *mehr* oder *weniger* ausführungsbezogen, und dementsprechend sind Berufsrollen *mehr* oder *weniger* leistungsbezogen.

Neben dem Gesichtspunkt ihrer Bedeutung für die Rollenzuweisung lassen sich diese Kriterien auch unter dem Aspekt des Rollenbestandteils betrachten. Ein Kriterium kann zum festen Bestand einer Rolle gehören, ohne für die Zuweisung von Bedeutung zu sein. Das gilt beispielsweise für bestimmte, als Bestandteil der Bauernrolle unabdingbare technische Fertigkeiten in nichtmodernisierten (möglicherweise auch in modernisierten) Gesellschaften. Jedes, oder fast jedes Mitglied der Gesellschaft ist Bauer, und jeder Bauer lernt diese Fertigkeiten; die dazu erforderlichen Begabungen sind ganz offensichtlich nicht knapp. Diese Fertigkeiten sind aber kein Kriterium differentieller Rollenzuweisung. Andererseits gibt es Kriterien der Rollenzuweisung, die als Rollenbestandteil bedeutungslos sind. Das wohl verbreitetste Kriterium dieser Art ist die soziale Herkunft als solche, d. h. ohne die im Zusammenhang mit der Herkunft häufig vermittelten (erlernten) Fertigkeiten. Bei der nachfolgenden Darstellung geht es primär um Kriterien der Rollenzuweisung, die in Bezug auf ihre Ausführungsbezogenheit untersucht werden. Denn Leistungsrollen sind jene Rollen, die nach Kriterien vergeben werden, die tatsächlich auf die Ausführung der Rolle bezogen sind. Der Rollenbestandteil als solcher, losgelöst von seiner Bedeutung als Kriterium der Rollenzuweisung, steht nicht im Mittelpunkt der Untersuchung. Im einzelnen werden folgende Kriterien der Rollenzuweisung diskutiert:

1. technische Fertigkeiten;
2. Ausbildung;
3. Begabung;
4. Berufserfolg;[17]
5. normative Orientierungen;
6. soziale Orientierungen und Fertigkeiten;
7. biologische Gruppenzugehörigkeit;
8. soziale Gruppenzugehörigkeit;
9. Motivation;
10. Zufallskriterien.

2.3.1 Technische Fertigkeiten

Technische Fertigkeiten beziehen sich auf die Beherrschung der Regeln und Verfahrensweisen, die für die Ausführung der Tätigkeiten, die eine Rolle konstituieren, als technologische Minimalbedingung erforderlich sind. Solche technischen Fertigkeiten stellen den Kern ausführungsbezogener Kriterien der Rollenzuweisung dar. In einer perfekten Leistungsgesellschaft werden Rollen ausschließlich nach diesem Kriterium vergeben. In den industriellen Gesellschaften der Gegenwart ist die Bedeutung technischer Fertigkeiten für die Rollenzuweisung sehr eingeschränkt; welches Gewicht ihnen zukommt, läßt sich erst im Zusammenhang mit den übrigen Kriterien abschätzen.

Als Rollenbestandteil finden sich technische Fertigkeiten in allen Gesellschaften. Daraus auf ihre Bedeutung als Kriterium der Rollenzuweisung zu schließen, wäre nur unter der zweifachen – und gleichermaßen falschen – Annahme möglich, daß die Rollenzuweisung völlig rationalisiert ist und daß die für die Rollenausführung erforderlichen Befähigungen und Fertigkeiten knapp sind. In diesem Falle würde das Schichtungssystem einen Spiegel der Leistungsstruktur darstellen. Da aber die Zahl derjenigen, die zur Ausführung der Berufsrollen – insbesondere auch der hoch bewerteten Rollen – befähigt sind und jederzeit für ihre Übernahme ausgebildet werden können, die Zahl der Rollen – insbesondere der sozial begehrten Rollen – erheblich übersteigt, stellt das Schichtungssystem einen Mechanismus für die apriorische Begrenzung der Zahl derer dar, die etwas leisten *dürfen*. Insofern ist Leistung keine funktionale Vorbedingung für industrielle Gesellschaften. Daher stellt die funktionalistische Schichtungstheorie eine Rationalisierung der Glückskinder der Gesellschaft dar, mit der sie ihre Berechtigung zur Inanspruchnahme von Privilegien verteidigen (Tumin 1953). Das Postulat, Leistung *müsse* der Rollen- und damit der Belohnungszuweisung in Industriegesellschaften zugrunde liegen, erweist sich als ideologisch. Das System ist mithin ein Produkt der Geschichte, nicht das Ergebnis funktioneller Notwendigkeiten.

Für Führungspositionen in der Industrie zieht Harmann (1964) sogar die Möglichkeit einer Zuweisung nach Leistungskriterien, d. h. bei ihm nach funktionalen (im Sinne von auf Sachverständigkeit beruhenden) Kriterien in Frage; denn: „Funktionale Autorität besteht grundsätzlich *pro tempore*." (Hartmann 1964: 61) Die

„normale" Organisationsstruktur ist dagegen kontinuitätsorientiert und hierarchisch gegliedert. „Im Gegensatz zu diesem ‚normalen' Muster ist die funktionale Struktur zeitlich diskontinuierlich, labil in ihrer Schichtung und stetig von Spaltung bedroht . . . (Dies) ergibt sich aus der Relativität der Begründung: Funktionale Autorität entsteht immer nur in dem Bereich, in dem besonderes Wissen und Können demonstriert worden ist." (Hartmann 1964: 103) Damit ist es zweifelhaft, „ob funktionale Autorität und organisiertes Sozialgebilde überhaupt vereinbar sind. Schon bei oberflächlicher Betrachtung ergibt sich, daß der funktionale Einfluß sich schlecht mit mehreren üblichen Eigenschaften der Organisation verträgt. Das gilt insbesondere für seine Auswirkungen auf die formale Organisationsstruktur. Mit einigem Recht dürfte man beispielsweise behaupten, daß die funktionale Autorität das herkömmliche Muster organisatorischer Über- und Unterordnung zersetzt." (Hartmann 1964: 102)

Im Verlaufe der technologisch-wirtschaftlichen Entwicklung nehmen die Anforderungen an die technischen Fertigkeiten, an Wissen und Können ständig zu. Dies bedeutet gleichzeitig, daß die Bedeutung der Leistung als Rollenbestandteil ständig zunimmt. Dagegen läßt sich keine entsprechende Zunahme in der Bedeutung der Leistung als Kriterium der Rollenzuweisung feststellen; eine Reihe von Soziologen berichtet sogar von einer gegenläufigen Tendenz. Damit vergrößert sich der Abstand zwischen der Bedeutung der Leistung als Rollenbestandteil und als Kriterium der Rollenzuweisung immer mehr – eine Tatsache, die für die gesellschaftliche Bedeutung des Leistungskonflikts eminent wichtig ist.

2.3.2 Ausbildung

Die formelle Schulbildung hat seit der industriellen Revolution eine enorme Ausdehnung erfahren.

Sie ist zu einem der wichtigsten Bestimmungsfaktoren beruflicher Mobilität geworden. Blau und Duncan (1967: 170) stellten in einer Repräsentativstichprobe von 20.700 Amerikanern fest, daß Aufwärtsmobilität und Ausbildung unmittelbar zusammenhängen. Nur 12 % der Analphabeten waren sozial aufgestiegen – ein Anteil, der ständig mit der Ausbildung wächst, bis er 76 % bei denjenigen erreicht, deren Abschluß über dem des B. A. (= abgeschlossene Collegeausbildung) liegt.[18] Damit ist aber die Frage, ob die Schulbildung ein Leistungskriterium im Sinne der Ausführungsbezogenheit darstellt, noch unbeantwortet.

Ausbildung ist in den USA weitgehend gleichbedeutend mit Schulbildung. Es gibt keine systematische, staatlich überwachte Lehrlingsausbildung am Arbeitsplatz mit *zusätzlichem* Schulunterricht wie in Deutschland. Die Elementar-, Sekundar- und College-Erziehung vermittelt Allgemeinbildung, d. h. sie ist funktionell diffus.[19] Sie stellt keine Vorbereitung auf eine bestimmte Berufsrolle dar. Wie in den Buschschulen vieler einfachen, vormodernen Gesellschaften werden die Heranwachsenden für eine Zeit aus der Welt der Erwachsenen entfernt – in den USA zusätzlich aus dem latenten Grund, den durch ständige Arbeitslosigkeit gekennzeichneten Arbeitsmarkt zu entlasten – und in der Illusion erzogen, daß die Erziehungsinhalte schon irgendwie für „das Leben" nützlich, wenn nicht sogar erforderlich sind. Am Ende der Zeit

steht die Graduierung als Ritus der Initiation in die Erwachsenenwelt. Die Leistungsbezogenheit der Ausbildung ist dabei weitgehend irrelevant. H. P. Miller, Direktor der Bevölkerungsstudien des U.S. Census Bureau, kommentierte hierzu, ohne Zynismus übrigens: „Mit dem Abitur können sie einen Transkontinentalbus fahren; ohne Abitur müssen sie schon Glück haben, eine Stelle im Vorortsverkehr von Posemuckel zu finden." (Rosenthal 1971)

Die Irrelevanz der Erziehungsinhalte für berufliche und nichtberufliche Belange ist zu einem Hauptanliegen des neuen amerikanischen Radikalismus geworden: „Das Gefühl von der Trivialität eines großen Teils der höheren Massenbildung wächst . . . Ich glaube, die Krise an den Universitäten ist innerhalb ihres eigenen Rahmens für die amerikanische Jugend so ernst wie Vietnam und Rasse für die größere Gesellschaft." (Glazer 1970: 12).

Dalton (1959: 162) ging der ausführungsbezogenen Bedeutung der Ausbildung in einem kleinen Bereich empirisch nach. Bei wenigstens 62 % von 226 leitenden Angestellten waren die formalen Aufgaben, die innerhalb der jeweiligen Berufsrolle wahrzunehmen waren, ganz unabhängig von den Inhalten der Spezialausbildung. Das Ausmaß, in dem Spezialbildung und Berufsaufgabe auseinanderfielen, variierte beträchtlich je nach Rang, allerdings nicht in irgendeiner systematischen Art, und zwar zwischen 50 % und 81 %.

Eine funktionell spezifische ausführungsbezogene Ausbildung wird in den USA hauptsächlich am Arbeitsplatz vermittelt. Trotzdem ist es in der Hauptsache die ausführungsfremde (d. h. nicht auf die Ausführung der Rolle bezogene) formelle Schulausbildung, die die Zuweisung von Berufsrollen bestimmt. Es wird daher behauptet, der rasche technische Wandel verlange eine derartige allgemeine Ausbildung; denn es sei wichtiger, die Fähigkeit zu vermitteln, sich an den raschen Wandel anzupassen und die sich aus dem Wandel ergebenden Probleme zu lösen, als hochspezialisierte technische Regeln und Verfahren zu lernen. Nun kann man dem aber entgegenhalten, daß unser Bildungswesen keineswegs auf die Förderung gerade dieser Fähigkeiten ausgerichtet ist. Außerdem berührt der technologische Wandel nur einen sehr kleinen Teil der Arbeiterschaft je in *radikaler* Weise. Ferner mag es auch durchaus als fraglich erscheinen, ob die stückweise Vermittlung von Allgemeinwissen eine bessere Vorbereitung für raschen technologischen Wandel darstellt als die Ausbildung der Fähigkeit, innerhalb eines eng begrenzten Feldes *bestimmte* Probleme zu lösen. Diese Bedenken sind keineswegs als Ausdruck eines Werturteils gegen die Allgemeinbildung zu verstehen. Sie sollen darauf hinweisen, daß der größte Teil der formellen, nichtspezialisierten Schulbildung nicht ausführungsbezogen ist. Damit ist diese Art von Ausbildung auch kein Leistungskriterium im Sinne der Definition.

Der Unterschied zwischen Bildung (Allgemeinbildung, *education*) und Ausbildung (berufsbezogener Ausbildung, *training*) ist in Deutschland seit der Reform des preußischen Unterrichtswesens durch Wilhelm von Humboldt 1809/1810 im Rahmen einer Trennung von allgemeinbildenden und beruflichen Schulen institutionalisiert. Das allgemeinbildende Schulwesen, von der humanistischen Tradition deutscher Pädagogik geprägt, macht keinerlei Versuch, auf eine spätere berufliche Tätigkeit vorzubereiten. Inzwischen gibt es zwar Reformvorschläge, aber ob und wann diese realisiert werden, ist nicht abzusehen (Bolte, et al., 1970: 196–197; 213–214;

Bundesminister für innerdeutsche Beziehungen, 1971: 189). Das duale System, das berufliche Ausbildung und Erziehung verbindet, kennzeichnet seit der Novelle der Gewerbeordnung von 1897 auch die Lehre, die häufigste Form der Berufsausbildung in der BRD. Die Bedeutung der Lehre hat in der Nachkriegszeit zahlenmäßig ständig zugenommen. 1950 betrug die Lehrlingsquote (Zahl der Lehr- und Anlernlinge je 100 Gleichaltrige) in der BRD 46, 1952 50, 1956 54, 1960 55, 1964 59 und 1966 64 (Bolte, et. al., 1970: 204). Die betrieblich-praktische Ausrichtung der Lehrlingsausbildung erüllt *eine* Voraussetzung einer Leistungsgesellschaft: Sie ermöglicht Leistung als Rollenbestandteil. Ihre Bedeutung als Kriterium der Rollenzuweisung ist aber davon gesondert zu betrachten. Nach dem Mikrozensus vom April 1964 steht der ausgeübte Beruf bei etwa der Hälfte (55 % der weiblichen, 42 % der männlichen, 47 % sämtlicher) der Erwerbstätigen in keinem Zusammenhang mit der formalen Ausbildung. Bolte et al. (1970: 200–201) führen dies einmal darauf zurück, daß das bisherige Ausbildungssystem zwangsläufig Ungelernte hervorbringt, da es zwar eine Schulpflicht, nicht aber eine Berufsausbildungspflicht gebe, und zum anderen auf die strukturellen Gegebenheiten im Ausbildungssystem, die zu „falscher", d. h. nicht nachfragegerechter Ausbildung führten.

Es sei darauf hingewiesen, daß die Ausführungsbezogenheit der Ausbildung in Bezug auf eine Berufsrolle unabhängig von der Ausführungsbezogenheit der Kriterien ist, die ihrerseits zu einer bestimmten Ausbildung geführt haben. Ausführungsbezogene Kriterien wie Intelligenz und Fleiß bestimmen eine Ausbildung als Leistungsrolle, sofern die Ausbildung tatsächlich auf Grund dieser Kriterien Intelligenz und Fleiß vermittelt worden ist. Ausführungsfremde Kriterien wie Zugehörigkeit zu einer Klasse, in der jeder ungeachtet seiner Begabung und seines Interesses eine „anständige Ausbildung" erhält, bestimmen Ausbildung als Nichtleistungsrolle. Man kann wohl davon ausgehen, daß Ausbildung stets von Leistungs- wie Nichtleistungskriterien bestimmt ist. Die Leistungskriterien Begabung und Fleiß sind in allen modernen Gesellschaften von einiger Bedeutung; ebenso dürfte Klassenzugehörigkeit als Nichtleistungskriterium von beträchtlicher Bedeutung sein. Die Wirkung der Klassenzugehörigkeit auf die Ausbildung variiert nach Ländern. In der BRD, wo Schulen und Universitäten nicht auf einer formellen Prestigeskala eingeordnet sind, hängt die Wahrscheinlichkeit des höheren oder Hochschulbesuchs stark von der jeweiligen Klasse, der der Einzelnen zugehört, ab. In den USA ist diese Variationsbreite zwar geringer; da Ausbildungsanstalten aber auf einer Prestigeskala eingestuft sind, der eine Qualitätsskala in etwa entspricht, ist der Effekt der gleiche wie in der BRD; denn die Wahrscheinlichkeit, eine Bildungsanstalt gegebenen Rangs zu besuchen, variiert mit der Klassenzugehörigkeit.

Heute kann die Ausbildung in den USA zum weitaus größten Teil ganz unabhängig von ihrer Ausführungsbezogenheit kaum noch als leistungsrelevanter Bestimmungsfaktor der Berufsrolle auftreten; denn die Höhere Schulbildung ist fast universell verbreitet, und die fast-universelle College-Ausbildung ist das Endziel eines bereits sichtbaren Trends.

In den meisten industrialisierten Gesellschaften ist die Schulbildung zu einem Attribut geworden, „das vom letzten Schultag bis ans Lebensende unabhängig vom Lebenserfolg und fast so unveränderlich wie angeborene Merkmale gewertet wird."

(Jaeggi 1969: 158) Die Bedeutung der Bildung bzw. Ausbildung als Leistungskriterium ist dagegen sekundär, wenn nicht sogar irrelevant; entscheidend ist der Titel, nicht dagegen Wissen und Können. Es wäre verfehlt, hieraus zu schließen, Bildung wäre nicht funktional, d. h. nützlich für einen bestimmten Zweck. Ihre Funktion liegt darin, den Wettbewerb um begehrte Berufsrollen einzuschränken. Denn die Zahl der für solche Rollen Befähigten ist – im Gegensatz zu der Annahme der funktionalistischen Schule – nicht knapp, sondern übersteigt die Zahl der begehrten Rollen beträchtlich.

2.3.3 Begabung

Begabung, oder im engeren Sinn die von Intelligenztests gemessene und in einem Intelligenzquotienten (I. Q.) numerisch festgehaltene Intelligenz, dürfte unter den Berufsbestimmungskriterien relativ nahe an das Ausführungsbezogenheitsende des Aufführungsbezogenheits-Ausführungsfremdheitskontinuums heranreichen. Man kann annehmen, daß der Einfluß der Begabung auf die Berufsmobilität zu einem großen Teil durch die Ausbildung vermittelt wird. Lipset und Bendix (1966: 227–231) stellten in einer Untersuchung fest, daß der Intelligenz bei höheren Schülern zwar einige Bedeutung als Bestimmungsfaktor des *beabsichtigten* Hochschulbesuchs zukomme, daß die soziale Lage der Eltern (Klassenlage) aber sehr viel wichtiger sei. Bei den oberen Klassen erklärten die weitaus meisten Söhne, das College besuchen zu wollen; dieser Anteil betrug nur 40 % bei dem intelligentesten Fünftel (nach I.Q.-Tests) der Söhne gelernter Arbeiter und nur 29 % bei dem intelligentesten Fünftel der Söhne angelernter und ungelernter Arbeiter. Untersucht man die Bedeutung von Klasse und Begabung für den *tatsächlichen* Collegebesuch, so ergibt sich, daß „die elterliche soziale Klasse sehr viel wichtiger als I.Q. ist, obwohl letzterer auch von gewisser Bedeutung zu sein scheint." Der Einfluß sozioökonomischer Unterschiede verschwindet erst nach der Collegeausbildung als Bestimmungsfaktor der weiteren Ausbildung. Insgesamt macht das amerikanische Schulsystem nur begrenzten Gebrauch von den Begabungsreserven, wobei ihre Ausnutzung in der Oberschicht stärker ist als in den unteren Schichten.

In der BRD ist die unterschiedliche Ausnutzung der Begabungsreserven je nach Schichtzugehörigkeit noch ausgeprägter. Die Arbeiterschaft macht etwa die Hälfte (49,8 %) der Bevölkerung aus, stellt aber nur 5,2 % der Studierenden (WS 1962/63). Beamte und freie Berufe stellen 8,2 % der Bevölkerung und 46,0 % der Studierenden (Mehnert 1967: 172). In Großbritannien ist der Prozentsatz studierender Arbeiterkinder viermal so groß. Nach der funktionalistischen Schichtungstheorie sind Begabungen knapp; ihre Aktivierung ist funktionell notwendig. Eine Gesellschaft, die ihre Begabungsreserven in so erheblichem Ausmaße vergeudet wie die BRD, müßte demnach wirtschaftlich nicht oder nur sehr eingeschränkt funktionsfähig sein; dagegen sollte die britische Gesellschaft auf Grund ihrer besseren Begabungsausnutzung der deutschen wirtschaftlich weit voraus sein. Offensichtlich richtet sich die Realität nicht nach der funktionalistischen Theorie. Die Vermutung liegt nahe, daß der erwartete Zusammenhang deshalb nicht auftritt, weil das industrielle Wirtschafts-

system nicht auf die maximale Ausnutzung knapper Begabungsreserven angewiesen ist; vielmehr ist es, wie Simmel, Linton, Goode und andere behaupteten, auf die Ausnutzung der Durchschnittsbegabung ausgerichtet; diese ist für die Ausübung der weitaus meisten Berufsrollen ausreichend: Kompetenz führt nicht zum Amt, vielmehr verleiht das Amt Kompetenz.

Problematisch ist die Verwendung der Begabung als Kriterium der Berufszuweisung auch auf Grund der Meßschwierigkeit. Im amerikanischen Schulsystem werden Kinder nach ihren I. Q. in „langsame" und „schnelle" Klassen eingestuft. Da Lehrer ihren Erwartungshorizont an den Testergebnissen orientieren, haben diese Einstufungen eine Zirkelwirkung: Kinder werden in langsame Klassen eingestuft, weil sie unbegabt sind; Kinder sind (und bleiben) unbegabt, weil sie in langsame Klassen eingestuft sind. Man hat Versuche angestellt, in denen von zwei gleich begabten Gruppen eine als minderbegabt erklärt wurde. Den Lehrern wurden die angeblichen Begabungsunterschiede mitgeteilt. Spätere Intelligenztests ergaben, daß sich die als minderbegabt deklarierte Gruppe, obwohl sie ursprünglich gleichbegabt war, inzwischen im Vergleich zu der anderen Gruppe tatsächlich als „minderbegabt" erwies. – Außerdem messen Intelligenztests keine „reine" Begabung, sondern das, was eine Versuchsperson gelernt hat (Stevens 1971: 19). Daher sind die Tests auch nicht kulturfrei. Dies bringt besonders Nachteile für Neger und andere Gruppen mit sich, die nicht in der Mehrheitskultur großgeworden sind.

In seiner Satire *The Rise of the Meritocracy 1870–2033* hat Young das Argument, die Intelligenz müsse zur Grundlage der beruflichen Mobilität gemacht werden, wenn nicht *ad absurdum,* so doch *ad inhumanum* geführt. Auf dieser Grundlage prophezeite er die Entstehung einer neuen geschlossenen Gesellschaft: „Etwa um 1990 gehörten alle Erwachsenen mit I. Q.'s von mehr als 125 zur Meritokratie. Ein hoher Prozentsatz der Kinder mit I. Q.'s über 125 waren Kinder von diesen selben Erwachsenen. Die Spitzen von heute züchten die Spitzen von morgen in größerem Ausmaß als je in der Vergangenheit. Die Elite ist auf dem Wege, erblich zu werden; die Prinzipien Erblichkeit und Verdienst kommen zusammen. Die vitale Umformung, deren Vollendung mehr als zwei Jahrhunderte gedauert hat, ist beinahe beendet." (Young 1961: 176)

Fürstenberg (1962: 81) kam bei seiner Überprüfung der Literatur über den Zusammenhang zwischen Begabung und Mobilität zu dem Ergebnis: „Die gegenwärtig verfügbaren Forschungsergebnisse gestatten also nicht eine Verifizierung der Hypothese vom dominierenden Einfluß der Begabung auf den sozialen Aufstieg."

2.3.4 Berufserfolg

Erfolg in einer Berufsrolle kann Kriterium für die Zuweisung einer anderen, gleich- oder verschiedenartigen Berufsrolle sein. Berufserfolg oder -mißerfolg kann zu beruflichem Aufstieg oder Abstieg führen. Damit sind insbesondere zwei Komponenten des Berufserfolgs wichtig: im weiteren Sinne die Art der Berufsrolle, d. h. ihr Platz in der Berufshierarchie, und im engeren Sinne die Qualität der Ausführung, d. h. die Bewährung innerhalb des Berufs. Berufserfolg ist das Produkt dieser beiden Kompo-

nenten. Die Zuweisung von Berufsrollen auf der Grundlage des Berufserfolgs führt typischerweise zu einer *Kette* von Berufsrollen, die als Karriere oder Laufbahn bezeichnet wird: im engeren Sinne als die institutionalisierte Kette von aufeinanderfolgenden Berufsrollen, wie sie sich insbesondere im öffentlichen Dienst findet; im weiteren Sinne als freie Kette von Berufsrollen, die inhaltlich nicht notwendigerweise zusammenhängen.

Nicht alle Berufsrollen haben hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Zuweisung weiterer Rollen gleiches Interesse bei Soziologen gefunden. Eine Reihe von Untersuchungen konzentriert sich auf erste Berufsrollen, d. h. auf den Beginn einer Laufbahn. Lipset und Malm (1955: 256) stellten fest, daß der erste Beruf für die Bestimmung der Mobilität von manuellen zu nichtmanuellen Tätigkeiten etwa zweimal so wichtig wie die Ausbildung und etwa viermal so wichtig wie der Beruf des Vaters ist. Blau und Duncan (1967: 170) verwandten ein anderes Meßinstrument: Sie maßen Berufsmobilität auf einer Berufsprestigeskala zwischen 0 und 96 in einer Stichprobe von 20.700 Amerikanern. Sie bestätigten die Bedeutung des ersten Berufs; das relative Gewicht dieses Faktors war allerdings niedriger als in der Lipset-Malm-Studie: Ausbildung ist etwas wichtiger als erster Beruf, und erster Beruf ist etwa zweieinhalbmal so wichtig wie der Beruf des Vaters (siehe Pfadkoeffizienten in Abb. 1 in 2.2.1). Der Kohortenvergleich ergab, daß sich die Bedeutung des ersten Berufs für die übrige Laufbahn in den letzten vierzig Jahren nicht geändert hat (Blau und Duncan 1967: 177–188).

Berufsmobilität wird nicht nur von dem relativen Rang des ersten oder irgendeines anderen Berufs bestimmt, sondern auch von der Qualität der Ausführung: Da die neue Rolle auf Grund der Qualität der Ausführung der vorangehenden Rolle zugewiesen wird, kann dieser Prozeß forgesetzt werden, bis die Kapazität des Einzelnen erschöpft ist und er schließlich eine Rolle innehat, die er nicht adäquat auszuführen imstande ist. Dieser Punkt kann nach einer Beförderung erreicht sein oder nach einer Reihe von Beförderungen. Dieser Vorrang ist in die Soziologie nach seinem Entdecker Peter (1969) als Peter-Prinzip eingegangen: Am Ende der Beförderungskette befinden sich alle in Berufsrollen, für die sie nicht kompetent sind; im Rahmen der *formellen Struktur* werden Organisationen von Personen geleitet, die für die Organisationsleitung ungeeignet sind. Soweit dieser Vorgang in der sozialen Wirklichkeit auftritt, werden die daraus entstehenden Führungsprobleme durch ein System der Schattenführung gelöst, indem die betreffenden Funktionen nominell auf einer Ebene und tatsächlich auf der nächstniedrigeren Ebene wahrgenommen werden. In der japanischen Großindustrie mit ihren „sozialen" Beförderungsmechanismen wurde dies geradezu zum System erhoben.

Das Selektionsproblem liegt beim Berufserfolg wie bei den technischen Fertigkeiten: Die Zahl derer, die die Ausführung einer Berufsrolle meistern, ist erheblich größer als die Zahl derer, die in höheren Positionen benötigt werden. Sofern dieses Kriterium aber tatsächlich angewandt wird, kann es ein echtes Leistungskriterium darstellen. Dies trifft natürlich nur zu, wenn die beiden Berufsrollen, zwischen denen in einem gegebenen Falle gewechselt wird, ausführungsmäßig verwandt sind. Zwar besteht keine Garantie für ähnlichen Erfolg bei der nächsten Berufsrolle – darauf hat das Peter-Prinzip verwiesen –; aber die Eignung für die neue Rolle läßt sich an der

Art der Ausführung der alten Rolle, sofern sich diese Ausführung auf individuelle Basis bewerten läßt, wahrscheinlich besser abschätzen als an Hand irgendeines anderen Kriteriums, zweifellos besser als Hand von Ausbildung und Seniorität. Wer jedoch die Bewertung der Ausführungsqualität vornehmen soll, ob der unmittelbare Vorgesetzte, die unmittelbaren Untergebenen, oder wer sonst, bleibt problematisch.

2.3.5 Normative Orientierungen

Normative Orientierungen (die „richtigen" Einstellung, die „richtigen" moralischen Urteile, die „richtigen" Glaubenvorstellungen) scheinen für die Bestimmung beruflicher Mobilität von beträchtlicher Bedeutung zu sein. Coates und Pellegrin (1962: 121–125) verglichen zwei Gruppen aus der oberen und unteren Betriebsleitung und versuchten, Unterschiede im Mobilitätsverhalten zu erklären. Begabung, Fleiß und andere leistungsrelevante Qualitäten erwiesen sich als unbedeutend; entscheidend sind vielmehr normative Orientierungen: „Berufliche Plazierung und frühe Berufserfahrungen führen beim Einzelnen zur Annahme von Einstellungen, Werten und Verhaltensweisen, die sich als wichtige positive oder negative Einflüsse auf das spätere Vorankommen in der Laufbahn und auf die berufliche Mobilität auswirken."

Dies erklärt indirekt die enorme Bedeutung der formellen Schulbildung, die ja keine im Beruf verwendbaren technischen Fertigkeiten vermittelt: Die Schule, insbesondere die höhere Schule und die Hochschule vermitteln jene Normen und Werte, die die Gesellschaft als integralen Bestandteil sozialer Rollen, insbesondere hochbewerteter sozialer Rollen definiert hat. An diesen Bildungsstätten *soll* der Einzelne diese normativen Orientierungen lernen, nach denen er sich im späteren Berufsleben richten *soll*. Dalton (1959: 163) fand diese bestätigt: „Die gesamte Erfahrung des Collegebesuchs kann für den leitenden Angestellten wichtiger sein als die technischen Lehrgänge, die er nimmt."[20]

Normative Orientierungen als Zuweisungskriterium oder als Rollenbestandteil können sowohl ausführungsbezogener wie auch ausführungsfremder Art sein. Erstere beziehen sich auf technische Regeln und Verfahren, soweit sie für den Arbeitsprozeß erforderlich sind. Letztere sind residual bestimmt. Innerhalb der normativen Orientierungen ist es empirisch äußerst schwierig, die wenigen ausführungsbezogenen Bestandteile von der Masse der ausführungsfremden zu trennen. Da die Leistungsideologie die Zuweisung von Rollen nach Leistungs-, d. h. ausführungsbezogenen Kriterien verlangt, ist stark anzunehmen, daß eine starke Tendenz vorliegt, ausführungsfremde Kriterien als ausführungsbezogene Kriterien zu *deklarieren*.

Herrschaftsrelevante Werte und Einstellungen sind für die Bestimmung der Mobilitätswahrscheinlichkeit von beträchtlicher Bedeutung. Es ist genau diese Situation, für die Riesman (1950) seinen *außengeleiteten Persönlichkeitstyp* und Whyte (1956) seine *soziale Ethik* entwickelt haben. Die allgemeine Bedeutung konformer normativer Orientierungen findet ihren Ausdruck im außengeleiteten Menschen. In einer Situation, in der das Angebot an Personen mit ausführungsbezogenen Qualitäten wie technischen Fertigkeiten und Begabungen und ausführungsfremden Merkmalen wie Schulzeugnissen, bestimmer Rassenzugehörigkeit usw. die Nachfrage weit übersteigt,

besteht eine Tendenz zur Verwendung ausführungsfremder normativer Orientierungen als Selektionsmechanismus für die Zuweisung von Berufsrollen.

Von zentraler Bedeutung für die Zuweisung einer Berufsrolle ist damit nicht die Internalisierung der Verhaltensweisen und Werte, die eine Berufs*rolle* als solche konstitutieren; dies wird erst *nach* der Rollenzuweisung wichtig. Von zentraler Bedeutung ist vielmehr die Internalisierung der Orientierungen der angestrebten Berufs*gruppe*. Diese Neuorientierung stellte einen Prozeß- der *vorwegnehmenden Sozialisierung* (*anticipatory socialization*) dar, d. h. der Annahme der Normen und Verhaltenszüge einer Zielgruppe, *bevor* man ihr beigetreten ist. Die Zielgruppe wird so zur *normativen Bezugsgruppe* (vgl. Merton 1968: 219–440).

Die Verwendung normativer Orientierungen als Kriterium der Zuweisung von Berufsrollen und der Verteilung von Belohnungen im Schichtungssystem ist für die Bedürfnisse einer Leistungsideologie bestens geeignet, die auch dann aufrechterhalten wird, wenn ihr keine gesellschaftliche Realität entspricht. Normative Orientierungen sind ausreichend vage, um immer dann als Leistungskriterium angeführt zu werden, wenn tatsächlich kein Leistungskriterium involviert ist. Aus dem gleichen Grund ist eine starke Verwendung normativer Kriterien mit dem Modell einer Leistungsgesellschaft unvereinbar: sie sind zu ungenau für eine genaue Zurechnung auf individueller Basis (vgl. Offe 1970: 32–35).

2.3.6 Soziale Orientierungen und Fertigkeiten

Soziale Orientierungen als Einstellungen anderen gegenüber und angewandte soziale Orientierungen als „die Kunst, mit Leuten umzugehen", scheinen in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung als Bestimmungsfaktor der sozialen Mobilität zugenommen zu haben. Die amerikanische Zeitschrift *Fortune* befragte im Jahre 1946 leitende Angestellte nach den Eigenschaften, die ihnen hauptsächlich zum Erfolg verholfen hätten. Die Mehrzahl antwortete: „die Fähigkeit, mit Leuten umzugehen". „Entschlußfähigkeit" stand erst an zweiter Stelle (The Management Poll. Fortune 34 (Okt. 1946): 16). Eine Wiederholung der Untersuchung acht Jahre später bestätigte die Ergebnisse: die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen, wurde als wichtigste Eigenschaft für die Laufbahn des Einzelnen angesehen (Wald und Doty, 1954). „Die Fähigkeit, Daten zu analysieren" und „Probleme zu verstehen und richtig zu lösen" kam an zweiter Stelle. Die Bedeutung zwischenmenschlicher Beziehungen ist nicht auf leitende Angestellte beschränkt. Sie ist ebenso wichtig bei manuellen und nichtmanuellen Arbeitern. Der Schwerpunkt in der Bewertung der Arbeiter hat sich von der Betonung des Ausstoßes pro Zeiteinheit auf die Betonung sozialer Beziehungen mit Kollegen, Untergeordneten und Vorgesetzen verschoben (Super 1951: 7). Menninger (1955: 7) beantwortet die Frage: „Was ist der psychologische Schlüssel zum Erfolg? Es gibt nur eine Antwort auf diese Frage: der Unterschied zwischen Erfolg und Versagen hängt davon ab, ob man mit Leuten umzugehen versteht. Etwa 80 Prozent der Leute, die ihre Stelle verlieren, werden entlassen, weil sie nicht mit den Leuten umgehen können, mit denen oder für die sie arbeiten." Die Bedeutung

sozialer Orientierungen ändert sich mit der Technologie. Produktivität im nichtmechanisierten Arbeitsprozeß hängt sehr stark von der Motivation des Einzelnen ab, die ihrerseits von sozialen und normativen Orientierungen bestimmt wird. Wenn Arbeit der Hauptproduktionsfaktor ist, ist die Orientierung des Einzelnen ein wesentlicher Bestimmungsfaktor der Arbeitsgeschwindigkeit und damit der Produktivität. Im Verlaufe der Mechanisierung verschiebt sich das Schwergewicht von dem Produktionsfaktor Arbeit auf den Produktionsfaktor Kapital. Damit verlieren Motivationen und soziale und normative Orientierungen an Bedeutung. In zunehmendem Maße bestimmt die Geschwindigkeit der Maschine den Ausstoß; die Einstellungen des Einzelnen verlieren entsprechend an Bedeutung. Im Verlaufe der Automation wird der menschliche Produktionsfaktor mit seinen motivationellen, sozialen und normativen Inputs noch unbedeutender. Der Ausstoß hängt nun ausschließlich von der technischen Organisation ab und entspricht innerhalb sehr enger Grenzen einem Produktionsplan. Die Funktion des Menschen wird passiv-überwachend. Produktionserhöhungen werden kurzfristig durch technische Rationalisierungen, langfristig durch technischen Wandel hervorgebracht, kaum aber durch Manipulation des Faktors Arbeits.

Elton Mayo und die Human-Relations-Schule stellten in ihren Untersuchungen fest, daß die sozialen Orientierungen in einer Arbeitsgruppe den Ausstoß beeinflussen. Der Einfluß, den eine Verbesserung der sozialen Beziehungen über einen längeren Zeitraum hinweg auf den Ausstoß hat, ist aber minimal im Vergleich zu dem Einfluß des technischen Wandels. Dies bedeutet keineswegs, daß die sozialen Beziehungen in einer Arbeitsgruppe oder in einem Betrieb eine *quantite negligeable* seien. Sie können durchaus die Wettbewerbfähigkeit eines Betriebes in einer gegebenen Situation verbessern. Vor allem stellen sie auch einen Bereich dar, der ganz unabhängig von Produktivitätserwägungen zum Gegenstand von Untersuchungen und Verbesserungsmaßnahmen gemacht werden kann.

Als Kriterium der Rollenzuweisung sind Orientierungsfaktoren sozialer, normativer und motivationeller Art im Rahmen eines leistungsgesellschaftlichen Modells noch aus einem anderen Grund ungeeignet. Mit dem Wandel von nichtmechanisierten über mechanisierte zu automatisierten Arbeitsprozessen wird die individuelle Zurechnungsbasis eliminiert. Orientierungsfaktoren können individuell zugerechnet werden, wenn die Arbeit von Einzelpersonen ausgeführt wird und sich von überindividuellen Kooperationszusammenhängen isolieren läßt. Diese Möglichkeit nimmt mit der zunehmenden Integration des Einzelnen in größere Kooperationseinheiten ab. Sogar auf der einfachsten Stufe der Integration in Kooperationseinheiten – Familiengruppen und Arbeitsgenossenschaften in nichtmodernen Gesellschaften – ist die Bedeutung von Orientierungsfaktoren begrenzt. Mit der Einführung arbeitsteiliger Großeinheiten der Produktion – Fabriken – nimmt diese Bedeutung weiter ab, und mit der Entstehung bürokratisierter Industriekonzerne geht die Bedeutung individueller Orientierungsfaktoren auf Null zu. In modernen Betrieben ist es ausschließlich der von der technischen Struktur getragene Organisationsplan und das davon bestimmte Kooperationsgefüge, das die Produktivität bestimmt; einzelne Inputs lassen sich nicht isolieren. Damit ist es im Rahmen eines Leistungsmodells nicht legitim, normative, soziale und motivationelle Orientierungen zur Grundlage der Rollen- und Belohnungszuweisung zu machen.

Zu den sozialen Fertigkeiten gehört noch eine weitere, für den sozialen Aufstieg äußerst wichtige Fähigkeit: die der Entscheidungsbeeinflussung. Luhmann (1964: 166–168) hält sie im Rahmen seiner Organisationstheorie für wichtiger als alle andere Kriterien der Rollenzuweisung in formalen Organisationen. Er geht davon aus, „daß der Organisationsstatus durch Entscheidungen zugeteilt wird und deshalb nur(!) durch Beeinflussung von Entscheidungen erworben werden kann." In der Praxis sind zwar auch andere Prinzipien der Zuweisungsbegründung von Bedeutung; institutionalisiert ist aber nur die Entscheidung als Prinzip der Rollenzuweisung in formalen Organisationen. Diese anderen Prinzipien der Zuweisungsbegründung sind damit von sekundärer Bedeutung; sie zählen nur als Faktoren der Entscheidungsbeinflussung: „Nicht die Qualität, sondern der Einflußwert der Qualität zählt. Man erwirbt Kenntnisse oft nicht ihrer selbst wegen und auch nicht der sinngemäßen Anwendung wegen, sondern weil der Besitz von Kenntnissen bei Entscheidungen anderer ins Gewicht fallen könnte (könnte!)." Dieser Stil der Rangdurchsetzung hat nach Luhmann eine Auslesewirkung besonderer Art: „Er privilegiert eine bestimmte Art von Geschicklichkeit" – nämlich die Geschicklichkeit der Entscheidungsbeeinflussung. Ein Leistungskriterium stellt sie zweifellos nicht dar.

2.3.7 Biologische Gruppenzugehörigkeit

Kriterien der Rollenzuweisung können mehr oder weniger ausführungsbezogen sein. Außerdem kann es methodisch mehr oder weniger schwierig sein, diese Ausführungsbezogenheit zu bestimmen. Am unproblematischsten ist die Einordnung bei den Kriterien der biologischen Gruppenzugehörigkeit. Von allen Kriterien liegen sie auf dem Ausführungsbezogenheits-Ausführungsfremdheitskontinuum am nächsten bei dem Ausführungsfremdheitsextrem; und gleichzeitig ist diese Lage einfacher als die Lage irgendeines anderen Kriteriums zu bestimmen. Zu diesen Kriterien gehören Rasse (soweit nicht mit ethnischer Zugehörigkeit identisch), Geschlecht und innerhalb bestimmter Grenzen Alter.[21] Geschlecht und Alter stellen die allgemeinsten Kriterien der differenziellen Zuweisung von Berufsrollen und Belohnungen dar. Die Bedeutung von Geschlecht und Alter für die Berufslaufbahn ist in unserer Gesellschaft so universell verbreitet und akzeptiert, daß auf eine weitere Diskussion hier verzichtet sei. Ähnliches gilt für Rasse in der amerikanischen Gesellschaft (und in vielen anderen Gesellschaften), wo die Rassendiskriminierung über Jahrhunderte hinweg den eklatantesten Verstoß gegen die verfassungsmäßig festgelegten Grundrechte darstellt.

2.3.8 Soziale Gruppenzugehörigkeit

Gruppenzugehörigkeit auf sozialer Basis ist als Kriterium der Rollenzuweisung ähnlich ausführungsfremd wie Gruppenzugehörigkeit auf biologischer Basis und wie diese auch relativ einfach als solche zu diagnostizieren. Zu diesen Kriterien gehören vor allem Verwandtschaftsbeziehungen und Familienzugehörigkeit,[22] ethnische Zugehörigkeit, Familienstand, Klassenzugehörigkeit, ererbter Besitz und Religion. Häufig

werden sie unter der Sammelbezeichnung Herkunft zusammengefaßt. Die Bedeutung der Herkunft für die Berufszuweisung ist in zahlreichen Untersuchungen dokumentiert. Diesen Kriterien ist eine gewisse Inflexibilität gemeinsam; dem Einzelnen ist es meist entweder kaum möglich oder ganz und gar unmöglich, die Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen zu bestimmen; Klassen- und Religionszugehörigkeit kann in bestimmten gesellschaftlichen Lagen so unveränderlich wie Geschlecht und Alter sein. Von diesen Kriterien ist eine Reihe anderer Kriterien sozialer Gruppenzugehörigkeit zu unterscheiden, über die der Einzelne eine gewisse Verfügungsgewalt hat. Dabei handelt es sich um Mitgliedschaft in Parteien, Gewerkschaften und Vereinen, u. U. auch Religionsgemeinschaften, sofern diese Vereinscharakter haben und erworbenen Besitz. Diese Kriterien können von erheblicher Bedeutung für die Zuweisung von Berufsrollen und von Belohnungen sein. In den weitaus meisten Fällen sind sie eindeutig ausführungsfremd und stellen mithin keine Leistungskriterien dar.

2.3.9 Motivationen

In einer Leistungsgesellschaft ist zu erwarten, daß von allen Motivationen die Leistungsmotivation am stärksten die berufliche Tüchtigkeit und die Berufsmobilität beeinflußt. Da die Ausbildung einerseits Hauptbestimmungsfaktor ist, andererseits aber auch durch Leistungsmotivation beeinflußt werden kann, sei zunächst der Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Schulerfolg dargestellt.

2.3.9.1 Leistungsmotivation und Schulerfolg

Schulen und Universitäten sind ein beliebter Untersuchungsgegenstand bei Psychologen; der Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Schulerfolg ist daher recht ausgiebig untersucht worden. 1953 berrichtete McClelland, daß die Untersuchungen über einen Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen nicht schlüssig seien. Fast zwei Jahrzehnte später bemerkte Mehta (1969: 4), daß sich daran nicht viel geändert habe. Atkinson und O'Connor (1962) stellten fest, daß das Motiv der sozialen Billigung und das Leistungsmotiv mit der schulischen Tüchtigkeit in genau der gleichen Weise zusammenhingen. Riccuiti und Sadacca (1955) stellten einen mäßig starken Zusammenhang (Korrelationskoeffizienten zwischen 0,23 und 0,33) zwischen Leistungsmotivation und Schulnoten fest. Uhlinger und Stephens (1960) fanden einen solchen Zusammenhang nur bei begabten Schülern. Hills (1958) stellte überhaupt keine Beziehung zwischen Leistungsmotivation, wenn mit dem TAT gemessen, und jedweden Kriterien schulischen Erfolgs fest; wenn Leistungsmotivation mit Fragebögen gemessen wurde, ergaben sich *einige* signifikante Korrelationen mit *einigen* Kriterien schulischen Erfolgs (Lavin 1965: 76).

Es scheint, daß nur grobe Maße eine signifikante Beziehung ergeben. Strodtbeck (1958) beispielsweise berechnete „erwartete" Schulnoten auf der Grundlage eines Leistungsmotivationstests, wobei er den Einfluß von I. Q. und Alter kontrollierte,

und verglich sie mit tatsächlichen Noten in einer Stichprobe von Jungen an einer Höheren Schule in New Haven. Eine signifikante Beziehung ergab sich erst zwischen Leistungsmotivation und Schulnoten, wenn er seine Stichproben am Median in zwei Hälften (eine mit geringer und eine mit starker Leistungsmotivation) aufteilte. Andererseits stellte Rosen (1956) bei 120 weißen Jungen in einer höheren Schule einen Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Notendurchschnitt fest.

Insgesamt kommen die vorliegenden Daten über den Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Schulerfolg zu widersprüchlichen Ergebnissen, wie auch Lavin (1965: 77) in einer Zusammenfassung von zwölf Studien feststellte: „Wir stellen fest, daß die Ergebnisse von Untersuchungen, die projektive Maße der Leistungsmotivation verwenden, sehr inkonsistent sind. Einige Untersuchungen kamen zu dem Ergebnis, daß projektive Maße positiv auf Tüchtigkeit bezogen sind; andere dagegen haben keinen derartigen Zusammenhang festgestellt. Ein Faktor, der möglicherweise zu der Inkonsistenz bei diesen Ergebnissen beiträgt, ist die niedrige Zuverlässigkeit projektiver Maße, besonders des TAT. Fragebogenmaße der Leistungsmotivation ergeben konsistente und positive Beziehungen mit akademischer Tüchtigkeit; allerdings sind diese Beziehungen nicht sehr stark . . . Allgemein gesehen deutet die Untersuchung nicht darauf hin, daß ein besonders starker Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und akademischer Tüchtigkeit besteht."[23]

2.3.9.2 Leistungsmotivation und berufliche Tüchtigkeit

In seiner Literaturübersicht über den Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und beruflicher Tüchtigkeit kommt Brown (1965: 470) zu dem Ergebnis, daß „es einige statistisch signifikante Beziehungen zur Arbeitstüchtigkeit gibt, daß diese aber nicht groß genug sind, um praktische Bedeutung zu haben." Er kritisiert McClellands Projekte, in denen dieser Versuchspersonen so ausbildet, daß sie Geschichten in einer Weise niederzuschreiben imstande sind, daß die TAT-Auswertung einen hohen Leistungsmotivationspunktwert ergibt – in der Annahme, daß so die Leistungsmotivation der Versuchspersonen tatsächlich gesteigert wird. Brown glaubt nicht, daß sich Motive, die ja relativ feste Persönlichkeitsdispositionen darstellen, so rasch und leicht wandeln lassen. Brown hält es für möglich, daß das Leistungsmotiv eine Denkgewohnheit und kein Motiv im eigentlichen Sinne darstellt. Vorerst läßt sich das Leistungsmotiv noch nicht nutzbar machen: „die Arbeiten, die bis heute mit dem Leistungsmotiv durchgeführt wurden, versetzen uns weder in die Lage, das Motiv zu schaffen, noch danach auszuwählen . . . Der Punkt maximaler Hebelwirkung ist zur Zeit die Sozialstruktur und nicht die Psychologie." (Brown 1965: 470–471) Damit scheidet das Leistungsmotiv als Kriterium der Zuweisung von Berufsrollen nach Ansicht Browns aus.

2.3.9.3 *Leistungsmotivation und Berufsmobilität*

Wenn eine Gesellschaft Leistung mit Beförderung zu höher bewerteten Rollen belohnt und Nichtleistung mit sozialem Abstieg bestraft, ist zu erwarten, daß die Internalisierung der Leistungsorientierung als Motivation der beruflichen Mobilität förderlich ist. In ihrer Übersicht über die psychologische Literatur haben Lipset und Bendix (1966: 247) diese Annahme nicht bestätigt gefunden. In den vorliegenden Untersuchungen ergibt sich entweder kein oder ein schwacher Zusammenhang. Crocketts für die USA repräsentative Untersuchung wurde bereits erwähnt (1.2.2): die mit dem TAT gemessene Leistungsmotivation hat keinen Einfluß auf die Berufsmobilität (trotz Crocketts gegenteiliger Behauptung). Featherman (1969: 252–253) fand dieses Ergebnis in einer Longitudinalstudie, bei der er nicht mit dem TAT arbeitete, bestätigt: Motive haben keinen Einfluß auf die Berufslaufbahn und können nicht zur Erklärung ethnischer und religiöser Unterschiede in den USA herangezogen werden.

Zwei Erklärungen lassen sich dafür anführen, daß die Ergebnisse vorwiegend negativ sind:

1. Leistungsmotivation und Berufsmobilität stehen in keinem Zusammenhang, weil Berufsrollen entweder überhaupt nicht nach Leistungskriterien oder nach anderen als motivationellen Kriterien vergeben werden. Diese Interpretation würde die Annahme stützen, daß die hier diskutierten Gesellschaften keine Leistungsgesellschaften sind.
2. Zwischen Leistungsmotivation und Berufsmobilität läßt sich infolge der Unzulänglichkeit der psychologischen Meßverfahren kein Zusammenhang *feststellen*. In diesem Falle wäre eine Aussage über den tatsächlichen Zusammenhang zwischen den beiden Variablen vorläufig unmöglich.

Aus voneinander unabhängigen Quellen lassen sich beide Erklärungen belegen:

1. Es gibt eine Reihe von Hinweisen darauf, daß die hier diskutierten Gesellschaften keine Leistungsgesellschaften sind; daher ist es verständlich, daß Leistungsmotivation bedeutungslos ist.
2. Die Meßverfahren der Leistungsmotivation sind tatsächlich höchst unzuverlässig.

2.3.10 *Zufallskriterien*

Intellektuelle – und unter ihnen Soziologen – tendieren dazu, die Berufswahl als eine bewußte Auslese aus einer Reihe von Alternativen nach bestimmten Gesichtspunkten zu betrachten. Hauptbedingung der Entscheidungsfreiheit bei der Berufswahl sind Markttransparenz und kognitive Übersicht. Diese Bedingungen mögen bei der Berufswahl vieler, vielleicht sogar der meisten Intellektuellen erfüllt sein, kaum aber bei den übrigen Gruppen. Die Wahrscheinlichkeit einer bewußten Berufswahl aus einer Anzahl von Alternativen ist ungleich über das Schichtungssystem verteilt. Bei den unteren Schichten tendiert die Berufswahl zu einer Zufallsauswahl, aber nicht zu einer reinen Zufallsauswahl, bei der alle Berufe eine mit ihrer Häufigkeit gewichtete Wahrscheinlichkeit hätten, ausgewählt zu werden, sondern eine Zufalls-

auswahl aus dem den unteren Klassen offenstehenden kleinen Segment der Berufsstruktur. Armut, mangelnde Ausbildung, fehlende Berufsberatung formeller und informeller Art und mangelnde Gelegenheit, den Berufsmarkt auszuloten, führen dazu, daß die Jugendlichen in der Arbeiterklasse unbestimmte Berufspläne haben, solange sie noch zur Schule gehen, und die erstbeste Stelle annehmen, die ihnen angeboten wird, wenn sie aus der Schule entlassen werden. Lipset und Bendix (1966: 198) sehen die Berufswahl als Zufallsereignis in den USA als Bestandteil eines Zirkels: Die Klassenlage bestimmt Einkommen, Ausbildung, Familienstruktur und Ruf in der Gemeinde. Diese bestimmen ihrerseits die Wahrscheinlichkeit einer zufälligen Berufswahl, die ihrerseits wieder in eine bestimmte – niedrige – Klassenlage hineinführt.

Ähnliches trifft nach Bolte et al. (1970: 181) auch für die BRD zu: „Obwohl den meisten jungen Menschen eine relativ große Zahl interessanter und aussichtsreicher Berufe offensteht, die ein wirkliches *Aus*wählen möglich macht, obwohl kostenfreie Berufsberatung und verschiedene Verfahren objektiver Neigungs- und Eignungsbeurteilung von den Schulabsolventen in Anspruch genommen werden können, findet man bei vielen Jugendlichen Unsicherheit, Ratlosigkeit und teilweise sogar Passivität bei der endgültigen Entscheidung für einen bestimmten Beruf." Seit 1950 hat der Anteil der Schulabsolventen ohne Berufswunsch ständig zugenommen. In einer Stichprobenuntersuchung ergab sich, daß nur 6 % der Volksschulabsolventen adäquate Vorstellungen über den angestrebten Beruf hatten (Bolte, et al., 1970: 182).

Zufällige Berufswahl impliziert Randomisierung der Kriterien, auf deren Grundlage der Beruf zugewiesen wird. Randomisierte Kriterien sind ausführungsfremd, da auf kein Element der Berufsrolle bezogen, und insofern keine Leistungskriterien.

2.3.11 Das Meßproblem

Die Zuweisung von Rollen und Belohnungen nach Leistungskriterien setzt die Möglichkeit der Messung der Einzelleistung voraus. Wenn Leistung nicht zuverlässig auf individueller Basis gemessen werden kann, kann man sie im Rahmen eines leistungsgesellschaftlichen Modells nicht zur Grundlage der Rollenzuweisung und Belohnungszuteilung machen.

Die Verwendung der Leistung als Allokations- und Distributionsprinzip orientiert sich an Kapitalmarktvorstellungen. Kapital stellt kein Meßproblem:

1. Kapital läßt sich auf individueller Basis berechnen;
2. einheitliche Kapitalmaßeinheiten (z. B. Dollar, DM) ermöglichen eine allgemein anerkannte und intersubjektiv überprüfbare Berechnung des Beitrages eines bestimmten Kapitalbetrages zu dem Ergebnis eines Produktionsprozesses;
3. da Kapital und seine Belohnungen (z. B. Zinserträge) in gleichen (monetären) Einheiten gemessen werden, läßt sich leicht eine numerische Beziehung zwischen Einsatz und Ertrag herstellen.

Leistung hat keinen dieser Vorteile:

1. In einer Wirtschaft, die auf komplexen Großgebilden der Kooperation beruht, läßt sich Leistung nicht auf individueller Basis berechnen.

2. Leistung ist keine eindimensionale Größe. Weder gibt es *einheitliche* Maße für die Leistung noch für ihre einzelnen Komponenten. Versuche, die Komponenten der Leistung zu messen und nach entsprechender Gewichtung zu einem Gesamtpunktwert zu kombinieren, wie es beispielsweise in Zeit- und Bewegungsstudien vorgenommen wird, spiegeln die Werte des zugrundeliegenden Sozialsystems, das zumindest die Gewichte der Teilpunkte liefert, und stellen kein „objektives" Bewertungssystem dar. Universelle Richtlinien für die Berechnung des relativen Beitrages einer jeden Leistungskomponente zu dem Produktionsergebnis lassen sich daher nicht aufstellen.
3. Da Leistung – wenn überhaupt – in Einheiten gemessen wird, die qualitativ von den Belohnungseinheiten verschieden sind, ist die Herstellung einer numerischen Beziehung zwischen Leistung und Belohnung sehr viel problematischer als im Falle von Kapital und Kapitalertrag.

Schumpeter (1916–1917: 40) hat dies schon früher festgestellt: „In der Verkehrswirtschaft hat also im Grunde wirklich niemand jene – indirekte, wie es dem Produktionsmittelcharakter der Arbeitskraft entspricht – Eigenwertschätzung für die Arbeitskraft, die die Grenznutzentheorie für die Lösung des Tausch- und Preis-, also auch Verteilungsproblems zu postulieren scheint."

Man sollte annehmen, daß die Messung der Einzelleistung, d. h. des ausführungsbezogenen Einzeleinsatzes, sofern sie überhaupt möglich ist, auf den unteren Ebenen der industriellen Hierarchie leichter durchzuführen ist als auf den oberen Ebenen mit ihren relativ komplexen Arbeitsaufgaben. Groß angelegte systematische Versuche wurden hierzu um 1900 von Frederick W. Taylor (1911) durchgeführt, der die *wissenschaftliche Betriebsführung* in die Unternehmenspraxis einführte. Die *wissenschaftliche Betriebsführung* ging von den Annahmen aus, die Einzelleistung könne:

1. voll entwickelt werden;
2. individuell zugemessen werden; und
3. individuell entlohnt werden.

Grundannahmen und -ziele des Taylorism, wie die *wissenschaftliche Betriebsführung* nach ihrem Gründer genannt wurde, klangen sehr nobel: „Jeder Arbeitsmann hat seine eigenen besonderen Fähigkeiten und Grenzen . . . Wir haben es nicht mit Massenmenschen zu tun, sondern versuchen, jeden Einzelmenschen zum höchsten Stande seiner Leistungsfähigkeit und seines Wohlstandes zu entwickeln." Mit anderen Worten: Es ging um die Grundlagen einer perfekten Leistungsgesellschaft. Zur Messung des individuellen Einsatzes und zur Berechnung der Entlohnung als Arbeitsanreiz entwickelte Taylor ein System von Zeit- und Bewegungsstudien, das seither zu beträchtlicher Perfektion entwickelt wurde. Das neue System sollte sowohl Betriebsleitung wie auch Arbeitern nützen. Aber selbst in dieser Situation, in der die Berechnung des einzelnen Einsatzes technisch relativ unproblematisch war, stieß die *wissenschaftliche Betriebsführung* als ein System, das voll und ganz auf dem Prinzip der Einzelleistung beruhte, auf den offenen Widerstand der Arbeiter und der Gewerkschaften. „Wessen Zeit mißt die Stoppuhr? " fragte die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft ihre Mitglieder und antwortete: „Betriebsleitungszeit."

Zwei Gesichtspunkte dieser Opposition sind besonders interessant: 1. daß ein System, das auf der Messung der Einzelleistung und der Berechnung der Entlohnung

auf dieser Grundlage beruhte, von Arbeitern und Gewerkschaften völlig abgelehnt wurde; 2. daß diese Opposition auf der Annahme beruhte, das System nütze nur der „herrschenden Klasse".

Diese Opposition ist durch die zunehmende technische Komplexität des Arbeitsprozesses noch mehr verstärkt worden. Heute ist es, von wenigen Rollen abgesehen, ganz und gar unmöglich geworden, die Leistung selbst auf der untersten Ebene der Hierarchie individuell zu messen und zuzurechnen. Dieser Wandel hat auch seinen Niederschlag im Entlohnungssystem gefunden. Einzelakkorde wurden durch Gruppenakkorde ersetzt und Gruppenakkorde durch betriebsweite Prämien- und Bonussysteme, die kollektiv nach Ertragslage, Ausstoß und relativer Stärke der Verhandlungspartner ausgehandelt werden. Da die ursprüngliche Anreizfunktion damit verloren geht, besteht eine Tendenz, diese Zahlungen wie Löhne und Gehälter zu behandeln, bzw. sie in diesen aufgehen zu lassen.

In komplexen Arbeitssituationen hat sich in den letzten Jahren die Tendenz entwickelt – besonders in den USA –, psychologische Tests zur Eignungsprüfung bei Neuanstellungen und Beförderungen zu verwenden. Die Kritik, die gegen die Zeit- und Bewegungsstudien vorgebracht wurde, läßt sich auch hier anwenden. Außerdem spiegeln diese Tests im allgemeinen das vorherrschende Wertsystem und sind eher dazu angetan, die Kompatibilität des internalisierten Wertsystems des Einzelnen mit dem Wertsystem des Betriebs bzw. der Betriebsleitung zu überprüfen, als einen Satz ausführungsbezogener Persönlichkeitsmerkmale zu testen. (Offe 1970: 100–101)

2.3.12 Zusammenfassung

Die Diskussion der Kriterien der Rollenzuweisung hat ergeben, daß Berufsrollen nach einem Syndrom von Kriterien vergeben werden, das nur zu einem geringen Teil aus Leistungskriterien besteht. Die industrielle Gesellschaft ist weit davon entfernt, eine Leistungsgesellschaft zu sein. Für den Einzelnen sind die Möglichkeiten, seinen Leistungen entsprechend voranzukommen oder sozial abzusteigen, sehr eingeschränkt. Zum gleichen Ergebnis kam Jäger (1971) in einer vergleichenden Untersuchung der USA, der BRD, der UdSSR und Japans: Aufstieg, Einkommen und Herrschaft lassen sich nicht auf Leistung zurückführen. Dem widerspricht nicht die Tatsache, daß die industrielle Gesellschaft keine ständische oder Kastengesellschaft ist. Der Unterschied zwischen beiden Gesellschaftstypen liegt im Ausmaß der sozialen Mobilität. Zweifellos ist die industrielle Gesellschaft hochmobil. Damit ist sie aber noch keine Leistungsgesellschaft; denn die Mobilität wird stärker durch Nichtleistungs- als durch Leistungskriterien bestimmt.

Da Leistungskriterien im industriellen System der Rollenzuweisung faktisch eine gewisse, wenn auch eingeschränkte Bedeutung haben, sind industrielle Gesellschaften als Mischgesellschaften anzusehen, die dem Nichtleistungsmodell näher stehen als dem Leistungsmodell. Daß industrielle Gesellschaften dennoch funktionsfähig sind, erklärt sich daraus, daß Leistung als Rollenbestandteil tatsächlich von erheblicher Bedeutung und von den Kriterien, nach denen eine Rolle vergeben wurde, weitgehend unabhängig ist. Dies gilt in gleicher Weise für nichtindustrielle Gesellschaften.

Damit entpuppt sich das Postulat von der funktionalen Unabdingbarkeit der Leistung als Kriterium der Berufsrollenzuweisung als ideologisch.

Zu dem gleichen Schluß kommt man, wenn man die Möglichkeit einer „leistungsgerechten" Entlohnung untersucht. In den modernen, hochkomplexen Produktionsorganisationen ist eine individuelle Zurechnung der Leistung unmöglich. Damit wird Leistung „sozial unsichtbar", und infolge dieser „sozialen Unsichtbarkeit" (Offe 1970: 62)[24] ist Leistung als Kriterium der Belohnungszuweisung ungeeignet. Die Frage der Entlohnungsgerechtigkeit entsteht auch noch in einem größeren Rahmen: Wenn die Zahl derer, die für eine Rolle herangebildet werden kann, die Zahl der zur Verfügung stehenden Stellen erheblich übersteigt und das Schichtungssystem die Zahl der Bewerber – sozusagen künstlich – beschneidet, mit welchem Recht verteilt man Belohnungen dann unterschiedlich?

2.4 Die Leistungsideologie

2.4.1 Die Ideologiefunktion des Leistungsmodells

Das Leistungsmodell erfüllt in industriellen Gesellschaften eine *Ideologiefunktion*. Um den Ideologiebegriff in diesem Zusammenhang wissenschaftlich verwendbar zu machen, sei er definiert als eine allgemeine Aussage oder als ein System allgemeiner Aussagen, die

1. nicht falsifizierbar sind: entweder weil einige oder alle Aussagen Werturteile darstellen oder weil die Falsifizierbarkeit dogmatisch ausgeschlossen wird;
2. eine gesellschaftliche Zielfunktion haben, d. h. dazu bestimmt sind, auf die soziale Wirklichkeit gestaltend einzuwirken: sie zu verändern, zu konsolidieren, gegen soziale Alternativen zu schützen oder auch ihre historische Relativität zu negieren.

Ihre logische Form unterscheidet die Ideologie von einer wissenschaftlichen Theorie, ihre Zielfunktion von einer reinen Beschreibung der Gesellschaft. Die Leistungsideologie erfüllt diese beiden Bedingungen.

Die von der Leistungsideologie vermittelten Aussagen über die soziale Realität sind *nicht falsifizierbar*: sie werden entweder nicht an der Realität überprüft oder, wenn überprüft, unabhängig von der Realität für *wahr* gehalten. Die sich aus der Diskrepanz zwischen Erfahrung und ideologischer Aussage über die Realität ergebenden kognitive Dissonanz wird zugunsten der ideologischen Aussage gelöst, indem die Erfahrung geleugnet, ignoriert oder uminterpretiert wird. Wie auch immer die Wirklichkeit aussieht, sie wird stets so dargestellt, daß sie den leistungsideologischen Vorstellungen entspricht.

Lapidar wird die Leistungsorientierung der BRD wie auch der DDR im Bericht der Bundesregierung zur Lage der Nation 1971 zum „Grundaxiom", d. h. zur unbewiesenen Grundannahme erklärt: „Beide deutsche Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme sind leistungsorientiert." (Bundesminister für innerdeutsche Beziehungen 1971: 34)

Ohne Leistungsideologie wäre es für den größten Teil der Bevölkerung, insbeson-

dere für die unteren Schichten, ganz offensichtlich, 1. daß Gleichheit der Ausgangschancen in der Mehrzahl der Fälle nicht besteht; 2. daß Berufsrollen kaum je nach reinen Leistungskriterien vergeben werden; und 3. daß die Gesellschaft ihre Lieblingskinder hat und ihre Belohnungen – insbesondere die höheren Belohnungen – nur zu einem geringen Teil nach Leistungskriterien verteilt. Nur wenige finden ihren Platz im Klassensystem auf der Grundlage ausführungsbezogener Kriterien der Rollenzuweisung (siehe z. B. Williams 1970: 115). Nur gelegentlich werden Stimmen laut, die nicht dem Leistungsmythos folgen, wie hier im *American Banker*: „Nur wenige von uns . . . sind dazu bestimmt, Reichtümer anzuhäufen oder hohe Positionen zu erreichen. Die Zahl solcher Positionen und die Chancen für derartige Anhäufungen hat noch nie der Zahl tatkräftiger, ehrgeiziger und fähiger Männer mit der Hoffnung auf Erfolg entsprochen und wird ihnen auch nie entsprechen." (Merton 1968: 224) Für die meisten, die in den unteren Schichten geboren und aufgewachsen sind, ist es schwierig und für viele tatsächlich unmöglich, sozial aufzusteigen. Noch schwieriger ist die Umsiedlung aus der Oberschicht in die Unterschicht. Wie sind die Aussichten des Sohnes oder der Tochter eines Arztes, Professors oder Unternehmers, Mechaniker, Telefonistin oder Putzfrau zu werden? In dieser angeblich offenen Gesellschaft, die allen gleiche Startchancen zu bieten vorgibt, sind sie von diesen Berufen praktisch ausgeschlossen.

Der Glaube an die Verwirklichung des Leistungsmodells in der industriellen Gesellschaft findet sich nicht nur bei denjenigen, die am meisten von einer solchen Interpretation profitieren, nämlich den „herrschenden Klassen", sondern in gleicher Weise bei den Unterschichten. Ferner gilt dies nicht nur für die Bevölkerung im allgemeinen, sondern auch für die Mehrzahl der Sozialwissenschaftler. Das Leistungsmodell erfüllt eine Ideologiefunktion nicht nur für die Gesellschaft, sondern, wie dargestellt, auch für bestimmte Gebiete der Sozialwissenschaften (siehe 1.2). Die Leistungsideologie läßt sich für sehr verschieden *gesellschaftliche Ziele* einsetzen. Im Frühstadium der Industrialisierung kann sie dazu beitragen, die Standesprivilegien einer Ständegesellschaft abzubauen und Berufsrollen sowie Belohnungen nach neuen, beispielsweise Leistungskriterien zuzuweisen; dieser Beitrag kann insbesondere auch in der Legitimation eines solchen gesellschaftlichen Umwandlungsprozesses bestehen. In hochindustrialisierten Gesellschaften wie der BRD oder in den USA kann die Leistungsideologie zur Legitimation der bestehenden sozialen Ordnung und zu ihrem Schutz gegen alle Veränderungen eingesetzt werden. Das der Legitimation der Leistungsgesellschaft zugrunde liegende Argument lautet:

1. Gleichheit der Aufstiegschancen gibt jedem die gleichen Startmöglichkeiten.
2. Die Plazierung der Einzelnen im Schichtungssystem ist über die Zuweisung von Berufsrollen und den damit verbundenen Belohnungen nach Wettbewerbsgesichtspunkten organisiert.
3. Erfolg ist ausschließlich eine Folge der Leistung Einzelner; ebenso liegt die Schuld am Versagen ausschließlich beim Einzelnen.
4. Somit *verdient* jeder den Platz in der Gesellschaft, den er innehat: die an der Spitze auf Grund ihrer hohen Leistung – ihrer harten Arbeit, ihres Wissens und Könnens; die an der Basis der Pyramide auf Grund ihrer geringen Leistung – ihres Mangels an Ehrgeiz, an Ausdauer und an technischer Befähigung.

5. Die so entstehende gesellschaftliche Ordnung ist optimal. Jede Abweichung von der bestehenden Ordnung stellt eine Verletzung des „gerechten" Leistungsprinzips dar.

So können mit der Leistungsideologie alle Privilegien und alle Arten von Ausbeutung, kurz: jede Klassenlage legitimiert werden. Damit wird dem Leistungsprinzip von seinen Apologeten nicht nur normative, sondern auch faktisch-deskriptive Bedeutung zugesprochen: Unsere Gesellschaft sollte nach den Leistungsapologeten nicht nur danach streben, eine Leistungsgesellschaft zu sein; sie ist es tatsächlich. „In dieser Auffassung wird die industrielle Gesellschaft als eine nach Leistungsqualifikation hierarchisch gegliederte Gesellschaft verstanden; die Bedeutung und der Anteil der eigenen Arbeit entscheiden über Status und Positionen, also über den gesellschaftlichen Rang." (Jaeggi 1969: 18) Und spezifischer: „Im modern organisierten Betrieb geht die Tendenz dahin, Rollen auf Grund des Nachweises von (tatsächlicher oder vermeintlicher) Leistungsfähigkeit zu verteilen." (Bolte, et al., 1970: 228) In den USA kann heute noch jede Diskussion selbst geringfügiger Veränderungen im System zum Stillstand gebracht werden, indem man der vorgeschlagenen Veränderung den Stempel der Antileistungsideologie aufdrückt, d. h. sie als sozialistisch bezeichnet; entkleidet man dieses Prädikat seines ideologischen Charakters, so bleibt der Hinweis auf „soziale", d. h. hier nichtleistungsbezogene Elemente im System der Rollen- und Belohnungszuweisung.

2.4.2 Die Leistungsideologie im Rahmen der Schichtungstheorie

Wie in anderem Zusammenhang bereits dargestellt (siehe 1.2), beeinflußt die Leistungsideologie nicht nur die Vorstellungswelt des „Mannes auf der Straße", sondern auch des Sozialwissenschaftlers. Da das Leistungsprinzip angeblich die Einordnung des Einzelnen in das Schichtungssystem regelt, hat dieser Zusammenhang auch das Interesse der Schichtungstheoretiker gefunden – ein Interesse, das von dem Einfluß der Leistungsideologie nicht frei geblieben ist.

2.4.2.1 Die Legitimationsfunktion der Leistungsideologie in der funktionalistischen Schichtungstheorie

Eine der einflußreichsten soziologischen Schulen, der Funktionalismus, hat die Leistungsideologie in die abstrakten Höhen der theoretischen Soziologie erhoben. Die funktionalistische Schichtungstheorie stellt die soziologische Version der Leistungsideologie dar. Ihre beiden Axiome sind:

1. Einige Rollen sind *funktional wichtiger* als andere;
2. die Begabungen, die für die Wahrnehmung dieser Rollen unerläßlich sind, sind *knapp* (Davis und Moore 1945).

Leistung ist als Prinzip der Orientierung auf die Aktivierung knapper Begabungen für funktional wichtige Rollen von grundlegender Bedeutung. Diese Schichtungstheorie entspricht der Preistheorie, die den Preis einer Ware im Schnittpunkt der Angebots- und Nachfragekurve findet. Entsprechend ist der Preis der Leistung – Plazierung in

der Berufsprestigehierarchie und monetäre und ähnliche Belohnungen – durch das Angebot an knappen Begabungen und die von der funktionalen Bedeutung der jeweiligen Rolle abhängige Nachfrage nach diesen Begabungen bestimmt. Die unterschiedliche Bewertung der Rolle, die der Einzelne im Schichtungssystem innehat, und die damit verbundene Belohnung sind funktional durch die Knappheit der Begabungen und durch die Anstrengungen zur Aktivierung dieser Begabungen legitimiert. Jeder Versuch, die Kriterien der Rollenzuweisung anders zu gestalten, würde nach den Funktionalisten das Zusammenspiel von Begabungsangebot und -nachfrage auf dem freien Markt behindern und die optimale Verteilung der Mitglieder der Gesellschaft auf die funktionell wichtigen Rollen stören.

2.4.2.2 Die Gegenposition zur funktionalistischen Schichtungstheorie

Simmel, Linton, Marx, frühere Soziologen, die nicht unter dem Einfluß der Leistungsideologie standen, haben Schichtungstheorien entwickelt, die in krassem Gegensatz zu der funktionalistischen Schichtungstheorie stehen. Simmel (1908: 234–246) verweist die Leistung als Bestimmungsgrund von Beziehungen der Unter- und Überordnung an einen mythischen „Anfang der gesellschaftlichen Entwicklung". Die Institutionalisierung der Unter- und Überordnungsbeziehungen führt zu einem Schichtungssystem, in dem der Einzelne schon bei Geburt für die gesellschaftlich wichtigen Rollen prädestiniert ist oder in dem diese Rollen nach anderen als nach Leistungskriterien zugewiesen werden. Insbesondere das System der Arbeitsteilung stellt aus der Sicht des Einzelnen eine apriorische Rollenstruktur dar, in die die Mitglieder der Gesellschaft nach Eignung, Zufällen der Geburt oder sonstigen Kriterien eingepaßt werden.[25] Dies gilt nicht nur für den öffentlichen Dienst, sondern auch für die Privatwirtschaft, in der Besitz und Reichtum wichtigere Voraussetzungen für die Besetzung übergeordneter Positionen darstellen als individuelle Leistungen. Eine Adäquanz persönlicher Qualifikation und sozialer Stellung hält Simmel für prinzipiell unmöglich: einmal weil Begabungen *nicht* knapp sind, sondern die Zahl der für übergeordnete Rollen Qualifizierten stets die Zahl der übergeordneten Rollen übersteigt; und zum anderen weil sich die übergeordneten Rollen infolge technischer Schwierigkeiten der Rollenzuordnung sowie unvermeidlicher Widersprüche in den Rollenanforderungen selbst nicht in Händen der Fähigsten befindet. Die Unvollkommenheit in der Koordination von Einzelqualifikation und Rollenanforderung sieht Simmel nicht in der Unzulänglichkeit des Einzelnen, sondern in der Tatsache der Vergesellschaftung selbst begründet: die Gesellschaft arbeitet mit dem kleinsten gemeinsamen Vielfachen, nicht dem Produkt der Begabungen. Das Schichtungssystem jeder Gesellschaft ist darauf ausgerichtet, „die Zahl der zu leitenden Stellungen ‚Qualifizierten' a priori (einzuschränken). Diese Auswahl richtet sich nicht nach den gegebenen Individuen, sondern, umgekehrt, sie präjudiziert diese. Aus einer Menge von Gleichen kann man nicht jeden in die verdiente Stellung bringen . . . Die Spannung zwischen der apriorischen Unqualifiziertheit eines jeden zu einer bestimmten Superiorität, und der absoluten Qualifikation, die er a posteriori durch die Entwicklung einer höheren Instanz erwirbt" (Simmel 1908: 245) – nämlich bei Zuweisung einer Rolle durch die

Gesellschaft –, ist letztlich unvermeidlich. Die Verwirklichung der Leistungsgesellschaft wird damit zur Illusion.

Der gleiche Gedankengang kommt später bei Linton (1936) wieder zum Ausdruck und wird dort weiterentwickelt. Wie Simmel geht Linton davon aus, daß Gesellschaften normalerweise mit dem Potential des Durchschnittsbürgers arbeiten und für besondere Begabungen keine Verwendung haben; die Gesellschaft ist so strukturiert, daß die Mehrzahl der Rollen von der Mehrzahl der Mitglieder der Gesellschaft nach entsprechender Ausbildung wahrgenommen werden kann. Nur in Zeiten rapiden sozialen Wandels, in denen eine Gesellschaft eine weitgehende Umstrukturierung erfährt, muß sie auf besondere Begabungen zurückgreifen; eine Gesellschaft in diesem Stadium ist durch das Vorherrschen von Leistungsrollen gekennzeichnet (siehe 1.2.3).

Die lapidarste Gegenpositon zur funktionalistischen Schichtungstheorie findet sich bei Marx: nicht Leistung sondern Eigentum bestimmt Klassenzugehörigkeit. Die Gesellschaft teilt Berufsrollen und Belohnungen auf der Grundlage des Privateigentums an den Produktionsmitteln zu. Eigentum präjudiziert Eignung. Die Klassenstruktur ist ein apriorisches System der ungleichen Verteilung von Verfügungsgewalt über Produktionsmittel und Konsumgüter auf zwei Großaggregate (Klassen), von denen das eine ausgebeutet wird und das andere ausbeutet. Geschichte wird als Folge von Klassenkämpfen verstanden, durch die das Über- und Unterordnungsverhältnis immer wieder umgekehrt wird. Es gibt keine Begabungs- oder Leistungsunterschiede, die eine Klassenstruktur legitimieren könnten. Als ideale Gesellschaft wird die klassenlose Gesellschaft angesehen, deren Mitglieder nicht nach Rang und Belohnung auf der Grundlage unterschiedlicher Leistung oder sonstiger Kriterien differenziert sind.

2.4.3 Leistung und Erfolg

Der ideologische Charakter des Leistungsprinzips drückt sich auch in der Geschichte seines Begriffsinhalts aus, die durch eine allmähliche Überlagerung der Bedeutung des Erfolgsbegriffs über den Inhalt des Leistungsbegriffs gekennzeichnet ist. Leistung ist hier als Orientierung nach ausführungsbezogenen Kriterien der Rollenzuweisung definiert. Diese Definition betont den Aspekt der *Mittel*, nämlich ausführungsbezogener Mittel, im Prozeß der Rollenzuweisung. Die Rolle selbst, auf die Leistung als Mittel ausgerichtet ist, stellt den *Zweck* dar. Jede Rolle ist mit bestimmten Belohnungen verbunden. Das Erreichen dieser Belohnungen wird von der Gesellschaft als *Erfolg* gewertet. In der Berufswelt, in der Leistung potentiell eine stärkere Rolle spielt als in irgendeiner anderen Sphäre, wird berufliche Leistung als Mittel angesehen, das auf beruflichen Erfolg als Zweck ausgerichtet ist. Analytisch sind die beiden Gesichtspunkte eindeutig unterschieden. In der soziologischen Literatur sowie im täglichen Sprachgebrauch wird diese Unterscheidung allerdings nur selten strikt aufrecht erhalten. Eine tatsächliche Berufsrolle wird von ihrem Inhaber und von den übrigen Mitgliedern der Gesellschaft meist angesehen als:

1. eine „natürliche Einheit" der Kriterien, die in der Rollenausführung eine tatsächliche, nicht-triviale Verwendung finden;

2. die tatsächliche Ausführung von in den Kriterien festgelegten Verhaltenserwartungen, die die Rolle konstituieren;
3. die Belohnungen der Rolle, insbesondere:
   a) wirtschaftliche Belohnungen wie Geld und Dienste, soweit sie sich monetär ausdrücken lassen;
   b) politische Belohnungen: Macht und Herrschaft;
   c) psychische Belohnungen: psychische Befriedigung, wie sie sich aus der kognitiven Orientierung auf die Lage der eigenen Berufsrolle auf einer kulturell definierten und individuell internalisierten Rangskala des Berufsprestiges ergibt.

Da der Belohnungsgesichtspunkt einer Berufsrolle im allgemeinen bei seinem Inhaber wie bei seiner sozialen Umwelt, insbesondere den „relevanten anderen", sehr beträchtliche Aufmerksamkeit auf sich zieht, wird der Begriff der Leistung im allgemeinen Sprachgebrauch sehr oft mit Erfolg gleichgesetzt; dabei wird die Ausführungsbezogenheit der Kriterien, auf deren Basis eine Rolle zugewiesen wird, axiomatisch vorausgesetzt. Die führt dazu, daß berufliche Leistung als Synonym für beruflichen Erfolg und im engeren Sinne für die Belohnungen steht, die den Erfolg konstituieren, ohne daß die Ausführungsbezogenheit der Kriterien gesondert berücksichtigt werden.

Die Geschichte der Beziehungen zwischen Leistung und Erfolg ist für die USA ausführlich dokumentiert (siehe z. B. Rischin 1965). Die amerikanische Leistungs- und Erfolgsliteratur zeigt, daß die Begriffe Leistung und Erfolg in den USA aufs engste miteinander verbunden sind. In den letzten zwei Jahrhunderten hat eine Umkehrung der Einflußrichtung zwischen den beiden Begriffen stattgefunden. Zunächst wurde Erfolg als identisch mit Leistung angesehen, wobei der Inhalt des Leistungsbegriffs den Inhalt des Erfolgsbegriffs bestimmte. Es gab keinen Erfolg ohne Leistung. Heute wird Leistung als identisch mit Erfolg angesehen, wobei der Inhalt des Erfolgsbegriffs den Inhalt des Leistungsbegriffs bestimmt. Der amerikanischen Ideologie zufolge gibt es nun keine Leistung ohne Erfolg. Parallel zu dem Bedeutungswandel des Leistungsbegriffs in der Alltagssprache verläuft ein Wandel in der dominanten Wertorientierung der amerikanischen Gesellschaft. Zur Zeit des Vorherrschaft der protestantischen Ethik puritanischer Provenienz war Leistung in vom Puritanismus sanktionierten moralischen Kategorien definiert. Leistung war aufs engste mit asketischen Tugenden wie Fleiß, Arbeitsamkeit, Enthaltsamkeit, Sparsamkeit, Bedachtsamkeit und Mäßigkeit verbunden. Nach den Lehren des Asketischen Protestantismus wurde Leistung von Gott mit Erfolg belohnt. Sowohl Tugend als auch materieller Erfolg galten als Zeichen der Prädestination zur Erlösung, Lasterhaftigkeit und Armut als Zeichen der Prädestination zur Verdammung. Damit konnten in der Praxis Tugend, Leistung und Erfolg als synonym angesehen werden. Zu dieser Zeit waren die Mittel, die zur Erreichung des Erfolgs eingesetzt werden konnten, im religiösen System des Asketischen Protestantismus institutionalisiert. Eine von der Kirche ausgeübte strikte soziale Kontrolle wachte darüber, daß nur moralisch zulässige Mittel angewandt wurden; der Zweck heiligte nicht die Mittel. Dies änderte sich mit dem Rückgang der Macht des Protestantismus über die moralischen Grundprinzipien der amerikanischen Gesellschaft. In dem Maße, wie die institutionelle Kontrolle über die Mittel zum Erfolg abnahm, begannen Mittel und Zweck, Leistung und Erfolg zu divergieren. Leistung und Erfolg wurden nun zu zwei verschiedenen Werten, von denen letzterer

faktisch immer mehr ins Zentrum des Wertsystems rückt, während Leistung nur mehr *ideologisch*, nicht aber faktisch Vorbedingung zum Erfolg ist. Gleichzeitig gehört Leistung zu den Hauptwerten in amerikanischen Kultursystem. Damit ist in Amerika jene von Levy (1966: 28) beschriebene Situation entstanden, in der die ideale Struktur in eine *tatsächliche ideale Struktur* und in eine *angebliche ideale Struktur* auseinanderfällt. In der angeblichen idealen Struktur ist die Wertorientierung heute noch auf Leistung ausgerichtet, in der tatsächlichen idealen Struktur dagegen auf Erfolg.

2.4.4 Leistungsideologie und Klassenkonflikt

Von Anfang an hat die amerikanische Klassenstruktur eine bemerkenswerte Stabilität aufgewiesen. Ethnische Herkunft, Rassenzugehörigkeit, Sprache und Religion korrelierten stets mit Einkommens- und Klassenunterschieden. Immer hatte Amerika seine Klasse der Asozialen und seine Klasse der Reichen. Ein Teil der Mitgliedschaft wechselte langsam; ein Teil blieb aber bemerkenswert stabil, insbesondere die Position der Neger in der untersten und die der WASPs in der obersten Klasse. Dem Element der Offenheit der amerikanischen Klassengesellschaft, das sich weitgehend aus der permanenten wirtschaftlichen Expansion ergab, stand somit gleichzeitig ein Element der Geschlossenheit der Klassenstruktur gegenüber, das sich aus der Vererbung der Klassenlage – bei einigen Gruppen durch die gesamte amerikanische Geschichte – ergab (vgl. Myrdal 1962: 6).

Nach den Regeln der marxistischen Theorie sollte diese Situation zu Klassenkonflikt, Klassenkampf und schließlich zur proletarischen Revolution führen.[26] Dennoch hat es bisher in den USA keine Revolution, nicht einmal einen manifesten Klassenkonflikt gegeben. Was hält die unterschiedlichen Klassen, Regionen, Religionen und Rassen zusammen und überspielt alle Interessengegensätze? Was all diese Gegensätze verbindet, ist eine gemeinsame soziale Ethik, ein gemeinsames politisches Glaubensbekenntnis, das in der Leistungsideologie kulminiert: in dem Glauben an gleiche Startchancen und spätere berufliche und einkommensmäßige Differenzierung auf der Grundlage der Einzelleistung. Dieser Glaube findet sich gleichermaßen bei Arm und Reich: beide hängen dem gleichen sozialen Glaubensbekenntnis an, das sowohl die Lage der einen wie die der anderen legitimiert. Es gibt heute kaum eine Gesellschaft, in der die unteren Klassen ihre Lage auf die Dauer in dem Maße akzeptiert haben, wie dies in den USA der Fall ist (Laski 1948: 51). Der generelle politische Effekt der Leistungsideologie ist *konservativ*.

Für die Nachkriegszeit gilt in der *BRD* ähnliches wie in den USA. Daß die Führungsschicht an die Leistungsgesellschaft glaubt, dürfte nicht überraschen: „Ihren Aufstieg in die heutigen Positionen zum Beispiel führen (neben der beruflichen Ausbildung) die meisten deutschen Führungskräfte auf die eigene Tüchtigkeit zurück; sie sind zu über 60 Prozent der Meinung, daß unter dem Nachwuchs die qualifizierten Leute ‚stets eine sehr gute Chance' haben, in die Führungschicht aufzurücken." (Jaeggi 1969: 19) Eher überrascht dagegen die allgemeine Internalisierung des Leistungsprinzips bei den unteren Schichten: „Und interessanterweise wird die Meinung, daß der Tüchtige und der Tüchtigste sich durchsetzt, auch von jenen Gruppen akzep-

tiert, die erfahrungsgemäß nur geringe Chancen für einen beruflichen Aufstieg besitzen." Die Arbeiterjugend hat „eine maßlos übertriebene Vorstellung vom möglichen Aufstieg, und sie halten später daran fest, auch wenn ihnen längst einsichtig geworden sein müßte, daß es sich lediglich um nicht erfüllbare Hoffnungen handelt." (Jaeggi 1969: 160) Die Leistungsideologie ist von allen Bevölkerungsteilen voll internalisiert.

3. Der Leistungskonflikt und seine Folgen

3.1 Der Leistungskonflikt

Eine Leistungsgesellschaft weist drei Kennzeichen auf:

1. die Vorschrift (Norm), Berufe und die damit verbundenen Belohnungen nach Leistungskriterien zuzuteilen, und den Glauben an diese Vorschrift im Rahmen einer Leistungsideologie [im soziologischen Jargon: Leistungsorientierung im kulturellen Bezugsrahmen];
2. die tatsächliche Zuteilung von Berufsrollen und Belohnungen nach Leistungskriterien [im soziologischen Jargon: Leistungsorientierung im sozialen Bezugsrahmen];
3. eine hohe Leistungsmotivation der Einzelnen [im soziologischen Jargon: Leistungsorientierung im Persönlichkeitsbezugsrahmen].

Die perfekte Leistungsgesellschaft ist durch sämtliche drei Kennzeichen charakterisiert, die perfekte Nichtleistungsgesellschaft durch das Fehlen sämtlicher Kennzeichen. Neben diesen zwei kongruenten Kombinationen von Kennzeichen gibt es aber rein formal auch inkongruente Kombinationen: Gesellschaften beispielsweise, die das erste, nicht aber das zweite und dritte Kennzeichen aufweisen. Dabei machen wir zur Vereinfachung der Darstellung die (empirisch nicht gerechtfertigte) Annahme, daß jedes Kennzeichen nur die zwei Ausprägungen „vorhanden" und „nicht vorhanden" hat. Insgesamt ergeben sich dabei zwei kongruente und sechs inkongruente Kombinationen, wie Abbildung 2 zeigt.

Abbildung 2: Kombinationen des kulturellen, sozialen und Persönlichkeitsbezugsrahmens der Leistung

Sozialsystem	Persönlichkeitssystem			
	Leistungsorientiert		Nichtleistungsorientiert	
	Kultursystem		Kultursystem	
	Leistungsorientiert	Nichtleistungsorientiert	Leistungsorientiert	Nichtleistungsorientiert
Leistungsorientiert	kongruent	nichtkongruent	nichtkongruent	nichtkongruent
Nichtleistungsorientiert	nichtkongruent	nichtkongruent	nichtkongruent	kongruent

Diese schematische Darstellung gibt die formalen Möglichkeiten eines Konflikts zwischen Kultursystem, Sozialsystem und Persönlichkeitssystem wieder. Welche Bedeutung hat dies für die vorliegende Untersuchung? Bisher hat sich folgendes ergeben:

1. Die Mitglieder industrieller Gesellschaften wie der BRD und der USA glauben an Leistung als Verhaltensnorm, die die Zuweisung von Berufsrollen und Belohnung steuern *sollte*, und lassen sich in ihrem Handeln von der Leistungsideologie leiten. Dieses Vorergebnis wird durch die nachfolgenden empirischen Untersuchungen bestätigt. Im kulturellen Bezugsrahmen liegt eine Leistungsorientierung tatsächlich vor.
2. Das vorliegende empirische Material weist darauf hin, daß nur sehr wenige Rollen ausschließlich oder hauptsächlich nach Leistungskriterien vergeben werden. Der derzeitige Stand der Forschung gestattet keine auch nur annähernd genaue Bestimmung des Anteils der Rollen, bei deren Vergabe Leistungskriterien a. dominant, b. von mäßiger Bedeutung und c. ohne Bedeutung sind. Ähnlich schwierig ist die genaue Bestimmung des Grades, in dem Leistungskriterien bei einer gegebenen Rolle für deren Vergabe von Relevanz sind. Mit einiger Sicherheit läßt sich nur die generelle Feststellung machen, daß Leistungskriterien bei der Rollen- und Belohnungszuweisung von sehr eingeschränkter Bedeutung sind. Dieser eingeschränkte Bereich, in dem Leistungskriterien von Relevanz sind, mag allerdings ausreichen, um unsere Gesellschaft von anderen zu unterscheiden, in denen dieser Bereich noch eingeschränkter ist – ebenso von solchen, in denen dieser Bereich sehr viel weiter ist. Zusammenfassend ist also festzustellen: Im sozialen Bezugsrahmen liegt eine Leistungsorientierung nur in sehr eingeschränktem Maße vor.

Daraus ergibt sich nun ein *Leistungskonflikt*, d. h. ein Konflikt zwischen Leistungsorientierung im kulturellen System und Nichtleistungsorientierung im sozialen System. Kultur- und Sozialsystem stellen gegensätzliche Verhaltenserwartungen an den Einzelnen. Im Kultursystem wird vom Einzelnen eine Orientierung nach Leistungskriterien, im Sozialsystem primär nach Nichtleistungskriterien und bestenfalls sekundär nach Leistungskriterien erwartet. Nichtleistungskriterien sind im System der Zuweisung von Berufsrollen formalisiert als Alter (absolutes Alter und Berufsalter), ausführungsfremde Schulbildung und sehr oft auch Geschlecht; nichtformalisiserte Nichtleistungskriterien sind soziale und normative Orientierungen, Konfessionszugehörigkeit u. a. Damit besteht für die meisten eine strukturell vorgegebene Diskrepanz zwischen Anzustrebendem und Angestrebtem einerseits und Erreichbarem und Erreichtem andererseits.[27]

Der Leistungskonflikt besteht nicht für alle Mitglieder der Gesellschaft in gleichem Maße; dennoch betrifft ein Teil seiner Auswirkungen jeden. „Die *Spannung zwischen Aufstiegshoffnung und Erfüllungsmöglichkeit* erhält . . . eine das individuelle Schicksal transzendierende Bedeutung." (Fürstenberg 1962: 33) Die allgemeine Orientierung auf Leistung als kulturellen Wert wirkt sich auf den Einzelnen als Leistungsdruck aus, der die Diskrepanz zwischen Leistung und Leistungssoll ins Bewußtsein hebt. Damit ist der Leistungskonflikt nicht auf die sozio-kulturelle Ebene beschränkt, sondern er spielt im Leben eines jeden Einzelnen eine ganz konkrete Rolle.

Der Leistungskonflikt wird durch die Ausdehnung des Bildungswesens erheblich verschärft. Einerseits hat die Ausdehnung des Bildungswesens zu einem allgemeinen

Anstieg des Anspruchsniveaus, insbesondere zu gesteigerten Mobilitätserwartungen geführt. Im Zusammenhang mit dem Glauben an die Leistungsideologie impliziert dies eine Zunahme der Mobilitätsansprüche nach Leistungskriterien. Andererseits hat die Mobilität nicht zugenommen, wie Kleining (1971) gezeigt hat; es besteht kein Grund für die Annahme, daß dies nur für die Entwicklung der Mobilität im allgemeinen, nicht aber für die Entwicklung der Mobilität nach Leistungskriterien zutreffen sollte. Damit hat die Diskrepanz zwischen Mobilitätsanspruch und Mobilitätschance, bzw. zwischen Leistungsanspruch und Leistungschance mit der Ausdehnung des Bildungswesens zugenommen. Mithin hat sich der Leistungskonflikt verschärft.

Hier stellt sich nun die zentrale Frage dieser Untersuchung, die Frage nach den *Folgen des Leistungskonflikts.* Diese Folgen lassen sich wieder auf drei Ebenen analysieren:

1. auf der Ebene des Kultursystems; eine Hauptfolge des Leistungskonflikts liegt hier in einer Schwächung des normativen (kulturellen) Überbaus;
2. auf der Ebene des Sozialsystems; eine Hauptfolge des Lesitungskonflikts liegt hier in sozialen Spannungen und in sozialer Desintegration;
3. auf der Ebene des Persönlichkeitssystems; eine Hauptkonsequenz des Leistungskonflikts liegt hier in psychischem Streß.

Die folgende Darstellung beschränkt sich auf die Sozial- und Persönlichkeitssystemkonsequenzen. Wenn die beiden Ebenen auch in mancherlei Hinsicht eng verbunden sind, so kovariieren sie doch nicht in dem Maße, daß man von bestimmten Verhältnissen auf der einen Ebene auf Verhältnisse auf der anderen Ebene schließen kann. Die empirische Untersuchung wird zeigen, daß sich Veränderungen im Sozialsystem durchaus nicht auf der Persönlichkeitsebene widerspiegeln müssen.

3.2 Die Folgen des Leistungskonflikts

3.2.1 Anomie

Der Begriff der Anomie wurde von Durkheim in die Soziologie eingeführt. Anomie – wörtlich: Gesetzlosigkeit – bezeichnet einen Zustand der Gesellschaft, in dem sich die Einzelnen nicht nach den allgemeinen Gesetzen, Normen und Werten der Gesellschaft richten. Im soziologischen Jargon: Anomie als Strukturzustand einer Gesellschaft resultiert aus einer Diskrepanz zwischen dem Kultursystem, d. h. den allgemein vorgeschriebenen institutionalisierten Norm- und Zielvorstellungen, und dem Sozialsystem, d. h. den sozial strukturierten Fähigkeiten der Mitglieder einer Gesellschaft, den Norm- und Zielvorstellungen entsprechend zu handeln. Damit ist Anomie *ex definitione* eine unmittelbare Folge des Leistungskonflikts, der ja eine Diskrepanz zwischen der Leistungsnorm als allgemeiner Verhaltensvorschrift und dem System der tatsächlichen Rollenzuweisung nach anderen als Leistungskriterien darstellt. Der Konflikt zwischen der starken Betonung bestimmter Erfolgsziele ohne entsprechende Betonung institutionalisierter Mittel zur Erreichung dieser Ziele in der amerikani-

schen Gesellschaft wurde von Merton (1968: 190) zur Grundlage einer allgemeinen Theorie des abweichenden Verhaltens gemacht (siehe unten). Die Gesellschaft schreibt jedem vor, erfolgreich zu sein, ohne gleichzeitig dafür zu sorgen, daß jedem die Wege zu dem ihm vorgeschriebenen Erfolg offen stehen. Ähnlich bemerkt Mizruchi (1964: 148–149), daß sich die Gesellschaft nur für das Ergebnis der Arbeit, nicht dagegen für ihre Ausführung interessiere: Erfolg, nicht Leistung sei für die soziale Wertschätzung des Einzelnen entscheidend. Die aus der Sicht des Kultursystems widersprüchliche Bewertung von Leistung und Erfolg erhöht die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von sogenannten Statusdiskrepanzen: diese drücken sich darin aus, daß beruflicher Erfolg keinen gesellschaftlichen Erfolg nach sich zieht: der Aufstieg bleibt unbewältigt (siehe Fürstenberg 1962: 108; Stehr 1971). Aus dem Gegensatz zwischen der Institutionalisierung des Erfolgs im Rahmen des Sozialsystems und der Institutionalisierung der Leistung im Rahmen des Kultursystems ergeben sich strukturelle Spannungen; diese stellen ein zentrales Merkmal der anomischen Situation unserer Gesellschaft dar. Diese Anomie führt ihrerseits zu Entfremdung, abweichendem Verhalten, physischen und psychischen Störungen und Selbstmord.

3.2.2 Entfremdung

Entfremdung als Persönlichkeitsmerkmal entspricht der Anomie als Merkmal sozialer Systeme. Anomische Gesellschaften – z. B. solche, die durch den Leistungskonflikt gekennzeichnet sind – bringen entfremdete Individuen hervor. Entfremdung ist kein einheitlicher Begriff. Seemann (1959) hat fünf Hauptdimensionen des Entfremdungssyndroms isoliert: *Machtlosigkeit, Sinnlosigkeit, Normlosigkeit, subjektive Isolierung* (soziale Entfremdung) und *Selbstverfremdung.* Die Deutung des Entfremdungssyndroms ist stark von der marxistischen Tradition beeinflußt, soziale Phänomene als Funktionen von Eigentumsverhältnissen zu sehen. Entfremdung wird dabei als Persönlichkeitskonsequenz einer Arbeitssituation dargestellt, in der die fehlende Kontrolle über das Produkt und den Arbeitsprozeß vonseiten der Arbeiter zu einer bedeutungslosen, unerfüllten Arbeitsbeziehung führt.[28]

In dieser Untersuchung würde die Reduktion des Leistungskonflikts auf Eigentumsverhältnisse eine unangebrachte Einschränkung bedeuten. Eine Gesellschaft, in der Rollen und Belohnungen nach Eigentumsgesichtspunkten zugewiesen werden (z. B. die besitzende Klasse nimmt die oberen, die nichtbesitzende Klasse die unteren Berufsrollen wahr), kann zwar keine Leistungsgesellschaft sein, da Eigentum kein ausführungsbezogenes Kriterium ist. Andererseits ist eine Gesellschaft, die Rollen nicht nach Eigentumsgesichtspunkten verteilt, deshalb noch lange keine Leistungsgesellschaft. Der Leistungskonflikt kann in jedem System von Eigentumsverhältnissen vorkommen, wenn auch mit unterschiedlicher Wahrscheinlichkeit.

Die weitaus meisten Mitglieder unserer Gesellschaft haben keinen Einfluß auf die Auswahl der Kriterien, die herangezogen werden, um zu bestimmen, wem eine bestimmte Rolle zugewiesen werden soll, wer befördert werden soll und welche Belohnungen für eine bestimmte Rolle ausgesetzt werden sollen. Aus der Sicht des Einzelnen geschieht die Anwendung der Kriterien mehr oder weniger willkürlich. Damit erlebt der Einzelne eine *Machtlosigkeit*, die sich nicht nur auf Erstanstellungen, Be-

förderungen, Degradierung oder das Ausbleiben einer erwarteten Beförderung bezieht, sondern vielfach auch auf die horizontale Mobilität, d. h. die Bewegung von einem Arbeitsplatz zum anderen innerhalb desselben Betriebs oder desselben Konzerns; derartige, „von oben" angeordnete horizontale Bewegungen sind besonders in amerikanischen Organisationen beliebt.

Da die Zuweisung von Berufsrollen und von Belohnungen nicht den Regeln folgt, die in der Leistungsideologie verankert sind und die der Einzelne internalisiert hat, ist er nicht in der Lage, die Vorgänge zu verstehen und zu erklären. Der Prozeß der Rollen- und Belohnungszuweisung wird unverständlich, undeutbar und damit *sinnlos.*

Die Erfahrung der *Normlosigkeit* resultiert aus dem wesentlichsten Gesichtspunkt des Leistungskonflikts: aus dem Umstand, daß der Prozeß der konkreten Rollenzuweisung *nicht* den Leistungsnormen folgt, an die jedes Mitglied der Gesellschaft zu glauben gelernt hat. Die Erfahrung der Normlosigkeit als die subjektive Erwartung, daß sozial unzulässige Verhaltensweisen zur Erreichung sozial gebilligter und sogar gefordeter Ziele erforderlich sind, entspricht der Anomie auf der Ebene des Sozialsystems. Zu den Folgen der subjektiven Erfahrung der Normlosigkeit gehört abweichendes Verhalten. Es gibt verschiedene Mechanismen, durch die der Einzelne in die Gesellschaft und in ihre Organisationen eingegliedert wird. Einer dieser Mechanismen ist die Teilnahme an einem gemeinsamen System von Glaubensvorstellungen und Verhaltensvorschriften, d. h. einem gemeinsamen normativen System. In der mittelalterlichen Gesellschaft war dieses System als „christlicher Glaube" klar umrissen und als „Kirche" sozial sichtbar gemacht. In unserer heutigen Gesellschaft ist das gemeinsame normative System sehr viel diffuser und weniger klar umrissen. In der mittelalterlichen Gesellschaft sorgten die Kirche und der Staat als der verlängerte weltliche Arm der Kirche dafür, daß sich das soziale Verhalten an den christlichen Werten und Normen orientierte. In unserer Gesellschaft fehlt eine solche Organisation wie die Kirche, die dafür Sorge tragen könnte, daß sich die Diskrepanz zwischen Werten und Normen einerseits und dem tatsächlichen sozialen Verhalten andererseits in gewissen Grenzen hält. Eine Erscheinungsform dieser Diskrepanz ist, wie dargestellt, der Leistungskonflikt. Die Erfahrung, daß das gemeinsame normative System die tatsächlichen sozialen Prozesse – nämlich der Zuweisung von Berufsrollen – in Wirklichkeit nicht gestaltend beeinflußt, macht das Wertsystem in einem gegebenen Zusammenhang für den Einzelnen sinnlos. Die tatsächlichen Prozesse der Rollenzuweisung verlaufen abweichend von den kulturellen Normen. Damit verliert das normative System seine Fähigkeit, zur Eingliederung des Einzelnen in die Gesellschaft beizutragen. Der Einzelne fühlt sich desintegriert – ein Erlebnis, das als *subjektive Isolierung* erfahren wird. Da dieser Prozeß jeden Einzelnen als Einzelnen betrifft, kann man auch von *atomistischer Isolierung* sprechen. Eine zweite Art der Isolierung erfolgt zwischen den verschiedenen sozialen Schichten innerhalb einer Organisation, insbesondere zwischen denen, die in Überordnungsrollen gesehen werden, und denen, deren Rollen als untergeordnet betrachtet werden; sie wird als *soziale Isolierung* erfahren. Der Glaube an ein gemeinsames, verbindliches Wert- und Normensystem könnte das Verhältnis zwischen den Schichten sozial definieren und in einen als sinnvoll empfundenen Gesamtzusammenhang eingliedern. Daraus könnte ein Verhältnis der gegenseitigen Bezogenheit resultieren, das primär in Begriffen der gegenseitigen

Verpflichtung und Verantwortung statt in Begriffen von Rechten, um die man erst kämpfen muß, zu fassen wäre. Die aus dem Leistungskonflikt resultierende soziale Entfremdung, die im Betrieb die Betriebsleitung von der Belegschaft isoliert, läßt sich nicht auf Eigentumsverhältnisse reduzieren – unter anderem schon deshalb nicht, weil die Eigentumslage der meisten leitenden Angestellten von der der Arbeiter und nicht leitenden Angestellten nicht qualitativ verschieden ist. Atomistische und soziale Isolierung betreffen Personen in beiden Lagern: leitende und nichtleitende Beschäftigte.

Der Einzelne, der das Leistungsprinzip als Wert internalisiert hat und seinen Leistungsansprüchen entsprechend voranzukommen versucht, wird ständig frustriert, da die tatsächliche Zuweisung von Rollen und Belohnungen nicht nach Leistungskriterien vorgenommen wird. Da er die Leistungsideologie internalisiert hat, sucht er die Schuld für sein Versagen nicht bei der Gesellschaft, die ja entsprechend der Leistungsideologie als Leistungsgesellschaft gilt. Der Einzelne, ebenso wie seine „wichtigen anderen" („relevant others"), z. B. seine Frau, Kinder, Eltern, Freunde und Kollegen, verstehen nicht, warum die angestrebten Ziele nicht erreicht werden. Damit setzt ein Prozeß der *Selbstverfremdung* ein, der im Berufsleben ansetzt und allmählich auf die übrigen Lebensbereiche übergreift. Die Leistungsideologie hat dem Einzelnen den Glauben an einen bestimmten Lebenszweck – Erfolg – vermittelt; das Sozialsystem enthält dem Einzelnen die Erreichung dieses Ziels nach den proklamierten Spielregeln vor. Aber selbst wenn er materiellen Erfolg erreicht hat, hat er es nicht „geschafft". Denn materieller Erfolg verbürgt nach amerikanischen Leistungs- und Erfolgsverständnis nicht den „wahren Erfolg", der im Menschen selbst begründet liegt: in Seelenfrieden oder Glück. Dieser „wahre Erfolg" kann aber praktisch nicht ohne materiellen Erfolg erreicht werden. Damit entsteht eine tragische Situation: „Wahrer Erfolg" läßt sich nicht ohne materiellen Erfolg erreichen; denn nach der Leistungsideologie führt der Weg zu Seelenfrieden und Glück nur über Leistung und Erfolg. Andererseits läßt der materielle Erfolg aber keine Zeit zum Glücklichsein – teils, weil materieller Erfolg grenzenlos ist und nie ganz erreicht werden kann, teils aber auch, weil die persönlichen Eigenschaften, die konstantes Erfolgsstreben ermöglichen, jenen Eigenschaften, die ein glückliches und seelisch erfülltes Dasein ermöglichen, weitgehend entgegengesetzt sind. „Es gibt nur zwei Tragödien: die eine liegt darin, nicht zu erreichen, was man will, und die andere liegt darin, es zu erreichen. Das eine ist der Preis des Versagens; das andere ist der Preis des Erfolgs. Das Problem mit Ruhm und Status und Geld ist, daß sie so viel zu kosten scheinen." (Huber 1971) Damit wird die Selbstverfremdung zur dominanten Erfahrung in einer vom Leistungskonflikt geprägten Gesellschaft. Eine unmittelbare Folge der Selbstverfremdung liegt in physischen und psychischen Störungen.

3.2.3 Autoritarismus

In einer nicht vom Leistungskonflikt geprägten Gesellschaft ist es möglich, daß Vorgesetzte, d. h. Inhaber von Machtpositionen 1. ihre Position durch als legitim angesehene Prozesse erreicht haben, d. h. in von der kulturellen Ordnung vorgesehener

Weise; 2. objektiv als legitim angesehene Anordnungen treffen. Sofern dies zutrifft, sind Machtpositionen Herrschaftspositionen, d. h. sie werden als legitim angesehen. Werden Machtpositionen in einer Gesellschaft nicht als legitim, d. h. nicht als von dem geltenden kulturellen System der Werte und Normen gerechtfertigt angesehen, so sei eine Gesellschaft, in der solche Machtpositionen überwiegen, als *autoritär* definiert. Gesellschaften, die vom Leistungskonflikt beherrscht werden, tendieren zum Autoritarismus aus zwei Gründen:

1. Infolge der Diskrepanz zwischen normgerechten und im sozialen System tatsächlich angewandten Kriterien der Rollenzuweisung ist es wahrscheinlich, daß Personen in Machtpositionen ihre jeweilige Rolle nach Kriterien und durch Prozesse erreicht haben, die nicht im Kultursystem vorgesehen sind: Ihre Rollen sind keine Leistungsrollen in dem von der Leistungsideologie spezifizierten Sinne.
2. Die Diskrepanz zwischen Kultur- und Sozialsystem impliziert, daß Anordnungen über Rollenzuweisungen, die von Personen in Machtpositionen gegeben werden, nicht mit den im kulturellen System vorgesehenen Kriterien der Rollenzuweisung übereinstimmen. Damit sind Entscheidungen über Anstellungen und Beförderungen faktisch und nicht durch das Leistungsprinzip legitimiert und somit *ex definitione* autoritär. Damit tendiert eine Gesellschaft im Leistungskonflikt zu einem objektiven Autoritarismus. Die Frage, ob dieser objektive Autoritarismus auch zu subjektivem Autoritarismus führt, d. h. die Entstehung autoritärer Persönlichkeiten fördert, ist nur empirisch zu beantworten (siehe 4.3.4.2, 5.3.3.2).

Eine zweite Dimension des Autoritarismus ergibt sich daraus, daß die Anwendung der Kriterien der Rollenzuweisung in jedem spezifischen Falle problematisch ist. Da kulturelle und soziale Strukturen niemals zusammenfallen, zielt der Entscheidungsprozeß auf eine weitgehende Annäherung des sozialen Verhaltens an die kulturelle Struktur ab. Wird diese problematische Annäherung von einer Einzelperson vorgenommen, so wird in einem demokratischen Gesellschaftssystem angenommen, daß die Wahrscheinlichkeit, der kulturellen Struktur relativ nahe zu kommen, gering ist. Wird die Annäherung von einer Gruppe vorgenommen, so wird diese Wahrscheinlichkeit als höher angesehen. Gruppenentscheidungen werden wegen der höheren Wahrscheinlichkeit, der kulturellen Struktur relativ nahe zu kommen, als nichtautoritär oder demokratisch bezeichnet, Einzelentscheidungen mit ihrer geringen Wahrscheinlichkeit als autoritär. Oder im Sinne der Definition des Autoritarismus: es ist weniger wahrscheinlich, daß sie objektiv legitim, d. h. im Einklang mit der normativen Struktur sind. Was bedeutet dies für den Leistungskonflikt? Der Leistungskonflikt beschreibt eine Situation, in der die die Rollenzuweisung tatsächlich leitenden Richtbilder von den im Leistungsmodell vorgesehenen Richtbildern abweichen. In einer solchen Situation geraten Gruppen, die Entscheidungen über Rollenzuweisungen treffen, in erhebliche Schwierigkeiten. Die tatsächliche Normlosigkeit (Anomie) erschwert das Zustandekommen eines Gruppenkonsensus beträchtlich. Je stärker der Leistungskonflikt, desto schwieriger ist das Zustandekommen eines Gruppenentscheids. Daraus resultiert aus Effizienzgründen die Tendenz, die Entscheidungsbefugnis von Gruppen auf Einzelne zu verlagern, womit im allgemeinen eine Verlagerung des Entscheidungsprozesses auf höhere Ebenen in der Organisationshierarchie verbunden ist. In einer Situation des Leistungskonflikts werden Entscheidungen somit zunehmend autokratisch-autoritär.

Gesellschaften im Leistungskonflikt bilden verzweigte Statushierarchien. Die Bewertung von Einzelpersonen und die Bestimmung von Belohnungen gehen von der Position des Einzelnen in der Rollenhierarchie statt von seinen spezifischen Leistungen aus.

Der Leistungskonflikt impliziert, daß Leistung nur auf der ideologischen Ebene von Bedeutung ist, nicht aber die Rollenzuweisung im täglichen Leben tatsächlich bestimmt. Als Alternative zur Betonung der Leistung wird der Platz in der sozialen Hierarchie betont. Dies führt zur zunehmenden Verzweigung der Hierarchie. Der Platz eines jeden Einzelnen in dieser Hierarchie wird von der Leistungsideologie legitimiert, die die Plazierung als Ausdruck individueller Leistung apriorisch deklariert.[29] Fürstenberg (1962: 140–141) sieht diesen Prozeß, den er als Entstehung von Pseudohierarchien bezeichnet, als Mittel zur Beschwichtigung von Betriebsmitgliedern, die sich in ihren Aufstiegserwartungen enttäuscht sehen, oder als Prophylaxe gegen derartige Enttäuschungen: „Um die . . . Diskrepanzen in der Einschätzung der Aufstiegsbedingungen und die Widersprüche zwischen subjektiver Erwartung und objektiver Situation auszugleichen . . . und so die personellen und sozialen Spannungen im Unternehmen zu vermindern, werden *Aufstiegssurrogate* geschaffen. Sie entstehen dadurch, daß bestimmte machtneutrale Sekundärfolgen des Aufstiegs einem größeren Kreis von Mitarbeitern zugänglich gemacht werden. Ohne Gefährdung des betrieblichen Machtgleichgewichts läßt sich so die Ressentimentbildung unter Kontrolle halten und die Zahl der Leistungsanreize auch für die funktionell nicht Arrivierten steigern. Auf der untersten Stufe der Betriebshierarchie dienen die Ernennung zum ‚Stammarbeiter', die Übernahme in Wochenlohn, Begünstigungen bei Ferienverschikkungen, zusätzliche Urlaubsgewährung, Zulagen zum Weihnachtsgeld, Treueprämien usw. diesem Ziel. Auf der mittleren Ebene spielen z. B. Dienstwagen, unentgeltliche Kuraufenthalte, repräsentative Geschenke usw. die gleiche Rolle . . . In dieser Entstehung von ‚Pseudohierarchien' zur Vermehrung der subjektiv empfundenen ‚Aufstiegschance', die einer an sich durch die technisch-wirtschaftliche Entwicklung gebotene Möglichkeit zur Enthierarchisierung der Betriebsstruktur entgegenwirkt, zeigt sich die ideologienbildende Kraft der Diskrepanz zwischen Aufstiegsbewußtsein und Aufstiegswirklichkeit in betriebsspezifischer Weise."

Da echte Leistungskriterien fehlen, die die Position in der sozialen Hierarchie rechtfertigen könnten, besteht ein starkes Bedürfnis nach symbolischer Legitimation der Rolle. Je höher die Position in der Rollenhierarchie, desto stärker das Bedürfnis nach symbolischer Legitimation (Offe 1970: 75). Dieses Bedürfnis wird befriedigt durch zunehmende Verwendung von Statussymbolen. Der *Spiegel* (3.5.1971: 44–49) zur Verwendung von Statussymbolen bei der deutschen „Leistungselite": „In den Bürosilos besetzen sie stets die obersten Etagen-Lagen, obwohl damit der Zugang für Geschäftsbesucher erschwert wird. Entgegen den stets wiederholten Versicherungen der Unternehmens-Spitze, alle Firmenmitglieder gehörten einer großen Betriebsfamilie an, essen die oberen Ränge in gesonderten Kasinos extra zubereitete Speisen. . . . Obwohl nach der gängigen Leistungs-Philosophie des Managements die Firmen keine Sonderrechte, sondern lediglich funktionsgerechte Attribute gewähren,

werden in der Bundesrepublik immer noch Extra-Toiletten eingerichtet, Spezialschlüssel für einen Schnellift ausgegeben und Dienst-Automobile auch an stationär arbeitende Manager verteilt. . . . Für die Boden-Vasen der Vorstände werden je nach Jahreszeit Vogelbeeren, Zieräpfel, Feuerdorn, Gladiolen, Rittersporn und Chrysanthemen geliefert – der Strauß zu jeweils 50 bis 60 Mark. Überdies wird ein gepflanztes Arrangement regelmäßig gewartet. Dem Direktor steht nur noch ein Strauß für 30 bis 40 Mark zu. Geschäftsführern wird lediglich ein Bukett im Wert von acht bis zehn Mark gestellt. . . . In Deutschlands Büroetagen wird die Stiellänge der Blumen, der Möbel-Komment, der Gardinen- und Teppich-Kodex und die Quadratmeter-Regel so strikt beachtet wie die Konventionen in einer Pavian-Herde. . . . Das Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) warnte in einer nicht veröffentlichten Studie: ‚Das Bedürfnis, die eigene Position durch weithin sichtbare Statussymbole zu demonstrieren, steht im Widerspruch zur Versachlichung der hierarchischen Herrschaftsbeziehungen, wie sie einer rationellen Organisationsplanung entspricht.' Durch die feinen Unterschiede bei der Schreibtischgröße, bei Informationsdiensten und Blumenarragements, so die RKW-Experten, werde ‚zu einer Verschärfung der sozialen Spannungen beigetragen'."

Geiger (1932: 98) sieht den Hang zu Statussymbolen als unmittelbare Folge des Leistungskonflikts (bei ihm als Beschränkung der Persönlichkeitsentfaltung im beruflichen Bereich bezeichnet) im Zusammenhang mit autoritären Verhaltensweisen zur Stützung der eigenen Autorität: „Je weniger die Persönlichkeit sich im beruflichen Wirkungskreis zur Geltung zu bringen und zu entfalten vermag, je mehr sie durch straffe Unterordnung in ihrer Initiative gehemmt und der Weisung Vorgesetzter unterstellt ist, desto unnahbarer wahrt sie die Schalterdistanz gegenüber einem ‚abzufertigenden' Publikum, desto mehr ist sie durch Achselstücke, Säbel und andere Insignien einer amtlich-unpersönlichen Erhabenheit beglückt; desto mehr auch durch Vorenthaltung solcher Symbole der Sozialgeltung gekränkt."

3.2.5 Abweichendes Verhalten

In dem Maße wie die Bedeutung der Leistung für die Steuerung der Rollenzuweisungsprozesse abnimmt, nehmen auch die institutionalisierten Kontrollen der sozial gebilligten Wege zum Erfolg ab. Dieser Trend kulminierte in den USA zwischen 1890 und 1912, der Zeit der skrupellosen Anhäufung von Reichtümern durch einige wenige und grenzenloser Armut der Massen. Die fehlende institutionelle Kontrolle über die Mittel zum Erfolg machte individuelles und organisiertes Verbrechen zur Leistungsalternative.

In der amerikanischen Gesellschaft wurde keinerlei Versuch unternommen, *jedem* Mitglied der Gesellschaft auch nur eine bescheidene Chance einzuräumen, einige der für *alle* Mitglieder der Gesellschaft aufgestellten Erfolgsziele zu erreichen. Eine Wirtschaft, die an chronischer Arbeitslosigkeit leidet, schafft automatisch ein Heer von Personen, denen *strukturell* keinerlei Leistungsmöglichkeiten offenstehen. In einer Situation, in der Erfolg oberster Wert und in der dieser Wert monetär darstellbar ist, wird abweichendes Verhalten zu einem Mittel für die Erreichung des Erfolgssymbols

Geld. In der Zeit zwischen 1890 und 1912, in der der freie und ungehinderte wirtschaftliche Wettbewerb in den USA seinen Höhepunkt erreichte, wurde die Möglichkeit der Leistungsgesellschaft *ad absurdum* bzw. *ad inhumanum* geführt. Moralisch und institutionell unkontrolliertes Leistungsstreben führt zu zügellosem Erfolgsstreben und dies wiederum zu einer höchst ungleichen Eigentums- und Einkommensverteilung: zum Reichtum weniger und zur Armut der erfolglosen Massen. So führt die totale Leistungsgesellschaft zu ihrer eigenen Perversion.

Fehlende Leistungsmöglichkeiten führen, wenn Leistungswerte internalisiert sind, zur Entfremdung des Einzelnen von der Gesellschaft. Da der Mensch wesentlich im sozialen Daseinsbezug existiert, besteht ein starkes Bedürfnis nach Wiedereingliederung. Abweichendes Verhalten – insbesondere Eigentumsvergehen – stellt ein Reintegrationsmittel dar. Eigentumsvergehen zielen auf den Erfolg ab, der mit legalen Mitteln nicht erreichbar ist. Die Kausalkette „Mißerfolg führt zu Desintegration" wird aus der Sicht des Delinquenten fortgesetzt: „Erfolg führt zur Reintegration". Dieser Zusammenhang erklärt möglicherweise das Ansteigen der Eigentumsvergehen in den USA – vielleicht auch die Serien der Banküberfälle in der BRD (1971). In den meisten Fällen dürfte der Integrationsversuch durch Eigentumsvergehen nicht erfolgreich sein, außer in Fällen, in denen sich die Integration auf Eingliederung in eine Bande beschränkt. Der Delinquent wird in eine Delinquentenrolle getrieben und gewinnt allmählich eine neue Identität: die des Delinquenten. Dieser Prozeß wird von der Gesellschaft gefördert, die den Delinquenten als Delinquenten *abstempelt.*[30] Anstatt in die Große Gesellschaft reintegriert zu werden, wird der Delinquent in eine Subkultur integriert: die der Delinquenten, die sich in der amerikanischen Gesellschaft weitgehend mit der Subkultur der Armut überschneidet (Lewis 1966).

Dieser Prozeß, der Einzelne zu abweichendem Verhalten treibt, scheint umkehrbar zu sein: Berufserfolg kann den Delinquenten aus seiner Delinquentenrolle heraus und zurück ins „normale Leben" führen. Haskell (1960–1961) stellte in einer Untersuchung fest, daß Delinquenten, die einen Beruf fanden und behielten, weniger oft rückfällig wurden als die, die keine Stelle fanden.

Merton (1968) hat den Zusammenhang zwischen Leistungskonflikt und abweichendem Verhalten zu einer allgemeinen Theorie des abweichenden Verhaltens entwickelt: Die amerikanische Tugend Ehrgeiz (Leistungs- und Erfolgsstreben) führt zu dem amerikanischen Laster Verbrechen.

Merton beschränkt sein Interesse auf die unteren Klassen, wo die Diskrepanz zwischen Leistungsglauben und Leistungsmöglichkeit am größten ist und daher zu abweichendem Verhalten führt. Aber die Theorie ist nicht klassenspezifisch. Da Erfolg Leistung als Wert ersetzt hat und Erfolg nach oben unbegrenzt ist, besteht für jeden im Erfolgskampf die Versuchung, die Grenzen des Erreichbaren durch nichtlegale Mittel auszuweiten. Der neue Trend zum Verbrechen der „Menschen im Büro" mit seiner enorm hohen Dunkelziffer weist darauf hin, daß der Leistungskonflikt seine Wirkung auf die Moralität der Bürger nicht verfehlt.

Auf der Ebene des Sozialsystems ist festzustellen, daß Gesellschaften im Leistungskonflikt zu hohen Delinquenzraten neigen, insbesondere auf dem Gebiet der Eigentumsvergehen; auf der Ebene des Persönlichkeitssystems gilt, daß Personen im Leistungskonflikt dazu tendieren, den Konflikt durch abweichendes Verhalten zu lösen, das zu einer Annäherung von Erfolg und Anspruch führt.[31]

3.2.6 Selbstmord

Wenn die Hemmungen beim Einzelnen zu stark sind, um den Leistungskonflikt durch Eigentumsvergehen zu lösen, oder wenn die Ansprüche so gelagert sind, daß sie durch Eigentumsvergehen nicht zu befriedigen sind – durch Diebstahl kann man reich, aber nicht Abteilungsleiter werden –, so gibt es eine radikalere Lösungsmöglichkeit, nämlich die Flucht aus dem sozialen System und konkret aus der Gesellschaft. Diese Flucht kann partieller und totaler Art sein. Eine *partielle Flucht* besteht in der Flucht aus der „normalen Gesellschaft", d. h. in Geisteskrankheit (siehe 3.2.7.2). Eine *totale Flucht* besteht im Selbstmord.

Wie dieser Zusammenhang aus der Sicht der Gesellschaft aussieht, hat Durkheim vorgeführt. Gesellschaften im Leistungskonflikt befinden sich in einem Zustand der Anomie. Anomie führt zu hohen Raten abweichenden Verhaltens, zu denen auch Selbstmord gehört. Von den drei ätiologischen Arten des Selbstmords, die Durkheim diskutiert – egoistischer, altruistischer und anomischer Selbstmord – sind zwei im Zusammenhang mit dem Leistungsprinzip von besonderer Bedeutung: der egoistische Selbstmord für die Leistungsethik und der anomische Selbstmord für den Leistungskonflikt. Zunächst seien die der Leistungsethik innewohnenden Selbstmordtendenzen dargestellt.

3.2.6.1 Egoistischer Selbstmord

Durkheim (1951: 159) stellte bei Katholiken konsistent niedrigere Selbstmordraten als bei Protestanten fest. Er führte diesen Unterschied auf die größere Freiheit zurück, die der Protestantismus dem Einzelnen zubilligt. Diese Freiheit des Einzelnen wirkt sich auf der kulturellen Ebene in einer Abnahme der gemeinsamen Glaubensvorstellungen und in der Folge in einer Abnahme des gemeinsamen religiösen Tuns aus, d. h. sie resultiert in einer geringeren sozialen Integration. Protestantismus fördert Individualismus, und exzessiver Individualismus führt zu egoistischem Selbstmord, der der Trennung von Ego und Gesellschaft entspringt (Durkheim 1951: 209). Bei allen Untersuchungen des Zusammenhangs zwischen Selbstmord und Integration der religiösen, häuslichen und politischen Gesellschaft ergab sich: „Selbstmord variiert umgekehrt mit dem Grad der Integration der sozialen Gruppen, denen der Einzelne angehört." (Dürkheim 1951: 208–209) Wendet man dieses Ergebnis auf von der Leistungsethik dominierte Gesellschaften an, so legt sich die Hypothese nahe, daß der für diese Gesellschaft typische Selbstmord egoistischer Art ist. Die Leistungsethik, d. h. hier die Ethik von der *individuellen Leistung*, fördert Individualismus. Die Leistungsethik legitimiert die Auffassung der Leistungen aller Einzelnen als Nullsummenspiel: was der eine durch seine Leistungen gewinnt, verliert der andere. Eine Gesellschaft wie das frühe Amerika mit seinem Glauben an die Leistungsethik sozialisiert seine Mitglieder in Rollen der Einzelleistung und – vorausgesetzt, daß der Leistungskonflikt in der guten alten Zeit weniger verbreitet war als heute – belohnt die individuelle Leistung. Durkheim (1951: 213) zufolge bringt die Gesellschaft ihre Mitglieder damit aber in eine desperate Lage. Denn da der Mensch wesentlich sozialer

Natur ist, fehlt ihm etwas Wesentliches zu seinem Dasein, wenn er auf sich selbst als Einzelwesen zurückgeworfen wird. Solange er seine sozialen Bedürfnisse in der religiösen Gemeinschaft, in die das frühe Amerika seine Mitglieder trotz gleichzeitiger Betonung der Einzelleistung und der Einzelverantwortung vor Gott integrierte, befriedigen kann, bleibt ein labiles Gleichgewicht zwischen individuellen und sozialen Bedürfnissen aufrechterhalten. Nachdem die religiöse Gemeinde ihre Gewalt über die Einzelnen aber verloren hat, wird der Einzelne aus dem sozialen Daseinsbezug herausgerissen. In dieser Situation sieht Durkheim eine starke Gefahr für den Lebenswillen des Einzelnen.

3.2.6.2 Anomischer Selbstmord

Mit der Ausbreitung des Leistungskonflikts entsteht eine zweite Art des Selbstmords: der anomische Selbstmord. Er ersetzt den egoistischen Selbstmord nicht; vielmehr tritt er hinzu und erhöht damit die Selbstmordrate. Anomischer Selbstmord ist die für eine Gesellschaft im Leistungskonflikt typische Art des Selbstmords. Durkheim (1951: 241) beobachtete, daß Wirtschaftskrisen die Selbstmordtendenz verstärken. Anhand seiner Daten widerlegte Durkheim die Hypothese, daß der Grund für den Anstieg der Selbstmordraten in einer Zunahme der Armut oder einer Erschwerung der Lebensbedingungen läge; denn „Wohlstandskrisen", d. h. ein plötzliches Ansteigen der Prosperität führen genauso zu höheren Selbstmordraten. Damit liegt der Grund in der Krise, in der Störung der kollektiven Ordnung. An der Wurzel der anomischen Situation fand Durkheim, was hier als Leistungskonflikt bezeichnet wird: eine Diskrepanz zwischen Ansprüchen – d. h. den internalisierten Zielen, wie sie im Kultursystem aufgestellt sind – und dem Erreichbaren, dem Erfolg. Die Grenzenlosigkeit der Ansprüche macht den Abgrund zwischen Ansprüchen und Erreichbarem unüberbrückbar: Unbegrenzte Wünsche sind ihrer Definition nach unersättlich, und damit übersteigen sie stets die Mittel zu ihrer Befriedigung (Durkheim 1951: 247). Man rückt nicht vorwärts, wenn man auf kein Ziel zuschreitet, oder, was dasselbe ist, wenn das Ziel im Unendlichen liegt. Ein Ziel zu verfolgen, das seiner Definition nach unerreichbar ist, bedeutet, sich selbst zu einem Zustand ständigen Unglücks zu verdammen (Durkheim 1951: 248). Nur die Gesellschaft hätte die Macht, diese Bedürfnisse zu begrenzen. Unsere Gesellschaft hat aber nicht nur den Versuch aufgegeben, die Bedürfnisse einzuschränken; vielmehr hat sie die Unbegrenztheit der Ansprüche legitimiert: sie verdammt ihre Mitglieder zu einem Rennen ins Unendliche (Durkheim 1951: 253). Demzufolge ist Anomie nicht auf Krisen beschränkt; im industriellen Sektor ist sie geradezu institutionalisiert: sie ist chronisch geworden. In einer Apotheose sind die unbegrenzten Ansprüche über alles menschliche Gesetz erhoben worden; ihre Einschränkung erscheint als Sakrileg. Da der industrielle Sektor den Charakter der gesamten Gesellschaft prägt, ist die soziale Normalisierung der Anomie nicht auf einen Teil der Gesellschaft beschränkt (Durkheim 1951: 254–256). Die Lage ist anomisch im höchsten Grade: durch das gesellschaftliche Wertsystem wird der Einzelne sogar überzeugt, daß die Unendlichkeit der Ansprüche und die daraus resultierende strukturelle Diskrepanz zwischen Ansprüchen und Erreichbarem erstrebens-

wert sei. Dies wird philosophisch mit Behauptungen über die Natur des Menschen begründet: der Mensch sei von Natur aus unzufrieden. Das Streben nach dem Unerreichbaren gilt als Zeichen moralischer Superiorität. Das Fehlen einer Regel wird hier selbst zur Regel gemacht. Die Lehre vom ständigen, unhaltbaren Fortschritt wird zum Glaubensartikel erhoben.

Durkheim (1951: 257–258) testet die Hypothese, daß die Unendlichkeit der Ansprüche zum Selbstmord führt, an Hand der Voraussage, daß jene Berufe, denen eine Unendlichkeit der Ansprüche in besonders hohem Maße zu eigen ist, eine besonders starke Selbstmordtendenz aufweisen. Seine Daten bestätigen die Hypothese: „Industrielle und kommerzielle Funktionen gehören tatsächlich zu den Berufen, die am stärksten zu der Zahl von Selbstmordfällen beitragen." Und infolge der generellen Verbreitung von Industrie und Handel ist „Anomie ein beständiger und besonderer Selbstmordfaktor in unseren modernen Gesellschaften, eine der Quellen, aus denen das Jahreskontingent gespeist wird." (Durkheim 1951: 258)

Da „wirtschaftliche Anomie nicht die einzige Anomie ist, die zum Selbstmord führt" (1951: 259), ist die allgemeine Selbstmordrate eines Landes kein zuverlässiger Indikator für die wirtschaftliche Anomie bzw. für das Vorliegen eines Leistungskonflikts in der Gesellschaft. Daher sind detaillierte Tests der Durkheimschen Hypothese notwendig als grobe Vergleiche zwischen Ländern.

Die Hypothese, daß der Leistungskonflikt und sein psychisches Gegenstück, die Diskrepanz zwischen Ansprüchen und Erreichbarem, zum Selbstmord führe, wurde von Breed (1963: 188) in einer Untersuchung über weiße, männliche Selbstmörder in New Orleans getestet. Seine Ergebnisse belegen die Hypothese: „Die weißen, männlichen Selbstmordfälle in New Orleans wiesen beträchtliche Arbeitsprobleme auf, die sich in sozialem Abstieg, in vermindertem Einkommen, in Arbeitslosigkeit und anderen beruflichen und geschäftlichen Schwierigkeiten ausdrückten. . . . mindere Leistungstüchtigkeit ist dem Selbstmord in guten wie in schlechten Zeiten förderlich. . . . der Brennpunkt ist Anomie . . ."

Dieses Resultat wurde in einer psychiatrischen Untersuchung von *Selbstmordversuchen* bestätigt: Viele Patienten wiesen auf Arbeits- und Berufsprobleme als Grund für ihre Verzweiflungstat hin (Robins, Schmitt und O'Neal 1957).

3.2.7 Physische und psychische Erkrankungen

Im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems führt der Leistungskonflikt zu beruflicher Frustration und schafft damit eine Streßsituation. Die biologischen und psychologischen Folgen des Stresses sind ausführlich belegt.

3.2.7.1 Physische Erkrankungen

Die Untersuchungen über die Auswirkungen des Stresses auf biologische Funktionen lassen sich in drei Gruppen zusammenfassen:

1. Auswirkungen des Stresses auf physiologische Prozesse, die Wechselerscheinungen

in den gastrischen Funktionen, in den Schleimhäuten, in der Absonderungen von Hippursäure, in der biochemischen Zusammensetzung des Blutes, in der Herzfunktion und in einer Reihe anderer Phänomene zur Folge haben;

2. Auswirkungen des Stresses auf Entstehung, Anfang, Verlauf und Folgen eines weiten Bereichs menschlicher Leiden, wie Herzgefäßstörungen, Magen- und Darmgeschwüre, Hautentzündungen, grüner Star, Atembeschwerden, Gicht und rheumatische Beschwerden;
3. Auswirkungen des Stresses auf das allgemeine Wohlbefinden.[32]

Zweifellos sind nicht alle Auswirkungen des Stresses auf den Leistungskonflikt zurückzuführen; denn Streß wird auch aus anderen Quellen gespeist. Da der Leistungskonflikt aber zu Streß führt und Streß seinerseits die oben aufgeführten physiologischen Folgen hat, ist anzunehmen, daß der Leistungskonflikt diese physiopathologischen Konsequenzen haben kann. Die Darstellung der genauen Zusammenhänge bleiben weiteren Untersuchungen vorbehalten.

3.2.7.2 Psychische Erkrankungen

Eine Fülle von Untersuchungen beschäftigt sich mit den Auswirkungen des Leistungskonflikts auf *Geisteskrankheiten*. In einer zusammenfassenden Darstellung überprüften Kleiner und Parker (1963) den Einfluß von drei Faktoren, die mit dem Leistungskonflikt in Zusammenhang stehen, auf Geisteskrankheiten:

1. Klassenlage;
2. soziale Mobilität; und
3. Anspruchs-Erfolgsdiskrepanz (von den Autoren als Mobilitätsorientierung bezeichnet).

3.2.7.2.1 Klassenlage und psychische Erkrankungen

Hypothetisch kann man davon ausgehen, daß der Glaube an Leistung als Wert in der amerikanischen Gesellschaft universell verbreitet ist; er findet sich in allen Klassen. Dies bedeutet auf der Persönlichkeitsebene, daß Leistungsansprüche ebenfalls gleichmäßig verbreitet sind. Ungleichmäßig verteilt sind dagegen die tatsächlichen Leistungs- und Erfolgsmöglichkeiten, und zwar u. a. nach Klassenzugehörigkeit. Damit ist auch der Leistungskonflikt klassenspezifisch verteilt: die unteren Klassen sind stärker davon betroffen als die oberen. Auf Grund der Ausgangshypothese, daß der Leistungskonflikt zu Geisteskrankheit führt, kann man nun die Voraussage treffen, daß Geisteskrankheiten in den Unterklassen stärker verbreitet sind als in den Oberklassen. Diese Voraussage läßt sich empirisch überprüfen, wenn auch die Reduktion hochkomplexer Phänomene wie Klassen und Geisteskrankheiten auf den hier spezifizierten Zusammenhang problematisch bleibt.

Kleiner und Parker (1963: 193) kommen zu dem Ergebnis: „Obwohl es keine konsistente umgekehrte Beziehung zwischen Geisteskrankheit und Statusposition gibt, zeigen diese Ergebnisse, daß mit Bezug auf behandelte Schizophrenie und sämtliche

(behandelte und nichtbehandelte – HDS) Psychosen ein Übermaß an diesen Erkrankungen in den unteren Statusgruppen vorliegt. Diese Tendenz ist in den Studien der Neufälle stärker ausgeprägt, wobei allerdings einige Daten widersprüchlicher Art sind. Trotz der eindrucksvollen Ergebnisse von Hollingshead und Redlich ist es schwierig, über die Ergebnisse von Studien über sämtliche bekannten (und behandelten) Fälle mit einiger Zuversicht verallgemeinernde Aussagen zu machen . . . Manisch-depressive Psychosen, Psychoneurosen und psychosomatische Symptome tendieren zu einer gleichmäßigeren Klassenverteilung als Schizophrenie, in einigen Fällen sogar zu einer etwas höheren Rate in den oberen Statusgruppen. Bei der Bevölkerung außerhalb von Krankenhäusern zeigen die meisten Daten bei den unteren Statusgruppen wiederum eine stärkere Pathologie an."

Kleiner und Parker (1963: 193–195) erklären die umgekehrte Beziehung zwischen Klasse und Geisteskrankheiten mit „Diskrepanzen im Zielstrebigkeitsverhalten" als Zwischenvariable – eine der hier vorgetragenen Leistungskonfliktstheorie sehr nahekommende Erklärung. Diese Erklärung wurde durch das Ergebnis einer Untersuchung von Tuckman und Kleiner (1962) angeregt, die ergab, daß die Anwendung eines Diskrepanzindexes Schizophrenieraten mit größerer Genauigkeit voraussagbar machte als die üblichen Kriterien der Klassenlage; dieser „Diskrepanzindex" mißt die Diskrepanz zwischen Ausbildung als Indikator des Anspruchniveaus und Beruf als Indikator des Erfolgs. Untersuchungen von Gould (1941), Empey (1956), Centers und Cantril (1946) und Kleiner und Parker (1962) haben tatsächlich ergeben, daß die Diskrepanz zwischen Berufserfolg und Anspruchsniveau bei Personen aus den unteren Klassen größer ist als bei Personen aus den oberen Klassen. Dies erklärt auch, warum in bestimmten anderen Ländern kein Zusammenhang zwischen Klassenlage und Geisteskrankheiten festgestellt wurde: In diesen Ländern ist Standesbewußtsein stärker ausgeprägt als in den USA, d. h. Klassenzugehörigkeit wird eher als Schicksal hingenommen, während in den USA die Illusion einer offenen Gesellschaft weit verbreitet ist. Mit der Hinnahme der Klassenlage in diesen anderen Ländern ist ein niedrigeres Anspruchsniveau verbunden, und dies wiederum hält die Anspruchs-Erfolgsdiskrepanz niedrig. Damit ist die subjektive Erfahrung des Leistungskonflikts in den unteren Klassen in diesen Ländern schwächer ausgeprägt als in den USA – daher die geringere Tendenz zu Geisteskrankheiten.

3.2.7.2.2 Soziale Mobilität und psychische Erkrankungen

Der Zusammenhang zwischen sozialer Mobilität und psychischer Pathologie läßt sich in zwei verschiedenen kausalen Richtungen interpretieren: Abwärts-Mobilität führt zu psychischer Pathologie; psychische Pathologie führt zu Abwärts-Mobilität. Die beiden Kausalitätsrichtungen schließen sich nicht gegenseitig aus. Stellt soziale Mobilität eine Auswirkung psychischer Pathologie dar, so läßt sich die vorhin berichtete Feststellung hoher Pathologieraten in der unteren Klasse als sozialer Abstieg der Geisteskranken in die Unterklasse statt als Klasseneffekt interpretieren. Untersuchungen von Tietze, Lemkau und Cooper (1941), Lapouse (1956), Hollingshead und Redlich (1955) und Clausen und Kohn (1959) zeigen aber, daß sich die umgekehrte Bezie-

hung zwischen sozialer Klasse und Schizophrenie nicht als sozialer Abstieg psychotischer Personen in die Unterklasse erklären läßt. Die sich aus der differentiellen Konfrontation mit dem Leistungskonflikt ergebende Beziehung zwischen Klasse und Pathologie scheint also echt zu sein. Gleichzeitig gibt es aber auch Untersuchungen über die Bevölkerung innerhalb und außerhalb von Krankenhäusern, nach denen die Abstiegswahrscheinlichkeit bei Geisteskranken höher ist als bei gesunden Kontrollgruppen (Lystad 1957; Srole, et al., 1962; Jaco 1959).

Die Auswirkungen der sozialen Mobilität auf die psychische Pathologie können unterschiedlich sein, je nachdem ob es sich um Abwärts- oder Aufwärts-Mobilität handelt. Es ist zu erwarten, daß die Abwärts-Mobilität in direkter Beziehung zur psychischen Pathologie steht: Abwärts-Mobilität führt zu Geisteskrankheit. Eine Voraussage über die Auswirkungen der Aufwärts-Mobilität ist problematisch, da sich hier möglicherweise zwei Faktoren mit entgegengesetzter Wirkungsrichtung überschneiden. Die Leistungskonfliktstheorie läßt eine umgekehrte Beziehung zwischen Aufwärts-Mobilität und psychischer Pathologie erwarten: Aufwärts-Mobilität vermindert die Wahrscheinlichkeit einer psychischen Erkrankung. Die Bezugsgruppentheorie dagegen weist auf eine direkte Beziehung hin: der Aufstieg in eine höhere Gruppe bringt Verhaltens- und Orientierungsprobleme mit sich, die zu Krisen des Selbstverständnisses und letztlich zu psychischen Störungen führen können (Kleiner und Parker 1963: 196; Blau 1956). Die hierzu vorliegenden Daten sind widersprüchlich, und es ist durchaus möglich, daß diese Widersprüchlichkeit auf das Wirken dieser beiden Faktoren in entgegengesetzter Richtung zurückzuführen ist. Die Forschungsergebnisse von Srole et al. (1962) stützen die Hypothese, daß Aufwärts-Mobilität und nicht Mobilität als solche in einem direkten Zusammenhang mit psychischer Pathologie steht. In einer Stichprobe der Bevölkerung außerhalb von Krankenhäusern litten 30 % der sozial Abgestiegenen an ernsten psychischen Störungen; dieser Anteil betrug 23 % bei der immobilen Gruppe und nur 14 % bei den sozial Aufgestiegenen. In anderen Untersuchungen wird dagegen berichtet, daß chronische psychosomatische Störungen bei sozial Aufgestiegenen häufiger vorkommen als bei den Immobilen und bei den sozial Abgestiegenen (Ruesch 1946; Ruesch 1956; Ruesch, Jacobson und Loeb 1948). Untersucht man den Zusammenhang zwischen sozialer Mobilität und psychischer Pathologie innerhalb verschiedener Klassen, so ergibt sich ein sehr wirres Bild (Hollingshead und Redlich 1955; Lystad 1957).

3.2.7.2.3 Anspruchs-Erfolgsdiskrepanz und psychische Erkrankungen

Nach klinischer Erfahrung ist die Diskrepanz zwischen beruflichen Ansprüchen und beruflichem Erfolg von erheblicher Bedeutung für die Entstehung psychischer Störungen. Von Autoren wie Horney (1937: 162, 172), Kardiner und Ovesey (1951: 315) und vielen anderen werden die Komponenten des Leistungskonflikts als Kausalfaktoren psychischer Pathologie hervorgehoben: einerseits gilt Berufserfolg als entscheidendes Element der Selbsteinschätzung; andererseits ist der Masse nicht die Möglichkeit gegeben, die von der Gesellschaft abgesteckten Ziele zu erreichen. Dies führt zu einem Gefühl der Wertlosigkeit und in Extremfällen zu Geisteskrankheiten.

Die Zahl der empirischen Studien, die die Hypothese stützen, daß der Leistungskonflikt zu psychischen Störungen und Geisteskrankheiten führt, ist beträchtlich. Hollingshead, Ellis und Kirby (1954) stellten bei Geisteskranken in der unteren und in der Mittelklasse weite Diskrepanzen zwischen beruflichen und ausbildungsmäßigen Ansprüchen einerseits und Erfolgen auf diesen Gebieten andererseits fest. Myers und Roberts (1959) fanden diese Ergebnisse bestätigt; sie vermuten aber, daß sie für die Mittelklasse von größerer Bedeutung sind als für die Unterklasse, da die Mittelklasse nicht nur daran glaubt, daß man danach streben sollte voranzukommen, sondern daß ein solches Streben auch tatsächlich zum Erfolg führt. Myers und Roberts (1959: 162) stellten außerdem größere Anspruchs-Erfolgsdiskrepanzen bei Schizophrenen als bei Neurotikern fest. Becker (1960) berichtet, daß manisch-depressive Patienten stärkeren Wert auf Leistung legen als „Normale".

Ein Mangel an realistischer Einschätzung des eigenen Erfolgs und/oder der subjektiven und/oder abjektiven Grenzen begünstigt ebenfalls die Entstehung psychischer Störungen (Eysenck und Himmelweit 1946; Weinberg 1955; 1960; Dunham 1959). Stichprobenuntersuchungen in der Arbeiterklasse (Hinkle und Wolff 1957) und bei Volksschulkindern (Sewell und Haller, 1959) bestätigten die pathologischen Wirkungen frustrierter Ansprüche. Bei Anwendung des *California Test of Personality* ergab sich, daß die Tendenz zu Fehlanpassung und zu Leistungsangst bei Kindern aus den unteren Schichten stärker entwickelt ist als bei Kindern aus der Mittelklasse (Davis 1947; Hyman 1966; Hollingshead und Redlich 1955).

Bei den pathologischen Auswirkungen des Leistungskonflikts kommt der Ausbildung eine besondere Rolle zu. Höhere Ausbildung führt zu gehobenen Berufsansprüchen; wenn die höhere Ausbildung nicht zu entsprechendem beruflichen Erfolg führt, vergrößert sich die Anspruchs-Erfolgsdiskrepanz; damit verstärkt sich der Leistungskonflikt: die Wahrscheinlichkeit der Schizophrenie steigt (Parker, Kleiner und Taylor 1960).

Das Gesamtbild, das sich nach Kleiner und Parker (1963: 199) aus all diesen Untersuchungen ergibt, zeigt die Diskrepanz zwischen Anspruch und Erfolg als wichtigen Bestimmungsfaktor von Geisteskrankheiten, und zwar mehr in den unteren als in den gehobenen sozialen Schichten.

Die zentralen Aspekte dieser Untersuchungen sind in Kleingruppen experimentell wiederholt worden. In einer beträchtlichen Zahl von Experimenten hat sich gezeigt, daß psychisch fehlangepaßte Personen dazu tendieren, bei experimentell gestellten Aufgaben solche mit extrem hoher oder extrem niedriger Erfolgswahrscheinlichkeit zu wählen. Die Diskrepanzen zwischen ihren Erfolgen und ihren Ansprüchen tendieren dazu, im Vergleich zu „normalen" Versuchspersonen entweder extrem hoch oder extrem niedrig, meistens aber extrem hoch zu sein. Die Variationsbreite dieser Reaktionen nach Persönlichkeitstypen und nach diagnostischen Kategorien ist allerdings beträchtlich.

Einige dieser Studien weisen auf die Gegenläufigkeit der Kausalitätsrichtung hin. Im allgemeinen ist es die Diskrepanz zwischen Anspruch und Erfolg, die zu psychischer Pathologie führt; in einigen Kleingruppenuntersuchungen deutet sich aber auch die Möglichkeit an, daß der Umfang der Diskrepanz als Abwehrmechanismus gegen emotionale Störungen wächst. Demnach könnte leistungsbezogenes Verhalten so-

wohl Ursache als auch Wirkung psychischer Störungen sein. Diese duale Kausalitätsrichtung ist aber nur in Einzelfällen, d. h. auf der Persönlichkeitsebene möglich: hier können psychische Störungen tatsächlich zu Ansprüchen führen, die völlig außerhalb der Reichweite des Einzelnen liegen. Versteht man den Leistungskonflikt aber als Diskrepanz zwischen kulturellen Leistungsnormen und sozial begrenzten Leistungsmöglichkeiten, so ist nur eine Kausalrichtung möglich: psychische Störungen Einzelner können nicht zu sozio-kultureller Diskrepanz führen, die für den Leistungskonflikt konstitutiv ist. Die beiden Aussagen über Unikausalität im einen und duale Kausalität im anderen Falle widersprechen sich nicht, da sie verschiedene Systemebenen betreffen. Die Auswirkungen des sozio-kulturellen Konflikts auf die Persönlichkeit sind unikausal. Im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems ist *zusätzlich* die umgekehrte Kausalitätsrichtung möglich: psychische Störungen – seien sie von dem sozio-kulturellen Leistungskonflikt, seien sie von anderen Faktoren verursacht – können zu einem persönlichkeitsspezifischen Leistungskonflikt führen.

3.2.7.3 Psychische Gesundheit

Im vorangehenden wurden besondere Formen psychischer Pathologie als Folgeerscheinungen des Leistungskonflikts dargestellt. Wenn der Leistungskonflikt derart extreme Konsequenzen wie Geisteskrankheit und Selbstmord hat, so ist anzunehmen, daß er auch die allgemeine psychische Gesundheit im nicht- oder vorpathologischen Stadium beeinflußt. Dieser Zusammenhang ist Gegenstand einer Untersuchung von Kornhauser (1965).[33] In einer Stichprobenuntersuchung von Automobilarbeitern in Detroit in der Mitte der 1950er Jahre kam er zu folgenden Ergebnissen:

1. Bei einer beträchtlichen Zahl von Arbeitern zeigen sich Gefühle, Einstellungen und Verhaltensweisen, die auf eine nicht zufriedenstellende psychische Gesundheit hinweisen.
2. Der Grad der psychischen Gesundheit variiert konsistent mit dem Beruf: je höher der Beruf (hinsichtlich technischer Fertigkeiten, Abwechslung, Verantwortlichkeit, Bezahlung), desto besser die psychische Gesundheit.
3. Diese Unterschiede sind nicht durch eine differentielle Auswahl der Personen zu erklären, die in die verschiedenen Berufsgruppen eintreten und darin bleiben; in sehr geringem Maße sind sie auf Persönlichkeitsvariablen wie Ausbildung und andere vorberufliche Merkmale zurückzuführen. Die Abhängigkeit der psychischen Gesundheit vom Berufsniveau ist echt.
4. Von besonderer Bedeutung für die psychische Gesundheit ist die sozio-ökonomische, insbesondere die berufliche *Lage*. Je nach Plazierung in der Berufshierarchie variiert die psychische Gesundheit. Dies ist als bemerkenswertes Ergebnis anzusehen, da es sich deutlich innerhalb des begrenzten Variationsbereichs relativ gut bezahlter Arbeit in vergleichsweise sicherer Position abzeichnet; es bedarf nicht des Vergleichs extrem unterschiedlicher Gruppen, um den Zusammenhang festzustellen.
5. Die folgenden Faktoren konstituieren die objektiven Bedingungen in den verschiedenen Berufsgruppen, die die psychische Gesundheit beeinflussen:

a) Der bei weitem wichtigste Faktor ist der Bereich der Möglichkeiten, die die Arbeit im Hinblick auf die Ausnützung der Fähigkeiten des Arbeiters und auf ein damit im Zusammenhang stehendes Bewußtsein der beruflichen Erfüllung, des fachlichen Interesses, des Persönlichkeitswachstums und der Eigenschätzung bietet.
b) Zweitwichtigster Faktor ist die Einstellung zum Einkommen.

6. Beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Betrieben, oft sogar am selben Ort und innerhalb derselben Branche, unterstreichen den Einfluß der Betriebsleitung.

Diese Ergebnisse werden von Kornhauser (1965: 268–276) im Rahmen der Leistungskonfliktstheorie erklärt, allerdings mit abweichender Terminologie. Zunächst stellt er eine gemeinsame Orientierung auf Leistung als Wert bei sämtlichen Arbeitern fest: „Unsere grundlegende Erklärung betont die gemeinsamen Ziele: die Tatsache, daß Arbeiter auf verschiedenen beruflichen Ebenen grundsätzlich ähnliche Wünsche haben, dabei aber mit stark unterschiedlichen Gelegenheiten, diese Wünsche zu befriedigen, konfrontiert sind. Die Hypothese, daß unsere egalitäre amerikanische Kultur derartige gemeinsame Wünsche hervorbringt – nach materiellem Wohlstand, Erfolg, Freiheit, Gleichheit, Achtung, um nur einige zu nennen –, bedarf kaum weiterer Erörterungen."

Dem steht ein Sozialsystem gegenüber, das objektiv einer beträchtlichen Zahl von Personen keine Möglichkeit bietet, ihren Leistungsansprüchen nachzukommen; dies trifft objektiv stärker für die unteren als für die gehobenen Berufsgruppen zu: „Was unser Vergleich von Berufsgruppen zeigt, ist, daß Arbeitsbedingungen und damit einhergehender Lebensstil auf den unteren Ebenen tatsächlich ernstliche Deprivationen, Frustrationen und Gefühle der Hoffnungslosigkeit mit sich bringt, mit allen beschriebenen Folgen. Arbeiter in besseren Stellen erleben eine stärkere Erfüllung ihrer Wünsche, fühlen sich eher der beruflichen Situation gewachsen und erfreuen sich eines dementsprechend stärkeren Gefühls der Zufriedenheit und Selbstachtung."

Dies führt nun zu dem Schluß, daß psychische Gesundheit von der Diskrepanz zwischen einem uniform starken Leistungsglauben und unterschiedlichen Leistungsmöglichkeiten abhängt: „Unsere Haupterklärung ist, daß sich eine schlechtere psychische Gesundheit daraus ergibt, daß Arbeits- und Lebensbedingungen zu ständiger Frustration führen, weil sie die Mittel für den angestrebten Fortschritt in Richtung auf stark begehrte Ziele nicht bieten, die zu unentbehrlichen Bestandteilen der Identität des Einzelnen als einer wertvollen Person geworden sind. Ständiges Versagen und dauernde Frustration führen zu niedriger Selbsteinschätzung und zur Lebensunzufriedenheit, oft von Angstzuständen, sozialer Entfremdung und Zurückgezogenheit, einer Einengung der Ziele und einer Beschneidung der Ansprüche begleitet – kurz: von Tendenzen zu den verschiedenen Gefühlen, Einstellungen und Verhaltensweise, die wir als schlechte psychische Gesundheit bewertet haben."

Die Arbeiter scheinen sich in einem unentrinnbaren Konflikt zu befinden: „Die nicht zufriedenstellende psychische Gesundheit der arbeitenden Bevölkerung besteht in nicht geringem Maße in ihren beschnittenen Wünschen und in ihrer abgetöteten Initiative, im Zurückstecken ihrer Ziele und der Einschränkung ihrer Anstrengungen bis zu dem Punkt, da das Leben relativ leer und nur halb sinnvoll ist. Industriear-

beiter, wie alle anderen von uns, befinden sich in einem Dilemma: wenn sie relativ zu dem, wonach sie mit einigem Erfolg streben können, *zuviel* wollen, ist das Ergebnis Niederlage und Frustration; wenn sie *zuwenig* wollen, führt dies zu einem traurigen Dasein ohne Farbe, Freude und Selbstschätzung." Das Kernproblem liegt darin, daß unsere Kultur, d. h. das dominierende Wertsystem, uns alle veranlaßt, *zuviel* zu wollen.

Wie lassen sich die negativen Auswirkungen des Leistungskonflikts auf die psychische Gesundheit vermindern? Kornhauser (1965: 270–271) schlägt eine Neubestimmung der Orientierungsziele vor:

1. Arbeiter in Tätigkeiten, die als solche keine innere Befriedigung verschaffen, sollen sich auf äußere Befriedigungen wie Löhne und Sicherheit konzentrieren;
2. oder sie sollen ihr Interesse der Persönlichkeitsbildung zuwenden, beispielsweise im Rahmen schöpferischer Freizeitbeschäftigung.

Diese Lösungswege gehen am Kern des Problems vorbei. Da der Leistungskonflikt ein makrosoziologisches Phänomen ist, kann er auf individueller Ebene nicht gelöst werden. Auf lange Sicht werden die Lösungsvorschläge Kornhausers nicht einmal in Einzelfällen zum Erfolg führen, da die Orientierung auf Leistung als Wert und die Definition der Leistung in beruflichen Kategorien allgemein verbreitet und akzeptiert ist. Damit hält die Leistungsideologie die Arbeiter in einem Teufelskreis gefangen. Kornhausers (1965: 272) Ergebnisse bestätigen dies: „Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, . . . daß die meisten Arbeiter in dieser Hinsicht nicht allzu erfolgreich sind; wiederholt mußten wir nicht nur Mängel in der Motivation und in der Arbeitsfreude feststellen, sondern auch eine relative Öde der Freizeitinteressen und eine enge Begrenztheit der Lebensziele." Kornhauser erklärt dies im Rahmen der Leistungskonfliktstheorie: „Angesichts der Struktur der Wünsche und Erwartungen, die unsere Kultur Arbeitern typischerweise eingibt, besteht kaum eine Neigung für sie, andere Ziele zu entwickeln, die ihrer Lage besser entsprächen und ihrer psychischen Gesundheit zuträglicher wären. Insofern Industriearbeiter materiellen Besitz, individuellen Erfolg und Beschäftigung in interessanter, unabhängiger, gestaltender Arbeit im Brennpunkt ihres Interesses sehen, gehen die meisten von ihnen der sicheren Enttäuschung entgegen: oft gemischt mit Gefühlen des Versagens, der Selbstanschuldigungen und den Begleiterscheinungen nicht zufriedenstellender psychischer Gesundheit. Die grundlegende Frage, die sich hier stellt, ist, ob das vorherrschende Wertsystem unserer Gesellschaft einer guten psychischen Gesundheit bei weiten Teilen der Bevölkerung abträglich ist. Manchmal sieht es fast so aus, als sei die generelle Wertschätzung von Geld, Wettbewerb, Erfolg und Konsum geradezu dazu bestimmt, die Unterprivilegierten und weniger Erfolgreichen zu frustrieren und ihre Eigenschätzung zu untergraben." Da es sich um eine *gesellschaftliche* Wertorientierung handelt, die mit der sozialen Realität nicht in Einklang steht und den Einzelnen auf unrealistische Ziele ausrichtet, gibt es nach Kornhauser nur eine realistische Lösungmöglichkeit, nämlich die Änderung der gesellschaftlichen Wertorientierung. Diese Änderung kann natürlich nur im sozialen, nicht im individuellen Bezugsrahmen vorgenommen werden: „Man kann sicher sein, daß die Folgen ganz anders wären, wenn gesellschaftliche Einflüsse stärker darauf ausgerichtet wären, Ziele wie Persönlichkeitswachstum, Freizeitgestaltung, Teilnahme an gemeinsamen Bemühungen um soziale Verbesserun-

gen und andere Arten der Selbstrealisierung zu entwickeln und zu verstärken, die gerade nicht auf jene Dinge angewiesen sind, die der Mehrzahl der Industriearbeiter weitgehend versagt sind. Aber möglicherweise sind die kulturellen Werte für einen solchen Wandel zu tief verhaftet." (Kornhauser 1965: 271)

Ein Ergebnis der Kornhauserschen Studie, das in den hier vorgelegten empirischen Untersuchungen wieder auftauchen wird, bedarf noch der besonderen Erwähnung. In welchem Bezugsrahmen sind die Ergebnisse primär anwendbar, im sozio-kulturellen oder im Persönlichkeitssystem? Kornhauser (1965: 272) nennt seine Theorie der Bestimmungsfaktoren psychischer Gesundheit eine „*allgemeine* Theorie der Inkongruenz", da sie in der Diskrepanz zwischen allgemeiner, gesellschaftlicher Wertorientierung und den vom sozialen System tatsächlich zur Verfügung gestellten Leistungsmöglichkeiten begründet liegen. „*Spezielle* Theorien" der Anspruchs-Erfolgsdiskrepanz als Ergebnis eines Konflikts zwischen Motivationen und individuellen, situationsbedingten Umständen lassen sich zur Erklärung der psychischen Gesundheit nicht heranziehen: Löhne, Sicherheit und Arbeitsbedingungen erklären Unterschiede in der psychischen Gesundheit nur zu einem ganz minimalen Grade. Dieses Ergebnis, daß Konflikte auf der sozio-kulturellen Ebene die psychische Gesundheit sehr viel stärker beeinträchtigen als Konflikte, deren Ursprung in rein individuellen Lebensumständen des Einzelnen liegt, wird später wieder aufgegriffen werden (siehe 4.3.1.4).

4. Die Formen des Leistungskonflikts im Industriebetrieb I: Eine empirische Untersuchung unter kontrollierten Bedingungen*

4.1 Zur Methode

Empirische Wissenschaften beschäftigen sich u. a. mit den Beziehungen zwischen Variablen, die durch Gesetze allgemeiner oder wahrscheinlichkeitstheoretischer Art darstellbar sind. Bevor allgemeinen Aussagen der Titel „Gesetz" verliehen wird, müssen sie eine Reihe von Initiationsriten durchlaufen. Diese Initiationsriten werden als Experimente bezeichnet; neben dem Experiment gibt es auch andere, weniger stringente Riten, deren Grundcharakter aber dem des Experiments ähnelt. Vor und während der Initiationsriten laufen die allgemeinen Aussagen unter der Bezeichnung „Hypothesen". Seit sich die Wissenschaften zwar nicht völlig, aber doch tendenziell von der sozialen Kontrolle der Gesellschaft emanzipiert haben, die bestimmte Forschungsergebnisse apriorisch vorschreibt, ist der Glaube an die Fähigkeit des Menschen dahingeschwunden, Hypothesen *endgültig* bestätigen, d. h. verifizieren oder für letztlich wahr erklären zu können. Gesetze, die jahrhundertelang für wahr galten, haben sich so oft als falsch erwiesen, daß die Wissenschaftsgläubigen schließlich zu Wissenschaftsungläubigen konvertierten: endgültig wahre Gesetze mag es *quoad se* zwar geben, nicht aber *quoad nos,* d. h. *wir* können sie nicht als endgültig wahr auffinden. Da dem Begriff des Gesetzes der Ruch des Endgültigen anhaftet, wird er von den Wissenschaftsungläubigen nur mit Unbehagen verwandt; man könnte ihnen ja unterstellen, sie glaubten noch an die endgültige Wahrheit der von ihnen oder anderen aufgestellten (statt: aufgefundenen) allgemeinen Aussagen (statt: Gesetzen). Daher werden in der Regel andere Begriffe bevorzugt, wie Theorien, theoretische Aussagen, Theoreme, oder auch ganz unverbindlich: allgemeine Aussagen oder Sätze.

Allgemeine Aussagen beziehen sich auf eine unendliche Zahl von möglichen empirischen Fällen. Da diese sich niemals ausschöpfen lassen, kann man von empirischen Beobachtungen oder Aussagen niemals zu endgültig bestätigten allgemeinen Aussagen gelangen; dieser Weg wäre nur begehbar, wenn sämtliche möglichen Fälle empirisch untersucht würden. Damit entfällt die Möglichkeit der Verifikation, d. h. der Für-wahr-Erklärung. Das gleiche gilt nicht für die Falsifikation: Verifikation und Falsifikation sind logisch nicht symmetrisch. Eine Beobachtung, die einer auf Grund einer Hypothese formulierten Erwartung entspricht, führt zweifellos nicht zur Verifikation der Hypothese; denn die nächste Beobachtung könnte der Hypothese ja widerspre-

---

* Für die Durchführung der empirischen Untersuchungen bin ich Wieland W. Jäger, Münster, zu größtem Dank verpflichtet.

chen. Dagegen führt eine der Hypothese widersprechende Beobachtung sehr wohl (über den *modus tollens* der klassischen Logik) zur Falsifikation der Hypothese. Für Wahrscheinlichkeitsaussagen ist dies zu modifizieren; Wenn von sämtlichen Beobachtungen ein *bestimmter* Anteil den theoretischen Erwartungen widerspricht und wenn im Verlaufe weiterer Untersuchungen dieser Widerspruch voraussagbar wird, gilt die Hypothese als falsifiziert.

Für den Gang einer empirischen Untersuchung sind diese Einsichten von einschneidender Bedeutung. Es ist nicht möglich, auf dem Wege der *Verallgemeinerung,* d. h. *induktiv* von speziellen Beobachtungen zu allgemeinen Aussagen zu gelangen. Der einzige wissenschaftslogisch mögliche Weg verläuft *deduktiv:* Von einer allgemeinen Aussage werden besondere Aussagen, d. h. spezielle, auf tatsächliche, beobachtbare Situationen zugeschnittene Voraussagen abgeleitet und mit der Wirklichkeit verglichen. Stimmt die Beobachtung mit der Erwartung überein, so wird die Hypothese *vorläufig* angenommen; stimmen Beobachtung und Erwartung nicht überein, so wird sie zurückgewiesen.[34]

Auf den hier untersuchten Themenbereich angewandt ergibt sich folgender Untersuchungsplan:

1. Es wird die Hypothese aufgestellt, daß der Leistungskonflikt bestimmte Folgen hat, insbesondere: Anomie und Entfremdung, Autoritarismus und Hierarchisierung.
2. Es wird ein soziales System gesucht, das durch den Leistungskonflikt gekennzeichnet ist.
3. Für dieses soziale System, die sogenannte experimentelle Einheit, wird das Vorhandensein der in (1) konstatierten Folgen prognostiziert.
4. Es wird empirisch überprüft, ob die prognostizierten Folgen tatsächlich vorliegen.
5. Um sicherzustellen, daß diese Folgen tatsächlich auf die hypothetische Ursache „Leistungskonflikt" zurückzuführen sind, wird ein zweites soziales System gesucht, das nicht (oder in signifikant geringerem Maße) durch den Leistungskonflikt gekennzeichnet ist.
6. Für dieses soziale System, die sogenannte Kontrolleinheit, wird das Fehlen (oder das signifikant geringere Vorkommen) der in (1) konstatierten Folgen prognostiziert.
7. Es wird empirisch überprüft, ob die Folgen tatsächlich nicht vorliegen.
8. Treffen die Erwartungen zu, so wird die Hypothese *vorläufig* angenommen; treffen sie nicht zu, so wird sie zurückgewiesen. Da die Hypothese in eine Reihe von Unterhypothesen zerlegbar ist, die nicht konjunktiv miteinander verbunden sind (d. h. aus der Widerlegung *einer* Unterhypothese läßt sich nicht die Widerlegung der anderen Unterhypothesen folgern), besteht die Möglichkeit, daß ein Teil der Unterhypothesen angenommen, ein Teil zurückgewiesen wird: vielleicht lassen sich nur einige, nicht aber alle prognostizierten Folgen nachweisen.
9. Da die Bestätigung der Hypothese durch die empirischen Daten nur zu *vorläufiger* Annahme führen kann, wird der Test der Hypothese in einer weiteren Untersuchung wiederholt, um die Falsifikationswahrscheinlichkeit zu erhöhen. Je mehr Falsifikationsversuche eine Theorie übersteht, desto gefestigter ist sie – allerdings nie endgültig gefestigt, da die Zahl der möglichen Falsifikationsversuche unendlich ist.

Die vorangehenden methodologischen Vorbemerkungen haben darauf vorbereitet, daß es hier nicht um eine bloße Deskription gesellschaftlicher Verhältnisse geht. Nach der hier vertretenen wissenschaftstheoretischen Position liegt eine solche Beschreibung im Vorfeld, nicht aber im Zentrum der Wissenschaft. *Erstes* Anliegen dieser Untersuchung ist die Überprüfung des Zusammenhanges zwischen Variablen oder Variablenkomplexen; die eine Variable ist der Leistungskonflikt, die andere der Komplex der im einzelnen zu spezifizierenden Folgen des Leistungskonflikts. Hier wird also die Frage gestellt: Treten jedesmal, wenn ein Leistungskonflikt vorliegt, diese bestimmten Folgen auf, bzw. führt der Leistungskonflikt mit angebbarer Wahrscheinlichkeit zu diesen bestimmten Folgen? Der auf diese Weise überprüfte Zusammenhang läßt sich in Form von nomologischen Hypothesen oder kausalen Theorien darstellen.

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung liegt also nicht in repräsentativen Aussagen beschreibender Art über *bestimmte* Gesellschaften. Es wird ausdrücklich betont, daß diese Untersuchung lediglich für die beiden Betriebe, in denen sie durchgeführt wurde, repräsentativ ist. Entscheidend bei der Auswahl der Untersuchungseinheiten war der Gesichtspunkt der Überprüfbarkeit der Hypothesen. Es wurde eine Situation gesucht, in der sich die Auswirkungen des Leistungskonflikts relativ rein, d. h. ohne Interferenzen von seiten anderer Faktoren, untersuchen ließen.

Beschreibende Aussagen über Ausmaß und Folgen des Leistungskonflikts in industriellen Gesellschaften, insbesondere (aber nicht nur) in der BRD und in den USA, stehen als Anliegen dieser Untersuchung erst an zweiter Stelle. In einer vom Leistungskonflikt geprägten Gesellschaft läßt es sich nämlich kaum vertreten, die theoretischen Zusammenhänge zwischen dem Leistungskonflikt und seinen Folgen darzustellen, ohne auf die tatsächliche Bedeutung des Leistungskonflikts einzugehen. Daher wurde in den ersten, von den empirischen Untersuchungen unabhängigen Teilen (1., 2., 3.) die tatsächliche Bedeutung der Leistungsideologie und des Leistungskonflikts mit seinen Folgen dargestellt. Aus dem gleichen Grunde wurde die Untersuchung, die zunächst in einer sozial isolierten Umgebung unter relativ kontrollierten, d. h. quasi-experimentellen Bedingungen durchgeführt wurde, unter „normalen", nicht-experimentellen Bedingungen wiederholt, und zwar in der BRD und in den USA (siehe 5.). Die in diesem Zusammenhang getroffenen Aussagen beanspruchen keineswegs *statistische* Gültigkeit für diese beiden Gesellschaften in dem Sinne, daß im Rahmen angebbarer statistischer Fehlergrenzen Aussagen über das *Ausmaß* des Leistungskonflikts und seiner Folgen möglich wären. Die Untersuchung erhebt aber den Anspruch, auf empirischer Grundlage zu *qualitativ* gültigen Aussagen über ein zentrales, höchst relevantes Problem – nämlich das des Leistungskonflikts und seiner Folgen – für unsere Gesellschaft zu gelangen.

Am Anfang dieser Untersuchung stand eine 1968 durchgeführte Studie über den Prozeß der Anpassung afrikanischer Arbeiter an die Industriearbeit in einem afrikanischen Land, in dem ich als Hochschullehrer tätig war. Dabei ging es insbesondere um die Entwicklung einer Theorie zur Erklärung der unterschiedlichen Modernisierungsbereitschaft verschiedener afrikanischer Gesellschaften, wie sie sich in dem Prozeß der Anpassung an die industrielle Arbeit niederschlägt (Seibel 1971). Diese Studie stellte eine Fortsetzung von 1963–1964 in Nigeria durchgeführten Untersuchun-

gen zum gleichen Themenbereich dar. (Seibel 1967; 1968; 1969). Die 1968er Studie wurde in einem deutschen Betrieb durchgeführt und von diesem finanziert. Diese Finanzierung war mit der Auflage verbunden, eine Analyse der europäischen, insbesondere der deutschen Angestellten[35] einzuschließen, mit denen die Betriebsleitung beträchtliche Schwierigkeiten hatte. Am Anfang der Untersuchung stand also die Feststellung starker sozialer Spannungen zwischen der Betriebsleitung und den Angestellten, die sich in einem schlechten Betriebsklima niederschlugen. Diese Tatsachen waren bei den Projektverhandlungen zwar erwähnt worden; ihre Tragweite wurde mir jedoch erst bewußt, als zur Erledigung der Pflichtaufgabe ein Fragebogen mit Begleitschreiben an sämtliche Angestellten verschickt wurde. Auf Grund früherer Erfahrungen wurde bei einer geschlossenen Gruppe, wie sie die Angestellten eines isolierten Industriebetriebs darstellen, mit einer hohen Rückgabequote gerechnet: wenigstens 80 %, möglicherweise auch mehr als 90 %; eine Rückgabequote von unter 50 % wurde als sehr unwahrscheinlich angesehen. Der Fragebogen war in keiner Weise markiert, und es wurde in dem Begleitschreiben ausdrücklich betont, daß Fragen, die möglicherweise zu einer Identifizierung führen könnten, unbeantwortet bleiben könnten; völlige Anonymität wurde ausdrücklich zugesichert. Nach der Rückgabefrist von vier Wochen war die Zahl der zurückgesandten Fragebögen so minimal, daß ein zweites Schreiben an alle Angestellten versandt wurde, in dem auf inzwischen laut gewordene Bedenken eingegangen, meine wissenschaftliche Unabhängigkeit betont, völlige Anonymität zugesichert und die Abgabefrist um zwei Wochen verlängert wurde. Nach Ablauf von nunmehr insgesamt sechs Wochen betrug der Anteil der zurückgesandten Fragebögen 10 %. Darauf folgten zahlreiche Diskussionen mit Angestellten, die die vorhandenen sozialen Spannungen und insbesondere die Qualität des Betriebsklimas in mein Bewußtsein rückten. Zwei Argumente wurden immer wieder vorgebracht: Erstens habe die Betriebsleitung nichts anderes im Sinn, als der Fragebögen habhaft zu werden, die Angestellten durch Analyse ihrer Handschrift und durch andere Verfahren zu identifizieren und die von ihnen vorgebrachten Meinungen als Grund für ihre Entlassung zu verwenden. Zweitens bestehe nicht der geringste Zweifel daran, daß die Betreibsleitung keinerlei Interesse an einer Verbesserung der Beziehungen zu den Angestellten oder der Lage der Angestellten habe. Der Antwort, die Finanzierung einer solchen Untersuchung drücke doch ein gewisses Interesse der Betriebsleitung aus, wurde das erste Argument entgegengehalten: die Untersuchung würde mißbraucht werden, um Gründe für die Entlassung von Angestellten zu finden. Es zeigte sich hier das völlige Fehlen einer Vertrauensbasis zwischen Angestellten und Betriebsleitung.

Daraufhin wurden abteilungsweise Sitzungen einberufen, in denen ich Zweck und Anlage der Untersuchung erläuterte und zu den vorgebrachten Bedenken Stellung nahm. In diesen Sitzungen übten die Angestellten schärfste Kritik an der Betriebsleitung, und zwar überraschenderweise sowohl in Anwesenheit wie in Abwesenheit des Abteilungsleiters. Dies war insofern überraschend, als in diesen öffentlichen Sitzungen keinerlei Anonymität gewährleistet war und gerade die Befürchtung, die Anonymität sei nicht garantiert, als Grund für das Nichtausfüllen der Fragebögen vorgebracht worden war. Dies schien darauf hinzuweisen, daß das Nichtausfüllen der Fragebögen eher eine direkte Reaktion auf das schlechte Betriebsklima und das

damit im Zusammenhang stehende allgemeine Mißtrauen war und die Anonymitätsbedenken nur vorgeschoben waren; diese Vermutung wurde durch die späteren mündlichen Befragungen bestätigt. Die von mir in diesen Sitzungen vorgebrachten Informationen fügten nichts zu dem hinzu, was in den Begleitschreiben gesagt worden war. Dennoch erhöhte sich die Rückgabequote nach diesen Sitzungen auf 33 % – wohl als Folge des sozialen Kontaktes zwischen mir und den Angestellten.

Die Auswertung der zurückgesandten Fragebögen bestätigte die während der Fragebogenaktion gewonnenen Eindrücke: das Betriebsklima wurde als schlecht bewertet, als Erklärung bot sich aus dem empirischen Material das Vorliegen eines Leistungskonflikts an, wie er eingangs beschrieben wurde. Erst an diesem Punkt, d. h. also bei der Auswertung der ersten 75 Fragebögen, die sich nur an die deutschen Angestellten richteten, wurde die Theorie des Leistungskonflikts und seiner Folgen entwickelt. Die „Schuld" an dem schlechten Betriebsklima lag also an der durch den Leistungskonflikt gekennzeichneten Struktur des Industriebetriebs, nicht etwa bei einzelnen Angestellten. Verantwortlich für die Struktur ist primär die Betriebsleitung: zum Zeitpunkt der Betriebsgründung und/oder in der Gegenwart.

Inzwischen war Wieland W. Jäger als Forschungsassistent eingetroffen und führte die weiteren empirischen Untersuchungen durch. Er lebte wie alle anderen Angestellten auf dem Betriebsgelände und fügte den Fragebogenaktionen ein Jahr teilnehmender Beobachtung als weitere Forschungsmethode hinzu; für durchschnittlich ein bis zwei Tage in der Woche beteiligte ich mich an der teilnehmenden Beobachtung.

Da die schriftliche Befragung nicht bei einer repräsentativen Stichprobe durchgeführt worden war, war die Möglichkeit verzerrter Ergebnisse nicht auszuschließen. Daher wurde als nächstes eine repräsentative mündliche Befragung bei einem Drittel der Angestellten durchgeführt. Diese Untersuchung konzentrierte sich auf die Untersuchung des Leistungskonflikts und seiner Folgen. Dabei wurden spezielle Hypothesen, die bei der explorativen schriftlichen Befragung fehlten, zum Thema Leistungskonflikt entwickelt und getestet. Obwohl Anonymität weniger gewährleistet war als bei der schriftlichen Befragung, wurde kein einziges Interview verweigert. Die Ergebnisse der Interviewuntersuchung bestätigten die Ergebnisse der schriftlichen Befragung.

Anschließend wurde eine vergleichende Untersuchung in einem anderen Betrieb der gleichen Branche durchgeführt, und zwar in einem amerikanischen Betrieb im selben Land. Dadurch wurde eine quasi-experimentelle Situation geschaffen. Die beiden Betriebe arbeiten unter weitgehend gleichen Bedingungen. Voneinander und von der übrigen sozialen Umgebung sind sie durch einen Gürtel tropischen Regenwaldes isoliert. Soweit nachprüfbar ist die für eine experimentelle Situation erforderliche *Ceteris-paribus*-Bedingung in geradezu idealer Weise erfüllt. Die beiden Betriebe unterscheiden sich, wie sich zeigen wird, hinsichtlich des Ausmaßes des Leistungskonflikts: im amerikanischen Betrieb ist der Leistungskonflikt sehr schwach, in deutschen Betrieb sehr stark ausgeprägt. Aus der Verknüpfung der Ausgangshypothese mit den in den beiden Betrieben vorgefundenen Randbedingungen lassen sich nun bestimmte, überprüfbare Prognosen ableiten, nämlich daß die hypothetischen Folgen des Leistungskonflikts in dem deutschen Betrieb signifikant stärker auftreten als in dem amerikanischen Betrieb.

Da die Anwendung der Forschungsergebnisse einschneidende Folgen für die Struktur des Betriebs gehabt hätte, schlug die Betriebsleitung eine Totalbefragung sämtlicher deutschen, nichtdeutschen europäischen und afrikanischen Angestellten vor, um etwaige Fehlerquellen soweit irgend möglich auszuschalten. Da einige Angestellte krank oder im Urlaub waren, nach Drucklegung der Namensliste den Betrieb verlassen hatten oder das Interview verweigerten, betrug der Anteil der Befragungen an der Gesamtzahl der Angestellten 85 % (n = 355). Dabei verweigerten zehn Personen das Interview; als Grund für die Verweigerung wurde angegeben, bei einer der vorangegangenen zwei Untersuchungen befragt worden zu sein.

Insgesamt wurden folgende Forschungsverfahren angewandt:

1. Standardisierte mündliche Befragungen;
2. standardisierte schriftliche Befragungen;
3. Tiefeninterviews;
4. systematische teilnehmende Beobachtung in Sitzungen;
5. nichtstrukturierte teilnehmende Beobachtung über ein Jahr.

Hauptforschungsverfahren ist die standardisierte Befragung. Folgende Befragungen wurden durchgeführt:

1. In den Monaten Juli und August 1968 eine explorative schriftliche Befragung nichtrepräsentativer Art bei 75 deutschen Angestellten in dem deutschen Betrieb. Fragebögen wurden an sämtliche deutschen Angestellten verschickt. Rechnet man die Zahl derer ab, die krank, verreist oder im Urlaub waren, so beläuft sich der Anteil der zurückgesandten Fragebögen auf ein Drittel.
2. In den Monaten Oktober und November 1968 eine repräsentative mündliche Befragung von 81 deutschen Angestellten in dem deutschen Betrieb. Unter Verwendung von Zufallszahlen wurde eine Stichprobe von einem Drittel der deutschen Angestellten aus der vom Betriebscomputer ausgedruckten Gehaltsliste gezogen. Kein Interview wurde verweigert. Ausfälle wurden nicht ersetzt.
3. Im Januar 1969 eine repräsentative mündliche Befragung von 76 Angestellten in dem amerikanischen Betrieb. Unter Verwendung von Zufallszahlen wurde eine Stichprobe von einem Drittel der Angestellten an Hand einer Liste der Personalabteilung gezogen. Durch Ersetzung von Ausfällen ergab sich eine leichte Überrepräsentation afrikanischer Angestellten. Von den 76 Angestellten waren:
   34 Afrikaner,
   23 Amerikaner und
   19 Europäer.
4. In den Monaten März und April 1969 eine mündliche Totalbefragung der Angestellten des deutschen Betriebs. Durch Krankheit, Abwesenheit und Verweigerungen (letzteres in 10 Fällen) reduzierte sich der Anteil der Respondenten auf 85 % der Grundgesamtheit. Von den 355 Befragten waren:
   221 Deutsche,
   87 Afrikaner und
   47 sonstige Europäer (davon 20 Italiener und 8 Spanier).
   Von den afrikanischen Angestellten stammten 94 % aus dem Untersuchungsland und 6 % aus Nachbarländern.
5. In den Monaten Juli, August und September 1968 eine mündliche, repräsentative

Befragung von 383 afrikanischen Arbeitern. Die Zufallsstichprobe wurde gezogen, indem jeder dritte Arbeiter von der in jeder Abteilung vorliegenden Lohnliste ausgewählt wurde. Arbeiter, die abwesend waren und nach mehrmaligen Versuchen nicht erreicht werden konnten, und diejenigen, die nach Aufstellung der Lohnlisten den Betrieb verlassen hatten, wurden nicht ersetzt. Dadurch reduzierte sich die Stichprobe von einem Drittel oder etwa 500 Arbeitern auf 383 Respondenten. Kein Interview wurde verweigert.

Die Vorbereitung der Feldforschung begann im März 1968. Die eigentlichen empirischen Untersuchungen fanden zwischen Juli 1968 und April 1969 statt. Die folgenden Darstellungen stützen sich im wesentlichen auf die Totalbefragung der Angestellten in dem deutschen Betrieb und die Stichprobenbefragung der Angestellten in dem amerikanischen Betrieb. Sämtliche Befragungsdaten sind auf IBM-Lochkarten abgelocht. Vorauswertungen wurden in der Datenverarbeitungsanlage des deutschen Betriebs vorgenommen, die endgültigen Auswertungen auf einer IBM 360/90 im Rechenzentrum der Universität Princeton (USA). Für die statistischen Auswertungen wurden zwei Paketprogramme verwandt: SPSS und DATA-TEXT.

4.2 Leistung und Leistungskonflikt

4.2.1 Betrieb als Leistungssystem

4.2.1.1 Kriterien der Rollenzuweisung im Betrieb

Der amerikanische und der deutsche Betrieb differieren erheblich hinsichtlich der von der Betriebsleitung offiziell deklarierten und angewandten Kriterien der Rollenzuweisung, d. h. insbesondere der Kriterien der Beförderung:

1. Der amerikanische Betrieb stellt, relativ gesehen, ein Leistungssystem dar:
   a) Die Betriebsleitung erklärt offiziell, daß Positionen auf der Grundlage von Leistungskriterien zugewiesen werden.
   b) Beförderungen auf Grund individueller Leistung kommen häufig vor.
2. Der deutsche Betrieb stellt ein Nichtleistungssystem dar:
   a) Die Betriebsleitung erklärt offiziell, daß von den Beschäftigten Pflichterfüllung, nicht Leistungsstreben erwartet wird.
   b) Beförderungen auf Grund individueller Leistungen sind zwar nicht ganz ausgeschlossen, kommen aber relativ selten vor. Bei der Vertragserneuerung nach je zwei Jahren wird das Gehalt automatisch um einen festen Betrag angehoben. Höhere Positionen werden häufiger von außen als durch Beförderung von Betriebsmitgliedern besetzt. Eine Reihe von Angestellten berichtete von informellen negativen Sanktionen von seiten der Vorgesetzten gegen besonderes, über die Pflichterfüllung hinausgehendes Leistungsstreben.

Diese Ergebnisse wurden durch teilnehmende Beobachtung und durch Tiefeninterviews mit der Betriebsleitung und mit Angestellten ermittelt.

4.2.1.2 Perzeption des Betriebs als Leistungssystem

Die Unterschiede in der Leistungsorientierung zwischen den beiden Betrieben spiegeln sich in der Perzeption der Angestellten:

1. Der amerikanische Betrieb wird von den Beschäftigten als Leistungssystem angesehen:
   a) Die Mehrzahl der Angestellten (60,5 %) betrachtet den Betrieb als leistungsorientiert, nur ein Fünftel (19,7 %) als nichtleistungsorientiert. Ordnet man der Bewertung des Betriebs als Leistungssystem einen Punktwert von +1, der Bewertung als Mischsystem einen Wert von –1 zu, so ergibt sich ein relativ hoher Durchschnittswert von +0,41. (Tabelle 1)
   b) Die Bewertung des Betriebs als Leistungssystem spiegelt sich in den innerbetrieblichen Vorbildern. Geläufige Erfolgsbeispiele sind die Geschichte von dem Baggerführer, der sich zum Leiter der Produktion emporarbeitete, und die Geschichte von dem afrikanischen Laufjungen, der mit $ 8 Monatslohn anfing und inzwischen die hochdotierte Position eines Abteilungsleiters innehat.
2. Der deutsche Betrieb wird von den Beschäftigten weitgehend als Nichtleistungssystem angesehen:
   a) Weniger als ein Fünftel der Angestellten (18,8 %) sieht den Betrieb als Leistungssystem. Der Durchschnittswert auf der Skala der Bewertungen des Betriebs als Leistungssystem durch die Angestellten liegt mit –0,22 relativ niedrig. Der Unterschied zwischen den beiden Betrieben im Hinblick auf die Bewertung als Leistungssystem ist hochsignifikant. (Tabelle 1)
   b) Den Erfolgsgeschichten in dem amerikanischen Betrieb entspricht in dem deutschen Betrieb die Geschichte von dem pensionierten Armeeoberst, der als Abteilungsleiter angestellt wurde – die gleiche Stelle wurde in dem amerikanischen Betrieb auf dem Wege der Beförderung einem afrikanischen Beschäftigten zugewiesen.

Tabelle 1: Perzeption des Betriebs als Leistungssystem (in %)

Perzeption des Betriebs als:	Deutscher Betrieb	Amerikanischer Betrieb
(+1) Leistungssystem	18,8	60,5
(0) Mischsystem	40,4	19,7
(–1) Nichtleistungssystem	40,8	19,7
Summe	100,0	100,0
N	319	76
Punktwert[36]	–0,22	+0,41
$\chi^2 = 54{,}40$; df = 2; $p < 0{,}001$		
$\gamma = -0{,}58$		

4.2.1.3 Nichtleistungskriterien

Nach welchen Kriterien werden Beförderungen vorgenommen, wenn nicht nach Leistungskriterien? Das wichtigste Nichtleistungskriterium in beiden Betrieben sind nach Ansicht der Angestellten partikularistische Beziehungen, insbesondere „Beziehungen zu Vorgesetzten". Im *deutschen Betrieb* stellen sie 24 % sämtlicher Antworten auf die Frage nach den Beförderungskriterien und 59 % der Nichtleistungskriterien; im *amerikanischen Betrieb* 12 % sämtlicher Antworten und 43 % der Nichtleistungskriterien. Da diesem Kriterium in den Augen der Angestellten eine besondere Bedeutung zukommt, wurde es in einer weiteren Frage explizit aufgegriffen: „Spielen Beziehungen bei der Beförderung eine Rolle? " 58,7 % sämtlicher Befragten – 62,4 % im *deutschen Betrieb* und 42,9 % im *amerikanischen Betrieb* – halten persönliche Beziehungen für relevant bei Beförderungen. Der Unterschied zwischen den Betrieben liegt in der erwarteten Richtung. (Tabelle 2)

Tabelle 2: Bedeutung persönlicher Beziehungen bei Beförderungen (in %)

Persönliche Beziehungen	Deutscher Betrieb	Amerikanischer Betrieb
Relevant	62,4	42,9
Teilweise relevant	22,6	20,0
Irrelevant	15,0	37,1
Summe	100,0	100,0
N	340	70
$\chi^2 = 19{,}08$; $df = 2$; $p < 0{,}001$		
$\gamma = 0{,}39$		

Wenn die Antworten auf die beiden Fragen nach der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem und nach der Bedeutung von Beziehungen bei Beförderungen zuverlässig sind, ist ein starker Zusammenhang zwischen den Antworten auf die beiden Fragen zu erwarten. Identität ist nicht zu erwarten, weil Beziehungen nicht die einzigen Nichtleistungskriterien darstellen. Die Daten bestätigen die Erwartung: Die Anteile derer, die Beziehungen für relevant halten, steigen von 17,1 % bei denjenigen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, über 66,2 % bei denen, die ihn als Mischsystem ansehen, auf 84,7 % bei denen, die ihn als Nichtleistungssystem ansehen. Die Anteile derer, die Beziehungen für irrelevant halten, fallen von 55,2 % über 5,6 % auf 4,4 %. Die entsprechenden Anteile derer, die Beziehungen für teilweise relevant halten, betragen 27,6 %, 28,2 % und 10,9 %.[37] Damit besteht eine äußerst starke Beziehung zwischen der allgemeinen Perzeption des Betriebs als Leistungssystem und der Perzeption der Bedeutung partikularistischer Beziehungen für Beförderungen. Diese Beziehung läßt sich in ähnlicher Stärke innerhalb jeden Betriebs[38] und innerhalb jeder Nationalitätengruppe[39] nachweisen.

Partikularistische Beziehungen (d. h. hier: Beziehungen zu Vorgesetzten) werden als wichtigstes Nichtleistungskriterium bei Beförderungen angesehen. Nationale Zuge-

hörigkeit, ein reines Nichtleistungskriterium, steht an zweiter Stelle. Im amerikanischen Betrieb beziehen sich 12 % sämtlicher Antworten auf die Frage nach den Kriterien der Rollenzuweisung auf nationale Zugehörigkeit; damit stellte diese Antwort 43 % der Nichtleistungskriterien dar. Im deutschen Betrieb belaufen sich die entsprechenden Anteile nur auf 3 % und 7 %. Es ist kaum anzunehmen, daß die im deutschen Betrieb gegebenen Antworten der Realität entsprechen; sie bringen vielmehr zum Ausdruck, daß sich die *Aufmerksamkeit* mehr auf andere Kriterien, insbesondere Beziehungen zu Vorgesetzten richtet. Aus politischen Gründen konnte die Frage, welche Bedeutung nationale Zugehörigkeit bei der Beförderung hat, nicht an die Angestellten gerichtet werden.

4.2.2 Der Leistungskonflikt

Der Leistungskonflikt beruht auf der Diskrepanz zwischen Leistungsideologie und Leistungsrealität, d. h. zwischen dem kulturellen Glauben an Leistung als ideale Grundlage der Rollenzuweisung und dem tatsächlichen sozialen System der Rollenzuweisung. Es wurde gezeigt, daß der deutsche Betrieb im Bezugsrahmen des tatsächlichen Systems der Rollenzuweisung zu einem Nichtleistungssystem und der amerikanische Betrieb zu einem Leistungssystem tendiert (siehe 4.2.1.1). Geht man davon aus, daß der kulturelle Glaube an Leistung als ideale Grundlage der Rollenzuweisung in beiden Betrieben ungefähr gleich verteilt ist, so läßt sich damit für den deutschen Betrieb ein sehr viel stärkerer Leistungskonflikt als für den amerikanischen Betrieb feststellen. Für den amerikanischen Betrieb besteht kein Grund, die Existenz eines solchen Glaubens anzuzweifeln. Ob im deutschen Betrieb aber ein ähnlich starker Glaube an Leistung als allgemeiner Wert vorzufinden ist, könnte auf Grund der Tatsache, daß der Betrieb kein Leistungssystem darstellt und daß die Leistungsideologie in Deutschland eine sehr viel kürzere Geschichte hat als in den USA, angezweifelt werden.

Der Nachweis der Existenz einer Leistungsideologie im Sinne des Glaubens an Leistung als ideales Kriterium der Rollenzuweisung ist insofern problematisch, als sich Kulturmuster nicht auf individuelle Glaubens- und Wertvorstellungen reduzieren lassen. Allerdings kann man annehmen, daß sich solche Kulturmuster in der Perzeption des Einzelnen spiegeln. Befragt man nun eine größere Zahl nach ihren Vorstellungen von einem bestimmten Kulturmuster, d. h. hier nach der idealen Grundlage der Rollenzuweisung, so ist die Auswertung der Ergebnisse besonders dann problematisch, wenn die Meinungen auseinandergehen. Soll man dies im Sinne der Existenz alternativer Kulturmuster deuten, oder soll man die Existenz eines einzigen, bei Teilen der Bevölkerung aber wenig re- und perzipierten Kulturmusters annehmen? Nur wenn weitgehende Übereinstimmung herrscht, kann man mit einiger Sicherheit annehmen, ein Kulturmuster nachgewiesen zu haben.

Die Befragung ergibt, daß eine solche weitgehende Übereinstimmung tatsächlich vorliegt. Die Angestellten im deutschen Betrieb glauben an die Leistungsideologie. Über neun Zehntel (91,8 %) sind der Meinung, Leistung solle *idealerweise* das Beförderungskriterium darstellen. Diese Orientierung variiert etwas nach Nationalitätszuge-

hörigkeit: 95,0 % der Deutschen, 88,4 % der Afrikaner und 83,0 % der sonstigen Europäer betrachten Leistung als ideale Grundlage der Beförderung.

Es zeigt sich also, daß die allgemein hohe Wertung der Leistung von dem tatsächlichen System der Rollenzuweisung, bzw. von der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem unabhängig ist: Ein Zusammenhang zwischen der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem (d. h. als *tatsächliches* System der Rollenzuweisung) und dem Glauben an Leistung als *ideale* Grundlage der Rollenzuweisung besteht nicht. Diejenigen, die den Betrieb als Leistungssystem betrachten, glauben zu 93,2 % an Leistung als Wert. Die Anteile derer, die den Betrieb als Mischsystem bzw. als Nichtleistungssystem ansehen, liegen mit 93,8 % und 90,8 % in etwa gleich hoch.[40] Wenn die Mitglieder eines sozialen Systems an Leistung als idealen Wert glauben und sich dieser Orientierung *bewußt* sind, gleichzeitig aber das soziale System (= Betrieb) als nichtleistungsorientiert ansehen und sich dieser Perzeption ebenfalls *bewußt* sind, könnte man naiv annehmen, daß sie nur eine der beiden widersprüchlichen Wertorientierungen akzeptieren können und damit die andere ablehnen müssen. Allgemeine kulturelle Wertorientierung und die tatsächliche Wertorientierung des Betriebs, die von der Betriebsleitung als solche deklariert und zur Richtschnur der Rollenzuweisung gemacht wird, stehen in dem deutschen Betrieb ja im Widerspruch. Nun stellen Soziologen gelegentlich fest, daß soziale Systeme wie Gesellschaften oder Betriebe (letztere werden von Parsons als partielle soziale Systeme bezeichnet) meist sehr erfolgreich in der Sozialisierung ihrer Mitglieder zur Internalisierung der vorherrschenden Ordnung sind. Die Möglichkeit, daß die Angestellten die soziale Ordnung des Betriebs internalisiert haben, sollte daher nicht apriorisch ausgeschlossen werden. Damit zeichnen sich also zwei Alternativen ab:

Alternative 1: Die Angestellten haben die allgemeine kulturelle Wertorientierung internalisiert, nicht aber die besondere Wertorientierung des Betriebes.

Alternative 2: Die Angestellten haben sowohl die allgemeine kulturelle Wertorientierung als auch die besondere Wertorientierung des Betriebs internalisiert.

Die Indikatoren:

1. Zufriedenheit mit Beförderungsmöglichkeiten
2. Zufriedenheit mit der Position
3. Zufriedenheit mit der Arbeit

zeigen, daß die Mitglieder der beiden Betriebe *gleichermaßen* das innerbetriebliche Wertsystem internalisiert haben (Tabellen 5 und 6). Damit wird der Leistungskonflikt zu einem echten Wertkonflikt.

4.3 Die Folgen des Leistungskonflikts

4.3.1 Anomie

Ein vom Leistungskonflikt geprägter Industriebetrieb befindet sich definitionsgemäß in einer anomischen Situation; Anstellungen und Beförderungen werden nicht nach den Kriterien vorgenommen, die die Leistungsideologie vorschreibt. Hier stellt sich nun die Frage: Wie können wir Anomie als Erscheinungsform des Leistungskonflikts im Industriebetrieb messen? Es geht also hier nicht um die Auswirkungen des Leistungskonflikts auf den Einzelnen, beispielsweise in Form von psychischen Störungen oder individueller Unzufriedenheit, sondern vielmehr um die Auswirkungen auf den Betrieb als soziales System. In diesem Bezugsrahmen stellen sich Anomieerscheinungen vorwiegend als soziale Spannungen dar, insbesondere zwischen Betriebsleitung und Belegschaft; denn es ist ja die Betriebsleitung, die von der Belegschaft für die Diskrepanz zwischen den von der Leistungsideologie vorgeschriebenen und den im Betrieb konkret angewandten Grundsätzen der Anstellung und Beförderung als verantwortlich angesehen wird. Das Vorhandensein solcher Spannungen läßt sich unmittelbar am *Betriebsklima* ablesen.

Das Betriebsklima ist eine Eigenschaft des Betriebs, nicht seiner Mitglieder. Das einzelne Betriebsmitglied erfährt das Betriebsklima als etwas außerhalb seiner selbst Existierendes. Es ist nicht die Summe persönlicher Eigenschaften oder Einstellungen der Einzelnen.

Um das Betriebsklima zu messen, kann man sich eine Besonderheit zunutze machen. Das Betriebsklima ist gut oder schlecht, wenn es von den Betriebsmitgliedern als gur oder schlecht empfunden wird. Damit wird die Bewertung des Betriebsklimas durch die Betriebsmitglieder zu einem Instrument, das man zur Messung des Betriebsklimas verwenden kann. Der Begriff des Betriebsklimas stellt im Bewußtsein der Mitglieder eines Betriebes eine sehr reale Größe dar. Im Bewußtsein der Soziologen ist seine Bedeutung dagegen weniger scharf umrissen. Um ihn von dem Begriff des Abteilungsklimas unterscheiden zu können, soll zunächst ein beiden Begriffen übergeordneter Begriff gebildet und definiert werden: der des Arbeitsklimas:
Arbeitsklima ist die quantifizierbare Wahrscheinlichkeit für das Auftreten einer von den Mitgliedern einer arbeitsorganisatorischen Einheit perzipierten (d. h. bewußt empfunden) Differenz zwischen für die arbeitsorganisatorische Einheit relevanten Verhaltensrichtbildern (d. h. Verhaltenserwartungen und -mustern) einerseits und tatsächlichen Verhaltensweisen andererseits. Die Minimierung der Differenz zwischen Richtbildern und tatsächlichen Verhaltensweisen wird im Sinne eines guten, die Maximierung im Sinne eines schlechten Arbeitsklimas bewertet. Dementsprechend ist *Betriebsklima* die quantifizierbare Wahrscheinlichkeit für das Auftreten einer von den Betriebsmitgliedern perzipierten Differenz zwischen betriebsrelevanten Richtbildern und tatsächlichen Verhaltensweisen. *Abteilungsklima* ist dann die quantifizierbare Wahrscheinlichkeit für das Auftreten einer von den Abteilungsmitgliedern perzipierten Differenz zwischen abteilungsinternen Richtbildern und tatsächlichen Verhaltensweisen innerhalb der Abteilung.

So definiert sind Arbeits-, Betriebs- und Abteilungsklima *für den Soziologen* objektive, wertfreie Größen, d. h. der Soziologe führt *selbst* keine Bewertung durch.

Das Betriebsklima wurde als sehr gut, gut, mittelmäßig, schlecht oder sehr schlecht bewertet. Um die Darstellung zu vereinfachen, werden diesen Kategorien die numerischen Werte +2, +1, 0, –1 und –2 zugeordnet. Pluswerte weisen damit auf ein gutes, Minuswerte auf ein schlechtes Betriebsklima hin. Alle anderen statistischen Auswertungen beruhen auf den ursprünglichen Häufigkeitsverteilungen.

Die Hypothese, daß der Leistungskonflikt zu einem schlechten Betriebsklima führt, soll zunächst in einem *Intersystemvergleich* getestet werden: die beiden Betriebe werden miteinander verglichen. Auf Grund der Hypothese ist zu erwarten, daß der leistungsorientierte amerikanische Betrieb (Leistungspunktwert auf einer von +1 bis –1 reichenden Skala: +0,41) ein relativ gutes Betriebsklima hat; der Leistungskonflikt ist hier nur schwach ausgeprägt. In dem nichtleistungsorientierten deutschen Betrieb (Leistungspunktwert: –0,22) ist ein relativ schlechtes Betriebsklima zu erwarten; der Leistungskonflikt ist hier relativ stark ausgeprägt. Die Ergebnisse stützen die zugrundeliegende Hypothese eines Zusammenhangs zwischen Leistungskonflikt und Betriebsklima: Die Punktwerte der Bewertung des Betriebsklimas betragen +0,76 im amerikanischen Betrieb und –0,32 im deutschen Betrieb. Die angewandten statistischen Tests weisen auf einen äußerst starken Zusammenhang hin. (Tabelle 3)

Tabelle 3: Betrieb und Betriebsklima (in %)

Betriebsklima	Deutscher Betrieb	Amerikanischer Betrieb
(+2) Sehr gut	0,3	11,8
(+1) Gut	10,4	56,6
(0) Mittelmäßig	53,0	27,6
(–1) Schlecht	29,0	3,9
(–2) Sehr schlecht	6,5	0,0
Summe	100,1	99,9
N	338	76
Punktwert[44]	–0,32	+0,76
$\chi^2 = 134{,}41$; $df = 4$; $p < 0{,}001$		
$\gamma = -0{,}86$		

Da die beiden Betriebe sich primär durch das Ausmaß, in dem sie vom Leistungskonflikt betroffen sind, unterscheiden, bestätigt dieses Ergebnis die Hypothese von einem Zusammenhang zwischen Leistungskonflikt und Betriebsklima. Der Leistungskonflikt führt tatsächlich zu sozialen Spannungen im Betrieb, die sich in einem schlechten Betriebsklima niederschlagen.

Je mehr Überprüfungen eine Hypothese unterworfen wird, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit ihrer Falsifikation; und je mehr Falsifikationsversuche eine Hypothese übersteht, desto gefestigter ist sie. Die Hypothese soll daher nun in einem *Intra-*

systemvergleich überprüft werden, d. h. durch einen Vergleich der Nationalitäten und der verschiedenen, nach ihrer Perzeption des Betriebs als Leistungssystem unterschiedenen sozialen Aggregate *innerhalb* der Betriebe.

Bei dem Vergleich zwischen den Nationalitäten entspricht die Reihenfolge der Bewertung des Betriebsklimas genau der Reihenfolge der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem: Amerikaner weisen den höchsten Punktwert bei der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem (+0,52) und bei der Bewertung des Betriebsklimas (+0,83) auf. Afrikaner stehen auf beiden Skalen an zweiter Stelle (+0,20 und +0,25). Nichtdeutsche Europäer liegen relativ niedrig in ihrer Perzeption des Betriebs als Leistungssystem (–0,18) und in ihrer Bewertung des Betriebsklimas (+0,03). Deutsche erzielen auf beiden Skalen den niedrigsten Punktwert (–0,32 und –0,47). Die Unterschiede sind sämtlich in der erwarteten Richtung und höchst signifikant.[41]

Führt man den Vergleich zwischen den Nationalitäten innerhalb eines jeden der beiden Betriebe durch, so entspricht die Reihenfolge der Bewertung des Betriebsklimas wiederum genau der Reihenfolge der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem. Im deutschen Betrieb erzielen Afrikaner auf beiden Skalen den höchsten Punktwert (Leistungspunktwert: +0,04; Betriebsklimapunktwert: 0,00); nichtdeutsche Europäer nehmen auf beiden Skalen eine mittlere Position ein (Leistungspunktwert: –0,23; Betriebsklimapunktwert: –0,19(; Deutsche erzielen auf beiden Skalen den niedrigsten Punktwert (Leistungspunktwert: –0,32; Betriebsklimapunktwert: –0,47). Die Unterschiede sind hochsignifikant.[42] Im amerikanischen Betrieb liegen Afrikaner an der Spitze beider Skalen (Leistungspunktwert: +0,59; Betriebsklimapunktwert: +0,85), auf beiden Skalen dicht gefolgt von den Amerikanern (Leistungspunktwert: +0,52; Betriebsklimapunktwert: +0,83); Europäer erzielen den niedrigsten Punktwert (Leistungspunktwert: –0,05; Betriebsklimapunktwert: +0,53). Die Unterschiede sind signifikant.[43] Die Hypothese wird also wiederum bestätigt.

Die beiden Betriebe sind voneinander durch das Ausmaß, in dem sie vom Leistungskonflikt betroffen sind, unterschieden. Innerhalb des Betriebs sind die Mitglieder in unterschiedlicher Weise vom Leistungskonflikt betroffen. Dies spiegelt sich darin, daß sich in jedem Betrieb drei Gruppen finden, von denen die eine den Betrieb als Leistungssystem, die zweite als Mischsystem und die dritte als Nichtleistungssystem ansieht; allerdings unterscheiden sich die Gruppen durch die unterschiedliche Stärke der Untergruppen (siehe Tabelle 1). Dies ermöglicht eine weitere Überprüfung der Hypothese. Die auf Grund der Hypothese formulierte und zu überprüfende Voraussage lautet: Diejenigen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, erleben das Betriebsklima als relativ gut, die, die ihn als Nichtleistungssystem betrachten, als relativ schlecht.

In der Untersuchungsgesamtheit (beide Betriebe) fällt der durchschnittliche Punktwert der Bewertung des Betriebsklimas voraussagegemäß von +0,40 bei denen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, über –0,11 bei denen, die ihn als Mischsystem ansehen, auf –0,45 bei denen, die ihn als Nichtleistungssystem ansehen. Zwischen den beiden Variablen besteht ein starker Zusammenhang. Ein ähnliches Resultat ergibt sich in jedem der beiden Betriebe; die Betriebsklimapunktwerte fallen von einem relativ hohen Niveau bei denjenigen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen und damit relativ wenig vom Leistungskonflikt betroffen sind, auf ein relativ

niedriges Niveau bei denjenigen, die den Betrieb als Nichtleistungssystem ansehen und damit relativ stark vom Leistungskonflikt betroffen sind: von –0,02 auf –0,54 im deutschen Betrieb und von +0,91 auf +0,33 im amerikanischen Betrieb. (Tabelle 4)

Tabelle 4: Betrieb, Perzeption des Betriebs als Leistungssystem und Punktwert der Bewertung des Betriebsklimas

Perzeption des Betriebs als:	Deutscher Betrieb		Amerik. Betrieb		Beide Betriebe	
	Mittelwert	Abweichung vom Gesamtmittel	Mittelwert	Abweichung vom Gesamtmittel	Mittel wert	Abweichung vom Gesamtmittel
Leistungssystem	–0,02	+ 0,30	+0,91	+ 0,91	+0,40	+ 0,50
Mischsystem	–0,21	+ 0,11	+0,73	– 0,73	–0,11	–0,01
Nichtleistungs-	–0,54	–0,22	+0,33	– 0,43	–0,45	–0,35
χ^2	33,55		.[45]		76,38	
df	8		.		8	
p <	0,001		.		0,001	
γ	0,39		0,46		0,50	

In ähnlicher Weise fällt der Betriebsklimapunktwert innerhalb jeder der vier Nationalitäten von einem relativ hohen Niveau bei denen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, auf ein relativ niedriges Niveau bei denen, die ihn als Nichtleistungssystem ansehen: von +0,94 auf +0,50 bei Amerikanern; von +0,62 auf –0,27 bei Afrikanern; von +0,50 auf –0,22 bei nichtdeutschen Europäern und von –0,35 auf –0,61 bei Deutschen.

Mit erstaunlicher Konsistenz und in den meisten Fällen außerordentlich hoher statistischer Zuverlässigkeit wurde die Hypothese also in sämtlichen durchgeführten Tests bestätigt.

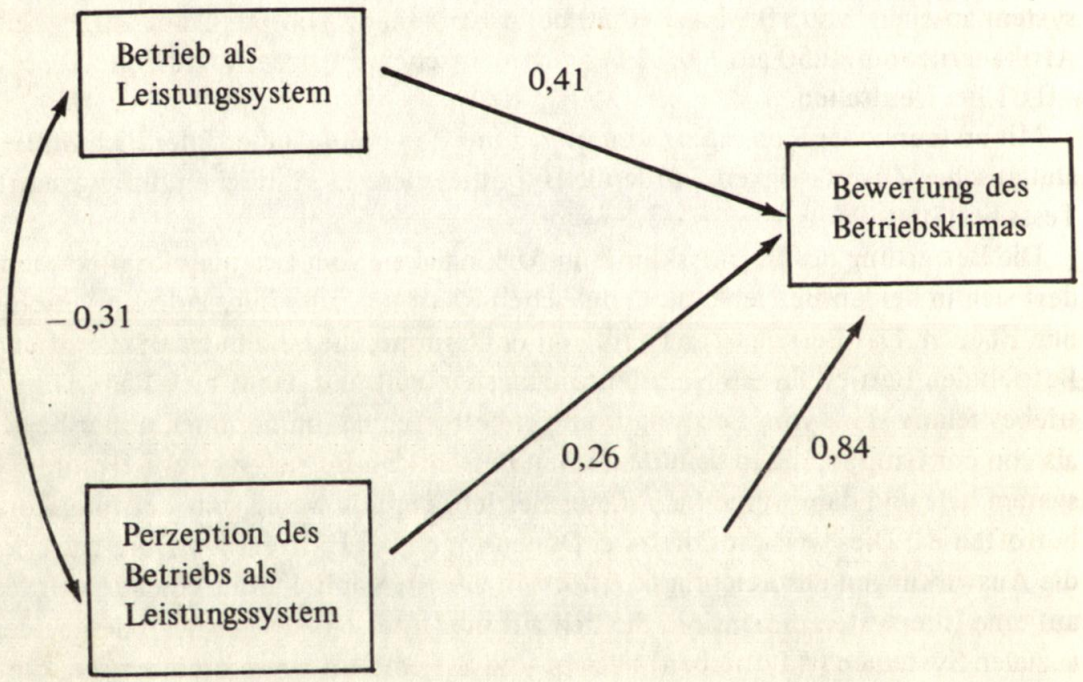
Die Bewertung des Betriebsklimas in Abhängigkeit vom Leistungskonflikt verändert sich in beiden Betrieben in der gleichen Richtung, allerdings auf sehr verschiedenen Ebenen. Das Betriebsklima wird von der Gruppe, die in dem amerikanischen Betrieb den Betrieb für ein Nichtleistungssystem hält und damit innerhalb dieses Betriebes relativ stark vom Leistungskonflikt betroffen ist, immer noch höher bewertet als von der Gruppe, die in dem deutschen Betrieb den Betrieb für ein Leistungssystem hält und damit innerhalb dieses Betriebes relativ wenig vom Leistungskonflikt betroffen ist. Dies weist auf die zwei Dimensionen der Entfremdung hin, nach denen die Auswirkungen des Leistungskonflikts in diesem Kapitel unterschieden wurden: auf eine Intersystemdimension, die sich auf die Unterschiede *zwischen* den beiden sozialen Systemen (= Betrieben) bezieht und auf eine Intrasystemdimension, die sich auf die Unterschiede *innerhalb* der beiden Systeme bezieht. Bei dieser Untersuchung ist die Intersystemdimension gewichtiger als die Intrasystemdimension.

Pfadanalytische Zusammenfassung: Zwischen dem Leistungskonflikt und dem

Betriebsklima besteht ein in allen Tests konsistent nachgewiesener starker Zusammenhang. Nur in wenigen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen treten so hohe Assoziations- und Signifikanzwerte mit derartiger Konsistenz auf. Es stellt sich nun die Frage, ob der Zusammenhang tatsächlich so stark ist, wie es scheint. Diese Frage ist insofern angebracht, als die bisher angewandten statistischen Verfahren zwar recht anschaulich, gleichzeitig aber relativ grober Art sind. Die Ergebnisse sollen daher mit Hilfe der kürzlich in der amerikanischen Soziologie zu Ruhm und Ehren gekommenen Pfadanalyse überprüft werden, die die Darstellung komplexer kausaler Zusammenhänge auf knappstem Raum erlaubt und damit beträchtlich zur Übersichtlichkeit beiträgt.

Die Richtung des Einflusses einer Reihe von unabhängigen Variablen auf eine abhängige Variable wird durch Pfeile wiedergegeben; die Stärke des Einflusses wird durch Pfadkoeffizienten, das sind standardisierte partielle Regressionskoeffizienten, dargestellt. Da die Koeffizienten standardisiert sind, sind sie auch dann miteinander vergleichbar, wenn die Variablen in verschiedenen Einheiten gemessen sind. Als partielle Koeffizienten berücksichtigen sie den Einfluß der übrigen Variablen im System; d. h. der Zusammenhang zwischen je zwei Variablen wird bei Konstanthaltung aller übrigen Variablen gemessen. Ein Pfaddiagramm ist insofern voll rekursiv, als der Einfluß sämtlicher nicht erklärten Faktoren durch einen Residualpfadkoeffizienten wiedergegeben ist; das Quadrat des Residualpfades ergibt den Prozentsatz der nicht erklärten Varianz. Der Zusammenhang zwischen den letzten unabhängigen Variablen,

Abbildung 3: Pfaddiagramm: Bestimmungsfaktoren des Betriebsklimas



Quelle: Seibel 1970/71:71

die ihrerseits nicht durch andere Variablen erklärt sind, wird durch einen Korrelationskoeffizienten an einem Bogen mit zwei Pfeilspitzen angezeigt.[46]

Nach der Grundhypothese beeinflußt der Leistungskonflikt das Betriebsklima. Der Leistungskonflikt unterscheidet einmal die beiden Betriebe voneinander; zum anderen unterscheidet er verschiedene Gruppen innerhalb eines jeden Betriebs voneinander. Damit existiert der Leistungskonflikt in zwei Dimensionen: in der Dimension des Betriebs als Leistungssystem und in der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem.

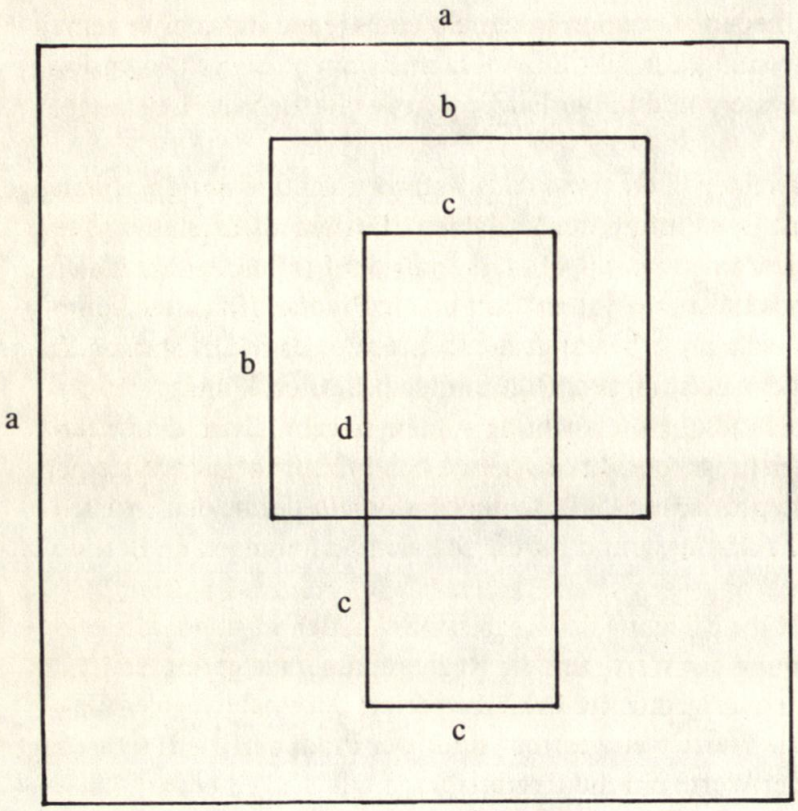
Beide unabhängigen Variablen üben einen relativ starken Einfluß auf die abhängige Variable Betriebsklima aus. Der Einfluß der Variablen „Betrieb als Leistungssystem" ist mit einem Pfadkoeffizienten von p = 0,41 stärker als der Einfluß der Variablen „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" mit einem Pfadkoeffizienten von p = 0,26. (Abbildung 3) Die Pfadanalyse bestätigt die Existenz eines relativ starken Zusammenhanges zwischen dem Leistungskonflikt und dem Betriebsklima.

Die Pfadanalyse führt bei dieser Untersuchung zu dem Ergebnis, daß die Unterschiede hinsichtlich des Leistungskonflikts *zwischen* den beiden sozialen Systemen den primären und die perzeptorischen Unterschiede *innerhalb* der beiden sozialen Systeme den sekundären Erklärungsgrund für die sozialen Spannungen im Betrieb darstellen.

Der Pfadkoeffizient gibt die Steigung der Regressionsgeraden in standardisierter Form wieder. Ist die Streuung der Werte um die Regressionsgerade gering, so ist die durch den Pfadkoeffizienten ausgedrückte Erklärungskraft der unabhängigen Variablen stärker, als wenn die Werte weit gestreut sind. Der Pfadkoeffizient selbst sagt nichts über die Streuung der Werte um die Regressionsgerade aus. Es bedarf daher einer zweiten Angabe, die sich bei der Berechnung des Pfadkoeffizienten als Nebenprodukt ergibt: des Prozentsatzes der erklärten Varianz. Der Prozentsatz der *insgesamt* erklärten Varianz ist $100(1-R^2)$.

Bei der schrittweisen Methode, bei der die Reihenfolge der Eingabe der verschiedenen Variablen in die Gleichung nach der Signifikanz ihres Beitrages zur Erklärung der abhängigen Variablen bestimmt wird, erklärt die Variable „Betrieb als Leistungssystem" 23,9 % der Varianz in der abhängigen Variablen und die Variable „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" 6,1 %. Kehrt man die Reihenfolge der Einführung in die Rechnung unter Zuhilfenahme des multiplen Verfahrens um, das eine beliebige Reihenfolge der Eingabe gestattet, so erklärt „Betrieb als Leistungssystem" 15,02 % und „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" 14,98 %. Der Unterschied ist somit minutiös. Die Gesamtsumme der durch die beiden unabhängigen Variablen erklärten Varianz beläuft sich damit auf 30,0 %; die Überschneidung der beiden Variablen beträgt 8,9 %. (Abbildung 4)[47]

Abbildung 4: Durch die Variablen *Betrieb als Leistungssystem* und *Perzeption des Betriebs als Leistungssystem* erklärte Varianz der *Bewertung des Betriebsklimas*



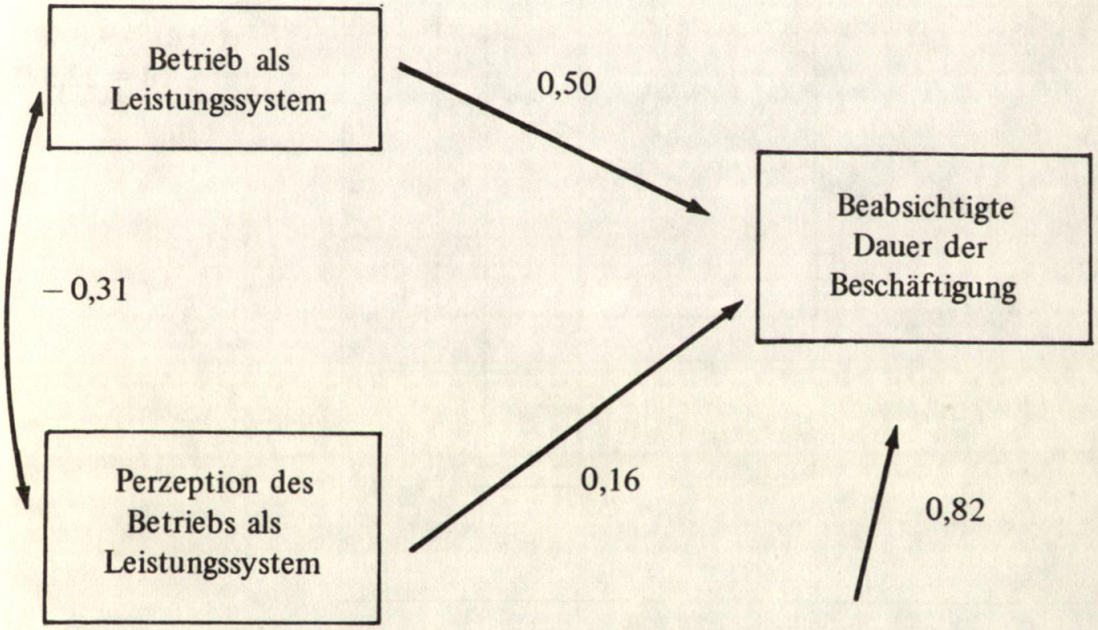
a^2 = 100 %
$b^2 + c^2$ = 30,0 %
b^2 = 23,9 %
c^2 = 6,1 %
c(c+d) = 14,98 %
$b^2 - cd$ = 15,02 %

1 cm^2 = 1 %

1 cm^2	=	1 %
a^2	=	gesamte zu erklärende Varianz
$b^2 + c^2$	=	durch die Variablen *Betrieb als Leistungssystem* und *Perzeption des Betriebs als Leistungssystem* insgesamt erklärte Varianz
b^2	=	durch die Variable *Betrieb als Leistungssystem* im schrittweisen Verfahren erklärte Varianz: Betrieb als Leistungssystem als erste Variable in die Rechnung eingeführt
c^2	=	durch die Variable *Perzeption des Betriebs als Leistungssystem* im schrittweisen Verfahren erklärte Varianz: *Perzeption des Betriebs als Leistungssystem* als zweite Variable in die Rechnung eingeführt
c (c + d)	=	durch die Variable *Perzeption des Betriebs als Leistungssystem* im multiplen Verfahren erklärte Varianz: *Perzeption des Betriebs als Leistungssystem* als erste Variable in die Rechnung eingeführt
$b^2 - cd$	=	durch die Variable *Betrieb als Leistungssystem* im multiplen Verfahren erklärte Varianz: *Betrieb als Leistungssystem* als zweite Variable in die Rechnung eingeführt
Quelle:	=	Seibel 1970/71: 71

Wenn Mitglieder einer vom Leistungskonflikt geprägten Gesellschaft dem Leistungskonflikt entgehen wollen, indem sie der Gesellschaft entfliehen, so ist dies nur unter äußerst hohen Kosten möglich, beispielsweise in der Form von Schizophrenie oder Selbstmord. Die Flucht ist im Industriebetrieb weniger problematisch: man braucht nur zu kündigen! Es ist daher anzunehmen, daß der Leistungskonflikt und das daraus resultierende schlechte Betriebsklima zu einer hohen Fluktuationsrate im Betrieb führen. Auf Grund dieser Hypothese läßt sich für den deutschen Betrieb eine relativ niedrige, für den amerikanischen Betrieb eine relativ hohe durchschnittliche Beschäftigungsdauer voraussagen.[48] Ebenso ist zu erwarten, daß die Beschäftigungsdauer bei denjenigen, die den Betrieb für ein Leistungssystem halten, höher ist als bei denjenigen, die ihn als Nichtleistungssystem ansehen.[49] Diese Erwartungen werden von den Daten zwar voll und ganz bestätigt; da aber die Möglichkeit der Verzerrung durch unterschiedliches Betriebsalter sowie durch die unterschiedliche Fluktuationswahrscheinlichkeit bei den mehr oder weniger stark vom Leistungskonflikt Betroffenen, die sich in der Zusammensetzung der zu einem gegebenen Zeitpunkt interviewten Belegschaft niederschlägt, nicht auszuschließen ist, ist dieses Ergebnis nur mit Vorsicht als Beleg der Hypothese aufzufassen.

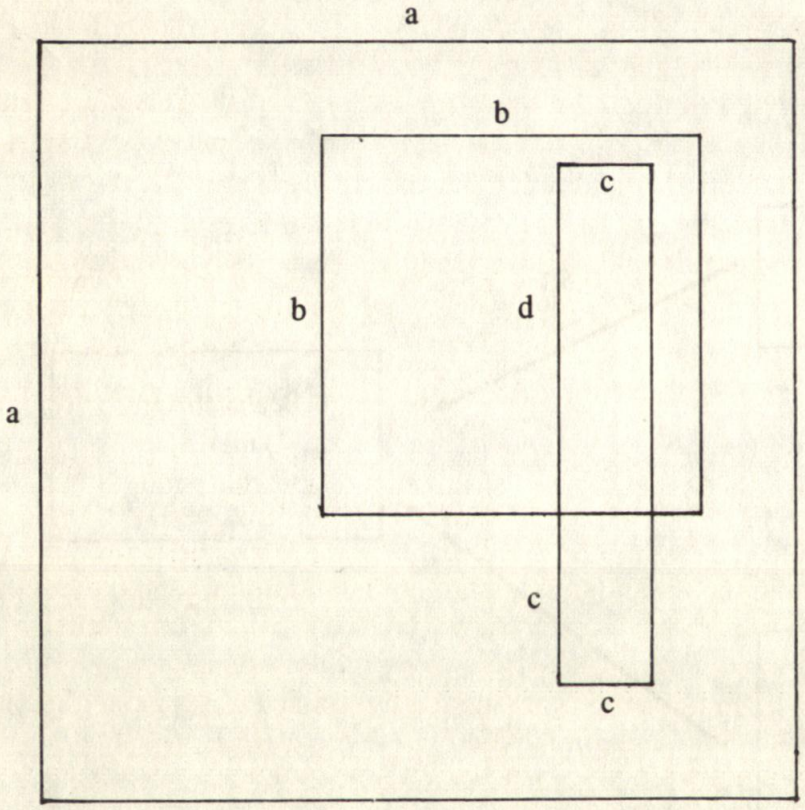
Abbildung 5: Pfaddiagramm: Bestimmungsfaktoren der beabsichtigten Beschäftigungsdauer



Quelle: Seibel 1970/71:72

Angaben über die beabsichtigte *Beschäftigungsdauer* werden dadurch nicht verzerrt und sind also als Test der Hypothese besser geeignet. Der Vergleich der beiden Betriebe bestätigt die Hypothese. Die Beschäftigten in dem deutschen Betrieb wollen vom Tag der Befragung an im Durchschnitt noch 1,967 Jahre im Betrieb bleiben, die Beschäftigten in dem amerikanischen Betrieb 5,838 Jahre. Der Unterschied ist hochsignifikant.[50] Auch der Vergleich der Gruppen, die Betriebe als Leistungssystem, Mischsystem oder Nichtleistungssystem ansehen, bestätigt die Hypothese. Erstere beabsichtigen, noch 4,537 Jahre im Betrieb zu bleiben; bei der zweiten Gruppe beträgt die durchschnittliche beabsichtigte Beschäftigungsdauer 2,591 Jahre und bei der dritten 2,119 Jahre. Der Unterschied ist hochsignifikant.[51] Auch innerhalb der beiden Betriebe entspricht die Reihenfolge den Erwartungen. In dem deutschen Betrieb fällt die beabsichtigte Beschäftigungsdauer von 2,324 Jahren über 2,105 Jahre auf 1,791 Jahre, im amerikanischen Betrieb von 6,398 Jahren über 5,667 Jahre auf 4,367 Jahre.

Abbildung 6: Durch die Variablen *Betrieb als Leistungssystem* und *Perzeption des Betriebs als Leistungssystem* erklärte Varianz der *beabsichtigten Dauer der Beschäftigung*



$a^2 = 100\ \%$
$b^2 + c^2 = 32{,}1\ \%$
$b^2 = 29{,}9\ \%$
$c^2 = 2{,}2\ \%$
$c(c+d) = 9{,}8\ \%$
$b^2 - cd = 22{,}3\ \%$

$1\ cm^2 = 1\ \%$
Zeichenerklärung in Abbildung 5
Quelle: Seibel 1970/71:72

Die Pfadanalyse bestätigt die Auswirkungen des Leistungskonflikts auf die beabsichtigte Dauer der Beschäftigung. „Betrieb als Leistungssystem" übt mit einem Pfadkoeffizienten von p = 0,50 einen stärkeren und „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" mit einem Pfadkoeffizienten von p = 0,16 einen schwächeren Einfluß als in dem Pfaddiagramm mit „Bewertung des Betriebsklimas" als abhängiger Variablen aus. Der Unterschied zwischen der Intersystemdimension und der Intrasystemdimension ist hier noch stärker zugunsten ersterer ausgeprägt. (Abbildung 5) Die Variable „Betrieb als Leistungssystem" erklärt im schrittweisen Verfahren 29,9 % und bei der Umkehrung der Reihenfolge der Eingabe in die Gleichung beim multiplen Verfahren 23,3 %. Die Variable „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" erklärt 2,2 % im schrittweisen und 9,8 % im multiplen Verfahren. Die insgesamt erklärte Varianz beträgt 32,1 %, die Überschneidung 7,6 %. (Abbildung 6)

4.3.2 Entfremdung

Im Betrieb als einem sozialen System führt der Leistungskonflikt zu einem schlechten Betriebsklima. Im folgenden soll nun überprüft werden, ob dieser Folge des Leistungskonflikts Entfremdungstendenzen beim einzelnen Betriebsmitglied entsprechen. Dabei wird sich dann auch zeigen, wieweit sich Anomie des sozialen Systems und Entfremdung des Einzelnen entsprechen.

Die Untersuchung der Auswirkungen des Leistungskonflikts auf die Persönlichkeit des Einzelnen geht davon aus, daß sich Entfremdung in der Zufriedenheit des Einzelnen bzw. seiner Unzufriedenheit mit den für ihn persönlich relevanten innerbetrieblichen Verhältnissen widerspiegelt. Als Indikatoren der Entfremdung im Betrieb werden im folgenden Zufriedenheit mit Beförderungsmöglichkeiten, Zufriedenheit mit der Position und Zufriedenheit mit der Arbeit einer näheren Betrachtung unterworfen. Auf Grund der Leistungskonflikthypothese würde man erwarten, daß diejenigen, die besonders stark vom Leistungskonflikt betroffen sind, besonders unzufrieden sind.

Die Anzahl der Unzufriedenen ist erstaunlich niedrig; nur 14,4 % sind unzufrieden mit den Beförderungsmöglichkeiten, 21,5 % unzufrieden mit ihrer Position und 14,4 % unzufrieden mit der Arbeit. Diese Verteilung weist auf eine allgemeine Annahme der innerbetrieblichen Ordnung in ihrer gegenwärtigen Struktur, insbes. des Beförderungssystems hin. Dieses Ergebnis überrascht nicht für den amerikanischen Betrieb, in dem sich die Handhabung von Anstellungen und Beförderungen weitgehend nach den von der Leistungsideologie geförderten Grundsätzen richtet. Falls sich der deutsche Betrieb hinsichtlich der Zufriedenheit mit Beförderungsmöglichkeiten, Position und Arbeit nicht signifikant vom amerikanischen unterscheidet, würde dies bedeuten, daß das innerbetriebliche Wertsystem tatsächlich unabhängig vom allgemeinen kulturellen Wertsystem internalisiert werden kann, und zwar auch dann, wenn beide im Widerspruch zueinander stehen. Der Vergleich zeigt, daß zwischen den Betrieben tatsächlich kein wesentlicher Unterschied besteht.[52] Zwischen denjenigen, die den Betrieb als Leistungssystem, Mischsystem und Nichtleistungssystem ansehen, bestehen hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit Beförderungsmöglichkeiten,[53]

Position[54] und Arbeit[55] geringe Unterschiede, die aber zu schwach sind, um ins Gewicht zu fallen.

Um die Darstellung zu vereinfachen, seien die drei Zufriedenheitsvariablen quantitativ zu einer einzigen Variablen kombiniert.[56] Das Ergebnis, daß die Angestellten in dem deutschen Betrieb in signifikantem Maße zufriedener sind als die in dem amerikanischen Betrieb, sind den theoretischen Erwartungen sogar entgegengesetzt: die Zufriedenheitspunktwerte betragen + 1,490 im deutschen Betrieb und + 1,263 im amerikanischen Betrieb. Sowohl der Assoziationskoeffizient Gamma (= 0,01) als auch der Rangkorrelationskoeffizient (R = 0,0036; p = 0,470) weisen darauf hin, daß der Leistungskonflikt in den beiden Betrieben die Zufriedenheit der Beschäftigten nicht beeinflußt. (Tabelle 5)

Tabelle 5: Betrieb und Zufriedenheit (in %)

Zufriedenheit	Deutscher Betrieb	Amerikanischer Betrieb
(+3) Extrem hoch	41,7	51,3
(+2) Sehr hoch	16,6	0,0
(+1) Hoch	14,4	14,5
(0) Mittelmäßig	11,8	17,1
(–1) Niedrig	9,6	0,0
(–2) Sehr niedrig	3,7	9,2
(–3) Extrem niedrig	2,3	7,9
Summe	100,1	100,0
N	355	76
Punktwert	+ 1,490	+ 1,263
$\chi^2 = 32{,}90$; df = 6; $p < 0{,}001$		
$\gamma = 0{,}01$		

Dagegen lassen sich geringe signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen derjenigen feststellen, die den Betrieb als Leistungssystem, Mischsystem oder Nichtleistungssystem ansehen. Der Zufriedenheitspunktwert fällt von +1,886 bei denen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, über +1,506 bei denen, die ihn als Nichtleistungssystem ansehen, auf +1,103 bei denen, die ihn als Nichtleistungssystem betrachten. (Tabelle 6)[57]

Pfadanalytische Zusammenfassung: Obwohl der Leistungskonflikt in den beiden Betrieben sehr verschieden stark ausgeprägt ist, bestehen zwischen den beiden Betrieben wider alle Erwartungen keine Unterschiede hinsichtlich der Zufriedenheit der Angestellten. Dies wird durch die Pfadanalyse bestätigt: Von der Variablen „Betrieb als Leistungssystem" führt kein signifikanter Pfad zu den verschiedenen Zufriedenheitsvariablen. Damit hat der Leistungskonflikt in seiner Intersystemdimension in dem *hier* untersuchten Bereich keine Auswirkungen auf der Persönlichkeitsebene.

Tabelle 6: Perzeption des Betriebs als Leistungssystem und Zufriedenheit

Zufriedenheit	Perzeption des Betriebs als:		
	Leistungssystem	Mischsystem	Nichtleistungssystem
(+3) Extrem hoch	56,6	45,8	33,1
(+2) Sehr hoch	11,3	13,9	14,5
(+1) Hoch	13,2	12,5	15,9
(0) Mittelmäßig	9,4	13,2	14,5
(−1) Niedrig	3,8	5,6	13,8
(−2) Sehr niedrig	3,8	5,6	4,8
(−3) Extrem niedrig	1,9	3,5	3,4
Summe	100,0	100,1	100,0
N	106	144	145
Punktwert	+1,886	+1,506	+1,103
$\chi^2 = 20{,}70$; df = 12; $p < 0{,}10$			
$\gamma = 0{,}24$			

Allerdings soll hier vorwegnehmend bereits betont werden, daß dieses Ergebnis keineswegs dahingehend zu verallgemeinern ist, daß der Leistungskonflikt *niemals* Auswirkungen auf der Persönlichkeitsebene hätte. Dies widerspräche sowohl den in Teil 1 als auch den in Teil 3 berichteten Forschungsergebnissen. Vielmehr liegt die Bedeutung dieses Ergebnisses darin, daß sich hier die Möglichkeit der Unabhängigkeit von Persönlichkeits- und Sozialsystem zeigt: eine theoretisch allgemein anerkannte, in empirischen Untersuchungen aber häufig übersehen Tatsache.

Zwischen der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem, die die Intrasystemdimension des Leistungskonflikts darstellt, und der Zufriedenheit wurde ein schwacher Zusammenhang festgestellt. Die Pfadanalyse bestätigt das Bestehen eines Zusammenhangs: Der Pfadkoeffizient beträgt 0,13. Allerdings ist der Zusammenhang schwach; die unabhängige Variable („Perzeption des Betriebs als Leistungssystem") erklärt nur 1,8 % der Varianz der abhängigen Variablen. Eine Erklärung für das Bestehen dieses schwachen Zusammenhangs wird später gegeben.

Sozial- und Persönlichkeitssystem als Bezugsrahmen: Für einen Soziologen, der das Betriebsklima untersuchen möchte, liegt es nahe, die Mitglieder eines Betriebs mittels eines Fragebogens nach ihrer Zufriedenheit mit einer Reihe von betriebsrelevanten Angelegenheiten wie Beförderungsmöglichkeiten, Position, Arbeit usw. zu befragen, die Einzelantworten aufzusummieren und anzunehmen, daß er mit dieser Aufsummierung einen sozialen Tatbestand erarbeitet hat. Wenn die meisten Betriebsmitglieder in einer Reihe von Hinsichten, die für ihre Eingliederung in den Betrieb relevant sind, zufrieden sind, so schließt der Soziologe daraus auf ein gutes Betriebsklima.[58]

In dem deutschen Betrieb wurde zunächst in einer nichtrepräsentativen schriftlichen und dann in einer repräsentativen mündlichen Befragung festgestellt, daß nur sehr wenige Angestellte unzufrieden sind. Dieses Ergebnis wurde in einer späteren Totalbefragung bestätigt. Die Kontrollstudien in dem amerikanischen Betrieb ergab,

daß zwischen den beiden Betrieben kein Unterschied hinsichtlich der Zufriedenheit besteht. Der Soziologe könnte daraus voreilig auf ein in beiden Betrieben gleichermaßen gutes Betriebsklima schließen. Nun beschränkten sich der Soziologe, der die Untersuchung durchführte, und sein Assistent nicht auf formelle Interviews, sondern schlossen auch die teilnehmende Beobachtung in ihre Methoden ein. Beim Essen in der Kantine, bei importiertem deutschen Bier in der Bar des Betriebsklubs, bei Einladungen der „wenigen, die befehlen", und der „vielen, die gehorchen", und bei zahlreichen Gesprächen in den Tanzbars vor den Toren des Betriebs kam unweigerlich ein bestimmtes Thema zur Sprache und beherrschte die Unterhaltung oft für Stunden: das schlechte Betriebsklima.

Falls der Soziologe das Betriebsklima aus der individuellen Zufriedenheit abgeleitet hat, steht er nun vor einem Dilemma: soll er seinen eigenen Schlußfolgerungen vertrauen oder den Aussagen der Angestellten Glauben schenken? Es ist üblich, daß Soziologen bei Befragungsuntersuchungen die Zuverlässigkeit der Antworten in Frage stellen. Zweifel an der Zuverlässigkeit der Antworten wären daher eine erste Möglichkeit, das Paradox zu lösen. Aber die Konsistenz der Antworten in sämtlichen Untersuchungen ließ die Unzuverlässigkeit der Antworten recht unwahrscheinlich erscheinen. Daher bleibt dem Soziologen nichts anderes übrig, als seine Gesprächspartner beim Wort zu nehmen und sie im Rahmen einer formalisierten Befragung nach ihrer Bewertung des Betriebsklimas zu befragen. Das Ergebnis wurde in diesem Kapitel dargestellt: das Betriebsklima ist mit der Zufriedenheit der Einzelnen nicht identisch.

Von Friedeburg (1966: 26) behauptet zunächst: „Es läßt sich zeigen, daß die Beurteilung der ‚Betriebsatmosphäre' durch die Arbeiter und Angestellten weitgehend ihre individuelle Einstellung zum Werk widerspiegelt." Als Beleg führt er eine Untersuchung des Instituts für Sozialforschung (1955) an. Nun können Betriebsklima und individuelle Einstellungen zwar gelegentlich koinzidieren; aber die eine Größe läßt sich nicht aus der anderen ableiten, was auch von Friedeburg (1966: 26) andeutet: „Das Bedenkliche der Ermittlung des ‚Betriebsklimas' über die individuellen Einstellungen zum Werk liegt aber stets darin, daß die Summe dieser Einstellungen mit der kollektiven innerbetrieblichen Stimmung gleichgesetzt wird."

Allerdings nimmt von Friedeburg (1966: 26) seine eigenen Bedenken nicht allzu ernst: „Zwar ist ein gutes ‚Betriebsklima' kaum denkbar, wenn die Masse der Arbeiter mit den Verhältnissen im Werk unzufrieden ist, während umgekehrt bei überwiegender Zufriedenheit der Belegschaft mit dem Betrieb dort keine schlechte ‚Atmosphäre' herrschen wird. Die Addition der Einzelmeinungen vermittelt aber nichtsdestoweniger nur einen groben Annäherungsmaßstab für die innerbetriebliche Stimmung. . ." In der hier vorgelegten empirischen Untersuchung haben sich ganz klar zwei verschiedene Ebenen ergeben: Eine Ebene des Sozialsystems und eine Ebene des Persönlichkeitssystems. Nach der soziologischen Theorie stehen die beiden Ebenen in einem Zusammenhang miteinander, sind aber nicht identisch.[59] Häufig verlassen sich Soziologen auf den Zusammenhang und gehen davon aus, daß sich Tatbestände, die auf der einen Ebene festgestellt werden, auf der anderen widerspiegeln: daß beispielsweise der Zufriedenheit auf der Ebene des Persönlichkeitssystems ein gutes Betriebsklima auf der Ebene des Sozialsystems entspricht.

In dieser Untersuchung wurde also festgestellt, daß Persönlichkeits- und Sozial-

system relativ unabhängig voneinander sind. Dies ist nicht etwa als Bestätigung der Hypothese zu betrachten, daß Persönlichkeits- und Sozialsystem *immer* voneinander unabhängig sind. In der im dritten Teil berichteten empirischen Untersuchung wird sich herausstellen, daß die beiden Ebenen *de facto* in engerem Zusammenhang stehen können. Dagegen bestätigt dieses Untersuchungsergebnis die Hypothese, daß Persönlichkeits- und Sozialsystem voneinander unabhängig sein *können*.

Damit stellt sich die Frage, warum die beiden Ebenen in dem deutschen und amerikanischen Betrieb relativ unabhängig voneinander sind, während sie in den im dritten Teil vorgestellten Betrieben in sehr viel engerem Zusammenhang stehen. Insbesondere ist dabei zu erklären, warum in dem in relativ starkem Maße vom Leistungskonflikt geprägten deutschen Betrieb keine stärkeren Entfremdungstendenzen auf der Ebene des Persönlichkeitssystems auftreten. Man muß sich dazu vergegenwärtigen, worauf Leistungsorientierung abzielt: auf ausführungsbezogenen Kriterien der Rolle oder Rollenzuweisung. Diese Orientierung impliziert ein aktives Interesse an der Erreichung bestimmter Rollen nach ausführungsbezogenen Kriterien und damit indirekt an den mit der Rolle verbundenen Belohnungen. Eine dieser Belohnungen, die in unserer Gesellschaft sehr hoch bewertet wird, ist das Einkommen. Leistungsorientierung ist zwar nicht notwendigerweise mit Belohnungsorientierung verbunden, und umgekehrt findet sich Belohnungsorientierung sehr oft ohne entsprechende Leistungsorientierung; in der Praxis besteht in unserer heutigen Gesellschaft mit dem Interesse an der Leistung auch ein Interesse an den mit der Rolle verbundenen Belohnungen. In dem deutschen Betrieb werden Rollen zwar weitgehend nicht nach Leistungskriterien vergeben; aber die Belohnungen sind ganz außerordentlich hoch. Nach der Faustregel der Angestellten erlaubt die Höhe des Gehaltes, in etwa soviel zu sparen, wie man in Deutschland in vergleichbarer Position verdienen würde. Dieses hohe Einkommen ist *für den Einzelnen* von beträchtlicher Bedeutung; auf der Ebene des Sozialsystems dagegen ist es irrelevant. Damit trägt es auf der Ebene des Sozialsystems nicht zu einer Entschärfung des Leistungskonflikts und seiner Folgen bei; auf der Ebene des Persönlichkeitssystems dagegen versöhnt es gewissermaßen *den Einzelnen* mit der Tatsache, daß er seine Position nicht auf Grund seiner Leistung verbessern kann. Demzufolge würde man in einer Situation, in der eine unzureichende Berücksichtigung von Leistungskriterien bei der Rollenzuweisung nicht durch besonders hohe Belohnungen ausgeglichen werden, stärkere Auswirkungen des Leistungskonflikts auf der Persönlichkeitsebene erwarten. Damit wäre dann ein engerer Zusammenhang zwischen Persönlichkeits- und Sozialsystem gegeben, als in dem deutschen und amerikanischen Betrieb festgestellt wurde. Im dritten Teil wird diese Erwartung bestätigt.

Dieser Mechanismus der Versöhnung des Einzelnen mit dem Leistungskonflikt durch außergewöhnlich hohe Belohnungen im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems steht im Einklang mit der von Fürstenberg (1962) berichteten Tendenz, Aufstiegssurrogate zur Entschärfung der Spannungen einzuführen, die sich aus der Diskrepanz zwischen Aufstiegserwartungen und tatsächlichen Aufstiegsmöglichkeiten ergeben. (Siehe 3.2.4)

4.3.3 Zusammenbruch der sozialen Kontrolle

Einer der Mechanismen, der zur Erhaltung eines sozialen Systems beiträgt, ist die Institution der sozialen Kontrolle. Ihre Hauptwerkzeuge sind positive und negative Sanktionen. In einem Leistungssystem ist zu erwarten, daß soziale Kontrollen zur Verstärkung der Leistungsorientierung bzw. zur Verhinderung nichtleistungsorientierten Verhaltens eingesetzt werden: positive Sanktionen zur Belohnung der Leistung und negative Sanktionen zur Bestrafung der Nichtleistung. Solche Mechanismen sind auf zwei Ebenen wirksam: auf der formellen und auf der informellen. Auf der formellen Ebene wird Leistung im Betrieb, sofern er ein Leistungssystem darstellt, durch Beförderungen und/oder materielle Vergütungen belohnt und Nichtleistung durch Nichtbeförderung, in Extremfällen durch Entlassung u. ä. bestraft. Auf der informellen Ebene gewinnt derjenige, der etwas leistet, an Prestige; wer zuwenig leistet, bekommt die verschiedensten Arten der Kritik der Arbeitsgruppe zu spüren: Spott, niedriges Prestige oder auch tätliche Angriffe. In einem Nichtleistungssystem ist zu erwarten, daß derartige Mechanismen fehlen. In extrem nichtleistungsorientierten Systemen könnte man sogar Sanktionsmechanismen erwarten, die Leistung bestrafen.

Auf der formalen Ebene des Betriebs bestand in den der Untersuchung vorangehenden Jahren die Tendenz, Leistung bei europäischen Angestellten nicht zu honorieren; statt Beförderungen wurden Neuanstellungen bevorzugt. Negative Sanktionen (Entlassung, Weigerung, einen Vertrag zu erneuern) wurden nicht angewandt, nicht so sehr um Leistungsschwäche als vielmehr um einen Mangel an Unterordnungsbereitschaft oder zu unverhohlen ausgedrückte Kritik zu bestrafen. Während der Untersuchungen sprachen einige Anzeichen dafür, daß eine Änderung der Betriebspolitik im Gange war, die den Angestellten aber noch nicht bewußt geworden war. Im Gegensatz dazu bestand bei afrikanischen Arbeitern seit Betriebsgründung die Tendenz zur Anerkennung, Förderung und Belohnung von individueller Leistung. In dem amerikanischen Betrieb wurde eine generelle Bereitschaft, Leistung zu honorieren, festgestellt.

Auf der informalen Ebene der sozialen Kontrolle ist zu erwarten, daß die Sanktionsbereitschaft vom Integrationsniveau abhängt, wobei unter Integration die Kongruenz von idealen Richtbildern auf der Ebene des Kultursystems und von tatsächlich angewandten Richtbildern auf der Ebene des Sozialsystems verstanden wird. Da diese Art von Integration in dem hier untersuchten Zusammenhang mit dem Leistungskonflikt identisch ist, läßt sich folgende Hypothese formulieren: *Je geringer der Wertkonflikt, desto größer die Wahrscheinlichkeit, betriebsrelevante Werte durch informale soziale Kontrolle durchzusetzen.* Davon läßt sich die überprüfbare Erwartung ableiten, daß die Tendenz zur informellen Kontrolle der Leistung von seiten der Angestellten in dem deutschen Betrieb geringer ist als in dem amerikanischen.

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde die folgende Testfrage gestellt: „Wenn Sie sehen, daß jemand weniger hart arbeitet als die anderen und sich auf Kosten der anderen einen schönen Tag macht, unternehmen Sie dann persönlich etwas oder nur zusammen mit Ihren Kollegen, oder unternehmen Sie nichts? "

Die Hypothese wird von den Daten bestätigt: Im deutschen Betrieb gibt ein relativ hoher Prozentsatz von 41,2 % an, passiv zu bleiben. Im amerikanischen Betrieb be-

steht eine erheblich stärkere Bereitschaft zur informellen sozialen Kontrolle: nur 3,9 % bleiben inaktiv. Der Unterschied ist hochsignifikant.[60] Die Hypothese läßt sich an Hand einer weiteren Voraussage überprüfen, nämlich daß diejenigen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, stärker zur Anwendung von Maßnahmen gegen Drückeberger neigen als die, die den Betrieb als Nichtleistungssystem betrachten. Wieder wird die Voraussage von den Daten bestätigt: erstere bleiben nur zu 18,1 % passiv, letztere zu 48,2 %; dazwischen liegen die, die den Betrieb als Mischsystem ansehen, mit 30,1 %.[61] Der Leistungskonflikt führt also tatsächlich zu einer Abnahme informeller sozialer Kontrollen.

4.3.4 Autoritarismus

Im folgenden soll die Hypothese überprüft werden, daß der Leistungskonflikt zu Autoritarismus führt. Diese Überprüfung soll getrennt für die beiden Ebenen des Persönlichkeits- und des sozialen Systems durchgeführt werden.

Im Bezugsrahmen des sozialen Systems wird der Begriff des Autoritarismus hier als Tendenz operationalisiert, Entscheidungen auf die höchstmögliche Schicht in der betrieblichen Hierarchie zu verlagern. Im Bezugsrahmen des sozialen Systems wird der Begriff in drei verschiedenen Dimensionen operationalisiert: Verhalten Untergebenen gegenüber; Bereitschaft zur Unterordnung; bevorzugte Art der Beschlußfassung.

4.3.4.1 Autoritarismus im Bezugsrahmen des Sozialsystems

Bei der Untersuchung des Autoritarismus auf der Ebene des Sozialsystems kommt dem Führungsstil der Betriebsleitung eine besondere Rolle zu. Tendiert die Betriebsleitung dazu, möglichst viele Entscheidungen an sich zu ziehen oder Entscheidungen nach unten zu delegieren? Besteht innerhalb der Betriebsleitung die Tendenz, Entscheidungen an die Spitze (auf den Generaldirektor) zu verlagern, so daß den übrigen Mitgliedern nur eine Beratungsfunktion zukommt, oder werden Entscheidungen von sämtlichen Mitgliedern der Betriebsleitung als gleichberechtigten Partnern getroffen, oder überläßt der Generaldirektor Entscheidungen den übrigen Mitgliedern der Betriebsleitung? Dieser Bereich war bei der Untersuchung durch teilnehmende Beobachtung – insbesondere durch Teilnahme an Sitzungen – zugänglich.

Nach der Leistungskonflikthypothese wird für den amerikanischen Betrieb eine schwächere und für den deutschen Betrieb eine stärkere Tendenz zum Autoritarismus erwartet.

In dem amerikanischen Betrieb wurden keine Anzeichen für einen besonders autoritären Führungsstil festgestellt. Es besteht eine mäßig starke Tendenz zum kollegialen Führungsstil.

Der deutsche Betrieb unterscheidet sich hinsichtlich des Führungsstils beträchtlich von dem amerikanischen. Der frühere Generaldirektor wurde einstimmig von den Betriebsmitgliedern auf allen Ebenen der Hierarchie als Autokrat bezeichnet, der sich

nicht nur alle wichtigen Entscheidungen selbst vorbehielt, sondern auch keinen Widerspruch gegen seine Beschlüsse oder Meinungen duldete. Es wurde berichtet, daß Angestellte, die sich seinen Beschlüssen und Meinungen nicht unterordneten, sehr oft fristlos entlassen wurden. Diese Feststellung eines autoritären Führungsstils wurde durch zahlreiche Beschreibungen aus dem täglichen Leben des Betriebes illustriert. So wurde beispielsweise berichtet, daß bei Sitzungen sämtliche Anwesende einschließlich der Abteilungsleiter aufstanden, wenn der Generaldirektor – als letzter natürlich – erschien.

Es stellt sich die Frage, ob dieser Führungsstil eine persönliche Besonderheit des Generaldirektors war oder als solcher charakteristisch für den hier untersuchten deutschen Betrieb ist. Für das Regnum des vorherigen Generaldirektors ist diese Frage leicht zu beantworten. Wenn die Vorstandsmitglieder, die für den organisatorischen Aufbau des Betriebs verantwortlich sind, den Führungsstil dieses Generaldirektors als abweichendes Verhalten ansehen, dann handelt es sich wahrscheinlich nur um eine persönliche Eigenart. Wenn der Vorstand aber mit voller Absicht einen Generaldirektor mit autoritärem Führungsstil ausgewählt hat, dann ist der autoritäre Führungsstil als Bestandteil der Organisationsstruktur anzusehen. Nach Aussagen der maßgeblichen Leute wurde als Generaldirektor mit Absicht eine Person mit autoritärem Führungsstil ausgewählt. Es wurde argumentiert, daß während der Aufbauphase eines Betriebs in exotischer Umgebung äußerst straffes Vorgehen erforderlich sei und die Beschäftigten in straffster Disziplin zu halten seien. Man nahm an, daß nur eine sehr autoritäre Persönlichkeit diese Aufgabe meistern könnte.

Nachdem der Betrieb etabliert war und die Produktion einige Jahre planmäßig lief, beschlossen die Vorstandsmitglieder, daß der Betrieb auf diesen Autoritarismus nicht mehr angewiesen sei. Ein neuer Generaldirektor mit einer sehr verschiedenen Persönlichkeitsstruktur übernahm die Leitung. Bei dieser Untersuchung (d. h. in den zahlreichen Sitzungen, an denen der Autor und sein Mitarbeiter teilnahmen) wurden keine besonders autoritären Persönlichkeitsmerkmale festgestellt. Vielmehr erschien der Generaldirektor als eine äußerst flexible Persönlichkeit, die sich leicht an unterschiedliche Situationen anpassen kann. Damit lassen sich nun folgende alternativen Erwartungen formulieren: Wenn der Leistungskonflikt auf der Ebene des sozialen Systems zu Autoritarismus führt, der sich im Führungsstil äußert, dann wird sich der Generaldirektor an diese Situation anpassen und sich im Rahmen seiner Leitungsrolle einen autoritären Führungsstil aneignen, obwohl er als Persönlichkeit nicht zum Autoritarismus neigt. Bedingt der Leistungskonflikt keinen Autoritarismus, so wird der Führungsstil nicht zum Autoritarismus tendieren.

Von den Beschäftigten wurde zwar anerkannt, daß der neue Generaldirektor weniger autoritär sei als vorherige; trotzdem wurde sein Führungsstil als autoritär bezeichnet. Bei Sitzungen ließ sich beobachten, daß Beschlüsse zwar zur Diskussion gestellt, nicht aber kollegial gefaßt wurden. Faktisch wurden Entscheidungen von oben oktroyiert, und zwar auch dann, wenn die Gruppe, in der sie diskutiert wurden, zur Beschlußfassung technologisch kompetent war. Von seiten des Generaldirektors bestand die Tendenz, seine Meinungen bzw. Entscheidungen nicht nur in wichtigen, sondern auch in trivialen Angelegenheiten durchzusetzen; von seiten der Diskussionsteilnehmer bestand die Erwartung, daß Entscheidungen von oben oktroyiert würden.

Es erwies sich, daß beide Parteien das autoritäre System internalisiert hatten, keineswegs nur die in der Hierarchie oben befindliche. Es ließ sich keine Tendenz feststellen, den Entscheidungsprozeß zu demokratisieren, indem man Entscheidungen an größere Gruppen delegierte oder ihnen ein Mitbestimmungsrecht einräumte.

Wie sieht es nun in der Praxis aus, wenn im Rahmen eines sozialen Systems jemandem eine autoritäre Leitungsrolle zugewiesen wird, obwohl der Betreffende als Person nicht zu autoritärem Verhalten tendiert und bei früheren Stellen, wie sich aus Gesprächen mit anderen Informanten ergab, keinen sonderlich autoritären Führungsstil praktiziert hatte? Ein illustratives Beispiel ist das Mitsprachekomitee. Da es in dem Land, in dem die Untersuchung durchgeführt wurde, kein Mitbestimmungsgesetz gibt, handelt es sich bei diesem Komitee um eine freiwillige innerbetriebliche Einrichtung. Dieses Komitee hat weder ein Mitbestimmungs- noch ein Mitsprache*recht*, das einen verfechtbaren Anspruch auf Mitbestimmung oder Mitsprache implizieren würde, sondern räumt lediglich eine Mitsprachegelegenheit ein. Ordnet man die Beteiligung am Entscheidungsprozeß stufenweise an – von der *Information*, über die *Beratung, Mitbestimmung* und *Selbstbestimmung* bis zur *Kontrolle* (Hondrich 1970: 7–10) –, so befindet sich die hier als Mitsprachekomitee bezeichnete Einrichtung am Anfang dieser Leiter. Bei den monatlichen Zusammenkünften des Mitsprachekomitees werden in beschränktem Maße Informationen weitergegeben und „Probleme" aus einem weit gefaßten Themenbereich besprochen. Betriebsratsfunktionen im engeren Sinne, die zur Demokratisierung zumindest eines Teilbereiches des Entscheidungsprozesses beitragen würden, kommen dem Mitsprachekomitee nicht zu. Die Vertreter werden von den einzelnen Abteilungen gewählt. Wie funktioniert das Mitsprachekomitee nun im Rahmen einer autoritären Struktur, und wie stehen die Angestellten dazu? In der nichtrepräsentativen schriftlichen Befragung wurde den deutschen Angestellten die Frage vorgelegt, ob das Mitsprachekomitee ihre Interessen hinreichend vertrete. 51 % beantworteten die Frage positiv, 49 % negativ. In Anbetracht der durch teilnehmende Beobachtung festgestellten Tatsache, daß das Mitsprachekomitee praktisch kaum Interessen vertritt, läßt sich aus dem relativ hohen Prozentsatz derjenigen, die mit der Interessenvertretung durch das Mitsprachekomitee zufrieden sind, eher auf einen sehr beschränkten Erwartungshorizont als auf eine tatsächliche Interessenvertretung schließen. Dies zeigt sich deutlich bei den Antworten auf die nächste Frage: „Welche Ihrer Interessen nimmt das Mitsprachekomitee nicht wahr? " 67 % geben vage „wirkliche Probleme, die das Mitsprachekomitee nicht aufzubringen wagt" an; 22 % sind der Meinung, das Mitsprachekomitee kümmere sich nicht hinreichend um die Verbesserung des Betriebsklimas; weitere 15 % beschweren sich, daß die besonderen Probleme der Junggesellen nicht genügend berücksichtigt werden. Die Antworten deuten auf einen bemerkenswerten Mangel an Problembewußtsein hin. Man hat die autoritäre Struktur des Entscheidungsprozesses soweit internalisiert, daß aktives Mitdenken und Problemorientierung verloren gegangen bzw. gar nicht erst entstanden sind. Dies äußert sich in einer diffusen Zufriedenheit oder Unzufriedenheit.

In der repräsentativen mündlichen Befragung der deutschen Angestellten wurde die Frage nach den Schwächen des Mitsprachekomitees an sämtliche Befragten gerichtet. 37 % bemängelten, daß das Mitsprachekomitee kein Mitbestimmungs*recht*

habe, und zwar weder juristisch noch faktisch. Weitere 32 % hatten den nicht näher erläuterten Eindruck, das Komitee übersehe „echte Probleme". Ein relativ hoher Anteil von 20 % erwähnte einen Aspekt, der auch in privaten Unterhaltungen oft mit beträchtlicher Bitterkeit vorgebracht wurde, nämlich daß Komiteemitglieder in den Sitzungen ihre Meinung nicht frei vortragen könnten, da in der Vergangenheit die Verträge von Teilnehmern, die ihre Meinung zu unverhohlen wiedergaben, nicht erneuert worden seien: ein weiterer Hinweis auf den autoritären Charakter der Entscheidungsstruktur. Die Vorschläge zur Behebung dieser Schwächen spiegeln zum Teil das Kernproblem, zum Teil aber auch die Überzeugung, daß der Versuch, die Schwächen des Mitsprachekomitees abzubauen, im Rahmen der vorliegenden autoritären Struktur zum Scheitern verurteilt sei. Die Vorschläge lauteten: 1. das Mitsprachekomitee abzuschaffen, da es arbeitsunfähig sei (42 % der Antworten); 2. das Mitsprachekomitee in einen Betriebsrat umzuwandeln bzw. dem Komitee ähnliche Rechte zu erteilen, wie sie dem Betriebsrat in Betrieben unter deutschem Recht zukommen (58 % der Antworten).

Zusammenfassend ergibt sich das Fehlen einer rechtlich begründeten Teilnahme am Entscheidungsprozeß aus der Sicht der Angestellten als Hauptmangel des Mitsprachekomitees. Diese Rechtlosigkeit stellt den Hauptbestandteil eines Teufelskreises dar, durch den die Teilnahme der Angestellten am Entscheidungsprozeß auf Trivialitäten reduziert und die Möglichkeiten des Generaldirektors, die Angestellten am Entscheidungsprozeß partizipieren zu lassen, beeinträchtigt werden. Dieser Teufelskreis stellt sich folgendermaßen dar:

1. Das Mitsprachekomitee hat kein Mitbestimmungsrecht.
2. Daher haben die Beschäftigten kein Interesse daran, den Vertretern der Beschäftigten im Mitsprachekomitee Probleme oder Vorschläge für die Diskussion mit der Betriebsleitung zu unterbreiten; die Vertreter der Angestellten sehen ihre Bemühungen um Teilnahme am Entscheidungsprozeß frustriert.
3. Da die Vertreter der Angestellten im Mitsprachekomitee rechtlich nicht geschützt sind und Entlassung als Sanktion erwarten, wenn sie offen auf Meinungen beharren, die von denen der Betriebsleitung abweichen, kommt es nicht zur Diskussion tatsächlicher Probleme; tiefere Gegensätze zwischen Betriebsleitung und Belegschaft bleiben in den Sitzungen unberührt.
4. Langfristig verlieren die Angestellten und ihre Vertreter im Komitee die Fähigkeit zur aktiven Teilnahme am Entscheidungsprozeß bzw. diese Fähigkeit wird gar nicht erst erlernt.
5. Die Betriebsleitung stellt die Unfähigkeit oder die als Unfähigkeit interpretierte Unwilligkeit des Mitsprachekomitees fest, am Entscheidungsprozeß zu partizipieren.
6. Daher lehnt die Betriebsleitung es ab, den Beschäftigten eine stärkere Teilnahme am Entscheidungsprozeß einzuräumen.

Befragungen und Beobachtungen bestätigen, daß das Mitsprachekomitee tatsächlich weder aktiv an Entscheidungen teilnimmt noch dazu beiträgt, innerbetriebliche Konflikte vorzutragen und Lösungsvorschläge auszuarbeiten. Die Teilnehmer kommen zu den monatlichen Sitzungen in der Regel völlig unvorbereitet; die Sitzungen beschränken sich in der Folge weitgehend auf die Diskussion von Trivialitäten.

Die autoritäre Grundstruktur führt damit zur demokratischen Unreife und veranlaßt die Betriebsleitung auch dann zu einem autoritären Führungsstil, wenn die Mitglieder der Betriebsleitung selbst keine autoritären Persönlichkeiten sind. Eine Änderung könnte nur durch *strukturellen* Wandel und keineswegs etwa durch den guten Willen der Betriebsleitung, sich als Einzelpersönlichkeiten nichtautoritär zu verhalten, erreicht werden. Nach der hier vorgetragenen Hypothese besteht *eine* Voraussetzung für den Wandel des Führungsstils in der Behebung des Leistungskonflikts.

4.3.4.2 Autoritarismus im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems

Autoritarismus hat zwei komplementäre Dimensionen: eine Über- und eine Unterordnungsdimension. Leitet man Autoritarismus bei Einzelnen aus Angaben über tatsächliches Verhalten ab, so läßt sich diese duale Dimension nur dann messen, wenn die Zielpersonen so in die innerbetriebliche Hierarchie eingeordnet sind, daß sie sich zu einigen Betriebsmitgliedern in einem Über- und zu anderen in einem Unterordnungsverhältnis befinden. Dies trifft auf den weitaus größten Teil der hier untersuchten Angestellten zu. Einerseits sind alle Angestellten anderen Betriebsmitgliedern unterstellt, andererseits sind viele andere Angestellten übergeordnet; von den übrigen sind die meisten Vorgesetzte afrikanischer Arbeiter. Damit ist es sinnvoll, bei der Angestelltenuntersuchung nach Angaben über Autoritarismus in beiden Dimensionen zu fragen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß viele der Angestellten durch die Annahme einer Auslandsposition im Rang gestiegen und nun zum erstenmal Vorgesetzte sind. Man könnte erwarten, daß diejenigen, die zum Autoritarismus tendieren, ihren autoritären Neigungen bereitwillig nachgeben; denn nach der Rückkehr nach Deutschland ist damit zu rechnen, daß sie in ihren früheren Rang zurückgestuft werden. Wenn man außerdem annimmt, daß ethnische und rassische Vorurteile – besonders afrikanischen Arbeitern gegenüber – keine ganz unbedeutende Rolle spielen, dann ist zu erwarten, daß sich in dieser Situation leicht Überlegenheitsgefühle entwickeln; von diesen würde man erwarten, daß sie sich in autoritären Einstellungen und Verhaltensweisen niederschlagen.

Autoritarismus soll zunächst im Rahmen der Unterordnungsdimension gemessen werden. Unterordnung bezieht sich sowohl auf eine Beziehung, in der das Handeln des Einzelnen durch Anweisungen bestimmt ist, die durch die Macht einer anderen Person durchgesetzt werden, als auch auf die Orientierung des Untergeordneten auf die angewandte Macht. Unterordnung ist dann eine Dimension des Autoritarismus, wenn die Macht, auf die der Untergeordnete hinorientiert ist, autoritär ist. Diese Macht ist autoritär, wenn Anweisungen durch Sanktionen oder die Androhung von Sanktionen unabhängig von der Legitimität der Anweisungen durchgesetzt werden. In bürokratischen Organisationen ist Rationalität letztes Legitimationsprinzip. Insofern stellt Unterordnung als Dimension von Autoritarismus in einem Industriebetrieb eine Orientierung der Betriebsangehörigen auf die Macht ihrer Vorgesetzten unabhängig von der Legitimität oder Rationalität der Anweisung dar.

Um das Ausmaß von Unterordnung als Dimension von Autoritarismus zu untersuchen, wird Unterordnung als Bereitschaft, autoritäre Entscheidungen im Sinne

obiger Definition zu akzeptieren, operationalisiert. Die Testfrage lautete: „Wenn ein Vorgesetzter Ihnen eine Anordnung gibt, die Sie für falsch halten, und der Vorgesetzte trotz Ihres Widerspruchs darauf besteht, daß Sie seine Anordnung befolgen, wie verhalten Sie sich? " Unterordnung unter die Anordnung wird als autoritäres, Widerstand als nichtautoritäres Verhalten interpretiert.

In dem deutschen Betrieb erklärten 79,7 % der Angestellten, sie würden der falschen Anordnung Folge leisten. Dies bestätigt die Erwartung einer relativ starken Tendenz zu autoritärem Verhalten in dem deutschen Betrieb. Eine Bestätigung der Leistungskonfliktshypothese ergäbe sich aber nur, wenn die Tendenz zu autoritärem Verhalten in dem amerikanischen Betrieb, in dem der Leistungskonflikt weniger stark ausgeprägt ist, geringer wäre als in dem deutschen Betrieb. Nun ist in dem amerikanischen Betrieb der Anteil derer, die die falsche Anordnung befolgen würden, mit 85,5 % noch höher als in dem deutschen Betrieb; der Unterschied ist allerdings nicht signifikant.[62]

Das Ergebnis einer derart hohen Unterordnungsbereitschaft bei Anordnungen, die nicht für richtig gehalten werden, mag zwar schockieren, dürfte aber kaum überraschen. In allen bürokratischen Organisationen ist die Mobilisierung von Macht für die Erreichung der Organisationsziele ein zentrales Phänomen (Parsons 1970: 79); Soziologen von Georg Simmel und Max Weber bis Amitai Etzioni haben Herrschaft, Macht, Autorität, Unter- und Überordnung und verwandte Begriffe zur Kernkategorie ihrer Analyse bürokratischer Organisationen gemacht. Überraschend ist dagegen das Ergebnis, daß weder zwischen den beiden Betrieben noch zwischen den einzelnen Nationalitäten ein Unterschied hinsichtlich der Unterordnungsbereitschaft besteht. Ist die Machtstruktur des Betriebs so überwältigend, daß alle anderen Unterschiede dadurch verwischt werden, oder ist die Hypothese eines Zusammenhangs zwischen Leistungskonflikt und Autoritarismus unzutreffend? Die Hypothese sei zunächst einigen weiteren Tests unterworfen. Es wurde festgestellt, daß der Leistungskonflikt mit der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem variiert. Besteht zwischen Perzeption des Betriebs als Leistungssystem und Autoritarismus ein ähnlicher Zusammenhang wie zwischen der Perzeption und dem Betriebsklima oder besteht hier ebensowenig ein Zusammenhang wie zwischen Betrieb als Leistungssystem und Autoritarismus? 83,2 % derjenigen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, 76,2 % derjenigen, die ihn als Mischsystem betrachten, und 83,9 % derer, die ihn als Nichtleistungssystem ansehen, sind bedingungslos zur Befehlserfüllung bereit. Auch hier besteht kein signifikanter Zusammenhang.[63]

Die Hypothese, daß der Leistungskonflikt im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems zu autoritärem Verhalten in Form bedingungsloser Unterordnungsbereitschaft führt, wird somit zurückgewiesen.

Als zweites wird Autoritarismus im Rahmen der Überordnungsdimension gemessen. Verhalten sich Vorgesetzte ihren Untergebenen gegenüber autoritär oder nicht? Es wurde angenommen, daß eine direkte Frage nach autoritärem Verhalten zu unzuverlässigen Antworten führen würde. Daher wurde die Frage so formuliert: „Wenn Sie eine Anordnung treffen, erwarten Sie, daß sie unmittelbar befolgt wird, oder halten Sie es für sinnvoll, wenn sie vorher durchgesprochen wird? " Die Erwartung unmittelbaren Gehorsams wird als autoritär, die Bereitschaft zur Diskussion als nichtautoritär interpretiert.

Im Vergleich zur Unterordnungsdimension erwiesen sich die Befragten als weniger autoritär: Nur 33,7 % wählten die autoritäre Alternative. Während sich bei der Messung der Unterordnungsdimension der amerikanische Betrieb als insignifikant autoritärer erwies, steht hinsichtlich der Überordnungsdimension der deutsche Betrieb als geringfügig autoritärer da. 35,3 % der Angestellten in dem deutschen Betrieb und 26,7 % der Angestellten in dem amerikanischen Betrieb gaben sich autoritär. Auch hier ist der Unterschied statistisch nicht signifikant.[64]

Auch zwischen „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" und „Autoritarismus" wurde kein Zusammenhang festgestellt. Die Anteile derjenigen, die sich für die autoritäre Alternative entschieden, steigen zwar in der theoretisch erwarteten Richtung: von 28,0 % bei denen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, über 28,9 % bei denjenigen, die ihn als Mischsystem ansehen, auf 39,3 % bei denen, die ihn als Nichtleistungssystem betrachten. Der Zusammenhang ist aber auch hier nicht statistisch signifikant.[65]

Die ersten beiden Maße beziehen sich auf eine der zwei Dimensionen autoritären Verhaltens; das dritte Maß ist neutral in dieser Hinsicht. Gefragt wird hier nach der bevorzugten Art der Entscheidungsteilnahme: „Halten Sie es für besser, wenn wichtige Entscheidungen im Gespräch zwischen Ihnen und Ihrem Vorgesetzten getroffen werden oder wenn dazu eine Sitzung einberufen wird? " Die erste Antwort wird als autoritäre, die zweite als nichtautoritäre Alternative interpretiert. Die allgemeine Tendenz zu autoritärem Verhalten ist relativ hoch, aber etwas niedriger als bei der Unterordnungsdimension: 69,4 % bevorzugen die autoritäre Alternative. Ein Unterschied zwischen den beiden Betrieben besteht nicht: 69,9 % der Angestellten in dem deutschen Betrieb und 67,1 % in dem amerikanischen Betrieb gaben sich autoritär. Zwischen „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" und „Autoritarismus" besteht auch hier kein Zusammenhang. 74,5 % derjenigen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, 65,3 % derer, die ihn als Mischsystem betrachten und 68,8 % derer, die ihn als Nichtleistungssystem ansehen, bevorzugen die autoritäre Alternative bei der Entscheidungsteilnahme.[67] [68]

Tabelle 7: Betrieb und Autoritarismus (in %)

Autoritarismus		Deutscher Betrieb	Amerikanischer Betrieb
(+1,5)	Sehr stark	25,4	15,8
(+0,5)	Stark	38,0	51,3
(–0,5)	Schwach	28,2	30,3
(–1,5)	Sehr schwach	8,5	2,6
	Summe	100,1	100,0
	N	355	76
	Punktwert	0,302	0,302
	$\chi^2 = 8{,}11$; $df = 3$; $p < 0{,}05$		
	$\gamma = 0{,}02$		

Um die Darstellung zu vereinfachen, werden die drei Autoritarismusmaße zu einem zusammengesetzten Maß kombiniert. Untersucht man den Zusammenhang zwischen Betrieb und der zusammengesetzten Autoritarismusvariablen, so weist der χ^2-Test zwar einen signifikanten Zusammenhang aus; der Gamma-Test aber ergibt einen Assoziationskoeffizienten von nahezu 0. Berechnet man das arithmetische Mittel der Autoritismuspunkte, so ergibt sich für beide Betriebe der gleiche Wert von 0,302 (Tabelle 7). Damit erweisen sich die beiden Variablen wieder als unabhängig voreinander. Auch zwischen den Variablen „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" und „Autoritarismus" besteht kein Zusammenhang. (Tabelle 8)

Tabelle 8: Perzeption des Betriebs als Leistungssystem und Autoritarismus (in %)

Autoritarismus		Perzeption des Betriebs als:		
		Leistungssystem	Mischsystem	Nichtleistungssystem
(+1,5)	Sehr stark	20,8	19,4	27,6
(+0,5)	Stark	46,2	40,3	38,6
(–0,5)	Schwach	22,6	34,0	27,6
(–1,5)	Sehr schwach	10,4	6,2	6,2
	Summe	100,0	99,9	100,0
	N	106	144	145
	Punktwert	0,273	0,229	0,375
	$\chi^2 = 7{,}95$; df = 6; $p < 0{,}50$			
	$\gamma = -0{,}06$			

Aus den hier vorgelegten Daten ergibt sich keine Bestätigung für die Hypothese, daß der Leistungskonflikt im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems zu Autoritarismus führt. Die Pfadanalyse bestätigt dieses Ergebnis. Von den Variablen „Betrieb als Leistungssystem" und „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" führt kein signifikanter Pfad zu den Autoritarismusvariablen.

Damit trifft in den beiden Betrieben für die Auswirkungen des Leistungskonflikts auf den Autoritarismus das gleiche zu, was über die Auswirkungen auf Anomie und Entfremdung festgestellt wurde: die Auswirkungen lassen sich im Bezugsrahmen des sozialen Systems, nicht aber im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems nachweisen.

4.3.5 Hierarchisierung

Größere Industriebetriebe sind durch eine Rollenhierarchie, die nach Über- und Unterordnungsgesichtspunkten differenziert ist, gekennzeichnet. Diese Anordnung wird als funktional angesehen, da angeblich das Betriebsziel nicht anders zu erreichen ist. Sie stellt die *formale soziale Hierarchie* der Organisation dar. Wären formale Organisationen nicht nur als Idealtyp, sondern auch in der Realität durch funktionale *Spe-*

zifität charakterisiert, so würde sich die hierarchische Gliederung auf den formalen Bereich beschränken. Über- und Unterordnungsbeziehungen wären an die Ausübung funktionaler Autorität gebunden; für das Verhalten, das nicht direkt auf das Betriebsziel (industrielle Produktion) ausgerichtet ist, wären Autoritätsbeziehungen irrelevant. Nun sind die Beziehungen zwischen Einzelnen oder Gruppen faktisch aber diffus, d. h. die hierarchische Anordnung strahlt auf andere Bereiche aus als nur auf die, für die sie spezifisch intendiert ist. Neben der formalen gibt es daher die *informale soziale Hierarchie* der Organisation.

Man kann hypothetisch annehmen, daß soziale Systeme, die Rollen nicht nach Leistungskriterien vergeben und in denen die Rollenverteilung *faktisch* nicht durch das Leistungsprinzip legitimiert ist, im Vergleich zu Systemen, die Rollen nach Leistungskriterien zuweisen, zu einer erheblich stärkeren Hierarchisierung der sozialen Beziehungen tendieren. Die Hierarchie, die nach der Leistungsideologie das Ergebnis unterschiedlicher Leistung wie auch Anreiz für weitere Leistungen darstellt, verselbständigt sich als eine Folge des Leistungskonflikts, wobei die relative Lage in der Hierarchie selbst zum Kriterium der Rollen- und damit auch der Belohnungsvergabe und letztlich zu ihrem eigenen Legitimationsprinzip wird. Da die sozialen Beziehungen im Betrieb *faktisch* nicht funktional spezifisch sind, dehnt sich die Hierarchisierung innerbetrieblich über die produktionstechnisch erforderlichen sozialen Beziehungen und letztlich auch auf den außerbetrieblichen Bereich aus.

Auf Grund der Leistungskonflikthypothese ist zu erwarten, daß der deutsche Betrieb stärker zur Hierarchisierung von sozialen Beziehungen im Betrieb neigt als der amerikanische und daß sich diese Hierarchisierung auch in der informellen Struktur spiegelt.

4.3.5.1 Die formale Hierarchie

Da die formale Hierarchie als solche nur aus dem Organisationsplan ersichtlich und nicht unmittelbar erkenntlich ist, besteht eine Neigung dazu, den Rang des Einzelnen in der Hierarchie durch Symbole auszudrücken. Organisationen der verschiedensten Art verwenden dazu Uniformen und Abzeichen. In beiden Betrieben wohnen die Angestellten in betriebseigenen Häusern, die bei Antritt der Stelle zugewiesen werden. Haustyp und Hausausstattung eignen sich hervorragend dazu, Symbolfunktionen zur Rangkennzeichnung zu übernehmen.

In dem amerikanischen Betrieb wird die Wohnungsverteilung nach weitgehend pragmatischen Gesichtspunkten vorgenommen. Sämtliche Häuser, das des Generaldirektors eingeschlossen, sind weitgehend im selben Stil gebaut, und zwar im tropischen Kolonialstil. Das Haus des Generaldirektors ist größer als die übrigen Häuser; diesem Unterschied ist eine funktionale Berechtigung nicht abzusprechen, da Einladungen größeren Umfangs zu den Pflichten des Generaldirektors gehören. Das gleiche Argument wird zur Rechtfertigung der Größe der Häuser von Abteilungsleitern angeführt, obwohl der Unterschied zwischen ihren Häusern und denen der übrigen Angestellten durch die größenmäßig unterschiedliche Zuweisung von Häusern nach der Anzahl der Familienmitglieder verwischt wird. Da die Hausgröße in der Hauptsache

von der Familiengröße abhängt, ist das Haus eines Vorarbeiters mit vier Kindern auf keinen Fall kleiner als das eines Abteilungsleiters mit zwei Kindern. Die Verteilung der Häuser erfüllt in dem amerikanischen Betrieb keine Symbolfunktion für die formale soziale Hierarchie. Diskussionen und formale Befragungen ergaben, daß dieser Gesichtspunkt als irrelevant angesehen wird.

In dem deutschen Betrieb besteht völlige Übereinstimmung zwischen der formalen innerbetrieblichen Hierarchie und der Wohnungshierarchie; die Wohnungshierarchie stellt offiziell jenen Teil der materiellen Kultur des Betriebs dar, der den formalen Status im Betrieb symbolisiert. Die Häuser unterscheiden sich nach Lage, Größe, Raumanordnung, Art der Möbel und Farbe der Polstermöbelbezüge. Diese verschiedenen Merkmale werden rangmäßig geordnet und bewertet. Somit lassen sich die Wohnungen in einer Hierarchie anordnen, die in einem weiteren Schritt der formalen innerbetrieblichen Hierarchie zugeordnet wird. Eine bestimmte Schicht von Häusern in der Wohnungshierarchie entspricht einer bestimmten Schicht in der formalen innerbetrieblichen Hierarchie. Die offiziellen Symbole, die für beide Schichtungssysteme benutzt werden, sind „W 0" für das Haus des Generaldirektors, „W 1" für die Häuser der Abteilungsleiter, „W 2" usw. bis zu „W 7", der untersten Schicht. „W" bedeutet dabei Wohntyp. Diese offiziellen Symbole der Einordnung Einzelner in das Schichtungssystem des Betriebs werden auch privat akzeptiert. Wenn sich Angestellte über einen Dritten unterhalten und die Frage wird gestellt, wer er sei, so bezieht sich die Antwort in der Regel nicht auf seinen Beruf, sein Alter, sein Geschlecht oder seinen Familienstand, sondern auf seine W-Gruppenzugehörigkeit: ein „Mann ohne Eigenschaften".

Die Wohnungshierarchie ist von den Angestellten internalisiert. In einer W-Schicht gibt es Häuser, die größer sind als die Häuser in den beiden nächsthöheren W-Schichten; sie wurden niedriger eingestuft, weil sie nicht für den Betrieb selbst, sondern für das Bauunternehmen, das den Betrieb erstellt hat, errichtet worden waren. Dennoch würde kein Angestellter, dem ein Haus aus einer höheren W-Schicht zusteht, das größere Haus aus der niedrigeren W-Schicht akzeptieren.

Hauptgesichtspunkt für die Zuweisung in ein Haus aus einer bestimmten W-Schicht ist die Plazierung in der formalen innerbetrieblichen Hierarchie. Familiengröße spielt keine Rolle. In den unteren W-Gruppen ist außerdem ein weiterer Gesichtspunkt von Bedeutung: der Familienstand. Junggesellen wohnen in sogenannten Junggesellenwohnungen, sofern sie nicht zu einer der oberen W-Schichten gehören. Der Junggesellen zugewiesene Wohnraum ist erheblich kleiner als bei Ehepaaren, selbst wenn man die Quadratmeterzahl pro Kopf berechnet. Zum Ausgleich stehen Junggesellen verschiedene Privilegien offen: Die Zimmer werden von seinem Hausboy gereinigt; die Wäsche wird in einer betriebseigenen Wäscherei gewaschen und gebügelt; das Essen wird in der Kantine zu verbilligten Preisen eingenommen. Formell sind die Junggesellenwohnungen nicht in das W-System eingeordnet. Da die Symbolik des W-Systems von den Angestellten voll internalisiert ist, bedeutet die Nichteinordnung der Junggesellenwohnungen in das W-System, daß Junggesellen aus der Sicht der Angestellten keinen Platz in dem Schichtungssystem des Betriebs haben, und zwar inner- wie außerbetrieblich. Da aber jedes Betriebsmitglied in das Schichtungssystem eingeordnet werden muß, haben die Angestellten *informell* die Junggesellenwohnungen in das

W-System eingeordnet, und zwar *nach* der letzten von ausländischen Angestellten bewohnten W-Gruppe. Da die W-Schicht einer innerbetrieblichen Schicht entspricht, entsteht für die Junggesellen ein Problem der Statusdiskrepanz: einerseits werden sie durch die W-Einordnung in die niedrigste innerbetriebliche Schicht verwiesen; andererseits gehören sie nach dem betrieblichen Stellenplan zu einer höheren Schicht. Dies führt zu einer starken Entfremdung der Junggesellen, die sich bitter über die „menschenunwürdigen Wohnungen" beschweren. Die Opposition gegen die Unterbringung in Junggesellenwohnungen wurde so stark, daß die Betriebsleitung begonnen hat, Junggesellen in Häusern der W-Schicht, die ihrem Rang im Betrieb entspricht, unterzubringen, und zwar jeweils zwei Junggesellen in einem Haus.

Die Bestimmung des Wohnungssystems zur Übernahme symbolischer Funktionen für das betriebliche Schichtungssystem durch die Betriebsleitung ist von den Angestellten internalisiert, wie sich durch zahllose Beispiele illustrieren läßt. So besteht einer der Unterschiede zwischen zwei W-Gruppen beispielsweise in der Bezugsstofffarbe der Möbel; ungeachtet seiner allgemeinen Vorliebe für bestimmte Farben wacht jeder Angestellte darüber, daß er nur ja keine Möbel mit der Bezugsstoffarbe der niedrigeren W-Schicht erhält.

Die vollkommenste Entsprechung zwischen betrieblicher und Wohnungshierarchie findet sich an der Spitze des Schichtungssystems. Die betriebseigenen Häuser stehen auf mehreren Hügeln, die nach W-Gruppen unterschieden sind. Eine weitere Differenzierung ergibt sich aus der verschiedenen Höhenlage der Häuser auf jedem Hügel. Diese Differenzierung ist perfektioniert auf dem „Management-Hügel", der der W 0- und W 1-Gruppe vorbehalten ist. Ganz oben liegt das Haus des Generaldirektors, das sich in Größe, Stil und Ausstattung erheblich von allen übrigen Häusern unterscheidet. Darunter befindet sich in gebührendem Abstand das Haus des Produktionsleiters, der gleichzeitig stellvertretender Generaldirektor ist. Etwas tiefer liegt das Haus des Controllers, dessen Position als dritthöchste im Betrieb definiert ist. Der Abstand zwischen den Häusern des Produktionsleiters und des Controllers ist erheblich geringer als der zwischen den Häusern des Generaldirektors und des Produktionsleiters.[69]

Die Angestellten des deutschen Betriebs haben eine gespaltene Einstellung zu dem Wohnungssystem, die durch einen hohen Grad an Zufriedenheit mit den materiellen und einen hohen Grad an Unzufriedenheit mit den sozialen Aspekten des Wohnungssystems gekennzeichnet ist.[70] Diese Unterscheidung von seiten der Angestellten unterstreicht die Behauptung, daß das Wohnungssystem primär eine symbolische Funktion für die formale Hierarchie des Betriebs erfüllt.

Die Unzufriedenheit mit dem Wohnungssystem entsteht daraus, daß den Angestellten von oben das Schichtungsmodell einer Klassengesellschaft innerhalb des Betriebs aufgezwungen wird. Damit erhebt sich die Frage, warum die Angestellten das System nicht in seiner bestehenden Form internalisiert haben. Der Protest gegen die Wohnungshierarchie ist als solcher symbolisch für die betriebliche Tendenz zu einer nicht durch Leistungskriterien gerechtfertigten Hierarchisierung. Der Protest richtet sich direkt gegen die Hierarchisierung und damit indirekt gegen seine Ursache: den Leistungskonflikt. Anlaß zu diesem Protest sind die sozialen Folgen der Hierarchisierung: die künstliche Beschränkung sozialer Kontakte durch die Institutionalisierung der formalen Hierarchie im inner- und außerbetrieblichen Bereich in einer Situation starker sozialer Isolierung.

4.3.5.2 Die informale Hierarchie

Es hat sich gezeigt, daß die betriebliche Wohnungshierarchie die Institution darstellt, durch die die innerbetriebliche Hierarchie in den privaten Bereich übertragen wird, so daß sich dort eine dem innerbetrieblichen Aufbau entsprechende Struktur institutionalisiert. Da diese Wohnungshierarchie in dem deutschen Betrieb stark differenziert und in dem amerikanischen Betrieb nur rudimentär ausgebildet ist, läßt sich erwarten, daß die privaten sozialen Beziehungen in dem deutschen Betrieb durch die Hierarchisierung stark eingeengt sind, während sie sich in dem amerikanischen Betrieb in sehr viel geringerem Maße auf die Mitglieder einer Schicht beschränken. Die Testfrage lautete: „Haben Sie den Eindruck, daß sich ein Teil der Angestellten von den anderen absondert? " Der Unterschied zwischen den beiden Betrieben ist hochsignifikant. In dem deutschen Betrieb stellten nur 22,6 % der Befragten fest, daß sich die Gruppen von Angestellten nicht absonderten; in dem amerikanischen Betrieb sind es mehr als zweimal soviel (50,0 %).[71]

Die beiden Betriebe unterscheiden sich nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ. Von den 50 %, die in dem amerikanischen Betrieb soziale Absonderung feststellten, betrachten weitaus die meisten Nationalitätszugehörigkeit als Absonderungskriterium; nur sehr wenige sehen die Trennlinie zwischen den sozialen Schichten.

Der Anteil derjenigen, die in dem deutschen Betrieb Nationalität als Absonderungskriterium angeben, ist erheblich niedriger als in dem amerikanischen Betrieb (29 %). Dennoch wäre es voreilig, daraus auf stärkeren Ethnozentrismus in den amerikanischen Betrieb zu schließen. Der niedrige Prozentsatz in dem deutschen Betrieb ist darauf zurückzuführen, daß die Deutschen den größten Teil der Angestellten stellen (63 %), daß sich ihr soziales Leben weitgehend auf diese Majorität beschränkt und daß ihnen die Tatsache, daß sich soziale Kontakte innerhalb der Nationalitätengruppen abspielen, kaum bewußt wird. In dem amerikanischen Betrieb, in den es keine derartige Majorität gibt, sind ethnozentrische Neigungen sehr viel augenscheinlicher. Trifft diese Hypothese zu, so ist zu erwarten, daß der Anteil der Deutschen, die Nationalität als Absonderungskriterium angeben, erheblich niedriger ist als der der anderen Nationalitäten in dem deutschen Betrieb; ferner sollten die anderen Nationalitäten, die sich der deutschen Majorität gegenübergestellt sehen, zu einen höheren Anteil auf Nationalitätszugehörigkeit als Absonderungskriterium verweisen als in dem amerikanischen Betrieb.

Die Daten bestätigen die Hypothese: Nur 6 % der Deutschen nennen Nationalitätszugehörigkeit als Absonderungskriterium. Die Anteile der Afrikaner (68 %) und der Europäer (62 %) in dem deutschen Betrieb sind erwartungsgemäß höher als die Anteile der Amerikaner (48 %), Europäer (58 %) und Afrikaner (38 %) in dem amerikanischen Betrieb.

Ein weiterer Grund, warum die Deutschen weniger geneigt sind, Nationalitätszugehörigkeit als problematisch anzusehen, liegt darin, daß sie sich auf einen anderen Faktor konzentrieren: die limitierende Wirkung der Hierarchisierung. In dem deutschen Betrieb halten 37 % das Schichtungssystem für verantwortlich für die Beschränkung sozialer Kontakte; dabei wird der Betrieb als ein System angesehen, das in hierarchisch angeordnete Strata zerlegt ist. Weitere 22 % fallen in die gleiche Kategorie:

diejenigen, die die Trennlinie zwischen „Technikern und Verwaltern" sehen bzw. den in der Produktion und den in der Verwaltung angestellten. Dies entspricht in etwa der alten Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten – eine Unterscheidung, die mit der Zusammenfassung der beiden Gruppen in ein großes Angestelltenlager offensichtlich nicht verschwunden ist. In dem deutschen Betrieb sehen mehr als die Hälfte der Angestellten Hierarchisierung als Grund für die Beschränkung sozialer Kontakte an; in dem amerikanischen Betrieb ist es weniger als ein Zehntel. Dieser Zusammenhang wird in der Hauptsache von den Deutschen gesehen, von denen 52 % die Trennlinie zwischen sozialen Schichten allgemein und 34 % zwischen „Technikern und Verwaltern" sehen. Die afrikanischen Angestellten sehen diese Trennlinie kaum. In dem deutschen Betrieb sind es 4 % der Afrikaner, die eine Trennung zwischen sozialen Schichten im allgemeinen und 3 %, die eine Trennung zwischen „Technikern und Verwaltern" sehen. In dem amerikanischen Betrieb ist der entsprechende Anteil 3 %.

Damit existiert in dem deutschen Betrieb ein relativ festgefügtes Schichtungssystem, das die sozialen Beziehungen zwischen den Strata einschränkt. Durch teilnehmende Beobachtung wurde festgestellt, daß die informalen Regeln den sozialen Verkehr zwar zwischen benachbarten Schichten (W-Gruppen) gestatten, nicht aber das Überspringen einer W-Gruppe. Zur Illustration sei eine Schwimmbadszene angeführt, die gelegentlich beobachtet wurde: auf der einen Seite eine einzelne W 1-Ehefrau, auf der anderen Seite – in gebührendem Abstand – eine größere Gruppe W 3- und W 4-Ehefrauen, dazwischen visuell sichtbarer sozialer Abstand. Demgegenüber ist das Schichtungssystem in dem amerikanischen Betrieb lose strukturiert; der Zusammenhang zwischen Schichtung und Interaktionsdichte ist relativ schwach. Die Daten entsprechen also den theoretischen Erwartungen.

Da die Begründung für den hier festgestellten Unterschied letztlich von der Leistungskonflikthypothese geliefert wird, ist nachzuprüfen, ob die soziale Absonderung auch mit der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem variiert. Der Zusammenhang erweist sich als signifikant: der Anteil derjenigen, die im Betrieb soziale Absonderung feststellen, steigt von 60,6 % bei denen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, über 72,9 % bei denen, die ihn als Mischsystem ansehen, auf 79,2 % bei denen, die ihn als Nichtleistungssystem ansehen.[72]

Die Pfadanalyse ergibt allerdings nur einen signifikanten Pfad, und zwar von „Betrieb als Leistungssystem" zu „soziale Absonderung", nicht aber von „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" zur abhängigen Variablen. Der Pfadkoeffizient ist $p = -0{,}24$; der Anteil der erklärten Varianz beläuft sich auf 5,6 %.

Da die Frage nach der Existenz sozialer Absonderung nicht mit der Frage nach privaten Beziehungen zwischen verschiedenen Schichten identisch ist, wurde hierzu eine zweite Testfrage gestellt: „Wie sind Ihre privaten Beziehungen zu Ihren Vorgesetzten? " Der Zusammenhang zwischen Betrieb und der Dichte privater Interaktionen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen ist sehr stark. In dem deutschen Betrieb haben nur 8,0 % enge private Beziehungen zu Vorgesetzten, in dem amerikanischen Betrieb 40,8 %. Auch der Anteil gelegentlicher sozialer Beziehungen mit Vorgesetzten ist in dem amerikanischen Betrieb mit 31,6 % höher als in dem deutschen Betrieb mit 27,0 %. Keinerlei private Beziehungen zu Vorgesetzten haben 64,9 % in

dem deutschen und 27,6 % in dem amerikanischen Betrieb.[73] Um die Unterschiede zwischen den beiden Betrieben besser kenntlich zu machen, wurde engen privaten Beziehungen ein Punktwert von +1, gelegentlichen Beziehungen ein Wert von 0 und dem Fehlen privater Beziehungen ein Wert von –1 zugeordnet. Der mittlere Punktwert privater Beziehungen zu Vorgesetzten beträgt –0,57 in dem deutschen Betrieb und –0,13 in dem amerikanischen Betrieb.

Falls der Leistungskonflikt einen Einfluß auf die sozialen Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen hat, ist ein Zusammenhang zwischen den Variablen „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem" und „private Beziehungen zu Vorgesetzten" zu erwarten. Tatsächlich fällt der Anteil derer, die enge private Beziehungen zu Vorgesetzten unterhalten, von 25,5 % bei denjenigen, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, über 11,9 % bei denen, die ihn als Mischsystem betrachten, auf 9,7 % bei denen, die ihn als Nichtleistungssystem ansehen. Der mittlere Punktwert fällt von –0,21 über –0,49 auf –0,53. Der Zusammenhang zwischen den beiden Variablen ist signifikant.[74]

Allerdings verläuft auch hier der einzige signifikante Pfad zwischen „Betrieb als Leistungssystem" und „privaten Beziehungen zu Vorgesetzten". Der Koeffizient beträgt –0,37; die unabhängige Variable erklärt 13,8 % der Varianz der abhängigen Variablen.

5. Die Folgen des Leistungskonflikts im Industriebetrieb II: Eine empirische Untersuchung in der BRD und in den USA

5.1 Zur Methode

Die 1968/69 in einem deutschen und in einem amerikanischen Betrieb in einem afrikanischen Land durchgeführte Untersuchung über den Leistungskonflikt und seine Folgen im Industriebetrieb wurde zur weiteren Überprüfung der Hypothesen 1970 in je zwei Betrieben in der BRD und in den USA wiederholt. Methodisch folgt die zweite Untersuchung weitgehend der ersten. Auch hier geht es primär um den Test von Hypothesen, nicht um repräsentative Aussagen über Gesamtgesellschaften.

Insgesamt wurden 182 Angestellte schriftlich befragt: 108 in der BRD und 74 in den USA. Die Untersuchung beansprucht Repräsentativität lediglich für die vier untersuchten Betriebe, keineswegs für die BRD und die USA.

5.2 Leistung und Leistungskonflikt

Leistungskonflikt bedeutet Diskrepanz zwischen Sozialsystem und Kultursystem in Bezug auf Leistung. Besteht zwischen der Art und Weise, wie Berufsrollen tatsächlich vergeben werden und wie sie nach allgemeinen Wertvorstellungen vergeben werden *sollten* eine Diskrepanz?

5.2.1 Betrieb als Leistungssystem

Zunächst ist also zu untersuchen, inwieweit die Betriebe Leistungssysteme darstellen. Da bei dieser Untersuchung, im Gegensatz zur ersten, teilnehmende Beobachtung als Methode nicht angewandt wurde, wird die Perzeption der Befragten für die Bewertung des Betriebs als Leistungssystem herangezogen. Dies ist insofern gerechtfertigt, als nach dem Thomasschen Theorem Situationen, die als real definiert werden, in ihren Auswirkungen real sind. Das heißt also, daß die Folgen des Leistungskonflikts in jedem Falle auftreten, wenn die Befragten eine Diskrepanz zwischen Sozialsystem und Kultursystem sehen, und zwar unabhängig davon, ob der Perzeption eine reale Situation entspricht.

Von den Befragten sehen 45,9 % den Betrieb als Leistungssystem an, 40,7 % be-

trachten ihn als Mischsystem und 13,4 % als Nichtleistungssystem. Gliedert man diese Verteilung nach Ländern, so ergeben sich beträchtliche Unterschiede: 63,6 % der Befragten in den USA betrachten den Betrieb, in dem sie tätig sind, als Leistungssystem, verglichen mit 34,9 % in der BRD. (Tabelle 9) Dementsprechend halten fast doppelt soviele Deutsche (31,8 %) wie Amerikaner (17,4 %) Beziehungen für wichtig bei Beförderungen, während 21,5 % der Deutschen und 40,6 % der Amerikaner Beziehungen für unwichtig halten.[75]

Damit ergeben sich unter der Voraussetzung, daß die Perzeption des Betriebs als Leistungssystem einen Indikator für den Leistungskonflikt darstellt, zwei Ansatzpunkte für den weiteren Test der Leistungskonflikthypothese: einmal der *Vergleich nach der Perzeption des Industriebetriebs* als Leistungssystem, zum anderen der *Vergleich nach Ländern.*

Tabelle 9: Perzeption des Betriebs als Leistungssystem: BRD und USA (in %)

Perzeption des Betriebs als:	BRD	USA
(+1) Leistungssystem	34,9	63,6
(0) Mischsystem	50,9	24,2
(–1) Nichtleistungssystem	14,2	12,1
Summe	100,0	99,9
N	106	66
Punktwert	+ 0,21	+ 0,52
χ^2 = 14,56; df = 2; < 0,001		
γ = –0,41		

5.2.2 *Der Leistungskonflikt*

Im zweiten Schritt ist zu überprüfen, ob eine ähnlich starke Orientierung auf Leistung als Wert wie in der ersten Untersuchung vorliegt. Dies wird anhand der Frage,

Tabelle 10: Ideale Kriterien der Berufsrollenzuweisung: BRD und USA (in %)

Kriterien	BRD	USA
(+1) Leistungskriterien	89,7	75,0
(0) Gemischt	10,3	25,0
(–1) Nichtleistungskriterien	0,0	0,0
Summe	100,0	100,0
N	107	72
Punktwert	+ 0,90	+ 0,75
χ^2 = 5,83; df = 1; p <0,02		
γ = 0,49		

wovon Beförderungen im Idealfalle abhängen sollten, untersucht. Die Übereinstimmung ist tatsächlich außerordentlich hoch. Kein einziger der Befragten betrachtet Beförderung nach Nichtleistungskriterien als Ideal; dagegen glauben 83,8 % an Leistung als ideales Beförderungskriterium, während 16,2 % der Meinung sind, bei Beförderungen sollten sowohl Leistungs- als auch Nichtleistungskriterien berücksichtigt werden. Dabei ist der Anteil derjenigen, die uneingeschränkt an Leistung als Wert glauben, in der BRD (89,7 %) höher als in den USA (75 %). (Tabelle 10)[76]
Kombiniert man nun die beiden Ausprägungen der Variablen „Ideale Kriterien der Berufsrollenzuweisung" mit den drei Ausprägungen der Variablen „Perzeption des Betriebs als Leistungssystem", so ergibt sich eine abgeleitete Variable „Leistungskonflikt" mit den Ausprägungen „Kein Konflikt", „Schwacher Konflikt" und „Starker Konflikt". Für 51 % der Befragten besteht kein Konflikt, für 37 % ein schwacher und für 11 % ein starker Konflikt. Dabei ist der Anteil derjenigen, für die ihrer Perzeption nach kein Leistungskonflikt besteht, in den USA (67,6 %) erheblich höher als in der BRD (41,1 %). (Tabelle 11) Quantifiziert man „Kein Konflikt" als 1, „Schwacher Konflikt" als 2 und „Starker Konflikt" als 3, so ergibt sich für die BRD ein arithmetisches Mittel von 1,710 und für die USA ein Mittelwert von 1,405. Der Unterschied ist signifikant.[77]

Tabelle 11: Der Leistungskonflikt: BRD und USA (in %)

Leistungskonflikt	BRD	USA
Kein Konflikt	41,1	67,6
Schwacher Konflikt	45,8	24,3
Starker Konflikt	13,1	8,1
Summe	100,0	100,0
N	107	74
$\chi^2 = 12{,}32$; $df = 2$; $p < 0{,}005$		
$\gamma = -0{,}43$		

Die untersuchten Deutschen sind von dem Leistungskonflikt erheblich stärker betroffen als die Amerikaner; denn während der Anteil der Amerikaner, die den Betrieb als Leistungssystem ansehen, fast doppelt so hoch wie der Anteil der Deutschen ist, glauben die Deutschen noch stärker als die Amerikaner an das Leistungsideal. Dies findet seinen Niederschlag im subjektiven Erleben der Erfüllung bzw. der Frustration beruflicher Ansprüche. Der Anteil der Amerikaner, die ihre beruflichen Ansprüche erfüllt sehen (66,2 %), ist fast doppelt so hoch wie der Anteil der Deutschen (35,8 %). Mehr als doppelt soviele Deutsche (53,8 %) wie Amerikaner (23,9 %) sehen ihre Ansprüche nur teilweise erfüllt. Die Anteile derjenigen, die ihre beruflichen Ansprüche frustriert sehen, sind bei Deutschen (10,4 %) und bei Amerikanern (9,9 %) etwa gleich.[78]

Wie in der ersten Untersuchung wird der Leistungskonflikt durch die Internalisierung des innerbetrieblichen Wertsystems akzentuiert. Dies gilt insbesondere für die Deutschen, die trotz ihrer im Vergleich zu den Amerikanern stärkeren Orientierung auf Leistung als Wert das Wertsystem des Betriebs internalisiert haben, in dem sie

tätig sind, obwohl dort Leistung weniger honoriert wird als in den beiden amerikanischen Betrieben. Während 58,1 % der Amerikaner eine Stelle bevorzugen, die ihnen möglichst rasches Vorankommen erlaubt, beträgt dieser Anteil bei den Deutschen nur 23,1 %. Die Deutschen neigen mehr zum Kompromiß: 69,4 % möchten eine Stelle, die ein gewisses Vorankommen erlaubt und gleichzeitig Sicherheit gibt – verglichen mit 25,7 % der Amerikaner. Der Anteil der Deutschen, die eindeutig für Ruhe und Sicherheit sind, ist mit 7,4 % allerdings niedriger als der der Amerikaner mit 16,2 %.[79]

Nach der Leistungskonflikthypothese ist also zu erwarten, daß die Folgen des Leistungskonflikts einmal bei den deutschen Befragten bzw. in den deutschen Betrieben im Vergleich zu den amerikanischen Befragten und Betrieben stärker ausgeprägt sind und zum anderen mit dem Leistungskonflikt unmittelbar, wie er oben operationalisiert wurde, variieren.

5.3 Die Folgen des Leistungskonflikts

5.3.1 Anomie

Anomie im Bezugsrahmen des Sozialsystems wird hier als schlechtes *Betriebsklima* operationalisiert. Nach der Leistungskonflikthypothese ist zu erwarten, daß das Betriebsklima in den deutschen Betrieben, in denen der Leistungskonflikt stärker ausgeprägt ist, schlechter ist als in den amerikanischen Betrieben, in denen der Leistungskonflikt schwächer ausgeprägt ist. Die Daten bestätigen die Erwartung. In den deutschen Betrieben bewerten 49,5 % der Befragten das Betriebsklima als gut bzw. sehr gut, in den USA 64,9 %. Der Unterschied zwischen den beiden Ländern ist hochsignifikant. (Tabelle 12)

Tabelle 12: Betriebsklima: BRD und USA (in %)

Betriebsklima	BRD	USA
(+2) Sehr gut	0,0	25,7
(+1) Gut	49,5	39,2
(0) Mittelmäßig	45,8	29,7
(–1) Schlecht	4,7	4,1
(–2) Sehr schlecht	0,0	1,4
Summe	100,0	100,1
N	107	74
Punktwert	+ 0,45	+ 0,84
$\chi^2 = 32{,}87$; df = 4; $p < 0{,}001$		
$\gamma = -0{,}40$		

Wegen der Komplexität der sozialen Wirklichkeit könnte man bei dem Vergleich nach Ländern vermuten, daß der Zusammenhang zwischen Leistungskonflikt und Betriebsklima nur assoziativ sei, d. h. daß beide Variablen von einer dritten Variablen beeinflußt sind oder daß er sogar nur einen Scheinzusammenhang darstelle. Daher ist zur weiteren Überprüfung der Hypothese ein direkter Vergleich zwischen Leistungskonflikt und Betriebsklima erforderlich. Auf Grund der Hypothese ist zu erwarten, daß sich das Betriebsklima mit zunehmendem Konflikt verschlechtert. Die Daten bestätigen wiederum die Hypothese. Von den Befragten, die keinen Leistungskonflikt im Industriebetrieb sehen, bewerten 62,4 % das Betriebsklima als sehr gut oder gut; dieser Anteil fällt über 53,7 % bei denjenigen, die einen schwachen Leistungskonflikt sehen, auf 35,0 % bei denjenigen, für die ein starker Konflikt vorliegt. Der Zusammenhang zwischen den beiden untersuchten Variablen ist hochsignifikant. (Tabelle 13) Damit ist die Hypothese von einem Zusammenhang zwischen Leistungskonflikt und Betriebsklima bestätigt.

Tabelle 13: Leistungskonflikt und Betriebsklima (in %)

Betriebsklima	Kein Konflikt	Schwacher Konflikt	Starker Konflikt
Sehr gut	18,3	3,0	0,0
Gut	44,1	50,7	35,0
Mittelmäßig	35,5	41,8	45,0
Schlecht	2,2	3,0	20,0
Sehr schlecht	0,0	1,5	0,0
Summe	100,1	100,0	100,0
N	93	67	20

$\chi^2 = 26{,}55$; $df = 8$; $p < 0{,}001$

$\gamma = 0{,}36$

In der ersten Untersuchung wurden zwei weitere Anomieindikatoren verwandt: tatsächliche und beabsichtigte Beschäftigungsdauer. Beide Indikatoren bestätigten die Erwartungen; allerdings war die Verwendung des ersten Indikators insofern problematisch, als nur die Beschäftigungsdauer der Befragten und nicht die durchschnittliche Beschäftigungsdauer sämtlicher Betriebsmitglieder erfaßt wurde.

Diese Problematik zeigt sich auch in den in der BRD und in den USA untersuchten Betrieben. Die Unterschiede in der *tatsächlichen Beschäftigungsdauer* liegen zwar in der erwarteten Richtung, sind aber nicht signifikant. Bei dem Vergleich nach Ländern ergibt sich für die in der BRD untersuchten Betriebe eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von 6,60 Jahren und für die USA von 8,08 Jahren.[80] Bei dem Vergleich zwischen Leistungskonflikt und Beschäftigungsdauer ergeben sich ebenfalls insignifikante Unterschiede in der erwarteten Richtung. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer fällt von 7,82 Jahren bei denen, für die kein Konflikt besteht, über 6,96 Jahre bei denjenigen, für die ein schwacher Konflikt besteht, auf 5,20 Jahre bei denen, die einen starken Konflikt sehen.[81] Es sei erwähnt, daß diese Unterschiede durch einen nicht gerade selten benutzten statistischen Trick signifikant gemacht

werden könnten, indem man die Beschäftigungsvariable um den Median dichotomisiert. Solche Tricks werden in dieser Untersuchung aber nicht angewandt, da nach der hier vertretenen methodologischen Grundposition Hypothesen nur durch das Bestehen von Falsifikationsversuchen erhärtet, nicht aber durch gewaltsame Verifikationsversuche bestätigt werden können.

Bei der *beabsichtigten Beschäftigungsdauer* ist die Abhängigkeit vom Leistungskonflikt eindeutig. In den USA beträgt die beabsichtigte Beschäftigungsdauer 11,55 Jahre, in der BRD nur 7,85 Jahre.[82] Noch deutlicher ist der Unterschied, wenn man die direkte Abhängigkeit vom Leistungskonflikt untersucht. Bei denjenigen, für die kein Leistungskonflikt besteht, beläuft sich die beabsichtigte Beschäftigungsdauer auf 11,71 Jahre; dieser Wert fällt auf 7,94 Jahre bei denen, für die ein schwacher Leistungskonflikt besteht, und auf 3,10 Jahre bei denen, für die ein starker Konflikt besteht.[83] In beiden Fällen sind die Unterschiede signifikant. Die Leistungskonfliktthypothese findet also wiederum ihre Bestätigung.

5.3.2 Entfremdung

Die Operationalisierung der Entfremdung geht davon aus, daß sich Entfremdung im Industriebetrieb in Unzufriedenheit ausdrückt. In der ersten Untersuchung ließ sich kein Zusammenhang zwischen Leistungskonflikt und Zufriedenheit nachweisen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß allgemein kein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen besteht. Da dies aber im Gegensatz zu den Ergebnissen anderer Untersuchungen steht (siehe 3.2), wird vermutet, daß die ganz außergewöhnlich hohen Gehälter (Auslandszulagen!), die in den beiden Betrieben gezahlt wurden, einen so starken Einfluß auf die Zufriedenheit hatten, daß sich der Leistungskonflikt auf der Ebene des Persönlichkeitssystems nicht als Entfremdung nachweisen ließ. Wenn diese Vermutung zutrifft, sollten sich die Auswirkungen des Leistungskonflikts auf die Zufriedenheit in den Betrieben in der BRD und in den USA nachweisen lassen, da dort „normale" Gehälter gezahlt werden.

Nach der Leistungskonflikthypothese ist zu erwarten, daß die Zufriedenheit in den USA höher ist als in der BRD. „Zufriedenheit" ist hier eine Sekundärvariable, die aus den Variablen „Zufriedenheit mit Beförderungsmöglichkeiten", „Zufriedenheit mit der Position" und „Zufriedenheit mit der Arbeit" abgeleitet ist. Quantifiziert man diese Variable mit Werten von 1 (extrem hohe Zufriedenheit) bis 7 extrem niedrige Zufriedenheit), so ergibt sich für die Befragten in der BRD ein arithmetisches Mittel von 3,18 und für die Befragten in den USA ein Mittel von 2,50. Der Unterschied ist signifikant und liegt in der erwarteten Richtung.[84] Wenn der Zusammenhang zwischen Leistungskonflikt und Zufriedenheit tatsächlich besteht, so ist zu erwarten, daß die Zufriedenheit bei denjenigen, für die kein Leistungskonflikt besteht, größer ist als bei denjenigen, für die ein Konflikt besteht. Die Daten bestätigen die Erwartung. (Tabelle 14) Von ersteren sind 73,5 % extrem zufrieden, sehr zufrieden oder zufrieden, von letzteren nur 35,0 %. Dazwischen liegen diejenigen, für die ein schwacher Konflikt besteht, mit 55,2 %. Der Zusammenhang ist signifikant. Quantifiziert man die Variable wie bei dem Vergleich nach Ländern, so ergeben sich Mittelwerte

von 2,40, 3,24 und 4,05; der Unterschied zwischen den Mittelwerten ist hochsignifikant.[85]

Tabelle 14: Leistungskonflikt und Zufriedenheit (in %)

Zufriedenheit	Kein Konflikt	Schwacher Konflikt	Starker Konflikt
Extrem hoch	39,4	19,4	10,0
Sehr hoch	18,1	13,4	0,0
Hoch	16,0	22,4	25,0
Mittelmäßig	19,1	22,4	20,0
Niedrig	5,3	14,9	35,0
Sehr niedrig	1,1	6,0	5,0
Extrem niedrig	1,1	1,5	5,0
Summe	100,1	100,0	100,0
N	94	67	20
$\chi^2 = 30{,}62$; df = 12; $p < 0{,}005$			
$\gamma = 0{,}43$			

Damit ist die Hypothese bestätigt, daß der Leistungskonflikt zur Entfremdung führt, sofern sich diese innerbetrieblich in Unzufriedenheit ausdrückt. Indirekt wird damit auch die in der ersten Untersuchung geäußerte Vermutung bestätigt, daß diese Auswirkungen durch außergewöhnlich hohe Gehälter – vielleicht auch durch andere Aufstiegssurrogate – verhindert werden können.

5.3.3 Autoritarismus

5.3.3.1. Autoritarismus im Bezugsrahmen des Sozialsystems

Autoritarismus im Bezugsrahmen des Sozialsystems wird als autoritärer Führungsstil operationalisiert. In der ersten Untersuchung wurde festgestellt, daß der Leistungskonflikt zu einem autoritären Führungsstil führt; dieses Ergebnis wurde durch teilnehmende Beobachtung gewonnen. Bei der Wiederholung der Untersuchung in der BRD und in den USA wurde die Frage nach dem autoritären Führungsstil in den Fragebogen eingebaut, und zwar in der Form: „Wenn die Betriebsleitung Entscheidungen oder Anordnungen trifft, geschieht das mehr demokratisch oder mehr autoritär? "

Nach der Leistungskonflikthypothese ist zu erwarten, daß der autoritäre Führungsstil in der BRD stärker ausgeprägt ist als in den USA. Die Bewertung des Führungsstils durch die Befragten bestätigt diese Erwartung. In der BRD halten 32,3 % den Führungsstil für demokratisch, in den USA 62,8 %. Der Unterschied zwischen beiden Ländern ist hochsignifikant. (Tabelle 15)[86]

Tabelle 15: Autoritarismus im Bezugsrahmen des Sozialsystems (Bewertung des Führungsstils: BRD und USA (in %)

Führungsstil	BRD	USA
Sehr demokratisch	0,0	5,7
Demokratisch	32,3	57,1
Gemischt	0,0	21,4
Autoritär	67,7	14,3
Sehr autoritär	0,0	1,4
Summe	100,0	99,9
N	99	70

$\chi^2 = 59{,}87$; $df = 4$; $p < 0{,}001$

$\gamma = -0{,}64$

Ferner ist zu erwarten, daß diejenigen, für die kein Leistungskonflikt besteht, den Führungsstil eher als demokratisch bewerten, während die, für die ein starker Konflikt besteht, den Führungsstil eher als autoritär bewerten. Auch hier bestätigen die Daten die Erwartung. Von denjenigen, für die kein Konflikt besteht, bewerten 34,9 % den Führungsstil als autoritär; dieser Anteil steigt über 57,1 % bei denjenigen, für die ein schwacher Konflikt besteht, auf 60,0 % bei denjenigen, für die ein starker Konflikt besteht. Der Zusammenhang ist signifikant. (Tabelle 16)[87]

Tabelle 16: Leistungskonflikt und Bewertung des Führungsstils (in %)

Führungsstil	Kein Konflikt	Schwacher Konflikt	Starker Konflikt
Sehr demokratisch	3,5	1,6	0,0
Demokratisch	54,7	28,6	35,0
Gemischt	7,0	12,7	5,0
Autoritär	34,9	57,1	55,0
Sehr autoritär	0,0	0,0	5,0
Summe	100,0	100,0	100,0
N	86	63	20

$\chi^2 = 20{,}78$; $df = 8$; $p < 0{,}01$

$\gamma = 0{,}39$

Damit wird die Hypothese, daß der Leistungskonflikt zum Autoritarismus auf der Ebene des Sozialsystems führt, auch durch diese Untersuchung bestätigt.

5.3.3.2 Autoritarismus im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems

In der ersten Untersuchung wurde kein Zusammenhang zwischen Leistungskonflikt und Autoritarismus im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems festgestellt; d. h.

nach diesem Ergebnis führt der Leistungskonflikt nicht zur Entstehung autoritärer Persönlichkeiten. Es ist nun zu überprüfen, ob dieses Ergebnis durch weitere Untersuchungen bestätigt oder widerlegt wird.

Wenn ein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen besteht, so ist in der BRD eine stärkere Tendenz zum Autoritarismus zu erwarten als in den USA. Diese Erwartung wird nicht bestätigt; zwischen den beiden Variablen besteht kein signifikanter Zusammenhang. (Tabelle 17) Quantifiziert man die Autoritarismusvariable in der beschriebenen Weise, so ergibt sich für die USA wider Erwarten sogar ein höherer Autoritarismuswert als für die BRD; der Unterschied ist allerdings auch hier nicht signifikant.[88]

Tabelle 17: Autoritarismus (im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems): BRD und USA (in %)

Autoritarismus	BRD	USA
Extrem schwach	6,5	8,1
Sehr schwach	0,0	1,4
Schwach	30,6	31,4
Mittelmäßig	1,9	9,5
Stark	43,5	32,4
Sehr stark	0,0	2,7
Extrem stark	17,6	14,9
Summe	100,1	100,1
N	108	74

$\chi^2 = 11{,}27$; $df = 6$; $p < 0{,}10$

$\gamma = -0{,}11$

Tabelle 18: Leistungskonflikt und Autoritarismus (im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems) (in %)

Autoritarismus	Kein Konflikt	Schwacher Konflikt	Starker Konflikt
Extrem schwach	6,4	7,5	10,0
Sehr schwach	1,1	0,0	0,0
Schwach	29,8	28,4	40,0
Mittelmäßig	4,3	7,5	0,0
Stark	40,4	35,8	45,0
Sehr stark	0,0	3,6	0,0
Extrem stark	18,1	17,9	5,0
Summe	100,1	100,1	100,0
N	94	67	20

$\chi^2 = 9{,}50$; $df = 12$; $p < 0{,}50$

$\gamma = -0{,}07$

Auch wenn man die direkte Beziehung zwischen Leistungskonflikt und Autoritarismus untersucht, ergibt sich kein statistisch gesicherter Zusammenhang. (Tabelle 18)[89] Damit ist die Hypothese, daß der Leistungskonflikt die Entstehung autoritärer Persönlichkeiten begünstigt, in beiden Untersuchungen widerlegt.

Da die Hypothese im Bezugsrahmen des Sozialsystems bestätigt, im Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems aber wiederlegt ist, ist anzunehmen, daß die Variablen „Autoritarismus im Sozialsystem" unabhängig voneinander sind. Die Überprüfung bestätigt diese Annahme; es besteht kein statistisch gesicherter Zusammenhang.[90]

5.3.4 Hierarchisierung

Hierarchisierung wird hier operationalisiert als ein Prozeß der sozialen Absonderung im Betrieb und als ein Prozeß der Verminderung privater sozialer Beziehungen zu Personen, zu denen man in einem formalen Abhängigkeitsverhältnis steht. In der ersten Untersuchung wurde nachgewiesen, daß der Leistungskonflikt zu einer Hierarchisierung führt. In einem ersten Schritt wird nun untersucht, ob der Leistungskonflikt zu Absonderungstendenzen im Betrieb führt.

Bei dem Vergleich nach Ländern ist zu erwarten, daß die Befragten in den USA, für die der Leistungskonflikt in geringerem Maße besteht, weniger zu sozialer Absonderung im Betrieb tendieren als die Befragten in der BRD. Die Daten bestätigen die Erwartung. In den USA konstatieren 67,6 % der Befragten keine Absonderungstendenzen, in der BRD nur 34,3 %. Der Unterschied ist hochsignifikant. (Tabelle 19)

Tabelle 19: Soziale Absonderung im Betrieb: BRD und USA (in %)

Soziale Absonderung	BRD	USA
Starke Absonderung	65,7	5,6
Schwache Absonderung	0,0	26,8
Keine Absonderung	34,3	67,6
Summe	100,0	100,0
N	108	71

$\chi^2 = 75{,}87$; $df = 2$; $p < 0{,}001$

$\gamma = +0{,}70$

Untersucht man den direkten Zusammenhang zwischen Leistungskonflikt und sozialer Absonderung im Betrieb, so wird die Hypothese ebenfalls bestätigt. Von den Befragten, für die kein Konflikt besteht, berichten 55,9 %, daß keine Absonderungstendenzen vorliegen; dieser Anteil liegt bei denjenigen, für die ein starker Konflikt vorliegt, bei 30,0 %. Der Zusammenhang ist signifikant. (Tabelle 20)

Untersucht man aber die privaten Beziehungen zu Vorgesetzten, so ergeben sich weder bei dem Vergleich zwischen BRD und USA[91] noch bei der Untersuchung des direkten Zusammenhangs zwischen Leistungskonflikt und privaten Beziehungen zu Vorgesetzten signifikante Unterschiede.[92]

Tabelle 20: Leistungskonflikt und soziale Absonderung im Betrieb (in %)

Soziale Absonderung	Kein Konflikt	Schwacher Konflikt	Starker Konflikt
Starke Absonderung	30,1	52,3	60,0
Schwache Absonderung	14,0	6,2	10,0
Keine Absonderung	55,9	41,5	30,0
Summe	100,0	100,0	100,0
N	93	65	20

$\chi^2 = 11{,}72$; $df = 4$; $p < 0{,}02$

$\gamma = -0{,}34$

Ordnet man die Variablen „soziale Absonderung im Betrieb" und „private Beziehungen zu Vorgesetzten" in die Bezugsrahmen Sozialsystem und Persönlichkeitssystem ein, so steht die nach sozialen Schichten verlaufende Absonderung im Betrieb zweifellos dem Bezugsrahmen des Sozialsystems näher, während die privaten Beziehungen zu Vorgesetzten eher dem Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems zuzuordnen sind. Damit läßt sich nun der Schluß ziehen, daß der Zusammenhang zwischen Leistungskonflikt und Hierarchisierung im Bezugsrahmen des Sozialsystems in beiden Untersuchungen nachgewiesen ist, während die Ergebnisse für den Bezugsrahmen des Persönlichkeitssystems widersprüchlich sind.

5.4 Der Leistungskonflikt in der BRD und in den USA

Im ersten Teil dieses Buches wurde die Bedeutung des Leistungskonflikts und seiner Folgen für Industriegesellschaften wie die BRD und die USA anhand der Literatur nachgewiesen. In dem empirischen Teil dieses Buches wurde die Hypothese, daß der Leistungskonflikt bestimmte, im einzelnen spezifizierte Folgen hat, einer quasiexperimentellen Überprüfung unterworfen. Da die Industriebetriebe, in denen die Untersuchungen stattfanden, keine repräsentative Auswahl darstellen, wurde ausdrücklich betont, daß das Ziel der empirischen Untersuchung in der Überprüfung des Zusammenhanges zwischen Variablen und nicht in der Erarbeitung allgemeiner Aussagen über den Leistungskonflikt und seine Folgen in der BRD und in den USA liegt. Nach dieser Verbeugung vor dem Geist der Methodologie sei es mir aber trotzdem gestattet, spekulativ über den unmittelbaren Bezugsbereich dieser empirischen Untersuchungen hinauszugehen.

Stereotyp stellen wir uns Amerika als eine Gesellschaft vor, in der Leistung am Himmel der Werte, Normen und Glaubensvorstellungen einen zentralen Platz einnimmt; die Leistungsideologie deklariert Amerika als „das Land der unbegrenzten Möglichkeiten". Andererseits wissen wir, daß Klassenzugehörigkeit für die Zuweisung von Berufsrollen und für die Bestimmung der sozialen Lage des Einzelnen in der

Gesellschaft von erheblicher Bedeutung ist und daß sozialer Abstieg oder Aufstieg – sei es auf der Grundlage von Leistung, sei es auf der Grundlage von anderen Kriterien – innerhalb dieser Klassengesellschaft in beträchtlichem Maße durch Rasse und ethnische Zugehörigkeit eingeschränkt wird. Daraus würde man auf einen starken Leistungskonflikt schließen.

Dagegen stellen wir uns Deutschland als eine Gesellschaft vor, deren Wertorientierung mehr ständisch geprägt als auf Leistung ausgerichtet ist. Andererseits hat Klassenzugehörigkeit zwar einen starken Einfluß auf die Zuweisung von Berufsrollen und auf die Bestimmung des Status des Einzelnen – vielleicht sogar mehr als in den USA –; Rasse und ethnische Zugehörigkeit (abgesehen von den Gastarbeitern) sind aber ohne Bedeutung für den sozialen Auf- oder Abstieg. Daraus würde man also folgern, daß der Leistungskonflikt in der BRD weniger stark ausgeprägt sei als in den USA.

Nun bieten die hier vorgelegten empirischen Untersuchungen ein stark von diesen Stereotypen abweichendes Bild. In den in der BRD untersuchten Betrieben gaben 90 % bei der Frage nach den idealen Beförderungskriterien an, daß sie an Leistung als Norm für die Berufsrollenzuweisung glaubten. Dieses Ergebnis wird durch die Antworten auch die gleiche Frage in dem deutschen Betrieb in einem afrikanischen Land gestützt: 92 % der Befragten brachten ihren Glauben an Leistung als ideales Beförderungskriterium zum Ausdruck; dabei lag der Anteil der deutschen Befragten mit 95 % noch über dem der Afrikaner mit 88 % und dem der sonstigen Europäer mit 83 %. Dagegen stimmten von den in den USA Befragten nur 75 % für Leistung als ideales Beförderungskriterium; die übrigen 75 % betrachten eine Mischung von Leistungs- und Nichtleistungskriterien als ideale Grundlage für Beförderungen. Sollte sich dieser Unterschied zwischen den USA und der BRD nicht nur in den hier untersuchten Betrieben, sondern in der Gesamtgesellschaft finden, so würde dies bedeuten, daß das Leistungskonfliktpotential in den USA – infolge des schwächeren Glaubens an Leistung als Ideal – geringer ist als in der BRD.

Ferner ergab sich, daß die Befragten in den deutschen Betrieben in der BRD und dem afrikanischen Land übereinstimmend stärker dazu tendierten, den Betrieb, in dem sie tätig waren, als Nichtleistungssystem anzusehen, während die Beschäftigten in den amerikanischen Betrieben in den USA und in dem afrikanischen Land mehr dazu tendierten, den Betrieb, in dem sie beschäftigt waren, als Leistungssystem anzusehen. In sämtlichen Untersuchungen erwiesen sich sowohl der Leistungskonflikt als auch seine Folgen als stärker ausgeprägt in den deutschen Betrieben als in den amerikanischen Betrieben. Sollte dies – dies ist reine Spekulation! – für die BRD und die USA im ganzen zutreffen, so stellt sich hier die Frage nach einer Erklärung für diesen Unterschied. Die Antwort ist komplex. Zunächst liegt die Annahme nahe, daß die Untersuchung der amerikanischen Betriebe in den USA ein zu rosiges Bild wirft: Erstens erfaßt diese Befragungsstudie primär jene Gruppen, die weniger vom Leistungskonflikt betroffen sind; rassische und ethnische Minoritäten haben von vornherein eine sehr geringe Chance, überhaupt in die Stichprobe zu fallen, deren Befragungsergebnisse hier vorgelegt wurden. Um diesen Mangel zu beheben, wäre in einer weiteren Untersuchung eine repräsentative Stichprobe aus der Gesamtbevölkerung und nicht aus den in Industriebetrieben Beschäftigten zu ziehen. Zweitens

könnte es sein, daß die Amerikaner mehr zu einem Gesellschaftsoptimismus neigen als die Deutschen (oder Europäer allgemein). Verschiedene Autoren haben darauf hingewiesen, daß die Erfahrung sehr unterschiedlicher politischer Systeme innerhalb einer Zeitspanne von etwa zwei Generationen in Deutschland eine gesellschaftliche Kritikbereitschaft, zumindest in bescheidenem Maße, gefördert hat; das völlige Fehlen einer solchen Erfahrung in den USA dürfte erklären, warum die Amerikaner soviel erfolgreicher mit den Grundwerten ihrer Gesellschaft indoktriniert sind als die Deutschen. Diese Indoktrination hat auf anderem Gebiet zu einem Glauben an die Superiorität des eigenen politischen Systems geführt, wie er sich sonst nur in bestimmten Ostblockländern findet – ein Glaube, der nicht nur von der „schweigenden Mehrheit", sondern auch von Studenten und Intellektuellen, ja sogar vielfach von sogenannten radikalen Studenten vertreten wird. Illustrativ hierzu meine Erfahrungen in Seminaren in der BRD und den USA zu Beginn dieses Jahres (1971): meine Darstellung des ideologischen Charakters des Leistungsprinzips stieß bei meinen Vorlesungen an einer deutschen Universität auf lebhaften Beifall und konnte in einer Sitzung abgehandelt werden; bei den Vorlesungen in den U.S.A. muß ich dafür erfahrungsgemäß zwei bis drei Vorlesungen ansetzen und dann immer noch damit rechnen, bei der Hälfte meiner Studenten weniger auf Ungläubigkeit als auf Nicht-glauben-Wollen zu stoßen. Meine persönlichen Erfahrungen bestätigen die Hinweise in der Literatur, daß die Neigung zu einer rosigen Einschätzung der sozialen Realität in den USA stärker ausgeprägt ist als in der BRD. Dies würde erklären, warum Amerikaner weniger gewillt sind, den Leistungskonflikt zu sehen und als gesellschaftliches Phänomen zu interpretieren. Drittens führt dieser Glaube der Amerikaner an die eigene Gesellschaft (und die Superiorität des eigenen sogenannten demokratischen Systems) zu der Tendenz, die „Schuld" für persönliches Versagen, gesellschaftliche Mißstände, den Leistungskonflikt, usw. nicht bei der Gesellschaft, sondern bei dem Einzelnen – sich selbst oder einzelnen anderen – zu suchen. Zur Illustration sei der Leser auf Arthur Millers *Death of a Salesman* verwiesen. In Deutschland scheint eine etwas stärkere Neigung zur Systemkritik zu bestehen.

Nach dem Thomasschen Theorem sind Situationen, die Menschen als real definieren, in ihren Konsequenzen real. Wenn also Deutsche – etwa auf Grund ihres angeschlagenen Glaubens an die eigene Gesellschaft oder ihrer Zweifel an der absoluten Superiorität des eigenen politischen Systems – stärker als Amerikaner von der Existenz eines Leistungskonflikts überzeugt sind, so sind die Folgen dieses Leistungskonflikts auch dann stärker ausgeprägt, wenn objektiv kein Unterschied zwischen den zwei Ländern im Ausmaß des Leistungskonflikts besteht. *Ein Unterschied* in der geschichtlichen Erfahrung Amerikas und Deutschlands könnte dazu beigetragen haben, daß Deutsche eher als Amerikaner dazu tendieren, den Leistungskonflikt als real zu definieren: die Erfahrung einer nahezu perfekten Leistungsgesellschaft wird in Amerika an den mythischen Anfang der amerikanischen Gesellschaft, an die Zeiten der „Grenzgesellschaft" (*frontier society*) verwiesen. Die Erfahrung ihrer Perversion in Form der nahezu perfekten Erfolgsgesellschaft – im Zeitalter der „Räuberbarone" – liegt inzwischen auch schon mehr als zwei Generationen zurück. Dagegen ist in Deutschland das Erlebnis des gesellschaftlichen Zustands, in dem jeder oder fast jeder gleiche Chancen hat und sein Vorankommen nur durch seine eigene Tüchtigkeit

bestimmt ist, noch sehr frisch: 1948 erhielt jeder – von Abweichungen abgesehen – DM 40 und war für sein berufliches Vorankommen und seine gesellschaftliche Plazierung weitgehend selbst verantwortlich. Zu keiner anderen Zeit hatte Leistung eine so große Chance, zu Erfolg zu führen. Für fast ein Jahrzehnt sah es so aus, als sei die Leistungsgesellschaft Wirklichkeit geworden. In dem Maße, wie sich die Gesellschaft etablierte, entstand wieder eine Klassengesellschaft und wurden Nichtleistungskriterien für die Zuweisung von Berufsrollen und die Plazierung in der Gesellschaft wichtiger als Leistung. Falls diese Spekulationen zutreffen, dürfte die leistungsgesellschaftliche Erfahrung des Jahrzehnts nach der Währungsreform ausgereicht haben, um einen starken Glauben an Leistung als Wert hervorzubringen. Dies legt die Vermutung nahe, daß auch die Enttäuschung über eine Gesellschaft, die sich nicht als Leistungsgesellschaft erweist, stärker ausgeprägt ist als bei einem schwachen Glauben an Leistung als Ideal.

Vorerst fehlen die Daten, um diese Spekulationen empirisch zu untermauern. Präzise vergleichende Aussagen über den Leistungskonflikt in der BRD und in den USA und seine Folgen für die gesamte Gesellschaft bleiben weiteren Untersuchungen vorbehalten.

6. Gesellschaft ohne Leistungskonflikt

6.1 Gesellschaft im Leistungskonflikt: Hauptergebnisse der Untersuchung

1. Die vorliegende Untersuchung weist darauf hin, daß unsere Gesellschaft nur in sehr eingeschränktem Maße eine Leistungsgesellschaft darstellt; Berufsrollen werden primär nach Nichtleistungskriterien vergeben.
2. Dennoch wird unsere Gesellschaft von der Leistungsideologie beherrscht; Leistung ist ein zentraler, allgemein anerkannter Wert.
3. Die Diskrepanz zwischen einem Kultursystem, das Leistung als Wert und die Vergabe von Berufsrollen nach diesem Wert vorschreibt, und einem Sozialsystem, das Berufsrollen nach anderen als nach Leistungskriterien vergibt, ergibt den sogenannten Leistungskonflikt. Wir glauben an Leistung als Wert, leben aber in einer Gesellschaft, die sich in ihrem tatsächlichen Verhalten kaum nach diesem Wert richtet. Damit ist unsere Gesellschaft eine *Gesellschaft im Leistungskonflikt.*
4. Die sozialwissenschaftliche Literatur weist darauf hin, daß der Leistungskonflikt zu Anomie und Entfremdung, zu physischen und psychischen Erkrankungen, zu abweichendem Verhalten, Selbstmord, Autoritarismus und Hierarchisierung führt.
5. Empirische Untersuchungen in je zwei Industriebetrieben in einem afrikanischen Land, in der BRD und in den USA haben gezeigt, daß der Leistungskonflikt im Industriebetrieb auf der gesellschaftlichen Ebene zu Anomie, Autoritarismus und Hierarchisierung führt; auf der Persönlichkeitsebene führt er zur Entfremdung. Der Vergleich der Untersuchungen in dem afrikanischen Land mit den Untersuchungen in der BRD und den USA ergab ferner, daß die Auswirkungen auf der Persönlichkeitsebene durch außergewöhnliche Belohnungen stark abgeschwächt werden können.

6.2 Utopische Modelle einer Gesellschaft ohne Leistungskonflikt

Die letzte Frage, die nach der Erörterung des Leistungskonflikts und seiner Folgen in unserer Gesellschaft im allgemeinen und im Industriebetrieb im besonderen noch zu stellen ist, ist die nach der Möglichkeit einer Gesellschaft ohne Leistungskonflikt. Wenn im folgenden utopische Modelle dargestellt werden, so beinhaltet der Begriff des utopischen Modells lediglich, daß es in der Realität noch nicht existiert; die Möglichkeit der Verwirklichung ist damit nicht ausdrücklich ausgeschlossen.

6.2.1 *Die perfekte Leistungsgesellschaft*

Eine formale Möglichkeit, den Leistungskonflikt in einer von der Leistungsideologie dominierten Gesellschaft zu lösen, besteht in der Schaffung der perfekten Leistungsgesellschaft. Marcuse (1965: 217) hält dies für technisch möglich: „Wenn man sich den heutigen intellektuellen und materiellen Reichtum der Gesellschaft ansieht, wenn man sich ansieht, was wir heute wissen und was wir heute können, dann gibt es eigentlich nichts, was man mit gutem Gewissen und rational noch als Utopie verdächtigen und denunzieren sollte. Wir könnten heute eigentlich alles. Sicher könnten wir eine rationale Gesellschaft haben, und gerade *weil* das eine so nahe geschichtliche Möglichkeit ist, ist ihre Verwirklichung ‚utopischer' als je zuvor: die ganze Macht des Bestehenden ist gegen sie mobilisiert." Die perfekte Leistungsgesellschaft stellt eine rationale Gesellschaft dar. Warum ist sie nicht verwirklicht worden? Die perfekte Leistungsgesellschaft wäre eine unmenschliche Gesellschaft. Eine solche Gesellschaft müßte bisher noch nicht existierende Mechanismen erfinden, die zu jedem Zeitpunkt – sowohl intra- als auch intergenerationell – jedem die gleiche Chance gäben. Nur der Kompetenteste würde für jede Berufsrolle ausgewählt, und jeder würde eine Berufsrolle nur solange wahrnehmen, wie er tatsächlich der kompetenteste Bewerber wäre. Der totale Wettbewerb, der Berufskampf aller gegen alle wäre institutionalisiert. Eltern hätten keine Möglichkeit, das einmal Erworbene an ihre Kinder weiterzugeben. Denn in der perfekten Leistungsgesellschaft wäre nicht nur die Vergabe von Berufsrollen, sondern auch die Vergabe von Belohnungen ausschließlich durch das Leistungsprinzip bestimmt. Weder Besitz noch „soziale" Gesichtspunkte würden eine Rolle spielen. Alten, Kranken oder Kinderreichen würden keinerlei Privilegien eingeräumt; sie hätten die gleichen Chancen wie Junge, Gesunde und Kinderlose. Die perfekte Leistungsgesellschaft ist unmenschlich; deshalb ist alle „Macht des Bestehenden" gegen sie mobilisiert.

6.2.2 *Gesellschaft ohne Leistungsideologie*

Eine zweite formale Möglichkeit, den Leistungskonflikt in einer Nichtleistungsgesellschaft zu vermindern, liegt im Abbau der Leistungsideologie. Wenn Leistung nicht mehr als Wert angesehen wird, stehen Kultursystem und Sozialsystem nicht mehr im Gegensatz.[93]

6.2.3 *Soziallohn statt Leistungslohn*

Gesellschaft ohne Leistungsideologie impliziert nicht nur den Abbau des Glaubens an Leistung als Wert, sondern auch den Abbau eines Belohnungssystems, das von der Existenz der Leistungsgesellschaft axiomatisch ausgeht und vorgibt, nur Leistung zu honorieren. Eine der Hauptfunktionen der Leistungsideologie besteht in der Legitimation des bestehenden Belohnungssystems (siehe 2.4.2.1). Der Abbau der Lei-

stungsideologie nimmt dem Belohnungssystem seine ideologische Rechtfertigung. In diesem ideologischen Vakuum kann das alte Belohnungssystem durch ein neues ersetzt werden. Das neue Belohnungssystem sollte einmal die unterschiedlichen Belohnungen von Berufsrollen stärker nivellieren und zum anderen Belohnungsunterschiede nach der sozialen Bedürftigkeit ausrichten. Damit wäre der Hauptmechanismus abgeschafft, durch den der Leistungskonflikt in das Bewußtsein des Einzelnen gerufen wird.

6.3 Konkrete Modelle einer Gesellschaft ohne Leistungskonflikt

Modelle einer Gesellschaft ohne Leistungskonflikt existieren nicht nur in Utopia, sondern auch in der Wirklichkeit. Für viele, wenn auch nicht alle vorindustriellen Gesellschaften läßt sich nachweisen, daß der Leistungskonflikt kein Strukturelement ist. Außerdem gibt es aber auch Industriegesellschaften, in denen der Leistungskonflikt ganz oder teilweise fehlt.

6.3.1 Der israelische Kibbuz

Der israelische Kibbuz stellt eine Miniaturgesellschaft ohne Leistungskonflikt dar. Drei Merkmale kennzeichnen den Kibbuz im Unterschied zu unserer eigenen Gesellschaft:

1. Im Bezugsrahmen des Sozialsystems werden Rollen nicht nach Leistungskriterien vergeben. Berufs- und Herrschaftsrollen werden in einem rotierenden Verfahren verteilt. Eine Ausnahme stellen hochspezialisierte Rollen dar, bei denen eine stärkere Tendenz besteht, sie nach Leistungskriterien zu vergeben; gleichzeitig wird aber versucht, den Spezialisten auch andere Berufsrollen – diese dann in dem üblichen rotierenden Verfahren – zu übertragen. Selbstverständlich ist in diesem wie in unserem System *Leistung als Rollenbestandteil* von größter Bedeutung (siehe 1.1.2.1).
2. Im Kultursystem stellt Leistung als Kriterium der Rollenzuweisung keinen Wert dar. Es gibt keine Leistungsideologie. Leistung ist wertmäßig nur als Kollektivleistung von Bedeutung.
3. Belohnungen werden nach der sozialen Bedürftigkeit verteilt. Leistungsunterschiede bleiben dabei unberücksichtigt.

Damit besteht im Kibbuz keine Diskrepanz zwischen Sozial- und Kultursystem: es gibt keinen Leistungskonflikt. (Spiro 1970)

Diese Merkmale finden sich in modifizierter Form auch in einer wirtschaftlich äußerst erfolgreichen Industriegesellschaft, nämlich der japanischen.

6.3.2 *Das japanische Industriesystem*

Das System der japanischen Großindustrie hat im Zuge einer neueren Entwicklung den Leistungskonflikt eliminiert. Jahrhundertelang stand ein Teil der japanischen Gesellschaft, nämlich der landlose Adel (die Samurai), unter dem Leistungskonflikt. Während der Tokugawa-Zeit (1600–1868) war das japanische Kultursystem auf eine dem Konfuzianismus entstammende Leistungsideologie ausgerichtet, nach der Berufsrollen nach Leistungskriterien vergeben werden *sollten.* Das japanische Sozialsystem aber sah anders aus: Herkunft und Beziehungen waren praktisch die einzigen Kriterien, die die Rollenzuweisung bestimmten. Dies führte in zunehmendem Maße zu Anomie und Entfremdung.

Diese Entwicklung kulminierte im Sturz des Tokugawa-Regimes durch die Meiji-Familie 1868, wodurch die sogenannte Meiji-Restauration eingeleitet wurde. Danach stellte Japan bis etwa 1900 eine partielle Leistungsgesellschaft dar – partiell insofern, als nur für die Samurai, nicht für die anderen Bevölkerungsteile Berufsrollen nach Leistungskriterien zugewiesen wurden. Für die Dauer von etwa einer Generation bestand für die Samurai kein Leistungskonflikt.

Von etwa 1900 ab stellte sich in zunehmendem Maße heraus, daß die „Leistungsgesellschaft" ihre Versprechungen nicht hielt. Zunächst wurde ein Überangebot an Ausgebildeten produziert, von denen viele arbeitslos blieben. Dann setzte ein Prozeß der Formalisierung der Rollenzuweisungskriterien ein, durch den der Leistungsaufstieg mehr und mehr erschwert wurde. Letztlich etablierten sich die auf dem Wege des Leistungsaufstiegs Emporgekommenen in ihrer neuen Soziallage und führten das alte Protektionssystem wieder ein. Damit entstand in den ersten drei Jahrzehnten nach 1900 wieder der Leistungskonflikt.

Vor zwei Aufgaben hatte das leistungsgesellschaftliche Modell, das sich um diese Zeit stark an dem amerikanischen Vorbild orientierte, versagt: Zum einen hatte es Japan nicht dazu verholfen, den Vorsprung, den sich Europa und Amerika Japan gegenüber innerhalb eines Jahrhunderts verschafft hatten, wieder aufzuholen. Zum anderen zeigte es sich außerstande, die Steuerung des Prozesses der Rollenzuweisung zu übernehmen. Mit der faktischen Wegentwicklung von der Leistungsgesellschaft entstanden in zunehmendem Maße Zweifel an der Richtigkeit und Brauchbarkeit der Leistungsideologie. (Dore 1967; Yoshino 1971)

Damit bahnte sich ab etwa 1930 eine Neuordnung an, die sich aber, durch die Kriegsereignisse verzögert, erst nach 1945 einspielte. Die Großindustrie wurde so organisiert, daß die einzelnen Unternehmen nicht in einem Konkurrenzverhältnis zueinander standen. Jeder Betrieb bildete sich seine eigene Arbeiterschaft heran, die infolge der Spezialisierung der einzelnen Betriebe an diese gebunden war. Die Ideologie der individuellen Leistung wurde durch eine Ideologie der kollektiven (nationalen und betrieblichen) Leistung ersetzt. Damit entstand ein Industriesystem mit folgenden Merkmalen:

„1. Die Mitgliedschaft in der japanischen Produktionsgruppe ist dauerhaft und unwiderruflich. Arbeiter aller Beschäftigungsniveaus bleiben für gewöhnlich bei einer einzigen Firma, in die sie bei Schulentlassung eintreten und in der sich ihre gesamte Laufbahn abspielt. Die Firma bezahlt den Arbeiter auch dann weiter,

wenn ihr daraus Nachteile erwachsen, und der Arbeiter seinerseits bleibt bei dem Unternehmen, auch wenn es für ihn unter Umständen vorteilhafter wäre, in eine andere Firma einzutreten.

2. Die Rekrutierung in die Produktionsgruppe beruht auf persönlichen Eigenschaften und nicht etwa auf besonderen Aufgaben, die zu lösen sind, oder auf speziellen Fähigkeiten. Die Auswahl hängt in erster Linie von der Schulbildung des einzelnen ab, von seinem Charakter und seiner Herkunft im allgemeinen. Unfähigkeit und Unzulänglichkeit, die später zum Vorschein kommen, bilden keinen Grund für die Entlassung aus der Gruppe.
3. Der Status, den der einzelne in der Gruppe besitzt, ist eine Fortsetzung oder Erweiterung jenes Status, den er zur Zeit seines Eintritts in die Gruppe in der Gesamtgesellschaft einnahm. Die grobe Einteilung der Arbeiter und Angestellten in koin und shokuin beschränkt die Mobilität des einzelnen innerhalb des Fabriksystems im großen und ganzen auf die allgemeine Kategorie, in die er auf Grund seiner Schulbildung eintreten konnte.
4. Die Belohnung oder Entlohnung in der Produktionsgruppe besteht nur zum Teil in Geld und hängt mehr von allgemeinen sozialen Kriterien als vom Kriterium der Leistung oder der Produktion ab. Zum Lohn der Arbeiter gehören Wohnung, Lebensmittel und persönliche Dienstleistungen, so daß die Entschädigung in Bargeld nur einen Teil des Gesamtlohnes bildet. Die Höhe der Entlohnung wird in erster Linie von Alter, Schulbildung, von der Dauer der geleisteten Dienste und der Größe der Familie bestimmt; der Rang der Arbeitsstelle und die Verantwortlichkeit sind sekundäre Kriterien.
5. In der formellen Fabrikorganisation sind die formellen Stellungen ebenso verschiedenartig wie zahlreich. Rang und Titel in der Hierarchie sind genau definiert. Autorität und Verantwortung der Ränge hingegen nicht. Aus diesem Grunde werden die Entscheidungen zum Teil von ganzen Gruppen getroffen, und die Verantwortung dafür wird nicht einzelnen Individuen aufgebürdet.
6. Die Anteilnahme der Firma an den Tätigkeiten des Arbeiters, die außerhalb der Fabrik vor sich gehen, und die Verantwortung der Fabrik für den Arbeiter sind sehr weitgehend. Die Leistung hat mit den verschiedensten persönlichen, ja intimen Angelegenheiten des Arbeiters zu tun, wie zum Beispiel mit seinen Geldproblemen, mit der Erziehung seiner Kinder, mit seinen religiösen Tätigkeiten und mit der Ausbildung seiner Frau. Die Firma ist verantwortlich für das dauerhafte Wohlergehen des Arbeiters und seiner Familie, und diese Verantwortung zeigt sich sowohl in den formell geregelten Verhältnissen zwischen dem Personal als auch in den informellen Beziehungen zwischen Arbeiter und Überwachungspersonal." (Abegglen 1962: 611–612).

Durch dieses System wird der Leistungskonflikt in der japanischen Großindustrie vermieden: weder ist individuelle Leistung ein kultureller Wert, noch werden Rollen nach Leistungskriterien vergeben (innerhalb des Betriebs verläuft der soziale Aufstieg weitgehend nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, d. h. automatisch), noch sind die Belohnungen nach Leistung differenziert.[94] Dennoch – oder deswegen? – ist die japanische Industrie wirtschaftlich hocheffizient. Das japanische Beispiel zeigt, daß auch ein hochentwickeltes Industriesystem ohne Orientierung auf individuelle Leistung voll funktionsfähig ist.

6.4 Modellvorschlag: Gesellschaft ohne Leistungskonflikt

Der interkulturelle Vergleich zeigt, daß das industrielle System hinsichtlich seiner sozialen Organisation flexibel ist. Das japanische System ist wirtschaftlich hocheffizient, obwohl in der Großindustrie Leistung weder als Wert noch als tatsächliches Kriterium der Zuweisung von Berufsrollen von Bedeutung ist. Die Wirtschaftssysteme Japans, der BRD und der USA funktionieren, obwohl Schulen und Universitäten ihre Absolventen nicht oder nur in geringem Maße für die Übernahme konkreter Berufsrollen vorbereiten. Die Wirtschaftssysteme der DDR und der UdSSR funktionieren, obwohl sich ihre Eigentumsstruktur grundlegend von der der BRD und der USA unterscheidet. Diese Unterschiede in der sozialen Organisation industrieller Gesellschaften legen die Möglichkeit nahe, daß Änderungen größeren Umfangs in der sozialen Organisation die Funktionsfähigkeit des Wirtschaftssystems nicht notwendigerweise beeinträchtigen. Damit werden die nachfolgenden Neuordnungsvorschläge auch für diejenigen diskutabel, die eine solche Beeinträchtigung „um keinen Preis" in Kauf nehmen würden.

Wie läßt sich der Leistungskonflikt in unserer Gesellschaft vermindern? Drei zusammenhängende Änderungen sind denkbar:

1. *Abbau der Leistungsideologie.*
   Zur Vorbereitung der Maßnahmen zum Abbau der Leistungsideologie sind die Sozialwissenschaftler, insbesondere Soziologen, Psychologen und Pädagogen zu mobilisieren. Die eigentliche Kampagne ist über Schulen und Massenkommunikationsmittel durchzuführen. In einem längeren Prozeß ist der Glaube an individuelle Leistung als Wert abzubauen; er könnte durch Werte wie Pflichterfüllung und Gruppensolidarität ersetzt werden. – Es liegt nahe, mit dem Abbau der Leistungsideologie innerhalb der Schulen zu beginnen. Bildung wird dann nicht als Vorbereitung auf spätere berufliche Leistung verstanden, sondern als Selbstzweck. Da das Bildungssystem nur angeblich, nicht aber tatsächlich auf die Ausführung von Berufsrollen bezogen ist, bringt die Verminderung des Leistungsdrucks bei Schülern und Studenten kein Risiko für die Funktionsfähigkeit des wirtschaftlichen Apparates mit sich. Die schulische Erfahrung, daß Leistung kein Bildungsziel ist, erleichtert es dem Schüler zu lernen, daß Leistung auch für die berufliche Laufbahn keinen Leitwert darstellt.

2. *Änderung der Rollenzuweisungskriterien.*
   Leistung behält ihre Bedeutung als Rollenbestandteil, verliert sie aber als Kriterium der Rollenzuweisung. Es wird ein System des automatischen sozialen Aufstiegs vorgeschlagen, wie es sich in der japanischen Großindustrie findet. Jeder durchläuft vom Beginn bis zum Ende seiner Laufbahn dieselben Stufen, wobei diese in drei Stufengruppen zusammenzufassen sind: einer für Arbeiter, einer für Angestellte und einer für leitende Angestellte. Es ist zwar denkbar, daß sich auch diese Unterschiede langfristig verwischen. Zum derzeitigen Zeitpunkt wäre es aber völlig unrealistisch, eine einzige Stufenleiter für sämtliche Beschäftigten eines

Betriebs vorzuschlagen. – Es hat sich gezeigt, daß Führung ein diffuses Phänomen ist (Hartmann 1964). Dies wird dadurch institutionalisiert, daß Entscheidungen mehr und mehr von Gruppen getroffen werden: Herrschaft wird demokratisiert.

3. *Änderung des Belohnungssystems.*
   Das Belohnungssystem wird im Zusammenhang mit dem Rollenzuweisungssystem geändert. Belohnungen werden stärker nivelliert. Differenzierungen werden nach zwei Gesichtspunkten vorgenommen: einmal nach der sozialen Bedürftigkeit, zum anderen nach der Seniorität, die jeweils einer bestimmten Stufe im innerbetrieblichen Aufstiegssystem gleichgeschaltet ist.

Mit dem Abbau der Leistungsideologie, einem System des automatischen innerbetrieblichen Aufstiegs und einem System der Belohnungsdifferenzierung nach sozialer Bedürftigkeit und nach Seniorität ist die Gesellschaft ohne Leistungskonflikt erreicht.

7. Unorthodoxe Schlußbemerkungen: Die Ineffizienz der Leistungsgesellschaft

Anhänger und Gegner der Leistungsgesellschaft sind sich in einer grundlegenden Annahme einig: der *Existenz der Leistungsgesellschaft*. Die Aussage, daß industrialisierte Gesellschaften Leistungssysteme sind, liegt jenseits dessen, worüber man geteilter Meinung sein kann. Sie ist ein Axiom, ein ohne Beweis anerkannter Grundsatz. Jeder Widerspruch ist häretisch. Damit wird der Glaube an die Leistungsgesellschaft zum Dogma. Wie erklärt sich diese Einmütigkeit?

Die Industriegesellschaft ist produktionsmäßig allen anderen Wirtschaftssystemen überlegen. Diese Überlegenheit auf die Benutzung von Maschinen, d. h. von *produzierten* Produktionsmitteln zurückzuführen, wäre tautologisch; denn eine Industriegesellschaft stellt definitionsgemäß ein Wirtschaftssystem dar, das auf der Verwendung von Maschinen beruht. Eine nichttautologische Erklärung ergibt sich aus der sozialen Organisation – nämlich der leistungsgesellschaftlichen – des Industriesystems. Es wird also behauptet, die Industriegesellschaft sei produktionsmäßig allen anderen Wirtschaftssystemen überlegen, weil sie eine Leistungsgesellschaft darstelle.

Diese Erklärung ist identisch mit der Aussage, die Leistungsgesellschaft sei produktionsmäßig allen anderen Formen der gesellschaftlichen Organisation überlegen. Diese Annahme stellt ein zweites Axiom dar, dessen Wahrheit so offensichtlich ist, daß nicht einmal ein methodischer Zweifel am Platze scheint. Während Häretiker das Axiom von der Existenz der Leistungsgesellschaft gelegentlich in Frage stellen, ist das Axiom von der produktionsmäßigen Überlegenheit der Leistungsgesellschaft über alle Zweifel erhaben. Ihre Gegner mögen zwar eine weniger effiziente soziale Organisation für menschenwürdiger halten; von der Effizienz der Leistungsgesellschaft sind aber auch sie überzeugt. *Existenz und Effizienz der Leistungsgesellschaft gelten als Grundprinzipien der Industriegesellschaft:* im öffentlichen Bewußtsein wie in der soziologischen Theorie.

Ebenso selbstverständlich wie die Existenz und Effizienz der Leistungsgesellschaft erscheint die Bedeutung des Begriffs „Leistungsgesellschaft". Der Leser braucht nur den Versuch einer Definition zu unternehmen, um festzustellen, wie verschwommen unsere Vorstellung von dem Begriffsinhalt ist. Ist eine Leistungsgesellschaft dadurch gekennzeichnet, daß in ihr viel „geleistet" (etwa im Sinne der Erstellung großartiger Bauten) wird? Auch frühere Gesellschaften – z. B. Ägypten, Griechenland, Rom – haben viel „geleistet". Sind sie deshalb etwa Leistungsgesellschaften? Unser vorwissenschaftliches Verständnis sträubt sich dagegen. Definiert man Leistung wie in der Physik als Arbeit je Zeiteinheit, so wäre eine Leistungsgesellschaft durch ein

hohes Ausmaß an Arbeit je Zeiteinheit gekennzeichnet. Diese Definition brächte uns wieder zu der bereits erwähnten Tautologie zurück; denn ein hohes Ausmaß an Arbeit je Zeiteinheit resultiert in unserer Gesellschaft – im Vergleich zu anderen, weniger produktiven Gesellschaften – aus der Verwendung von Maschinen. Soziologisiert man die Definition, indem man Leistung als die Erfüllung oder *Verwirklichung der Verhaltenserwartungen* bestimmt, die eine Rolle, insbesondere eine Berufsrolle konstituieren, so werden dadurch alle Gesellschaften zu Leistungsgesellschaften, sofern sie sich nicht gerade in einem Stadium der Auflösung befinden. Denn in allen Gesellschaften werden Berufsrollen, bzw. die sie konstituierenden Verhaltenserwartungen weitgehend erfüllt. Eine Leistungsgesellschaft ist auch nicht dadurch bestimmt, daß ihre Mitglieder sich durch eine besonders hohe *Leistungsmotivation* oder durch den Glauben an *Leistung als Wert* auszeichnen; dies sind vielmehr sekundäre Merkmale einer Leistungsgesellschaft. Was aber ist ihr primäres Merkmal? Eine Leistungsgesellschaft ist dadurch bestimmt, daß die soziale Lage ihrer Mitglieder nicht durch Geburt und Herkunft, sondern durch Können, Begabung und Tüchtigkeit des Einzelnen bestimmt ist. Anders ausgedrückt: Eine Leistungsgesellschaft ist ein soziales System, in dem Rollen, insbesondere Berufsrollen nach Leistungskriterien vergeben werden. Leistungskriterien sind jene Gesichtspunkte der Auswahl für eine Rolle, die unmittelbar auf die Tätigkeiten bezogen sind, die im Rahmen einer Rolle auszuführen sind. Sie stellen Versprechungen dar, daß eine Rolle erwartungsgemäß ausgeführt wird. Oder soziologisch ausgedrückt: Leistungsgesellschaften sind dadurch definiert, daß sie Berufsrollen nach *rollenbezogenen* Kriterien vergeben; Herkunft und Geburt stellen *rollenfremde* Kriterien dar, und Gesellschaften, die Berufsrollen nach solchen rollenfremden Kriterien vergeben, sind demnach *Nichtleistungsgesellschaften*.

Mit einem so präzisierten Verständnis für den Inhalt des Begriffs „Leistungsgesellschaft" können wir nun wieder an die Axiome der Existenz und der Effizienz der Leistungsgesellschaft herangehen. Die Gleichsetzung von wirtschaftlicher Effizienz und leistungsgesellschaftlicher sozialer Organisation führt zu zwei Grundannahmen: 1. Industrialisierte (d. h. wirtschaftlich effiziente) Gesellschaften wie unsere eigene sind Leistungsgesellschaften; 2. nicht industrialisierte Gesellschaften sind Nichtleistungsgesellschaften. Beide Aussagen sind unzutreffend.

Am Beispiel der BRD und der USA geht die vorliegende Untersuchung der Frage nach, ob industrialisierte Gesellschaften Leistungssystem sind, d. h.: ob Berufsrollen tatsächlich nach Leistungskriterien vergeben werden und ob die soziale Lage des Einzelnen (sein Sozialprestige, sein Besitz, sein Einkommen, seine Ausbildung, usw.) durch unterschiedliche Leistung oder durch andere Merkmale bestimmt ist. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, daß unsere Gesellschaft (ebenso wie die USA) nur in äußerst eingeschränktem Maße eine Leistungsgesellschaft darstellt; denn Berufsrollen werden primär nach Nichtleistungskriterien vergeben.

Eine Reihe von empirisch sowie theoretisch ausgerichteten sozialwissenschaftlichen Untersuchungen liefern Daten und Argumente, die dieses Ergebnis der vorliegenden Studie belegen, nämlich daß unsere Gesellschaft keine Leistungsgesellschaft ist. Allerdings stehen die Interpretationen, die diese Wissenschaftler vorlegen, zu diesen Daten und Argumenten in einem völligen Widerspruch: sie halten eisern

daran fest, unsere Gesellschaft sei eine Leistungsgesellschaft, weil sie eine Leistungsgesellschaft sein müsse; denn: was nicht sein darf auch nicht sein kann. Sie machen die größten Anstrengungen, ihre Interpretation der sozialen Realität so zurecht zu biegen, daß sie ihrem Axiom – dem Axiom von der Existenz der Leistungsgesellschaft – nicht widerspricht. Ihre ideologisch begründeten „erkenntnisleitenden Interessen" sind stärker als ihre wissenschaftlichen Einsichten.

Beschäftigt man sich mit nichtindustrialisierten Gesellschaften, ohne ihre Nichtleistungsorientierung als axiomatisch gegeben zu akzeptieren, so stellt sich heraus, daß es unter ihnen nicht nur Nichtleistungs-, sondern auch Leistungssysteme gibt, und zwar in nicht geringer Zahl. Es sieht sogar so aus, als sei die Zahl der Leistungssysteme unter den nichtindustrialisierten Gesellschaften erheblich größer als die der Nichtleistungssysteme. In diesen Gesellschaften – für die Krahn in Liberia und die Ibo in Nigeria habe ich dies anderwo dargestellt (Seibel, 1971) – stehen grundsätzlich alle oder fast alle Positionen sämtlichen Mitgliedern offen und werden nur nach persönlicher Eignung und Tüchtigkeit vergeben. Vielfach erfolgt die Vergabe dieser Positionen – beispielsweise bei den Krahn – nur befristet, und zwar für den Zeitraum, in dem sich der Inhaber der Position tatsächlich als der Fähigste und Tüchtigste erweist; erweist sich jemand anderes als geeigneter, so tritt dieser an seine Stelle.

Nur in einer Übergangsphase, einer Periode des rapiden, tiefgreifenden Wandels, wie er mit der industriellen Revolution und in Deutschland auch mit der Wiederaufbauphase nach 1945 verbunden ist, kommen Länder der Verwirklichung des leistungsgesellschaftlichen Modells mit einiger Regelmäßigkeit nahe: wenigstens in einigen Bereichen der Gesellschaft. Dies gilt nicht nur für Länder der westlichen Welt, sondern auch für ein Land wie Japan, das zwischen 1868 und etwa 1910 mehr als je zuvor und danach in seiner Geschichte eine Leistungsgesellschaft darstellte.

Damit legt sich die Annahme eines Drei-Phasen-Modells nahe:

Phase I: Nichtindustrialisierte Gesellschaften. Sie stellen entweder Leistungs- oder Nichtleistungssysteme dar.

Phase II: Sich industrialisierende Gesellschaften. Sie stellen, wenigstens in zentralen gesellschaftlichen Bereichen, Leistungssysteme dar. Ob auch in Zukunft alle sich industrialisierenden Länder durch das Stadium der leistungsgesellschaftlichen Organisation gehen werden, sei dahingestellt; diese Frage wird sich erst nach einigen Jahrzehnten – nicht der wissenschaftlichen, sondern der gesellschaftlichen Entwicklung in anderen Teilen der Welt – beantworten lassen.

Phase III: Reife Industriegesellschaften. Sie stellen Nichtleistungsgesellschaften dar; leistungsgesellschaftliche Relikte finden sich zwar noch in einigen Bereichen der Gesellschaft; für das wirtschaftliche Funktionieren der Gesellschaft sind sie jedoch unbedeutend.

Dieses Modell erklärt ein Phänomen, dem ich in afrikanischen Gesellschaften immer wieder begegnet bin: daß traditionelle Gesellschaften, die Leistungssysteme darstellen, dem Industrialisierungsprozeß erheblich offener und wandlungsbereiter gegenüber stehen als Nichtleistungssysteme, und zwar auch dann, wenn sie durch die europäische Brille gesehen als sehr „primitiv" erscheinen. Für Phase II bringen sie nämlich jene Leistungsorientierung bereits mit, die für die Anfänge des Industrialisierungsprozesses höchst nützlich zu sein scheint.

Wie steht es nun um das zweite Axiom, das der Effizienz, d. h. der produktionsmäßigen Überlegenheit der Leistungsgesellschaft? Zwei erstaunliche, bisher völlig ignorierte Tatsachen sind hier zunächst aufzuzeigen:

1. Unter den nichtindustrialisierten Gesellschaften stellen diejenigen in der Regel Nichtleistungssysteme (im Sinne der Definition) dar, die einen hohen technologischen Entwicklungsstand erreicht, das Handwerk in größeren Organisationen – wie z. B. Gilden – zusammengefaßt, bedeutende Bauwerke errichtet, umfangreiche Städte gebaut und eine zentralisierte Verwaltung entwickelt haben. Man denke nur an das alte Ägypten, unsere mittelalterliche Ständegesellschaft, Japan vor der Tokugawazeit oder an die Hausa in Nordnigeria: „Leistung" ist in all diesen Gesellschaften für die Bestimmung der sozialen Lage im allgemeinen und die Zuweisung von Berufsrollen im besonderen ohne Bedeutung. Andererseits sind die nichtindustrialisierten Leistungsgesellschaften – also Gesellschaften, die die soziale Lage des Einzelnen und insbesondere die Zuweisung von Berufsrollen von der individuellen Leistung abhängig machen – fast ohne Ausnahme durch eine ausgesprochene Rückständigkeit in der wirtschaftlichen Entwicklung und ein sehr geringes Maß an gesellschaftlicher Differenzierung gekennzeichnet. Mit anderen Worten: traditionelle Leistungsgesellschaften sind in der Regel wirtschaftlich höchst ineffizient; diejenigen traditionellen Gesellschaften, die ihnen produktionsmäßig weit überlegen sind, sind fast immer Nichtleistungsgesellschaften.
2. Es wurde beobachtet, daß Deutschland in dem Jahrzehnt nach 1945 – der Wiederaufbauphase – dem leistungsgesellschaftlichen Modell relativ nahe kam. Mit zunehmender technologischer und wirtschaftlicher Entwicklung wurde Deutschland jedoch allmählich wieder zur Nichtleistungsgesellschaft: Leistung ist heute nur noch eines unter vielen Kriterien, die die soziale Lage des Einzelnen und insbesondere die Zuweisung von Berufsrollen bestimmen – und durchaus nicht das wichtigste. In ähnlicher Weise läßt sich für die BRD, die USA, Japan und andere Industriegesellschaften zeigen, daß sie sich in der Phase während und unmittelbar nach der industriellen Revolution dem leistungsgesellschaftlichen Modell näherten, wenn auch nicht allzu sehr. Im Zuge der wirtschaftlichen Entwicklung wurden sie dann immer mehr zu Nichtleistungsgesellschaften: Klassenzugehörigkeit, Allgemeinbildung, Alter und Seniorität, Geschlecht und Beziehungen – von Merkmalen wie Haarlänge, Kleidungsstil und „richtigen" politischen, religiösen und sonstigen Einstellungen ganz zu schweigen – sind heute als Bestimmungsfaktoren der Berufsrolle und damit indirekt der sozialen Lage des Einzelnen wichtiger als Leistung, etwa im Sinne von Fachwissen; wenn die Nichtleistungskriterien „stimmen", läßt sich Fachwissen am Arbeitsplatz erwerben. Dies gilt bezeichnenderweise noch mehr für gehobene Stellungen als für untergeordnete. Diese Tatsachen werden gelegentlich zur Kenntnis genommen, und zwar nicht nur von Soziologen, sondern auch in den verschiedensten Bevölkerungsschichten: aber nur mit dem Ausdruck des Bedauerns, etwa wie man eine Krankheit zur Kenntnis nimmt, vielfach auch in der Hoffnung auf Heilung. Aber läßt sich aus dem Vergleich der hier berichteten Tatsachen nicht vielleicht eine ganz andere Folgerung ziehen, eine Folgerung, die die scheinbaren Widersprüchlichkeiten in diesen Tatsachen erklärt?

Wir brauchen nur das Axiom von der Effizienz der Leistungsgesellschaft in sein Gegenteil zu verkehren, nämlich in ein *Axiom der Ineffizienz der Leistungsgesellschaft*, so verschwinden die Widersprüche in den Daten: Vorindustrielle Leistungsgesellschaften wie die Krahn oder Ibo sind ineffizient, *weil* sie Leistungsgesellschaften sind; im Vergleich dazu ist die produktionsmäßige Überlegenheit vorindustrieller Nichtleistungsgesellschaften nur möglich, *weil* sie Nichtleistungsgesellschaften sind. Nach der gleichen Logik ist die enorme wirtschaftliche Effizienz der heutigen Industriegesellschaften nur möglich, weil sie Nichtleistungsgesellschaften sind. Effizient ist eine Leistungsorientierung nur in einem einzigen Falle: im Falle eines völligen strukturellen Wandels der Gesellschaft, wie er beispielsweise die Periode der industriellen Revolution oder die Wiederaufbauphase in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg kennzeichnet.

Diese Situation, in der Leistungsideologie und soziale Realität im Widerspruch zueinander stehen, wurde in der vorliegenden Arbeit als Leistungskonflikt gekennzeichnet. Ihre Folgen für die Gesellschaft und für den Einzelnen wurden ausführlich dargestellt. Die herrschenden Klassen sind bereit, die sozialen und wirtschaftlichen Kosten dieser Folgen zu tragen, weil in Abwesenheit des Glaubens an eine gottgegebene Ordnung nur die Leistungsideologie die Legitimationsfunktion für ihre privilegierte Lage erfüllen kann.

Im Rahmen eines Nichtleistungssystems stellt die Rechtfertigung differentieller Belohnung durch das Leistungsprinzip einen Widerspruch in sich dar. Im Sinne einer sozialen Gerechtigkeit – diese als Ideal anzusehen, ist natürlich Ergebnis eines Wertungsprozesses – müßte ein Nichtleistungssystem zu einer stärkeren Egalisierung der Belohnungen (Einkommen) tendieren. Da diese Egalisierung einen Abbau von Privilegien bedeutete, würde damit gleichzeitig das Interesse an der Aufrechterhaltung der Leistungsideologie zurückgehen. Beides, Egalisierung der Belohnungen und Abbau der Leistungsideologie, dürften kaum die Unterstützung der herrschenden Klassen finden. Veränderungen können daher nur von unten kommen. Wenige von uns wären bereit, die mit einer Revolution verbundenen enormen Kosten zu tragen. Daher gilt es, ein öffentliches Bewußtsein von der Notwendigkeit dieser Veränderungen zu schaffen und auf die Egalisierung der Belohnungen und den Abbau der Leistungsideologie hinzuarbeiten. Der Soziologie sollte hierbei die Aufgabe zukommen, den ideologischen Charakter des Leistungsprinzips in unserer Gesellschaft darzustellen, die mit den Folgen des Leistungskonflikts verbundenen Kosten sozialer, psychischer und letztlich auch wirtschaftlicher Art ans Licht der Öffentlichkeit zu bringen und die Notwendigkeit des Abbaus der Leistungsideologie und der Belohnungsprivilegien ins allgemeine Bewußtsein zu rücken. Ich hoffe, mit der vorliegenden Arbeit dazu einen Beitrag geleistet zu haben.

Wie erklärt sich die Ineffizienz der Leistungsgesellschaft? Die Antwort ergibt sich aus den Gründen für die Effizienz (stets im Sinne von produktionsmäßiger Überlegenheit) des modernen Industriesystems: Der Produktionsprozeß ist im einzelnen standardisiert und rationalisiert; seine Ergebnisse sind voraussagbar. Diese Voraussagbarkeit ermöglicht Koordination im großen Stil. Je weiter die wirtschaftliche Entwicklung fortschreitet, „um so interdependenter, berechenbarer und erzwingbarer wird das wirtschaftliche Handeln in allen seinen Ausstrahlungen". (Mannheim

1964: 642) Rationalisierung, Bürokratisierung und zunehmende Konzentration der Wirtschaftsgebilde implizieren eine „apriorische Rationierung der Erfolgsgrößen" (Mannheim 1964: 651), die die Grundbedingung eines komplexen, hochproduktiven Wirtschaftssystems darstellt. Im Zuge der wirtschaftlichen Konzentration nimmt die Bedeutung des Wettbewerbs immer mehr ab, weil die mit dem Wettbewerb verbundene Instabilität die Voraussagbarkeit der Wirtschaftsprozesse, die „apriorische Rationierung der Erfolgsgrößen" durcheinanderbringt.

Das soziale Gegenstück zu wirtschaftlich-technologischer Rationalisierung und Voraussagbarkeit ist die Karriere, die dadurch gekennzeichnet ist, „daß die in ihr erreichbaren a) Verfügungsgewalten (in Gestalt des Einkommens, des Gehalts), b) Wirtschaftschancen (Wirkungsbereich, Befehlsgewalt), c) soziales Prestige des Erfolges apriori rationiert und gestaffelt sind". (Mannheim 1964: 650) Rationalisierung und Voraussagbarkeit der Wirtschaftsprozesse sind nur möglich, wenn auch die an Berufspositionen gebundenen Tätigkeiten rationalisiert und voraussagbar geworden sind. Um das reibungslose Funktionieren der Wirtschaft zu ermöglichen, muß jeder ersetzbar sein; d. h. daß die Wirtschaft ihren Ablauf auf den Durchschnittsmenschen, nicht *„den Tüchtigsten"* abstellen muß. Anstellung und Beförderung nach Leistungskriterien – Kriterien der individuellen Tüchtigkeit – würden die Wirtschaft all jenen Zufällen aussetzen, die der Suche nach *dem* Tüchtigsten entspringen. „Allein der jedesmalige Kampf oder die jedesmalige Abwägung vor der Erhebung des nur auf seine personalen Eigenschaften gestellten Subjekts enthält so viele Gefahren und Erschütterungen, so unmittelbar setzen sich alle Zufälligkeiten und Irrationalitäten des bloßen Individuums in dieses Verfahren fort, daß dies, mindestens in stabilen Verhältnissen, alle üblen Chancen der Erblichkeit überwiegt". (Simmel 1908: 516) Im Rahmen unserer hocheffizienten Ausnutzung des Mittelmäßigen (u.a. durch entsprechende Ausbildung am Arbeitsplatz, also *nach* der Zuweisung einer Berufsrolle) und unserer hochentwickelten Kooperationsgefüge, in denen die Multifunktionalität des Einzelmitglieds ausgenutzt wird, wird die Wahl des Tüchtigsten immer unwichtiger. Damit kristallisiert sich das Ergebnis heraus: Der berufliche Leistungskampf ist ineffizient, weil er Handlungen randomisiert und das Wirtschaftssystem den Zufälligkeiten ihrer Folgen aussetzt. Aus dem gleichen Grunde wird der Konkurrenzkampf vieler kleiner Unternehmen allmählich durch oligopolistische Konzerne ersetzt.

Ist damit Leistung überhaupt ausgeschaltet? Keineswegs: an Stelle des Leistungskampfes tritt das Leistungstraining. Berufsrollen werden nicht nach Leistungskriterien vergeben; sie sind so ausgerichtet, daß sie von dem durchschnittlich Begabten – nicht nur von dem Tüchtigsten – ausgefüllt werden können. Innerhalb der Berufsrolle wird der durchschnittlich Begabte so ausgebildet, daß er die mit der Position verbundene „Leistung" erstellen kann. Ferner ist das System so ausgerichtet, daß unzureichende Leistungen einzelner im Rahmen des Kooperationsgefüges durch entsprechende Ausdehnung des Leistungsbereichs anderer ausgeglichen werden. Dies ist beispielsweise im Rahmen der Verlagerung der Entscheidungsbefugnisse von Einzelnen auf Gremien institutionalisiert.

Infolge der Trägheit kultureller Richtbilder wird die Leistungs*ideologie* immer noch aufrecht erhalten, obwohl die Gesellschaft hinsichtlich ihrer Art der Berufs

rollenzuweisung bereits zum Nichtleistungssystem geworden ist. In dieser Situation übernimmt sie nun eine perverse Funktion: sie wird zum Legitimationsprinzip einer zunehmend ständisch ausgerichteten Gesellschaft, indem sie vererbte Klassenlage als Ergebnis des Leistungswettbewerbs deklariert; zum Beweis gibt sie durch wirtschaftliche Expansion (d. h. relative Zunahme von Spitzenpositionen und Abnahme niedriger Positionen) bedingte Mobilität als inhärentes Merkmal des Industriesystems als solches aus; in Wirklichkeit aber ermöglicht gerade diese Mobilität die Aufrechterhaltung der Struktur als solcher. (Für eine ausführliche Darstellung dieser Gedankengänge im Rahmen einer allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungstheorie siehe Seibel, 1973).

Anmerkungen

1 Der Unterschied zwischen formalisierten und nichtformalisierten Rollenerwartungen sei am Beispiel der Rolle des US-amerikanischen Ehemannes erläutert. Die Unterhaltung sexueller Beziehungen zur Ehefrau gehört zu den formalisierten Erwartungen; Nichtanerkennung oder Nichterfüllung dieser Erwartung ist mit der Fortführung der Rollenbesetzung, d. h. mit der Fortführung der Ehe unvereinbar. (Dem widerspricht nicht, daß Ehen trotz Nichterfüllung dieser Erwartung fortgeführt werden; dies weist lediglich darauf hin, daß Verhaltenserwartungen und tatsächliches Verhalten nicht identisch sind). Geschirrwaschen und -abtrocknen gehören zu den nichtformalisierten Erwartungen; Nichtanerkennung oder Nichterfüllung dieser Erwartung ist mit der Fortführung der Ehe vereinbar.

2 Siehe hierzu beispielsweise die Kontroverse im Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik unmittelbar nach dem Erscheinen des Aufsatzes: Fischer (1907); Weber (1907); Fischer (1908); Weber (1908); Weber (1910).

3 Hierzu Webers (1947: 205, Fußnote) Verdikt: „Es wäre ein Leichtes gewesen, darüber hinaus zu einer förmlichen ‚Konstruktion', die *alles* an der modernen Kultur ‚Charakteristische' aus dem protestantischen Rationalismus logisch deduzierte, fortzuschreiten. Aber derartiges bleibt besser jenem Typus von Dilettanten überlassen, die an die ‚Einheitlichkeit' der ‚Sozialpsyche' und ihre Reduzierbarkeit auf *eine* Formel glauben".

4 Bei McClelland als *n* Ach = need for Achievement, in der deutschen Übersetzung als *b* Leistung = Bedürfnis nach Leistung bezeichnet.

5 Wenn man Gesellschaften mehr oder weniger willkürlich aus der Stichprobe ausschließen kann, so könnte man ebenso gut vorschlagen, die Ibo (Nigeria) und Krahn (Liberia) und eine Reihe andere Stämme in die Stichprobe aufzunehmen, die den Korrelationskoeffizienten noch unter den bereits insignifikanten Wert von *0,22* drücken würden.

6 Die Tabelle mit den *b* Leistungswerten ist in der deutschen Ausgabe nicht wiedergegeben. Warum sollte man den Leser auch mit Ungereimtheiten in der Theorie irritieren.

7 $r = 0{,}179$; $p < 0{,}005$. Die Korrelationskoeffizienten für die einzelnen Fächer betragen: Englisch: $r = 0{,}171$; Hindi: $r = 0{,}097$; Mathematik: $r = 0{,}118$; Naturwissenschaften: $r = 0{,}085$. Der Korrelationskoeffizient mit einem von Mehta entwickelten Leistungsmotivationsinventar beträgt $r = 0{,}175$. (Mehta 1969: 69).

8 $p < 0{,}10$.

9 Wenn zwischen zwei Variablen keinerlei Zusammenhang besteht, so ist nach der Wahrscheinlichkeitstheorie bei $p = 0{,}05$ in einem von 20 Fällen zu erwarten, daß ein statistischer Zusammenhang auftritt. Wenn man also seine Daten in genügend viele Untergruppen aufteilt oder eine Untersuchung genügend oft wiederholt bzw. von seinen Studenten wiederholen läßt, besteht eine gute Chance, daß das erwartete Ergebnis irgendwann auftritt. Die Veröffentlichung dieser Ergebnisse mag der Karriere des betreffenden Wissenschaftlers, weniger jedoch dem Fortschritt der Wissenschaft förderlich sein.

10 Der Signifikanzwert fällt von einem signifikanten $p < 0{,}04$ auf ein nichtsignifikantes $p < 0{,}11$ bei Söhnen von Vätern aus der unteren der unteren Berufsschichten und von einem kaum-signifikanten $p < 0{,}06$ auf ein nichtsignifikantes $p < 0{,}10$ bei Söhnen von Vätern aus der oberen der unteren Berufsschichten.

11 „The present study is the first to provide empirical evidence on a national scale that strength of achievement motive, assessed by thematic apperception, is an important personality factor contributing to occupational mobility." (Crockett 1962: 205)

12 Ferner behauptet Levy, daß $Y_i \rightarrow Y'_i$, d. h. Y_i-Beziehungen verändern sich zu anderen Y_j-Beziehungen (Y'_j), nicht dagegen $Y_i \rightarrow X_i$. Nun ist aber $Y_i \rightarrow X_i$ die symbolische Darstellung des Modernisierungsprozesses. Levy erklärt dieses Paradox mit dem Hinweis,

Modernisierung stelle einen kontinuierlichen Zuwachs an X_i-Kriterien im Rahmen neu *entstandener Beziehungen* dar, nicht im Rahmen veränderter Beziehungen. Nach Levy resultiert also die Tatsache, daß eine Gesellschaft X_i-Kriterien betont, aus einem mit dem Modernisierungsprozeß verbundenen Nettogewinn an sozialen Beziehungen und nicht aus einer nullsummenmäßigen Veränderung von Y_i-Beziehungen zu X_i-Beziehungen.

13 An diesem Glauben wird Mehnert auch nicht durch die Einsicht irre, daß der Trend in eine ganz andere Richtung zeigt: „. . . in der Bundesrepublik schien, mit der Stunde Null (im Jahre 1945), eine gute Chance zur Entwicklung der Leistungsgesellschaft gegeben zu sein; noch in den ersten Wochen nach der Währungsreform des 20. Juni 1948, als jeder Bewohner der drei Westzonen 40 Deutsche Mark erhalten hatte und danach (sofern er nicht zu den Besitzern von Sachwerten gehörte) zunächst von seiner täglichen Arbeit leben mußte, waren wir ihren Vorbedingungen näher als je zuvor. Seither hat sich die Lage geändert, sind alte Bilder von neuem lebendig geworden". (Mehnert 1967: 158)

14 Bei Levy und Moore steht dies allerdings im Widerspruch zu der Behauptung, daß Leistungsorientierung ein grundlegendes Merkmal industrieller Gesellschaften darstelle.

15 Als Beispiel sei die traditionelle Hausa-Gesellschaft in Nordnigeria genannt, die einerseits eine Ständegesellschaft mit vererblichen Rollen darstellt, andererseits aber ein erhebliches Maß an sozialer Mobilität im Rahmen eines Klientensystems zuläßt. Hauptwerte und Hauptkriterien für die Zuweisung von Rollen außerhalb der Erbfolge sind Loyalität, Gehorsam, Unterwürfigkeit und Traditionsbewußtsein. (Smith 1959; auch Smith 1955; 1960; 1965; LeVine 1966) Als weiteres Beispiel sei das kaiserliche China angeführt, in dem die Beamtung vorwiegend von Prüfungen in chinesischer Literatur abhing, also von Kriterien, die bei der tatsächlichen Ausführung von Berufsrollen keine Verwendung finden.

16 Kleinings (1971: 12) Schlußfolgerungen hierzu: „1. Selbst rapide technologische Entwicklung und alle mit durchgreifender Industrialisierung verbundenen Änderungen waren durch eine gleichbleibende Mobilitätsrate zu bewältigen. Einen ‚Sachzwang' zur Erhöhung der Mobilität scheint es nicht gegeben zu haben. 2. Wenn man der Demokratisierung und dem Abbau von diskriminierenden Schranken im Bildungs- und Berufsbereich einen mobilitätsfördernden Effekt zuschreibt, so haben sie entweder nicht stattgefunden oder sie sind ohne Wirkung geblieben. 3. Unterstellt man, daß sich Änderungen in den Klassenverhältnissen auch auf die Mobilitätsraten auswirken, so ist zu schließen, daß solche Veränderungen nicht eingetreten sind".

17 Das Kriterium der Erfahrung fällt in die Gruppen 1 und 4.

18 Diese Zahlen erscheinen um so bemerkenswerter, wenn man berücksichtigt, daß die *objektiven* Mobilitätschancen für die, die ihre Laufbahn „ganz unten" beginnen – dies dürfte bei den Analphabeten ja wohl der Fall sein – ganz erheblich größer sind als bei denen, die relativ hoch anfangen, was bei den Respondenten mit Hochschulabschluß wohl anzunehmen ist: Der Sohn des Präsidenten der USA kann die Position seines Vaters bestenfalls halten, sozial aufsteigen kann er jedenfalls nicht; der Sohn eines Landarbeiters hat dagegen das gesamte Feld sozialen Aufstiegs vor sich. Insofern vermindern sich *objektiv* die Aufstiegschancen mit zunehmender Höhe der Ausgangsposition – eine Tatsache, die Blau und Duncan (1967) auch statistisch für die USA nachgewiesen haben.

19 Nach den Modellen Parsons' und Levys wäre zu erwarten, daß die Ausbildung funktionell spezifisch sei.

20 Hier zeigt sich wieder die Neigung „der Gesellschaft" (und der Soziologie), die Bedeutung dessen, was sein soll (d. h. der idealen Struktur) überzubetonen, während sie dem, was ist (d. h. der tatsächlichen Struktur), weniger Interesse entgegen bringt. „Die Gesellschaft" ist im allgemeinen damit zufrieden, daß ihre Mitglieder Ausbildungsstätten besuchen, wo sie bestimmte Fähigkeiten und Orientierungen lernen *sollen*. Ob sie diese *tatsächlich* lernen und ob sie sie im Beruf *tatsächlich* anwenden, ist von untergeordneter Bedeutung. Es fiele der Gesellschaft und ihren Ausführungsorganen sogar recht schwer, genau anzugeben, worin diese Orientierungen bestehen. Vielfach handelt es sich dabei um sehr vage Vorstellungen von „richtigem" informellen Verhalten.

21 Ein Alter unter oder über einer bestimmten Grenze (beispielsweise unter 12 und über 75) kann durchaus ausführungsbezogen sein. Zwischen 20 und 40 sind Unterschiede selten ausführungsbezogen. – Alter wird hier unter den Kriterien biologischer Gruppenzugehörigkeit aufgeführt, weil Gesellschaften in der Regel Altersgruppen bilden: in den formalisierten Altersbünden vieler vormodernen Gesellschaften und in den jeweils zwei „Dienstjahre" umfassenden Altersgruppen im öffentlichen Dienst in sehr anschaulicher Weise.

22 Verwandtschaft stellt eine Mischung aus biologischer und sozialer Gruppenzugehörigkeit dar und hätte somit auch unter 7 eingeordnet werden können.

23 Siehe hierzu auch Bendig 1958; Bresee 1957; Burgess 1956; Chahbazi 1956; Christensen 1956; Cooper 1956; Haber 1957; Hills 1958; Krug 1959; Krumboltz und Farquhar 1957; McCleelland 1953: 237; Mitchell 1961; Parrish und Rethlingshafer 1954; Rosen 1956; Walter 1957; Weiss, Wertheimer und Groesbeck 1959; Worell 1959.

24 Dies trifft in besonderem Maße auch auf Führungsrollen zu, die meist auf bestimmte Führungsqualitäten zurückgeführt werden, obwohl Führung – insbesondere in formalen Organisationen – ein diffuses soziales Geschehen ist, wie Luhmann (1964: 206–207) dargestellt hat.

25 „Das Apriori der Beziehung sind jetzt nicht mehr die Menschen mit ihren Eigenschaften, aus denen die soziale Relation entsteht, sondern diese Relationen als objektive Formen, ‚Stellungen', gleichsam leere Räume und Umrisse, die erst von Individuen ‚ausgefüllt' werden sollen. Je fester und technisch ausgearbeiteter die Organisation der Gruppe ist, desto objektiver und formaler bieten sich die Schemata der Über- und Unterordnung dar, zu denen dann erst nachträglich die geeigneten Personen gesucht werden, oder die durch die bloßen Zufälle der Geburt und sonstiger Chancen ihre Ausfüllung finden." (Simmel 1908: 236)

26 Hier ist die wenig bekannte Theorie von der *relativen* Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation der Arbeiter als Vorbedingung der Revolution von besonderer Bedeutung: „Ein merkliches Zunehmen des Arbeitslohns setzt ein rasches Wachstum des produktiven Kapitals voraus. Das rasche Wachstum des produktiven Kapitals ruft ebenso rasches Wachstum des Reichtums, des Luxus, der gesellschaftlichen Bedürfnisse und der gesellschaftlichen Genüsse hervor. Obgleich also die Genüsse des Arbeiters gestiegen sind, ist die gesellschaftliche Befriedigung, die sie gewähren, gefallen im Vergleich mit den vermehrten Genüssen des Kapitalisten, die dem Arbeiter unzugänglich sind, im Vergleich mit dem Entwicklungsstand der Gesellschaft überhaupt. Unsere Bedürfnisse und Genüsse entspringen aus der Gesellschaft: wir messen sie daher an der Gesellschaft; wir messen sie nicht an den Gegenständen ihrer Befriedigung. Weil sie gesellschaftlicher Natur sind, sind sie relativer Natur". (Marx und Engels 1970, Bd. 6: 397)

27 „One adaptive problem of such a system, then, is to integrate realistic achievement orientations in the *actual occupational structure* with what may be called intrinsic *achievement values*. There will inevitably be considerable *discrepancies*, which are bridged by the institutionalization of compensatory rewards, e. g., short working hours, and of the obligations, for example, of the adult male to have a regular job and earn a living, even though what he does is 'not very interesting'. A second adaptive context which may be mentioned is that concerned with the difficulty of implementing genuinely universalistic criteria of *judgement of performance-qualities* and achievements, so that the individual is put in the right place and his *rewards* are nicely proportioned to his actual achievements. In this sphere we find institutional patterns which seem directly to *contravene the principles* which would be deduced from the dominant value-orientation pattern. Examples are the prevalence of seniority as a criterion of status, promotion and privileges through-out much of industry, and the 'tenure' system in the academic world and in civil service. These may be treated as adaptive structures which have the function of mitigating the *structured strains* inherent in the exposure of people to competitive pressures where detailed universalistic discriminations are impracticable. From this point of view such a system is subject to a delicate balance. On the one hand it *must* resort to adaptive structures which are *in conflict with its major value patterns*, because to push these patterns 'to their logical conclusion' would increase strain to the breaking point. On the other hand, it must not let the adaptive structures become too important lest the tail wag the dog, and the major social structure itself shift into another type." (Parsons 1951: 185) (Meine Hervorhebungen) Mit anderen Worten: das amerikanische System muß genauso bleiben, wie es ist. Jede Veränderung des *status quo* führt – nach Parsons! – entweder zu unerträglichen Spannungen und schließlich zum Zusammenbuch des Systems (dies ist der Fall, wenn die Gesellschaft konsequent zur Leistungsgesellschaft wird und keine anderen als ausführungsbezogenen Kriterien für die Rollenzuweisung akzeptiert), oder sie führt zu einem neuen Gesellschaftstyp (dies ist der Fall, wenn die Gesellschaft konsequent zur Nichtleistungsgesellschaft wird und nur ausführungsfremde, d. h. hier „soziale" Kriterien der Rollenzuweisung akzeptiert). Der ideologische Charakter solcher Darstellungen, die empirisch nicht falsifizierbar sind und das bestehende System soziologisch legitimieren, wurde bereits dargestellt (siehe 1.2.2., 1.2.3.).

28 Die Stempeltheorie (labeling theory) ist die derzeitige Modetheorie des abweichenden Verhaltens (deviance) in der amerikanischen Soziologie. Siehe hierzu Lemert, 1967.

29 In ähnlicher Weise stellt Parsons (1951: 192) fest, daß die Inkongruenz der Kombination von Universalismus mit Zuschreibung, die sich bei näherer Beschreibung als Leistungskonflikt entpuppt, zur Hierarchisierung führe: „. . . the strong emphasis on classificatory qualities tends, in terms of social structure, to become an emphasis on *status* rather than on specific achievements. Hence the inevitable elaborate differentitation of roles where achievements are concretely of high importance and where universalistic criteria apply to them, tends to work out to a status-hierarchy, where the accent is on what a given actor *is* rather than on *what he has done* . . .. In more general terms, there is a strong tendency to give diffuseness priority over specificity. Status, then, tends not to be specific to a particular occupational role for instance, but tends to become very rapidly generalized relative to a general prestige scale. An aspect of this generalization of status is the tendency to ascribe qualities to the whole group to which an individual belongs".

30 Siehe Anm. 28.

31 Siehe hierzu auch: Baumhart 1961; Bell 1967; Bolles 1952; Cook 1966; Geis 1968; Gibney 1960; Goldman 1965; Goodman 1963; Halsey 1963; Jaspan 1960; Lerner 1957: Sutherland 1961; Sutherland und Cressey 1960; Vedder 1955.

32 Ausführliche Literaturhinweise bei Howard und Scott, 1965.

33 Kornhauser untersucht nur „positive psychische Gesundheit" (positive mental health), keine psychischen Erkrankungen. Sein Index psychischer Gesundheit ist auf der Basis von Antworten zu etwa 50 Interviewfragen berechnet.

34 Für eine ausführlichere und systematischere Darstellung dieser wissenschaftstheoretischen Überlegungen sei auf Popper (1969) verwiesen.

35 Alle europäischen Beschäftigten werden als Angestellte (mit Zwei-Jahresverträgen und Monatsgehalt) geführt.

36 Arithmetisches Mittel der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem. Der Perzeption des Betriebs als Leistungssystem wird ein Punktwert von +1, der Perzeption als Mischsystem ein Wert von 0 und der Perzeption als Nichtleistungssystem ein Wert von −1 zugeordnet. Von sämtlichen so quantifizierten Einzelantworten wird dann das arithmetische Mittel gebildet.

37 $\chi^2 = 161{,}73$; $df = 4$; $p < 0{,}001$; $\gamma = -0{,}75$.

38 Deutscher Betrieb: $\chi^2 = 155{,}61$; $df = 4$; $p < 0{,}001$; $\gamma = -0{,}79$.
Amerikanischer Betrieb: $\chi^2 = 11{,}92$; $df = 4$; $p < 0{,}02$; $\gamma = -0{,}56$.

39 Afrikaner: $\chi^2 = 44{,}31$; $df = 4$; $p < 0{,}001$; $\gamma = -0{,}65$.
Amerikaner: n für χ^2-Berechnung zu klein. $\gamma = -0{,}77$.
Europäer: $\chi^2 = 34{,}64$; $df = 4$; $p < 0{,}001$; $\gamma = -0{,}85$.
Deutsche: $\chi^2 = 80{,}60$; $df = 4$; $p < 0{,}001$; $\gamma = -0{,}77$.

40 $\chi^2 = 0{,}91$; $df = 2$; $p < 0{,}70$; $\gamma = -0{,}15$.

41 $\chi^2 = 103{,}34$; $df = 12$; $p < 0{,}001$.

42 $\chi^2 = 32{,}70$; $df = 8$; $p < 0{,}001$.

43 $\chi^2 = 16{,}27$; $df = 6$; $p < 0{,}02$.

44 Arithmetisches Mittel der Bewertungen des Betriebsklimas in Punkten.

45 N für χ^2-Berechnung zu klein.

46 Für eine Einführung in die Pfadanalyse siehe Seibel (1970/71: 66–67) und Seibel und Nygreen (1972). Für eine ausführliche, deutschsprachige Einführung siehe Weede (1970). Für weitere Darstellungen siehe Blau und Duncan (1967: 165–177), Boudon (1965), Duncan (1966) und Goldberger (1970). Für eine Anleitung zum Programmieren der Pfadanalyse siehe Nygreen (1971). Da bei dieser Untersuchung nicht nur Meßwerte, sondern auch ordinale Daten verwandt werden, sei insbesondere auch auf Boyle (1970) verwiesen, der sich mit der Problematik ordinaler Daten bei der Pfadanalyse auseinandersetzt.

47 Das Abteilungsklima ist weder identisch mit dem Betriebsklima noch mit der Zufriedenheit der Betriebsmitglieder. Vielmehr nimmt es eine mittlere Position zwischen diesen beiden Variablen ein, wie die Gammawerte zeigen: Betriebsklima und Abteilungsklima: $\gamma = 0{,}43$; Abteilungsklima und Zufriedenheit: $\gamma = 0{,}39$.

48 Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (arithmetisches Mittel) im deutschen Betrieb: 2,907; im amerikanischen Betrieb: 7,224. $\chi^2 = 140{,}01$; $df = 8$; $p < 0{,}001$; $\gamma = 0{,}48$.

49 Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer beträgt 5,063, 3,546 bzw. 3,141 Jahre bei denen, die den Betrieb als Leistungssystem, Mischsystem bzw. Nichtleistungssystem betrachten. $\chi^2 = 51{,}50$; $df = 16$; $p < 0{,}001$; $\gamma = -0{,}14$.

50 $\chi^2 = 140{,}01$; $df = 5$; $p < 0{,}001$; $\gamma = 0{,}74$.

51 $\chi^2 = 47{,}30$; $df = 10$; $p < 0{,}001$; $\gamma = -0{,}33$.

52 Zufriedenheit mit Beförderungsmöglichkeiten: $\chi^2 = 0{,}54$; $df = 2$; $p < 0{,}50$; $\gamma = 0{,}06$. Zufrie-

denheit mit der Position: $\chi^2 = 9{,}61$; df = 2; $p < 0{,}01$; $\gamma = -0{,}12$. Zufriedenheit mit der Arbeit wurde nur in dem deutschen Betrieb untersucht.

53 $\chi^2 = 16{,}02$; df = 4; $p < 0{,}005$; $\gamma = 0{,}29$.

54 $\chi^2 = 11{,}03$; df = 4; $p < 0{,}05$; $\gamma = 0{,}13$.

55 $\chi^2 = 4{,}11$; df = 4; $p < 0{,}50$; $\gamma = 0{,}22$.

56 Bei jeder der drei Variablen wird der Antwort „zufrieden" der Wert 1, der Antwort „teilweise zufrieden" der Wert 2 und der Antwort „unzufrieden" der Wert 3 zugeordnet. Diese Werte werden für jeden Respondenten summiert. Sind nur zwei Fragen beantwortet, so wird die Summe mit 1,5 multipliziert; ist nur eine Frage beantwortet, so beträgt der Multiplikator 3. Damit ergibt sich für jeden Respondenten ein Zufriedenheitspunktwert zwischen 3 und 9.

57 Die Korrelation zwischen den beiden Variablen ist schwach (R = 0,19), aber signifikant ($p < 0{,}001$).

58 Von Friedeburg (1966: 24–26) stellt eine Reihe von Beispielen zu diesem Vorgehen zusammen: „Is your knowledge and your interest in the work put to use? " (Segerstedt und Lundquist 1956: 8) „Have you ever felt like quitting the yards? " (Katz und Hyman 1947: 444) „Wie fühlen Sie sich in diesem Betrieb? " (Infratest 1957: 79) „Haben Sie den Eindruck, daß sich Ihre Kollegen hier im Betrieb wohlfühlen? " (Institut für Sozialforschung 1955: 277)

59 Die relative Unabhängigkeit der beiden Systeme ist dadurch möglich, daß Sozialsysteme nicht aus Personen, sondern aus Handlungen bzw. Handlungserwartungen bestehen; „Sozialsysteme bestehen nicht aus konkreten Personen mit Leib und Seele, sondern aus konkreten Handlungen . . .. Alle Personen, auch die Mitglieder, sind daher für das Sozialsystem Umwelt. In einzelnen Handlungen kommen Sozialsystem und Personalsystem zur Deckung, als Systeme stehen sie einander gegenüber, bilden selbständige Ordnungsschwerpunkte mit eigener Bestandsproblematik und halten sich gegeneinander relativ invariant". (Luhmann 1964: 25) Dies gilt insbesondere für die formale Organisation als Sozialsystem: „Soziale Integration (von Handlungssystemen) und persönliche Integration (von Handlungssystemen) fallen stärker als je auseinander". Damit sind „die Funktionen und Folgenprobleme der formalen Organisation nicht zugleich solche der Selbstverwirklichung des Menschen". (Luhmann 1964: 26) Mithin besteht die Möglichkeit, daß sich die Folgen des Leistungskonflikts im Sozialsystem, nicht aber im Persönlichkeitssystem – und umgekehrt – zeigen.

60 $\chi^2 = 42{,}43$; df = 2; $p < 0{,}001$.

61 $\chi^2 = 30{,}90$; df = 4; $p < 0{,}001$.

62 $\chi^2 = 1{,}23$; df = 1; $p < 0{,}30$; $\gamma = -0{,}22$.

63 $\chi^2 = 3{,}20$; df = 2; $p < 0{,}30$; $\gamma = -0{,}04$.

64 $\chi^2 = 1{,}70$; df = 1; $p < 0{,}20$; $\gamma = 0{,}20$.

65 $\chi^2 = 4{,}54$; df = 2; $p < 0{,}20$; $\gamma = -0{,}18$.

66 $\chi^2 = 0{,}12$; df = 1; $p < 0{,}95$; $\gamma = 0{,}07$.

67 $\chi^2 = 2{,}38$; df = 2; $p < 0{,}50$; $\gamma = 0{,}07$.

68 Tabellen in Seibel, 1970–71: 69–70.

69 Nur ein deutsches Kultursymbol vereint alle Angestellten außer der Betriebsleitung: die Verwendung von Volkswagen 1200 als Dienstfahrzeuge; die obersten fahren Mercedes.

70 68 % der deutschen Angestellten sind mit den materiellen Gesichtspunkten zufrieden und nur 10 % unzufrieden (22 % weder zufrieden noch unzufrieden). Gleichzeitig bewerten 70 % die Auswirkungen des hierarchischen Wohnungssystems auf das Betriebsklima als negativ.

71 $\chi^2 = 21{,}89$; df = 1; $p < 0{,}001$; $\gamma = 0{,}55$.

72 $\chi^2 = 10{,}43$; df = 2; $p < 0{,}01$; $\gamma = -0{,}28$.

73 $\chi^2 = 63{,}43$; df = 2; $p < 0{,}001$; $\gamma = -0{,}65$.

74 $\chi^2 = 14{,}73$; df = 4; $p < 0{,}01$; $\gamma = 0{,}22$.

75 Die übrigen halten Beziehungen für in geringem Maße wichtig.
$\chi^2 = 4{,}18$; df = 1; $p < 0{,}05$; Gamma = 0,32.

76 Hierzu wurde folgende Kontrollfrage gestellt: „Sollten ältere Angestellte im Idealfalle ein höheres Gehalt als jüngere beziehen oder dasselbe oder ein niedrigeres? " Man kann nämlich davon ausgehen, daß der Glaube an Leistung als Wert für die Zuordnung von Berufsrollen mit dem Glauben an den Wert leistungsgemäßer, d. h. u. a. altersunabhängiger Entlohnung zusammenhängt. Der Unterschied zwischen den jeweiligen Anteilen beträgt wie bei dem Glauben an Leistung 15 %: 29,2 % der Deutschen und 44,3 % der Amerikaner plädieren dafür, daß älteren Angestellten ein höheres Gehalt ausgezahlt wird; 70,8 % der Deutschen und 55,7 % der Amerikaner bevorzugen gleiche Bezahlung, unabhängig vom Alter.

77 F = 8,891; $p = 0{,}004$.

78 $\chi^2 = 17{,}22$; df = 2; $p < 0{,}001$; Gamma = −0,44.
79 $\chi^2 = 33{,}75$; df = 2; $p < 0{,}001$; Gamma = −0,38.
80 F = 1,505; p = 0,222.
81 F = 0,937; p = 0,394.
82 F = 4,867; p = 0,029.
83 F = 6,033; p = 0,003.
84 F = 8,205; p = 0,005.
85 F = 12,679; $p < 0{,}001$.
86 Ordnet man den Ausprägungen der Autoritarismusvariablen numerische Werte von 1 (sehr demokratisch) bis 5 (sehr autoritär) zu, so ergibt sich für die BRD ein arithmetisches Mittel von 3,08 und für die USA ein Mittel von 2,35. Der Unterschied ist hochsignifikant. (F = 16,611; $p < 0{,}001$).
87 Quantifiziert man die Autoritarismusvariable in der beschriebenen Weise, so ergeben sich für die drei Leistungskonfliktgruppen Mittelwerte von 2,50 (kein Konflikt), 3,06 (schwacher Konflikt) und 3,30 (starker Konflikt). Der Unterschied ist signifikant (F = 6,362; p = 0,003).
88 F = 0,859; p = 0,356.
89 Auch der F-Test ergibt keine signifikanten Unterschiede: F = 0,940; p = 0,393.
90 F = 0,685; $p < 0{,}500$.
91 $\chi^2 = 3{,}86$; df = 2; $p < 0{,}20$.
92 $\chi^2 = 6{,}15$; df = 8; $p < 0{,}50$.
93 Kornhauser (1965: 279) macht einen ähnlichen Vorschlag zur Beseitigung des Leistungskonflikts bei Industriearbeitern: „In the interest of good mental health for the ordinary run of working people, for example, it could be that our society might decide to reduce the tremendous emphasis on goals of personal achievement and competitive individual success and to cultivate stronger interests in cooperative group activities, altruistic social service, participation in political and economic reform movements, creative leisure-time pursuits, and other presently neglected life purposes".
94 Dies bedeutet keineswegs, daß der Leistungskonflikt in der japanischen Gesellschaft völlig fehlt. Im japanischen Ausbildungssystem ist er von größter Bedeutung. Daher ist – als Folge des Leistungskonflikts – die Selbstmordrate bei japanischen Schülern und Studenten eine der weitaus höchsten in der Welt.

Literaturverzeichnis*

Abkürzungen

AJS American Journal of Sociology
ASR American Sociological Review
KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
SF Social Forces

Abegglen, James C., Kontinuität und Wandel in der japanischen Industrie, S. 611–621, in: Peter Heintz (Hrsg.), Soziologie der Entwicklungsländer, Köln 1962.

Adorno, T. W., Else Frenkel-Brunswik, Daniel J. Levinson und R. Nevitt Sanford, The Authoritarian Personality, New York 1950.

Altmann, N., und G. Bechtle, Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971.

Andreski, Stanislav, Method and Substantive Theory in Max Weber, S. 46–63, in: S. N. Eisenstadt (Hrsg.), The Protestant Ethic and Modernization, New York 1968.

Atkinson, J. W., und Patricia O'Connor, Neglected Factors in the Study of Achievement Oriented Performance: Social Approval as Incentive and Performance Decrement, unveröffentlichtes Manuskript, University of Michigan 1962.

Barnes, Louis B., Organizational Systems and Engineering Groups: A Comparative Study of Two Technical Groups in Industry, Boston 1960.

Becker, Joseph, Achievement Related Characteristics of Manic-Depressives, Journal of Abnormal and Social Psychology, 60, S. 334–339, 1960.

Bell, Daniel, The End of Ideology: On the Exhaustion of Political Ideas in the Fifties, New York 1967.

Bellah, Robert N., Reflections on the Protestant Ethic Analogy in Asia, S. 243–251, in: S. N. Eisenstadt (Hrsg.), The Protestant Ethic and Modernization, New York 1968.

Bendig, Albert W., Comparison of the Validity of Two Temperament Scales in Predicting College Achievement, Journal of Educational Research, 51, S. 605–609, 1958.

Birnley, Robert C., Research on the Achievement Motive, S. 857–889, in: Edgar F. Borgatta und William W. Lambert (Hrsg.), Handbook of Personality Theory and Research, Chicago 1968.

Blau, Peter M., Social Mobility and Interpersonal Relations. ASR, 21, S. 290–295, 1956.

–, Operationalizing a Conceptual Schema: The Universalism-Particularism Pattern Variable, ASR 27, S. 159–169, 1962.

–, und Otis Dudley Duncan, The American Occupational Structure, New York 1967.

Blauner, Robert, Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Indistry, Chicago 1964.

Bolles, Blair, How to Get Rich in Washington, New York 1952.

Bolte, Karl Martin, Katrin Aschenbrenner, Reinhard Kreckel und Rainer Schultz-Wild, Beruf und Gesellschaft in Deutschland. Berufsstrukturen und Berufsprobleme, Opladen 1970.

* Alle deutschsprachigen Zitate, bei denen auf einen englischsprachigen Titel verwiesen wird, sind in meiner Übersetzung wiedergegeben.

Boudon, Raymond, A Method of Linear Causal Analysis: Dependence Analysis, ASR 30, S. 365–374, 1965.
Boyle, Richard P., Path Analysis and Ordinal Data, AJS 75, S. 461–480, 1970.
Breed, Warren, Occupational Mobility and Suicide among White Males, ASR 28, S. 179–188, 1963.
Bremer, Johan, A Social Psychiatric Investigation of a Small Community in Northern Norway, Acta Psychiatrica et Neurologica, Supplementum 62, 1951.
Bressee, Clyde W., Affective Factors Associated with Academic Underachievement in High-School Students, Dissertation Abstracts, 17, S. 90–91, 1957.
Brown, Roger, Social Psychology, New York 1965.
Bundesminister für innerdeutsche Beziehungen, Bericht der Bundesregierung und Materialien zur Lage der Nation 1971, o.O., 1971.
Burgess, Elva, Personality Factors of Over- and Under-Achievers in Engineering, Journal of Educational Psychology, 47, S. 89–99, 1956.

Cade, J.F.J., The Aetiology of Schizophrenia, Medical Journal of Australia, 2, S. 135–139, 1956.
Centers, Richard, and Hadley Cantril, Income Satisfaction and Income Aspiration, Journal of Abnormal and Social Psychology, 41, S. 64–69, 1946.
Chahbazi, Parviz, Use of Projective Tests in Predicting College Achievement, Educational and Psycholgical Measurement, 16, S. 538–542, 1956.
Chinoy, Ely, The Tradition of Opportunity and the Aspirations of Automobile Workers, AJS, 57, S. 453–459, 1952.
–, Social Mobility Trends in the United States, ASR, 20, S. 180–186, 1955.
Christensen, Clifford M., A Note on Borow's College Inventory of Academic Adjustment, Journal of Educational Research, 50, S. 55–58, 1956.
Clausen, John A., und Melvin L. Kohn, Relation of Schizophrenia to the Social Structure of a Small City, S. 69–94, in: Benjamin Pasamanick (Hrsg.), Epidemiology of Mental Disorder, Washington 1959.
Coates, C. H., und R. J. Pellegrin, Executives and Supervisors: A Situational Theory of Differential Occupational Mobility, SF, 35, S. 121–126, 1956.
–, Executives and Supervisors: Contrasting Self-Conceptions and Conceptions of Each Other, in: B. H. Stoodley (Hrsg.), Society and Self, New York 1962.
Cohen, Ronald, Research Directions in Political Anthropology, in: Norman N. Miller (Hrsg.), Research in Rural Africa. East Lansing 1968.
Collings, E., Ethnic Behavior in Industry, AJS, 51, S. 293–298, 1946.
Cook, Fred J., The Corrupted Land: The Social Morality of Modern America, New York 1966.
Cooper, Matthew N., To Determine the Nature and Significance, If Any, of Certain Differences in the Social and Personal Adjustment of Fifty-One Successful and Fifty-One Non-Successful Students at Texas Southern University, Dissertation Abstracts, 16, S. 497, 1956.
Crockett, Harry J., Jr., The Achievment Motive and Differential Occupational Mobility in the United States, ASR, 27, S. 191–204, 1962.
–, Social Class, Education, and Motive to Achieve in Differential Occupational Mobility, Sociological Quarterly, 5, S. 191–204, 1964.
–, Psychological Origins of Mobility, S. 280–309, in: N. S. Smelser, and S. M. Lipset (Hrsg.), Social Structure and Mobility in Economic Development, Chicago 1966.

Daheim, Hansjürgen, Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Köln 1970 (Erstauflage 1967).
–, Stichwort „Kooperativer Führungsstil". Soziologische Anmerkungen zu einem Konzept in modernen Großbetrieben, Analysen, 1/3 (Mai), S. 4–9, 1971.
Dahrendorf, Ralph, 1956 Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung, KZfSS, 8, S. 540–568, 1956.
–, Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart 1957.
Dalton, Gene W., Louis B. Barnes und Abraham Zaleznik, The Distribution of Authority in Formal Organizations, Boston 1968.
Dalton, Melville, Men Who Manage: Fusions of Feeling and Theory in Administration, New York 1959.
Davis, Allison, Socialization and Adolescent Personality, S. 139–150; in: Theodore M. Newcomb and Eugene L. Hartley (Hrsg.), Readings in Social Psychology, New York 1947.
Davis, Kingsley, and Wilbert E. Moore, Some Principles of Stratification, ASR 10, S. 242–249, 1945.

D'Azevedo, Warren L., Common Principles of Variant Kinship Structures Among the Gola, American Anthropologist, 64, S. 504–520, 1962.
Dean, Lois R., The Pattern Variables: Some Empirical Operations, ASR, 26, S. 80–90, 1961.
DeCharms, Richard, und Gerald H. Moeller, Values Expressed in American Children's Readers: 1800–1950, Journal of Abnormal and Social Psychology, 64, S. 136–142, 1962.
Dore, R. P., Aspects of Social Change in Modern Japan, Princeton 1967.
Dornbusch, S. M., und L. C. Hickman, Other-Directedness in Consumer-Goods Advertising: A Test of Riesman's Historical Theory, SF, 38, S. 99–102, 1959.
Dreitzel, H. P., Elitebegriff und Sozialstruktur, Stuttgart 1962.
Dreyfuss, C. Prestige Grading: A Mechanism of Control, S. 258–264, in: Robert K. Merton, et al. (Hrsg.), Reader in Bureaucracy, New York 1962.
Duncan, Otis Dudley, Path Analysis: Sociological Examples, AJS, 72, S. 1–16, 1966.
–, Ability and Achivement, Eugenics Quarterly, 15, S. 1–11, 1968.
Dunham, H. Warren, Sociological Theory and Mental Disorder, Detroit 1957.
Durkheim, Emile, Suicide: A Study in Sociology, Glencoe 1951.

Eisenstadt, S. N., The Protestant Ethic Theses in an Analytical and Comparative Framework, S. 3–45, in: S. N. Eisenstadt (Hrsg.), The Protestant Ethic and Modernization, New York 1968.
Empey, LaMar T., Social Class and Occupational Aspiration: A Comparison of Absolute and Relative Measurement, ASR, 21, S. 703–709, 1956.
Etzioni, Amitai, „A Basis for Comparative Analysis of Complex Organizations", S. 59–76, in: Amitai Etzioni (Hrsg.), A Sociological Reader on Complex Organizations, New York 1969.
Everett, J. L., III, Motivation and Job Success, unveröffentlichte Magisterarbeit, School of Industrial Management, MIT, Cambridge 1959.
Eysenck, H. J., und Hilda T. Himmelweit, An Experimental Study of the Reactions of Neurotics to Experiences of Success and Failure, Journal of General Psychology, 35, S. 59–75, 1946.

Featherman, David Lee, The Socioeconomic Achievement of White Married Males in the United States: 1957–67, unveröffentlichte Dissertation, University of Michigan 1969.
Festinger, Leon, A Theory of Cognitive Dissonance, Stanford 1957.
Fischer, H. Karl, Kritische Beiträge zu Prof. M. Webers Abhandlung: „Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus", Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 25, S. 232–242, 1907.
–, Protestantische Ethik und „Geist des Kapitalismus". Replik auf Herrn Prof. Max Webers Gegenkritik, Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 26, S. 270–274, 1908.
Fischoff, Ephraim, 1968 The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism: The History of a Controversy, S. 67–86, in: S. N. Eisenstadt (Hrsg.), The Protestant Ethic and Modernization, New York 1968.
Foladaire, Irving S., A Clarification of „Ascribed Status" and „Achieved Status", Sociological Quarterly, 10, S. 53–61, 1969.
Folger, John K., und Charles B. Nam, Education of the American Population: A 1960 Census Momograph. U. S. Depertment of Commerce, Washington 1967.
Friedrich, Carl J. (Hrsg.), Authority, Cambridge 1958.
Fromm, Erich, Man for Himself: An Inquiry into the Psychology of Ethics, New York 1947.
Fürstenberg, Friedrich, Das Aufstiegsproblem in der modernen Gesellschaft, Stuttgart 1962.

Galbraith, John Kenneth, The New Industrial State, New York 1967.
Geiger, Theodor, Die soziale Schichtung des deutschen Volkes, Stuttgart 1932.
Geis, Gilbert (Hrsg.), White-Collar Criminal: The Offender in Business and the Professions, New York 1968.
Gibney, Frank, The Operators, New York 1960.
Glazer, Nathan, The New Left and its Limits, S. 11–30, in: Wm. P. Gerberding, and Duane E. Smith (Hrsg.), The Radical Left: The Abuse of Discontent, Boston 1970.
Goldberger, Arthur S., On Boudon's Method of Linear Causal Analysis, ASR, 35, S. 97–101, 1970.
Goldman, Eric F., The Crucial Decade – And After: America, 1945–1960, New York 1965.
Goode, William J., The Protection of the Inept, ASR, 32, S. 5–19, 1967.
Goodman, Walter, All Honorable Men: Corruption and Compromise in American Life, Boston 1963.

Gould, Roselind, Some Sociological Determinants of Goal Strivings, Journal of Social Psychology, 13, S. 461–473, 1941.
Greeley, Andrew M., Influence of the „Religious Factor" on Career Plans and Occupational Values of College Graduates, AJS, 68, S. 658–671, 1963.
–, The Protestant Ethic: Time for a Moratorium, Sociological Analysis, 25, S. 20–33, 1964.
Gregory, Frances W., und Irene D. Neu, The American Industrial Elite in the 1870's: Their Social Origins, S. 193–211, in: William Miller (Hrsg.), Men in Business: Essays in the History of Entrepreneurship, Cambridge 1952.
Grimshaw, Allen D., Specification of Boundaries of Constructed Types through Use of the Pattern Variable, Sociological Quarterly, 3, S. 179–194, 1962.
Gurin, Gerald, Joseph Veroff und Sheila Feld, Americans View Their Mental Health, New York 1960.

Haber, Ralph N., The Prediction of Achievement Behavior by an Interaction of Achievement Motivation and Achievement Stress, Dissertation Abstracts, 17, S. 2686–2687, 1957.
Halsey, Margaret, The Pseudo-Ethic: A Speculation on American Politics and Morals, New York 1963.
Hartmann, Heinz, Education for Business Leadership, Paris 1955.
–, Authority and Organization in German Management, Princeton 1959.
–, Funktionale Autorität. Systematische Abhandlung zu einem soziologischen Begriff, Stuttgart 1964.
Havighurst, Robert J., und Bernice L. Neugarten, 1968. Society and Education, Boston 1968.
Heckhausen, Heinz, Leistungsmotivation, S. 602–704, in: Hans Thomae, et al. (Hrsg.), Handbuch der Psychologie, Band 2: Allgemeine Psychologie – Motivation. Göttingen 1965.
Hertzler, J. O., Some Tendencies Toward a Closed Class System in the United States, SF, 30, S. 313–323, 1952.
Hills, John R., Needs of Achievement, Aspirations, and College Criteria, Journal of Educational Psychology, 49, S. 156–161, 1958.
Himmelstein, P., und W. W. Kimbrough, Reliability of French's Test of Insight, Educational and Psychological Measurement, 20, S. 737–741, 1960.
Himmelstein, P., A. E. Eschenbach und A. Carp, Interrelationships among Three Measures of *n*-Ach, Journal of Consulting Psychology, 22, 1958.
Hinkle, Lawrence, E., und Harold G. Wolff, Health and the Social Environment: Experimental Investigations, S. 105–137, in: Alexander H. Leighton, John A. Clausen und Robert N. Wilson (Hrsg.), Explorations in Social Psychiatry, New York 1957.
Hodge, Robert W., Paul M. Siegel und Peter H. Rossi, Occupational Prestige in the Unites States, 1925–63, AJS, 70, S. 286–302, 1964.
Hodge, Robert W., D. J. Treiman und Peter H. Rossi, A Comparative Study of Occupational Prestige, S. 309–321, in: R. Bendix, and S. M. Lipset (Hrsg.), Class, Status and Power, New York 1966.
Hofbauer, Gerhard, Leistungsmotivation und Organisation (Eine betriebssoziologische Problemstellung unter besonderer Berücksichtigung der Motivationsdominanztheorie A. Maslows). Unveröffentlichte Dissertation, Wien 1970.
Hollingshead, August B., Robert Ellie und E. Kirby, Social Mobility and Mental Illness, ASR, 19, S. 577–584, 1954.
Hollingshead, August B., und Frederick C. Redlich, Social Mobility and Mental Illness, American Journal of Psychiatry, 112, S. 179–185, 1955.
Hondrich, Karl Otto, Mitbestimmung in Europa, Köln 1970.
Horney, Karen, The Neurotic Personality of Our Time, New York 1937.
–, Our Inner Conflicts: A Constructive Theory of Neurosis, New York 1945.
–, Neurosis and Human Growth: The Struggle Toward Self-realization, New York 1950.
Howard, Alan, und Robert A. Scott, A Proposed Framework for the Analysis of Stress in the Human Organism, Behavioral Science, 10, 1965.
Huber, Richard M., The American Idea of Success, New York 1971.
Hyman, H. H., The Value Systems of Different Classes, S. 488–499, in: R. Bendix, und S. M. Lipset (Hrsg.), Class, Status and Power, New York 1966.

Ichheiser, G., Kritik des Erfolges. Leipzig 1930.
Infratest, Jugendliche Flüchtlinge aus der SBZ, Hektographierter Forschungsbericht, Infratest, München 1957.

Institut für Sozialforschung, Betriebsklima. Eine industriesoziologische Untersuchung im Mannesmann-Bereich, Hektographierter Forschungsbericht, Frankfurt 1955.

Jaco, E. Gartley, Social Stress and Mental Illness in the Community, S. 388–409, in: Marvin H. Sussmann (Hrsg.), Community Structure and Analysis, New York 1959.
Jäger, Wieland W., Normen der Statuszuweisung im interkulturellen Vergleich, Diplomarbeit, Universität Münster, 1971.
Jaeggi, Urs, Macht und Herrschaft in der Bundesrepublik, Frankfurt 1969.
Jaspan, Norman, The Tief in the White Collar, Philadelphia 1960.

Kahl, Joseph A., Some Measurement of Achievement Orientation, AJS, 70, S. 669–681, 1965.
Kardiner, Abram, und Lionel Ovesey, The Mark of Oppression: A Psychosocial Study of the American Negro, New York 1951.
Katz, Daniel, und Herbert Hyman, Morale in War Industries, in: Theodore M. Newcomb, und Eugene L. Hartley (Hrsg.), Readings in Social Psychology, New York 1947.
Kleiner, Robert J., und Seymour Parker, Occupational Status, Goal Striving Behavior, and Mental Disorder, Annual Meeting of the American Psychological Association, St. Louis, 1962.
–, Goal-Striving, Social Status, and Mental Disorder: A Research Review, ASR, 28, S. 189–203, 1963.
Kleining, Gerhard, Struktur- und Prestigemobilität in der Bundesrepublik Deutschland, KZfSS, 23, S. 1–33, 1971.
Kleining, Gerhard, und H. Moore, Soziale Selbsteinstufung (SSE), KZfSS, 20, S. 502–552, 1968.
Klinger, E., Eliciting Achievement Fantasy with Motion Picture Stimuli, Midwestern Psychological Association, 1963.
Kluth, H., Amtsgedanke und Pflichtethos in der Industriegesellschaft. Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 10, Tübingen 1965.
Kolko, Gabriel, Max Weber on America: Theory and Evidence, History and Theory, 1, S. 243–260, 1961.
Kornhauser, Arthur, Mental Health of the Industrial Worker: A Detroit Study, New York 1965.
Krug, Robert E., Over- and Underachievement and the Edwards Personal Preference Schedule, Journal of Applied Psychology, 43, S. 133–136, 1959.
Krumboltz, John D., und William W. Farquhar, Reliability and Validity of the *n*-Achievement Test, Journal of Consulting Psychology, 21, S. 226–228, 1957.
Kuhn, Thomas S., The Structure of Scientific Revolutions, Chicago 1962.

Lapouse, Rema, Mary A. Monk und Milton Terris, The Drift Hypothesis and Socio-Economic Differentials in Schizophrenia, American Journal of Public Health, 46, S. 978–989, 1956.
Laulicht, Jerome, Role Conflict, the Pattern Variable Theory, and Scalogram Analysis, SF, 3, S. 250–254, 1955.
Lavin, David E., The Prediction of Academic Performance, New York 1965.
Lemert, Edwin M., Human Deviance, Social Problems, & Social Control, Englewood Cliffs 1967.
Lenk, Hans, Leistungsmotivation und Mannschaftsdynamik. Ausgewählte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpsychologie des Sports an Beispielen des Rennruderns, Schondorf 1970. –,
–, Notizen zur Rolle des Sports und der Leistungsmotivation in einer künftigen Gesellschaft, Die Leibeserziehung, 20, S. 82–87, 1971.
Lenski, Gerhard E., The Religious Factor: A Sociological Study of Religion's Impact on Politics, Economics, and Family Life, Garden City 1963.
Lerner, Max, America as a Civilization: Life and Thought in the United States Today, New York 1957.
LeVine, Robert A., Dreams and Deeds: Achievement Motivation in Nigeria, Chicago 1966.
Levy, Marion J., Jr., Modernization and the Structure of Societies, Princeton 1966 (Neudruck 1970).
Lewis, Oscar, The Culture of Poverty, Scientific American, 215, S. 19–25, 1966.
Lin, Tsung-yi, A Study of the Incidence of Mental Disorder in Chinese and Other Cultures, Psychiatry, 16, S. 313–336, 1953.
Linton, Ralph, The Study of Man, New York 1936.
Lipset, S. M., und R. Bendix, Social Mobility and Occupational Career Patterns, AJS, 57, S. 366–374; 494–504, 1952.

–, Social Mobility in Industrial Society, Berkeley 1966.
Lipset, Seymour M., und F. T. Malm, First Jobs and Career Patterns, American Journal of Economics and Sociology, 14, S. 247–261, 1955.
Lloyd, P. C., The New Elites of Tropical Africa, London 1966.
Luckmann, Thomas, und Peter Berger, Social Mobility and Personal Identity, Europäisches Archiv für Soziologie, 5, S. 331–344, 1964.
Luhmann, Niklas, Funktionen und Folgen formaler Organisation, Berlin 1964.
Lynd, Robert S., und Helen Merrell Lynd, Middletown in Transition, New York 1937.
Lystad, Mary H., Social Mobility Among Selected Groups of Schizophrenic Patients, ASR, 22, S. 288–292, 1957.

Mannheim, Karl, Wissenssoziologie, Berlin 1964.
Marcus, Hermann, Wer verdient schon was er verdient? Besitz und Einkommen in der Bundesrepublik, Frankfurt 1969.
Marsh, R. M., Formal Organization and Promotion in a Pre-Industrial Society, ASR, 26, S. 547–556, 1961.
–, Values, Demand and Social Mobility, ASR, 28, S. 565–575, 1963.
Marx, Karl, und Friedrich Engels, Werke, Berlin 1970.
Mayntz, Renate, Zur Kritik der funktionalistischen Schichtungstheorie. KZfSS, 5. Sonderheft, S. 10–28, 1961.
McClelland, David C., The Achievement Motive, Princeton 1953.
–, The Achieving Society, Princeton 1961.
–, Die Leistungsgesellschaft, Stuttgart 1966.
–, and David G. Winter, Motivating Economic Achievement, New York 1969.
McClosky, Herbert, und John H. Schaar, Psychological Dimensions of Anomie, ASR, 30, S. 14–40, 1965.
Means, Richard L., Weber's Thesis of the Protestant Ethic: The Ambiguities of Received Doctrine, Journal of Religion, 45, S. 1–11, 1965 a.
–, American Protestantism and Max Weber's Protestant Ethic, Religious Education, 60, S. 90–98, 1965 b.
Mehnert, Klaus, Der deutsche Standort, Stuttgart 1967.
Mehta, Prayag, The Achievement Motive in High School Boys, New Delhi 1969.
Melikian, Levon H., The Relationship Between Edwards' and McClelland's Measures of Achievement Motivation, Journal of Consulting Psychology, 22, S. 296–298, 1958.
Menninger, William C., Why Men Fail, This Week Magazine, 27. März 1955.
Merton, Robert K., Social Theory and Social Structure, Glencoe 1949 (3. Auflage 1968).
Meyer, Wulf-Uwe, Bemerkungen zur inhaltsanalytischen Erfassung der Leistungsmotivation. Kritische Anmerkungen zu einer Arbeit von Sader und Keil, Archiv für die gesamte Psychologie, 121, S. 55–67, 1969.
Michael, Ernst, Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, ihrer Krisenformen und Gestaltungsversuche, Frankfurt 1948.
Miller, Delbert C., und William H. Form, Industrial Sociology: The Sociology of Work Organization, New York 1964.
Miller, S. M., Comparative Social Mobility, Current Sociology, 9, 1960.
Mills, C. Wright, White Collar, New York 1951.
Mishler, Elliot G., Personality Characteristics and the Resolution of Role Conflicts, Public Opinion Quaterly, 17, S. 115–135, 1953.
Milner, Esther, The Failure of Success: The Middle-class Crisis, New York 1968.
Mitchell, James V., Jr., An Analysis of the Factorial Dimensions of the Achievement Motivation Construct, Journal of Educational Psychology, 52, S. 179–187, 1961.
Mizruchi, Ephraim Harold, Success and Opportunity: A Study of Anomie, New York 1964.
Moore, Wilbert E., Social Change, Englewood Cliffs 1963.
Morgan, James N., The Achievement Motive and Economic Behavior, Economic Development and Cultural Change, 12, S. 243–267, 1963.
Morris, J. N., Health and Social Class, Lancet, 1, S. 303–305, 1959.
Moskin, J. Robert, Morality in America, New York 1966.
Muntz, E. E., The Decline of Wage Differentiale Based on Skill in the United States, International Labour Review, 71, 1955.
Myers, Jerome K., und Bertram H. Roberts, Family and Class Dynamics in Mental Illness, New York 1959.

Myrdal, Gunnar, An American Dilemma, Mew York 1962.

Negt, Oskar, Gesellschaftsbild und Geschichtsbewußtsein der wirtschaftlichen und militärischen Führungsschichten. Zur Ideologie der autoritären Leistungsgesellschaft, S. 359–424, in: Gert Schäfer und Carl Nedelmann (Hrsg.), Der CDU-Staat. Analysen zur Verfassungswirklichkeit der Bundesrepublik, Frankfurt 1969.
Noelle, Elisabeth, und Erich Peter Neumann, The Germans: Public Opinion Polls 1947–1966, Allensbach und Bonn 1967.
Nygreen, G. T., Interactive Path Analysis, American Sociologist, 6, S. 37–43, 1971.

Odegaard, Ornulv, The Incidence of Psychoses in Various Occupations, International Journal of Social Psychiatry, 2, S. 85–104, 1956.
Offe, Claus, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit: Mechanismen der Statusverteilung in der industriellen „Leistungsgesellschaft", Frankfurt 1970.

Park, Peter, Measurement of the Pattern Variables, Sociometry, 30, S. 187–198, 1967.
Parker, Seymour, Robert J. Kleiner und Hayward G. Taylor, Level of Aspiration and Mental Disorder: A Research Proposal, Annals of the New York Academy of Sciences, 84, S. 878–886, 1960.
Parrish, John, und Dorothy Rethlingshafer, A Study of the Need to Achieve in College Achievers and Non-Achievers, Journal of General Psychology, 50, S. 209–226, 1954.
Parsons, Talcott, The Social System, New York 1951.
–, Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations, S. 32–46, in: Amitai Etzioni (Hrsg.), A Sociological Reader on Complex Organizations, New York 1961.
–, Evolutionary Universals in Society, ASR, 29, S. 330–357, 1964.
–, Social Systems, S. 75–82, in: Oscar Grusky und George A. Miller (Hrsg.), The Sociology of Organizations: Basic Studies, New York 1970.
–, und Edward A. Shils (Hrsg.), Toward a General Theory of Action, New York 1951.
Pearlin, Leonard, Alienation from Work, ASR, 27, S. 314–326, 1962.
Peter, Laurence J., und Raymond Hull, The Peter Principle, New York 1969.
Popitz, H., et al., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957.
Popper, Karl R., The Logic of Scientific Discovery, New York 1959.
–, Logik der Forschung, Tübingen (3. Aufl.) 1969.
–, Die offene Gesellschaft und ihre Feinde, Band 1: Falsche Propheten, Hegel, Marx und die Folgen, Bern 1970.
Pross, Helge, und Karl W. Boetticher, Manager des Kapitalismus. Untersuchung über leitende Angestellte in Großunternehmen, Frankfurt 1971.

Reiss, Albert J., Jr., et al., Occupations and Social Status, New York 1961.
Riccuiti, H. N., und R. Sadacca, The Prediction of Academic Grades with a Projective Test of Achievement Motivation, Princeton 1955.
Riesmann, David, The Lonely Crowd, New Haven 1950.
Rischin, Moses (Hrsg.), The American Gospel of Success, Chicago 1965.
Robins, Eli, Edwin H. Schmitt und Patricia O'Neal, Some Interrelations of Social Factors and Clinical Diagnosis in Attemped Suicide, American Journal of Psychiatry, 114, S. 221–231, 1957.
Roper, E., Discrimination in Industry: Extravagant Injustice, Industrial and Labor Relations Review, 3, S. 584–589, 1951–52.
Rosen, Bernhard C., The Achievement Syndrome: A Psychocultural Dimension of Social Stratification, ASR, 21, S. 203–211, 1956.
–, Family Structure and Achievement Motivation, ASR, 26, S. 574–585, 1961.
Rosen, Bernhard C., und Roy C. D'Andrade, The Psychosocial Origins of Achievement Motivation, S. 55–84, in: B. C. Rosen, H. J.. Crockett und C. Z. Nunn (Hrsg.), Achievement in American Society, Cambridge 1969.
Rosenthal, Jack, Census Study Finds an "Education Gap", New York Times, 4. Februar 1971.
Ruesch, Jürgen, Chronic Disease and Psychological Invalidism: A Psychosomatic Study, New York 1946.
–, Social Technique, Social Status, and Social Change in Illness, S. 123–136, in: Clyde Kluckhohn, Henry A. Murray and Davic M. Schneider (Hrsg.), Personality in Nature, Society, and Culture, New York 1956.

Ruesch, Jürgen, Annemarie Jacobson und Martin B. Loeb, Acculturation and Illness. Psychological Monographs: General and Applied 292, The American Psychological Association, Washington 1948.

Sader, Manfred, und Wolfgang Keil, Faktorenanalytische Untersuchungen zur Projektion der Leistungsmotivation. Archiv für die gesamte Psychologie 120, S. 25–53, 1968.
–, Leistungsmotiv und Projektion. Entgegnung zu Meyers „Kritischen Anmerkungen", Archiv für die gesamte Psychologie, 121, S. 68–69, 1969.
Scanzoni, John, Socialization, *n*-Achievement, and Achievement Values, ASR, 32, S. 449–456, 1967.
Scarr, Harry A., Measures of Particularism, Sociometry, 27, S. 413–432, 1964.
Schnore, Leo F., Social Mobility in Demographic Perspective, ASR, 26, S. 407–423, 1961.
Schumpeter, J. A., Das Grundprinzip der Verteilungstheorie, Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 42, S. 1–88, 1916/17.
Secord, Paul F., und Carl W. Backmann, Social Psychology, New York 1964.
Seemann, Melvin, On the Meaning of Alienation, ASR, 24, S. 783–791, 1959.
Segerstedt, Torgny T., und Agne Lundquist, Man in Industrialized Society, Stockholm 1956.
Seibel, Hans Dieter,
Afrikanische Industriearbeiter. Unternehmer-Stereotypen und ihre Auswirkungen, Internationales Afrikaforum, Januar, S. 47–49, 1967.
–, Industriearbeit und Kulturwandel in Nigeria. Kulturelle Implikationen des Wandels von einer traditionellen Stammesgesellschaft zu einer modernen Industriegesellschaft, Köln 1968.
–, Industriearbeit in Afrika, Umschau in Wissenschaft und Technik, 26, S. 866, 1969.
–, Leistung und Konflikt, Soziale Welt, 21–22, S. 55–72, 1970/71.
–, Achievement and Modernization, S. 93–115, in: Dieter Oberndörfer (Hrsg.), Africana Collecta II, Beiträge zur Geschichte, Gesellschaft, Politik und Wirtschaft afrikanischer Länder, Düsseldorf 1971.
–, The Dynamics of Achievement, Indianapolis und New York, 1973.
–, und G. T. Nygreen, Pfadanalyse. Ein statistisches Verfahren zur Untersuchung linearer Kausalmodelle, Zeitschrift für Sozialpsychologie, 1, S. 5–12, 1972.
Selye, Hans, The Stress of Life, New York 1956.
Sewall, William H., und A. O. Haller, Factors in the Relationship between Social Status and the Personality Adjustment of the Child, ASR, 24, S. 511–520, 1959.
Shapiro, K., Introduction, in Henry Miller, Tropic of Cancer, New York 1961.
Simmel, Georg, Soziologie: Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, Leipzig 1908.
–, The Sociology of Georg Simmel. Hrsg. von Kurt H. Wolff, New York 1950.
Smith, Charles P., The Origin and Expression of Achievement-Related Motives in Children, S. 102–150, in: Charles P. Smith (Hrsg.), Achievement-Related Motives in Children, New York 1969.
Smith, M. G., The Economy of Hausa Communities in Zaria, London 1955.
–, The Hausa System of Social Status, Africa, 29, S. 239–252, 1959.
–, Government in Zazzau, London 1960.
–, The Hausa of Northern Nigeria, S. 119–155, in: J. L. Gibbs (Hrsg.), Peoples of Africa, New York 1965.
–, Pre-Industrial Stratification Systems, S. 141–176, in: Neil J. Smelser und Seymour M. Lipset (Hrsg.), Social Structure and Mobility in Economic Development, Chicago 1966.
Sorokin, Pitrim, American Millionaires and Multi-Millionaires, SF, 3, S. 627–640, 1925.
Spiro, Melford E., Kibbutz. Venture in Utopia. New York ([1] 1956) 1970.
Srole, Leo, Thomas S. Langner, Stanley T. Michael, Marvin K. Opler und Thomas A. C. Rennie, Mental Health in the Metropolis: The Mid-town Manhattan Study, New York 1962.
Stammer, Otto, Max Weber und die Soziologie heute. Verhandlungen des 15. deutschen Soziologentages, Tübingen 1965.
Stehr, Nico, Statuskonsistenz, KZfSS, 23, S. 34–54, 1971.
Stein, Lilli, 'Social Class' Gradient in Schizophrenia, British Journal of Preventive and Social Medicine, 11, S. 181–195, 1957.
Stevens, William K., Test Expert Calls I. Q. and Grade Equivalency Scores „Monstrosities", New York Times, 23. März 1971.
Stogdill, Ralph M., Individual Behavior and Group Achievement, New York 1959.

Stone, B. R. C., Mobility Factors as They Affect Workers' Attitudes and Conduct Toward Incentive Systems, ASR, 17, S. 58–64, 1952.
–, Factory Organisation and Vertical Mobility, ASR, 18, S. 28–35, 1953.
Stouffer, Samuel A., An Analysis of Conflicting Social Norms, ASR, 14, S. 707–717, 1949.
Straus, Murray A., und Lawrence J. Houghton, Achievement, Affiliation, and Cooperation Values as Clues to Trends in American Rural Society, 1924–1958, Rural Sociology, 25, S. 394–403, 1960.
Strodtbeck, F. L., Family Interaction, Values, and Achievement, S. 135–194, in: Davic C. McClelland, Alfred L. Baldwin, Urie Bronfenbrenner und Fred L. Strodtbeck (Hrsg.), Talent and Society: New Perspectives in the Indentification of Talent, Princeton 1958.
Sutherland, Edwin H., und Donald R. Cressey, Principles of Criminology, Chicago 1960.
Svalastoga, Kaare, Social Mobility: The Western European Model, Acta Sociologica, 9, S. 175–182, 1965.

Taussig, F. W., und C. S. Joslyn, American Business Leaders: A Study in Social Origines and Social Stratification, New York 1932.
Tawney, R. H., The Acquisitive Society, New York 1921.
Tietze, Christopher, Paul Lemkau und Marcia Cooper, Schizophrenia, Manic-Depressive Psychosis, and Social-Economic Status, AJS, 47, S. 167–175, 1941.
Troeltsch, Ernst, Die Soziallehren der christlichen Kirchen, Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 26, S. 1–55; 292–243; 649–692, 1908; 30, S. 30–65; 666–720, 1910.
–, Die Soziallehren der christlichen Kirchen und Gruppen, Bd. 1, Gesammelte Werke, Tübingen 1911.
–, The Social Teaching of the Christian Churches, New York 1931.
Tuckman, Jacob, und Robert J. Kleiner, Discrepancy between Aspiration and Achievement as a Predictor of Schizophrenia, Behavioral Science, 7, S. 443–447, 1962.
Tumin, Melvin M., Some Principles of Stratification: A Critical Analysis, ASR, 18, S. 387–393, 1953.
–, Rewards and Task Orientation, ASR, 20, S. 419–423, 1955.

Vedder, Clyde B., Samuel Koenig und Robert E. Clark (Hrsg.), Criminology: A Book of Readings, New York 1955.
Von Friedeburg, Ludwig, Soziologie des Betriebsklimas, Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großbetrieben, Frankfurt 1966.
Vontobel, Jacques, Leistungsbedürfnis und soziale Umwelt. Zur sozio-kulturellen Determination der Leistungsmotivation, Bern 1970.

Wald, Robert M., und Roy A. Doty, The Top Executive: A First-hand Profile, Harvard Business Review 32, 1954.
Walter, Verne Arthur, The Effect of Need for Academic Achievement on the Performance of College Students in Learning Certain Study Skills, Dissertation Abstracts, 17, S. 1384, 1957.
Warner, W. Lloyd, American Life: Dream and Reality, Chicago 1953.
Weber, Max, Die protestantische Ethik und der „Geist" des Kapitalismus, Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 20, S. 1–54; 21, S. 1–110, 1905.
–, Kritische Bemerkungen zu den vorstehenden „Kritischen Beiträgen", Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 25, S. 243–249, 1907.
–, Bemerkungen zu der vorstehenden „Replik", Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 26, S. 275-283, 1908.
–, Antikritisches zum „Geist" des Kapitalismus, Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 30, S. 176–202, 1910.
–, Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen 1956.
–, The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism, New York 1958.
Weede, Erich, Zur Methodik der kausalen Abhängigkeitsanalyse (Pfadanalyse) in der nicht-experimentellen Forschung, KZfSS, 22, S. 532–550, 1970.
Weinberg, Kirson S., A Sociological Analysis of a Schizophrenic Type, S. 240–257, in: Arnold M. Rose (Hrsg.), Mental Health and Mental Disorder, New York 1955.
–, Social Psychological Aspects of Schizophrenia, S. 68–88, in: L. Appelby, Jordan M. Scher und John Cumming (Hrsg.), Chronic Schizophrenia, Clencoe 1960.
Weinstock, A., Role Elements, A Link between Acculturation and Occupational Status, British Journal of Sociology, 14, S. 144–149, 1963.

Weiss, Richard, The American, Myth of Success: From Horatio Alger to Norman Vincent Peals, New York 1969.
Weiss, Peter, Michael Wertheimer und Byron Groesbeck, Achievement Motivation, Academic Aptitude, and College Grades, Educational and Psychological Measurement, 19, S. 663–666, 1959.
Whyte, William H., Jr., The Organization Man, Garden City 1956.
Williams, Robin M., Jr., Friendship and Social Values in a Suburban Community: An Exploratory Study, The Pacific Sociological Review, 2, S. 3–10, 1959.
–, American Society: A Sociological Interpretation, New York 1970.
Winterbottom, Marian R., The Relation of Childhood Training in Independence to Achievement Motivation, unveröffentlichte Dissertation, University of Michigan, 1953.
–, The Relation of Need for Achievement to Learning Experiences in Independence and Mastery, S. 453–478, in: J. W. Atkinson (Hrsg.), Motives in Fantasy, Action, and Society, Princeton 1958.
Worell, Leonard, Level of Aspiration and Academic Success, Journal of Educational Psychology, 50, S. 47–54, 1959.
Worth, James C. Charles (Hrsg.), Ethics in America: Norms and Deviations, Annals of the American Academy of Political and Social Science, 36, S. 1–136, 1966.

Yoshino, Michael, Japan's Managerial System: Traditional and Innovation, S. 264–280, in: Stanley M. Davis (Hrsg.), Comparative Management. Organizational and Cultural Perspectives, Englewood Cliffs 1971.
Young, Michael, The Rise of the Meritocracy 1870–2033, Baltimore 1961.

Register

LEVIATHAN

Zeitschrift für Sozialwissenschaft

Herausgeber:

Klaus Horn
Claus Koch
Wolf-Dieter Narr
Claus Offe
Dieter Senghaas
Winfried Vogt

Redaktion: Claus Koch

Diese neue Zeitschrift behandelt die Hauptprobleme der heutigen sozialwissenschaftlichen Diskussion: Staat und Planung, Wachstum und Infrastruktur, Arbeitsökonomie und technischer Fortschritt, Bürokratie und Technokratie. Mit interdisziplinärer Zielsetzung vertreten die sechs Herausgeber von der Politischen Wissenschaft und der Nationalökonomie bis zur Soziologie und Sozialpsychologie die wichtigsten sozialwissenschaftlichen Einzeldisziplinen.

LEVIATHAN erscheint vierteljährlich. Umfang je Heft ca. 144 Seiten, Format: 15,5 x 22,6 cm. Fordern Sie unseren ausführlichen Prospekt an: 4000 Düsseldorf, Postfach 1507. Bestellungen bitte an Ihre Buchhandlung oder direkt an den Verlag.

BERTELSMANN UNIVERSITÄTSVERLAG

STUDIEN ZUR SOZIALWISSENSCHAFT

Band 1 *Alois Günter Brandenburg*
Systemzwang und Autonomie
Gesellschaft und Persönlichkeit in der soziologischen Theorie von Talcott Parsons

Band 2 *Ansgar Weymann*
Gesellschaftswissenschaften und Marxismus
Zur methodologischen Entwicklung der marxistisch-leninistischen Gesellschaftswissenschaften in der DDR

Band 3 *Reinhardt Nippert*
Quantifizierung der sozialen Realität
Probleme der Beschreibung, Messung und Prognose

Band 4 *Helga Lange-Garritsen*
Strukturkonflikte des Lehrerberufs
Eine empirisch-soziologische Untersuchung

Band 5 *Heinz Abels*
Sozialisation und Chancengleichheit
Differenzierte Erziehung am Modell der Schulsozialarbeit

Band 6 *Hanns Peter Euler*
Arbeitskonflikt und Leistungsrestriktion im Industriebetrieb

Band 7 *Rolf Eickelpasch*
Mythos und Sozialstruktur

Band 8 *Gebhard Schweigler*
Nationalbewußtsein in der BRD und der DDR

Band 9 *Hagen Weiler*
Politische Emanzipation in der Schule
Zur Reform des politischen Unterrichts

Band 10 *Sabine Hering*
Strategien sozialen Lernens

Band 11 *H. Dieter Seibel*
Gesellschaft im Leistungskonflikt

Band 12 *Gerald Eberlein / Werner Kroeber-Riel (Hrsg.)*
Forschungslogik der Sozialwissenschaften

Band 13 *Hans-Joachim Fischer / Helmut Freiwald / Dieter Hoof / Gebhard Moldenhauer*
Das Deutschlandproblem in Schulbüchern der Bundesrepublik

BERTELSMANN UNIVERSITÄTSVERLAG