

Siegfried Greif

Individuelles und kollektives Handeln für bessere Arbeitsbedingungen

Walter *Volpert* (1975) hat einen Ansatz zur Analyse der Verhältnisse und Entwicklungstendenzen der Lohnarbeit in kapitalistischen Industriegesellschaften unter Berücksichtigung handlungstheoretischer Überlegungen vorgelegt. Er untersucht die Funktionen der Arbeitswissenschaft im Kapitalismus bei der Produktivitäts- und Profitoptimierung sowie bei der Sozialisation des Lohnarbeiters und seiner Integration in die kapitalistische Gesellschaft. Er verwendet handlungstheoretische Kategorien zur *Kritik* der verkümmerten Entwicklungsmöglichkeiten des Lohnarbeiters im Kapitalismus. Solidarisches Handeln der Arbeiter, das sich auf Einsicht in die eigene Lage gründet, versteht er dabei als Voraussetzung und Ergebnis (ebd., S.14) von Gegenstrategien gegen die besondere Entfremdung, die dadurch gekennzeichnet ist, »daß der Arbeiter eine fremdbestimmte, ihm äußerliche Tätigkeit als untergeordnetes Glied eines Produktionsprozesses verrichtet, dessen Potenzen ihm als fremde, als Potenzen des Kapitals gegenüberstehen« (*Volpert* 1975, S.71). *Volpert* zeigt, daß eben diese besondere Entfremdung Grundlage und Ausgangspunkt des Bewußtwerdungsprozesses und des kollektiven Widerstands des Lohnarbeiters ist (ebd. S.170 u. 176) und weist auf die Bedeutung der Gewerkschaften hin (S.182f.). Er kritisiert, daß die bestehende Arbeitswissenschaft und Sozialisationsforschung den »praktischen Prozeß« der Bewußtwerdung und die Entwicklung der Fähigkeiten und Bereitschaft zu solidarischem Handeln bisher vernachlässigt hat (ebd. S.187).

An dieser unzureichend geklärten Frage, wie sich individuelles und kollektives Handeln der abhängig Beschäftigten entwickelt, das einer Verbesserung ihrer Lage dienen soll, setzt die vorliegende Arbeit an. Bis heute fehlt eine genauere Analyse der Interaktionsprozesse der abhängig Beschäftigten zur Vertretung ihrer Interessen bei Forderungen nach mehr Mitbestimmung, Arbeitsplatzsicherung, höheren Löhnen, geringeren Belastungen, qualifizierenden Arbeitstätigkeiten und besserer Ausbildung. Die Handlungstheorie gibt nur sehr allgemeine Antworten darauf, warum *bestimmte* Gruppen von Beschäftigten in kapitalistischen Industriegesellschaften in *bestimmten* Situationen aktiv werden, warum sich andere Beschäftigte dagegen passiv verhalten, warum *bestimmte* Forderungen gestellt werden und *wie* diese Forderungen vertreten werden. Der folgende Beitrag ist ein Versuch, Erkenntnisse der Sozialpsychologie und Industriesoziologie zur genaueren Beantwortung dieser durch psychologische Theorien unzureichend geklärten

Fragen zusammenzustellen. Welche Bezüge sich zur Handlungstheorie ergeben, wird erst am Ende der Argumentationskette deutlich werden. Der Beitrag versteht sich als Anregung zu weitergehenden Diskussionen und erhebt nicht den Anspruch, eine vollständige und unveränderbare theoretische Modellierung und Ableitung sämtlicher ungeklärter Probleme zu liefern. Die einzelnen Hypothesen sind dabei keineswegs »neu«, sondern lediglich ihre Zusammenfügung zu einem gemeinsamen Ansatz.

Vor der Behandlung des Themas wird eine »Nebenbemerkung« eingeschoben, die sich mit der Kritik an der Handlungstheorie auseinandersetzt, wie sie von *Haug, Nemitz* und *Waldbuschel* (1980) im »Forum Kritische Psychologie 6« formuliert worden ist. Dabei wird nur auf einen Aspekt näher eingegangen: die Frage der Berücksichtigung motivationaler Voraussetzungen des Handelns durch die Handlungstheorie. Daß gerade dieser Aspekt aufgegriffen wird, ist für die vorliegende Arbeit nicht willkürlich. Die von *Haug, Nemitz* und *Waldbuschel* vernachlässigten Voraussetzungen *Hackers* sind für die vorliegende Arbeit bei der Bestimmung der »gesellschaftlichen Stellung« eines Beschäftigten von großer Bedeutung.

Um eine psychologische Analyse des individuellen und kollektiven Handelns der abhängig Beschäftigten in Industriegesellschaften mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung angemessen einordnen zu können, erscheint es erforderlich, mit einer Analyse des kapitalistischen Arbeitsmarkts zu beginnen. Durch den Arbeitsmarkt wird dem Beschäftigten seine jeweilige »gesellschaftliche Stellung« zugewiesen. Da die Unterschiede in der gesellschaftlichen Stellung zwischen den Beschäftigten Grundlage für die Entwicklung ihrer jeweiligen »Reproduktionsinteressen«, bzw. ihrer »gesellschaftspolitischen und beruflichen Orientierungen« sind, soll auf diese Frage in Abschnitt 2 näher eingegangen werden, auch wenn diese Frage sich noch im Vorfeld des eigentlichen Themas bewegt. In Anlehnung an Erkenntnisse der Industriesoziologie zum Arbeiterbewußtsein wird davon ausgegangen, daß insbesondere die abhängig Beschäftigten mit niedriger gesellschaftlicher Stellung zu gesellschaftspolitischen und beruflichen Orientierungen tendieren, die auf einer ablehnenden Haltung gegenüber den bestehenden Verhältnissen beruhen. Es gibt allerdings unterschiedliche Formen ablehnender Orientierungen, und sie müssen keineswegs in sich widerspruchsfrei organisiert sein. In Abschnitt 3 werden vorliegende Forschungsergebnisse der Industriesoziologie und der Sozialpsychologie herangezogen, um zu erklären, warum tatsächliche oder vermeintliche Widersprüche im Bewußtsein der Beschäftigten bestehen und unter welchen Voraussetzungen sie sich auflösen. »Aktivierungsprozesse« und solidarisches Handeln in Gruppen von Beschäftigten werden dabei als dieje-

nigen Prozesse analysiert, in denen sich gemeinsame Orientierungen entwickeln. Wichtige Fragen, die ebenfalls in Abschnitt 3 behandelt werden, sind die Bedingungen und Voraussetzungen, die Aktivierungsprozesse auslösen, die große Teile der Beschäftigten mobilisieren. Annahmen der materialistischen und anglo-amerikanischen Konflikttheorien sowie der sozialpsychologischen »Gerechtigkeitstheorie« können herangezogen werden, um die Auslösung derartiger »Aktivierungsprozesse« zu erklären. Erst in Abschnitt 4 wird es schließlich auf der Grundlage der vorangehenden Begriffsklärungen und Annahmen möglich, die Frage zu behandeln, warum im allgemeinen nur geringe Zusammenhänge zwischen individuellen Orientierungen und individuellem Handeln bestehen. Nach Auffassung des Autors sind es wiederum spezifische Formen von »Aktivierungsprozessen«, in denen sich engere Beziehungen zwischen Orientierungen und Handlungen entwickeln. Dabei erscheint es eher möglich, Prognosen zur Vorhersage kollektiven Handelns zu formulieren, als das Verhalten des Einzelnen zu prognostizieren. In Aktivierungsprozessen tritt das Individuum in seiner Bedeutung zurück. Aktive und passive Formen des kollektiven Widerstands gegen hohe Leistungsnormen, Belastungen und Einschränkungen der Reproduktionsinteressen hängen dabei letztlich von einer aus der »gesellschaftlichen Stellung« mitbedingten »ablehnenden Orientierung« und insbesondere von der gegenseitigen Unterstützung und Solidarität der Beschäftigten ab, die durch kollektive »Aktivierungsprozesse« ausgelöst werden. Abschließend werden in Abschnitt 5 Bezüge zu Konzepten von *Volpert* und *Hacker* behandelt, um die Hypothesen der vorliegenden Arbeit in die Handlungstheorie einzuordnen.

1. Nebenbemerkungen zur Kritik der Handlungstheorie

Anlaß dieses Beitrags ist die Kritik der Handlungstheorie oder »Handlungsstrukturtheorie«, wie sie dort bezeichnet wird, im »Forum Kritische Psychologie« und die Aufforderung der Herausgeber dieses Forums als »Handlungstheoretiker«, auf diese Kritik zu antworten. Als Antwort auf diese Kritik möchte ich nun nicht den Versuch machen, systematisch jeden Kritikpunkt abzuwägen, vielleicht mit einer Gegenkritik umzukehren, um schließlich die Handlungstheorie als unumstrittene wissenschaftliche Theorie zu verteidigen. Die Handlungstheorie ist kein abgeschlossenes, vollständig abgeleitetes Theoriegebäude. Handlungstheoretiker selbst haben sehr selbstkritisch auf offene Probleme hingewiesen, die nicht oder nur unzureichend gelöst worden sind. Insofern ist die im »Forum Kritische Psychologie« vorgetragene Kritik, gemessen an der veröffentlichten eigenen Kritik der Handlungstheorie noch unvollständig und müßte komplettiert werden. Zum anderen ist die Kritik von *Haug*, *Nemitz* und *Waldhubel* (1980) so selektiv

und polemisch, und setzt so geschickt an aus dem Zusammenhang gerissenen Zitaten und Annahmen an, daß es eine überaus mühselige, »buchhalterische« Arbeit wäre, sie in jedem Punkt zu korrigieren.

Haug, Nemitz und Waldhubel (1980, S.35) stellen zur Motivationstheorie von Hacker fest: »Überhaupt ist das Gebiet der Motivation in der Handlungsstrukturtheorie besonders defizitär. Bei Hacker etwa finden sich einige schon auf den ersten Blick als vorwissenschaftlich erkennbare Nennungen wie »Liebe zu Kindern« und »Neigung zu edlen Hölzern« u.ä.m., während er im übrigen die in der bürgerlichen Psychologie gängige Einteilung in höhere und niedere Bedürfnisse wiedergibt und vor allem annimmt, daß Bedürfnisse durch die Verinnerlichung von Normen entstehen«. — »Dieses Defizit ist umso erstaunlicher, wenn man beachtet, daß die Handlungsstrukturtheorie schließlich für sich beansprucht, etwas *Psychologisches* über die Handlungen aussagen zu wollen; es verwundert andererseits nicht, da die Aussparung der Gesellschaft in den Bestimmungsmomenten die Vernachlässigung der Handlungsmotive nach sich ziehen muß.« (Hervorh.i.Original). Dieses Zitat mokiert sich über ein von Hacker ironisch gemeintes Beispiel wie die »Neigung zu edlen Hölzern«, kommentiert ein bißchen »im übrigen« und kommt dann zur grundsätzlichen Einschätzung, daß die Gesellschaft »in den Bestimmungsmomenten« vernachlässigt wurde. In Wirklichkeit hat Hacker sich ganz anders über dieses Thema geäußert. Unter anderem nennt er die folgenden motivationalen Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um effizientes Arbeiten und eine aktive Beeinflussung des Arbeitsablaufs zu ermöglichen: (1) Qualifizierte und produktive Arbeit muß eine hohe gesellschaftliche Wertung erfahren. (2) Die gesellschaftlich-wirtschaftlichen Bedingungen müssen vom Arbeitenden beeinflusst werden können und als beeinflussbar wahrgenommen werden. (3) Die Arbeit muß gesellschaftlich bedeutsam sein und die aktuellen Bedingungen und Ergebnisse müssen motivierend sein. Zumindest im Hinblick auf die zweite Voraussetzung erscheint es durchaus konsequent, wenn er davon ausgeht, daß dies für die Mehrzahl der Beschäftigten nur in sozialistischen Gesellschaften möglich ist. Gesellschaftliche Voraussetzungen werden demnach von Hacker keineswegs vernachlässigt. Von einer sorgfältigen Kritik müßte man verlangen, daß sie sich mit diesen Voraussetzungen und anderen Ausführungen von Hacker zu Handlungsmotiven inhaltlich auseinandersetzt. Zweifellos gehen die Auffassungen in der Frage sehr auseinander, was unter einer »sozialistischen Gesellschaft« verstanden werden kann. Es wäre konsequenter, diese Frage zu diskutieren.

Hacker geht wie Rubinstein und Leontjew von der grundlegenden Überzeugung aus, daß psychische Prozesse von einem beständigen, aktiven Auseinandersetzungsprozeß zwischen Mensch und Umgebung

geprägt sind. Die Wahrnehmung der Umgebung, Denkprozesse, aber auch motivationale und emotionale Aspekte können deshalb nicht isoliert betrachtet oder als besondere »psychische Entitäten« angesehen werden, die unabhängig von komplexen Wechselwirkungen in der menschlichen Tätigkeit analysiert werden können. Bei einer oberflächlichen Auseinandersetzung mit der Handlungstheorie kann das Argument sehr leicht plausibel erscheinen, daß die Handlungstheorie zu motivationalen oder emotionalen Prozessen »wenig aussagt«, weil es für den Handlungstheoretiker schwierig ist, in *wenigen* Worten zu erklären, worin seine »Motivationstheorie« oder »Emotionstheorie« besteht. Auf dem 22. Internationalen Kongreß für Psychologie in Leipzig (Juli 1980) wurde von der Handlungstheorie eigens ein Symposium organisiert, um die Lösung dieser komplexen Fragen voranzutreiben (*Hacker, Volpert* und *v. Cranach* 1981). Die Handlungstheorie ist gut beraten, wenn sie sich, durch welche Kritiker auch immer, nicht in polemische Auseinandersetzungen über offene Fragen hineinbegibt, die sich gegenwärtig mit wissenschaftlichen Mitteln nicht klären lassen. Auch die »kritische Psychologie« sollte es vorziehen, statt ihre Energien in fruchtlose Auseinandersetzungen zu investieren, bessere Lösungen für offene theoretische und praktische Probleme zu entwickeln.

Der vorliegende Beitrag versteht sich als ein Schritt in dieser Richtung. Dabei beschränke ich mich auf die Behandlung einer begrenzten Fragestellung, deren wissenschaftliche Bearbeitung m.E. möglich erscheint. Ich bin mir im klaren darüber, daß »kritische Psychologen« Probleme mit der unzureichenden Ableitung meiner Begriffe und Überlegungen haben müssen. Experimentelle Psychologen werden die Hypothesen vermutlich ebenfalls leicht als allzu spekulativ und empirisch nicht hinreichend bestätigt abtun können. Da ich kein festgefügttes, unerschütterliches theoretisches Modell, sondern Überlegungen zur Erklärung eines realen Problems zur Diskussion stellen möchte, wäre weiterführende Kritik, die auf *inhaltliche* Alternativen und nicht auf die Anwendung der auch mir bekannten, formalen Argumentationsfiguren der Kritik hinausläuft, sehr nützlich.

2. Arbeitsmarkt und Reproduktionsinteressen

Lempert, Hoff und *Lappe* (1979) haben eine umfangreiche theoretische Aufarbeitung verschiedener Aufsätze aus dem Bereich der Psychologie, Soziologie und Bildungsökonomie als Vorstudie für eine empirische Untersuchung zur Sozialisation durch Arbeit vorgelegt. Wie die Autoren selbst hervorheben, ist ihre Aufarbeitung zwar noch kein integrierter, interdisziplinärer theoretischer Ansatz der beruflichen Sozialisation, umrißhaft werden aber bereits Konzeptionen sichtbar. Dieser Arbeit verdanke ich Anregungen für die Entwicklung von Hypothesen.

Grundlegend für jede Analyse der strukturellen Sozialisationsbedingungen der abhängig Beschäftigten in Industriegesellschaften mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung ist die Untersuchung des Arbeitsmarkts. Wenn wir individuelles und kollektives Handeln für bessere Arbeitsbedingungen untersuchen wollen, interessiert vor allem die Frage, welche Restriktionen der Arbeitsmarkt den abhängig Beschäftigten bei der Verteilung von Arbeitsplätzen aufzwingt. Die soziologische und bildungsökonomische Qualifikationsforschung hat sich mit dieser Frage beschäftigt. *Lempert, Hoff und Lappe* (1979, S.484ff.) stützen sich für die Entwicklung einer qualifikationsbezogenen Theorie des Arbeitsmarkts auf Annahmen, wie sie am Münchener »Institut für sozialwissenschaftliche Forschung« entwickelt worden sind (vgl. besonders *Sengenberger* 1978). Sie kritisieren das klassische Wettbewerbsmodell, wonach der Marktmechanismus nicht nur für den Güter-, sondern auch für den Arbeitsmarkt gilt. Die Lohnhöhe bestimmt sich nach dem klassischen Wettbewerbsmodell durch Angebot und Nachfrage. Nur wenn »störende Faktoren« auftreten, die den Marktmechanismus einschränken, wird Vollbeschäftigung verhindert. Die Schwierigkeiten, dieses Modell mit der Wirklichkeit in Einklang zu bringen, haben zur Entwicklung neoklassischer Theorien geführt, die davon ausgehen, daß es auch bei Unterbeschäftigung ein gesamtwirtschaftliches Gleichgewicht geben kann. Der Lohn wird nicht allein durch den Marktmechanismus gebildet. Durch gewerkschaftliche Aktivitäten und staatliche Interventionen wird selbst bei Massenarbeitslosigkeit ein Mindestlohn nicht unterschritten. Neoklassische Theorien sehen die regulierende Funktion des Marktes demnach differenzierter. Durch gezielte staatliche Wirtschaftspolitik soll ein Vollbeschäftigungsgleichgewicht realisiert werden. Nach den von *Sengenberger* (1978) zusammengestellten Ansätzen muß man im Unterschied zu klassischen oder neoklassischen Wettbewerbsmodellen davon ausgehen, daß sich der Arbeitsmarkt in verschiedene Segmente differenziert, in denen unterschiedliche Gesetzmäßigkeiten herrschen. In den USA sind diese Segmentierungen besonders weit fortgeschritten. Andere kapitalistische Industrieländer unterscheiden sich zwar von den Entwicklungen in den USA, die Autoren nehmen aber an, daß sich die Unterschiede zukünftig nivellieren werden. Diese Theorie des segmentierten Arbeitsmarkts ist keineswegs unumstritten. Es ist eine offene Frage, ob es damit bereits gelungen ist, die Gesetzmäßigkeiten am Arbeitsmarkt in Industrieländern mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung vollständig zu beschreiben. Für die vorliegende Analyse genügt es jedoch, wenn wir uns mit den speziellen Aussagen der Theorie des segmentierten Arbeitsmarkts über die Verteilung von Qualifikationschancen und Arbeitsbedingungen beschäftigen, die meines Erachtens weniger strittig sind.

Für die Unternehmen hat eine betriebliche und qualifikationsbezogene Segmentierung des Arbeitsmarkts vor allem zwei Vorteile. Zum einen führt sie zu einer größeren Rentabilität betrieblicher Humankapitalinvestitionen. Aufwendungen und Kosten verringern sich, wenn der Betrieb auf einen Teilmarkt zurückgreifen kann, der von ihm kontrolliert wird. Zum anderen hat eine Zersplitterung der Arbeiterklasse auf dem Arbeitsmarkt oder eine betriebliche Anbindung von Stammebelegschaften über betriebsbezogene Märkte nach herrschaftssoziologischen Gesichtspunkten den Vorteil, eine breite Solidarisierung gegen gemeinsam erlebte Benachteiligungen abzuschwächen.

Der nach den Annahmen der Segmentierungstheorie in kapitalistischen Industriegesellschaften zunehmende Differenzierungsprozeß des Arbeitsmarkts muß keineswegs bis zu einer vollkommenen Untergliederung führen. Das Ausmaß der Segmentierung hängt insbesondere davon ab, wie erfolgreich sich die Beschäftigten durch ihre gewerkschaftliche Interessenvertretung gegen unterprivilegierte Arbeitsbedingungen und Teilarbeitsmärkte wehren können. Je erfolgreicher die Gewerkschaften ihre Forderungen zur Verbesserung der Lage der abhängig Beschäftigten (durch Forderungen zur unternehmerischen Mitbestimmung, Verringerung der Arbeitslosigkeitsrisiken, Verbesserung der Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, Verringerung der Belastungen und höhere Löhne) durchsetzen können, desto stärker verhindern sie kritische Auswirkungen der Segmentierung des Arbeitsmarkts und eine Differenzierung von Beschäftigtengruppen mit unterschiedlicher »gesellschaftlicher Stellung«. Welche Segmentierungen des Arbeitsmarkts entstehen und wie groß die genannten Zusammenhänge zwischen Segmentierung und Unterschieden in der gesellschaftlichen Stellung sind, hängt demnach vom Erfolg gewerkschaftlicher Gegenstrategien ab. Zusammenhänge entstehen also nicht deterministisch, sondern nur für kapitalistische Industriegesellschaften in Phasen mit geringem gewerkschaftlichen Einfluß auf die Segmentierung.

Nach *Sengenberger* (1978, S.22) existieren in den USA im Hinblick auf die Qualifikation der Beschäftigten zwei weitgehend unabhängige Teilarbeitsmärkte: (1) der *primäre* und (2) der *sekundäre Sektor*. Der *primäre Sektor* zielt auf höher qualifizierte Arbeitskräfte ab. Er kann in zwei Ränge unterteilt werden. Zum *oberen Rang* gehören Stabs- und Leitungspositionen. Ihr Arbeitseinkommen, ihre beruflichen Lernchancen und Aufstiegsmöglichkeiten sind hoch. Ihr Arbeitslosigkeitsrisiko ist relativ gering. Der *untere Rang* des primären Sektors umfaßt Positionen mit Qualifikationsvoraussetzungen, die vor allem durch Berufserfahrungen erworben werden können. Das Ausführen von Routinetätigkeiten, Arbeitsdisziplin und Zuverlässigkeit werden auf diesen Arbeits-

plätzen verlangt. Der sekundäre Sektor umfaßt Positionen mit geringen Qualifikationsanforderungen. Höhere schulische oder betriebliche Qualifikationen werden nicht gefordert. Lernchancen und Aufstiegsmöglichkeiten am Arbeitsplatz sind gering, Arbeitslosenquoten und -schwankungen sind relativ hoch.

Neben der Untergliederung in einen primären und sekundären Sektor können weitere Segmente des Arbeitsmarkts, insbesondere geschlechts- und rassenspezifische Teilarbeitsmärkte unterschieden werden. Generell gilt, daß zwischen den verschiedenen Segmenten verhältnismäßig wenig Übergangsmöglichkeiten für die Beschäftigten bestehen.

Für die Bundesrepublik und West-Berlin gilt die beschriebene Segmentierung bisher nur teilweise. Im Unterschied zu anderen Ländern herrscht bisher noch eine durch das berufliche Bildungssystem an beruflichen Abschlüssen orientierte Gliederung des Arbeitsmarkts in »fachliche Teilmärkte« vor. Diesen fachlichen Teilmärkte werden jedoch allmählich durch eine Untergliederung in »betriebliche und Jedermannsmärkte« abgelöst. Hierfür ist vor allem die Rekrutierungsstrategie der Großunternehmen verantwortlich, die versuchen, Kontrolle über einen Teil des Arbeitsmarkts zu entwickeln, um Fluktuations- und Ausbildungskosten zu reduzieren. Lediglich zum Ausgleich für größere Personalschwankungen rekrutieren sie ihr Personal über »Jedermannsmärkte«. Hier suchen sie fast ausschließlich gering qualifizierte Arbeitskräfte (Frauen und Ausländer).

Lempert, Hoff und Lappe (1979, S.494) sehen in dieser Arbeitsmarktsegmentation »ein allgemeines Interpretationsraster sozialstruktureller Bedingungen von Berufslebensläufen und damit verbundener persönlicher Entwicklungen«. Sie halten es allerdings für falsch, einen einfachen Mechanismus anzunehmen, wonach Arbeitsqualifikationen direkt aus objektiven Arbeitsaufgaben hergeleitet werden können und wonach diese wiederum aus Entwicklungsbedingungen des Arbeitsmarkts vollständig determiniert werden. Als Brückenschlag wäre eine »Theorie der gesellschaftlichen Funktion und Genese menschlicher Subjektivität« erforderlich. Einen Ansatz dazu sehen sie bei Hack (1977), der die Identität von Industriearbeitern in kapitalistischen Gesellschaften als »subjektive Synthese objektiver Biographie in der Polarität von symbolisch vermitteltem, motivationsgeleitetem, strategischem Handeln, das sich am Interesse langfristiger Reproduktionssicherung durch die Erhaltung der Verkaufbarkeit der Ware Arbeitskraft orientiert, einerseits, und klischeebestimmtem frustrationsgeleitetem, blindem Reagieren auf Benachteiligungen durch die soziale Distribution von Arbeits- und Lebensbedingungen, die zum vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens führen, andererseits«. Damit ist ein

grundlegendes Interesse der abhängig Beschäftigten angesprochen, das *Interesse an einer langfristigen Erhaltung der eigenen Arbeitskraft*, anders ausgedrückt, das »Reproduktionsinteresse«. Der Begriff der »Reproduktion« bezieht sich dabei auf die Herstellung, Erhaltung und Tauschbarkeit der Arbeitskraft und eine langfristige Sicherung der Bedingungen, die dafür förderlich sind.

In Anlehnung an *Asendorf-Krings, Drechsel und Nuber (1976)* gehen *Lempert, Hoff und Lappe (1979)* davon aus, daß der gesellschaftliche Bedarf an arbeitsbezogenen Qualifikationen nicht allein von kurzfristigen, unmittelbaren Verwertungsinteressen bestimmt wird. Herkömmliche Ansätze, die sich lediglich auf die Analyse kurzfristiger Verwertungsinteressen beziehen, sind deshalb nicht geeignet, Strategien der Unternehmer oder der Beschäftigten zu untersuchen, die die Veränderung von Arbeitsbedingungen zum Inhalt haben. Danach muß man im Prinzip davon ausgehen, daß nicht nur die abhängig Beschäftigten, sondern auch die Unternehmer daran interessiert sind, ein hinlängliches Reproduktionsvermögen der Beschäftigten sicherzustellen. Welche langfristigen Interessen die Strategien beider Seiten bestimmen, kann nur nach detaillierter Analyse unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Situation festgestellt werden. Es ist jedoch möglich, die generellen Reproduktionsinteressen der abhängig Beschäftigten zu spezifizieren. Dazu gehören: eine Erweiterung der Möglichkeiten und Fähigkeiten, sich individuell oder kollektiv gegen den Verschleiß der eigenen Arbeitskraft zur Wehr zu setzen (Verhinderung einer vollständigen Verausgabung, Erkennen und Vermeiden von Arbeitsplätzen mit zu großen Belastungen oder dequalifizierenden Folgen usw.), die Möglichkeiten und Fähigkeiten, sich durch kollektive Organisationen gegenüber dem Betrieb für bessere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen durchsetzen zu können und schließlich die Möglichkeiten und Fähigkeiten, sich politisch für eine Verbesserung reproduktionsrelevanter allgemeiner Bedingungen einzusetzen (Verbesserung der Infrastruktur, Rechtsstaatlichkeit, Mitbestimmung); (*Lempert, Hoff und Lappe 1979, S.478*).

Arbeitsmarkt und gesellschaftliche Stellung

Um die folgende Darstellung zu vereinfachen, wird der Begriff der »gesellschaftlichen Stellung« eingeführt. Mit diesem Oberbegriff werden zusammenfassend die folgenden Merkmale bezeichnet, die mit dem Arbeitsplatz eines Beschäftigten verbunden sind: das Einkommensniveau, objektivierbare Qualifizierungsmöglichkeiten (Aufstiegsmöglichkeiten, qualifikationsfordernde Anforderungen am Arbeitsplatz), der Einfluß auf die Arbeitsbedingungen (»objektive Freiheitsgrade« im Sinne der Handlungstheorie), die gesellschaftliche Wertung der Arbeit

(bzw. das durch Meinungsbefragungen erfaßbare Sozialprestige) und das Arbeitslosigkeitsrisiko. Die so bestimmte »gesellschaftliche Stellung« umfaßt zwar einzelne Merkmale, die auch als Indikatoren zur Erfassung der »sozialen Schicht« gelten können (wie das Einkommensniveau und das Sozialprestige der Arbeit), unterscheidet sich jedoch zugleich in bestimmten Merkmalen (wie den objektivierbaren Qualifizierungsmöglichkeiten, dem Einfluß auf die Arbeitsbedingungen und dem Arbeitslosigkeitsrisiko). Während die »soziale Schicht« stärker auf Merkmalen beruht, die mit hohem gesellschaftlichen Sozialprestige verbunden sind (wie beispielsweise der Beruf des Arztes), werden bei der Bestimmung der »gesellschaftlichen Stellung« zusätzlich objektivierbare Merkmale des Arbeitsplatzes herangezogen, die für die Entwicklungsmöglichkeiten und den Einfluß des Beschäftigten funktionale Bedeutung haben.

Zusammenfassend können die Annahmen zur Segmentierung des Arbeitsmarkts und zu den daraus resultierenden Verteilungen von Arbeitsbedingungen in der folgenden Hypothese 1 wiedergegeben werden:

Hypothese 1:

In Industriegesellschaften mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung entwickeln sich *Segmentierungen des Arbeitsmarkts*. Die Teilarbeitsmärkte unterscheiden sich durch ihre Zuteilung von Arbeitsplätzen mit *unterschiedlicher gesellschaftlicher Stellung*. Zwischen den Teilarbeitsmärkten bestehen für die Mehrheit der Beschäftigten geringe Übergangschancen. Das Ausmaß der Segmentierung und die Unterschiede in der gesellschaftlichen Stellung werden dabei von gewerkschaftlichen Gegenstrategien beeinflußt.

Innerhalb welchen Teilarbeitsmarkts der einzelne Beschäftigte eine optimale Chance der Vermittlung eines Arbeitsplatzes hat, hängt von seinem Schulabschluß, seiner beruflichen Ausbildung, speziellen Qualifikationsnachweisen, seiner Qualifizierung in der früheren beruflichen Tätigkeit, seinem Verhalten in der Bewerbungssituation und von Merkmalen seiner beruflichen »Karriere« (beständiger Aufstieg, Häufigkeit von Wechsel und Kündigungen) ab und außerdem natürlich vom allgemeinen Beschäftigungsverhältnis und vom Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Teilarbeitsmarkt, auf dem er sich um einen Arbeitsplatz bewirbt.

Interessen und Orientierungen

Bevor wir zu weitergehenden Hypothesen übergehen können, sind weitere für die folgende Darstellung grundlegende Begriffe wie »Inter-

essen« und »gesellschaftspolitische und berufliche Orientierungen« zu klären, da sie in die folgenden Hypothesen eingehen.

(1) »Interessen« werden im folgenden verstanden als die mit der praktischen gesellschaftlichen Tätigkeit verbundenen Zielsetzungen der Mitglieder einer Gruppe, Schicht oder Klasse, die von ihnen nach Reflexion über ihre Lage im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Gruppen, Schichten oder Klassen vertreten werden. Im Sinne der historisch-materialistischen Unterscheidung zwischen »objektiven« und »subjektiven Interessen« (vgl. *Eichhorn 1972*) erfaßt der hier verwendete Begriff lediglich die subjektiven, die Menschen mobilisierenden Zielsetzungen. Hier und im folgenden könnte man daher präziser von »subjektiven Interessen« sprechen. Inwieweit sie aus »objektiven Verhältnissen« hervorgehen, ist Gegenstand der folgenden Hypothesen. Weder bei der Bestimmung des Interessenbegriffs noch bei der Analyse der Entstehung objektiver und subjektiver Interessen kann dabei im Rahmen dieses Diskussionsbeitrags die an sich erforderliche gründlichere und vollständigere Auseinandersetzung erfolgen. Ich beschränke mich auf eine knappe Darstellung der für die vorliegende Fragestellung wichtigsten Aspekte. Ein entscheidendes Moment in der Bestimmung des Interessen-Begriffs liegt darin, daß »Interessen« eine *Reflexion der eigenen Lage* im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Gruppen, Schichten oder Klassen voraussetzen und eine Beurteilung der gesellschaftlichen Verhältnisse. Zielsetzungen werden erst dann zu »Interessen«, wenn sie aus einem Vergleich mit anderen gesellschaftlichen Bezugsgruppen und einer Beurteilung der gesellschaftlichen Verhältnisse entstehen. Konkrete Benachteiligungen, wie etwa die äußeren Arbeitsbedingungen können dabei durchaus ein entscheidender Anstoß für derartige Reflexionsprozesse sein. Wenn sie dabei stehenbleiben und sich nicht auf grundsätzlichere gesellschaftsbezogene Vergleichs- und Beurteilungsprozesse beziehen, handelt es sich lediglich um rudimentäre Formen von Interessen. Wenn beispielsweise die Arbeiter einer Abteilung nach einem wiederholten Zusammenbruch der Klimaanlage fordern, daß die Anlage sofort repariert werden muß, wäre dies nach dem hier zugrundegelegten, engeren Begriff erst dann als »Interesse« zu bezeichnen, wenn diese Forderung für die Betroffenen zu einem Teilmoment eines grundsätzlichen Prozesses des Nachdenkens über die eigene Lage geworden ist. Beispielsweise könnte der Zusammenbruch der Klimaanlage die Arbeiter zum Nachdenken darüber anregen, daß die klimatischen Arbeitsbedingungen, unter denen sie in ihrem Betrieb zu arbeiten haben, wesentlich ungünstiger sind, als diejenigen ihrer Führungskräfte und daß sie bei der Gestaltung der Umgebungsbedingungen von deren Entscheidungen abhängig sind.

(2) Verschiedene Gruppen abhängig Beschäftigter können durchaus

unterschiedliche subjektive Interessen verfolgen. Da es im folgenden darum geht, den Prozeß zu untersuchen, wie sich dennoch längerfristig Unterschiede zwischen verschiedenen einzelnen Gruppen ausgleichen, unter welchen Voraussetzungen und wie sich gewissermaßen die *Ausbreitung gemeinsam artikulierter Interessen* vollzieht, beginne ich mit der Analyse der Interessen von einzelnen Gruppen. »Gruppen« sind dabei kleine oder große Ansammlungen von Menschen, die untereinander interagieren oder miteinander handeln. Mit diesem sehr weiten Begriff können sowohl Arbeitsgruppen, die Mitglieder einer Abteilung eines Betriebes, aber auch die Teilnehmer einer Demonstration bei einem Streik oder auch aus anderen Gründen demonstrierende Jugendliche gemeint sein. Der Prozeß der Ausbreitung und Entwicklung von gemeinsamen Forderungen beruht, gleichgültig, um welche Größenordnung einer Gruppe es sich handelt, wenn man den psychologischen Mikroprozeß betrachtet, m.E. auf vergleichbaren Kommunikations- und Reflexionsprozessen. Aus diesem Grunde erscheint es nicht erforderlich, bei den folgenden Annahmen zwischen verschiedenen Arten von Gruppen zu unterscheiden.

(3) Betrachtet man den einzelnen Menschen und untersucht die Interessen, die er persönlich vertritt und ihre Einordnung in sein psychisches System, kann man — sehr knapp zusammengefaßt — feststellen, daß Interessen lediglich ein — wenn auch wichtiges — Teilmoment seines Orientierungssystems sind, das insgesamt aus einem komplexen Gefüge von Zielsetzungen, positiven und negativen Wertungen, Gefühlen, Erwartungen und subjektiven Hypothesen besteht. Mit *Irle* (1975, S.278) oder *Hiebsch* und *Vorweg* (1980, S.213ff.) kann man derartige kognitive Systeme als überdauernde Einstellungen oder »Attitüden« bezeichnen. Um die Orientierungsfunktion von Einstellungen zu betonen (vgl. auch *Lempert* u.a. 1979) und die mit Einstellungen verbundene Verknüpfung von Hypothesen, Bewertungen, Motiven und Emotionen, ziehe ich den Begriff der »Orientierung« vor. Subjektive »Interessen« sind insofern schwer trennbares Teilmoment eines komplexeren Orientierungssystems.*

Das gesamte Orientierungssystem eines Individuums umfaßt eine Vielzahl von mehr oder minder aufeinander bezogenen internen Repräsentationen oder subjektiver Landkarten der Umwelt, der eigenen Person und eigener Aktivitäten (vgl. *Hacker* 1978, S.82). Im Rahmen der

* Hier beginnen bereits die oben erwähnten Schwierigkeiten, bei einer psychologischen Analyse die motivationale Seite isoliert zu betrachten. Daß im folgenden Text der Begriff der subjektiven »Interessen« wiederholt hervorgehoben wird, ist im Grunde ein Zugeständnis an den oberflächlichen Leser. Es würde genügen, wenn man im folgenden lediglich den Oberbegriff »gemeinsame Orientierungen« verwendet.

vorliegenden Analyse interessieren wir uns vornehmlich für die gesellschaftspolitischen und beruflichen Orientierungen der abhängig Beschäftigten in Gesellschaften mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung.

»Gesellschaftspolitische Orientierungen« werden als Oberbegriff zur Bezeichnung des gesamten, längerfristig bestehenden Systems von Aussagen einer Person über die gesellschaftliche Wirklichkeit und ihre Veränderungsmöglichkeiten, einschließlich ihrer darauf bezogenen subjektiven Hypothesen, Erwartungen, Gefühle, positiven und negativen Wertungen und Zielsetzungen definiert. »Berufliche Orientierung« umfassend im Unterschied dazu das konkretere Aussagesystem einer Person über die eigene Berufstätigkeit und ihre Veränderungsmöglichkeiten. Beide Systeme sind keineswegs prinzipiell isolierte Bereiche, sie können aber in sich und untereinander widersprüchlich organisiert sein. Darauf wird unten näher eingegangen.

Orientierungen und gesellschaftliche Stellung

Die Sozialwissenschaften sind meines Erachtens bis heute weit davon entfernt, präzise Antworten auf die Frage geben zu können, wie individuelle gesellschaftspolitische und berufliche Orientierungen entstehen. Zwar gibt es durchaus bemerkenswerte und wichtige theoretische Klärungsversuche dieser Frage in der sowjetischen Psychologie etwa von *Rubinstein* (1966) und *Leontjew* (1973). Insbesondere ist die Entwicklung des Kontrollstrebens aus der Sicht der »kritischen Psychologie« (vgl. *Osterkamp-Holzkamp* 1975, 1976) und der Handlungstheorie (*Oestereich* 1979) behandelt worden, es fehlen aber bis heute Theorien, die so genau sind, daß sie Vorhersagen darüber gestatten, unter welchen Bedingungen und Voraussetzungen welche inhaltlichen gesellschaftlichen und beruflichen Orientierungen entstehen und wie sich diese Orientierungen verändern. Hier liegt meines Erachtens eine nur durch umfangreiche Forschungsarbeiten zu schließende Lücke vor: Wir wissen zu wenig über den individuell-biographischen Sozialisationsprozeß der abhängig Beschäftigten. Die anglo-amerikanische Forschung über Unterschiede in Einstellungen und Wertorientierungen von Beschäftigtengruppen zeigt, daß es in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung konsistente, interpretierbare Gemeinsamkeiten innerhalb bestimmter Gruppen gibt. Sie werden jedoch relativ vordergründig unter Vernachlässigung sowohl der gesamtgesellschaftlichen Bedingungen, als auch komplexerer individueller Sozialisationsbedingungen interpretiert. Von wenigen Ausnahmen abgesehen (vgl. *Liebermann* 1956) fehlen die für derartige Fragestellungen erforderlichen Längsschnittuntersuchungen. Weder die »kritischen Psychologen«, noch die Handlungstheoretiker können bereits empirisch gesicherte theoretische Modelle vorweisen, die für *individuelle* Prognosen geeignet sind.

Mit diesen vorausgeschickten Einschränkungen erscheint es dennoch möglich, empirisch tragfähige Annahmen über allgemeine Zusammenhänge zu formulieren, wenngleich sie — wie gezeigt werden wird — zur Prognose des Einzelfalls nicht sonderlich geeignet erscheinen.

In der folgenden Hypothese 2 wird der Versuch gemacht, eine allgemeine Zusammenhangsannahme unter Verwendung der erarbeiteten Begriffe zu formulieren, die durch Ergebnisse der anglo-amerikanischen Industrie- und Organisationspsychologie gestützt werden kann. Der wiedergegebene Zusammenhang ist m.E. so trivial, daß auf eine eingehende Darstellung empirischer Untersuchungen zu seiner Stützung verzichtet werden kann.

Hypothese 2:

Die *gesellschaftspolitischen und beruflichen Orientierungen* des einzelnen Beschäftigten hängen davon ab, wie groß die Unterschiede in der *gesellschaftlichen Stellung* zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, Schichten und Klassen in der Gesellschaft sind und welche gesellschaftliche Stellung der Beschäftigten in diesem System einnimmt.

Nebenhypothesen

2.1 Je *höher die gesellschaftliche Stellung ist, desto größer ist die Tendenz zu affirmativen gesellschaftspolitischen und beruflichen Orientierungen.*

2.2 Je *niedriger die gesellschaftliche Stellung ist, desto größer ist die Tendenz zur Entwicklung ablehnender gesellschaftspolitischer und beruflicher Orientierungen.*

2.3 Die Stabilität der gesellschaftlichen Stellung und die Veränderungsrichtung beeinflussen die gesellschaftspolitischen Orientierungen:

- *Schneller Aufstieg* fördert eine besonders starke affirmative Haltung.
- Eine *konstant hohe Stellung* fördert eine affirmative Haltung.
- Eine *konstant niedrige Stellung* fördert eine *ablehnende* Haltung.
- *Schneller Abstieg* fördert eine besonders *ablehnende* Haltung.

2.4 *Subjektiv wichtige Verbesserungen* der individuellen Lage fördern affirmative Orientierungen gegenüber denjenigen Kräften, die als hauptsächliche Ursache der Verbesserungen angesehen werden. Dies gilt auch dann, wenn die Verbesserungen nicht zu einer Veränderung der realen gesellschaftlichen Stellung führen.

In den Nebenhypothesen werden die Begriffe »affirmativ« und »ablehnend« zur Bezeichnung unterschiedlicher »Typen« von Orientierungen verwendet. Bei der Verwendung der Bezeichnungen wurde bewußt auf politische Richtungsbegriffe, wie »konservativ«, »progressiv«,

»links« oder »rechts« verzichtet. Die Begriffe »affirmativ« und »ablehnend« sollen lediglich summarische, aus der Erfahrung mit der eigenen gesellschaftlichen Stellung herrührende Ausrichtungen des Orientierungssystems zum Ausdruck bringen. Eine »*affirmative Orientierung*« beruht auf Einstellungen, die die bestehenden Verhältnisse im Gesellschaftssystem oder die eigene berufliche Situation überwiegend positiv bewerten. »*Ablehnende Orientierungen*« umfassen im Unterschied dazu Einstellungen mit starken negativen Bewertungen herrschender gesellschaftlicher Verhältnisse oder der eigenen beruflichen Situation. Sowohl affirmative, wie auch ablehnende Orientierungen können parteipolitisch jeweils unterschiedliche Auffassungen repräsentieren.* Um parteipolitische Entscheidungen vornehmen zu können, wären differenziertere Typologien und eine Analyse ihrer inhaltlichen »Nähe« zu politischen Programmen und Ideologien einzelner Parteien erforderlich. »Affirmative« oder »ablehnende Orientierungen« beruhen dabei nicht unbedingt auf verabsolutierenden Urteilen, sondern auf relativierenden Vergleichen. Eine »affirmative« Haltung muß deshalb nicht heißen, daß die bestehende Gesellschaft als die beste aller denkbaren angesehen wird, sondern lediglich als positiv, verglichen mit anderen bekannten Gesellschaftsordnungen.

Die Unterscheidung zwischen affirmativen und ablehnenden Orientierungen ist zweifellos sehr grob und klammert Orientierungen aus, die weder eindeutig in der einen noch in der anderen Richtung akzentuiert sind. Orientierungen, die auf einer ambivalenten oder widersprüchlichen Haltung beruhen, lassen meines Erachtens kaum Prognosen über resultierendes Handeln zu. Je weniger ausgeprägt oder dominant eine affirmative oder ablehnende Orientierung ist, desto wichtiger sind situative Einflüsse, um Handeln vorhersagen zu können. Beispielsweise werden bei einem Streik, bei dem man erwarten kann, daß »alle« mitmachen werden, sich auch diejenigen aktiv beteiligen, die ambivalente Haltungen einnehmen. Gegenwärtig erschiene mir eine weitergehende Differenzierung verschiedener »Typen« von Orientierungen kaum möglich, da genauere Aussagen über die tendenziellen Zusammenhänge zwischen gesellschaftlicher Stellung und gesellschaftlicher und beruflicher Orientierung meines Erachtens relativ risikant wären.

Im Grunde wird in Hypothese 2 und den Nebenhypothesen auf ein

* Zur Weimarer Republik hatten die Faschisten beispielsweise eine »ablehnende« Haltung. In Gesellschaftsordnungen mit demokratischer Verfassung wären demnach faschistische Ideologien als »ablehnende Orientierungen« anzusehen. Es wäre eine heute wieder wichtige Frage, die besonderen »Aktivierungsprozesse« zu untersuchen, die zur Ausbreitung der faschistischen Ideologie zu einer Massenbewegung führen können.

sehr einfaches Erklärungsmodell zurückgegriffen, das die gesellschaftspolitische und berufliche Orientierung tendenziell als Abbild der gesellschaftlichen Lage erklärt. Diese »durchschnittliche« Tendenz ist im Sinne eines statistischen Zusammenhangs und keineswegs als deterministischer Mechanismus zu verstehen. Es wird beispielsweise nicht angenommen, daß *alle* Beschäftigten mit niedriger gesellschaftlicher Stellung eine ablehnende Orientierung haben. Die individuellen Orientierungen können sehr unterschiedlich sein und können letztlich, wie dies oben bereits betont wurde, nur unter Berücksichtigung der gesamten individuellen beruflichen Sozialisation und ihrer Bedingungen erklärt werden. Wenn beispielsweise unter Jugendlichen kritische Orientierungen gegenüber der Gesellschaft und ihren beruflichen Möglichkeiten heute besonders verbreitet sind, mag dies zum Teil auch daher rühren, daß sie im Unterschied zu früheren Generationen nicht in einer wirtschaftlichen Wachstumsphase Arbeit suchen und weniger Illusionen über ihre zukünftige gesellschaftliche Stellung entwickeln können. Im Unterschied zu älteren Berufstätigen kann man zusätzlich annehmen, daß bei Jugendlichen ein größerer Anteil es (noch) nicht »gelernt« hat, zu resignieren oder extreme Einstellungen zu vermeiden. Die Tendenz, aus Erfahrungen radikalere Schlußfolgerungen zu ziehen, ist vermutlich bei Jugendlichen relativ verbreitet.*

Gesellschaftliche und berufliche Orientierungen von Personen können unterschiedlich differenziert sein. Hier spielt das schulische und außerschulische Bildungsniveau, der Erfahrungshintergrund, die durch

* Eine interessante Frage ist, welche gesellschaftliche Stellung Studenten einnehmen und welche Orientierungen von daher zu erwarten wären. Diese Frage ist sicher nicht einfach dadurch zu beantworten, daß man das Studium als Durchgangsstadium für eine hohe gesellschaftliche Stellung interpretiert. Hier sind fächerspezifische Unterschiede zu machen und auch Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitslosigkeitsrisiken. Während des Studiums sind die Qualifizierungsmöglichkeiten zwar hoch, das Einkommensniveau ist jedoch, verglichen mit anderen erwachsenen Menschen derselben Altersgruppe sehr gering. Das Risiko eines Mißerfolgs im Studium ist je nach Fach unterschiedlich, aber — rechnet man Studienabbrecher mit ein — relativ hoch. Der Einfluß auf die Studienbedingungen ist nur bereicherspezifisch groß. (In manchen Instituten läuft er aus der Sicht der Studierenden zweifellos lediglich darauf hinaus, zwischen mehreren Übeln — bzw. Lehrveranstaltungen — frei wählen zu können.) Die gesellschaftliche Wertung des Studiums in der Öffentlichkeit ist sehr kontrovers. Zusätzlich ist zu bedenken, daß Studenten gezwungen sind, ihre beruflichen Aspirationen als erwachsene Menschen sehr lange Zeit zurückzustellen und — egal, welche schönen Worte man in den Präambeln von Studienordnungen über die Entwicklung zu selbständigen, kreativen Persönlichkeiten findet — in der Rolle von »Schülern« gehalten werden.

die soziale Umgebung beeinflusste Chance zur Aufnahme politischer und berufsbezogener Informationen eine wichtige Rolle. Das der Hypothese 2 zugrundeliegende Erklärungsmodell geht davon aus, daß gesellschaftliche und berufliche Orientierungen, insbesondere Reproduktionsinteressen auf einem Reflexionsprozeß über die eigene Lage und auf Vergleiche mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, Schichten oder Klassen beruhen. Wie die Nebenhypothesen zeigen, wird dabei nicht nur die aktuelle Situation, sondern die gesellschaftliche Stellung in ihrer *Entwicklungsperspektive* reflektiert. In der Nebenhypothese 2.4 wird darüber hinausgehend die Annahme formuliert, daß Verbesserungen der individuellen Lage, die subjektiv als wichtig angesehen werden, zu einer Bekräftigung affirmativer Orientierungen führen, selbst dann, wenn sich die relative gesellschaftliche Stellung nicht verändert. Dies trägt der anscheinenden Tatsache Rechnung, daß in Phasen allgemeiner Prosperität (beispielsweise während des sogenannten »Wirtschaftswunders« in der Bundesrepublik nach dem 2. Weltkrieg) ablehnende Orientierungen selbst bei Beschäftigten mit niedriger gesellschaftlicher Stellung verhältnismäßig seltener anzutreffen sind. Wichtig für die Ausrichtung der Orientierung ist, wer als hauptsächlich »Verursacher« der Verbesserungen oder Verschlechterungen angesehen wird. Sieht man die Ursache für die Verbesserung der eigenen Situation in der »sozialen Marktwirtschaft«, fördert dies eine affirmative wirtschaftspolitische Orientierung, sind es die »Leistungen der Arbeiter«, trägt dies eher zu einer ablehnenden Orientierung bei.

3. Widersprüche im Bewußtsein und ihre Auflösung

Industriearbeit und gesellschaftliches Bewußtsein

Die Literatur über gesellschaftspolitische und berufliche Orientierungen oder über das »Gesellschaftsbild« oder das »gesellschaftliche Bewußtsein« der abhängig Beschäftigten in kapitalistischen Industriegesellschaften ist ausgesprochen umfangreich. Beschränkt man sich auf die Arbeiten, in denen der Versuch gemacht wird, theoretische Annahmen durch empirische Erhebungen zu untermauern und auf gegenwartsbezogene Analysen zur Situation in der Bundesrepublik Deutschland und West-Berlin, sind die Veröffentlichungen überschaubar. Eine der bedeutsamsten Erhebungen haben *Popitz* u.a. (1957) in den fünfziger Jahren durchgeführt. Die wichtige weiterführende Arbeit am »Soziologischen Forschungsinstitut« (SOFI) stammt von *Kern* und *Schumann* (1970). Neuere Arbeiten wurden von *Kudera* u.a. (1976a, b), *Bierbaum* u.a. (1977), *Herkommer* u.a. (1979), *Nickel* (1974), *Lempert* und *Thomssen* (1974), *Werner* (1979), *Heiseler* (1978a, b), *Hoppe* und *Schuhmacher* (1977), *Wiedenhofer* (1979), einer Gruppe Bielefelder

Sozialpsychologen (*Schmidt* u.a. 1976; *Mielke* u.a. 1978) veröffentlicht. Eine zusammenfassende Darstellung der Hauptannahmen und Ergebnisse dieser neueren Arbeiten und eine eigene empirische Untersuchung findet sich bei *Weber* und *Zapf* (1980). Im folgenden stütze ich mich wesentlich auf diese Arbeit.

Die zitierten Forschungsarbeiten unterscheiden sich in Inhalten und Methoden, durch die Gesellschaftsbewußtsein konstituiert wird. *Herkommer* u.a. (1979, S.56) unterscheiden vier Überzeugungen, die das Gesellschaftsbewußtsein des Lohnabhängigen ausmachen: »Ein Bewußtsein von der Veränderung der Arbeits- und Lebensverhältnisse gegenüber früher, der Partizipation an zivilisatorischen Errungenschaften der kapitalistischen Marktwirtschaft; bewußt ist ... auch die Veränderbarkeit durch gewerkschaftliche Aktion. Die Veränderung in den Lebensverhältnissen außerhalb des Arbeitsprozesses werden am nachdrücklichsten wahrgenommen.« (2) »Ein Bewußtsein von der Dominanz des Arbeitsbereichs für die eigenen Lebensverhältnisse ...; gleichzeitig darüber hinaus das Bewußtsein, Produzent des Reichtums zu sein, die Voraussetzung dafür zu schaffen, daß Einkommen usw. verteilt werden kann« (3) »Das Bewußtsein sowohl von der persönlichen Unabhängigkeit wie von der prinzipiellen sozialen Abhängigkeit ... durch zufällige, nicht selbst beeinflussbare Verhältnisse.« (4) »Das Bewußtsein einer wachsenden Kluft zwischen den neuen Möglichkeiten der Lebensführung auf Basis eines erhöhten Lebensstandards und größerer sozialer Absicherung einerseits und den begrenzten Realisierungsmöglichkeiten und wachsender sozialer Unrast andererseits, die als Bedrohung durch Arbeitslosigkeit und sozialpolitischen Stillstand empfunden wird«

Die geschilderten Inhalte des Gesellschaftsbewußtseins wurden von *Herkommer* u.a. durch qualitative, inhaltliche Auswertungen offener Gruppendiskussionen gewonnen. Sie geben sehr anschaulich wieder, wie man sich Inhalte gemeinsamer gesellschaftspolitischer Orientierungen vorstellen kann. Sie enthalten vergleichende Reflexionen der Beschäftigten über die eigene gesellschaftliche Stellung, Hypothesen über vergangene und Erwartungen über zukünftige Entwicklungen, bewertet auf der Grundlage eigener Zielsetzungen. Wie die Autoren feststellen, sind derartige Überzeugungen für einzelne Personen allerdings keineswegs in sich widerspruchsfrei. Beispielsweise kann jemand gleichzeitig eine Verbesserung der sozialen Lage fordern, aber auch eine Zunahme von Unsicherheiten durch derartige Veränderungen befürchten. Eine Unterscheidung zwischen affirmativen und ablehnenden Haltungen ist im Rahmen der von *Herkommer* u.a. verwendeten Untersuchungsmethoden nicht möglich.

Lempert und *Thomssen* (1974) haben teilstandardisierte Befragun-

gen durchgeführt und Einstellungen über die Funktion der Unternehmer, wirtschaftliche Krisen, Arbeitslosigkeit, Mitbestimmung, Streik, betriebliche Interessenvertretung, Arbeiterselbstverwaltung und Interessenvertretung im politischen Leben erfragt, die auf eine Unterscheidung verschiedener Haltungen abzielen und sich sehr gut mit dem Ansatz der vorliegenden Arbeit vereinbaren lassen. Aufgrund qualitativer Auswertungen unterscheiden sie drei Typen oder Grundeinstellungen: die »ordnungskonforme Orientierung«, die »pragmatische Reformorientierung« und die »progressive Reformorientierung«. Lediglich die Beschäftigten mit einer »progressiven Reformorientierung« vertreten Forderungen nach grundlegenden betrieblichen und gesellschaftlichen Veränderungen. Die Autoren bezeichnen die Einstellung als »gesellschaftspolitische Orientierungen« und gehen davon aus, daß ihre Funktion darin besteht, Situationen, Informationen und Erfahrungen unter Berücksichtigung von Bedürfnissen und Interessen zu verarbeiten und zu interpretieren.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit würde man sowohl die »pragmatische« als auch die »progressive Reformorientierung« als »ablehnende« Orientierungen bezeichnen. Beide Gruppen kritisieren die herrschenden Verhältnisse und geben sich mit ihrer Lage nicht zufrieden. Sie unterscheiden sich aber in den Vorstellungen über die notwendigen betrieblichen und gesellschaftlichen Veränderungen. Die »ordnungskonforme Orientierung« hält dagegen an der bestehenden Wirtschaftsordnung fest. Konflikte sollen reduziert werden, um das gegenwärtige Gleichgewicht stabil zu halten. Dies entspricht einer »affirmativen Orientierung«. Ein interessantes Ergebnis der Arbeit von *Lempert* und *Thomssen* ist, daß die Inhalte, wie sie oben bei der Darstellung des Reproduktionsinteresses genannt wurden, zur Unterscheidung verschiedener Typen besonders gut geeignet erscheinen.

Andere Autoren wie die Bielefelder Gruppe, *Weber* und *Zapf*, verwenden standardisierte Fragebögen (*Likert*-Skalen), wie sie in der Einstellungsforschung und Meinungsbefragung verwendet werden. Die Befragten sollen den Grad ihrer Zustimmung oder Ablehnung zu theseartig formulierten Aussagen über das Wirtschaftssystem, über die Arbeitslosigkeit usw. angeben. *Weber* und *Zapf* (1980) fragen nach der Beurteilung von verschiedenen Vorschlägen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, nach Ansichten über die Ursachen von Vermögensunterschieden, nach Einschätzungen der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung und nach gewerkschaftlichen Strategien. Sie greifen dabei auf aktuelle Aussagen zu diesen Themen, insbesondere auf Forderungen aus Gewerkschaftsprogrammen zurück. Nach ihren Ergebnissen ist es nur mit Einschränkungen möglich, die einzelnen Aussagen zu einer homogenen Skala zusammenzufassen. Sie nennen die Skala »Er-

klärung gesellschaftlicher Zusammenhänge«. (Besonders hohe Trennschärfen weisen dabei die Fragen zu gewerkschaftlichen Forderungen auf.) Um komplexere Typen ablehnender und affirmativer Orientierungen unterscheiden zu können, wären m.E. typologische Methoden (z.B. Clusteranalysen) geeigneter.

Wie die kurze Schilderung der Ergebnisse verschiedener Arbeiten zeigt, unterscheiden sich die theoretischen Ansätze und Operationalisierungsversuche, mit denen der Versuch gemacht wird, »gesellschaftspolitische und berufliche Orientierungen« zu erfassen. Gemeinsamkeiten bestehen lediglich darin, daß abhängig Beschäftigte zu gesellschaftlichen Bedingungen, wirtschaftlichen Problemen und ihrer Veränderung befragt werden. Die einbezogenen Inhaltsbereiche, die Methoden der Befragung und Auswertung der erhobenen Informationen sind kaum vergleichbar. Dennoch zeigen die Ergebnisse der verschiedenen Untersuchungen eine Gemeinsamkeit: Übereinstimmend wird festgestellt, daß die Meinungen der einzelnen Lohnabhängigen sehr *widerprüchlich* sein können. Sehr differenzierte Auffassungen sind selten. Außerdem zeigte sich in den wenigen Untersuchungen, in denen der Versuch gemacht wurde, interessenbezogenes Handeln durch gesellschaftsbezogene Meinungen vorherzusagen, daß hier nur relativ geringe korrelative Zusammenhänge bestehen (vgl. Weber und Zapf 1980).

Deutungsmuster und Relevanzstrukturen

Aus diesen wenig ermutigenden Ergebnissen werden unterschiedliche Folgerungen gezogen. Lempert, Hoff und Lappe (1979, S.434ff.) führen eine Reihe begrifflicher Differenzierungen ein. Unter dem Oberbegriff der »sozialen Orientierung« versuchen sie verschiedene Konzepte zu differenzieren, wie »Welt- und Gesellschaftsbilder«, »soziale Deutungsmuster«, »subjektive Relevanzstrukturen« und spezielle Einstellungen. Während »Welt- und Gesellschaftsbilder« relativ fragmentarische und widersprüchlich anmutende Einzeleinstellungen repräsentieren, die mehr kontemplativ auf Handlungen bezogen sind und keine Prognosen gestatten, sollen »soziale Deutungsmuster« und »subjektive Relevanzstrukturen« konsistentere, stärker handlungsbezogene Orientierungen sein. »Soziale Deutungsmuster« sind danach »bewußtseinsfähige«, aber nicht »bewußtseinspflichtige« generative Regelsysteme für Interpretationen und Argumentationen, die funktional auf Probleme sozialen Handelns bezogen sind. Sie kanalisieren und strukturieren die Wahrnehmung sowie die kognitive und emotionale Verarbeitung der objektiven gesellschaftlichen Lebensbedingungen der Individuen und erleichtern diesen die Erhaltung ihrer sozialen auch ihrer persönlichen Identität« (ebd., S.425, Hervorh.i.Original). Beispiele von »Deutungsmu-

stern« wären die »Sachzwangperspektive«, das »Leistungsprinzip« usw. Während sich die »Deutungsmuster« lediglich auf die »soziale, nicht gegenständliche Wirklichkeit« beziehen, umfassen die Relevanzstrukturen »soziale und gegenständliche Realitätsaspekte«.

Die Hauptprobleme sehen *Lempert* u.a. in methodischen Schwierigkeiten der Erfassung von »sozialen Deutungsmustern« und »Relevanzstrukturen«. Sie sind nach ihrer Ansicht nicht direkt aus Interviewausagen ableitbar, sondern müssen aus »möglichst spontan produzierten Äußerungen Schritt für Schritt« (ebd. S.438) rekonstruiert werden. Ein gelungenes Beispiel zur Erfassung subjektiver Relevanzstrukturen sehen sie in dem Verfahren von *Hack* u.a. (1976), der in einem ausführlichen Interview Betriebs- und Gesellschaftsmodelle schildern läßt oder bildlich darbietet und jeweils zur Klärung von Bedeutungen und Widersprüchen gezielt nachfragt. Unter Berücksichtigung der »Generallinien des Argumentationsverlaufs« aber auch grammatischer Fehlleistungen wird eine typisierende Zusammenfassung herausgearbeitet, welche die »Relevanzstruktur« abbilden soll. Auf diese Weise hoffen die Autoren, handlungsrelevantere, konsistentere Orientierungen erfassen zu können.

Der Problemlösungsversuch von *Hack* und seinen Mitarbeitern wirft meines Erachtens mehr Probleme auf, als er zu lösen imstande ist. Wie *Lempert* u.a. hervorheben, ist das Verfahren nach *Hack* extrem aufwendig. Aus der psychologischen Einstellungs- und Interviewforschung ist bekannt, wie leicht es im Interview möglich ist, Einstellungen zu akzentuieren und zu verändern. Wenn der Interviewer den Interviewten zur Erfassung von »Relevanzstrukturen« auf Widersprüche hinweist, kann man damit rechnen, daß er die Aufmerksamkeit auf bestimmte Einstellungen lenkt und daß der Befragte sich bemüht, diese Widersprüche zu reduzieren. Die höhere Konsistenz der »Relevanzstruktur« wird demnach vermutlich erst durch den Interaktionsprozeß mit dem Interviewer hergestellt und nicht nur »bewußt gemacht«. Ferner ist fraglich, ob verschiedene Interviewer bei der gleichen Person zu dem gleichen Ergebnis kommen, ob die so erfaßten »Relevanzstrukturen« und »Deutungsmuster« zeitlich stabil sind und ob sie tatsächlich die erwartete handlungsregulierende Funktion haben. Solange diese Fragen nicht befriedigend geklärt sind, oder zumindestens Wege zu ihrer Beantwortung aufgezeigt werden, kann man diesen Ansatz nicht als gangbaren Lösungsversuch ansehen.

Statt die Probleme nur in der Methode der Befragung zu sehen, sollte man m.E. die zugrundeliegenden Annahmen über die Konsistenz von gesellschaftspolitischen und beruflichen Orientierungen und ihre Handlungsrelevanz stärker hinterfragen. Verschiedene Autoren wie *Herkommer* u.a. (1979) akzeptieren das Ergebnis als gültige Erkennt-

nis, daß das Gesellschaftsbewußtsein häufig inkonsistent organisiert und wenig elaboriert ist. Die »widersprüchliche Struktur des Bewußtseins« der Lohnabhängigen erklären sie als Widerspiegelung der »objektiven Verkehrung der gesellschaftlichen Verhältnisse« und der »gegenläufigen Tendenzen in der Entwicklung der materiellen Lebensverhältnisse«. Dabei stellen sie die Bedeutung von wirtschaftlichen Krisen für die Veränderung des Gesellschaftsbewußtseins sowie von gewerkschaftlichen Strategien heraus. Problematisch erscheint dabei allerdings der *deterministisch* gefaßte Widerspiegelungsmechanismus, den sie ihrem Erklärungsmodell zugrunde legen.

Im folgenden wird der Versuch gemacht, theoretische Überlegungen von *Herkommer* u.a. (1979) sowie *Lempert* u.a. (1979) aufzugreifen und unter Berücksichtigung situationstheoretischer Überlegungen und sozialpsychologischer Theorien zu empirisch prüfbareren Annahmen zu integrieren, die mit den dargestellten Widersprüchen besser in Einklang stehen.

Sozialpsychologische Theorien

Sozialpsychologische Theorien und Forschungsergebnisse über die Entstehung und Veränderung von Einstellungen und Meinungen können meines Erachtens für eine differenziertere Analyse der vorhandenen gesellschaftspolitischen und beruflichen Orientierungen und ihrer inneren *subjektiven* Widersprüchlichkeit sowie der Frage der Zusammenhänge zwischen Orientierungen und entsprechenden Handlungen herangezogen werden. Im folgenden wird mit der Analyse der inneren Widersprüchlichkeit von Orientierungen begonnen und der Bedingungen ihrer Reduktion. In dem dann folgenden Hauptabschnitt wird auf die Frage eingegangen, unter welchen Voraussetzungen Zusammenhänge zwischen Orientierungen und Handlungen erwartet werden können. Für die erste Frage beziehe ich mich auf Annahmen und Begriffe der Theorie der kognitiven Dissonanz von *Festinger* (1978) und *Irls* Kritik und Ansatz zur Reformulierung der Dissonanztheorie (vgl. *Irls* 1975; *Irls* und *Möntmann* 1978). Ferner ziehe ich die Weiterentwicklung der Dissonanztheorie zur Theorie der Selbstaufmerksamkeit von *Wicklund* (vgl. *Frey*, *Wicklund* und *Scheier* 1978) heran. Der Stellenwert dieser Theorien für die vorliegende Fragestellung ist zwar nicht sehr groß, sie haben mich jedoch wesentlich zur Entwicklung der folgenden Hypothesen angeregt. Um diese Theorien für die vorliegende Fragestellung fruchtbar machen zu können, sind weitreichende Modifikationen erforderlich. Eine einfache Übertragung von Begriffen und Hypothesen ist meines Erachtens nicht möglich.

Nach *Festingers* Dissonanztheorie müßte man annehmen, daß Menschen im allgemeinen danach streben, zumindest größere Wider-

sprüche oder »Dissonanzen« im System ihrer Orientierungen und Handlungen zu reduzieren. *Irie* kritisiert diese im Grunde sehr einfache Annahme und zeigt, daß vermeintliche Widersprüche im kognitiven System einer Person nur bei vordergründiger Betrachtung widersprüchlich erscheinen. Erst wenn wir mehr über die verschiedenen Meinungen *verbindenden Gedanken* der Person wissen, können wir feststellen, ob zwei Aussagen einer Person tatsächlich inkonsistent sind. Diese verbindungsstiftenden Gedanken sind »Hypothesen« der Person oder »dritte Kognitionen theoretischer, abstrakter Realitäten in einer Beziehung von je zwei Kognitionen konkreter Realitäten« (*Irie* 1975, S.312). Übertragen auf unser Problem und einfacher ausgedrückt bedeutet dies, daß wir sehr vorsichtig darin sein müssen, Widersprüche im kognitiven Orientierungssystem einer Person auf Grund einer einfachen Befragung zu vermuten, solange wir nicht die Überlegungen der Person kennen, warum sie gleichzeitig bestimmte, widersprüchlich anmutende Meinungen vertritt. Außerdem folgt daraus, daß die Person nur dann beginnt, einzelne Aussagen ihres kognitiven Orientierungssystems als widersprüchlich zu erkennen und derartige Widersprüche zu reduzieren, wenn ihr kognitives Orientierungssystem abstraktere Gedanken darüber enthält, die Verbindungen zwischen konkreten Zielsetzungen, Meinungen und Erwartungen herstellen. Fehlen derartige zusammenhangsstiftende Gedanken, Abstraktionen oder »Hypothesen«, kann die betreffende Person auch keine Widersprüche erkennen und wird auch nicht dazu tendieren, diese Dissonanzen zu reduzieren. Wenn derartige Verbindungen fehlen, kann sie also sehr gut mit zahlreichen inneren Widersprüchen leben.

Festingers Annahme über eine generell geltende Tendenz zur Erhöhung der inneren Konsistenz eines kognitiven Systems wurde mit zunehmenden Erkenntnissen in der Forschung immer weitergehender spezifiziert und zurückgenommen. In der Weiterentwicklung der Dissonanztheorie durch *Wicklund* zur sogenannten Theorie der »objektiven Selbstaufmerksamkeit« wird davon ausgegangen, daß zur Verstärkung der Tendenz, subjektive innere Widersprüche innerhalb des kognitiven Systems zu reduzieren, ein besonderer Zustand der »Selbstaufmerksamkeit« erforderlich ist. Nach dieser Theorie bewirkt dieser Zustand eine Intensivierung und Aktualisierung der Kognitionen, auf die die Aufmerksamkeit der Person gelenkt worden ist und führt dazu, daß sich die Person ihrer subjektiven Inkonsistenzen bewußt wird. Erst dadurch entsteht eine Motivation, die subjektive Konsistenz zu erhöhen. Außerdem ist einzuschränken, daß sich die Aufmerksamkeit und die entsprechenden Änderungstendenzen nicht auf sämtliche mögliche Diskrepanzen, sondern nur speziell auf diejenigen Diskrepanzen beziehen, die eine besonders hohe Bedeutung für die Person haben und vor dem

»Hintergrund« der übrigen Aspekte besonders »hervorspringen«. (Der englischsprachige Fachausdruck »saliency«, der hierfür gebraucht wird, ist schwer übersetzbar. Er umfaßt sowohl den Aspekt der Bedeutung, als auch des »Hervorspringens« in der Aufmerksamkeit.) Auf unser Problem übertragen und vereinfacht wiedergegeben bedeutet dies, daß Widersprüche in der gesellschaftspolitischen oder beruflichen Orientierung einer Person erst dann reduziert werden, wenn die Aussagen, die widersprüchlich sind, für die Person subjektiv bedeutsam sind, besonders »hervorspringen« und wenn die Person durch andere oder durch sich selbst in eine Situation gebracht worden ist, die sie intensiv über die Widersprüche zwischen diesen Aussagen nachdenken läßt. Um wie in Irlles Hypothesentheorie den intellektuellen Aspekt dieses Vorgangs stärker zu betonen, ziehe ich im folgenden vor, zur Bezeichnung dieses Vorgangs von »aktiver Selbstreflexion« zu sprechen.

Aktivierungsprozesse

In der vorliegenden Arbeit geht es um die eingegrenzte Frage, wie sich *gemeinsame* gesellschaftspolitische und berufliche Orientierungen der abhängig Beschäftigten entwickeln. Zwar will ich keineswegs bestreiten, daß des häufig vorkommt, daß zwei Personen ohne miteinander zu kommunizieren oder ohne gemeinsame Informationen dennoch unabhängig zu einer gemeinsamen Einschätzung und Orientierung kommen. Nach Erkenntnissen der Sozialpsychologie fördert jedoch ein aktiver Informationsaustausch in einer Gruppe von Personen unter bestimmten Voraussetzungen, die später noch spezifiziert werden, die Entwicklung von übereinstimmenden Auffassungen. Man kann deshalb annehmen, daß ein aktiver Informationsaustausch über Widersprüche innerhalb gesellschaftspolitischer und beruflicher Orientierungen in einer Gruppe, z.B. einer Arbeitsgruppe oder einer gewerkschaftlichen Betriebsgruppe die Tendenz fördert, diejenigen Widersprüche abzubauen, die in dieser Diskussion thematisiert werden. Es erscheint plausibel anzunehmen, daß ein derartiger aktiver Informationsaustausch bei den beteiligten Personen Selbstreflexionsprozesse in Gang setzen kann, die wiederum Rückwirkungen auf den Diskussionsprozeß haben können. Beispielsweise können die Denkanstöße aus einem aktiven Diskussionsprozeß, an dem ein Beschäftigter teilnimmt und in dem er erkennt, daß er seine Meinungen korrigieren muß, dazu führen, daß ihn dieser Reflexionsprozeß zu weitergehenden Überlegungen führt, die er dann in der Diskussion äußert. Dies kann wieder die anderen Diskussionsteilnehmer zu Selbstreflexionsprozessen stimulieren usw. Dieser Wechselwirkungsprozeß zwischen aktivem Informationsaustausch in der Gruppe und aktiver Selbstreflexion soll im folgenden zusammenfassend als »Aktivierungsprozeß« bezeichnet werden. In der

folgenden Hypothese 3 und den anschließenden Nebenhypothesen wird zusammenfassend und weiterführend dargestellt, wie und unter welchen Voraussetzungen die Entwicklung konsistenter gemeinsamer gesellschaftspolitischer und beruflicher Orientierungen zwischen abhängig Beschäftigten entstehen kann.

Hypothese 3:

Wenn in einer Gruppe *Aktivierungsprozesse* stattfinden, fördern sie bei den daran beteiligten Gruppenmitgliedern:

1. eine *subjektiv konsistentere* Organisation der individuellen gesellschaftlichen und beruflichen Orientierungen,
2. eine gegenseitige *Ergänzung* der Orientierungen und
3. ein mit den vorhandenen Informationen über die gesellschaftliche und berufliche Lage übereinstimmendes, *gemeinsam akzeptiertes System gesellschaftlicher und beruflicher Orientierungen* in der Gruppe.

Nebenhypothesen:

3.1 Die Aufnahme von Informationen in das gemeinsam akzeptierte System gesellschaftlicher und beruflicher Orientierungen hängt von der *Glaubwürdigkeit* der Informationsquelle (einer Person, einer Organisation oder der betreffenden Medien, die die Informationen verbreiten) ab. Die Glaubwürdigkeit wird von der von den Gruppenmitgliedern wahrgenommenen Solidarität des Handelns des Informanten beeinflusst. Glaubwürdig eingeschätzte Informationen, die in Aktivierungssituationen aufgenommen werden, werden übergeneralisiert.

3.2 Je stärker die *Intensitäten der emotionalen Beteiligung* im Aktivierungsprozeß sind — insbesondere von Sympathie- und Freundschaftsgefühlen —, desto größer ist die Tendenz zur Aufnahme glaubwürdig eingeschätzter Informationen und zur längerfristigen Verankerung im Gedächtnis.

3.3 Je *länger der Aktivierungsprozeß* andauert und je *länger die gemeinsamen solidarischen Handlungserfahrungen* sind, desto stärker verfestigen sich gemeinsame gesellschaftspolitische und berufliche Orientierungen.

Hypothese 3 ist ein Versuch, die Prozesse sozialpsychologisch zu rekonstruieren, die zwischen den Mitgliedern einer Gruppe und in Personen ablaufen, die gemeinsame Interessen und Überzeugungen zur Analyse ihrer Lage entwickeln. Im Grunde handelt es sich dabei um komplizierte Wechselwirkungsprozesse zwischen Informationsaustausch und Selbstreflexionsprozessen. Erst in einem längeren gegenseitigem Beeinflussungsprozeß passen sich diese m.E. zunehmend aneinander an und führen zu einem internalisierten, längerfristig stabilen,

gemeinsamen System gesellschaftlicher und beruflicher Orientierungen. Es ist schwierig, dies bei der Formulierung der Hypothese sprachlich eindeutig auszudrücken. Wie später noch ausgeführt wird, spielt im Idealfall in diesem Wechselwirkungsprozeß vermutlich aktives Handeln eine wesentliche, verstärkende und konsolidierende Rolle.

Zum Konsistenzbegriff

In der Hypothese 3 werden verschiedene Begriffe verwendet, die zumindest kurz erläutert werden müssen. Hierzu gehört der Begriff der »subjektiven Konsistenz«. Festinger (1978) unterscheidet zwischen konsonanten oder dissonanten Beziehungen zwischen jeweils zwei kognitiven Elementen, die eine Beziehung untereinander aufweisen. »Dissonanz« bestimmt dabei nicht nur im Sinne eines logischen Widerspruchs, sondern als »psychologische Unvereinbarkeit«. Der Begriff wird dadurch allerdings sehr unscharf (vgl. Irle 1975, S.311f.). Da es im Rahmen des vorliegenden Ansatzes um kollektive Informationsaustauschprozesse geht, wäre es meines Erachtens möglich, den Begriff der »subjektiven Konsistenz« so zu fassen, daß er sich auf die in Diskussionen über Meinungen und Auffassungen im Alltag implizierten Normen rationalen Argumentierens bezieht. »Inkonsistent« wären zwei Aussagen dann, wenn sie aus der Sicht der meisten Zuhörer, auch nach Nachfragen über die Beziehungen zwischen diesen Aussagen (»Kognitionen dritter Art« nach Irle, s.o.), als widersprüchlich oder inkonsequent angesehen werden.

Zur Bestimmung der »Konsistenz« gesellschaftspolitischer oder beruflicher Orientierungen wäre man nach dieser Begriffsbestimmung auf subjektive Beurteilungen durch andere Personen angewiesen. Sie sind deshalb jedoch keineswegs etwa irrational. In Hypothese 3 wird implizit davon ausgegangen, daß die Bezugsgruppe nicht nur die Inhalte der Orientierungen beeinflusst, sondern auch die Konsistenzkriterien definiert. Gesellschaftlicher Wandel wäre auch an einer Veränderung dieser Kriterien ablesbar.

Glaubwürdigkeit von Informationen

Eine zentrale Frage bei der genaueren Analyse von Aktivierungsprozessen ist, welche Informationen von den Gruppenmitgliedern als Bestandteile ihrer gemeinsamen Orientierungen ausgewählt werden. Wie bereits dargelegt wurde, gehe ich davon aus, daß die Gruppe dabei quasi als Filter für die Intensivierung und Aktualisierung bestimmter Informationen wirkt. In den Nebenhypothesen werden jedoch weitere Spezifikationen vorgenommen, die sicherlich nicht vollständig sind, aber meines Erachtens wichtige Einflußfaktoren beschreiben. Die Forschungsarbeiten der sogenannten Yale-Schule zur Veränderung von

Einstellungen (vgl. *Secord* und *Backman* 1976, S.114ff.) zeigten, daß Informationen eher akzeptiert werden, wenn sie aus einer positiv bewerteten, als »glaubwürdig« eingeschätzten Quelle stammen. »Glaubwürdigkeit« bezieht sich dabei vor allem auf das subjektiv eingeschätzte Fachwissen oder die Expertenschaft der Quelle der Information. Die Quelle der Information kann dabei eine Person, Organisation oder ein Massenmedium sein. Wenn eine Zeitung, ein Verband oder eine Partei aus der Sicht der Beschäftigten in einer Aktivierungsphase, z.B. während eines Streiks ihre Glaubwürdigkeit verloren haben, können sie die Beschäftigten durch keine Argumente mehr erreichen.

Solidarität

In der Nebenhypothese 3.1 wird angedeutet, wodurch Glaubwürdigkeit entsteht. Im Unterschied zur sozialpsychologischen Forschung, die lediglich den Status und die subjektive Ähnlichkeit des Informanten (beide Merkmale sind übrigens selten in einer Person vereinbar) und die subjektiv eingeschätzte Fachkompetenz betonen, ist in Aktivierungssituationen weit wichtiger, was die Betroffenen selbst mit »*Solidarität*« bezeichnen und was wissenschaftlich bisher nur unzureichend erfaßt und empirisch analysiert worden ist. Im Rahmen dieser Arbeit dürfte es allerdings ebenfalls unmöglich sein, diesen komplexen Begriff in eine abstrakte, wissenschaftliche Bestimmung zu überführen. Die folgende Begriffsbestimmung ist lediglich ein Versuch, diejenigen Aspekte des Begriffs zu fassen, die die Aktivierungsfunktion von *Solidarität* im Rahmen der dargestellten Hypothese spezifizieren.

Es wäre verkürzt, wollte man »*Solidarität*« lediglich als spezifisches »Kameradschaftsgefühl« bestimmen, obwohl das Gefühl, gemeinschaftlich zusammenzustehen, wichtig ist. Verkürzt wäre es ebenfalls, wenn man nur die intellektuelle Seite, die verstandesmäßige Beurteilung der Gemeinsamkeit der Interessen als Bestimmungsmoment von *Solidarität* betonen wollte. »*Solidarität*« umfaßt beides, ein Erkennen gemeinsamer Interessen und Orientierungen *und* die damit verbundenen Gefühle des Aufgehobenseins in der Gruppe und des Vertrauens auf gegenseitige Hilfe. Die Gemeinsamkeit muß sich dabei keineswegs auf die Gesamtheit der eigenen Orientierungen erstrecken, sondern bezieht sich lediglich auf die Menge der in der Aktivierungssituation als bedeutsam und hervorspringend wahrgenommenen Aussagen. »*Solidarität*« entsteht nicht allein durch nicht-öffentliche Gruppenprozesse, sondern in Ergänzung zu dem bisher Gesagten erst dann, wenn sie durch beobachtbare, öffentliche Handlungen demonstriert wird. Unterschriftensammlungen, Geldspenden, Teilnahme an gemeinsamen Demonstrationen, öffentliche Meinungsbekundungen, die den Forderungen der Betroffenen entsprechen, Sympathiestreiks usw. sind Handlungen, die

in der Gewerkschaftsbewegung als Solidaritäts-Demonstrationen gelten. Je größer die Risiken sind, die mit den solidarischen Handlungen übernommen werden, desto größer ist die eingeschätzte Solidarität.

Um glaubwürdig zu sein, genügt es nicht, daß Vertreter von Parteien den Betroffenen in beredten Worten ihr »Verständnis« bekunden. Demonstratives solidarisches *Handeln* und *Risikobereitschaft* sind entscheidender. — Was über die Bedeutung des öffentlichen solidarischen Handelns ausgeführt wurde, gilt keineswegs nur für Aktivitäten mit großen Beteiligungszahlen, sondern kann analog auf die Ebene der Arbeitsgruppe im Betrieb und ihren Versuch übertragen werden, sich für eine Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen einzusetzen. Als »solidarisch« werden nur Kollegen eingeschätzt, die neben gemeinsamen Orientierungen solidarisches Handeln im Betrieb auch dann zeigen, wenn es für sie mit persönlichen Risiken verbunden ist. Beispielsweise müssen sie sich trauen, gemeinsam mit den anderen gegenüber den Vorgesetzten aufzutreten, dürfen sich nicht »einkaufen« lassen, sondern sollen »fest« bleiben. Hier zeigt sich die Tendenz, daß Sprecher einer Aktion aus dieser selbst heraus entstehen und nur selten (kurzfristig) von außen kommen. Zum gewerkschaftlichen Vertrauensmann oder zur Vertrauensfrau werden meines Wissens relativ häufig diejenigen gewählt, die einmal in derartigen Situationen den Mut gehabt haben, offen das Anliegen ihrer Kollegen zu vertreten. Studiert man die Biographien führender Gewerkschaftsvertreter, findet man ebenfalls besonders häufig Gewerkschafter, die als Sprecher in solidarischen Aktionen hervorgetreten sind.

Intensität der Emotionen

In der zweiten Nebenhypothese werden Annahmen über die Bedeutung der »Intensität« der beteiligten Emotionen gemacht. Dabei wird auf aktivierungstheoretische Erkenntnisse zurückgegriffen. Anstelle von »Intensität« könnte man deshalb auch physiologische »Aktiviertheit« (vgl. Rogge 1981) einsetzen.

Im sozialpsychologischen Labor ist, wie die vorliegenden heterogenen Ergebnisse zeigen, der Zusammenhang zwischen Sympathie und Einfluß in Gruppenentscheidungen sehr widersprüchlich (vgl. Schuler 1975, S.32ff.). Dennoch nehme ich an, daß Sympathie- und Freundschaftsgefühle in realen Aktivierungsprozessen ein wichtiger Einflußfaktor für die Aufnahme von Informationen sind, besonders wenn man die Initialphase eines Aktivierungsprozesses betrachtet. In späteren Phasen des Aktivierungsprozesses stellen sich Sympathie- und Freundschaftsgefühle meines Erachtens als Folge gemeinschaftlicher Aktionen, also als abhängige Variable quasi von selbst ein und verlieren als Einflußfaktor an Bedeutung.

Verfestigung von Orientierungen

Bei der Formulierung der Hypothese 3 bin ich davon ausgegangen, daß Menschen sehr gut mit inneren Widersprüchen leben können, daß Widersprüche gewissermaßen »normal« sind. Es braucht besondere Anstöße, wie z.B. Aktivierungssituationen (es gibt natürlich auch andere Möglichkeiten), um jemanden dazu zu bewegen, seine Widersprüche aufzuarbeiten. Skepsis erscheint mir auch angebracht, wenn man fragt, wie langfristig gemeinsame Orientierungen beibehalten werden. In der Nebenhypothese 3.3 wird davon ausgegangen, daß ein lang andauernder Aktivierungsprozeß, verbunden mit eigenem, aktivem Handeln zu einer langfristigen Verfestigung von Orientierungen führt. Frühere gemeinsame Orientierungen können regelrecht in Vergessenheit geraten oder sich durch die individuellen Alltagserfahrungen der früher an der Aktion Beteiligten allmählich wieder auseinander entwickeln.

Die Sprecher der Gruppe sind in der Aktivierungsphase häufig gezwungen, aktiv durch öffentliche Handlungen hervorzutreten. Aus der Nebenhypothese 3.3 kann man die Konsequenz ableiten, daß diese stärkere Aktivität im Handeln langfristig zu einer größeren Verfestigung der gemeinsamen Orientierungen, verglichen mit den weniger aktiven Mitgliedern der Gruppe führt, auch wenn in der Aktivierungsphase keine Unterschiede in den gemeinsamen Orientierungen bestanden haben. Meines Erachtens kann man in diesen langfristig entstehenden Unterschieden einen Ansatz zur Erklärung des — keineswegs immer — zu beobachtenden Phänomens finden, daß Sprecher und Gruppe sich auseinander entwickeln.

Eine Situation, die Vertrauensleute fürchten, ist beispielsweise, daß sie am Ende einer längeren Auseinandersetzungsphase die einzigen sind, die die ursprünglichen Forderungen der Gruppe gegenüber dem Betrieb vertreten. Die übrigen Gruppenmitglieder verhalten sich möglicherweise aus Angst vor Repressalien indifferent und vertreten die ursprünglichen Forderungen nicht einmal mehr in der Gruppe. Dadurch lassen sie den Vertrauensmann als »Rädelsführer« erscheinen, obwohl er nicht mehr getan hat, als öffentlich die gemeinsamen Forderungen zu vertreten. Für den Vertrauensmann ist es daher wichtig, sich in seinen Aktivitäten durch die Organisation seiner Gewerkschaft abzusichern und die Kollegen aus der Gruppe soweit wie möglich in öffentliches, aktives Handeln einzubeziehen. Er sollte die Rolle nicht akzeptieren, nur allein als Sprecher »vorgeschoben« zu werden.

2. Entstehung von Aktivierungsprozessen

Bevor wir genauer auf die damit thematisierten Beziehungen zwischen Orientierungen und Handlungen eingehen, fehlt in der Kette von Hypothesen als Bindeglied eine Klärung der Frage, unter welchen Vor-

aussetzungen Aktivierungsprozesse entstehen, die nach der vorliegenden Auffassung gewissermaßen die entscheidenden Phasen der Weiterentwicklung der vorfindbaren individuellen gesellschaftspolitischen und beruflichen Orientierungen zu *gemeinsamen* Interessen und Orientierungen sind. In der folgenden Hypothese werden hierzu Annahmen aufgegriffen, wie sie in Konflikttheorien (vgl. *Jänicke* 1973) und in der empirischen Revolutionsforschung (vgl. *Beyme* 1973) formuliert worden sind. Außerdem können Überlegungen aus sozialpsychologischen »Gerechtigkeitstheorien« (vgl. *Mikula* 1980) herangezogen werden.

Hypothese 4:

Aktivierungsprozesse können durch Situationen ausgelöst werden, in denen die Mitglieder von Gruppen mit vergleichbarer gesellschaftlicher Stellung eine Benachteiligung oder Einschränkung ihrer *Reproduktionsinteressen* erkennen oder wenn drohende Benachteiligungen oder Einschränkungen erkannt werden.

Situationen, die die Reproduktionsinteressen der abhängig Beschäftigten negativ berühren, können durch reale gesellschaftliche und wirtschaftliche Krisen ausgelöst werden, aber auch bereits durch die Erwartung einer zukünftigen Krise. Außerhalb derartiger Krisenbedingungen können ebenfalls Situationen entstehen, die Aktivierungsprozesse auslösen. Ein wichtiges auslösendes Moment sind die real existierenden Diskrepanzen der gesellschaftlichen Stellung und die wahrgenommene Ungerechtigkeit der Verteilung von Gütern, Privilegien und Lasten. Wie an anderer Stelle noch näher ausgeführt wird (vgl. *Greif* 1982), nehme ich an, daß die Vorstellungen über eine gerechte Verteilung zwischen verschiedenen Gruppen mit verschiedener gesellschaftlicher Stellung unterschiedlich sind. Entsprechend unterscheiden sich auch die Auslösungsbedingungen für Aktivierungssituationen. Hier soll jedoch nicht näher darauf eingegangen werden.

Aktivierungsprozesse im kleineren, betrieblichen Rahmen, auf der Ebene einer Arbeitsgruppe, Lohngruppe, Abteilung oder eines ganzen Betriebes werden analog zum eben Gesagten durch wirtschaftliche Krisen, technologische Veränderungen oder innerorganisationale Konflikte ausgelöst, die real bereits existieren oder zu erwarten sind. Ferner können innerorganisationale Verteilungungerechtigkeiten, die als solche wahrgenommen werden und die Reproduktionsinteressen berühren, zum Auslöser von Aktivierungsprozessen in einzelnen Gruppen, bis hin zur Belegschaft des gesamten Betriebes werden.

Es wären genauere Forschungsarbeiten über die spezifischen Bedingungen erforderlich, die die dargestellten Aktivierungsprozesse aus-

lösen. Wichtige Bedingungen sind dabei die Schnelligkeit, mit der sich eine Krise entwickelt und die Stärke der Bedrohung der Reproduktionsinteressen oder die Stärke der wahrgenommenen Ungerechtigkeit. Je schneller sich eine Krise entwickelt und je stärker ihre wahrgenommenen Auswirkungen auf die Reproduktionsinteressen sind, desto stärker ist vermutlich die Mobilisierung der Betroffenen. Langsame, allmähliche Verschlechterungen können im Unterschied dazu Anpassungsprozesse und eine allmähliche Verringerung des Anspruchsniveaus der Beschäftigten bei der Realisierung ihrer Reproduktionsinteressen hervorrufen. Eine weitere wichtige Bedingung ist die Zahl und Geschlossenheit derjenigen, die im gleichen Zeitraum von vergleichbaren Einschränkungen oder Bedrohungen betroffen sind. Je größer und geschlossener ihre Zahl ist, desto größer ist vermutlich die »lawinenartige« Ausbreitung von Aktivierungsprozessen.

Krisensituationen und ungerechte Verteilungen von Gütern, Privilegien und Lasten können, wenn sie von den Benachteiligten erkannt werden, konkrete Befürchtungen oder verallgemeinerte Ängste auslösen, wenn man sich ihnen hilflos ausgeliefert fühlt. Ängste und Hilflosigkeit verringern vermutlich die Tendenz, sich an Aktivierungsprozessen zu beteiligen. Psychologisch gesehen, ist es eine wichtige Funktion der Gewerkschaft, durch organisierten Widerstand die Ausbreitung von Angst und Hilflosigkeit bei den abhängig Beschäftigten in Krisensituationen zu verhindern und gewerkschaftliche Aktivierungsprozesse in Gang zu setzen. Ein Beispiel dafür liefern die von der IG Metall bei den Tarifverhandlungen im Frühjahr 1981 organisierten Warnstreiks, die als »neue Beweglichkeit« insgesamt etwa 2 Millionen Metallarbeiter und -arbeiterinnen mobilisiert haben. Obwohl die Medien übereinstimmend die Bedrohlichkeit der ökonomischen Krise und die Notwendigkeit von Einbußen des Reallohns hervorgehoben haben und die Beschäftigten mit einem Trommelfeuer von Informationen zu verunsichern versuchten, zeichnete sich bei den aktivierten Metallarbeitern eine zunehmende Geschlossenheit und Formierung selbstbewußter Gegenwehr ab.

4. Individuelles und kollektives Handeln

Orientierungen und Handeln

Aus den geringen Zusammenhängen zwischen gesellschaftspolitischen Orientierungen und interessenbezogenen Aktivitäten, wie sie in empirischen Untersuchungen gefunden wurden (vgl. Weber und Zapf 1980), sollte m.E. die Konsequenz gezogen werden: Individuelles interessenbezogenes Handeln ist normalerweise wenig durch gesellschaftspolitische Orientierungen determiniert.

Diese Konsequenz entspricht auch Erkenntnissen der Einstellungsforschung, wonach allgemeine Einstellungen kaum prognostischen Wert für beobachtbares Handeln haben. Offensichtlich ist es eine naive Vorstellung, wenn man annimmt, daß Menschen so handeln, wie sie denken. Oben wurde bereits festgestellt, daß Inkonsistenzen im Denken »normal« sind. Wir können dies erweitern. Auch Widersprüche zwischen Orientierungen und Handlungen sind allgemein verbreitet.

Damit keine Mißverständnisse entstehen, sei gleich darauf hingewiesen, daß ich nicht davon ausgehe, daß es prinzipiell keine Zusammenhänge zwischen individuellen Orientierungen und Handlungen gibt und daß es unmöglich ist, sich, gemessen an den eigenen Orientierungen, konsequent zu verhalten. Je größer der Einfluß und die interessenbezogenen Kompetenzen des Individuums sind, und je geringer die Anforderungen an wirksames Handeln sind, desto größer sind seine Möglichkeiten, sich konsequent zu verhalten. Für den abhängig Beschäftigten ist die gesellschaftspolitische Situation jedoch objektiv so komplex, daß er als *Einzelner* praktisch nicht konsequent und wirksam entsprechend seinen gesellschaftspolitischen Orientierungen handeln kann. Es ist deshalb durchaus folgerichtig, wenn er sich als Einzelner gesellschaftspolitisch passiv verhält. Nur kollektiv, durch gemeinsame Interessenvertretung ist für ihn in bestimmten Situationen wirksames gesellschaftspolitisches Handeln möglich, oder aber auf dem Wege der Übernahme von Funktionen in der Gewerkschaft oder in einer Partei.

Berufliche Orientierungen sind im Unterschied zu gesellschaftspolitischen Orientierungen verhaltensnäher und stärker auf die konkrete individuelle Arbeitssituation bezogen. Daher kann man annehmen, daß hier eher Korrelationen zum individuellen Handeln am Arbeitsplatz bestehen. Darauf wird unten näher eingegangen.

Wenn die Annahme richtig ist, daß gesellschaftspolitische Orientierungen im allgemeinen kaum prognostischen Wert für beobachtbares individuelles Handeln haben, folgt daraus nun keineswegs, daß sie handlungsirrelevant wären. In der folgenden Hypothese wird neben einer Eingrenzung der Personengruppe, in der Zusammenhänge bestehen können, davon ausgegangen, daß gesellschaftspolitische Orientierungen das *kollektive Handeln* in Aktivierungssituationen beeinflussen.

Hypothese 5:

Für abhängig Beschäftigte haben gesellschaftliche und berufliche Orientierungen im allgemeinen *nur in gesellschaftlichen Aktivierungsprozessen* unmittelbare handlungsregulierende Funktionen. Der Inhalt der Orientierung des Einzelnen und die wahrgenommenen Risiken des Handelns beeinflussen eine Solidarisierung mit anderen im Aktivierungsprozeß. Die gesellschaftlichen Interessen der Mitglieder einer

Gruppe bestimmen den Inhalt und die Richtung der Weiterentwicklung der von ihr im Aktivierungsprozeß *kollektiv* vertretenen Forderungen.

Folgt man dieser Hypothese, liegt die wohl wichtigste Bedeutung gesellschaftspolitischer Orientierungen darin, daß sie in entscheidenden gesellschaftlichen Aktivierungssituationen die *Solidarisierung* und partiell den *Inhalt der Forderungen* vorherzusagen gestatten. Damit wird die Ebene individuellen Handelns verlassen. Selbst in Aktivierungsprozessen wären keine engen Zusammenhänge zwischen individuellen Orientierungen und individuellen Handlungen zu erwarten. In Aktivierungssituationen erhöht sich m.E. vor allem das generelle Aktivitätsniveau der gesamten Gruppe. Die Forderungen der Gruppe werden gemeinsam entwickelt. Aktivitäten werden gemeinsam geplant und ausgeführt. Das Individuum tritt in Aktivierungssituationen in seiner Bedeutung zurück.

In verschiedenen empirischen Untersuchungen interessenbezogener Aktivitäten wurde festgestellt, daß ein sehr hoher Prozentsatz der Beschäftigten bereit ist, an gemeinsamen Kampfmaßnahmen mitzuwirken, die bis zum Streik, reichen. Die Bereitschaft zur Mitwirkung an der Arbeit in Ausschüssen oder in gewerkschaftlichen Funktionen ist dagegen sehr gering (vgl. *Weber und Zapf* 1980). Dieses Ergebnis zeigt, wie gering die Bereitschaft bei den Beschäftigten ist, politische Führungsrollen zu übernehmen. Es zeigt zugleich, wie vorschnell es wäre, daraus auf eine geringe solidarische Widerstandsbereitschaft bei der Verteidigung der eigenen Reproduktionsinteressen zu schließen.

Orientierungen und Arbeitsleistungen

Berufliche Orientierungen sind im Unterschied zu gesellschaftspolitischen Orientierungen konkreter auf realisierbare Handlungsanforderungen im Arbeitsalltag bezogen. Aus diesem Grunde könnte man etwas engere, wenngleich keineswegs hohe Zusammenhänge zwischen individuellen beruflichen Orientierungen und Handlungen am Arbeitsplatz erwarten. Ablehnende berufliche Orientierungen sind vermutlich häufig mit negativen Einstellungen über die Zielsetzungen der Organisationsführung, über die vorgegebenen Arbeitsaufgaben und Leistungskriterien verbunden. Man könnte nun vielleicht annehmen, daß Beschäftigte mit einer derartigen Orientierung eine Tendenz dazu haben, am Arbeitsplatz weniger zu leisten.

Es widerspräche aber der Erfahrung, wollte man kritisch eingestellten Beschäftigten eine derartige Widerstandshaltung und ein generell geringes Leistungsniveau unterstellen. Eher ist das Gegenteil richtig (vgl. *Volpert* 1975, S.98). Es hängt von den Leistungsnormen, -anreizen und -kontrollen der Einzelnen, der Gruppe und der Organisation ab, ob

eine ablehnende berufliche Orientierung sich in konkretes individuelles Handeln umsetzt. An anderer Stelle (Greif 1982) gehe ich unter Übertragung von Hypothesen aus der sozialpsychologischen Theorie der Gerechtigkeit näher auf die Abwägung von Vor- und Nachteilen, die mit dem eigenen Handeln verbunden sind, sowie auf die Interaktionsprozesse und Normen in Arbeitsgruppen abhängig Beschäftigter ein. Im folgenden soll lediglich beispielhaft der generell bestehende Konflikt charakterisiert werden, in dem sich ein Beschäftigter mit ablehnender beruflicher Orientierung befindet. Dies soll dazu dienen, die Frage zu diskutieren, durch welche Arbeitsweise er allein oder gemeinsam mit seinen Kollegen diesen Konflikt lösen kann.

Ablehnende Orientierungen und resultierende Konflikte

Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Frage, wie ein Beschäftigter den Konflikt bewältigen kann, eine ablehnende Haltung gegenüber der Führung der Organisation einzunehmen, ihre Zielsetzungen und die vorgegebene Arbeit nicht zu akzeptieren, dabei aber gleichzeitig versuchen muß, seine Reproduktionsinteressen zu verfolgen. Eine prinzipielle Möglichkeit wäre ein Wechsel des Betriebes und des Arbeitsplatzes. Solange er jedoch normalerweise nicht damit rechnen kann, daß in einem anderen Betrieb ganz grundlegend andere Strukturen und Bedingungen herrschen, kann er nicht erwarten, daß er durch einen Betriebswechsel eine weitreichende Veränderung seiner gesellschaftlichen Stellung erzielt. Eine Chance ergibt sich in der Sicht der abhängig Beschäftigten am ehesten in einem Wechsel in ein vollkommen anderes Berufsfeld (Illusionen darüber, daß die kritisch beurteilten Bedingungen »nur« am eigenen Beruf liegen, können leicht entstehen). Die Teilnahme an Möglichkeiten der Umschulung, der Fortbildung und der »zweite Bildungsweg« sind vermutlich für viele abhängig Beschäftigte mit kritischen Einstellungen zu ihrer Arbeit regelrechte »Fluchtwege« oder Chancen zur Verbesserung ihrer gesellschaftlichen Stellung. Sie erfordern aber ein langfristiges Durchhaltevermögen, Rücksichtnahme und Einschränkungen für die gesamte Familie. Außerdem ist die Vorstellung, in die Rolle eines unselbständigen »Schülers« zurückkehren zu müssen, gerade für kritisch orientierte Beschäftigte sicher nicht sonderlich attraktiv.

Eine realistischere Lösung besteht m.E. darin, durch Übernahme einer gewerkschaftlichen Funktion (Vertrauensmann, Betriebsrat usw.) oder durch aktive Arbeit in einer Partei oder in einer politischen Gruppe die eigene ablehnende Orientierung in konkretes Handeln zur Veränderung der Arbeitsbedingungen im Betrieb umzusetzen. Es wäre eine interessante Frage, einmal genauer zu untersuchen, welche Überlegungen und Bedingungen den Beschäftigten eigentlich daran hindern, die

se mögliche Lösung des Konflikts zu versuchen. Vermutlich ist es das hohe persönliche Risiko, das er im Konflikt mit seinem Vorgesetzten und der Geschäftsleitung eingeht, das geringe Selbstvertrauen, das er in die Entwicklung seiner eigenen Kompetenzen hat (»ich kann nicht reden« oder »die Sachen sind mir zu kompliziert«) und der Verzicht auf den letzten Rest Freizeit und Erholung durch zusätzliche gewerkschaftliche oder politische Arbeit. Dennoch muß man konstatieren, daß in absoluten Zahlen gesehen, eine bemerkenswert große Zahl von Beschäftigten diesen Weg geht.

Gerade als Vertrauensmann oder als nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied kann es sich der Beschäftigte nicht erlauben, seine Leistungsnormen am Arbeitsplatz unter das vom Betrieb geforderte und von seinen Kollegen erwartete Niveau zu senken. Für einen Vertrauensmann könnte dies zu einem Kündigungsgrund werden. Häufig achten zusätzlich die Kollegen besonders darauf, daß ihr Vertreter seine Arbeit erledigt und nicht direkt oder indirekt auf andere abwälzt oder die Kollegen dadurch zu sehr belastet, daß er wegen einer Sitzung nicht am Arbeitsplatz ist. Gerade von ihm werden vorbildliche Leistungen erwartet. Ein hohes Leistungsniveau kann auch eine eigene internalisierte Norm sein. Die aktive Mitwirkung in der Interessenvertretung ist für den Vertrauensmann oder Betriebsratsmitglied daher eine erhebliche Zusatzbelastung.

Widerstandsformen

Außer in öffentlichen Aktivierungssituationen kann der gewerkschaftliche Funktionsträger im Betrieb, wie jeder andere Beschäftigte, seine kritische Haltung als Einzelner nur durch passive Formen von Widerstand in seiner Arbeitstätigkeit zum Ausdruck bringen, die von den Kollegen solidarisch getragen werden.

Arbeiter können sehr differenzierte Techniken entwickeln, um gegenüber ihren Vorgesetzten den Eindruck fleißiger Arbeit zu machen. Gerade in der Taylorisierung ihrer Arbeit und in dem darin enthaltenen Versuch, ihnen das Denken abzunehmen, liegen Möglichkeiten zu individuellem, passivem Widerstand. Die in jedem Betrieb unvermeidlichen Störungen, Maschinendefekte und Pannen in der Materialzuführung können zu einer Maximierung der Unterbrechungszeiten der Arbeitstätigkeit genutzt werden (vgl. *Ulrich* 1972). Selbst wenn derartige Störungen vorhersehbar und durch rechtzeitige Eigeninitiative leicht hätten verhindert werden können, werden die Arbeiter nichts unternehmen. Wo man keine Kompetenzen für die Planung der eigenen Arbeit zugebilligt bekommt, kann man Verantwortung für Planungsfehler leicht »nach oben« abwälzen. Wenn in einer zerstückelten Teilarbeit das eigene Denken nicht zählt, kann man sich bewußt »dumm stellen«.

An einem Arbeitsplatz, der einen intellektuell nicht genügend fordert, hat man u.U. sehr viel Zeit, wirksame, aber durch die Vorgesetzten kaum verhinderbare »Nadelstiche« passiven Widerstands auszufüteln und zu erproben. Die heimlichen Widerstandsformen entziehen sich zugleich erfolgreich jeder empirischen, wissenschaftlichen Erforschung im Auftrag des Unternehmens.

Der Spielraum für heimliche und offene Widerstandsformen wird für die Beschäftigten im Betrieb umso größer, je stärker ihr darauf bezogener Zusammenhalt ist und je besser sie den Widerstand organisieren. In manchen Betrieben ist es ein offenes Geheimnis, daß bestimmte Arbeitsgruppen sich wirksam gegen eine Verkürzung der Vorgabezeiten oder hohe Akkordsätze wehren können. So werden schließlich Arbeitstempo und informelle Pausen von der Gruppe bestimmt. Gegen eine Überwachung durch die Vorgesetzten und Denunziation durch Kollegen weiß man sich wirksam zu schützen. Die Gruppe muß dabei jedoch gleichzeitig darauf achten, daß ihre Leistungen nicht unter eine kritische Schwelle geraten, die die Geschäftsleitung dazu provoziert, einschneidende Kontrollen, Veränderungen am Arbeitsplatz oder personelle Änderungen durchzuführen.

Die erste Hypothese der vorliegenden Arbeit begann mit einer Analyse der Bedingungen am Arbeitsmarkt, dann folgten Annahmen zu Auswirkungen der Arbeitsmarktbedingungen auf unterschiedliche gesellschaftliche Stellungen, Zusammenhänge zwischen gesellschaftlicher Stellung und gemeinsamen gesellschaftspolitischen und beruflichen Orientierungen (einschließlich der Reproduktionsinteressen der abhängig Beschäftigten), Hypothesen über die Auflösung von Widersprüchen im Bewußtsein der Beschäftigten, sowie zwischen Bewußtsein und Handeln durch gemeinsame Aktivierungsprozesse und schließlich Annahmen zur Entstehung derartiger Aktivierungsprozesse. Diese Kette von Hypothesen schließt vorläufig mit der aus den zuletzt wiedergegebenen Beispielen und Überlegungen resultierenden Hypothese 6 über die Zusammenhänge zwischen beruflicher Orientierung und kollektivem Handeln am Arbeitsplatz (weiterführende Überlegungen finden sich bei Greif 1982):

Hypothese 6:

Je größer die gegenseitige *Unterstützung* der Beschäftigten am Arbeitsplatz ist, desto stärker ist bei *gemeinsamer ablehnender beruflicher Orientierung* im Arbeitsalltag die Tendenz zu *kollektiven passiven und aktiven Formen des Widerstands* gegen hohe Leistungsnormen, Belastungen und Einschränkungen der Reproduktionsinteressen.

5. Bezüge zur Handlungstheorie

In der Einleitung zur vorliegenden Arbeit wurde die Forderung von *Volpert* (1975), den Bewußtwerdungsprozeß des Lohnarbeiters und die Entwicklung seiner Bereitschaft und Fähigkeiten zu solidarischem Handeln wissenschaftlich genauer zu erforschen, wiedergegeben. Die dargestellten Begriffsbestimmungen, Hypothesen und Überlegungen werden als Versuch zur Diskussion gestellt, handlungstheoretische Erkenntnisse zu erweitern, um *Volperts* Forderungen einzulösen. Zweifellos ist der Lösungsversuch noch unvollkommen. Unberücksichtigt bleibt der wichtige Bereich der Entwicklung von individuellen und kollektiven sozialen Kompetenzen (vgl. *Semmer* und *Pfäfflin* 1978) in gesellschaftlichen Aktivierungsprozessen, obwohl die Handlungstheorie in ihren neueren Weiterentwicklungen gerade in diesem Bereich differenzierte Analysen beitragen kann. Grundlegend wären hier zweifellos *Oesterreichs* (1979) Begriffsbestimmungen und Annahmen zur Entwicklung der individuellen und kollektiven Kontrollkompetenz.

Mit den dargestellten Hypothesen wird der Versuch gemacht, die Bedingungen und Prozesse zu spezifizieren, die zur Entwicklung eines gemeinsamen Lagebewußtseins und gemeinsamen Widerstands in Gesellschaften mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung führen. Wie in der Einleitung hervorgehoben wurde, behandelt *Volpert* (1975) die komplementäre Strategie der Unternehmen zur Verhinderung derartiger Aktivierungsprozesse und der Formierung von Widerstand gegen die besondere Form der Entfremdung, die sich in der konkreten, partialisierten Arbeitstätigkeit niederschlägt. Nach *Volpert* ist es die Funktion der bestehenden Arbeitswissenschaft, einen Beitrag zur Verhinderung der Gegenstrategien der Arbeiter und ihrer gewerkschaftlichen Organisation zu liefern und unter dem Mantel der »Humanisierung« neue Formen der konfliktlosen Identifikation zu entwickeln. Auch *Mendner* (1975) sieht das Interesse der Unternehmen an der »Humanisierung der Arbeit« darin, Kosten des Betriebes und Rentabilitätsverluste zu vermeiden, die durch aktive Widerstandsformen der Beschäftigten entstehen. Die vorliegende Darstellung ist insofern eine notwendige Erweiterung von *Volperts* Analyse.

Die Bezüge zu *Hackers* (1978) präzisen Modellierungen der konkreten Arbeitstätigkeit des Individuums sind wesentlich vermittelte. Die Erforschung von Aktivierungsprozessen und die Entwicklung darauf bezogener hierarchisch-sequentiell organisierter psychischer Strukturen ist noch nicht so weit vorangeschritten, wie die Modellentwicklung zur Rekonstruktion der konkreten Arbeitstätigkeit. Die Untersuchung sozialer Interaktionsprozesse macht Erweiterungen der Handlungstheorie erforderlich, bei denen immer die Frage naheliegt, ob diese Erweiterungen noch als »Handlungstheorie« angesehen werden können.

Meines Erachtens ist dies aber eine müßige Frage schon deshalb, weil »handlungstheoretische Ansätze« in der Psychologie nicht als homogene Schule verstanden werden können, sondern als eine Vielfalt differenzierter und unterscheidbarer Einzelansätze, die sich gegenwärtig in einer expansiven Entwicklungsphase befinden. Wichtiger als das Etikett »Handlungstheorie« ist die Frage, ob und für welchen Gegenstandsbereich ein bestimmtes wissenschaftliches Erklärungsmodell adäquat ist.

Neben allgemeinen Bezügen zum theoretischen Ansatz von *Hacker*, die sich bei der Ausformulierung des Konzepts der Orientierung, beim Versuch einer Integration motivationaler und kognitiver Prozesse, bei der Bestimmung der gesellschaftlichen Stellung durch objektivierbare Bedingungen, wie die »objektiven Freiheitsgrade«, ist meines Erachtens der wichtigste Bezug zu *Hackers* Theorie darin zu sehen, daß mit dem vorliegenden Ansatz ein Versuch gemacht wird, die gesellschaftlichen und beruflichen Orientierungen zu spezifizieren, die in Industriegesellschaften mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung entscheidend für eine Übertragung von *Hackers* Modellen sind, deren Geltungsbereich er explizit auf sozialistische Gesellschaftsordnungen eingrenzt. Zentral ist hierfür *Hackers* (1978) Unterscheidung zweier »Arbeitsweisen«, die er als »überdauernde Verhaltensstile« bezeichnet, die die individuelle Ausführungsweise der Arbeitstätigkeit charakterisieren: die »momentane« und »planende Strategie«. Ein Arbeiter, der ohne nachzudenken, aus der momentanen Aufgabenanforderung heraus handelt, arbeitet nicht sonderlich effektiv nach Merkmalen der »momentanen Strategie«. »Planende Strategie« ist dagegen durch einen hohen Anteil planender Überlegungen bei der Vorbereitung, Ausführung und nachträglichen gedanklichen Verarbeitung gekennzeichnet. Die einzelnen Operationen werden durch eine integrierte, hierarchisch-sequentielle Regulationsstruktur optimal bewältigt. Probleme des Arbeitsablaufs und vorhersehbare Störungen werden antizipiert und durch vorbereitende Gegenmaßnahmen rechtzeitig vermieden. Wie in der Einleitung und in den Nebenbemerkungen in der vorliegenden Arbeit erwähnt wurde, verweist *Hacker* darauf, daß nur sozialistische Gesellschaftsordnungen die Voraussetzungen dafür liefern, daß »planende Strategie« mit dem Ziel der Effizienzsteigerung allgemein möglich wird. Diese klare Aussage von *Hacker* ist in der Diskussion um die Übertragbarkeit seiner Modelle nicht hinreichend aufgegriffen worden.

Die vorliegende Analyse versucht nun, die besonderen Bedingungen, resultierende Interessen und Orientierungen, Aktivierungsprozesse und Widerstandsformen in Gesellschaften mit kapitalistischen Wirtschaftsordnungen zu spezifizieren. Betrachtet man die in den Hypothesen beschriebene Form des Widerstands der abhängig Beschäftigten

in ihrer konkreten Arbeitstätigkeit und vergleicht sie mit den von *Hacker* beschriebenen »Arbeitsweisen«, zeigt sich, daß die Beschäftigten Störungen antizipieren, sie aber eher verstärken, anstatt sie rechtzeitig zu vermeiden. Ihre Arbeitstätigkeit ist zwar durch einen hohen Anteil planender Überlegungen und nachträglicher gedanklicher Verarbeitung gekennzeichnet, diese werden aber nicht für Ziele der Organisation zur Effizienzsteigerung, sondern im eigenen Reproduktionsinteresse zur Verringerung von Belastungen umgesetzt. Äußerlich betrachtet, verhält sich der Beschäftigte nach Merkmalen der »momentanen Strategie«, er hat sich aber bewußt für diese Arbeitsweise entschieden, um Verantwortung für Störungen abschieben zu können. Insofern könnte man diese »Arbeitsweise« als eine bestimmte Form »planender Strategie«, wenn auch mit besonderer Zielsetzung ansehen. In einer anderen Arbeit werden diese Überlegungen zu der These erweitert, daß innovatives, planendes Handeln der abhängig Beschäftigten in Industrieländern mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung sich insbesondere in der Entwicklung kreativer Widerstandsformen gegen die Ausnutzung der eigenen Arbeitskraft ausdrückt (*Bollinger* und *Greif* 1982). Insofern tragen die dargestellten Hypothesen zur Spezifikation der Voraussetzungen spezifischer Formen »planender Strategie« in Gesellschaften mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung bei. In einer weiterführenden Arbeit (*Greif* 1982) wird die komplementäre Frage behandelt, unter welchen Voraussetzungen eine höhere gesellschaftliche Stellung und »affirmative Orientierungen« zur Förderung »planender Strategie« mit dem Ziel der Effizienzsteigerung des Unternehmens entstehen. Zweifellos kommt auch die kapitalistische Gesellschaft nicht ohne effizienzsteigernde, planende Arbeitsweisen ihrer Beschäftigten aus.

Literaturverzeichnis

- Asendorf-Krings, I., Drechsel, I., und *Nuber, L.* (1976): Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit. In: H.-G. Mendius und Sengenberger, W. (Hrsg.): Betrieb — Arbeitsmarkt — Qualifikation. Frankfurt/M.
- Beyme, K. (1973, Hrsg.): Empirische Revolutionsforschung. Opladen.
- Bierbaum, C., Bischoff, J., Eppenstein, D., Herkommer, S., Maldaner, K. und *Arnhold, M.* (1977): Ende der Illusionen? Frankfurt/M.
- Bollinger, G., und Greif, S. (1982): Innovationsprozesse. In: M. Irle (Hrg.): Wirtschaftspsychologie. Handbuch der Psychologie, Bd.12, Göttingen (in Vorbereitung).
- Eichhorn, W.P. (1972): Interessen. In: G. Klaus und M. Buhr (Hrsg.): Philosophisches Wörterbuch (8.Aufl.), Berlin, Bd.1, S.534-537.
- Festinger, L. (1978): Theorie der kognitiven Dissonanz. Bern.

- Frey, D., Wicklund, R.A., und Scheier, M.F. (1978): Die Theorie der objektiven Selbstaufmerksamkeit. In: D. Frey (Hrsg.): Kognitive Theorien der Sozialpsychologie. Bern.
- Greif, S. (1982): Theoretische Ansätze in der Organisationspsychologie. Bern (In Vorbereitung).
- Hack, L. u.a. (1976): Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern und Kontrollgruppen. Unveröff. Bericht über ein empirisches Forschungsprojekt. Berlin/W.
- Hack, L. (1977): Subjektivität im Alltagsleben. Frankfurt/M.
- Hacker, W. (1978): Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Bern.
- Hacker, W., Volpert, W., und v.Cranach, M. (Hrsg., 1981): Motivational and Cognitive Aspects of Action. Berlin (DDR) (im Druck).
- Haug, F., Nemitz, R., und Waldhubel, T. (1980): Kritik der Handlungsstrukturtheorie. Forum Kritische Psychologie 6, Argument-Sonderband 49, S.18-85.
- Heiseler, J., H.v. (1978a): Arbeiterbewußtsein und Krise. Marxist. Studien, Frankfurt/M.
- Heiseler, J., H.v. (1978b): Jugendliche im Großbetrieb. Frankfurt/M., Beiträge des IMSF, Band 5.
- Herkommer, S., Bischoff, J., Lohauß, P., Maldaner, K., und Steinfeld, F. (1979): Gesellschaftsbewußtsein und Gewerkschaften. Hamburg.
- Hiebsch, H., und Vorweg, M. (1980²): Sozialpsychologie. Berlin (DDR).
- Hoppe, H.-H., und Schumacher, J. (1977): Einflußfaktoren von Konfliktbereitschaft von Arbeitern. Soziale Welt, 28 (1/2), S.187-207.
- Irlle, M. (1975): Lehrbuch der Sozialpsychologie. Göttingen.
- Irlle, M., und Möntmann, V. (1978): Die Theorie der kognitiven Dissonanz: Ein Resümee ihrer theoretischen Entwicklung und empirischen Ergebnisse 1957-1976. In: Festinger, L.: Theorie der kognitiven Dissonanz, Bern, S.274-363.
- Jänicke, M. (1973, Hrsg.): Herrschaft und Krise. Opladen.
- Kern, H., und Schumann, M. (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein (Teil I und II), Frankfurt/M.
- Kudera, W., Mangold, W., Ruff, K., und Schmidt, R. (1976a): Zum gesellschaftlichen und politischen Bewußtsein von Arbeitern. In: Soziale Welt, 27 (2), S.232-259.
- Kudera, W., Mangold, W., Ruff, K., Schmidt, R., und Wentzke, T. (1976b): Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Unveröff. Abschlußbericht zum Sonderforschungsbereich Sozialisations- und Kommunikationsforschung (SFB 22) der Universität Erlangen-Nürnberg.
- Lempert, W., und Thomssen, W. (1974): Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein (Bd. I), Stuttgart.
- Lempert, W., Hoff, E., und Lappe, L. (1979): Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.
- Leontjew, A.N. (1973): Probleme der Entwicklung des Psychischen. Frankfurt/M.
- Lieberman, S. (1956): The effects of chances in roles on attitudes of role occupants. Hum.Rel. 9, S.385-402.
- Mendner, J.H. (1975): »Humanisierung der Arbeit« als gewerkschaftspolitisches Problem. Mehrwert, 9, S.1-37.

- Mielke, R., Schreiber, T., und Schardt, L.P. (1978): Einstellung und Verhalten im industriellen Bereich. Bielefeld. Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie, Nr. 44.
- Mikula, G. (1980, Hrsg.): Gerechtigkeit und soziale Interaktion. Bern.
- Nickel, W. (1974): Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft, Köln.
- Oesterreich, R. (1979): Entwicklung eines Konzepts der objektiven Kontrolle und Kontrollkompetenz. Unveröff. Diss. am Fachbereich gesellschafts- und Planungswissenschaften der Techn. Univ. Berlin /W.
- Osterkamp-Holzkamp, U. (1975/76): Motivationsforschung (2 Bände), Frankfurt/M.
- Popitz, H., Bahrdt, H.P., Jüres, E.A., und Kesting, H. (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Tübingen.
- Rogge, K.-E. (1981): Physiologische Psychologie. München.
- Rubinstein, S.L. (1966): Sein und Bewußtsein. Berlin (DDR).
- Schmidt, H.D., Schardt, L.P., und Mielke, R. (1976): Ein- und mehrdimensionale Skalierung gewerkschaftlicher Kampfbereitschaft von Belegschaften. Bielefeld. Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie, Nr. 12.
- Schuler, H. (1975): Sympathie und Einfluß in Entscheidungsgruppen. Zeitschrift für Sozialpsychologie, Beiheft 1, Bern.
- Secord, P.F., und Backman, L.W. (1976): Sozialpsychologie. Frankfurt/M.
- Semmer, N., und Pfäfflin, M. (1978): Interaktionstraining, Weinheim.
- Sengenberger (1978, Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Frankfurt/M.
- Ulrich, E. (1972): Arbeitswechsel und Aufgabenerweiterung, REFA-Nachrichten, 25, S.265-275.
- Volpert, W. (1975): Die Lohnarbeitswissenschaft und die Psychologie der Arbeitstätigkeit. In: P. Groskurth und W. Volpert: Lohnarbeitspsychologie. Frankfurt/M., S.11-196.
- Weber, M., und Zapf, D. (1980): Gewerkschaftlich Handeln im Betrieb. Unveröff. Diplomarbeit am Inst. f. Psychol. (Fachbereich 12) der Freien Univ. Berlin/W.
- Werner, H. (1979): Arbeiterbildung und gesellschaftliches Bewußtsein. Köln.
- Wiedenhofer, H. (1979): Probleme gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Bonn.