

Nollmann, Gerd

Working Paper

Der Leistungswert als kausale Verhaltensbegründung: Ergebnisse einer explorativen Umfrage zur Geltung des Leistungswerts in Bildung und Berufswelt

Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, No. 3/2005

Provided in Cooperation with:

Institute of Sociology (IfS), University of Duisburg-Essen

Suggested Citation: Nollmann, Gerd (2005) : Der Leistungswert als kausale Verhaltensbegründung: Ergebnisse einer explorativen Umfrage zur Geltung des Leistungswerts in Bildung und Berufswelt, Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, No. 3/2005, Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie, Duisburg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/121830>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

**DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN
FORSCHUNG**

No. 3/2005

**Der Leistungswert als
kausale Verhaltensbegründung**

Ergebnisse einer explorativen Umfrage zur Geltung
des Leistungswerts in Bildung und Berufswelt.

von
Gerd Nollmann

**Herausgeber der „Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung“
ist das Institut für Soziologie. Kontaktadresse:**

Kontaktadresse:

Universität Duisburg-Essen
Standort Duisburg
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Institut für Soziologie
e-mail: sigurd.matz@uni-duisburg.de
Lotharstraße 65
D – 47048 Duisburg

Ein Verzeichnis aller bisher erschienenen Beiträge befindet sich im Anhang.
ISSN 0949-8516 (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung)

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung/Abstract	2
1. Einleitung: Die kontroverse Forschungslage zum Leistungswert	3
2. Der Leistungswert als praktische Kausalzurechnung	5
3. Die Geltung des Leistungswerts: Ergebnisse unserer explorativen Umfrage	10
3.1 Klassenspezifische Leistungszurechnungen in der Bildungsphase	12
3.2 Leistungszurechnung in frühen Phasen der Berufstätigkeit	15
3.3 Vorder- und Hinterbühnen und die Kausalvorstellungen der Berufsgruppen	16
3.4 Die Bekanntgabe von Beförderungen	23
3.5 Das Verhältnis von Leistung und Geschlecht	25
3.6 Die Rolle von Tarifverträgen	27
4. Schlussfolgerungen	28
Literaturverzeichnis	31

Zusammenfassung

Der Beitrag stellt die Ergebnisse einer explorativen Umfrage zur Akzeptanz des Leistungswerts vor. Die Umfrage operationalisierte die Geltung des Leistungswerts als geglaubte Kausalzurechnungen, die je nach Situationsgröße, Anwesenden, Lebensphase und Handlungsproblem differieren. Die beiden wichtigsten Ergebnisse lauten: In der Sozialdimension steigt die Geltung des Leistungswerts mit der beruflichen Stellung, dem Bildungsgrad und dem Öffentlichkeitsgrad des betrachteten Situationstyps. In der Zeitdimension erreicht die Geltung in der Bildungs- und frühen Berufsphase Höchstwerte, um in späteren Phasen leicht zurückzugehen und je nach erfragtem Problem unterschiedliche Werte anzunehmen. Der Beitrag erörtert, wie diese Mikrodaten zur sukzessiven Bildung ungleicher Lebensverläufe „passen“ könnten.

Abstract

The article discusses a survey on individualistic attitudes. The survey operationalized attitudes towards individuals' efforts as a subjective causal attribution which is dependant on the type of situation, the audience which is listening in a particular situation, the stages of life courses and the specific problem dealt with in the items. The two main results concern the intensity of subjective beliefs in efforts as a cause of unequal outcomes. The assumption that differences in efforts can justify unequal distributions of income and positions is distributed unevenly in society. Intensity of beliefs rises with the degree of publicity of the situation and the higher the individual social status is. In terms of life courses, beliefs in individualistic attributions reach their climax with entrance into the occupational field and then become more and more disappointed by experiences concerning unequal career opportunities. The article finally discusses in what way such structured causal attributions manage to justify unequal life courses from a subjective point of view.

1. Einleitung: Die kontroverse Forschungslage zum Leistungswert

Die Diskussion über die Geltung des Leistungswerts ist kontrovers. Eine bis in die Gegenwart reichende Diskussion hat teils zustimmend, teils ablehnend problematisiert, welche Rechtfertigungskraft dem Leistungswert für soziale Ungleichheiten zugemessen werden kann (Parsons 1977, Bell 1972, Offe 1970, Neckel/Dröge 2002). Auch die empirische Forschung hat trotz erheblicher Fortschritte bei der Operationalisierung keine eindeutigen Ergebnisse erreicht. Auf der einen Seite wurde mit verschiedenen Designs belegt, dass die kausale Bedeutung askriptiver, nicht leistungsorientierter Merkmale für ungleiche Lebensverläufe nach wie vor immens ist (Erikson/Goldthorpe 1992, Mayer/Blossfeld 1990, Hartmann 2002), wobei allerdings selten bestritten wurde, dass *sowohl* erworbene Leistungstitel *als auch* die soziale Herkunft erhebliches kausales Gewicht haben. Dabei konnte – wie zuletzt das britische „Variablenrennen“ gezeigt hat – keine klare Dominanz einer der beiden Seiten festgestellt werden (Breen/Goldthorpe 1999, Bond/Saunders 1999). Auf der anderen Seite haben nicht nur Dunifon/Duncan (1998) auf der Basis von Längsschnittdaten klare Hinweise für die kausale Wirksamkeit höherer *Leistungseinstellungen* in Lebensverläufen vorgelegt. Auch haben Umfragen gezeigt, dass Menschen bei Befragung dem Leistungswert in hohem Maße zustimmen (Kluegel/Smith 1986, Mortimer 1996), wobei sich das *Leistungsverständnis* im Zeitablauf offenbar gewandelt hat (Meulemann 1998). Angesichts dieser komplexen Diskussion geht es mir im Weiteren weder um eine Kritik des Leistungswerts selbst noch um eine Kritik an bestimmten Forschungsaussagen oder Designs. Vielmehr nehme ich die uneindeutigen Ergebnisse als Ausgangspunkt, um von einer explorativen Umfrage zu berichten, mit der wir vor dem Hintergrund des kontroversen Diskussionsstandes drei Ideen prüfen wollten:

1) *Erstens* haben wir, um die von der Sozialforschung vorgelegten Daten zu sortieren, Max Webers (1985: 545) Unterscheidung von *sinnhaften* und *sinnfremden* Daten auf den Leistungswert bezogen. Als *sinnhaftes* Datum ist „Leistung“ eine kausale Zurechnung als *gegläubte* Ursache eines Verhaltens aus der Teilnehmerperspektive, also eine Wirklichkeitskonstruktion und Kausalvorstellung im sozialen, aneinander orientierten Handeln.

Als *sinnfremdes* Datum bezeichnet „Leistung“ hingegen eine Randbedingungen des Verhaltens als sozialstrukturelle Regelmäßigkeit, etwa der Verteilung von Bildungstiteln, Einkommen und beruflichen Positionen, deren kausale Wirksamkeit mit anderen Variablen, etwa der sozialen Herkunft oder des Geschlechts, zu konkurrieren *scheint*.

2) Unsere explorative Umfrage diene im Sinne von Webers (1980: 5f.) Forschungsprogramm *zweitens* dazu, *geglaubte, sinnhafte* Leistungszurechnungen auf *sinnfremde* Regelmäßigkeiten zu beziehen, also zu fragen, inwiefern sich Leistungszurechnungen, etwa von Arbeitern, Angestellten, Männern und Frauen, tatsächlich unterscheiden. Die eigene Datenkonstruktion bezieht sich also allein auf *sinnhafte* Leistungszurechnungen, während die *sinnfremden* Variablen (Bildungsgrad, Beruf, Einkommen...) gemäß üblichen Standards erhoben wurden.

3) Das zentrale Ziel der Umfrage bestand in der Präzisierung des Bezugs menschlichen Verhaltens zum Leistungswert. Dazu haben wir den Gegenstandsbezug der Items *aufgefächert*, um Hypothesen über mögliche Makrofolgen der praktischen Leistungszurechnungen zu formulieren: Kann man zeigen, dass der Leistungswert je nach Handlungsproblem, Publikum und je nach Phase im Lebensverlauf, speziell zwischen Bildungs- und Berufsphase, in berufs-, bildungs- und geschlechtsspezifischer Intensität akzeptiert wird? Hat diese differentielle Geltung wirkliche Folgen für sozialstrukturell wirksamen Konsens über ungleiche Lebensverläufe?

Ich werde zunächst anhand eines Beispiels erläutern, wie unsere Umfrage den Leistungswert aus der Teilnehmerperspektive als Kausalzurechnung menschlichen Verhaltens auffasst (2). Dann erläutere ich unsere Hypothesen und die empirische Prüfung der sozialen, sachlichen und zeitlichen Geltung des Leistungswerts (3). Schließlich fasse ich die Ergebnisse zusammen und beziehe sie auf die Forschungslage (4). Der Anspruch der Umfrage ist rein explorativ. Die im Weiteren diskutierten Daten und Hypothesen dienen lediglich dazu, ein Design zu testen und Anhaltspunkte für weitere Forschung zu gewinnen.

2. Der Leistungswert als praktische Kausalzurechnung

In sozialpsychologisch informierten Umfragen erscheint „Leistung“ als eine voraussetzungs- volle Interpretation menschlichen Verhaltens, deren Besonderheit in der „subjektiv“ geglaubten Zurechnung der Ursachen für einen zu erklärenden Tatbestand auf Personen liegt (Kluegel/Smith 1986; Mason/Kluegel 2000). Entscheidend ist dabei die eingenommene Teilnehmerperspektive, die auf Wirklichkeitskonstruktionen zielt. Leistung erscheint in dieser Hinsicht als *Wert*, weil diese praktische Zurechnung eine Präferenz gegenüber anderen, eigentlich aber auch möglichen Attributionen, etwa auf das Glück, das Wohlwollen Dritter, die Natur o. ä. ausdrückt. Sie wird *geglaubt*, auch wenn man von außen durchaus sieht, dass sie einseitig und bisweilen auch falsch ist.

Diese „Bewertung“ kann man mit Hilfe eines fiktiven Dialogs verdeutlichen:

A: „Ich das nicht ein Skandal mit den Abfindungen für die Vorstände bei der Übernahme von Mannesmann durch Vodafone?“
 B: „Nein, ich meine, dass die Spitzenkräfte in der Wirtschaft so viel verdienen sollen. Sie bringen ja auch die größte Leistung, bauen ein Unternehmen auf und um.“
 A: „Aber das ist doch nicht gerecht im Verhältnis zu dem, was ein normaler Angestellter verdient!“
 B: „Doch, ist es wohl, ohne die Leistung der Spitzenleute würde es die anderen Arbeitsplätze gar nicht geben.“

B sieht „Leistung“ als Ursache für den fraglichen Sachverhalt, und diese führt ihn zur dargestellten Akzeptanz der Abfindungen. A sieht die Kausallage anders und rückt ein vorgestelltes, gemeinsames *Wollen* in den Vordergrund, das auf eine weniger ungleiche Verteilung von Ressourcen zielt und die Leistungsattribution ablehnt. A *erlebt* akzeptierte Ursachen (die angenommene „Leistung“), B hingegen zielt auf ein gemeinsames Handeln als Ursache einer gewollten Wirklichkeit. Es spielt keine Rolle, ob der Forscher die konkurrierenden und von außen betrachtet einseitigen Kausalbetrachtungen von A und B für richtig hält. Für die Soziologie ist vielmehr von Interesse, welche Kausalurteile die Menschen *typischer Weise* zeigen, wenn sie die vielfältigen sprachlichen Möglichkeiten nutzen, Leistungszurechnungen zu bejahen oder zu verneinen, und welche sozialstrukturellen Folgen solche Zurechnungen haben könnten.

Leistungszurechnungen und ihre möglichen „Konkurrenten“, etwa Zurechnungen auf Gerechtigkeit, Glück, Zufall, Unbeeinflussbarkeit, sind, wie jedes menschliche Verhalten, *Ereignisse*, die einander sukzessiv und rekursiv interpretieren (Luhmann 1984; vgl. Abb. 1). Dabei wird eine geglaubte Ursache aus einem Horizont anderer Möglichkeiten als aktueller Beweggrund *abstrahierend* hervorgehoben.

Die anderen, vom *aktuellen* Verhalten *potentialisierten* Ursachen und Wirkungen bleiben immer als Horizont in der Reichweite menschlichen Verhaltens und können ggf. – etwa wenn die Situation es zulässt – für Widerspruch mobilisiert werden. Die Wirklichkeit erscheint als ein Horizont von Ursachen und Wirkungen, von denen in der Praxis nur die jeweils für *wertvoll* gehaltenen selektiert, also kausal zugerechnet werden. Erst diese Selektion macht ihren „Sinn“ und damit auch den soziologischen Forschungsgegenstand aus: Es kommt darauf an zu zeigen, inwiefern Leistungszurechnungen in diesem Sinne *selektiv* sind und mit welchen Deutungen sie wo konkurrieren. Diese Selektivität beruht *erstens* auf der Möglichkeit, eine mitgeteilte Information zu *negieren*, *zweitens* auf der kausalen Richtung, mit der Bejahung oder Verneinung begründet werden (intern/extern, konstant/variabel), und *drittens* auf der Frage, in welcher Situation, anlässlich welchen Problems und vor welchem Publikum die Aussage erfolgt (vgl. Abb. 2; Luhmann 1970, 1981, 1984: 125f.).

Alle drei Dimensionen müssen bei der Itemkonstruktion gleichermaßen beachtet werden, wenn der gemeinte Sinn menschlichen Verhaltens valide erfasst werden soll.

Abbildung 1: Sinnhaftes Verhalten, aktuelle und potentielle Wirklichkeit

[illegible]

Abbildung 2: Selektivität menschlichen Verhaltens

Selektivität⇒ Beispiele	1) Konsens oder Dissens?	2) Welche Zurechnungsrichtung?	3) Welcher Situationstyp? Welches Problem?
„Es hat keinen Sinn, wenn ich in der Schule mehr Leistung zu bringen versuche“; „Führungskräfte bringen in unserem Unternehmen die höchste Leistung“; „Wir brauchen eine neue Leistungskultur“	„Ja“ oder ähnliche <i>Reaktion</i> auf eine mitgeteilte Information	„Wir müssen...“; „Wir wollen...“; „Wir streben das Ziel an...“ „Es ist unvermeidlich...“ „Die Globalisierung zwingt uns...“ „Die Lage erfordert es...“	Schule, Universität, Berufswelt, Vorderbühnen, Hinterbühnen, Öffentlichkeiten (intern/extern), Familie, Freundeskreis,...
	„Nein“ oder ähnliche Reaktion...		

Für unseren explorativen Test bedeutet das: Wenn die Geltung des Leistungswerts empirisch geprüft werden soll, ist die Frage der Gemeinsamkeit der Wertorientierung (Konsens) nur eine der Variablen, deren tatsächliche empirische Ausprägung genau so problematisiert werden muss wie die Frage, in welchem Situationstyp von wem welche Zurechnung mit welcher Regelmäßigkeit erfolgt (Wer? Welcher Zeithorizont? Welche Phase im Lebensverlauf? Welches Problem?). Wertgeltung ist so betrachtet eine bejahte, zumindest unwidersprochene Kausalzurechnung. Für den Leistungswert bedeutet das die *Chance*, dass mit Erfolg erwartet wird, dass ein Gegenüber die Ursache für einen zu erklärenden Sachverhalt auf gleiche Weise verortet.

Um dieses Verständnis des Leistungswerts zu verdeutlichen, vertiefe ich nun drei Aspekte: das Verhältnis von Beobachter- und Teilnehmerperspektive (1), die praktische Fähigkeit von Werten, Verhalten zu begründen (2), und den besonderen Gegenstandsbezug von Werten (3).

1) Für jede kausale Zurechnung menschlichen Verhaltens in der Praxis ist zunächst erwartbar, dass die *Teilnehmer* die Ursachen für ihr Verhalten viel stärker als externe Beobachter in den beteiligten Personen sehen (Luhmann 1973a, 1981: 73).

Diese Annahme liegt schon deshalb nahe, weil für die Praxis das Verhalten selbst eine sinnliche Einheit mit der sich verhaltenden Person bildet. Ein Beobachter, der das Verhalten in Ruhe von außen analysiert, kommt immer zu einem differenzierteren Bild und betont z. B. die situativen Faktoren, die das Verhalten mitbestimmen. Gerade die Prominenz des Leistungswerts drückt aus, dass der moderne Mensch immer häufiger und in immer mehr Lebensbereichen die Beweggründe seines Verhaltens in sich selbst projiziert. Der Wert gilt dabei den Menschen in seiner *geglaubten*, unterstellten

Unbedingtheit und rechtfertigt so ihr Verhalten (Luhmann 1973: 36ff.). *Unbedingt*, so ist dabei schon immer mitgedacht, sind die Werte allerdings nur aus der Sicht der Teilnehmer. *Beobachter* sehen, dass wertbegründetes Verhalten keinesfalls frei von anderen Einflüssen und gerade von der beruflichen Stellung und dem Bildungsgrad der Teilnehmer kausal *bedingt* ist. Aber zunächst geht es nur um diese Besonderheit: Wert-Deutungen treten explizit normativ auf, sind im Regelfall *nicht* zu formalisierten oder rechtlichen *Normen* und *Programmen* verdichtet, sondern orientieren sich an Gesichtspunkten des Präferierten (Luhmann 1997: 797ff.).¹

¹ Ausdrücklich möchte ich betonen, dass es mir *nicht* um einen Beitrag zur Diskussion geht, ob Werte eine Orientierung des Verhaltens an Folgen beinhalten oder nicht. Vgl. zu dieser Diskussion etwa Esser 2003.

2) Wer zeigt, dass sein Verhalten auf einer eigenen Entscheidung beruht, begibt sich nicht selten in eine Situation, die besondere Vorkehrungen für Enttäuschungen verlangt. Gerade heute sieht es für die Praxis immer häufiger so aus, als ob ein anderes Verhalten möglich gewesen wäre. Werte befähigen dann zu würdevollen Präsentationen des Selbst (Joas 1999). Aus der Teilnehmerperspektive sind sie eine unverzichtbare Hilfe bei der alltäglichen, Wertschätzung suchenden Selbstdarstellung, denn in der Organisationsgesellschaft erscheint das Verhalten der Menschen oft als intern zuzurechnendes Entscheiden. Mit dieser „Verinnerlichung“ der Weltdeutung entsteht für die Menschen ein chronischer Begründungsbedarf. So dient der Leistungswert, wie später noch deutlich werden wird, gerade der Interpretation von Situationen, in denen die Anwesenden merken, dass Über- und Unterordnung auch anders ausfallen könnten. Das gilt z.B. insbesondere für die Bekanntgabe von Beförderungen.

3) Unsere Umfrage sollte den *Gegenstandsbezug* von Aussagen über die Geltung des Leistungswerts problematisieren (vgl. Thome 2003). Dieses Ziel bedingt eine gewisse Verschiebung des Erkenntnisinteresses. Die wohl immer noch vorherrschende Verwendung des Wertbegriffs stellt auf kollektiv geteiltes Wissen und Symbole ab (Boudon/Bourricaud 1992: 658ff.).

Die traditionelle Fundstelle dafür ist die allgemeine Theorie des Handelns, mit der Parsons und Shils (1954) das Vorrecht der Kultur vor utilitaristischen Begründungen dargelegt haben. Kulturelle Werte erschienen als Garant sozialer Ordnung, denn sie sind „...not random but tend to form a system of value-orientations which commit the individual to some organized set of rules (so that the rules themselves do not contradict one another)“ (ebd.: 59).

Nun wird kein Sozialwissenschaftler bezweifeln, dass Normen und Werte menschliches Verhalten leiten. Aber heute gilt es als sicher, dass die moderne Wertgeltung viel differenzierter und in sich widersprüchlicher ist, als ihr im Dienste des Ordnungsproblems bisweilen unterstellt wurde (Clifford/Marcus 1986).

Nun wird kein Sozialwissenschaftler bezweifeln, dass Normen und Werte gelten im Regelfall nur unter bestimmten Bedingungen im Verhalten. Möchte man Werte empirisch messen, kommt es genau auf diese Bedingungen an.

Für unser Umfrageexperiment wollten wir deshalb *noch genauer* als Kluegel/Smith (1986: 46, 77, 79, 107f., 109f.) und Mason/Kluegel (2000: 262-272) spezifizieren, welches sinnhafte Verhalten mit welcher sozialen, sachlichen und zeitlichen Generalisierung in Bildung und Beruf gemeint ist, denn der moderne Mensch zeichnet sich je nach Lebensphase, Handlungsproblem und Publikum durch eine hohe Erwartungs- und Zurechnungselastizität aus. Er *muss* diese flexible Haltung zu Werten einnehmen, denn in den Kontexten des Alltags, der Familie, des Klassenzimmers, der Peers, der Übergangssituationen, der beruflichen Vorder- und Hinterbühnen früher, mittlerer und später Berufsphasen und je nach Publikum und Thema gelten von außen betrachtet insgesamt widersprüchliche Zurechnungserwartungen. Dass menschliches Verhalten trotz dieser Vielfalt geregelt, erwartbar und damit letztlich auch messbar ist, stellt die Ausgangshypothese der Soziologie nach Weber (1985: 427) dar. Es geht nicht um universale, sondern um *begrenzte* Regelmäßigkeiten, die auch unsere Umfrage dokumentieren sollte.

Will man diesen Kontextbezug einfangen, damit Hypothesenprüfungen über sozialstrukturelle Folgen von Leistungszurechnungen möglich sind, müssen die verwendeten Items präzise an den Gegenstand herangeführt werden. Für die gelingende Erforschung des Praxissinns von Werten wird es deshalb zur Pflicht, die Dimensionen von sozialen Beziehungen zu definieren, in denen diese auftauchen. Jüngere Beiträge zur Umfrageforschung, deren Richtung unsere Umfrage folgt, geben den Befragten deshalb spezifische Situationsdefinitionen vor und fragen Bewertungen ab, indem sie situative Dimensionen variieren (Beck/Opp 2001, Liebig/Mau 2002). Die Fragen sollen den Befragten deutlich machen, um welches Handlungsproblem das Item angeordnet ist, ja der Befragte sollte aktiv an die Hand genommen werden und gedanklich in ein für ihn erkennbar eng umrissenes Szenario hineingeführt werden. Die Frage sollte deshalb nicht kurz, offen und pauschal, sondern ausreichend lang, eher geschlossen und auf die spezifische Situation ausgerichtet sein, damit der Praxisdruck zumindest ansatzweise erscheint. Wer ist anwesend? Worum geht es? Wie sieht der Zeithorizont der Situation aus? Worin sehen Sie die *Gründe* für ihr Verhalten? Aus der Einstellungsforschung ist seit langem bekannt, dass die Spezifikationsgrade von Einstellung und Verhalten übereinstimmen müssen, wenn ihre Relation aussagekräftig sein soll (Davidson/Jaccard 1979).

Dementsprechend bestimmt *der Gegenstand* Länge und Spezifität des Items, denn sonst hat der Befragte nicht die Möglichkeit, die wirkliche, unter Praxisdruck gezeigte Selektivität seines Verhaltens valide anzugeben, etwa wann genau er welcher Variante der Leistungszurechnung mit welcher Intensität zustimmt und wann nicht.²

Die damit formulierte Herausforderung ist natürlich extrem hoch. Unsere explorative Umfrage diene insofern nicht dazu, diese Herausforderung zu meistern, sondern sollte lediglich einen vorsichtigen Schritt der hermeneutischen Messung machen. Dazu haben wir eine *Auffächerung*, nicht eine Reduktion des Gegenstandsbezugs angestrebt, um zu zeigen, dass der Leistungswert tatsächlich je nach erfragtem Handlungsproblem unterschiedlich akzeptiert wird.³

3. Die Geltung des Leistungswerts: Ergebnisse unserer explorativen Umfrage

Bei einer Befragtenzahl von 262 zeigt die demografische Verteilung unserer Stichprobe eine leichte Überrepräsentation der Angestellten, eine adäquate Vertretung der Selbständigen und der Geschlechter sowie eine leichte Unterrepräsentation der Arbeiter. Die nicht repräsentativen Daten legen eine vorsichtige Hypothesenprüfung nahe. Ich diskutiere 46 Items, die der Erfassung von Zurechnungen auf Leistung, Fähigkeit, Pech, Schicksal, Tradition und weiteren Deutungen in Bildung und Beruf dienen.

² Dieses Erfordernis wird heute oft betont. Vgl. auch Opp/Friedrichs (1996: 556): „...je genauer bzw. vollständiger eine Situation vorgegeben wird...und je empirisch gehaltvoller die Vorgabe für die Befragten ist, desto valider sind die Antworten...Wenn wir nicht in der Lage sind, die Entscheidungssituationen angemessen zu formulieren, werden die Antworten der Befragten nicht reliable geschweige denn valide sein.“ Vgl. auch Ajzen/Fishbein (1980: 32,74).

³ Methodisch folgt daraus für die Auswertung u.a., dass es von vornherein gar nicht unser Ziel war, die Itembatterien mit Faktorenanalysen auf wenige Dimensionen zu reduzieren. Vielmehr haben wir im Gegenteil die Mehrdimensionalität der Einstellungen aktiv gesucht. Ausdrücklich möchte ich betonen, dass dieser Artikel keine Stellungnahme zur Diskussion über den Wertewandel anstrebt. Der einzige Berührungspunkt liegt in der Frage, wie Items zu formulieren sind, um selektives, wertgeleitetes Verhalten valide erfassen zu können. Die übliche Praxis, Befragte den *Grad der Wichtigkeit* einer Wertorientierung beurteilen zu lassen (Thome 2003: 22), erreicht, so die Annahme unserer Umfrage, den selektiven Zurechnungsgehalt wertgeleiteten Verhaltens nicht praxisnah genug. Ein Beispiel für zu wenig praxisorientierte Fragen nach dem Leistungswert liefert auch das *Institut für Demoskopie Allensbach*: „Zwei Männer/Frauen unterhalten sich über das Leben. Die/die eine sagt: Ich betrachte mein Leben als Aufgabe, für die ich da bin und für die ich alle Kräfte einsetze. Ich möchte in meinem Leben etwas leisten, auch wenn das oft schwer und mühsam ist. Die/die andere sagt: Ich möchte mein Leben genießen und mich nicht mehr abmühen als nötig. Man lebt schließlich nur einmal, und die Hauptsache ist doch, dass man etwas von seinem Leben hat. Was meinen Sie: Welche/r von beiden macht es richtig, der/die erste oder der/die zweite?“ Diese Frage macht dem Befragten nicht klar, um welches Verhalten es genau geht und *um welches nicht*, so dass unklar bleibt, wann genau menschliches Verhalten sich mit welchen Folgen vom Leistungswert tatsächlich leiten lässt und wann nicht. Vgl. zur Diskussion z.B. Meulemann (2001: 344). Vgl. die auf kausale Zurechnungen zielenden, aber zu unspezifischen Items aus dem *World Value Survey* 1990 (z. B. V254: „In the long run, hard work usually brings a better life“...“Hard work doesn't generally bring success, it's more a matter of luck and connections“; vgl. WVS 1995: V129). Zu allgemein für die Prüfung spezifischer Hypothesen sind auch die Items aus dem SOEP („Ich kann ziemlich viel von dem, was in meinem Leben passiert, selbst bestimmen“ (...) „Mein Leben wird von meinem Verhalten bestimmt“). Vgl. dazu kritisch Nolte et al. 1997. Etwas spezifischer (Familie, Beruf, gesellschaftliches Engagement) messen Diwald et al. 1996.

Die Antwortvorgaben waren Likert-ähnlich gestaltet (trifft ganz zu=4, trifft eher zu=3, trifft eher nicht zu=2, trifft gar nicht zu=1). Die Items, insbesondere zur Berufswelt, sind aus Fallstudien (z.B. Wimbauer 1999) und konversationsanalytischen und soziolinguistischen Diskussionen von Mitarbeiterbesprechungen abgeleitet (z.B. Meier 1997, Müller 1997). In ausführlichen Pretests haben wir zunächst in mehreren Anläufen verschiedene Varianten der Frageformulierungen daraufhin geprüft, ob sie tatsächlich jene Erfahrungen bei den Befragten aufrufen, die für unsere Hypothesen relevant sind. Die Befragten sollten in „think alouds“ von den Kontexten und Verhaltensweisen berichten, an die sie nach dem Vorlesen der jeweiligen Items dachten. Generell antworteten die Befragten in den Pretests umso zügiger, zielstrebiger und sicherer, je spezifischer die jeweiligen Items in Bezug auf die Sachdimension (Welche Situation mit welchem Handlungsproblem?), Sozialdimension (Wer ist beteiligt?) und der Zeitdimension (Welche Lebensphase? Welcher Zeithorizont?) ausgestaltet waren und je besser die in den Items angebotenen Begründungen von Verhalten auf die in der Praxis tatsächlich vorkommenden Zurechnungen abgestimmt waren. Die hier präsentierten Items sind das Ergebnis einer ausführlichen Vorauswahl, die die Validität der schließlich verwendeten Formulierungen sichergestellt hat. Wir haben aufgrund dieser Testerfahrungen vorsichtig unterstellt, dass die Befragten in gewissem Maße in der Lage sind, sich durch die geschlossenen Itembatterien an ihre tatsächlichen Erfahrungen retrospektiv zu erinnern und diese mehr oder minder valide anzugeben. Das ist eine Unterstellung gewesen, über deren Angemessenheit nur die *Verständlichkeit* der Messergebnisse Auskunft geben kann.⁴

Von Interesse waren dabei Deutungen, die Menschen in ungleiche Lebensverläufe in Arbeitsorganisationen führen, insbesondere der Arbeiter, der nicht-manuellen Routineangestellten und der Dienstklasse. Sie machen 71% der Stichprobe aus. Studenten, Kleinselbständige, das Kleinbürgertum, Unternehmer, Landwirte und Rentner habe ich nur z. T., etwa bei den Bildungsisems, in die Interpretation einbezogen.⁵

⁴ Unser Umfrageexperiment ließe sich insofern auch auf interessante Weise in Beziehung setzen zur jüngeren Forschung über retrospektive Befragungen und kognitive Aspekte des Fragebogens. Diese mögliche Diskussion möchte ich an dieser Stelle allerdings ausdrücklich zugunsten von auf den Gegenstand bezogenen Aussagen ausklammern und an anderer Stelle nachholen (vgl. z.B. Krebs/Schmidt 1993, Schwarz/Sudman 1994, Kopp 1997, Presser et al. 2004).

⁵ Unser Fragebogen differenzierte diese drei Berufsgruppen weiter nach un-/angelernten Arbeitern, Facharbeitern, der Arbeiterelite, der jeweiligen Branche und Organisationsgröße, unterer und oberer Dienstklasse usw. Die Stichprobe ließ tiefer gehende Auswertungen allerdings nicht zu.

Die Annahmen, die verwendeten Items und die Ergebnisse erläutere ich nun in sechs Schritten. Diese Abfolge soll bis zu einem gewissen Grad die Lebensphase abbilden, die die Menschen von der Bildung über den Berufseinstieg, die frühen Berufserfahrungen bis zur vollständigen Einpassung in die Berufswelt führt, weil in diesen Jahren die Ungleichheit von Lebensverläufen in diesen Berufsgruppen feste Formen annimmt und dabei die differentielle Geltung des Leistungswerts einen Einfluss auf sozialstrukturelle Verteilungen haben *könnte*.

Die sechs Schritte der Ergebnisdarstellung umfassen folgende Zusammenhänge:

- 3.1) Klassenspezifische Leistungszurechnungen in der Bildungsphase
- 3.2) Leistungszurechnungen in frühen Phasen der Berufstätigkeit
- 3.3) Vorder- und Hinterbühnen und die Kausalvorstellungen der Berufsgruppen
- 3.4) Die Bekanntgabe von Beförderungen
- 3.5) Das Verhältnis von Leistung und Geschlecht
- 3.6) Die Rolle von Tarifverträgen

Die Hypothesen, die ich bei der Darstellung der Messergebnisse schrittweise entfalten und erläutern werde, lauten in Kurzfassung:

- 1) Sozialstruktur: In der Sozialdimension steigt die Geltung des Leistungswerts mit der beruflichen Stellung, dem Bildungsgrad und dem Öffentlichkeitsgrad der betrachteten Situation.
- 2) Lebensphasenbezug: In der Zeitdimension erreicht die Geltung in der Bildungs- und frühen Berufsphase Höchstwerte, um später zu sinken.

Die Ergebnisse selbst diskutiere ich *einerseits* mit Hilfe von Mittelwertvergleichen nach beruflicher Stellung, Bildungsgrad und Geschlecht, um das *quantitative*, generalisierende Ziel der Umfrage zu betonen. Andererseits beziehe ich die Mittelwerte hermeneutisch auf die Itembatterien, um den *qualitativen* Gehalt von Leistungszurechnungen zu erschließen.

3.1) Klassenspezifische Leistungszurechnungen in der Bildungsphase

Der Sinnzusammenhang menschlichen Verhaltens in Bildungsorganisationen ist zunächst dadurch gekennzeichnet, dass diese ihre Mitglieder auf Leistungen einschwören. Die Schüler lernen, Ungleichheit der Noten als *graduellen* Ausdruck ihrer selbst zuzurechnenden Leistungen zu betrachten. Die geforderte Zurechnung ist *intern* und *variabel*: Die Schüler sollen sich ihre Noten selbst zuschreiben und ihre Anstrengungen erhöhen, um bessere Noten zu erreichen.

Inwieweit der Leistungswert im tatsächlichen Verhalten der Menschen in dieser Lebensphase aber wirklich durchgängig gilt, kann durchaus problematisiert werden. Die Mobilitätsforschung hat darauf hingewiesen, dass Schüler mit niedriger Herkunft dazu neigen, der vorgegebenen Zurechnungspräferenz *nicht authentisch* zu folgen (vgl. Mortimer 1996). Selbst wenn jeder Schüler *im Klassenzimmer* verspricht, mehr Anstrengungen zu unternehmen, ist damit noch wenig über sein faktisches Verhalten außerhalb der Schulzeit gesagt, denn nachmittags zuhause oder mit anderen Bezugsgruppen mag die Plausibilität der Leistungszurechnung für Schüler mit „niedriger“ Herkunft ihre Plausibilität verlieren. Möglicherweise liegt in dieser unauthentischen Bejahung des Leistungsprinzips ein wichtiger Grund für ihre geringeren Bildungserfolge. Die Items sollten deshalb sowohl die Interaktion mit zentralen Bezugsgruppen als auch die *situative* Ausprägung der Leistungsorientierung zu Wort kommen zu lassen.

2) Denken Sie nun bitte an das Ende Ihrer Schulzeit. Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu?					
2-1) Ich wusste zwar, dass man mit mehr Bildung bessere Chancen hat. Aber ich war einfach nicht gut in der Schule.					
4) Oft wird gesagt, dass Kinder sich immer noch am Berufsweg ihrer Eltern orientieren. Inwiefern trifft das für Sie zu?					
4-01) Ich bin meinen eigenen Vorstellungen gefolgt.					
4-02) Es gab insgesamt kaum Wahlmöglichkeiten für mich.					
5) Denken Sie nun bitte daran, wenn Ihre Lehrer Sie aufgefordert haben, sich mehr anzustrengen. Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre Reaktion am besten zu?					
5-01) Habe zugestimmt, weil ich später gute Chancen haben möchte.					
5-02) Wurde nicht aufgefordert, weil ich meist gute Noten hatte.					
Bildung	2-1	4-01	4-02	5-01	5-02
Niedrig	2,44 (.995)	2,85 (.893)	2,63 (1,005)	2,51 (.768)	2,45 (1,037)
N	39	40	40	37	40
Mittel	1,99 (.778)	3,34 (.741)	1,80 (.881)	2,42 (.744)	2,31 (.785)
N	82	82	82	79	81
Hoch	1,46 (.735)	3,52 (.791)	1,30 (.910)	2,45 (.845)	2,74 (.854)
N	125	124	125	121	125
Signifikanz	,000	,000	,000	,850	,001

(Mittelwerte, Standardabweichung in Klammern, Signifikanz: einfaktorielle Anova)⁶

1) Die Items 501, 502 und 210 sollten die Differenz zwischen sinnhaftem Verhalten innerhalb und außerhalb des Klassenzimmers testen. Führt man – wie in der Frage 5 – die Befragten ins Klassenzimmer und befragt sie nach ihrem Leistungsglauben, liegen die Werte bei niedrigen, mittleren und hohen Bildungsgraden auf einem Niveau (501, 502).

⁶ Die Signifikanztests der folgenden Mittelwertvergleiche sind lediglich so zu verstehen, dass sie auf tatsächliche Unterschiede in der Grundgesamtheit schließen lassen würden, wenn die Stichprobe repräsentativ wäre.

Ein deutliches Zurechnungsgefälle zeigt sich jedoch bei der Bewertung der eigenen Noten (210 vs. 502). Dass man vom Lehrer *nicht* aufgefordert worden sei, weil gute Noten bereits vorlagen, sah die untere Bildungsgruppe mit *identischer* Intensität (502) wie die eigentlich gegenteilige, *aber mit Blick auf sonstige Lebenschancen* formulierte Aussage, man sei einfach nicht gut in der Schule gewesen (210). Das ist, rein sachlich betrachtet, ein erstaunlicher Widerspruch, der sich aber durch die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe erklärt, die die Items bei den Befragten aufrufen sollten und laut unseren Pretests auch aufgerufen haben. Die eigenen Noten färben sich vor dem Hintergrund des sonstigen Lebens („gute Chancen haben“) bei der unteren Bildungsgruppe grau, während sie im Klassenzimmer noch neutral aussahen. Demgegenüber öffnet sich beim mittleren (0,32 Differenz zwischen 210/502) und erst recht beim oberen Bildungsgrad (Differenz von 1,28) zwischen diesen beiden Items das Tor, das den Leistungsglauben auch in andere Lebenszusammenhänge einwandern und kausal wirksam werden lässt. Diese auffälligen Differenzen könnten die Annahme unterstützen, dass untere Bildungsgruppen jenseits des Klassenzimmers einen Abfall im „subjektiven“ Leistungsglauben erleben, weil dort ihre sonstigen Bezugsgruppen den Erklärungsstil bestimmen.

2) Eine interessante Beobachtung betrifft die Unterschiede in den absoluten Zustimmungen zu den Items, die bewusst z. T. recht allgemein und z. T. spezifisch formuliert wurden. Dass man den eigenen Vorstellungen gefolgt sei (401 gesamt: 3,35), wird weitaus leichter als zutreffend gesehen als die eigene Meinung zur spezifisch formulierten Leistungsaufforderung des Lehrers (501 gesamt: 2,45). Dies ist ein Hinweis darauf, dass es eine „Grundneigung“ aller Befragten gibt, Leistungsaussagen zuzustimmen, und zwar umso mehr, *je allgemeiner gefragt wird*. Die Leistungszurechnung ist insofern ein *default*-Modus, der in der selbst eher öffentlichen Interviewsituation automatisch abgerufen wird, während erst die Benennung spezifischerer Handlungssituationen (der Lehrer fordert vor der Klasse auf) beim Befragten das *retrieval* spezifischer Erfahrungen zu initiieren scheint, in denen der Leistungswert weniger akzeptiert wird. Darin deutet sich bereits an, dass „Leistung“, so die noch weiter zu präzisierende Annahme, ein öffentlicher Vorzeigewert ist, der umso mehr von seiner Geltung verliert, je tiefer man durch gezielte Items in spezifische Situationen eindringt, für die er weniger geeignet ist.

Ich möchte nun diskutieren, wie sich die in der Bildungsphase auf hohem Niveau angesiedelte, gleichwohl bereits differenzierte Konturen zeigende Geltung des Leistungswerts in der Berufswelt weiter entwickelt.

3.2) Leistungszurechnungen in frühen Phasen der Berufstätigkeit

Wenn die Schüler den Sprung in die Berufswelt wagen, treffen sie auf Leistungszurechnungen, die in einem anderen Sinnzusammenhang stehen. Zwar zielen Arbeitsorganisationen in Wirtschaft, Verwaltung etc. wie auch Schulen zunächst auf eine idealisierte, öffentliche Selbstdarstellung als leistungsorientiert, die eine Art von unterstellter *Gleichheit vor dem organisatorischen Zweck* in den Mittelpunkt stellt. Diese Darstellung steht in Arbeitsorganisationen jedoch in einem anderen Verhältnis zur Positionszuweisung als in der Schule. Während die Schule Ausgangsgleichheit unterstellt und im Anschluss Leistungsungleichheit zuweist, geht die Arbeitsorganisation *von vornherein* von der Berufsgruppenungleichheit ihrer Mitglieder aus. Die extreme Begrenztheit hoher Positionen ist unveränderbare Vorbedingung der Arbeitsorganisation, selbst wenn alle Mitarbeiter „objektiv“ sehr hohe Leistungen erbringen würden. Leistung, Fähigkeit und „Höhe“ der Position stehen – anders als in der Schule – in einem *indirekten* Zusammenhang. Über- und Unterordnungen werden in der Berufswelt nicht mehr nur vorläufig, graduell, mit begrenzten Folgen und nicht-relational, sondern längerfristig, mit sichtbaren Folgen und in relationaler Knappheit zugewiesen: Der Prokurist bleibt dauerhaft vorgesetzt, kommt dem Mitarbeiter wie ein kategorial anderer Typ Mensch vor, hat spürbare Weisungsbefugnisse und verdient wesentlich mehr Geld.

Aus der Teilnehmerperspektive sieht dieser Übergang allerdings anders aus. Für die ersten Berufsjahre hat unsere Umfrage erwartet, dass die Schüler die in der Schule erlernte Leistungszurechnung mit in die Berufswelt nehmen. Dort wird dem Neuling bestätigt, dass Leistung in der Tat wichtig sei, so dass es zunächst so aussehen mag, als ob der Übergang von der Schule in den Beruf durch die unveränderte Geltung des Leistungskriteriums gekennzeichnet sei. Wie wenig mobil die Ordnung der Positionen in der Berufswelt ist, wird dem Neuling allerdings erst nach einiger Zeit klar. In der Zeitdimension ist dementsprechend eine starke Ausprägung der Leistungszurechnung in frühen Berufsjahren erwartbar, die sich im Weiteren zumindest leicht abschleift, wenn erkannt wird, dass gute Leistungen nicht notwendig zu Aufstiegen führen.

1201) Denken Sie nun bitte an Ihre ersten Berufsjahre. Wie wichtig war ihre Leistung für Ihren Vorgesetzten, Kollegen und für Sie selbst? (sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht wichtig, gar nicht wichtig)			
1202) Wie wichtig haben Sie Ihre persönliche Leistung nach einigen Jahren Berufstätigkeit eingeschätzt?			
1203) Wie ehrgeizig sind sie heute im Beruf?			
	1201	1202	1203
Arbeiter	3,32 (.557)	3,16 (.554)	2,92 (.504)
N	25	25	24
Routineangestellte	3,30 (.738)	3,17 (.572)	2,87 (.603)
N	91	88	90
Dienstklasse	3,47 (.772)	3,21 (.631)	3,05 (.705)
N	19	19	19
Signifikanz	,187	,055	,025

(Mittelwerte, Standardabweichung in Klammern, Signifikanz: einfaktorielle Anova)

Für diese Annahme ergab sich eine gewisse Unterstützung. Die durchschnittlichen Leistungszurechnungen sinken (0,4/0,43/0,42). Auffallend ist dabei das hohe Gesamtniveau der Leistungsbewertung: Die Befragten scheinen durchweg mit einem hohen Leistungsglauben in den neuen Lebensabschnitt zu starten. Um dessen weitere Entwicklung zu beleuchten, füge ich nun zunächst einige grundsätzliche Erläuterungen zur Hermeneutik des Leistungswerts in der Berufswelt ein (4.3) und gehe diesen dann empirisch anhand spezieller Beispiele (4.4-6) nach.

3.3) Vorder- und Hinterbühnen und die Kausalvorstellungen der Berufsgruppen

Qualitative Studien haben in unterschiedlichen Typen von Organisationen immer wieder gezeigt, dass in der Berufswelt der Leistungswert als erwartete Zurechnung keinesfalls überall und zu jeder Zeit gilt (vgl. z.B. Müller 1997). Vielmehr ergibt sich in der Sozialdimension eine Diskontinuität der Wertgeltung aus den unterschiedlichen Situationstypen *innerhalb* der Organisation, die aus Vorder- und Hinterbühnen einerseits, der Hierarchie andererseits resultieren (Luhmann 1964, 2000). Mit dem Abteilungsleiter oder dem Vorstand redet man anders als mit seinem Kollegen. In vertraulichen Gesprächen unter vier Augen sind andere Aussagen möglich als in internen Öffentlichkeiten. Die damit begründete, differentielle Geltung von Zurechnungserwartungen möchte ich nun verallgemeinernd erläutern und dann zeigen, wie wir die Praxis von Leistungszurechnungen in Hierarchie, Vorder- und Hinterbühnen empirisch getestet haben.

1) Hierarchie: Je weiter oben man schaut, desto reiner wird der Leistungsglaube in der Praxis *dargestellt*. Die Spitzenkräfte aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung usw. müssen darlegen, dass sie die Welt als durch Leistungen gestaltbar ansehen.

Der Anteil der *repräsentierenden* Aufgaben nimmt auf dem Weg nach oben zu und der häufigere Kontakt mit in- und externen Öffentlichkeiten legt eine auf eigenem Handeln beruhende Weltsicht nahe. Weiter unten werden demgegenüber nicht selten externe Zurechnungen zunehmen: Mit tariflich definiertem Gehalt und ohne Aussicht auf Beförderung wird z.B. die Annahme plausibler, dass der Umsatz nicht durch zusätzliche Leistungen gesteigert werden könne.

Diese klassenspezifischen Erwartungsstile geraten im Alltag der Arbeitsbesprechungen in Spannungen. Deshalb gehört es in jeder Art von Organisation zu den Hauptaufgaben von Vorgesetzten und Führungskräften, die Fakten so darzustellen, dass sie bei Wahrung einer gewissen Konsistenz der Sachlage rezipientenspezifisch akzeptabel, auf jeden Fall nicht ausgesprochen konfliktfördernd erscheinen (Luhmann 1964: 206ff.). Gerade Führungskräfte der 1. Ebene gelangen so in Situationen, die oft sogar direkt hintereinander abweichende Betrachtungen von geglaubten Ursachen und Wirkungen erfordern.

Die Führungskraft der 1. oder 2. Ebene wird etwa, wenn sie mit ihrem Vorgesetzten über die erforderlichen Umsätze und Deckungsbeiträge für das nächste Geschäftsjahr spricht, eher *extern* argumentieren: Der Markt sei schwierig, das Produkt komme in die Jahre, die Konkurrenz sei unerbittlich, die Ziele dürften nicht zu hoch festgelegt werden. Der Vorgesetzte wird demgegenüber auf dem Wachstumspfad von z.B. 5% pro Jahr als Leistungsvereinbarung bestehen und sein Gegenüber daran erinnern, dass es eben um Leistung und Wachstum gehe, das „*wir*“ durch gemeinsame Anstrengungen erreichen „*wollen*“. Diese zugerechnete Gemeinsamkeit des Wollens einer Leistung wird von oben in internen Öffentlichkeiten, etwa auf jährlichen Führungskräfte tagungen oder so genannten *Forecastings*, eingefordert. Wenn die Führungskraft ein Zielvereinbarungsgespräch mit dem Vorgesetzten verlässt, kehrt sie in die eigene Abteilung zurück und diskutiert möglicherweise gleich im Anschluss mit den Mitarbeitern über die Planung des nächsten Geschäftsjahres. Nun muss die Führungskraft die Erreichbarkeit ehrgeiziger Ziele hervorheben, und die Mitarbeiter geben ihren Unmut über die scheinbar unberücksichtigten Widrigkeiten hervor. Auf den Ebenen der Hierarchie ist der Leistungswert insofern eine besonders strategische Zurechnung, die reflexiv gehandhabt wird.

2) Vorder-/Hinterbühnen: Die Nicht-Geltung des Leistungswerts *durch konkurrierende, externe Deutungen* („Sättigung der Märkte“, „wir sind bereits überlastet“) sollte für die praktische Rekonstruktion unterschieden werden von manifesten *Ablehnungen* der offiziellen Ziele, die fast nur auf Hinterbühnen ausgedrückt werden können (vgl. Abbildung 2). Unter vier Augen sagt dort mancher, die Leistungsdefinition der Leitenden sei ihm nicht nur egal, weil sie nicht erreichbar sei, sondern auch, weil es für tariflich bezahlte Mitarbeiter keinen Anreiz gebe, mehr zu leisten. Hinterbühnen eröffnen Raum für andere Wertvorstellungen als jene, die öffentlich hochgehalten werden. Dort darf bisweilen mit Unlust, sozialem Kapital, Sympathien, persönlichem Vertrauen und sozialer Nähe statt, wie auf öffentlichen Bühnen, mit Leistung und Fähigkeit argumentiert werden. Selbst die Leitungskräfte dürfen im überschaubarem Kreis unter Ausschluss der Öffentlichkeit, etwa beim Bier mit dem Kollegen, bisweilen zugeben, dass sie manche Ereignisse als schicksalhaft, unbeeinflussbar, unkontrollierbar, vielleicht gar als ungerecht ansehen – auch wenn sie schon kurz darauf in größeren Kreisen, etwa in der Betriebsversammlung, wieder klarstellen müssen, dass sie an die Gestaltungsfähigkeit durch Leistung glauben und alle anderen dazu anhalten, das ebenfalls zu tun. Die beiden Dimensionen hoch/niedrig und öffentlich/privat liegen insofern orthogonal. Stets aber kommt es darauf an, die richtige Zurechnung am richtigen Ort zum richtigen Zeitpunkt glaubwürdig darzustellen. Genau darin findet der Leistungswert seine situationsspezifische Aufgabe. Er schafft keine durchgängige Einheitlichkeit des Verhaltens, sondern ermöglicht die lokal gelingende Darstellung der Abgründe.

Er koordiniert nicht zentralistisch, sondern lässt nur lokal Präsentationen gelingen, indem er Inkonsistenzen der Zurechnung verschwinden lässt. Seine Aufgabe liegt in der lokalen Beziehungsarbeit und weniger in der durchgängigen Gleichförmigkeit des Verhaltens.

Wenn diese Diskontinuität – wie in unserer Umfrage – empirisch getestet werden soll, entstehen erhebliche Messprobleme, denn die Hypothese einer in der Sozialdimension doppelt gebrochenen Geltung des Leistungswerts ist insbesondere bezüglich der Vorder- und Hinterbühnen schwierig in Umfragen zu testen, weil die Interviewsituation selbst eher öffentlichen Charakter hat, Effekte sozialer Erwünschtheit produziert und die Selektivität des Verhaltens auf Hinterbühnen nur schwierig abrufen kann.

Wir entschieden uns deshalb, Handlungsprobleme anzusprechen, die für die Befragten so tief greifende Konsequenzen haben, dass sie bessere Chancen auf valide Aussagen bezüglich Klassenlage und/oder Vorder-/Hinterbühnen haben. Dazu gehören insbesondere die Frage danach, mit wem über die Angemessenheit ungleicher Bezahlung gesprochen wird (4.3.1), das Verhältnis zu Vorgesetzten (4.3.2), die eigene Gehaltsentwicklung (4.3.3) und die Gehälter der Leitenden (4.3.4). Die Gestaltung der Fragen folgt dabei der Selektivität menschlichen Verhaltens (vgl. Abbildung 2). Stets geht es darum, eine möglichst spezifische Situation zu schildern, eine Bejahung oder Verneinung zur dazu gehörigen Frage zu generieren und diese mit typischen Begründungsrichtungen zu verbinden.

3.3.1 Die Arbeitsorganisation stellt sich öffentlich gerne so dar, dass sie jeden leistungsgerecht entlohne, weil diese Zurechnung die Legitimitätsfrage an das Individuum verweist, das durch höhere Leistungen jene Bezahlung erreichen könne, die es selbst anstrebe. Es wäre nun denkbar, dass für diese Fiktion wohl in Öffentlichkeiten Konsens beschafft werden kann, jedoch auf informellen Hinterbühnen Zweifel und Kritik geäußert würden, so dass die Geltung des Leistungswerts in der Sozialdimension gebrochen ist. Die Antworten waren (abgesehen von 1104) als „sehr oft, oft, selten, gar nicht“ von 4-1 codiert.

1001 Diskutieren Sie unter vier Augen oder mit vertrauten Kollegen über die Angemessenheit der Bezahlung?					
1101 Kommt es auch in größeren Gruppen zu solchen Diskussionen?					
1102 Wird die allgemeine Höhe der Entlohnung in Betriebsversammlungen oder anderen öffentlichen Orten diskutiert?					
1103 Sind Sie persönlich schon einmal wegen einer Entlohnungsfrage zum Betriebsrat gegangen?					
1104 Mit wem sprechen sie wo über Gehaltsfragen? (Mehrfachnennungen möglich): Gar nicht, Mit Freunden, In der Familie, Mit dem Partner					
	1001	1101	1102	1103	1104
Arbeiter	2,33 (.897)	1,92 (.702)	1,71 (.690)	1,20 (.408)	2,64 (.952)
N	24	25	24	25	25
Routineangestellte	2,42 (1,064)	1,84 (.767)	1,59 (.726)	1,33 (.659)	2,74 (.943)
N	89	89	86	86	90
Dienstklasse	2,42 (.769)	1,79 (.713)	1,76 (.831)	1,06 (.243)	2,84 (.834)
N	19	19	17	17	19
Signifikanz	,419	,033	,867	,025	,521

(Mittelwerte, Standardabweichungen in Klammern, Signifikanz: einfaktorielle Anova)

Der Mittelwertvergleich deutet auf die Widersprüchlichkeit der erwarteten Zurechnungen. Die Frage nach der informellen Hinterbühne (1001: „unter vier Augen“) ruft eine neutrale hervor. Demgegenüber scheinen in internen Öffentlichkeiten (1101,2) Einkommensfragen ein Tabu zu sein.

Weitgehend unabhängig von Bildung, Klasse und Geschlecht erreichen diese Items nur Werte um 1,7, liegen also über 60 Basispunkte niedriger als bei 1001. Der Unterschied zwischen Vorder- und Hinterbühnen ist deutlich und setzt auf niedrigem Niveau an. Der Bruch in der

Sozialdimension liegt also in diesem Fall auf der Achse öffentlich/privat und kaum auf jener der beruflichen Stellung.

Betriebsräte (1103) stellen eine besondere, formalisierte Hinterbühne dar. Wer sich dort beraten lässt, kann zunächst Vertraulichkeit beanspruchen, und deshalb könnte man meinen, dass die Menschen dort die Leistungsgerechtigkeit der Bezahlung bezweifeln. Faktisch hat sich aber gezeigt, dass die Formalität dieser Institution eine gewisse Hemmschwelle der Beanspruchung darstellt, die sich in einem überraschend niedrigen Mittelwert von 1,21 manifestiert. Nur Arbeiter (1,20) und die nicht manuell Ausführenden (1,33) liegen minimal oberhalb dieses Wertes, die anderen Gruppen liegen um 1,0. Es ist bemerkenswert, dass diese Abstinenz die in unserer Umfrage eindeutigste Negativeinstellung anzeigt.

Die Frage 1104 zielt insofern auf Brüche der Wertgeltung in der Sozial- und Zeitdimension, als sie die Intensität von Gehaltsdiskussionen *außerhalb* der Berufsrolle testen sollte. Gerade weil bei der Arbeit wenig über das Gehalt diskutiert wird, wird Ungerechtigkeitsempfinden in anderen Zusammenhängen ausgedrückt werden und dort ggf. auch seelische und emotionale Probleme hervorrufen (Liebig/Schupp 2004, Wegener 1990). Um diese Annahme zu testen, codierten wir die Antwort „gar nicht“ mit 1 und alternativ die Zahl der genannten Diskussionspartner mit 2-4. Der Gesamtmittelwert von 2,75 zeigt, dass die Befragten fast durchgängig mit zumindest zwei der drei genannten Bezugspersonen über Gehaltsfragen sprechen. Er weist auf die „Elastizität“ moderner Zurechnungserwartungen hin: Innerhalb der Berufsrolle ist die Gehalts- und Leistungsfrage kaum präsent, wird dafür aber nach Feierabend thematisiert. *Gerade dieses Gefälle* wird – von außen betrachtet – kausal wirksam, weil Widerspruch gegen die offiziellen Darstellungen dort, wo es darauf ankäme, wenig kommuniziert werden kann.

3.3.2 Welche Einstellungen die Menschen in ihrer Berufsrolle zum Leistungswert haben, zeigt sich am deutlichsten in Mitarbeiterbesprechungen. Deshalb fragten wir:

Nun kommen wir zu einer typischen Situation in einer Mitarbeiterbesprechung: Ihr Vorgesetzter fordert mehr Leistung von den Anwesenden. Wir möchten fragen, ob Sie diese Aufforderung für gerechtfertigt halten.				
1401) Nein, weil es für mich keinen Anreiz gibt, mehr zu tun.				
1402) Ja, weil ich selbst an der Formulierung der Ziele beteiligt war.				
1403) Nein, weil ich schon alles tue, was ich kann.				
1404) Ja, weil ich verpflichtet bin, den offiziellen Zielen zu folgen.				
Item	1401	1402	1403	1404
Arbeiter	2,30 (.724)	1,81 (.834)	2,85 (.718)	2,79 (.876)
N	27	27	25	28
Routineangestellte	2,24 (1,008)	2,20 (.949)	2,77 (.911)	2,75 (.872)
N	85	85	87	85
Dienstklasse	1,89 (.994)	2,11 (1,049)	2,28 (1,127)	2,68 (1,003)
N	19	19	18	19
Signifikanz	,075	,858	,037	,761

(Mittelwerte, Standardabweichung in Klammern, Signifikanz: einfaktorielle Anova)

Das Item 1401, das „keinen Anreiz“ sieht, erreicht immerhin fast neutrale Werte bei Arbeitern und den Routineangestellten, während in der Dienstklasse die Ablehnung überwiegt. Die Beteiligung an Zielformulierungen (1402) wird insbesondere bei den Arbeitern negativ gesehen, während Angestellte und Dienstklasse 30 und 39 Basispunkte höher liegen. Nur die Dienstklasse glaubt, ihre Möglichkeiten noch nicht voll auszuschöpfen, während Arbeiter und Angestellte mit 49 und 57 Basispunkten mehr glauben, schon alles ihnen Mögliche zu tun (1403).

Während unsere „Sinnangebote“ in 1401-3 deutliche Differenzen der Berufsgruppen aufweisen, erzielte der Hinweis auf die eigene Verpflichtung auf die offiziellen Ziele durchgängig leichte Zustimmung. Die Differenzen in 1401-3 weisen darauf hin, dass Leistungsargumentationen in Mitarbeiterbesprechungen in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung geglaubt werden. Von der *absoluten* Höhe der Mittelwerte gesehen wird man Varianten der konkurrierenden Argumente 1403/4 am ehesten in Mitarbeiterbesprechungen tatsächlich hören.

3.3.3 Die Gehaltsentwicklung könnte einen harten Test für den Leistungswert darstellen:

Denken Sie nun bitte insgesamt an die Entwicklung Ihres Gehaltes zurück. Welche Aussage trifft auf Sie zu?					
1501) Mein Gehalt wurde entsprechend meinen Leistungen erhöht.					
1502) Mein Gehalt wurde im Rahmen der tariflichen Möglichkeiten erhöht.					
1503) Die finanzielle Lage hat selten Erhöhungen zugelassen.					
1504) Erhöhungen habe ich vor allem durch Arbeitsplatzwechsel erreicht.					
1505) Für Erhöhungen waren ein gutes Einvernehmen mit Vorgesetzten und ein günstiger Zeitpunkt wichtig.					
Item	1501	1502	1503	1504	1505
Arbeiter	2,15 (.818)	2,81 (1,001)	2,36 (.870)	1,74 (.944)	2,26 (1,107)
N	27	27	28	27	26
Routineangestellte	2,47 (.959)	2,72 (1,151)	2,04 (1,005)	2,21 (.944)	2,19 (1,152)
N	85	85	83	82	83
Dienstklasse	2,15 (1,137)	2,45 (1,099)	2,15 (1,182)	2,05 (1,146)	2,11 (1,150)
N	20	20	20	20	19
Signifikanz	,129	,05	,353	,277	,746

(Mittelwerte, Standardabweichung in Klammern, Signifikanz: einfaktorielle Anova)

In dieser Itemgruppe sind weniger die Differenzen der Berufsgruppen als vielmehr die *absoluten* Höhe von Zustimmung und Ablehnung von Interesse. Alle Berufsgruppen sehen die Ursache für die eigene Gehaltsentwicklung am ehesten in den tariflichen Möglichkeiten, was zumindest für die dazu noch knapp neutral eingestellte Dienstklasse eine gewisse Überraschung darstellt. Auch in der negativen Betrachtung der Leistungsabhängigkeit des Gehalts durch die Dienstklasse (2,15) könnte sich die Enttäuschung vieler Akademiker über eine Entwicklung ausdrücken, die mit sehr hohen Erwartungen gestartet war, aber letztlich doch nur in standardisierten Bahnen verlaufen ist. Die finanzielle Lage, Arbeitsplatzwechsel, das gute Einvernehmen und der Zeitpunkt (1503-5) wurden unabhängig von der beruflichen

Stellung als weniger wichtig eingestuft. Diese Items deuten bereits an, dass die Geltung des Leistungswerts in der Berufswelt durch den Tarifvertrag stark entlastet wird. Ich gehe dieser Frage unter 4.6 näher nach.

3.3.4 Auch die Gehälter der Leitenden sind auf Vorderbühnen ein Tabu-Thema, auch wenn gerade die Entlohnung von Managern in Deutschland in jüngerer Zeit häufiger *in den Massenmedien* mit messbaren Folgen diskutiert wurde (Liebig/Schupp 2004). Die Mitarbeiter wissen aber im Regelfall wenig über deren genaue Höhe.

Unsere Items zielten auf Einzelwissen und Vermutungen, die auf Hinterbühnen vertraulich ausgetauscht werden:

Soweit Sie von den Gehältern Ihrer im Beruf über Ihnen stehenden Kollegen wissen: Sind diese eher gerecht oder eher ungerecht?					
1701) Gerecht, weil die Leitenden die ganze Verantwortung tragen.					
1702) Gerecht, weil die Leitenden die höchste Leistung bringen.					
1703) Gerecht, weil die Leitenden höhere Fähigkeiten haben.					
1704) Ungerecht, weil die Leitenden im Verhältnis zu den normalen Angestellten zu hohe Gehälter haben.					
1705) Ungerecht, weil die Leitenden oft nur durch gute Beziehungen nach oben gekommen sind.					
Item	1701	1702	1703	1704	1705
Arbeiter	2,41 (.854)	1,59 (.590)	1,59 (.666)	2,68 (.748)	2,15 (.732)
N	22	22	22	25	26
Routineangestellte	2,70 (.779)	2,14 (.823)	2,26 (.785)	2,23 (.793)	2,08 (.829)
N	77	77	77	77	76
Dienstklasse	2,72 (.752)	2,11 (.758)	1,94 (.802)	2,17 (.857)	2,22 (.878)
N	18	18	18	18	18
Signifikanz	,190	,628	,893	,855	,184

(Mittelwerte, Standardabweichung in Klammern, Signifikanz: einfaktorielle Anova)

Die stärkste und deshalb zunächst zu interpretierende Differenz der Deutungen betrifft die favorisierte Begründung für hohe Leitungsgehälter. Während einerseits Leistungen und Fähigkeiten der Oberen negativ betrachtet werden, wird die *Verantwortung*, also die Tatsache, dass die Vorgesetzten für unerwünschte Entwicklungen den Kopf hinhalten müssen, nicht bestritten. Die Frage nach der Gerechtigkeit der hohen Gehälter wird als „verantwortungsgerecht“ *bejaht*. Die Differenz zwischen Verantwortung einerseits und Leistung/Fähigkeit andererseits führt so zu einer Negativzurechnung, die den Leitenden auf der einen Seite einen geringen aktiven Beitrag zum Gesamterfolg, auf der anderen Seite aber einen großen Teil der Problembewältigung im Falle des Nichterfolgs zuschreibt, denn darauf bezieht sich üblicherweise der Begriff der „Verantwortung“. Diese Sichtweise findet ihre Plausibilität darin, dass es leichter ist, eine erfolgreiche Organisation zu führen, während in Krisenfällen ein hohes Maß an Führungskompetenz notwendig ist.

Der Leistungswert gilt in dieser Hinsicht *nicht* – aber es steht eine Ersatzdeutung zur Verfügung, die Ungleichheit durch eine Verantwortungszurechnung legitimiert.

Dass die hohen Gehälter der Leitenden *ungerecht* seien (1704/5), wird weitgehend unabhängig von der beruflichen Stellung als eher nicht zutreffend angesehen. Auch diese niedrigen Zahlen müssen praxisnah interpretiert werden. Wird der Befragte auf geglaubte Ungerechtigkeit angesprochen, muss er sich vorstellen können, dass die Gehälter der Leitenden im Widerspruch zu einem möglichen gemeinsamen *Wollen* von ihm und seiner Bezugsgruppe stehen, das gegen die Usancen auf mehr Gleichheit zielt und Widerspruch wagt. In der Praxis der Berufswelt gibt es aber weder ein solides Wissen um die Höhe der Leitungsgehälter noch unterstützen die Handlungen der Kollegen ständig ein solches vorgestelltes Wollen. Die leichte Ablehnung der Ungerechtigkeitsannahme drückt insofern nicht unbedingt eine robuste Unterstützung hoher Gehälter aus, die im Zweifelsfall eingefordert werden könnte. Vielmehr verweist sie auf eine Schwebelage, die auf Vorderbühnen als schweigender Zurechnungskonsens wirksam wird.

3.4) Die Bekanntgabe von Beförderungen

Beförderungen sind öffentliche Ereignisse, die hoch geschätzte, aber knappe Ränge verteilen. In der Berufswelt ist für die Beteiligten klar, dass die Beförderung des einen die Rücksetzung vieler anderer bedeutet. Menschen werden im Lebensverlauf Beförderungen erleben, an deren Leistungsgerechtigkeit sie heimlich oder unter vier Augen zweifeln. Beförderungen stellen eine besondere Herausforderung dar, weil sie eine Änderung von etwas vornehmen, von dem die Organisation behaupten muss, es wäre eigentlich so, wie es ist, genau richtig: Der richtige Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Eigene und fremde Beförderungen verdeutlichen die entscheidungsabhängige Kontingenz sozialer Über- und Unterordnung.

Sind Sie schon einmal befördert worden? Nur falls ja: Worin sehen Sie den Grund für diese Beförderung?				
1601) Weil ich mich angestrengt habe.				
1602) Weil ich über entsprechende Fähigkeiten verfüge.				
1603) Weil ich ein gutes Einverständnis mit meinem Vorgesetzten hatte.				
1604) Glücklicherweise war zum richtigen Zeitpunkt eine Stelle frei.				
Item	1601	1602	1603	1604
Arbeiter	3,00 (.577)	3,25 (.463)	2,86 (1,069)	2,22 (1,202)
N	7	8	7	9
Routineangestellte	3,04 (.859)	3,27 (.844)	2,65 (.900)	2,29 (1,110)
N	47	48	46	48
Dienstklasse	3,46 (.519)	3,36 (.633)	3,31 (.751)	2,50 (1,286)
N	13	14	13	14
Signifikanz	,152	,147	,672	,244

(Mittelwerte, Standardabweichung in Klammern, Signifikanz: einfaktorielle Anova)

Für *eigene* Beförderungen werden Anstrengungen und Fähigkeiten weitgehend unabhängig von der beruflichen Stellung auf sehr hohem Niveau als ursächlich angenommen, wobei die Dienstklasse Spitzenwerte erreicht. Das gute Einverständnis mit dem Vorgesetzten wird als notwendig angesehen, während das Glück bereits in eine ablehnende Position gleitet. Diese ausgeprägte, mit der Klassenlage leicht steigende Selbstzurechnung von Erfolg könnte man im Einklang mit anderen Untersuchungen (Luhmann 1973a, Dunifon/Duncan 1998) als Beleg für die kausale Wirksamkeit der klassenspezifisch ausgeprägten Leistungsorientierung nehmen: Nur wer an die Wirkungen eigenen Verhaltens glaubt, mobilisiert auch notwendige Anstrengungen.

Diese *sozialpsychologische* Sichtweise hat allerdings eine *sozialstrukturelle* Kehrseite, die wir in aller Deutlichkeit freilegen wollten. So ausgeprägt die leistungsorientierte Deutung eigener Beförderungen ist, so neutral bis eher ablehnend sehen die Befragten die Beförderungen anderer, wenn spezifisch nach deren Begründung in der internen Öffentlichkeit gefragt wird (1301).

1301) Wenn einer ihrer Kollegen befördert wurde, hat der Vorgesetzte das gut, weil leistungsgerecht begründet? (Sehr gut, gut, nicht gut begründet, schlecht begründet)	
Arbeiter	2,23 (.869)
N	22
Routineangestellte	2,33 (.900)
N	76
Dienstklasse	2,50 (.857)
N	18
Signifikanz	,972

(Mittelwerte, Standardabweichung in Klammern, Signifikanz: einfaktorielle Anova)

Der Leistungswert konnte für dieses sozialstrukturell betrachtet viel häufiger als eigene Beförderungen vorkommende Ereignis insgesamt nur 2,35 Punkte mobilisieren.

Auch die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind nicht signifikant. Menschen erleben in ihrer Berufslaufbahn – wenn überhaupt – nur selten eine *eigene* Beförderung, während sie je nach Größe und Art der Arbeitsorganisation Dutzende und mehr Beförderungen anderer erleben. Auch das starke Sinken der Fallzahlen in 1601-4 (durchschnittlich 68) im Vergleich zu 1301 (117) deutet das an. Der Leistungswert verblasst also, wenn es auf die Ungleichheit der Lebenschancen gerade ankommt. In der geringeren Zustimmung zur leistungsgerechten Begründung *anderer* drückt sich auch die Enttäuschung darüber aus, dass es nicht der Befragte selbst war, der befördert wurde. Aber dieser Niedergang wird öffentlich nicht ausgedrückt. Die zwiespältige Zurechnung von Beförderungen weist insofern darauf hin, dass die berufliche Geltung des Leistungswerts gebrochen ist.

3.5) Das Verhältnis von Leistung und Geschlecht

Faktisch gilt in Arbeitsorganisationen immer noch das Gesetz, dass der Anteil von Frauen mit der Hierarchie dramatisch sinkt (Geißler 2002: 372). Widersprechen die Frauen diesen Verteilungen? Unsere Hypothese lautet: Es kommt darauf an, wie Männer und Frauen in der Berufswelt die Ungleichheit der Positionen kausal zurechnen. Das dominante, öffentlich hoch gehaltene Selbstverständnis sieht die Organisation eher als geschlechtsneutral an und behauptet, in ihr gehe es primär um Zielerreichung *unter Berufskollegen*. Dass auch aus der Teilnehmerperspektive Geschlecht als Ursache für die Ungleichheit der Positionen tatsächlich zugerechnet wird, darf deshalb nicht ohne Messung unterstellt werden. Deshalb fragten wir:

Auch aktuelle Statistiken belegen, dass Frauen nach wie vor selten in Leitungspositionen aufsteigen. Wenn Sie nun an Ihre eigenen beruflichen Erfahrungen denken, was würden Sie sagen, woran das liegt?						
1801) Weil Frauen früher oder später Kinder bekommen.						
1803) Das hat mit Geschlecht eigentlich nichts zu tun.						
1804) Weil Traditionen nicht so leicht zu ändern sind.						
1805) Weil Männer die eigenen Reihen dicht halten.						
1807) Weil Männer intern ihre Leistungen geschickter präsentieren.						
1813) Die Leistung, nicht das Geschlecht entscheidet über Karrieren.						
Item	1801	1803	1804	1805	1807	1813
Männlich	2,84 (.662)	2,65 (.946)	2,65 (.881)	2,77 (.850)	2,11 (.798)	2,94 (.911)
N	113	115	115	115	112	115
Weiblich	2,87 (.683)	2,18 (.957)	2,18 (.778)	2,55 (.803)	2,50 (.789)	2,66 (1,005)
N	119	118	118	117	120	121
Signifikanz	,707	,000	,094	,003	,000	,027

(Mittelwerte, Standardabweichung in Klammern, Signifikanz: t-Test)

Geschlechtszurechnungen und ihre Konkurrenten werden in der Praxis nicht nur von Männern und Frauen unterschiedlich gesehen, sondern erhalten auch *innerhalb* der Geschlechtergruppen widersprüchliche Bewertungen, was wiederum ein Hinweis dafür ist, dass diese Items tatsächlich Erfahrungen aus unterschiedlichen Situationen abrufen. Die Kinderfrage (1801) bejahen Männer und Frauen gleichsinnig. Dieses Argument wird wohl in der Praxis aufgrund seiner großen „Natürlichkeit“ (auch wenn es von außen betrachtet alles andere als das ist) beliebt sein, weil es die in der Berufswelt bisher immer noch übliche Ungleichheit der Karrieren zu begründen vermag. Es „erklärt“ folglich einen für die Beteiligten evidenten Sachverhalt, für den eine passende Begründung relativ bereitwillig akzeptiert wird.

Weniger selbstverständlich stellt sich demgegenüber heute das Traditionsargument dar (1804). Die Männer sehen es immerhin neutral, die Frauen bereits deutlich ablehnend. Die Zeiten, in denen Ungleichheiten von Mann und Frau *öffentlich* durch den Hinweis auf die Kontinuität mehr oder minder eingelebter Traditionen begründet werden konnten, sind vorbei. In der Mikro-Öffentlichkeit der Interviewsituation kann für diese Zurechnung genau so wenig Konsens beschafft werden wie in der Öffentlichkeit der Arbeitswelt.

Interessante Differenzen ergeben die beiden Items zu Leistung und Geschlecht (1803/13), mit denen die dazugehörigen Kausalvorstellungen gleich doppelt getestet werden. In beiden Fällen glauben die Männer (wohl im Einklang mit ihren tatsächlichen internen Inszenierungen in der Arbeitswelt) deutlich mehr an die tatsächliche Wirksamkeit von Leistungen. Die Frauen scheinen gegenüber dieser Frage zu schwanken. Erst die Zuspitzung von Leistung gegen Geschlecht in der Frage 1813 führt die Frauen zu einer gegenüber 1803 um 48 Basispunkte erhöhten und damit positiven Einstellung (2,66 vs. 2,18), obwohl in *beiden* Items die Geschlechtsunabhängigkeit der Karrieren behauptet wird. Die Unterstützung der Leistungszurechnung erfolgt bei den Frauen sozusagen erst beim deutlichen Nachfragen.

Im Kontrast zu den Items 1803/4/13, die die Befragten vom Geschlecht weg und zu Leistungszurechnungen hinführten, rief das Item 1805 bei den Befragten Erinnerungen an informelle Cliques und Seilschaften der Männer und dabei eine Geschlechtszurechnung ab („die Männer halten ihre Reihen dicht“).

Obwohl die Befragten in den Items 1803 und insbesondere in 1813 mehrheitlich Leistung höher als Geschlecht bewerten, stimmten die Männer in 1805 doch der Annahme zu, dass Männer die eigenen Reihen dicht halten, und sahen die Frauen das immerhin neutral – ein Hinweis darauf, wie widersprüchlich Deutungen innerhalb der Arbeitswelt je nach Situationstyp sind. Dieses Ergebnis sollte also, wie auch die vorab durchgeführten „think alouds“ zeigten, nicht unbedingt als fehlende Robustheit der kausalen Zurechnungen, sondern eher als Abruf unterschiedlichen eigenen Verhaltens in verschiedenen Situationen interpretiert werden. Dass Männer die eigenen Reihen dichthalten, wird wohl einfach in einer anderen Situation – etwa unter vier Augen mit der Kollegin – gesagt, während die Absage an die Geschlechtsbedingtheit von Aufstiegen eher in der Öffentlichkeit oder gegenüber Externen ausgedrückt wird, etwa wenn man/Frau sich in explizitem Konsens mit den harten Fakten der Berufswelt darstellt und darlegt, dass die ungleiche Verteilung durchaus legitime Gründe habe bzw. dieses Argument erst gar nicht aufkommen lässt. In diesem Kontext ist auch, wie oben bereits angedeutet, die Popularität des Kinderargumentes zu sehen: Es passt eben gut zur tatsächlichen Ungleichheit und verwischt diese, weil das Argument den Menschen in der Praxis so „natürlich“ erscheint.

Die Suche nach Situationen, die den naiven Leistungsglauben *beider* Geschlechter brüchig werden lassen, wurde bei der Frage nach geschickten Leistungspräsentationen fündig. „Leistung geschickt präsentieren“ (1807) ist eine Formulierung, die reflexive Zurechnungen verlangt. Sie weist die Befragten darauf hin, dass eine Leistung nicht einfach ist, was sie ist, sondern durch selektives Verhalten als solche konstituiert wird und immer auch anders

dargestellt werden könnte. Die Frauen glauben stärker, dass Männer ihr Verhalten geschickter präsentieren. Sie wissen wohl, dass Leistungsdarstellungen dort erwünscht sind, stellen aber trotzdem selbst ihre Erfolge weniger als durch eigene Leistungen bedingt dar und rechnen eher extern auf Zufall, Glück und günstige Umstände zu wahrscheinlich mit gravierenden Folgen (Heintz et al. 1997: 238). Karriereturniere basieren nämlich in hohem Maße auf Fiktionen, *Leistungsdarstellungen* und geschickten Zurechnungen zur rechten Zeit am rechten Ort (Rosenbaum 1986). Der Weg nach oben ist schmal - auch für die wenigen Männer, die dort ankommen. Externe Zurechnungen in der internen Öffentlichkeit sind falsche Signale, die begierig aufgenommen werden um zu folgern, dass diese/r Kandidat/in nicht für „höhere“ Aufgaben geeignet sei.

Die geschlechtsspezifische Ungleichheit von Karrieren wird durch diese Zurechnungsusancen *verständlich*. In der Praxis wird karriererelevante Kommunikation eben nicht entlang der Geschlechterlinien, sondern konkurrierender Kausalfaktoren zugerechnet. Die Frage, wer aufsteigt, entscheidet sich nach dem „subjektiven“ kommunikativen Glauben weniger durch die Geschlechterdifferenz als durch andere Gründe – auch wenn das von außen anders aussehen mag. Gerade diese Differenz der Kausalbetrachtungen ist folgenreich und informativ, denn sie zeigt, wie wenig die Karriereungleichheit der Geschlechter aus der Teilnehmerperspektive als solche wirklich zugerechnet und dadurch erst mit erzeugt wird.

3.6) Die Rolle von Tarifverträgen

In Tarifverträgen werden Leistung und Gegenleistung fixiert und damit jedem Zurechnungsdissens von vornherein entzogen. Sie machen transparent, in welcher Stufe ein Mitglied einzustufen ist. Warum eine Leistung niedriger sei als eine andere, braucht dadurch nicht mehr diskutiert zu werden. Dissens entsteht höchstens zur Frage, ob die Einstufung der tatsächlichen Tätigkeit angemessen entspricht. Dementsprechend haben wir erwartet, dass der Tarifvertrag für Erwartungssicherheit sorgt, den Leistungswert entscheidend entlastet und etwaigen Dissens zur Leistungsgerechtigkeit des Gehalts von vornherein entmutigt. Deshalb fragten wir:

7) Nun möchten wir Ihnen einige Fragen zu Ihrer Entlohnung bei der Arbeit stellen. Werden Sie in ihrem Beruf nach einem Tarifvertrag bezahlt? (Ja/Nein; [Filter])
Nun möchten wir nach Ihrer Einstellung zum Tarifvertrag fragen.
801) Ich glaube, dass ich korrekt in meine tarifliche Gehaltsstufe eingeordnet bin.
802) Der Tarifvertrag gibt mir die Sicherheit, auch im Vergleich mit Kollegen angemessen bezahlt zu werden.
803) Ich würde es bevorzugen, mein Gehalt mit meinem Arbeitgeber selbst auszuhandeln.
804) Bei den Tarifverhandlungen kämpfen die Gewerkschaften für meine Interessen. Dabei erreichen sie mehr, als ich alleine erreichen könnte.
9) Nur bei außertariflicher Bezahlung:
901) Das vereinbarte Gehalt ist/war insgesamt meinen Leistungen angemessen.
902) Der erfolgsbezogene Anteil an meinem Gehalt steigert meine Leistung.

Item	801	802	803	804	901	902
Arbeiter	2,57 (.992)	2,74 (.689)	2,61 (.941)	2,61 (8,39)	-	-
N	23	23	23	23	0	0
Routineangestellte	3,08 (1,013)	2,90 (.872)	2,45 (.994)	2,80 (.846)	2,63 (.684)	2,56 (.984)
N	60	58	58	59	19	18
Dienstklasse	3,21 (.975)	3,14 (.864)	1,93 (1,207)	3,31 (1,032)	2,92 (.494)	2,85 (.555)
N	14	14	14	13	13	13
Signifikanz	,785	,961	,585	,166	,927	,127

(Mittelwerte, Standardabweichung in Klammern, Signifikanz: einfaktorielle Anova und t-Test für 901-2)

Die Vorherrschaft des Tarifvertrags über den Leistungswert ist deutlich. Sowohl die Frage nach dem Glauben an die korrekte Einstufung als auch die nach der Sicherheit angemessener Bezahlung fanden in allen Berufsgruppen Zustimmung. Verhaltener ist demgegenüber der Wunsch, sein Gehalt selbst auszuhandeln. Überraschend positiv (insbesondere durch die Dienstklasse) wird auch die Gewerkschaftsarbeit beurteilt, obwohl nur 11% der Befragten Mitglied sind.

Der Hinweis auf die „Angemessenheit“ der Bezahlung erzeugt zwischen den Items 802 und 901 eine leichte Differenz. Leicht positiv, *aber gleichwohl weniger ausgeprägt als die tariflich bezahlten* sahen außertariflich bezahlte Angestellte und Dienstklasse die Angemessenheit. Darin könnte sich Unsicherheit über das Verhältnis von Leistung und vereinbartem Gehalt ausdrücken. Tarifliche Erwartungssicherheit kann in der Praxis wohl eher Konsens mobilisieren als das Leistungsprädikat, dessen Objektivität niemals unstrittig feststellbar ist und das erst recht nicht eindeutig und für jeden nachvollziehbar in bestimmte Gehaltsgrößen transformiert werden kann.

4. Schlussfolgerungen

1) *Zusammenfassend* betrachtet ergaben sich deutliche Hinweise für die Klassenabhängigkeit von Leistungszurechnungen und/oder für deren Differenzierung nach Vorder- und Hinterbühnen. Auch in der Zeitdimension zeigt sich eine Diskontinuität der Wertgeltung zwischen Bildung und Beruf. Es wäre allerdings übertrieben zu behaupten, die Ergebnisse unserer explorativen Umfrage *belegten* unsere beiden Leithypothesen. Aber unsere Umfrage ergab immerhin einige Hinweise darauf, dass Menschen in der Bildungsphase bereits deutliche Varianzen der habituellen Leistungszurechnung aufweisen, die mit dem Bildungsgrad und damit auch indirekt mit der sozialen Herkunft zusammenhängen könnten. Auch zeigte sich, dass im Übergang von der Bildung in den Beruf – einer der interessantesten Forschungsgegenstände der Sozialstrukturanalyse – eine hohe Leistungssozialisation mit in die Berufswelt transportiert wird, die dann mit wachsenden beruflichen Erfahrungen Enttäuschungen hinnehmen muss. Wobei zu solchen späteren Zeitpunkten von außen betrachtet das „Rennen“ um die ungleiche Verteilung knapper Positionen weitgehend entschieden ist.

2) Bezüglich der Relation von Konsens und Dissens führt die mehrfache Brechung der Wertgeltung dazu, dass der Konfliktgehalt sozialer Ungleichheit dort, wo es kausal betrachtet darauf ankommt, überraschend gering bleibt, weil die Menschen oft und insbesondere beim Berufseinstieg *wirklich* glauben, Ungleichheiten seien durch unterschiedliche Leistungen und andere Ursachen begründet. Zumindest widersprechen sie dieser Zurechnung auch später *öffentlich* nicht, sondern müssen sich mit ihren Zweifeln auf Hinterbühnen begeben, in denen Widerspruch mehr oder minder folgenlos verhallt. Geltung und Nicht-Geltung des Leistungswerts werden im Verhalten damit auf zwei verschiedene Gleise gesetzt.

Die differentiellen Zurechnungen der Menschen haben *in the long run* je nach Situation unterschiedliches kausales Gewicht, ohne dass den Menschen das unbedingt reflexiv bewusst wird. So entsteht ein gesteigertes Wechselspiel der Zurechnung. Die Auffassung, Ungleichheiten seien durch Leistungen kausal verursacht, stellt zwar keinesfalls die exklusive, wohl aber die geltende Sichtweise dar, *wenn es – wie etwa bei Beförderungen – darauf ankommt*. Der Leistungswert ist in der Lage, ungleiche Lebensverläufe und *sehr* ungleiche Ressourcenverteilungen zu plausibilisieren – nicht, indem er jeden Widerspruch auflöst, aber immerhin, indem er diesen dorthin zurückdrängt, wo er kaum Folgen hat. Der Leistungswert hat insofern eine große, keinesfalls aber eine „wirklich“ legitime Rechtfertigungskraft. Insofern könnte man die Ergebnisse unserer Umfrage als Unterstützung für die eingangs zitierte Kritik am Leistungswert interpretieren.

3) Gleichzeitig liefert unsere Umfrage aber auch Unterstützung für jene Forschungen, die *sowohl* die kausale Kraft von leistungsorientiertem Verhalten *als auch* die der askriptiven Faktoren (Herkunft, Geschlecht etc.) hervorheben. Die *sozialpsychologischen* Konturen der Geltung deuten nämlich auf eine näher zu erforschende soziale, sachliche und zeitliche Differenzierung von Zurechnungserwartungen, die wichtige *sozialstrukturelle* Folgen haben könnte. Während die *sachliche* Differenzierung in der differentiellen Akzeptanz des Leistungswerts begründet liegt, betreffen Zeit- und Sozialdimension die Temporalität von Lebensverläufen und die Frage, vor welchem Publikum die Zurechnung ausgesprochen wird: In der *Sozialdimension* scheint der Leistungswert als erwartete Zurechnung umso mehr bejaht zu werden, je höher die betrachteten Berufsgruppen und vor allem je öffentlicher die Situation sind.

In den internen Öffentlichkeiten *gilt* der Leistungswert, obwohl „in den Köpfen“ der Menschen ohne Zweifel nicht selten gegenteilige Zurechnungen erfolgen, die aber *in diesen Situationen* nicht kommuniziert werden können, sondern in Hinterbühnen verschoben werden. Dieses Schweigen wird als Zustimmung zugerechnet und auch so kausal wirksam.

In der *Zeitdimension* von Lebensverläufen scheint die Selektivität menschlichen Verhaltens im Übergang von Bildungsphasen zur Erwerbstätigkeit einen Bruch der kausalen Zurechnung aufzuweisen. Unsere explorative Umfrage deutet auf eine mögliche „Verwerfung“ der gezeigten Zurechnungspräferenzen: Die Angehörigen aller Bildungsniveaus passieren den Übergang zwischen Bildung und Beruf mit einer hohen Leistungssozialisation. Erst schrittweise erlernen sie, dass Frauen unabhängig von nachweisbaren Leistungen wesentlich geringere Chancen haben als Männer; dass die „Oberen“ nicht unbedingt die höchsten Leistungen bringen; dass die – soweit überhaupt bekannt – Gehälter nicht in einem linearen Zusammenhang zu den Leistungen stehen; dass unter vier Augen sichtbar anders argumentiert wird als in den öffentlichen Foren der Arbeitsorganisation und dass Tarifverträge die Bedeutung des Leistungskriteriums in erwartbare Formen transformieren, die die eigene Motivation normalisieren. Gleichwohl sind, wenn nach einigen Jahren die neuen Positionen feste Form angenommen haben, die Menschen ungleicher denn je, während die alltäglich sichtbaren Leistungszurechnungen, die das bevorzugte Selbstverständnis der Organisation dominieren, nur Ausnahmen hinnehmen müssen, die nicht als solche öffentlich anerkannt werden.

Aus der Sicht unserer Messergebnisse erscheint also die Beobachtung plausibel, dass die sozialstrukturellen Folgen praktischer Leistungszurechnungen erst zusammen mit den „mitwirkenden“ askriptiven Faktoren verständlich werden. Der Leistungswert scheint gerade im Übergang von der Bildung in den Beruf als Überleitungssemantik zu fungieren, die die Menschen in den Deutungsstil der Berufswelt sozialisiert und die tatsächliche Ungleichheit der Berufsgruppen miterzeugt. *Achievement* und *ascription* „wirken“ – so widersprüchlich sie von außen erscheinen mögen – in der Praxis gerade als subjektive und objektive Regelmäßigkeiten *zusammen*.

4) Die scheinbar widersprüchliche Forschungslage zum Leistungswert könnte also tatsächlich *im Gegenstand* begründet liegen, was wiederum gerade nicht gegen, sondern für die notwendige Verbindung sozialpsychologischer und sozialstruktureller Designs spricht. Diese Annahme ist allerdings allenfalls als Aufforderung zu verstehen, den oben erläuterten Hypothesen in einer repräsentativen Umfrage genauer nachzugehen.

Literaturverzeichnis

- Ajzen, Icek, Martin Fishbein 1980, *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Beck, Michael, Karl-Dieter Opp 2001, Der faktorielle Survey und die Messung von Normen, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, 2, S. 283-306.
- Bell, Daniel 1972, On Meritocracy and Equality, in: *The Public Interest* 29, S. 29-68.
- Bond, Rod, Peter Saunders 1999, Routes of success, in: *British Journal of Sociology* 50, 2, S. 217-249.
- Boudon, Raymond, Francois Bourricaud 1992, Stichwort 'Werte, in : dies., *Soziologische Stichworte*. Ein Handbuch, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 658ff.
- Breen, Richard, John H. Goldthorpe 1999, Class inequality and meritocracy: a critique of Saunders and an alternative analysis, in: *British Journal of Sociology* 50, S. 1-27.
- Davidson, A. R., J. J. Jaccard 1979, Variables that moderate the attitude-behavior relation: results of a longitudinal survey, in: *Journal of Personality and Social Psychology* 37, S. 1364-76.
- Diewald, Martin, Johannes Huinink, Jutta Heckhausen 1996, Lebensverläufe und Persönlichkeitsentwicklung im gesellschaftlichen Umbruch, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48, 2, S. 219-248.
- Dunifon, Rachel, Greg J. Duncan 1998, Long-Run Effects of Motivation on Labor-Market Success, in: *Social Psychology Quarterly* 61, 1: 33-48.
- Erikson, Robert, John H. Goldthorpe 1992, *The Constant Flux*, Oxford: Clarendon Press.
- Esser, Hartmut 2003, Die Rationalität der Werte, in: Gert Albert, Agathe Bienfait, Steffen Sigmund und Claus Wendt (Hrsg.), *Das Weber-Paradigma*, Tübingen: Mohr Siebeck, 2003, S. 153-187.
- Geißler, Rainer 2002, *Die Sozialstruktur Deutschlands*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hartmann, Heinz 2002, *Der Mythos von den Leistungseliten*, Frankfurt/M.: Campus.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer, Hannes Ummel 1997, *Ungleich unter Gleichen*, Frankfurt/M.: Campus.
- Joas, Hans 1997, *Die Entstehung der Werte*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Kluegel, James R., Eliot R. Smith 1986, *Beliefs about Inequality*, New York: De Gruyter.
- Kopp, Johannes 1997 (Hrsg), *Methodische Probleme der Familienforschung*, Frankfurt/M.: Campus.
- Krebs, Dagmar, Peter Schmidt (Hrsg.) 1993, *New Directions in Attitude Measurement*, Berlin: De Gruyter.
- Liebig, Stefan, Steffen Mau 2002, Einstellungen zur sozialen Mindestsicherung, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54, 1, S. 109-134.
- Liebig, Steffen, Jürgen Schupp 2004, Entlohnungsungerechtigkeit in Deutschland? Hohes Ungerechtigkeitsempfinden bei Managergehältern, in: *DIW Wochenbericht* 47, S. 725-730.
- Luhmann, Niklas 1964, *Funktionen und Folgen formaler Organisation*, Berlin: Duncker u. Humblot.
- Luhmann, Niklas 1970, Sinn als Grundbegriff der Soziologie, in: Jürgen Habermas, ders., *Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie*, Frankfurt/M.: Suhrkamp: 25-100.
- Luhmann, Niklas 1973, *Zweckbegriff und Systemrationalität*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas 1973a, Zurechnung von Beförderungen im öffentlichen Dienst, in: *Zeitschrift für Soziologie* 2: 326-351.
- Luhmann, Niklas 1981, Erleben und Handeln, in: ders., *Soziologische Aufklärung* 3, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 67-80.
- Luhmann, Niklas 1984, *Soziale Systeme*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas 1997, *Die Gesellschaft der Gesellschaft*, 2 Bde., Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas 2000, *Organisation und Entscheidung*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Mason, David S., James R. Kluegel 2000, *Marketing Democracy*, Lanham u.a.: Rowman&Littlefield.
- Mayer, Karl-Ulrich, Hans-Peter Blossfeld 1990, Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf, in: Peter A. Berger, Stefan Hradil (Hrsg.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Soziale Welt Sonderband 7, Göttingen: Schwartz, S. 297-318.
- Meier, Christoph 1997, *Arbeitsbesprechungen. Interaktionsstruktur, Interaktionsdynamik und Konsequenzen einer sozialen Form*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Meulemann, Heiner 1998, Wertwandel als Diagnose sozialer Integration, in: Jürgen Friedrichs et al. (Hrsg.), *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 256-285.
- Meulemann, Heiner 2001, *Soziologie von Anfang an*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Mortimer, Jeylan T. 1996, Social Psychological Aspects of Achievement, in: Alan C. Kerckhoff (Hrsg.), *Generating Social Stratification*, Boulder: Westview Press, S. 17-36.
- Müller, Andreas P. 1997, 'Reden ist Chefsache'. Linguistische Studien zu sprachlichen Formen sozialer 'Kontrolle' in innerbetrieblichen Arbeitsbesprechungen, Tübingen: Narr.
- Neckel, Sighard, Kai Dröge 2002, Die Verdienste und ihr Preis: Leistung in der Marktgesellschaft, in: Axel Honneth (Hrsg.), *Befreiung aus der Mündigkeit*, Frankfurt/M., New York: Campus, S. 93-116.
- Opp, Karl-Dieter, Jürgen Friedrichs 1996, Brückenannahmen, Produktionsfunktionen und die Messung von Präferenzen, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48, S. 546-559.

- Offe, Claus 1970, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Parsons, Talcott 1977, Equality and Inequality in Modern Societies, or Social Stratification Revisited, in: ders., Social Systems and the Evolution of Action Theory, New York: The Free Press, S. 321-380.
- Parsons, Talcott, Edward A. Shils 1954, Values, Motives, and Systems of Action, in: dies., (Hrsg.), Toward a General Theory of Action, Cambridge, Mass., S. 45-275.
- Presser, Stanley et al. (Hrsg.) 2004, Methods for Testing and Evaluating Survey Questionnaires, Hoboken: Wiley.
- Saunders, Peter 1997, Social Mobility in Britain: An Empirical Evaluation of Two Competing Explanations, in: Sociology 31, 2, S. 261-288.
- Schwarz, Norbert, Seymour Sudman (Hrsg.) 1994, Autobiographical memory and the validity of retrospective reports, New York: Springer.
- Thome, Helmut 2003, Soziologische Wertforschung, in: Zeitschrift für Soziologie 32, 1, S. 4-28.
- Weber, Max 1980, Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen: Mohr.
- Weber, Max 1985, Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, Tübingen: Mohr.
- Wegener, Bernd 1990, Equity, Relative Deprivation, and the Value Consensus Paradox, in: Social Justice Research 3.
- Wimbauer, Christine 1999, Organisation, Geschlecht, Karriere: Fallstudien aus einem Forschungsinstitut, Opladen: Leske+Budrich.

Bisher sind in der Reihe „Duisburger Beiträge“ erschienen:

- No. 1/1988 Zum Anspruch einer evolutionsbiologischen Fundierung der Moral.
Fritz Rudolph
- No. 2/1988 Moralische Institutionen und die Ordnung des Handelns in der Gesellschaft.
Die "utilitaristische" Theorietradition und die Durkheimsche Herausforderung.
Hans J. Hummell
- No. 3/1988 Selbstreferentielle Technologiepolitik. Theoretische und thematische
Grundlagen der Wirtschaftsbezogenen F & T - Politik.
Dieter Urban
- No. 4/1988 Berufseinmündung, Berufssituation und soziale Lage Duisburger
Diplom-Sozialwissenschaftler/innen.
Erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung.
Dieter W. Emmerling
- No. 5/1988 Negative Dialektik - oder: Das "andere Genus des Denkens".
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 1/1989 Entscheidungsprozesse im Studium: Weiterstudieren oder Aufgeben?
Christoph Rülcker, Adelheid Berger, Dieter Emmerling
- No. 2/1989 Lokale Handlungsebene und Jugendarbeitslosigkeit.
Ein Forschungsbeitrag zur wohlfahrtsstaatlichen
Dezentralisierungsdebatte. Ergebniszusammenfassung.
Jürgen Krüger, Manfred Pojana, Roland Richter
- No. 3/1989 Binäre LOGIT-Analyse: ein statistisches Verfahren zur Bestimmung
der Abhängigkeitsstruktur qualitativer Variablen.
Dieter Urban
- No. 4/1989 Niklas Luhmann - oder: Was ist ein "differenztheoretischer" Ansatz?
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 5/1989 Die Rationalität irrationalen Handelns. Kollektive Formen politischer
Partizipation als Ergebnis individueller Entscheidungsprozesse.
Eine empirische Analyse.
Dieter Urban
- No. 1/1990 Adorno und Derrida - oder: Der Versuch einer "Dekonstruktion"
der Metaphysik.
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 2/1990 "Arbeit statt Sozialhilfe" –
Empirische Evaluation eines Beschäftigungsprogramms für
arbeitslose Sozialhilfeempfänger.
Thomas Bruns und Irene Pawellek

- No. 3/1990 Jugendarbeitslosigkeit und lokale Legitimationsprobleme.
Jürgen Krüger
- No. 4/1990 Zu System und Problematik legal-bürokratischer Herrschaft
in der klassischen Organisationstheorie.
Wolfgang Holler
- No. 5/1990 Die kognitive Struktur von Umweltbewußtsein.
Ein kausalanalytischer Modelltest.
Dieter Urban
- No. 1/1991 Zeitgemäßes Campaigning in der Bundesrepublik Deutschland:
Empirische und evaluative Hinweise zum Swing-Index, einem neuen
Instrument des "micro targeting".
Sigurd Matz
- No. 2/1991 Stichworte zur Zukunft des Wohlfahrtsstaates.
Jürgen Krüger
- No. 3/1991 Kokain: Zur gesellschaftlichen Karriere einer Droge.
Thomas Schweer und Hermann Strasser
- No. 4/1991 Der >reale Sozialismus< und sein Niedergang basieren auf dem Marx'schen
>Ausbeutungs<-Irrtum. Sozialstaatlicher Volkskapitalismus statt Abschaffung
des Privateigentums an Produktionsmitteln.
Dieter Holtmann
- No. 5/1991 The Distribution of Income in Modern Japan: An Examination
of the Structural Determinants of Relative Equality.
Harold R. Kerbo
- No. 1/1992 Diplomabschlüsse im integrierten Studiengang Sozialwissenschaften
an der Universität-GH-Duisburg.
Eine empirische Analyse der erfolgreich absolvierten Diplomprüfungen
im Zeitraum 1977 – 1990.
Holger Meinken
- No. 2/1992 Narzißmus, soziale Einbindung und Suizid. Eine vergleichende Analyse des
Suizidgeschehens in Kempten (Allgäu) und seines ländlichen Umfelds im
Lichte soziologischer und psychologischer Theorie.
Heidi Hlawatschek
- No. 3/1992 Die parlamentarische Willensbildung in portugiesischen Gemeinden.
Wolfgang Holler, Marcelino Passos
- No. 4/1992 Techniken der Attributdatenanalyse.
Uwe Engel
- No. 5/1992 Karrieremuster in der Kommunalpolitik. Eine empirische Untersuchung
am Beispiel von Dinslaken und Duisburg.
Andreas Humpert

- No. 1/1993 Zur relativen Bedeutung eines Klassenkonzepts bei der Erklärung von Einkommens- und Bewußtseinsunterschieden in zehn entwickelten Industriegesellschaften.
Tomas Hagelstange, Brigitte Hamm, Dieter Holtmann
- No. 2/1993 Die Selbstzuschreibung extra-funktionaler Fähigkeiten im Ingenieurstudium. Eine geschlechtervergleichende empirische Untersuchung.
Dorothee Laß
- No. 3/1993 Prozesse der Entvertikalisierung in der japanischen Gesellschaft.
Brigitte Hamm
- No. 4/1993 Sozialstrukturelle Modernisierung: Stabilisierung oder Destruierung des Wohlfahrtsstaates?
Jürgen Krüger
- No. 5/1993 Organisation und Motivation (I)
Wolfgang Holler
- No. 6/1993 Solidarität in Bewegung. Die französischen Krankenschwestern verändern ihre Perspektiven.
Ingo Bode
- No. 7/1993 Japanese Corporations in Germany: Corporate Structure and Employee Relations (A Summary Report).
Harold R. Kerbo, Elke Wittenhagen, Keiko Nakao
- No. 1/1994 Organisation und Motivation (II)
Wolfgang Holler
- No. 2/1994 Kulturelle Nebensächlichkeiten und private Geselligkeit: Zu institutionellen Formen einer beliebten Koalition Vorüberlegungen zu einem theoretischen Orientierungsrahmen für die Deskription und Analyse privater Öffentlichkeit.
Christoph Rülcker, Günter Winter, Mitarbeit: Gerd Bloch
- No. 3/1994 Kollektives Handeln und Ambiguität. Die Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Frankreich und Deutschland.
Ingo Bode, Hanns-Georg Brose, Stephan Voswinkel
- No. 4/1994 Einführung in Windows 3.1; Einführung in Word für Windows 2.0.
Thomas Bruns, Günter Winter
- No. 5/1994 Einführung in SPSS für Windows.
Peter Höllmer, Günter Winter
- No. 6/1994 Schnäppchenmärkte. Zu einer schattenwirtschaftlichen Besonderheit.
Christoph Rülcker; Günter Winter

- No. 1/1995 Zur Distinguierung des sinnlichen Geschmacks: Von der Lust zur Krise der Gourmets.
Andrea Dederichs
- No. 2/1995 Studienfach als Differenzierungsmerkmal.
Ein empirischer Beitrag zur Analyse studentischer Lebenswelten.
Josef Köster
- No. 1/1996 Arbeitslosigkeit und Sucht: Eine qualitative Studie zu Suchtkarrieren von Arbeitslosen. Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit:
Thomas Schweer (inhaltlich verantwortlich), Hermann Strasser, Gabriele Klein, Thomas Bongartz, Klaus Gröhnke
- No. 2/1996 Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen.
Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit:
Klaus Gröhnke (inhaltlich verantwortlich), Hermann Strasser, Thomas Bongartz, Gabriele Klein, Thomas Schweer
- No. 3/1996 Lohnemanzipation in Europa: Synoptische Beurteilung der Gleichstellung abhängig beschäftigter Männer und Frauen nach ihren Durchschnittsverdiensten in der Europäischen Union.
Wolfgang Gerß
- No. 4/1996 Am Fordismus vorbei: Bauwirtschaft und Gastgewerbe in Deutschland und Frankreich.
Stefan Lücking, Stephan Voswinkel
- No. 5/1996 Generationensolidarität oder Altenmacht – Was trägt (künftig) den Generationenvertrag?
Zur politischen Soziologie der staatlichen Alterssicherung.
Jürgen Krüger
- No. 1/1997 "Pumps, leider zu klein...": Eine empirische Studie über den privaten Gebrauchsgüterhandel via Offertenblatt.
Birgit Kunde, Christoph Rülcker, Ansgar Schulz-Kleyenstüber, Uwe Zander
- No. 2/1997 Leistungen und Leistungspotentiale älterer Menschen, Bilanz und Perspektiven des intergenerationalen Lastenausgleichs in Familie und sozialem Netz.
(Tagungsband)
Dieter Grunow, Sylvia Herkel, Hans J. Hummell (Hrsg.)
- No. 3/1997 Merkmalsraumbildung und Differenzierung von mehrstelligen Variablen.
Günter Winter
- No. 4/1997 Determinanten der Studiendauer:
Differenzen zwischen Studierenden verschiedener Fachbereiche?
Ein Zwei-Gruppen-Test.
Josef Köster, Uwe Matzat
- No. 5/1997 Die Arbeitsplatzsuchstrategien von Arbeitslosen.

Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit:
Klaus Gröhnke, Hermann Strasser

No. 1/1998 Arbeitszeitverkürzung, Entgelt und Beschäftigung.
Gerhard Bosch

No. 2/1998 "Marxloh". Ansichten über einen Duisburger Stadtteil.
**Thomas Rommelspacher, Christoph Rülcker,
Ansgar Schulz-Kleyenstüber, Uwe Zander**

Bitte beachten Sie:

Ab No. 1/1999 sind alle Beiträge im Internet abrufbar unter

<http://soziologie.uni-duisburg.de/dbsf.htm>

No. 1/1999 Marktphilosophien in der Beschäftigungskrise . Zu den Wirksamkeits-
und Wirtschaftlichkeitsannahmen im Ersten und Zweiten Arbeitsmarkt.
Achim Trube

No. 2/1999 Der große Zapfenstreich.
Eine soziologische Analyse eines umstrittenen Rituals.
Ulrich Steuten

No. 3/1999 Sozialwissenschaftliches Praktikum in der amtlichen Statistik.
Fallbeispiel: Ergebnisse politischer Wahlen und Strukturmerkmale
der nordrhein-westfälischen Gemeinden.
Wolfgang Gerß

No. 4/1999 Arbeiten für gute Zwecke.
Organisation und Beschäftigung im Dritten Sektor.
Ingo Bode, Achim Graf

No. 5/1999 Bedingungen und Möglichkeiten kreativen und innovativen Handelns: Die
wechselseitige Strukturierung von Subjekten und Organisationen.
Ideenskizze und Bestandsaufnahme.
Ursula Holtgrewe

No. 1/2000 Rationalisierung im Dienstleistungssektor – Strategien und Probleme:
Ein Literaturbericht.
Bernd Bienzeisler

No. 1/2002 Arbeitsmarkt und soziales Kapital: Eine komprimierte Darstellung
theoretischer Grundlagen und empirischer Befunde.
Peter Runia

No. 2/2002 Kurzstudie zu einer Todesfallstatistik über Kinder und Jugendliche
in Münster/Westf.:

Eine Erhebung zu Todesfällen für den Zeitraum 1991-1998.

Jürgen Guggenmos, Sigurd Matz

- No. 3/2002 Transformationspfade intermediärer Wohlfahrtsproduktion:
Die Entwicklung der Caritas im deutsch-französischen Vergleich.
Ingo Bode
- No. 4/2002 Vom Payer zum Player – Oder: Krankenkassen im Wandel.
Der Fall der AOK und ein vergleichender Exkurs nach Frankreich.
Ingo Bode
- No. 5/2002 Methoden und Konzepte wissensintensiver Dienstleistungsarbeit.
Arbeitsberichte eines Hauptseminars.
Karen Shire, Bernd Bienzeisler
- No. 1/2003 Unsichere Beschäftigung – unsichere Integration?
Auswirkungen destandardisierter Beschäftigung auf die Einbindung
in Familie und soziale Netzwerke.
Martin Diewald, Michael Eberle
- No. 2/2003 Erwerbsbiographien von Männern und die sozialen Beziehungen
zu Verwandten und Freunden.
Martin Diewald
- No. 3/2003 Die Verbreitung des Crackkonsums in Nordrhein-Westfalen aus
der Sicht von Rauschgiftfahndern: Eine explorative Studie.
Thomas Schweer
- No. 4/2003 Der Zwang zur Toleranz oder
Die gesellschaftliche Bedeutung der Political Correctness.
Roelf Bleeker-Dohmen
- No. 5/2003 Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland –
Vom Sonderfall zur Normalbranche.
Katrin Vitols
- No. 1/2004 Russlanddeutsche und die Polizei in Duisburg:
Zum Vertrauen russlanddeutscher Spätaussiedler in die Polizei.
Steffen Zdun
- No. 2/2004 Polizisten und Asylbewerber in Duisburg.
Marion Lillig
- No. 3/2004 Nutzung von Daten der historischen Statistik in Lehrforschungsprojekten.
Wolfgang Gerß
- No. 4/2004 Benachteiligte Bevölkerungsgruppen in „sozialen Brennpunkten“ –
Eine Untersuchung zweier Stadtteile in Nordrhein-Westfalen.
Günter Bell
- No. 5/2004 Klassen, Schichten, Lagen und die Deutung sozialer Ungleichheit.

Zum weberianischen Aufbruch in der Ungleichheitsforschung.
Gerd Nollmann

- No. 6/2004 Mit der Kultur gegen die Kultur.
Chancen und Grenzen des Kulturbegriffs bei Niklas Luhmann.
Christian Colli
- No. 7/2004 Wohnungslosigkeit.
Ein verdrängtes Phänomen am Rand der Gesellschaft.
Henning van den Brink
- No. 8/2004 Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit
zur Steuerung des deutschen Arbeitsmarktes.
Katrin Vitols
- No. 1/2005 Wann ist ein Steuersystem gerecht?
Einstellungen zu allgemeinen Prinzipien der Besteuerung und zur
Gerechtigkeit der eigenen Steuerlast.
Stefan Liebig und Steffen Mau
- No. 2/2005 Von der Lebensführung zur Selbstinszenierung.
Soziologische Überlegungen zur Diffusion der Ehre
in der Gegenwartsgesellschaft.
Ulrich Steuten
- No. 3/2005 Der Leistungswert als kausale Verhaltensbegründung.
Ergebnisse einer Umfrage zur sozialstrukturellen Geltung
des Leistungswerts in Bildung und Beruf.
Gerd Nollmann