

## Elisabeth Burchard-Bindereif

### Gesucht wird: ein inhaltsreicher Beruf

Ein Beitrag zu der Frage: Was gehört zu einem Beruf, der den Menschen befriedigt?

Die „Berufszufriedenheit“ scheint bei den Priestern zunächst sehr groß zu sein. Daß aber auch hier Zweifel und Differenzierungen berechtigt sind, mag ein Satz aus der Österreicher-Untersuchung belegen: „...daß trotz der von vier Fünftel angegebenen Zufriedenheit mit der jetzigen beruflichen Verwendung ein Belastungs- und Normendruck vorhanden sein dürfte, der erst in der jeweils konkreten Situation bewußt wird“\*. Der folgende Beitrag zeigt anhand konkreter Forschungsergebnisse bei Laientheologen und bei Arbeitern, wovon die Berufszufriedenheit und damit auch Engagement, Leistungsfähigkeit und Wirksamkeit der kirchlichen Dienste abhängen: Der Beruf muß inhaltsreich und interessant sein, selbständig und verantwortungsbewußt ausgeübt werden können und man muß aufgeschlossene Mitarbeiter zur Seite haben. red

#### 1. Zweifel an der Arbeits- und Berufszufriedenheit

Das Ergebnis verschiedener empirischer Untersuchungen<sup>1</sup>, nach dem die meisten Berufstätigen behaupten, sie seien mit ihrer Arbeit zufrieden, wurde schon mehrfach angezweifelt. Diese Antworten scheinen einer weit verbreiteten gesellschaftlichen Norm zu entsprechen, der zuliebe man wenigstens so tut, als sei man glücklich und zufrieden. Es „wirkt der Zwang, Negatives gerade dann zu akzeptieren, wenn es als unumstößliche Tatsache erscheint“, stellt Michael Schumann fest, und der „Erfolg ist ein gültiger Indikator für den Wert einer Person“<sup>2</sup>. Letzteres hat Georges Friedmann analysiert:

„Zunächst einmal zögern in unserer von Konformismus und Wettbewerb beherrschten Gesellschaftsordnung viele Menschen, die sich unbefriedigt fühlen, unter dem Druck ihrer Umgebung, dieses Gefühl sich selbst und vor

\* Österreichische Priesterbefragung, Linearegebnisse, Wien 1971 (Institut für Kirchliche Sozialforschung), S. 12 f.

<sup>1</sup> Vgl. C. W. Mills, Menschen im Büro, Köln 1955. H. Kern u. M. Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt a. Main, Teil I und II, 3. Aufl. 1974.

<sup>2</sup> H. Kern u. M. Schumann, a. a. O., Teil I, S. 184.

allem ihrer Umwelt einzugestehen, da freundliches und zufriedenes Aussehen oft als Kennzeichen von ‚guter Anpassung‘ und ‚Erfolg‘ und andererseits offenbare Unzufriedenheit als Zeichen des Scheiterns gewertet wird. Andere Menschen gestehen sich ihre Unzufriedenheit nicht nur nicht ein, sondern bezeichnen und glauben sich, ohne es wirklich zu sein, als glücklich und zufrieden mit ihrer Arbeit“<sup>3</sup>.

Der Psychoanalytiker Erich Fromm meint, die Zufriedenheitsquoten wären sicher sehr viel niedriger, wenn man die „unbewußten Formen der Unzufriedenheit“ mit erfassen könnte:

„Die Tendenz, den Mangel an Glücksgefühl und Befriedigung zu verdrängen, wird stark unterstützt durch das weit verbreitete Gefühl, Unzufriedenheit mit dem Leben bedeute, man sei ‚mißraten‘, ein Sonderling, erfolglos und so fort“<sup>4</sup>.

Diese Verdrängungen aber würden sich in psychosomatischen Störungen bemerkbar machen, über die heutzutage sehr viele Menschen klagen.

Der Wille und die Einstellung, ich muß zufrieden sein und deswegen bin ich es auch, reichen daher nicht aus. Die Berufs- und Lebenssituation bedürfen einer genaueren Analyse, die Frage nach wichtigen Kriterien für eine Berufsbefriedigung bedarf einer Antwort.

#### 2. Die Lehre von den „Human Relations“

Der französische Soziologe Emile Durkheim hat bereits Ende des letzten Jahrhunderts sowohl in seiner Studie über die Arbeitsteilung<sup>5</sup> als auch bei der Suche nach den sozialen Ursachen der steigenden Selbstmordraten in der industriellen Gesellschaft<sup>6</sup> die heilsame Wirkungsmöglichkeit der „organischen Solidarität“ am Arbeitsplatz propagiert. Die Arbeitsgruppe mit ihrer Kooperation sei die neue Institution, die am besten dem einzelnen Halt und Sicherheit und damit auch Zufriedenheit zu bieten vermag. Der Hinweis auf die kooperativen Arbeitsgruppen und die optimistische Einstellung zu den sozialen Folgen der Arbeitsteilung für den ar-

<sup>3</sup> G. Friedmann, Grenzen der Arbeitsteilung, Frankfurt/M. 1959, 129.

<sup>4</sup> E. Fromm, Der moderne Mensch und seine Zukunft, Frankfurt/M. 1960, 262.

<sup>5</sup> E. Durkheim, De la division du travail social: étude sur l'organisation des sociétés supérieures, Paris 1893.

<sup>6</sup> E. Durkheim, Le Suicide, Paris 1897.



beitenden Menschen haben zunächst nur wenig Widerhall gefunden.

Es bedurfte der ersten großen industriesozio-  
logischen Untersuchungen, den sogenannten  
Hawthorne Experimenten (1927–1932)<sup>7</sup>, um  
den Unternehmern glaubhaft zu machen, daß  
weder technische Verbesserungen noch phy-  
sische Erleichterungen die Leistung der Ar-  
beit in solcher Weise zu steigern vermochten  
wie bessere soziale Verhältnisse, nämlich so-  
ziale Anerkennung, verständnisvollere Auf-  
sicht, gute Kameradschaft etc. Die informellen  
Gruppenbeziehungen bewirkten die Arbeits-  
effizienz. Diese Ergebnisse – von den For-  
schern zunächst gar nicht erwartet – haben  
die Lehre von den „Human Relations“, von  
der Pflege menschlicher Beziehungen am Ar-  
beitsplatz, begründet<sup>8</sup>. Die Forderung nach  
einem höflicheren Umgangston und Anerken-  
nung der Leistung des einzelnen ist inzwi-  
schen ins allgemeine Bewußtsein eingedrungen,  
obwohl keineswegs immer danach ge-  
handelt wird. Aber auch der Anspruch und  
die Erwartung, als „Mensch“, persönlich be-  
handelt zu werden, sind damit gewachsen und  
führten zu ständigen Enttäuschungen. Es ist  
fast Mode geworden, Manager der Industrie  
auf Betriebskosten mit der Lehre der „Hu-  
man Relations“ vertraut zu machen und sie  
in praktischen Übungen darin zu schulen.  
Verspricht doch der Unternehmer sich davon  
bessere Arbeitsleistungen und den Neben-  
effekt, für menschenfreundlicher gehalten zu  
werden. Diese „Human-Relations“-Kurse ha-  
ben inzwischen immer verfeinertere For-  
men angenommen. Sie sind als gruppen-  
dynamische Kurse besonders in der Form  
des „Sensitivity Training“ publik geworden  
und werden auch für Berufstätige in nicht-  
leitender Stellung empfohlen.

Peter Brügge hat diese gruppensdynamische  
Bewegung ironisch in folgender Weise be-  
schrieben:

„Die neue Kunst der Feinabstimmung  
menschlicher Verhaltensweisen kommt (samt  
der einschlägigen Nomenklatur) wie die Kar-  
toffel, der Rauchtobak und die Atombombe  
aus den USA, wo man sie bereits Millionen  
von Firmenbediensteten zwecks glücklicher  
Einbettung in ihren Job auf Geschäftskosten  
regelmäßig verordnet. Der Wandel vom im-

<sup>7</sup> F. J. Roethlisberger u. W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Cambridge Mass. 1939.

<sup>8</sup> E. Mayo, *Probleme industrieller Arbeitsbedingungen*, Frankfurt/M. 1950.

perativen zum kooperativen Stil der Führung  
ist ein Gebot der kapitalistischen Selbsterhal-  
tung: kategorische Kooperation“<sup>9</sup>.

Isolierung und Kontaktschwäche kennzeich-  
nen angeblich den heutigen Menschen. Von  
ihm werden daher Bedürfnisse an die Be-  
rufssituation herangetragen, welche die Ar-  
beitswelt mit ihren sachlichen Erfordernissen  
und ihrem Anspruch auf effiziente Leistung  
auch bei gutem Willen der Leitenden nicht  
befriedigen kann. Diese Tatsache muß man  
kritisch den „Human-Relations“-Optimisten  
entgegenhalten, denn das beste Arbeitsklima  
kann wohl diese Bedürfnisse nicht restlos  
erfüllen.

### 3. Wünsche an eine Berufstätigkeit, die be- friedigt

Vergleicht man Umfragen bei verschiedenen  
Berufsgruppen nach den Kriterien für eine  
befriedigende Berufsarbeit, dann kommt man  
insgesamt gesehen sowohl bei Akademikern  
als auch bei Arbeitern zu ähnlichen Ergeb-  
nissen. Dieses Resultat soll hier an zwei Stu-  
dien veranschaulicht werden.

#### a) Berufswünsche bei promovierten katholi- schen Laientheologen

Im Jahre 1969 war es uns mit einigen Stu-  
denten möglich, von den 70 (so viele waren  
es nach Angaben der katholisch-theologischen  
Fakultäten der Hochschulen) in der BRD  
promovierten katholischen Laientheologen 60  
nach ihren Berufspositionen und Berufsvor-  
stellungen zu befragen<sup>10</sup>. Unter anderen  
stellten wir diesen promovierten katholischen  
Laientheologen folgende Fragen:

Welche Bedingungen und Voraussetzungen  
auf dieser Karte (6) müssen erfüllt sein, da-  
mit eine Berufsposition Sie befriedigt?  
Welches davon sind die drei wichtigsten?

#### Karte 6

1. hohes Einkommen
2. gutes Arbeitsklima
3. Aufstiegsmöglichkeiten
4. hohes Maß an Selbständigkeit
5. hohes Maß an Verantwortung
6. Übereinstimmung von Ausbildung und Tätigkeit

<sup>9</sup> P. Brügge, „Ich lasse mich nicht auseinandernehmen“, in: *Der Spiegel*, Nr. 35, 1970, neu abgedruckt in: K. Horn (Hg.), *Gruppendynamik und der subjektive Faktor*. Repressive Entsublimierung oder politisierende Praxis, Frankfurt/M. 1972, 229.

<sup>10</sup> Vgl. E. Bindereif, *Berufspositionen und Berufsvorstellungen promovierter katholischer Laientheologen*, in: *Internationales Jahrbuch für Religionssoziologie*, Band VII, Opladen 1971, 212 ff.



Tabelle 1: Die drei wichtigsten Bedingungen und Voraussetzungen für eine Berufsbefriedigung nach dem Urteil von promovierten katholischen Laientheologen in der BRD, 1969

Bedingungen und Voraussetzungen	Männer		Frauen		Insgesamt	
	N*	%	N*	%	N*	%
1. hohes Einkommen	2	1,6	0	0	2	1,2
3. Aufstiegsmöglichkeiten	2	1,6	0	0	2	1,2
8. innerhalb und außerhalb des Arbeitsbereiches soll ein gewisses Ansehen garantiert sein	0	0	2	4	2	1,2
7. Sicherheit der beruflichen Stellung	15	12,2	1	2	16	9,2
2. gutes Arbeitsklima	15	12,2	3 } 8	6 } 16	18 } 34	10,4 } 19,6
13. aufgeschlossene Kollegen und Mitarbeiter haben	11	8,9				
4. hohes Maß an Selbständigkeit	24	19,5	10 } 20	14 } 27	34	19,6
9. eigene Ideen verwirklichen können	20	16,3				
6. Übereinstimmung von Ausbildung und Tätigkeit	12	9,8	6 } 12	14 } 27	18	10,4
5. hohes Maß an Verantwortung	11	8,9				
10. unabhängig arbeiten können	4	3,3	7 } 39	8 } 39	18 } 117	10,4 } 67,6
11. Entscheidungen treffen können	4	3,3				
12. unabhängig von Weisungen und Kontrolle sein	3	2,4	3 } 6	6 } 12	6	3,5
Summe	123	100				

N\* = Anzahl der Nennungen. \*\* Von den 42 männlichen und 18 weiblichen Befragten fehlen 7 Aussagen: Eine Frau ging auf die vorgegebenen Merkmale nicht ein; ein Mann nannte nur eine und ein Mann sowie eine Frau nannten nur zwei wichtige Bedingungen.

7. Sicherheit der beruflichen Stellung
8. innerhalb und außerhalb des Arbeitsbereiches soll ein gewisses Ansehen garantiert sein
9. eigene Ideen verwirklichen können
10. unabhängig arbeiten können
11. Entscheidungen treffen können
12. unabhängig von Weisungen und Kontrolle sein
13. aufgeschlossene Kollegen und Mitarbeiter haben

In dieser Aufstellung gibt es Kriterien, die sich inhaltlich überschneiden. Zur Veranschaulichung haben wir die Ergebnisse anders als auf der Karte gruppiert. Ganz deutlich läßt sich aus der Tabelle 1 ablesen, daß die promovierten katholischen Laientheologen die Kriterien, die sich auf den Inhalt der Arbeit beziehen, bevorzugt genannt haben; insbesondere „hohes Maß an Selbständigkeit“ und

„eigene Ideen verwirklichen können“, dann ein „hohes Maß an Verantwortung“ und „Übereinstimmung von Ausbildung und Tätigkeit“. Weniger häufig kamen die Antworten „unabhängig arbeiten können“, „Entscheidungen treffen können“ und „unabhängig von Weisungen und Kontrolle sein“. Kaum genannt wurden Kriterien, die in vielen Schicht- und Mobilitätsstudien als entscheidende gelten: „hohes Einkommen“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“ (jeweils nur von zwei Männern und nicht an erster Stelle genannt), „ein gewisses Ansehen“ (nur von zwei Frauen und nicht an erster Stelle genannt). Von 15 Männern, jedoch nur von einer Frau gewählt. Ein „gutes Arbeitsklima“ und „aufgeschlossene Kollegen und Mitarbeiter“



wünschen sich etwas mehr Männer (21%) als Frauen (16%). Eine Frau geht auf die Bedingungen der Karte 6 nicht ein; sie antwortet auf die gestellte Frage: „Wo mehr Einfluß religiös zu finden ist, seelsorgerlich mehr Erfolg!“ Bei der Frage nach der wichtigsten Bedingung zeigte sich dieser Befund noch deutlicher: Keiner der Befragten nannte Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten und Ansehen, dafür wurde allein ein „hohes Maß an Selbständigkeit“ von 21 (von 60) als wichtigste Bedingung genannt.

#### b) Berufswünsche bei Arbeitern

Nach einer Untersuchung von Horst Kern und Michael Schumann waren auch für 963 befragte Industriearbeiter die auf den Arbeitsinhalt bezogenen Merkmale die wichtigsten hinsichtlich eines geeigneten Arbeitsplatzes. Die Frage laute:

Wenn Sie sich einen Arbeitsplatz ganz nach Ihren Wünschen auswählen könnten, auf was würden Sie dann, einmal abgesehen von der Bezahlung, besonderen Wert legen? Würden Sie bitte aus diesen Karten die drei wichtigsten auswählen.

Auf den Karten stand zur Auswahl: interessante, abwechslungsreiche Arbeit – Arbeit, bei der man sein Wissen und Können zeigen kann – Arbeit mit hohem Ansehen – gute Aufstiegsmöglichkeiten – gute Sicherung gegen Arbeitslosigkeit – gute Sozialleistungen – gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten – guter Kontakt mit den Kollegen – angenehmes Arbeitstempo – geringe körperliche Anstrengung – keine Unfallgefahr/Gesundheitsgefährdung.

Am häufigsten wählten die Industriearbeiter die Karte „interessante, abwechslungsreiche Arbeit“, dann die Karte „gute Sicherung gegen Arbeitslosigkeit“ und an dritter Stelle „Arbeit, bei der man sein Wissen und Können zeigen kann“<sup>11</sup>.

Diese Einstellung der Arbeiter hat die Antwort auf eine weitere Frage bekräftigt, nach

der die meisten von ihnen sich bereit erklärten, eine sehr abwechslungsreiche und interessante Arbeit mit 100,- DM weniger Verdienst einer langweiligen Arbeit mit 100,- DM mehr Verdienst vorzuziehen<sup>12</sup>.

#### c) Vergleich der beiden Studien

Die Befragungen ergeben, daß sowohl bei promovierten katholischen Laientheologen als auch bei Industriearbeitern die Arbeitsbefriedigung mehr von dem Inhalt der Arbeit als von einem guten Arbeitsklima oder höherem Einkommen abhängt.

Bei den Arbeitern bekommt allerdings die Sicherheit der beruflichen Stellung, „gute Sicherung gegen Arbeitslosigkeit“, mehr Gewicht als bei den Laientheologen.

#### d) Arbeitsbelastungen

Beim Vergleich der Befragungsergebnisse verschiedener Industriearbeitertypen konnten Kern und Schumann nachweisen, daß die Arbeitszufriedenheit größer wird, je mehr die Tätigkeit Spielraum für persönliche Initiative und individuelle Gestaltung läßt. Die repetitiven Teilarbeiter und Automatenkontrollereu beklagten sich allerdings weniger über uninteressante Arbeit als über „physisch-nervliche“ Arbeitsbelastungen und schlechte Betriebsbedingungen (wenig Chance für soziale Kontakte). Arbeitsbelastung und ein mangelhaftes Arbeitsklima werden vermutlich erst dann als lästig empfunden, wenn die Arbeitsverrichtung inhaltslos erscheint.

Diese Vermutung zu verallgemeinern steht uns nicht zu. Bei den befragten Laientheologen ließ sich nur feststellen, daß sich Frauen belasteter fühlen als Männer.

Auf die Frage: Fühlen Sie sich durch die Anforderungen ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit übermäßig belastet, nicht ausgelastet oder keines von beiden? antworteten:

	Männer		Frauen		Insgesamt	
übermäßig belastet	7	17,5%	8	47,1%	15	26,3%
nicht ausgelastet	6	15%	5	29,4%	11	19,3%
keines von beiden	27	67,5%	4	23,5%	31	54,4%
Summe	40	100%	17	100%	57	100%
zur Zeit keinen Beruf	2		1		3	
Summe	42		18		60	

<sup>11</sup> H. Kern u. M. Schumann, a. a. O., Teil II, Tabelle VI/23 u. 37.

<sup>12</sup> Ebd. Tabelle VI/24.



Dieses Ergebnis kann nicht von der sogenannten Doppelrolle der Frauen herrühren. Von den 18 Frauen sind nämlich 12 ledig und 6 verheiratet. Von den 8 Frauen, die sich übermäßig belastet fühlen, sind nur 2 verheiratet. Es drängt sich daher eher der Schluß auf, daß es ledige katholische Laientheologinnen sind, die sich am meisten belastet fühlen.

#### 4. Berufsidentifikation und Persönlichkeitsbildung

Die Arbeitszufriedenheit hängt nach den bisherigen Ausführungen im wesentlichen vom „Inhalt“ der jeweiligen Tätigkeit ab. Wird die Berufsarbeit als uninteressant oder gar als sinnlos empfunden, so führen auch die besten sozialen Verhältnisse am Arbeitsplatz nicht zur eigentlichen Befriedigung im Beruf. Man freut sich dann vielleicht auf gute Kontakte zu Kollegen, vielleicht auch zu einem Chef, fühlt sich wohl in der Arbeitsgruppe, aber die Arbeit selbst ist nicht zufriedenstellend, auch wenn man sich dies einzureden versucht. Jürgen Habermas weist auf diesen Sachverhalt bereits in seinen Frühschriften hin:

„Gewiß wird die Einstellung zur Arbeit durch ein soziales Betriebsklima à la Hawthorne positiv gefärbt, aber dergleichen ‚Aufwertung‘ ersetzt nicht den direkten Anreiz zur Berufsbefriedigung oder gar Berufsethos, das nur aus der Arbeit selbst hervorgehen kann“<sup>13</sup>.

Wesentliche Voraussetzung für eine Arbeit, die befriedigt, ist für Habermas „die Chance der Identifizierung mit der Arbeit“, und das heißt für ihn, „die Chance, in ihr individuelle Fähigkeiten zu objektivieren“<sup>14</sup>.

Karl Marx hat von Hegel die Interpretation der „Arbeit als Selbsterzeugungsakt des Menschen“ übernommen, dabei aber den bei Hegel idealistisch gemeinten Sinn dieser Aussage konkretisiert<sup>15</sup>. Was der Mensch ist, das ist er nach Marx in und durch seine Tätigkeit, seine Arbeit. Darin vergegenständlicht, verwirklicht und entäußert er sich. Die Tatsache, daß Besitzer von Produktionsmitteln

über Arbeitsprodukte verfügen, begründet die Entfremdung des Menschen in der kapitalistischen Gesellschaft. Erst in der sozialistischen, der klassenlosen Gesellschaft könnten die Menschen „vollseitig entwickelte Individuen“ werden, eben durch ihre berufliche Tätigkeit<sup>16</sup>.

Dieser marxistischen Auffassung, daß in der kapitalistischen Gesellschaft die Möglichkeit, sich mit seiner Arbeit zu identifizieren, schwindet, wurde in vielerlei Weise widersprochen. Schon in den frühen deutschen Untersuchungen über die Arbeitsfreude bei Industriearbeitern zu Beginn des 20. Jahrhunderts „gilt“ nach Christian v. Ferber: „Die Berufsarbeit... als der einzige gesellschaftlich anerkannte Weg, das Individuum zur ‚Persönlichkeit‘ zu entfalten: In der Arbeit scheidet sich nicht allein das materielle Schicksal, sondern auch kulturelle Verkümmern oder Reichtum der Bildung“<sup>17</sup>.

H. P. Bahrdt stellt fest: „In der Regel gründeten auch (die körperlich Arbeitenden) ihr Selbstbewußtsein auf einer disziplinierten und fleißigen Arbeit, die sie zu leisten hatten... Sofern die Tätigkeit nur einige Chancen dazu gab, entwickelten sie ein kompliziertes Selbstgefühl, das eine Identifikation mit der Arbeit erlaubte“<sup>18</sup>.

Der Identifikationsprozeß wird heute vor allem sozialpsychologisch analysiert und beinhaltet dabei zweierlei: Er macht einerseits mit der Arbeitssituation vertraut, vermittelt dem Arbeitenden die Kenntnis und Erfahrung, wie er sich zu verhalten hat, andererseits erfährt der einzelne dabei, wer er ist, und entwickelt Selbstgefühl und Selbstbewußtsein. Man kann auch sagen, aus der Identifikation wird dann Identität. „Identität“, meint Anselm Strauss, sei ein schwer zu fassender Begriff. „Aber Identität, was immer sie sonst sein mag, ist verbunden mit den schicksalhaften Einschätzungen seiner selbst – durch sich selbst und durch andere“<sup>19</sup>. Eine „wichtige Rolle für die Identifikation mit der eigenen Arbeit“ – und damit wohl auch für die Identität

<sup>16</sup> Vgl. G. Friedmann, a. a. O., 108.

<sup>17</sup> Chr. v. Ferber, Arbeitsfreude, in: W. Bernsdorf u. F. Billow (Hg.), Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart 1955, 46.

<sup>18</sup> H. P. Bahrdt, Wurzeln und Widersprüche der Einstellung zur Arbeit in Industriegesellschaften, in: Von der Arbeit, Hannover 1968, 82.

<sup>19</sup> A. Strauss, Spiegel und Masken – Die Suche nach der Identität, Frankfurt/M. 1968, S. 7.

<sup>13</sup> J. Habermas, Die Dialektik der Rationalisierung – Vom Pauperismus in Produktion und Konsum, in: Arbeit, Erkenntnis, Fortschritt, Amsterdam 1970, 13.

<sup>14</sup> Ders., Soziologische Notizen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit, in: Arbeit, Erkenntnis, Fortschritt, a. a. O., S. 56.

<sup>15</sup> K. Marx, Nationalökonomie und Philosophie, 1844, in: Die Frühschriften, Stuttgart 1953, 281 ff.



titätsbildung – spielen nach Howard Becker und James Carper:

„Das Element der Bindung – oder auch fehlenden Bindung – an eine spezifische Reihe von Aufgaben und an die Art und Weise diese zu behandeln, wie auch das Gefühl der Fähigkeit, sich mit solchen Tätigkeiten zu beschäftigen“<sup>20</sup>.

Ein solcher Identifikationsprozeß und eine Identitätsbildung vollziehen sich daher in jeder Arbeitssituation. Das Ergebnis dieser Prozesse begründet im wesentlichen die Berufsbefriedigung. Schelsky nennt die „wesentlichste Leistung des Berufs für den modernen Menschen“: „Umweltstabilisierung“ und „Innenstabilisierung der Person“, denn: „In und durch seinen Beruf baut sich der Mensch aber in der Vielzahl der möglichen sozialen Rollen nun ein bestimmtes Handlungssystem auf, das verhältnismäßig dauerhaft ist und dessen Entwicklungsgesetzlichkeit für seine Person er zumeist recht deutlich als seine Lebensnotwendigkeit einsieht ... Lebenskontinuität und Berufskontinuität hängen für uns heute engstens zusammen ... Berufliche Sicherheit, Leistung und Zufriedenheit im Beruf sind wesentliche Grundlagen der seelischen Gesundheit des modernen Menschen“<sup>21</sup>.

### 5. Berufskarriere und Berufschicksal

Die Berufsbefriedigung hängt nun aber nicht nur von einer bestimmten Berufsposition ab, sondern wird immer vom gesamten Ausbildungs- und Berufsweg, der Berufskarriere, ja von der Lebensgeschichte des jeweiligen Menschen her bestimmt. „Dabei meint Karriere“, so Th. Luckmann und Walter Sprondel, „weniger den geradlinigen Aufstieg innerhalb einer festen Positionshierarchie (für die etwa die Beamtenhierarchie den Prototyp abgibt), sondern den berufstypischen oder individuellen beruflichen Zyklus in der Biographie eines Individuums. Die dabei kumulierte Erfahrung erweist sich für das Verständnis von Einstellungen, Handlungsmustern und Identitätsbildung, soweit sie überhaupt mit dem Beruf in Zusammenhang stehen, von größerer Relevanz als die punktuell isolierte Berufsposition“<sup>22</sup>.

Berufserwartungen, die nicht erfüllt werden konnten (aus welchen Gründen auch immer: aus finanziellen Schwierigkeiten, persönlichem

Versagen, mißlichen Umständen u. ä.), Ausbildungszeiten und -mühen, die sich als überflüssig herausstellten, und noch nicht erreichte Berufsziele bestimmen und variieren die augenblickliche Einstellung zur Berufsarbeit und das Bild, das der einzelne von sich selbst macht. Dazu kommen die Einflüsse aus anderen Lebensbereichen, denen der Mensch zugehört. Die Familie und ihre Einstellung zum Beruf sowie die verschiedenartigen Freizeitbereiche wirken sich auf die Berufsarbeit aus. Nicht zuletzt prägt auch die Weltanschauung, beispielsweise die Stellungnahme zu den „letzten Lebensproblemen“, das Berufschicksal und wird wiederum von ihm geprägt.

### 6. Weltanschauung und Beruf

Max Weber versuchte nachzuweisen – entgegen der materialistisch-marxistischen Deutung – daß der „kapitalistische Geist“ vor der „kapitalistischen Entwicklung“ da war<sup>23</sup> und diese erst ermöglicht hat. Eine „der charakteristischen Bestandteile unserer kapitalistischen Kultur ... war und ist noch immer“, so schreibt Max Weber, das „Sichhingeben an die Berufsarbeit“, verursacht durch die „protestantische Ethik“, das heißt „die Schätzung der Pflichterfüllung innerhalb des weltlichen Berufs als des höchsten Inhaltes, den die sittliche Selbstbestätigung überhaupt annehmen könne. Dies war es, was die Vorstellung von der religiösen Bedeutung der weltlichen Alltagsarbeit zu unvermeidlichen Folge hatte und den Berufsbegriff in diesem Sinn erstmalig erzeugte“<sup>24</sup>. Die religiöse Vorstellung, die für Max Weber in dem deutschen Wort „Beruf“ und dem englischen „calling“ mitklingt, daß es sich um eine Berufung, eine „von Gott gestellte Aufgabe“ handelt<sup>25</sup>, scheint im Bewußtsein vieler Menschen heute nicht mehr vorhanden zu sein. Geblieben sind aber „Berufstugenden“ nach Chr. v. Ferber:

„Der Verlust jenseitiger Hoffnungen, die für diesseitige Mühen und Entbehrungen entschädigen, so gut wie die bürgerlichen Tugenden der ‚Produktion‘ machen die Berufsarbeit zum bevorzugten Feld, auf dem individuelle Lebensbefriedigung (‚Rechtfertigung‘ der eigenen Existenz) gesucht und sozialer

<sup>20</sup> H. S. Becker u. J. Carper, Elemente der Berufsidentifikation, in: Th. Luckmann u. W. M. Sprondel (Hg.), Berufssoziologie, Köln 1972, 267.

<sup>21</sup> H. Schelsky, Die Bedeutung des Berufes in der modernen Gesellschaft, in: Auf der Suche nach Wirklichkeit, Düsseldorf-Köln 1965, 246 f.

<sup>22</sup> Th. Luckmann u. W. Sprondel, Einleitung, in: Berufssoziologie, a. a. O., 19.

<sup>23</sup> M. Weber, Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus (zuerst veröffentlicht 1905), in: Die protestantische Ethik, hrsg. v. J. Winkelmann, München und Hamburg 1965, 46.

<sup>24</sup> M. Weber, a. a. O., 67.

<sup>25</sup> M. Weber, a. a. O., 66.



Status erworben wird. Arbeitsfreude ist ein zutiefst ‚bürgerliches‘ Verlangen und breitet sich mit der Verbürgerlichung der kulturellen Vorstellungen über alle produzierenden Schichten der Gesellschaft aus<sup>26</sup>.

Die Berufsethik, die Berufstugenden und die damit verbundene Zufriedenheit mit dem Beruf können nicht isoliert von der Sinn- und Daseinsauffassung des arbeitenden Menschen, seiner Weltanschauung, begriffen werden. Es dürfte zumindest recht schwer sein, die Bedeutung der Berufsarbeit in der modernen Gesellschaft zu ignorieren und sich in eine Art Privatsphäre zu flüchten. Extreme Verhaltensweisen sind uns zwar bekannt: Menschen, die, wie man sagt, „ganz im Beruf aufgehen“ und solche, die angeblich nur „ihre Arbeitsstunden absitzen“ und auf die Freizeit warten. Weder die eine noch die andere Haltung sind im Hinblick auf die „Identität“ bzw. „Persönlichkeitsbildung“ wünschenswert. So wird „ganz im Beruf aufgehen“ als „Flucht in den Beruf“ gedeutet, dem ein Verdrängen anderer wichtiger Lebensansprüche zugrunde liege.

Wie unterschiedlich die Interpretationen der Arbeit hinsichtlich ihres Sinngehaltes heute auch sind, der Anspruch nach einer sinnvollen Arbeit, einem sinnvollen Beruf besteht, und dieser Sinn kann letztlich nur von einer Weltanschauung her beurteilt werden.

Bei den befragten promovierten katholischen Laientheologen fiel auf, daß sie fast alle Berufspositionen anstrebten mit hohem sozialen Prestige, z. B. eine Professur. Auf die Frage aber: „Worauf kommt es Ihrer Meinung nach an, wenn man als Theologe Erfolg haben will?“ äußerten sich viele dem Erfolg gegenüber skeptisch, und ein Zehntel lehnte das Streben danach völlig ab<sup>27</sup>. Ein Beispiel dafür, daß sinnvolle Arbeit nicht unbedingt erfolgreiche Arbeit bedeuten muß.

### 7. Versuch einer Antwort

Allzu leicht könnten auch die vorliegenden Überlegungen in dem „Rezept“ enden:

Jede Berufstätigkeit befriedigt den Menschen, wenn er nur bereit ist, dies zu akzeptieren und die entsprechende Einstellung und Weltanschauung hat bzw. sich zulegt. Dazu wird er gezwungen, um vor sich selbst (personale

Identität) und vor anderen (soziale Identität) bestehen zu können. Ergeben sich für ihn dennoch Schwierigkeiten und Konflikte in der sozialen Umwelt bzw. mit sich selbst, empfiehlt sich der Besuch eines gruppendynamischen Kurses. Dort werden Konflikte individualisiert und personale wie soziale Identitäten „zurechtgerückt“ sowie eine vernünftige Lebens- und Berufseinstellung vermittelt.

Eine solche Schlußfolgerung würde jedoch das wichtigste Ergebnis dieser Studie übersehen: den Inhalt der Berufstätigkeit und seine Bedeutung für die Befriedigung des arbeitenden Menschen. Dieser Inhalt darf nicht nur als selbstverständliche, notwendig sich einstellende Folgeerscheinung der industriellen-arbeitsteiligen Gesellschaft und der technischen sowie wissenschaftlichen Entwicklung hingenommen werden. Vielmehr sollte überprüft werden, ob nicht gerade Technik und Wissen in Zukunft so eingesetzt werden könnten, daß sich die Arbeit – und nicht nur das Arbeitsklima – ändert, daß der Beruf inhaltsreicher, interessanter, menschenwürdiger, sinnvoller, und damit befriedigender wird<sup>28</sup>.

## Ludwig Sträßle

### Eigenbild und Fremdbild von Laientheologen und Priesteramtskandidaten

Ergebnisse einer psychologischen Untersuchung

*Der folgende Beitrag stellt wichtige Ergebnisse einer am psychologischen Institut Freiburg/Br. durchgeführten Diplomarbeit dar, durch die überraschende Unterschiede und Vorurteile zwischen beiden Gruppen zum Vorschein kamen. Eine bessere Kenntnis dieser Unterschiede und Vorurteile ermöglicht ein größeres gegenseitiges Verständnis, den Abbau von Vorurteilen, die Bewältigung von Konflikten und damit eine fruchtbare Zusammenarbeit.*

Die Problemstellung: Grenze zwischen Kleriker und Laien?

Im Rahmen dieser Untersuchung sollten ins-

<sup>26</sup> Chr. v. Ferber, a. a. O., 46.

<sup>27</sup> vgl. E. Bindereif, a. a. O., 242 ff.

<sup>28</sup> Vgl. hierzu auch H. Kern u. M. Schumann, a. a. O., Teil I, 279.