

eines jeden besonderen Funktionssystems; sie symbolisiert damit die *Indifferenz* gegenüber den jeweils *anderen* Funktionen und ist so das Gegenstück zum Primat der jeweils eigenen Funktion. Aber eine auf die Gesellschaft bezogene Reflexion kann sich mit dieser Feststellung, die ihrerseits den Gleichheitsbegriff schon überschreitet, nicht begnügen. Sie muß, wenn sie das Gesellschaftssystem als Einheit einer Vielheit oder als ihre eigenen Möglichkeiten limitierende Komplexität ins Auge fassen will, die gesellschaftliche Realität mit mehr Tiefenschärfe aufschlüsseln. Sie muß in dem, was für ein System Umwelt ist, mehrere Systemreferenzen unterscheiden und aufeinander beziehen. Nur so ist verständlich zu machen, daß Selektion im Prinzip unvermeidbar ist, weil jede Umwelt eines Systems wiederum aus einer Vielzahl von Systemen besteht, die keine beliebige Behandlung zulassen. Die Frage kann nur sein, wieweit ein System Selektionen, die in grenzüberschreitenden Prozessen ohnehin unvermeidlich sind, unter die Kontrolle eigener Kriterien bringt oder wieweit sie sie dem „Zufall“ der Koinzidenz mit Interessen und Aktualitäten der Umweltsysteme überläßt. Ein Verzicht auf Selektion ist daher nichts weiter als ein Verzicht auf Autonomie.

Soll das Erziehungssystem seine Autonomie über Selektionsprozesse nach systemeigenen Kriterien wahren und soll es, um kraß zu formulieren, seine Identität dadurch bestimmen, daß es nach diesen Kriterien Ungleichheit produziert, genügt es nicht mehr, sich zum Wert der Gleichheit in ein Verhältnis zu setzen. Das Postulat der Chancengleichheit wird dadurch nicht beseitigt, es kann aber nur eine erste Voraussetzung für eine sehr viel komplexere Systemreflexion sein, die ihrerseits dann ihr zugeordnete Reduktionen entwickeln muß.

Wenn man davon ausgehen kann, daß es jeweils einzelne Personen sind, die erzogen werden, und daß in diesem Personbezug das Spezifikum der Funktion des Erziehungssystems liegt, dann bietet es sich an, bei der Rekonstruktion der gesellschaftlichen Relevanz pädagogischer Selektion vom Begriff der Karriere auszugehen. Wir sprechen nicht von Personentwicklung (im Sinne von „human development“), weil wir nicht die Funktion der Erziehung für *Personen*, sondern ihre Funktion für das *Gesellschaftssystem* thematisieren. Wir behandeln an dieser Stelle andererseits nicht die Gesamtheit der gesellschaftlichen Leistungen des Erziehungssystems, also nicht all das, was es zur Förderung und Entlastung anderer Funktionssysteme, etwa zur Kräftigung der Gesundheit, zur politischen Sozialisation, zum Rechtsbewußtsein oder zum Arbeitsmarkt der Wirtschaft, beiträgt. Wir entwickeln nur einen *Funktionsbegriff*, der die besondere Umweltperspektive des Erziehungssystems unter dem Gesichtspunkt seiner *gesamtgemeinschaftlichen* (im Unterschied zur teilsystembezogenen) Relevanz erfaßt. Soll dies außerdem speziell unter dem Gesichtspunkt der *Selektion* geschehen und nicht unter dem Gesichtspunkt

der Inhalte, deren Zusammenhang wir mit Hilfe des Begriffs der Kontingenzformeln behandelt hatten¹⁰¹, dann stößt man auf das Phänomen der Lebenskarriere.

Aber wie kann der Begriff der Karriere ein Reflexionsbegriff sein? Zunächst dadurch, daß eine Karriere in jeder ihrer Phasen selbstreferentiell gebaut ist, sich nämlich auf sich selbst aufbaut. Außerdem dadurch, daß sie ihre zeitliche Extension als Unsicherheit reflektiert. Das ist für die Zukunft evident, das ist aber auch für die Vergangenheit so, wie man daran ablesen kann, daß alle Leistungsbeurteilungen ins Unsichere gebaut sind und eine symbolische Aggregation (etwa: Zensuren, Zeugnisse, Zuweisungen zu Positionen oder Gruppen) erstellen müssen, denen auf seiten der Person kein objektives Korrelat mehr entspricht. Als Reflexionshilfe eingesetzt wird die Karriereorientierung dann, wenn ihre strukturellen Eigentümlichkeiten geklärt sind und wenn die ihr entsprechenden Komplexitätsreduktionen bzw. Unsicherheitsabsorptionen *als solche* institutionalisiert sind.

IX. Karrieren

In dem Maße, als funktionale Systemdifferenzierungen sich durchsetzen, nehmen auch die Diskontinuitäten synchroner und diachroner Art im Lebensweg der Menschen zu. Die Diskontinuitäten werden nicht unabhängig vom Prozeß des Alterns und seinen Zäsuren, aber sie sind durch ihn allein nicht mehr bestimmt. Das Älterwerden vollzieht sich nebeneinander und nacheinander in verschiedenen, nicht mehr als einheitlich erfahrenen sozialen Kontexten – im Zugriffsbereich der Familien, der Schulen, der Berufe und neuerdings der Seniorenprogramme – und wird nicht mehr als einheitlich konditioniert erlebt¹⁰². An dieser Transformation der Form des Lebenswegs ist die funktional ausdifferenzierte Erziehung in *doppelter* Weise und dadurch *verstärkend* beteiligt: Sie ist einerseits selbst ein Funktionssystem, das im Lebensweg im Verhältnis zur Familie Diskontinuität erzeugt¹⁰³, und andererseits ein wegen solcher Diskontinuitäten erforderliches Funktionssystem.

¹⁰¹ Vgl. oben 1, IX–XII.

¹⁰² Vgl. dazu und zur Kontrastierung mit einfacheren Gesellschaftsformationen Ruth BENEDICT, *Continuities and Discontinuities in Cultural Conditioning*, Psychiatry 1 (1938), S. 161–167; Meyer FORTES, *Social and Psychological Aspects of Education in Taleland*, Oxford 1938; Yehudi A. COHEN, *The Shaping of Men's Mind: Adaptations to Imperatives of Culture*, in: Murray L. WAX et al., *Anthropological Perspectives on Education*, New York 1971, S. 19–50.

¹⁰³ Vgl. Georg W. F. HEGEL, *Gymnasialrede 1811*, in: *Werke* Bd. IV, Frankfurt 1970, S. 344–359; Robert DREEBEN, *On What is Learned in School*, Reading, Mass., 1968, und dazu oben S. 79 f.

stem. Je stärker die Diskontinuitäten der Rahmenbedingungen des Lebenslaufs sind, die das Erziehungssystem selbst miterzeugt, desto weniger kann die Erziehung sich auf die in je besonderen Kontexten ungeplant ablaufende Sozialisation verlassen; desto mehr muß durch Erziehung für Anschlußmöglichkeiten vorgesorgt werden.

Unter solchen sozialstrukturellen Bedingungen wird aus dem individuellen Lebensweg eine *Karriere* – diesen Begriff im weitesten Sinne genommen, der auch Stagnation und Abstiege einschließt. Unter Karriere im allgemeinsten Sinne verstehen wir eine Sequenz von selektiven Ereignissen, die Personen mit positiv oder negativ bewerteten Attributen verknüpfen bzw. solche Verknüpfungen lösen – im Grenzfall mit Leben oder Tod, im übrigen mit zugeschriebenen Kenntnissen und Fähigkeiten, Rollen und Ämtern, Zensuren, Beurteilungen, Reputationsmerkmalen, Mitgliedschaften in sozialen Systemen, Einkünften oder sonstigen erwerblichen Qualitäten¹⁰⁴. Fünf weitere Merkmale kommen, auf diesem Grundbegriff aufbauend, hinzu, nämlich:

- (1) Die Karriere ist in ihrer *Zukunft unsicher*, weil karriererelevante Merkmale immer solche sind, die auch fehlen könnten. Es kann daher immer auch anders kommen.
- (2) Die Karriere ist auch in ihrer *Vergangenheit unsicher*, da Vergangenes nur selektiv erinnert und relevant gemacht werden kann. Selbst höchstrangige Staatspersonen sind, weil ihr Amt als Station einer Karriere interpretiert wird, nicht gefeit gegen die Entdeckung oder Zuschreibung neuer Vergangenheiten. Typisch wird Vergangenes daher nur in aggregierter, zurechtgemachter, beurteilter Form (Zensuren, Zeugnisse, früher innegehabte Ämter, Gutachten) karrierewirksam, womit Unsicherheit nicht beseitigt, sondern nur in eine Form gebracht ist, die Entscheidungen ermöglicht.

¹⁰⁴ Dieser weite Karrierebegriff ist besonders an der Universität von Chicago gepflegt und mit dem Begriff der Identität verknüpft worden. Vgl. aus der neueren Literatur etwa Anselm STRAUSS, *Mirrors and Masks: The Search for Identity*, Glencoe, Ill., 1959; David V. TIEDEMAN/Robert P. O'HARA, *Career Development: Choice and Adjustment*, New York 1963; Donald E. SUPER et al., *Career Development: Self-Concept Theory*, Princeton, N. J., 1963; Julius A. ROTH, *Timetables: Structuring the Passage of Time in the Hospital Treatment and Other Careers*, New York 1963; Wilbert E. MOORE, *Man, Time and Society*, New York 1963, S. 61 ff.; Cyril SOFER, *Men in Mid-career: A Study of British Managers and Technical Specialists*, Cambridge, Engl., 1970, insbes. S. 39 ff.; Robert A. STEBBINS: *Careers: The Subjective Approach*, *The Sociological Quarterly* 11 (1970), S. 32–49; Arthur M. KROLL et al., *Career Development: Growth and Crisis*, New York 1970; Barney G. GLASER/Anselm L. STRAUSS, *Status Passage*, London 1971; Paul RIDDER, *Die Patientenkarriere: Von der Krankheitsgeschichte zur Krankengeschichte*, Stuttgart 1974.

- (3) Die Karriere *baut sich selbst auf*. Sie erzeugt die Opportunitäten (und Disopportunitäten), mit denen sie sich selbst fördert bzw. blockiert, zum Teil selbst¹⁰⁵. Der Erfolg bestimmt das Repertoire an nutzbaren Gelegenheiten, wenn auch nicht diese Gelegenheiten selbst. Das Erreichte ist unerlässliche oder doch schwer ersetzbare Voraussetzung für Weiteres¹⁰⁶. Dadurch schiebt sich ein Leistungs- und Entscheidungsdruck in die Anfangsphasen, speziell in das Jugendalter und den Erziehungsprozeß.
- (4) Da die Karriere in jedem ihrer Bewegungsmomente kontingent verläuft und darauf im Interesse an Aufwärtsbewegung nicht (oder: erst relativ spät in der Karriere) verzichtet werden kann, entsteht ein Bedarf für *zeitbindende Strategien*. Man muß nach Möglichkeit versuchen, mit Erreichtem auch Zukünftiges schon zu präjudizieren, etwa dank einiger guter Zensuren ein guter Schüler zu sein oder mit der Aufnahme in die höhere Schule gute Aussichten aufs Abitur zu „besitzen“.
- (5) Wegen ihrer diskriminierenden Selektivität zieht die Karriere in hohem Maße *Aufmerksamkeit* auf sich. Sie fasziniert das Bewußtsein dessen, der sie durchläuft, sowie derjenigen, die sich für ihn interessieren, mehr als festliegende Merkmale. Dies Bewußtsein tendiert dann zur zusammenziehenden Bewertung der Karriere als solcher und zur Bildung entsprechender Erwartungen des Kontinuierens von Erfolgen bzw. Mißerfolgen. Daß die Karriere subjektiv erlebt und behandelt wird, ist mithin seinerseits ein karrierewirksamer Faktor, der Anspruchsniveaus hebt oder senkt und den kein objektiver Begriff der Karriere außer acht lassen kann.

Die These, daß funktionale Gesellschaftsdifferenzierung den Lebensweg zur Karriere macht, bedeutet nicht, daß jedermann dieser Faszination erliegt, und auch nicht, daß keine Oppositionshaltungen möglich sind. Auch bleibt es durchaus dem einzelnen überlassen, frühzeitig eine ihm genehme Leistungsnische aufzusuchen und seine Karriere dort stillzustellen. Wichtig ist nur, daß Lebensstilentscheidungen dieser Art sich jetzt mit dieser oder gegen diese Selektivität der Karriere profilieren müssen, während es früher diese Option gar nicht gab. Insofern ist es nicht möglich, die eigene Selbsteinschätzung – und: „the self is a person's evaluation of himself“¹⁰⁷ – dem Karrieredruck zu

¹⁰⁵ Daher nach dem Vorschlag von K. ROBERTS, *The Entry into Employment: An Approach Towards a General Theory*, *The Sociological Review* 16 (1968), S. 165–184, „opportunity-structure model“ als allgemeine Karrieretheorie.

¹⁰⁶ Insofern kann man mit Jean René TRÉANTON, *Le concept de carrière*, *Revue Française de Sociologie* 1 (1960), S. 73–80 (76), sagen: Karriere sei Kapitalisierung von Zeit. Dabei ist aber mitzubeachten, daß es nicht nur Akkumulation von Kapital, sondern auch Akkumulation von Schulden gibt.

¹⁰⁷ So KROLL, a. a. O., S. 13.

entziehen, weil jene Möglichkeit mitsamt ihren Vergleichshorizonten nicht eliminierbar ist.

Was für die Gesellschaftsstruktur ein Problem der Differenzierung und selektiven Rekombination ist, erscheint in der Karriereperspektive als Unsicherheit und motiviert hier zur Unsicherheitsabsorption. Hierfür steht eine Vielzahl von Orientierungen zur Verfügung, die das Karriereverhalten individualisieren: Risikostrategien und Sicherheitsstrategien; übersteigerte Hoffnungen¹⁰⁸ und Ansprüche auf der einen, Bagatellisierungen und Fatalismus auf der anderen Seite. Auch die Doppelorientierung, die jede Karriere ermöglicht, nämlich Rückblick auf das Erreichte und Vorausblick auf das Mögliche¹⁰⁹, differenziert das Verhalten angesichts Unsicherheit. Für alle, die durch Familien- und Schulsituation schon demotiviert und desozialisiert sind, schrumpfen freilich diese Möglichkeiten sehr rasch auf die eine zusammen: für den Tag zu leben und sich zur Karriere als solcher ablehnend einzustellen. Aber auch diese Null-Karriere ist in unserem Sinne noch Karriere, und nur so kann man ihr spezifisches Schicksal mitsamt der Bedeutung des Schulsystems, das es herbeiführt oder verstärkt, begreifen.

So wie die Karriere ihre eigenen Voraussetzungen miterzeugt, so reguliert sie auch die subjektiven Wahrnehmungen und Einstellungen, mit denen sie auf sich selbst reagiert¹¹⁰. Die hohe Diskontinuität der Kontexte, die sie durchläuft, und die hohe Zufälligkeit bzw. Unvorhersehbarkeit der situationsbedingten Chancen, denen sie sich verdankt, werden nicht voll ins Bewußtsein zurückgespiegelt. So interpretiert der Schüler Schulerfolge bzw. gute Zeugnisse (trotz ihres geringen Voraussagewertes) als überdurchschnittliche Berufsaussichten¹¹¹. Andererseits paßt der Ehrgeiz sich den Fakten an, die Zufrie-

¹⁰⁸ So die nach Jahren eines Beförderungsboms überzogenen Ansichten über Beförderungsaussichten bei Beamten und Angestellten des deutschen öffentlichen Dienstes. Vgl. Niklas LUHMANN/Renate MAYNTZ, Personal im öffentlichen Dienst: Eintritt und Karrieren, Baden-Baden 1973, S. 278 ff., 283 ff.

¹⁰⁹ Mit diesem Unterschied arbeiten Curt TAUSKY/Robert DUBIN, Career Anchorage: Managerial Mobility Motivations, *American Sociological Review* 30 (1965), S. 725-735, und Daniel R. GOLDMAN, Managerial Mobility Motivations and Central Life Interest, *American Sociological Review* 36 (1973), S. 119-126.

¹¹⁰ Auch dies ist ein Moment des „opportunity-structure model“ von ROBERTS, a. a. O.

¹¹¹ Vgl. die Feststellungen von Douglas A. PIDGEON, *Expectation and Pupil Performance*, Stockholm 1970, S. 99 ff., und von Barbara KARMEI, Education and Employment Aspiration of Students: A Probabilistic Approach, *Journal of Educational Psychology* 67 (1975), S. 57-63. Daß dieser Effekt sich in der Ausbildungsphase der Colleges nicht mehr zeigt, scheint darauf hinzudeuten, daß sich im Prozeß des Alterwerdens eine realistischere Einschätzung von Karrierebedingungen durchsetzt.

denheit mit den erreichten Positionen nimmt zu in dem Maße, als die Aussichten auf Änderung schwinden¹¹². Die Karriere verfügt also offenbar über Mechanismen der Kontingenzabsorption, die die Kontingenzerfahrung zwar nicht beseitigen, aber abschwächen und in lebbarere Formen bringen. Andererseits bleibt so viel Kontingenz und Faszination erhalten (schon weil Karrieren im sozial übersehbaren Lebensraum, etwa von Mitschülern, unterschiedlich verlaufen), daß die Karriere zu einem der wichtigsten Prozesse wird, die die Vorstellungen prägen, die jemand von sich selbst hat¹¹³. Das Interesse der Jugendlichen an Ausbildung und an beruflicher Identifikation ist bleibend hoch¹¹⁴, wenngleich die Ehrgeiz stimulierende Bedeutung der Leistungsorientierung abnehmen mag in dem Maße, als auch Nichtkarrierer oder das rasche Erreichen einer befriedigenden Leistungsnische an sozialer Legitimität gewinnen. Die bleibende (wenn auch veränderbare) Relevanz von Karrieren für Identitätsbildung dürfte damit zusammenhängen, daß sie es dem Einzelnen ermöglicht, sich selbst von Lebenslagen, die „man“ erreichen oder auch nicht erreichen kann, zu unterscheiden und die Herstellung einer Beziehung daher als Bestimmung von etwas noch Unbestimmtem zu erfahren.

Diese sehr allgemeine Fassung des Karrierebegriffs wenden wir nunmehr auf die Beziehungen zwischen Erziehungssystem und Wirtschaftssystem an. Beide Systeme sind erstmals in der Neuzeit sowohl funktional als auch durch unterschiedliche Inklusionsprinzipien voll differenziert worden. Die gesamte

¹¹² Vgl. Hinweise bei ROBERTS, a. a. O., S. 175. Sehr bezeichnend auch die Resultate bei Gesine BÜHLOW et al., Integration und Selektion in der Gesamtschule: Soziale Erfahrungen von Gesamtschülern, Teil II, Weinheim 1977, S. 186 ff. Allerdings steht diese Aussage unter dem Vorbehalt der allgemeinen Problematik von Forschungen über Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. mit Einstufungen in der Schule. Und es gibt auch widersprechende Ergebnisse – vgl. z. B. LUHMANN/MAYNTZ, a. a. O. S. 299 ff. Ein weiterer Gesichtspunkt ist: daß Zufriedenheit mit der eigenen Karriere Eltern in bezug auf Ausbildung und Aufstieg ihrer Kinder deaspizieren kann; dafür Anhaltspunkte bei Annemarie JAEGER, Jugendliche in der Berufsentscheidung: Eine Analyse der Verhaltensweisen von Jugendlichen bei der Berufswahl nach Abschluß der Hauptschule, Weinheim 1973, S. 158 ff., 170 ff.

In übrigen sind solche für die Entfremdungsideologie überraschenden Feststellungen auch ideologisch uminterpretierbar. Bei Goetz BRIEFS, Betriebsführung und Betriebslehre in der Industrie, Stuttgart 1934, S. 23, heißt es zum Beispiel, daß die Arbeiter ihre Unzufriedenheit ableugnen (!) und ihre Zufriedenheit nur behaupten (!), um ihre Selbstachtung zu wahren. Die Armen kennen ihre wahren Gefühle nicht.

¹¹³ Als Vergleich müßte man denken an den Komplex Liebe/Partnerwahl/Ehe, der ebenfalls seine moderne Bedeutung dadurch gewonnen hat, daß mit jeder Generation die Familie diskontinuierlich wird.

¹¹⁴ Vgl. etwa Frank MUSGROVE, Self Concepts and Occupational Identities, *Universities Quarterly* 23 (1969), S. 333-344; Annemarie JAEGER, Jugendliche in der Berufsentscheidung: Eine Analyse von Verhaltensweisen von Jugendlichen bei der Berufswahl nach Abschluß der Hauptschule, Weinheim 1973, insbes. S. 119 ff.

Bevölkerung der modernen Gesellschaft durchläuft ein schulförmig organisiertes Erziehungssystem, das ihr im Prinzip auch den selektiven Zugang zu höheren Formen der fachlichen und wissenschaftlichen Ausbildung eröffnet. Außerdem ist die gesamte Bevölkerung über den Geldmechanismus an das Wirtschaftssystem der Gesellschaft angeschlossen – mag der Einzelne nun Geld verdienen oder Geld haben oder Geld bekommen. Die Funktions- und Inklusionsprinzipien sind nicht identisch; also besteht keine Statusidentität in beiden Systemen. Das wirft ganz neuartige Probleme der Wiederverbindung auf. Die Re-Integration beider Systeme wird, solange alle Versuche der Planung ihrer Beziehungen zum Scheitern verurteilt sind, allein durch die Selektivität individueller Karrieren geleistet. Die Integrationslast wird also sehr direkt auf den Einzelnen überwältigt und für ihn zum Schicksal.

Parallel zu diesen theoretischen Überlegungen haben auch empirische Forschungen, vor allem Forschungen über den Berufswahlprozeß, ergeben, daß die Realität tatsächlich so erlebt wird. Schule und Beruf bilden eine die Diskontinuität unterlaufende Lebenskontinuität, die im Individuum und durch das Individuum sich herstellt. Das gilt für kontinuierlich sich steigernde De-Sozialisation und De-Motivation, für Entfremdungsbahnen also, ebenso wie für Leistungen und Erfolgswußtsein steigernde Karrieren¹¹⁵. Im Unterschied zu den zahlreichen systemspezifischen Karrieren, zu Beförderungskarrieren in einer Organisation, Gesundungskarrieren in einem Krankenhaus oder Prominenzkarrieren in Massenmedien-Kultur oder Politik, geht es hier um eine Funktionssysteme verbindende Einheit. Daß auch dafür die Form einer Karriere mit ihren Merkmalen wie Selektivität und Individualisierung, Selbstaufbau und Faszinationskraft, Unsicherheit und Unsicherheitsabsorption erhalten muß, läßt besondere Probleme erwarten. Sie gehen vor allem darauf zurück, daß die beteiligten Funktionssysteme für Erziehung und Wirtschaft ganz unterschiedliche Rahmenbedingungen für Karriereselektionen setzen und dadurch eine bestimmte Problematik des selektiven Prozessierens von Karrieren verstärken.

¹¹⁵ Vgl. Thelma VENESS, *School Leavers: Their Aspirations and Expectations*, London 1962, S. 147 f.; Michael CARTER, *Into Work*, Harmondsworth 1966, S. 113 ff.; David N. ASHTON, *The Transition from School to Work: Notes on the Development of Different Frames of Reference Among Young Male Workers*, *The Sociological Review* 21 (1973), S. 101–125; ders., *Careers and Commitment: The Movement from School to Work*, in: David FIELD (Hrsg.), *Social Psychology for Sociologists*, London 1974, S. 171–186; Martin KOHLI, *Studium und berufliche Laufbahn: Über den Zusammenhang von Berufswahl und beruflicher Sozialisation*, Stuttgart 1973.

X. Knappheit und Unsicherheit

Die Ausdifferenzierung eines Wirtschaftssystems der Gesellschaft wird durch die Geldwirtschaft ermöglicht und setzt eine durchgehende Monetarisierung der Wirtschaft voraus. Alles wirtschaftlich relevante Erleben und Handeln wird auf Geld bezogen und dadurch verknüpft. Das gilt seit dem 18./19. Jahrhundert sogar für Grundbesitz und für Arbeit. Geld wird dadurch aus einer hochliquiden Ware mit besonderen Eigenschaften transformiert in ein allgemeines symbolisch generalisiertes Kommunikationsmedium, das Eigentum und Arbeit dominiert. Dieser Umbau erzwingt eine Reformulierung der Kontingenzformel der Wirtschaft, eine Reformulierung der Knappheit. Die alte Annahme einer begrenzten und insofern knappen Menge lebenswichtiger Güter wird mitsamt ihren moralischen und sozialisatorischen Konsequenzen¹¹⁶ ersetzt durch die Knappheit von Geld¹¹⁷. Das beseitigt die ursprüngliche Knappheit der Ressourcen und Güter natürlich nicht, hat aber eine Reihe von semantisch-technischen Vorteilen – zum Beispiel den, daß Arbeit und Eigentum über Geld verknüpft und verrechnet werden können, oder daß Arbeit zum Eigentum gemacht werden müßte¹¹⁸; und vor allem den, daß mit Hilfe des Geldmechanismus Summenkonstanzen als solche fungieren und doch variabel gesetzt, also reguliert werden können.

In dieser Spezialform des monetären Kommunikations-Codes ist die variable konstante Knappheit zur strukturellen Rahmenbedingung aller spezifischer wirtschaftlicher Prozesse geworden. Bei gegebenen Wachstumsmöglichkeiten, ja vielleicht Wachstumswängen steht alle konkrete Disposition unter Summenkonstanz-Bedingungen. Dadurch entstehen interdependente Entscheidungszusammenhänge: Man kann über eine bestimmte Geldsumme nur einmal verfügen. Ihre Ausgabe bedeutet, daß man entsprechend weniger Geld hat; sie limitiert also das dann noch mögliche Entscheiden. Entsprechend kann ein bestimmter Betrag (oder semantische Äquivalente: ein Arbeitsplatz, eine Planstelle) nur einmal vergeben werden. Wenn einer ihn bekommt, steht fest, daß andere ihn nicht bekommen können. Das setzt die Disposition unter dem Rationalitätsdruck der Antezipation und Abwägung anderer Möglichkeiten.

¹¹⁶ Vgl. dazu George M. FOSTER, *Peasant Society and the Image of Limited Good*, *American Anthropologist* 67 (1965), S. 293–315; ders., *Tzintzuntzan: Los Campesinos mexicanos en un mundo en cambio*, Mexico 1972, S. 124 ff.; William E. REYNOLDS, *The Analysis of Complex Behavior: A Qualitative Systems Approach*, *General Systems* 19 (1974), S. 73–89.

¹¹⁷ Hierzu auch Niklas LUHMANN, *Knappheit, Geld und die bürgerliche Gesellschaft*, *Jahrbuch für Sozialwissenschaft* 23 (1972), S. 186–210.

¹¹⁸ So noch LOCKES bekannte These, daß das ursprüngliche Eigentum am eigenen Körper und somit Arbeit sei, oder FICHTES Rückführung allen Eigentums auf Eigentum an Handlungen.