

Moderne Arbeitnehmer in der Krise: zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit

von Michael Vester und Christel Teiwes-Kügler

Der Wandel der Sozialstruktur und besonders der Arbeitnehmersmilieus ist der Gegenstand vielfältiger Spekulationen. In der neuen Weltwirtschaftskrise leben Theorien wieder auf, die die These wiederbeleben, dass die kapitalistische Wirtschaftsweise zu einer ständig zunehmenden Vereinfachung, Entqualifizierung, Fragmentierung, Vereinheitlichung und damit Herabdrückung der Arbeit führen würde. Ihnen stehen Thesen einer „Wissensgesellschaft“ gegenüber, dass sich die Gesellschaft mit der Anhebung der Berufsqualifikationen in eine Vielfalt selbstbestimmter Individuen auflösen würde. – In diesem Aufsatz werden dem, in exemplarischen Auszügen, die Ergebnisse von drei neueren, in Zusammenarbeit mit dem Vorstand der Industriegewerkschaft Metall durchgeführten empirischen Untersuchungen entgegengestellt, die von uns differenzierter und ausführlicher in dem Buch „Die neuen Arbeitnehmer“ (Vester u.a. 2007), in der Studie „Junge Arbeitnehmersmilieus“ (Vester u.a. 2009) und in einer Längsschnittanalyse des Wandels der Berufsstrukturen (vgl. Vester 2010) dargestellt worden sind.

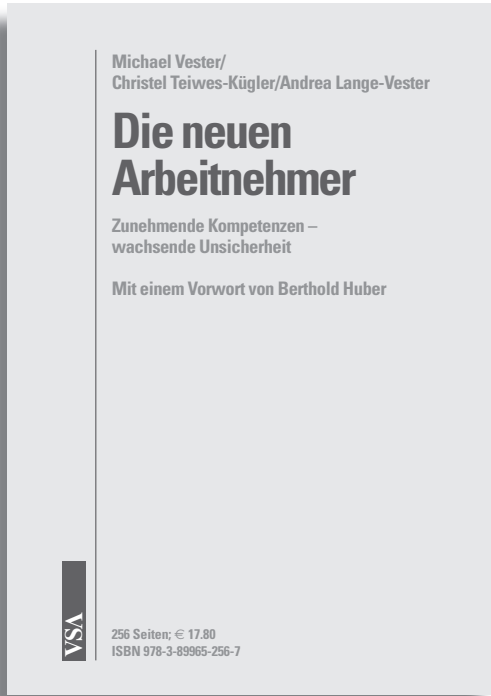
1. Der neue Gerechtigkeitskonflikt: Berufsethos vs. Kapitalverwertung

Die Lage ist nicht durch einen einheitlichen Trend, sondern widersprüchliche Tendenzen und Konflikte bedingt. Gerade im entwickelten Kapitalismus ist die menschliche Arbeitskraft nicht nur eine Ware, aus der Gewinne herausgepresst werden können. Sie ist auch eine Produktivkraft, die spezialisiert und intelligent genug sein muss, um die wachsende Nachfrage nach hochwertigen Gebrauchswerten zufriedenzustellen. Dies hat eine große Bedeutung für die Identität und das Selbstwertgefühl insbesondere der modernen, qualifizierten

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Mit der Zunahme qualifizierter Arbeit wird auch das Ethos der guten Facharbeit und Produkte wiederbelebt. Dieses ist, wie die Gewerkschaftsforderung „besser statt billiger!“ zeigt, die Ausgangsbasis des Widerstands gegen die Politiken einseitiger Kostensenkungen.

Der Widerspruch zwischen Profitinteressen und Qualitätsinteressen geht auch mitten durch das Kapital. Er begründet „klassenfraktionelle“ Gegensätze zwischen der Realwirtschaft und dem Finanzmarktkapital. Die Unternehmen der Realwirtschaft wissen, dass Produkte und Dienstleistungen nicht nur kostengünstig, sondern auch gut, spezialisiert und intelligent gemacht sein müssen, wenn sie dauerhaft nachgefragt werden sollen. Gewerkschaften und Verbrauchertests verleihen den Forderungen nach Qualität der Arbeit und der Produkte Nachdruck. Daher ist die Arbeitseffizienz nicht nur durch Verbilligung der Arbeitskosten, sondern auch durch steigende Ausbildungsniveaus, ein „re-skilling“, gestiegen. In den wachsenden höherqualifizierten Berufsgruppen wird das Berufsethos der guten Arbeit wiederbelebt.

Das risikofreudige Finanzmarktkapital, das mit dem Börsenkrach von 1929 die große Weltwirtschaftskrise ausgelöst hatte, war lange an die Kette der Regulierung gelegt. Nach 1970 konnte es eine erneute Deregulierung der internationalen Konkurrenz durchsetzen. Diese verstärkte den Druck, die Profitabilität des Kapitals durch Strategien der *Entwertung der Arbeitskraft* wieder ungehemmt zu steigern. Private Firmen und staatliche Einrichtungen gingen zu neuen *betriebswirtschaftlichen Strategien der Reglementierung* über. Diese fördern primär nicht eine höhere Produktivität



durch intelligentere Arbeitsprozesse, sondern eine billigere Produktion, durchgesetzt über einen steigenden Kosten-, Zeit- und Flexibilitätsdruck und durch Arbeitszerlegung, ein neues „de-skilling“. Hierzu gehören auch Politiken der sog. „Subjektivierung“, mit denen die Individuen nicht etwa zu Subjekten ihrer Arbeitsbedingungen, sondern zu Organisatoren des gesteigerten Arbeitsdrucks gemacht werden sollten. Die Grenzziehungen zwischen Arbeit und Freizeit, Arbeitnehmerrolle und Unternehmerrolle, äußerem Zwang und innerer Arbeitsmotivation usw. sollten nicht mehr institutionell gesichert, sondern den Individuen am kürzeren Hebelarm des betrieblichen Machtgefälles aufgebürdet werden.

Naive Beobachter mögen nun annehmen, es handele sich um zwei „Strukturrends“ – Autonomiegewinn durch berufliche Hochqualifikation oder Autonomieverlust durch soziale Deregulierung – und die Frage, welcher von beiden sich durchsetzen werde. Doch es

handelt sich nicht um einen solchen linearen Automatismus, in dem die Menschen nur „Träger“ idealtypisch beschriebener Trends agieren. In der Realität überschneiden und durchdringen die „Trends“ sich gegenseitig, und sie treffen auf das widersprüchliche Konfliktfeld der gesellschaftlichen Gruppen. Das Lager der privaten und öffentlichen Arbeitgeber teilt sich, ebenso wie das Lager der Arbeitnehmer, in Fraktionen, die den widersprüchlichen ökonomischen Druck mit einem breiten Spektrum verschiedener Strategien zu verarbeiten – und auch abzuwehren suchen.

2. Verschiebungen der Berufsstruktur und Renaissance des Berufsethos

Mit der Renaissance der qualifizierten Arbeit müssen sich Unternehmen, Gewerkschaften und Parteien auf einen neuen Arbeitnehmertypus einstellen, der sich über ein großes Spektrum qualifizierter Berufe und Milieus auffächert, aber auch etwas Gemeinsames hat. Das alte Bild vom Arbeiter und von seiner Gewerkschaft ist nicht am immer besser ausgebildeten Spezialisten, sondern an den angelernten Massenarbeitern orientiert, die in einfache Arbeitsschritte zerlegte, „taylorisierte“ Routinearbeit durchführen müssen, sich mit der entfremdeten und fremdbestimmten Arbeit und ihrem Produkt nicht identifizieren können und daher allein an geringeren Arbeitszeiten und -lasten und höheren Löhnen und sozialen Sicherungen interessiert sind. Sie sind nur „außerhalb der Arbeit bei sich“. Das Bild des an Arbeit und Leistung desinteressierten Routinearbeiters war immerhin so hartnäckig, dass es die neoliberalen Politiker als Hauptargument gegen eine angebliche „Verwöhnung“ der Arbeitnehmer durch „zu hohe“ Löhne, Arbeitslosenhilfen, Gesundheits- und Sozialleistungen benutzen konnten.

Diese Propagandafigur hat mit der sich differenzierenden Realität der Berufswelt sehr wenig zu tun. Seit den siebziger Jahren unterliegt die Berufs- und Sozialstruktur drei viel

diskutierten Verschiebungen (vgl. Oesch 2006: 27-39). Ihren Umfang können wir aufgrund einer neuen Datenanalyse (Vester 2010) auch genauer beziffern:

- Die Erwerbstätigen mit höheren Berufsqualifikationen und Bildungsabschlüssen nahmen erheblich zu - Stichwort „*Kompetenzrevolution*“. Von 1990 bis 2007 stieg in der BRD der Anteil der Hochschul- und Fachschulabsolventen an den Erwerbstätigen von 37 auf 47 Prozent. Der Anteil der Facharbeiter und Fachangestellten sank von 38 auf 31 Prozent. Der Anteil der gering qualifizierten Erwerbstätigen blieb hoch, sank aber doch von 27 auf 22 Prozent. Viele gering Qualifizierte wurden in die Dauerarbeitslosigkeit (mindestens die Hälfte der gut 9 Prozent Arbeitslosen) abgedrängt.
- Gleichzeitig verschob sich die Beschäftigung beschleunigt von den technisch-industriellen Berufen zu den Dienstleistungsberufen – Stichwort „*Tertiärisierung*“. Durch höhere Effizienz sank von 1990 bis 2007 die Beschäftigung in den technisch-industriellen Berufen von 43 auf 32 Prozent. Die Beschäftigung in den Verwaltungsdienstleistungen (einschließlich der Finanz-, Rechts-, Vermarktungs- und Büroberufe) stieg von 25 auf 28 Prozent. Die Humandienstleistungen (einschließlich der Bildungs-, Gesundheits-, Sozial-, Kultur- und Ordnungsberufe) stieg von 24 auf 28 Prozent.
- Die wachsenden Berufsgruppen der Höherqualifizierten und der Dienstleistenden waren auch die Gruppen, in denen der Frauenanteil eher hoch war – Stichwort „*Feminisierung*“. Von 1970 bis 2001 war der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen von 36 auf 44 Prozent gestiegen.

Die Forschung beobachtet im Zuge des schon länger anhaltenden „*re-skilling*“ bis in die

industrielle Fertigung hinein eine Wiederbelebung der Facharbeit und ihres Berufsethos (u. a. Blauner 1964, Mallet 1972, Piore/Sabel 1985, Kern/Schumann 1984, Grusky/Sörensen 2001). Den Arbeitnehmern geht es nicht allein um das Geld, sondern auch um den Sinn der Arbeit und des Produktes und um die Autoritäts- und Anerkennungsverhältnisse im Betrieb. Ihre Ansprüche an Selbstverwirklichung, Fachkönnen und Gestaltungsspielräume sind gewachsen. Die komplexere Arbeitsorganisation erfordert Problemlösungsstrategien und soziale Kompetenzen wie Überblicks- und Kooperationsfähigkeit. Dem entspricht ein eigener Habitus, bei dem statt (männlicher) Körper- und Kampfkraft auch reflexives Argumentationsvermögen, rationale Verständigungsformen und persönliche Autonomie wichtig werden.

Wesentlich in dieser Diskussion ist, dass sie die Entwicklung nicht als individuelle Erkenntnis von isolierten Einzelpersonen sieht, die sich dem ökonomischen Druck passiv fügen, sondern als aktive und kritische Verarbeitung der äußeren Verhaltensumutungen in den Gruppenzusammenhängen der Berufe und Milieus, d.h. als Auf- und Umbau der *Fach- und Milieukulturen* (Grusky/Sörensen 2001, vgl. Durkheim 1988).

Unsere in Kooperation mit dem Vorstand der IG Metall unternommenen neuen Forschungen haben sich daher den Berufsmilieus zugewandt (Vester u. a. 2007, 2009). Sie sind der Ort der persönlichen Kommunikation, in dem die neuen Erfahrungen mit dem technologischen Wandel und mit der neoliberalen Umkrempelung der Betriebsorganisation verarbeitet und die Handlungsstrategien überprüft werden. Es sind nicht nur Kleingruppen, sondern große Berufsfelder, die die neuen Erfahrungen auch in eigenen Öffentlichkeiten strukturieren. Beispiele sind die Zeitungen und Veranstaltungen der Betriebsräte und Gewerkschaften, aber auch von Berufsverbänden wie dem Verband Deutscher Ingenieure (VDI). Die VDI-Nachrichten, die den technisch-sozialen

Wandel auf Expertenniveau kritisch begleiten, sind sogar wöchentlich an vielen Kiosken zu haben.

Es ist von großem Interesse, wie dieser Wandel an der in Kleingruppen vergesellschafteten „Basis“ der Milieus gesehen wird. Denn die Berufsmilieus sind die primären Referenzgruppen der sozialen Identität, an denen kein anderer Akteur, weder Management noch Gewerkschaft, vorbeikommt.

3. Die Untersuchungen: Exploration eines sich wandelnden Feldes

Die eingangs genannten Studien, die mit den Methoden der typologischen Habitus- und Milieuanalyse durchgeführt worden sind, stellen ein relativ breites aber gegliedertes Spektrum höher und niedriger qualifizierter Arbeitermilieus unter besonderer Berücksichtigung der Maschinenbau-, Elektronik- und Automobilbranchen dar. Es handelt sich gleichwohl nur um sondierende „Pilotstudien“, die nicht zuletzt darauf hinweisen, dass das Gesamtfeld der Berufsmilieus immer noch erstaunlich unvollständig und auch nur unzureichend in seinem Wandel empirisch untersucht worden ist. In den nachfolgenden Teilen dieses Artikels sollen zwei der untersuchten Berufsmilieus, die der Ingenieure und technischen Experten und die der jüngeren Facharbeiter, etwas näher vorgestellt werden.

4. Ingenieure und technische Experten: Von der Privilegierung zur Unsicherheit

Allerdings setzen sich die Einstellungen der Berufsgruppen nicht unmittelbar in praktische Parteinahmen um. Beispielsweise ist im Berufsethos der Ingenieure die individuelle und kreative Problemlösung ein zentrales Motiv, aber sie ist eingebunden in den Zusammenhang und die Normen der Berufsgruppe und die Erwartung, dass das Unternehmen als Gegenleistung ein besonderes Maß an Honorierung und Vertrauen bietet.

Überall sind die Ingenieure an hohen Autonomiespielräumen, in denen sie ihre Kreativität entwickeln können, interessiert, und überall lehnen sie daher neoliberale Reglementierungs- und Entwertungsstrategien vehement ab. Aber daraus folgt nicht, dass „die Ingenieure“ nun endlich eingesehen haben, dass sie auch vom Kapital ausgebeutet und sich daher gewerkschaftlichen oder politischen „Klassenorganisationen“ anschließen müssen. „Die Ingenieure“ optieren je nach Unternehmensstrategien und Regionalkultur verschieden. Im Maschinenbau zwischen Bodensee und Donau treten sie nicht in die Gewerkschaft ein. Denn hier sorgt der paternalistische Konservatismus der Unternehmer dafür, dass sie immer noch ein besonderes Maß an Honorierung und Vertrauen genießen. In bayerischen Siemens-Betrieben respektieren sie die Gewerkschaft, treten aber nicht ihr, sondern lieber einem eigenen Berufsverband für technische Experten bei. In der Automobilindustrie in Hessen und Niedersachsen sehen sie sich gut von der IG Metall vertreten, in die sie auch in großen Zahlen eingetreten sind. Bei Opel ist dieser Zulauf erst jüngeren Datums und offensichtlich die Folge verschärfter Konflikte um die neuen Umstrukturierungen, in denen der Betriebsrat erfolgreich agiert hat.

Bis in die 1990er Jahre hat der relativ privilegierte Status für Hochqualifizierte wesentlich zur Identifikation mit Unternehmenszielen beigetragen (Baethge u.a. 1995, Kotthoff 1998). Die neuen Strukturverschiebungen untergraben nun diese ständischen Privilegierungen. Der wirtschaftliche Bedarf hat die Armee von qualifizierten Experten erheblich wachsen lassen. Dadurch haben die höheren Berufsqualifikationen den Seltenheitswert verloren, durch den sie früher vor Entlassungen oder Herabstufungen schützten. Höhere Qualifikation als solche privilegiert nicht mehr - entsprechend dem Satz: „Wenn alle sich auf die Zehenspitzen stellen, sieht keiner besser.“

Der Verlust des Seltenheitswertes wird besonders dort zum Abbau der früheren Privilegierungen genutzt, wo auf der Leitungsebene ein Machtwechsel zu auf kurzfristige Gewinnmaximierung zielenden Managementfraktionen stattgefunden hat. Diese setzen Strategien durch, die das Gros der technischen Experten als austauschbare Kräfte mit weniger Rechten, Einkommen und Statussicherheiten behandeln wie die übrigen qualifizierten Arbeitnehmer auch.

Der innerbetriebliche Druck zu mehr Flexibilität, Kosten- und Zeitkürzungen ist nur die Spitze des Eisbergs. Hinzu kommen Strategien der Herabstufung, die bis in das ständisch gegliederte Schulsystem und die Berufsausbildung zurückverlängert werden. In diese werden neue halb- und vorakademische Etagen eingezogen, so dass die anspruchsvolle Arbeit der akademischen Ingenieure (mit Diplom und Master) auch von Protoakademikern (Bachelor, Fachhochschulabsolventen), von Halbakademikern (Fachschulabsolventen) oder Nichtakademikern ausgeführt werden kann. Die Auslagerung der Arbeit an hoch qualifizierte, aber wohlfeilere Experten der neuen Industrieländer ist nur die Fortsetzung dieser Politik der Unsicherheit, durch die das Interesse an einer kollektiven Interessenvertretung, die den sozialen Status der verschiedenen Arbeitnehmergruppen sichert, wieder wachsen könnte.

Der Wasserkopf der neuen Kontrollbürokratie: Mit den Strategien der lückenlosen Reglementierung ist eine große neue Kontrollbürokratie entstanden. Nach ihrer „betriebswirtschaftlichen Logik“ soll höhere Effizienz nicht mehr durch intelligentere Arbeitsprozesse, sondern durch steigenden Kosten-, Zeit- und Flexibilitätsdruck erreicht werden. Die technischen Experten sehen sich in ihrem Arbeitsethos herausgefordert und vom Abstieg in einen untergeordneten und unsicheren Arbeitnehmerstatus bedroht. Dies hat ein erhebliches Konfliktpotential erzeugt. Dies trifft insbesondere auf den Typus „Gebremste

Technische Experten“ (Kotthoff) zu - Ingenieure und Techniker in den Forschungs- und Entwicklungszentren der Automobil- und Elektronikbranche. Das von den Hochqualifizierten geforderte unternehmerische Denken und Handeln wird durch ein System undurchsichtiger Zielvereinbarungen, Vorgaben, Kontrollen und Bürokratismen untergraben.

„Diese Reglementierungswut von weit oben.“

„Es gibt so ´ne Karikatur, ... da ist einer der rudert und hinten sitzen acht, die versuchen, das Ding zu steuern ... Es gibt immer mehr Bereiche um mich rum, wo ich das Gefühl habe, die arbeiten nicht, aber die verfolgen mich.“

„Der persönliche Freiraum, neue Sachen auszuprobieren, das ist heute sehr eingeschränkt und da wird ein ganzer Teil von Motivation weggenommen.“

Die Hochqualifizierten folgen bei ihrer Entwicklungstätigkeit einer auf langfristige Erfahrungskumulation ausgerichteten „technischen Arbeitslogik“ (Oesch 2006), die Zeit und Raum für Eigenverantwortlichkeit, Kreativität und experimentelles Vorgehen lässt und sich an der Qualität der Produkte und an fachlichem Expertenwissen orientiert. Die Ingenieure machen zunehmend die Erfahrung, halbfertige Produkte auf den Markt bringen zu müssen.

„Da kam dieser Herr und hat gesagt: Das hört mir jetzt auf. Es gibt nur noch einjährige Entwicklungszyklen. Ihr entwickelt neun Monate. Ende. Aus! Die letzten drei Monate habt ihr noch Zeit, es auf den Markt zu tragen. Mit dem Ergebnis, dass man jetzt ein Produkt in zehn Stufen auf den Markt trägt.“

Abstiegsdrohung statt Aufstieg: In Führungspositionen gelangen zunehmend Chefsingenieure, Abteilungsleiter und Produktmanager mit primär betriebswirtschaftlichen Orientierungen. Für diesen „aufstiegs- und karriereorientierten“ Typus stehen Prestige, Status und - vor der technischen Fachkompetenz: *„Das technische Interesse stand nicht so im Vordergrund, sonst hätte ich ja Ingenieurwissenschaften studiert ... Ich wollte halt was machen, wo man dann später auch mal was entscheiden kann und nicht nur der Zuarbeiter ist.“* – Das informelle Erfahrungswissen, die besondere Produktivkraft der technischen Experten, findet immer weniger Anerkennung, Ausdruck der aktuellen Positionskämpfe mit aufsteigenden und etablierten Managementfraktionen. Zunehmend werden die technischen Experten, die häufig Bildungsaufsteiger sind, einem unkalkulierbaren Wechsel von Organisationsmodellen ausgesetzt und von Aufstiegschancen abgedrängt. Insbesondere ältere Ingenieure fürchten Arbeitsplatzverlust und Deklassierung, da die Elektronik- und High-tech-Firmen ihre Forschungs- und Entwicklungszentren zunehmend ins Ausland verlegen.

„Was den Druck erhöht, kommt eigentlich gar nicht von der Arbeit. ... spätestens alle drei Jahre wird umorganisiert und man weiß manchmal bis zuletzt nicht, was mache ich morgen für eine Arbeit, habe ich überhaupt noch eine Arbeit. ... es schwebt ja manchmal schon ein bisschen Existenzangst mit ...“

„Früher hatte man zwei mögliche Wege der Karriere. Ein Weg war der Weg als Fachspezialist, wo man in seinem Gebiet anerkannt wurde, da konnte man nach oben steigen. Diesen Weg gibt's nicht mehr, anerkannt ist nur noch der Erfolg an Umsatz, an Menschenführung und so weiter. Sklavenhändler, die können damit gut umgehen.“

„Ich will nicht mit allem rechnen, wenn ich älter werde. Ich will schon irgendwie eine gewisse Sicherheit haben, dass ich mein Haus nicht verkaufen muss oder egal was, wenn ich da auf der Straße liege ..., dass man zu etwas gezwungen wird, wo man da in Verzweiflung reinkommt.“

5. Facharbeiter: Blockierungen und Statusverlust

Neue statistische Längsschnittanalysen des Berufswandels dokumentieren eine dramatische Umstrukturierung der industriellen Facharbeit (Vester/Gardemin/Groh 2009, Vester 2010). Zwar waren im Jahre 2007 die Facharbeiter und Fachhandwerker mit 13,2% oder 5,3 Millionen Erwerbstätigen immer noch die größte Berufsgruppe der BRD und noch um mehr als ein Drittel größer als in vergleichbaren Industrieländern. Ihre Berufsehre gründet sich nach wie vor auf gute fachliche Arbeit, aktive Bildungsbereitschaft und persönliche Autonomie. Doch diese Identität wird durch eine erhebliche Umstrukturierung des Industriesektors in Frage gestellt. Von 1990 bis 2007 haben sich in der BRD die Beschäftigten in der Gesamtheit der technisch-industriellen Berufe von 42,6% auf 32,3% der Erwerbstätigen verringert. Alle Berufsgruppen unterhalb der Ingenieurebene sind geschrumpft, am meisten die Facharbeiter und Fachhandwerker, die von 20,8% auf 13,2%, also von etwa 8,3 auf 5,3 Millionen Erwerbstätige zurückgingen.

Die Problematik liegt nicht in den makroökonomischen Größenordnungen. Der Sektor beschäftigt noch fast ein Drittel der Erwerbstätigen, das sind etwa 5-7% mehr als in vergleichbaren Ländern. Unter ihnen behält das exportstarke, auf die industrielle Facharbeit gegründete deutsche Produktionsmodell seinen Vorsprung. Seine Beschäftigtenzahlen nähern sich nur ein Stück weit der internationalen „Normalität“ an. ▶

Die Problematik liegt in der Umstrukturierung. Der Rückgang der Beschäftigung war die Folge der großen Effizienzsteigerungen, durch die die großen Exportbooms nach 1990 gefördert wurden. Die höhere Effizienz entstand nicht allein durch den Einsatz von mehr Ingenieuren und technischen Experten. Diese Gruppe nahm zwar deutlich, von 4,4% auf 5,7% oder 2,3 Millionen Erwerbstätige, zu. Aber sie wuchs damit weniger stark als in anderen Industrieländern. Die Weltmarkterfolge sind nur teilweise auf ein Wachstum der Produktivität zurückzuführen; diese liegt für Deutschland „im unteren Drittel der OECD-Länder und damit deutlich unter dem Durchschnitt.“ (Allespach 2009: 278)

Deutschland hat die Weltmarkterfolge vor allem durch eine Lohnmoderation erreicht, d.h. die Senkung der Stückkosten durch Leistungssteigerung und Lohndämpfung auf den mittleren und unteren Qualifikationsstufen, also durch Einsparungen von Stellen und Kosten bei allen Gruppen unterhalb der Ingenieursebene. Dabei ist, wie auch in anderen europäischen Ländern (vgl. Oesch/Rodriguez 2009), die Ebene der Facharbeiter sehr viel stärker geschrumpft als die Ebene der gering Qualifizierten und der Semiprofessionen.¹ Damit waren die „einzusparenden“ Facharbeiter nicht auf den individuellen Abstieg oder Aufstieg in diese Gruppen, sondern auf den Vorruhestand oder schlechtere Alternativen verwiesen. Für die Verbleibenden verschärfte sich die Situation durch eine Art „Sandwich-Position“. Von unten wurden sie bedrängt durch die Konkurrenz von Zeit- und Leiharbeitern und der nicht so stark geschrumpften An- und Ungelernten, nach oben wurden frühere innerbetriebliche Aufstiegswege zunehmend blockiert. Kurz: obwohl ihr produktiver Beitrag mehr gebraucht wird denn je, wird ihr Status abgebaut.

1 Die an- und ungelerten Arbeiter (ohne Fachlehre) verringerten sich 1990-2007 von 11,4% auf 8,6%, die Semiprofessionen (mit Fachschulabschluss) von 6,0% auf 4,8%. Dieser Abstrom wurde durch die Zunahme auf der Ingenieursebene um 1,3% nicht ausgeglichen. (Vester/Gardemin/Groh 2009)

Dies ist nicht nur die Erfahrung der älteren, sondern gerade der leistungsstarken und gut ausgebildeten jüngeren Facharbeiter. Von diesen ließen sich in den untersuchten hochmodernen Betrieben der Maschinenbaubranche zwei Teilmilieus unterscheiden, ein traditionelleres und ein moderneres. Die Angehörigen beider Gruppen wollen sich beruflich weiterentwickeln. Sie sind in ihren Beziehungsnetzen regional verwurzelt, aber sie sind nicht provinziell, sondern am politischen Weltgeschehen interessiert, neben regionalen Tageszeitungen lesen sie auch politische und wissenschaftliche Magazine wie ‚Spiegel‘, ‚Focus‘, ‚GEO‘. – Und beide identifizieren sich noch mit ihren Unternehmen, fühlen sich aber nicht mehr ausreichend anerkannt und wertgeschätzt.

Dabei überraschte es kaum, dass die *traditionellen jungen Facharbeiter*, mit ihren konventionelleren Ausbildungen und Lebensstilen, ihre Benachteiligung noch relativ ‚klassenbewusst‘, als einen Ausdruck der Gegensätzen zwischen körperlicher und geistiger Arbeit, zwischen Angestellten und Arbeitern, zwischen Arbeit und Kapital interpretieren. Sie meinen resignativ, die Facharbeit werde zunehmend abgedrängt und zum Auslaufmodell.

Aber auch bei den *modernen jungen Facharbeitern* haben die neoliberalen Managementpolitiken eine Vertrauenskrise ausgelöst. Dem Habitus nach liegen ihnen klassenkämpferische Konfrontationen und Symboliken fern. Ihre durchaus vorhandene gewerkschaftliche Orientierung wollen sie durch individuelle Selbstvertretung ergänzen. Sie machen, was die Modernisierung betrifft, sozusagen „alles richtig“. Sie haben modernere und höhere Ausbildungen – wie schon ihre Eltern, die bereits die Bildungsexpansion seit den 1960er Jahren für bessere Allgemein- und Berufsbildung genutzt hatten. Dies geht einher mit modernisierten Lebensstilen, analytisch-reflektierten und moderat abwägenden

Sichtweisen – und besonders hohen Ansprüchen auf betriebliche Mitgestaltung. Gerade in diesen besonderen beruflichen Potentialen und Entwicklungsmöglichkeiten, die sie zum Wohle des Unternehmens einbringen möchten, sehen sie sich blockiert.

Beide Gruppen stehen in dem Dilemma zwischen ihrer Identität als Facharbeiter, zu der sie selbstbewusst stehen, und der Erfahrung, dass der Facharbeiterstatus in Sackgassen der Verkennungen, Blockierungen und Abwertungen führen kann. Sie beschreiben die Veränderungen als einen schleichenden Prozess, der mit dem Einstieg von Finanzinvestoren bzw. der Umwandlung in Holding- und Aktiengesellschaften begonnen hat und der sich und unter den Renditerwartungen der Aktionäre weiter beschleunigt hat: „Alles nur Gier, ganz einfach.“

Die Verlusterfahrungen sind sowohl materieller als auch symbolischer Natur. Auf Zulagen für Akkordarbeit muss inzwischen verzichtet werden. Gleichwohl ist das Arbeitstempo auf Akkordniveau geblieben. Zugleich vermissen die Facharbeiter die Wertschätzung der qualifizierten Facharbeit. Die Einstufungen und Leistungsboni erscheinen oft als willkürlich und als Disziplinierungsinstrument: „Einstufung nach Nasenfaktor“.

„dass mal einer sagt, das hast du gut gemacht“

„Es kommt einem so vor, als wenn hier mit Absicht die Mitarbeiter demotiviert werden sollen.“

„Mit Qualität meine ich die Arbeit, dass wir hervorragende Teile fertigen, nicht nur für den Ruf beim Kunden, sondern auch selber ein gutes Gewissen haben ... die Geschäftsführung muss das auch fördern, gute Qualität und damit die Arbeitsplätze sichern.“

Umstrukturierung als Chaos: Was viele stört, ist nicht die Tatsache, dass Optimierungsversuche unternommen werden, sondern dass die Umstellungsmaßnahmen infolge bürokratischer Mechanismen nicht konsequent umgesetzt und durchgehalten werden. Gerade bei den Vorgesetzten besteht eine blockierende „Cliqueswirtschaft“, die Probleme würden weg- oder schöneredet, um die eigene Position zu sichern. Die Facharbeiter sehen sich nicht ihrer Kompetenz entsprechend in die Überlegungen mit einbezogen. Konnten früher auch erfahrene und weitergebildete Mechaniker zum Teamleiter und in den Angestelltenstatus aufsteigen, so werden den Facharbeitern heute akademisch ausgebildete Führungskräfte ‚vor die Nase gesetzt‘.

„Hier werden dauernd neue Regeln aufgestellt, aber nach 14 Tagen interessiert das keinen mehr und dann wird wieder zum alten Stremel zurückgekehrt.“

„Es geht mir darum, dass man ein sinnvolles Arbeiten hat, dass ich mitbestimmen kann, wie mein Arbeitsumfeld gestaltet wird. Dass ich auch in dem, was ich mache, integriert werde in Arbeitsabläufe, in Entscheidungen und so weiter. Da will ich auch mitreden. Dass ich bei Problemen selber mitbestimmen kann und nicht nur andere wissen es besser. Und **diese Mitbestimmung fehlt mir total** [H. v. Verf.], das ist immer weniger geworden.“

Nicht wenige junge Facharbeiter beklagen, dass die Kosteneinsparungen sie einseitig belasten und die Angestellten eher verschonen. Dies war besonders in dem untersuchten süddeutschen Unternehmen so, in dem massiv gewerbliche Mitarbeiter abgebaut worden sind. Die Betroffenen sahen sich sowohl vom Unternehmen als auch von ihrer Interessenvertretung nicht mehr richtig anerkannt. ▶

„Im gewerblichen Bereich hab' ich immer mehr das Gefühl bei der Firma, dass sie das quasi auslaufen lassen. Ich hab' das Gefühl, die alte Facharbeit, die läuft aus.“

Diese resignative Auffassung lässt sich jedoch nicht verallgemeinern. Insbesondere in der Diskussion der neuen Weltwirtschaftskrise, an deren Beginn 2009 die letzten Befragungen stattgefunden haben, zeigte sich bei den jungen Facharbeitern ein skeptischer, aber nicht dramatisierender Realismus.

6. Soziale Sicherheit in der Krise

Die meisten Befragten beurteilten die Folgen der neoliberalen Managementpolitiken sehr kritisch, aber nicht fatalistisch. Auch die Perspektiven der neuen Weltwirtschaftskrise werden als sehr ernst, aber nicht als ausweglos bewertet. Es spricht viel für die Annahme, dass diese ‚unaufgeregte‘ Haltung damit zu tun hat, dass die Zunahme sozialer Unsicherheit und der Kampf gegen den Flexibilisierungs- und Kostensenkungsdruck bereits eine längere, spätestens seit den 1990er Jahren spürbare Erfahrung ist.

Sowohl die vor, wie die nach Beginn der Krise Befragten betonten die Bedeutung von beruflicher Sicherheit und sozialer Absicherung. Latente Ängste um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes wurden besonders bei den bereits vor der Krise Befragten sichtbar. Aufgrund des Stellenabbaus im Bereich der Facharbeit waren sie in ihrer langfristigen Lebensplanung verunsichert und hatten Sorge, den erreichten Lebensstandard wieder verlieren zu können. Die nach Krisenbeginn Befragten rechneten mit Auswirkungen für den eigenen Betrieb, dies aber abgeschwächt und mit einer gewissen Zeitverzögerung. Die jungen Facharbeiter des Betriebes fühlten sich noch nicht unmittelbar bedroht, sondern hatten

den Eindruck, die Krise werde von der Unternehmerseite instrumentalisiert, um die Beschäftigten zu verunsichern und unter Druck zu setzen. Bei einigen machte sich allerdings die Sorge breit, wie kompetent und professionell die Krise bewältigt werden könne.

„Ich meine, ich hab jetzt gebaut, als junge Eltern, und dann muss ich auch wissen, wo kommt die nächsten zehn Jahre mein Geld her. Dass es keine Katastrophe gibt, z.B. bei Hartz IV. Wenn ich arbeitslos werde, nach einem Jahr genauso dastehe wie jemand, der noch nie gearbeitet hat, eigentlich.“

„Das macht mir so ein bisschen Angst, jetzt mal auf die aktuelle Wirtschaftskrise bezogen. Wenn wir jetzt sagen, es wird uns vielleicht nicht mit voller Kraft treffen, aber es wird uns treffen, das denke ich auch. Und wir kriegen es seit so und so vielen Jahren nicht hin, unsere Prozesse zu stabilisieren und dann sollen wir auch noch die Wirtschaftskrise meistern, wo dann wieder alle die Nerven verlieren. [...]. Ich glaube auch, wir kommen da durch, aber wie?“

Diese Haltung hat auch damit zu tun, dass die sozialen Kräfteverhältnisse durchaus differenziert gesehen werden. Teilerfolge der Betriebsräte und der Industriegewerkschaft Metall haben gezeigt, dass die Arbeitnehmerseite in den Kämpfen um gerechte und sichere Arbeitsverhältnisse wieder Boden gewinnen kann. Gerade die Unzufriedenheit der qualifizierten Arbeitnehmer kann diesem Abwehrkampf Energie verleihen. Manchen ist auch vor Augen, dass die Unternehmerseite nicht überall rigorose neoliberale Strategien verfolgt, sondern in Teilen auch konservative Integrationsmodelle (wie etwa bei Toyota) oder Kompromisse mit der gewerkschaft-

lichen Gegenmacht (wie bei Volkswagen) bevorzugt. An der Skepsis ändert dies nichts, aber die Zweifel beziehen sich nicht zuletzt auch auf die Kompetenz der politischen Parteien. ■

⇒ Dr. phil. Michael Vester, geb. 1939 in Berlin, ist Professor i.R. an der Leibniz Universität Hannover und forscht zur politischen Soziologie sozialer Strukturen, Mentalitäten, Milieus und Bewegungen.

⇒ Christel Teiwes-Kügler, geb. 1955, ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin und Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen, Institut für Berufs- und Weiterbildung und forscht zur typenbildenden Habitus- und Milieuanalyse.

Literatur

- Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995), Das Führungskräfte-Dilemma, Frankfurt/M./New York.
- Beerhorst, J./Berger, J.-J. (Hg.) (2003), Die IG Metall auf dem Weg in die Mitte?, Hamburg.
- Blauner, R. (1964), Alienation and Freedom, Chicago/London.
- Bourdieu, P. (1982), Die feinen Unterschiede, Frankfurt/M.
- Durkheim, É. (1988 [1893/1902]), Über soziale Arbeitsteilung, Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Grusky, D.B./Soerensen, J.B. (2001), Are There Big Social Classes?, in: D. B. Grusky (Hg.): Social Stratification. 2. Aufl., Boulder/Col., S. 183-194.
- Huber, B. (2003), »Gewerkschaftspolitische Schlussfolgerungen aus der Differenzierung der Arbeitnehmerschaft«, in: J. Beerhorst/J.-J. Berger, a.a.O., S.128-134.
- Kern, H./Schumann, M. (1984), Das Ende der Arbeitsteilung?, München.
- Kotthoff, H. (1998), Führungskräfte im Wandel der Firmenkulturen, 2. Aufl., Berlin.
- Mallet, S. (1972), Die neue Arbeiterklasse, Neuwied/Berlin.
- Oesch, D. (2006), Redrawing the Class Map, Basingstoke.
- Vester, M./v. Oertzen, P./Geiling, H./Hermann, Th./Müller, D. (2001), Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt/M.
- Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester, Andrea [i.E.], „Und diese Mitbestimmung fehlt mir total...“. Mentalitäten und interessenpolitische Haltungen junger Arbeitnehmermilieus im Wandel. In: Huber, B./Wetzel, D. (Hg.): Junge Generation. Studien und Befunde zur Lebenslage und den Perspektiven der bis 35-Jährigen. Marburg.
- Vester, Michael/Gardemin, Daniel/Groh-Samberg, Olaf 2009: Zwischenergebnisse der Berufsfeldanalyse nach Oesch auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 1990-2007, Hannover [Forschungsbericht].
- Vester, M./Teiwes-Kügler, Chr./Lange-Vester, A. (2007), Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen - wachsende Unsicherheit, m. e. Vorw. v. Berthold Huber, Hamburg.
- Vester, M. (2010), „Orange“, „Pyramide“ oder „Eieruhr“? Der Gestaltwandel der Berufsgliederung seit 1990, in: P. A. Berger/N. Burzan (Hg.), Dynamiken in der gesellschaftlichen Mitte, Wiesbaden, i. E.]
- Forschungsprojekt „Junge Arbeitnehmermilieus“: www.boeckler.de/show_project_fofoe.html?projectfile=5-2008-180-3.xml

PapyRossa Verlag



**Georg Fülberth:
Kapitalismus**

Basiswissen
Politik · Geschichte · Ökonomie

Pocketformat; 118 Seiten
978-3-89438-429-6
9,90 Euro

Um zu verstehen, was den Kapitalismus ausmacht, liefert diese kompakte Einführung im ersten Teil die notwendigen theoretischen Grundlagen. Der Geschichte dieser Wirtschaftsweisen gilt der zweite Teil, der vom Handelskapitalismus der frühen Neuzeit bis zum Neoliberalismus und zur Krise der Gegenwart reicht.



**Georg Fülberth:
Sozialismus**

Basiswissen
Politik · Geschichte · Ökonomie

Pocketformat; 111 Seiten
978-3-89438-430-2
EUR 9,90

Nach einer Klärung dessen, was Sozialismus sei, informiert dieser Leitfaden kurz, aber dennoch präzise über die Grundzüge der Geschichte der sozialistischen Bewegungen, des staatlich verfassten Sozialismus seit 1917 und von Vergesellschaftungstendenzen im Kapitalismus selbst. Abschließend geht es um die Zukunft des Sozialismus.

Tel.: (02 21) 44 85 45 | mail@papyrossa.de
www.papyrossa.de