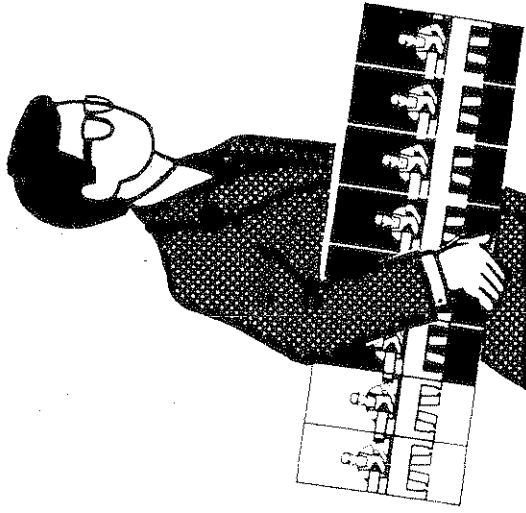


Norbert Kubach/Rüdiger Mautz/
Michael Schumann/
Klaus-Peter Wittemann

Krisenpolitik und Belegschaftsverhalten



Metallarbeiter zwischen
Gegenwehr und Unterwerfung

VSA

Teil 2
77 - Schulung

Norbert Kubach, Rüdiger Mautz und Klaus Peter Wittemann sind Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) e.V. in Göttingen.

Michael Schumann ist Hochschullehrer an der Universität Bremen und Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI).

Norbert Kubach/Rüdiger Mautz/
Michael Schumann/Klaus Peter Wittemann

Krisenpolitik und Belegschaftsverhalten

Metallarbeiter zwischen
Gegenwehr und Unterwerfung

VSA-Verlag, Hamburg 1985

Inhalt

Fotomachweis:
Die in dem Buch verwandten Fotos sind von Achten, Belgardt, Flame,
Novum, Rose und aus der Festschrift »250 Jahre Sollinger Hütte«.

Vorwort	8
Kapitel 1	
Betriebliche Krise und Arbeiterverhalten	
Konzeptionelle Überlegungen	11
Kapitel 2	
Betriebliche Krisenreaktionen zwischen	
Auflehnung und Unterwerfung	23
1. VAW-Leichtmetall — Verhaltensspielräume	
werden erfolgreich genutzt	23
Sozialabbau ... S. 25 ... fordert Widerstand heraus S. 26 — Auf eine »gemachte	
Krise« kann man reagieren S. 28 — Die betriebliche Krise läßt sich erklären:	
Das Verhalten des Unternehmers S. 30 — In der Beschäftigungsperspektive	
guter Hoffnung — aber unter verschlechterten Arbeitskonditionen S. 31 —	
Erneute Widerstandaktionen werden nicht ausgeschlossen S. 33	
2. Stahlwerk Peine + Salzgitter AG (P+S) —	
mit der Belegschaft die »sanfte Schrumpfung«	37
Der Weg in die Krise S. 37 — Das Umstrukturierungskonzept vom Herbst	
1983 S. 39 — Der Betriebsrat will mehr ... S. 41 — ... aber die Belegschaft ak-	
zeptiert die betrieblichen Vorgaben S. 41 — Die weitere Entwicklung —	
nicht gerade rosig S. 44 — Krise — sind wir eigentlich schon betroffen? S. 45	
— Die bewährten Lösungen tragen auch in Zukunft S. 47 — Handlungsbe-	
durf und Handlungsmöglichkeiten: gering S. 50	
3. Nutzfahrzeuge MAN/Salzgitter — durch geschlossene	
Belegschaftsreaktionen Schlimmeres verhindert	53
Verspätet von der Krise betroffen S. 53 — MAN in der Krise: Der Konflikt	
zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat ... S. 55 — ... spitzt sich zu S. 60 —	
Für die Beschäftigten beginnt die Krise mit der Kurzarbeit S. 64 — Das Ma-	
nagement wird von Krisenverschuldung nach freigesprochen S. 66 — Im Ur-	
teil über das Belegschaftspotential gehen die Meinungen auseinander S. 69	
— Die Aktion vom Oktober 1983: ein Erfolg S. 70 — Das Krisenkonzept des	
Unternehmens überzeugt nicht ... S. 73 — ... aber die Belegschaft hat auch	
kein eigenes dagegen zu setzen S. 74	

Gesamtverzeichnis anfordern!
© VSA-Verlag 1985, Stresemannstr. 384a, 2000 Hamburg 50
Alle Rechte vorbehalten
Satz: Satz- und Repro-Kollektiv, Hamburg
Druck und Buchbindearbeiten: Evert-Druck, Neumünster
ISBN 3-87975-298-2

4. Sollinger Hütte/Uslar — Belegschaftsspaltung und Unterwerfung 77
 Der Weg in den Konkurs ... S. 77 — ... und in die Arbeitslosigkeit S. 81 — Der Betriebsrat als Mitspieler beim Konkurs S. 83 — Die Entlassenen als Opfer S. 84 — Die Krise verbirgt sich unter dem Schleier der Normalität S. 86 — Im Hoffen auf Besserung Verzicht auf Widerstand S. 89 — Es gibt Schuldige: der Geschäftsführer S. 93 — Jetzt ist man arbeitslos S. 94 — Erfahrungen bei der Arbeitssuche S. 96 — Und wie wird der ehemalige Hüttenarbeiter psychisch mit der Arbeitslosigkeit fertig? S. 98

Kapitel 3

- Über den Betrieb hinaus: Weder entschiedene Forderungen noch übertriebene Hoffnungen** 101

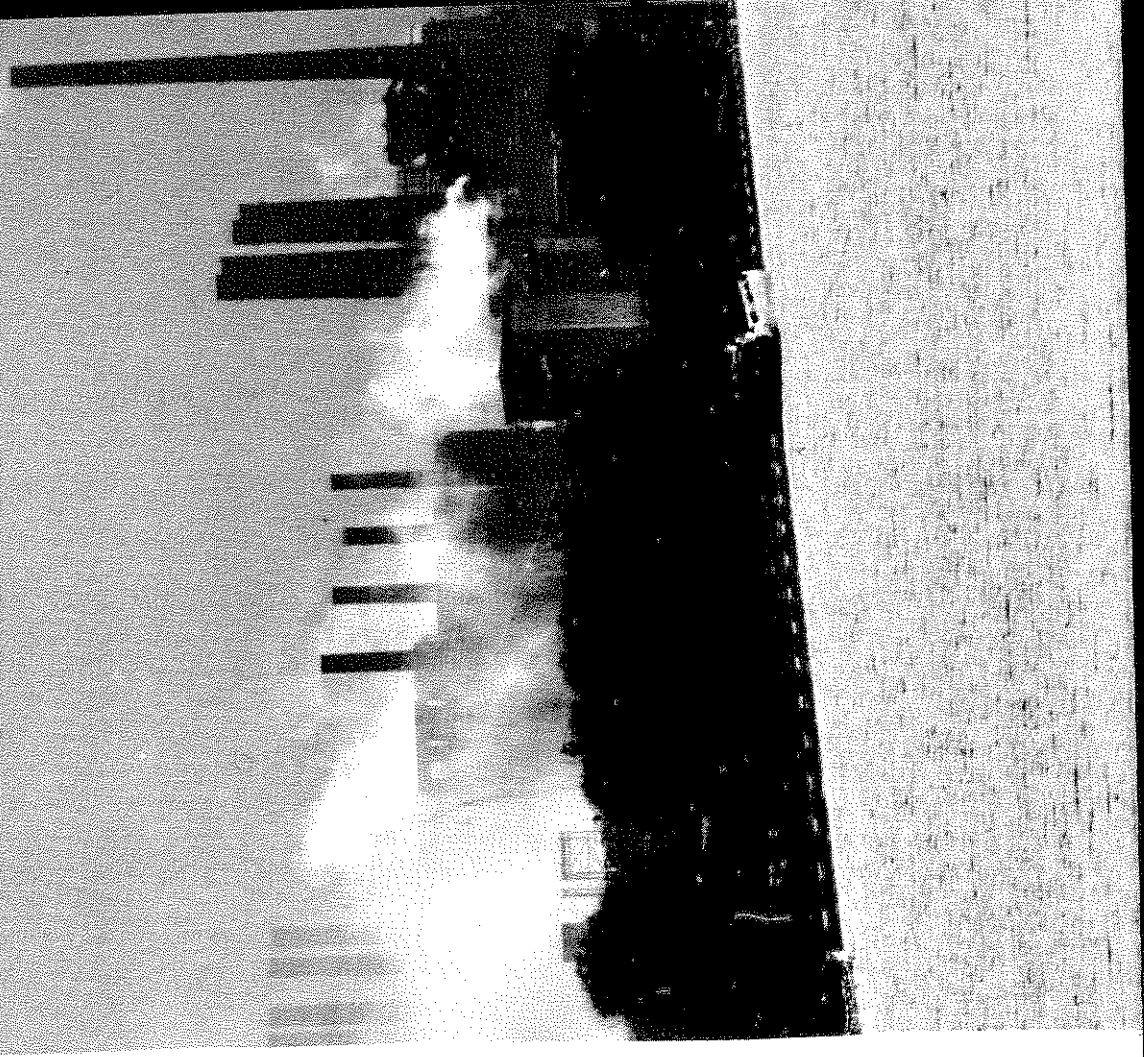
Die heutige Krise — ein Dauerzustand S. 101 — Zentrale Begründung: Marktsättigung S. 102 — Bei der Lösung ist der Staat gefordert — aber nur begrenzt handlungsfähig S. 108 — Die Gewerkschaften: Lösungsträger mit beschränktem Einfluß S. 111 — Die Krise läßt das gesellschaftliche »Unten« wieder spürbarer werden S. 115 — Arbeitslos — das kann heute jeden treffen S. 117 — Die Zukunftsperspektive: verhalten-pessimistisch S. 121 — Die Krise kann der Demokratie nichts anhaben S. 123

Kapitel 4

- Eine arbeiterorientierte Krisenpolitik: Verscharfte Problemlage, erschwerte Handlungsbedingungen** 127

Anhang 147
 Methode, Durchführung, Sample

Literatur 154



Vorwort

Als die IG Metall im Herbst 1982 mit der Aufforderung an das SOFI heranzutreten, im Rahmen ihrer Jahrestagung für die pädagogischen Mitarbeiter der Zentralen Bildungsstätten einen Beitrag zum Thema »Krise und Arbeiterbewußtsein« zu leisten, konnten wir nur improvisieren. Denn eine eigene, sich auf das Krisenbewußtsein der Arbeiter konzentrierende SOFI-Studie lag nicht vor; das Thema war nur »mitgeliefert« bei Forschungen über betriebliche Rationalisierungsprozesse.¹ Das für die IG Metall erarbeitete Referat sowie die im Institut darüber geführte Diskussion waren Anregung genug, die darin aufgeworfene zentrale Frage nach der differenzierenden Wirkung betrieblicher Krisenkonstellationen in einer kurzfristig nachgeschobenen eigenständigen Untersuchung weiter zu verfolgen. Eine »hauseigene« Forschungslücke, die auch durch wissenschaftliche Arbeiten andererorts nicht geschlossen wurde, im politischen Erkenntnisinteresse aber besonders schmerzhaft wirkte, sollte wenigstens ein Stück weit geschlossen werden. Angestrebt war ein spezifischer Beitrag zum Interessen- und gesellschaftspolitischen Gehalt gegenwärtiger Krisenerfahrungen von Arbeitern, der durch eine »schnelle« Empirie auch für die aktuelle wissenschaftlich-politische Diskussion Gewinne versprach. Das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft mit 9monatiger Förderzeit unterstützte, im institutsinternen Sprachgebrauch vorzugsweise als »Krisen-Quicky« bezeichnete Projekt startete im Juni 1983. Im November 1984 konnte in den SOFI-Mitteilungen Nr. 10 der erste zusammenfassende Ergebnisbericht veröffentlicht werden.

Wir führten den Hauptteil der Erhebungen im Herbst/Winter 1983/84 durch. Insgesamt wurden 92 Arbeiter aus vier niedersächsischen Metallbetrieben befragt: Aus den Stahlwerken Peine + Salzgitter AG (P + S), dem Nutzfahrzeugwerk MAN/Salzgitter und dem

¹ Vgl. Schumann, M., Einemann, E., Siebel-Rebell, Ch., Wittmann, K.P.: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft. Frankfurt 1982. Kern, H., Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. München 1984. Das auf dieser Materialbasis zusammengestellte Referat: Schumann, M., Zum Krisenbewußtsein der Arbeiter, Prokla, 13. Jg. 1983, Heft 53.

VAW-Leichtmetallbetrieb/Hannover, dazu ehemalige Arbeiter der Sollinger Hütte/Uslar.

Das Projektteam bestand in seinem Kern aus Norbert Kubach und Rüdiger Mautz. Klaus Peter Wittmann war an den Erhebungen unterstützend, an der Auswertung der Interviews und der Abfassung des Untersuchungsberichtes maßgeblich beteiligt. Michael Schumann stand dem Projekt von Beginn an mit Rat und Tat zur Seite und beteiligte sich an der Erarbeitung der endgültigen Textversion. An der Durchführung der Interviews wirkten unsere Bremer Kollegen Roland Bogun und Günter Warsewa mit, denen wir an dieser Stelle für ihre tatkräftige Unterstützung danken möchten.

Danken möchten wir in besonderer Weise all denen, die sich bereit erklärten, uns in den Informationsgesprächen und in den Interviews Rede und Antwort zu stehen. Auch gilt unser Dank der IG Metall-Betriebsleitung in Hannover sowie den beteiligten örtlichen Verwaltungsstellen und den Betriebsräten und Vertrauenskörpern der Untersuchungsbetriebe; ohne ihre Hilfe wäre die Durchführung unserer Erhebungen nicht möglich gewesen.

Erika Beller, Angelika Hellmold, Lilian Lühmann und Ingelore Stahn danken wir für die kooperative Art und Weise, uns über manchen zeitlichen Engpaß hinwegzuhelfen und die Erstellung der Texte zu ermöglichen.

Göttingen, Januar 1985

Norbert Kubach

Rüdiger Mautz

Michael Schumann

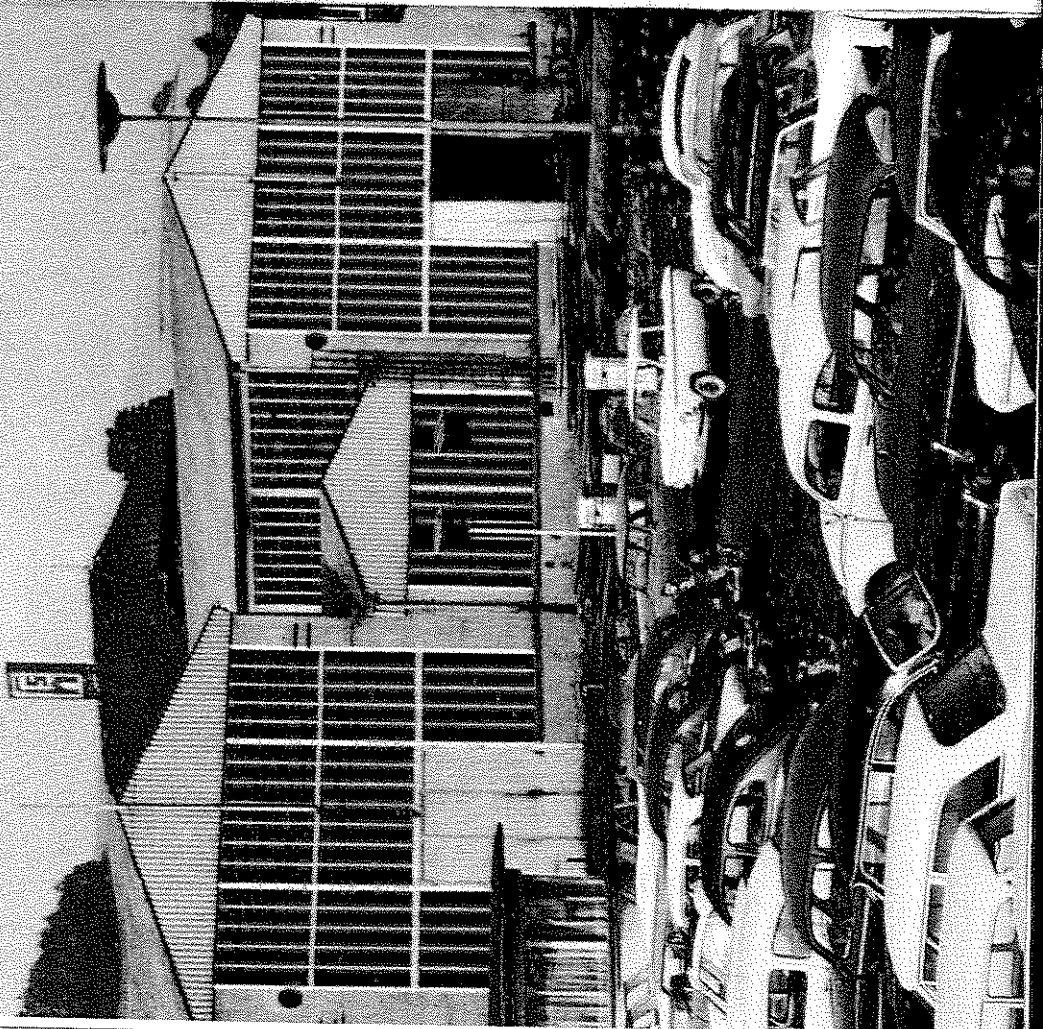
Klaus Peter Wittmann

4. Sollinger Hütte/Uslar — Belegschaftsspaltung und Unterwerfung

Der Weg in den Konkurs...

Die Sollinger Hütte, ein alteingesessener Betrieb in Uslar (Kleinstadt im Solling), der in den 50er und 60er Jahren expandiert war, aber auch einige Krisenphasen hatte durchstehen müssen (z.B. 1966/67), geriet 1976 erneut in die Krise. Das Unternehmen, mit 428 Beschäftigten (1976) ein Mittelbetrieb, umfaßte die Produktionsbetriebe Stahl- und Fahrzeug-/Maschinenbau (im Stahlbau war man auf den Brückenbau spezialisiert, im Fahrzeugbau auf Spezialfahrzeuge für die Bundesbahn, z.B. Schotterpflüge, im Maschinenbau auf Keramikmaschinen) sowie eine Dreherei und einen Gießereibetrieb. Hinzu kamen drei Tochtergesellschaften: die Sollinger Bautischlerei GmbH; die Gesellschaft für Keramikmaschinen mbH u. Co. (Planung und Konstruktion); sowie eine Vertriebsgesellschaft. Die Gießerei war mit über 150 Beschäftigten der belegschaftstärkste Teilbetrieb, der vor allem Mas-senstahlguß fertigte; ein Teil der Gußergebnisse ging als Vorprodukt an die anderen Produktionsbereiche, doch in erster Linie arbeitete man als Kundengießerei, d.h. man stützte sich vor allem auf den unter-nehmensexternen Absatz von Gießereiprodukten. Die Krise ab 1976 traf zur gleichen Zeit den Gießereibetrieb und den Fahrzeug- und Ma-schinenbau:

Die Gießerei wurde von der negativen Branchenentwicklung er-faßt. Sich verengende Absatzmärkte ergaben sich dabei vor allem aus einem Strukturwandel auf der Abnehmerseite: Durch den Preisverfall auf dem Stahlmarkt wurde es für viele vormalige Stahlguß-Abnehmer billiger, geschweifte Stahlkonstruktionen einzusetzen. Die Sollinger Hütte verlor infolgedessen viele Kunden. Die Verluste, die die Gieße-rei nunmehr erwirtschaftete, drückten die Bilanz des Gesamtunter-nemens empfindlich. Zu den Gesamtverlusten trugen darüber hinaus die Lage des Fahrzeug- und Maschinenbaus bei. Hier verspürte man in etwa zeitgleich zur Gießereikrise den allgemeinen Konjunkturrück-gang und die verstärkten Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor. Der



Fahrzeugbau mußte durch den Rückgang des Gleisbaus und des Bedarfs an Gleisbaufahrzeugen der Bundesbahn erhebliche Auftragsverluste hinnehmen; der Keramikmaschinenbau stieß im Inland auf eine nur noch geringe Nachfrage. Lediglich der Stahl- und Brückenbau erbrachte noch Erträge und erwies sich auch in den Jahren danach als relativ stabil.

Der Geschäftsführer der Sollinger Hütte, erst seit einigen Jahren in dieser Funktion tätig und von vielen als recht unerfahren bzw. wenig kompetent erachtet, reagierte auf die Absatzschwierigkeiten mit Modernisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen in der Gießerei (neues Gußverfahren) und der Dreherei (NC-Maschinen). Die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer sank nach der Gießerei-Modernisierung von 310 auf 280 Beschäftigte. Dieser Personalabbau wurde über Nicht-Ersetzen von »natürlichen Abgängen« sowie über die mit dem Betriebsrat vereinbarte 59er-Regelung realisiert. Weitere Rationalisierungseffekte erhoffte man sich von arbeitsorganisatorischen Umstrukturierungen und der Neuaufnahme von Akkordzeiten; zudem strich man betriebliche Sozialleistungen (u.a. Urlaubsversicherung; Zuwendung zum Zahnersatz).

Der wirtschaftliche Erfolg der Rationalisierungsstrategie blieb jedoch aus. Da die Investitionen hohe Kosten verursacht hatten, war man auf Umsatzsteigerungen angewiesen, um wieder Gewinne einfahren zu können. Doch erwies sich die Krise auf dem Gießereimarkt immer weniger als vorübergehendes Konjunkturtief, sondern zunehmend deutlicher als tiefgreifende Strukturkrise, was sich im fortlaufenden Preisverfall und in starker Marktschrumpfung zeigte. Auf die veränderten Absatzbedingungen der Gießerei reagierte die Geschäftsführung allerdings nicht mit Kurzarbeit oder Reduzierung von Belegschaft und Produktionsvolumen, sondern sie versuchte, auf Basis einer Mischkalkulation über Preisnachlässe soviele Aufträge wie möglich hereinzuholen, um die neue Anlage auszulasten. Viele der erzielten Preise erwiesen sich als nicht kostendeckend; die Verschuldung nahm weiter zu.

Für die Belegschaft hatte sich die Krise bisher lediglich in schlechter Personalausdünnung, einigen arbeitsorganisatorischen Veränderungen und damit verbundenen Umsetzungen, v.a. von der Gießerei in die anderen Produktionsabteilungen, im Rückgang der Über-

stunden sowie in Akkordverschärfungen ausgewirkt — und dies auch in unterschiedlicher Weise, je nach dem, ob man der Gießerei, der Dreherei, dem Fahrzeugbau oder dem nicht krisenbetroffenen Stahlbau angehörte. Zu Entlassungsaktionen oder Kurzarbeit, die man aus den früheren Krisen der Sollinger Hütte kannte, war es dagegen nicht gekommen; über die zunehmende Verschuldung des Unternehmens wurden seitens der Geschäftsführung keine Informationen gegeben.

Ab 1980 allerdings teilte sich der Belegschaft der betriebliche Zustand in der Weise mit, daß die Geschäftsführung zur Milderung ihrer Liquiditätsschwierigkeiten die Lohnauszahlung mehr und mehr verzögerte: Zunächst wurden die Löhne einige Tage später als vorher üblich auf die Konten überwiesen; 1982 hatte sich der Zahltag bereits um einige Wochen nach hinten verschoben.

Spätestens ab Mitte 1982 wurde die betriebliche Krise für die Belegschaft offenkundig. Wegen zunehmendem Auftragsmangel ordnete die Geschäftsführung zunächst in der Gießerei, dann im gesamten Betrieb Kurzarbeit an. In der Gießerei gab es bis Ende 1982 in der Regel zwei Kurzarbeitstage, doch wurde hin und wieder — bei kurzfristig hereingeholten Aufträgen — voll gearbeitet, zum Teil wurden sogar Überstunden eingeschoben. Neben der Ausweitung der Kurzarbeit kam es bis zum Ende des Jahres zur Entlassung von 60 Beschäftigten vor allem Gießerei-Arbeiter, wobei in erster Linie jüngere und ledige Arbeitnehmer gekündigt wurden. Der Betriebsrat stimmte diesen Kündigungen sowie weiteren Lohnverzögerungen nur unter der Bedingung zu, daß bis zum Jahresende 1982 sämtliche Lohnrückstände ausgezahlt würden und ältere Arbeitnehmer über eine 58er-Regelung den Betrieb verlassen könnten. Ein Großauftrag aus Portugal über 8,5 Mill. DM (Spezial-Schienenfahrzeuge) gab Ende 1982 noch einmal neue Hoffnung und ermöglichte es der Geschäftsführung, tatsächlich sämtliche Lohnrückstände zum 31.12.1982 zurückzuzahlen. Da man aber auf diese Weise die Verschuldfinanzierung aus dem Portugal-Auftrag bereits aufgebraucht hatte, war die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens ab Januar 1983 weitgehend erschöpft. Lohnauszahlungen erfolgten zunächst noch unregelmäßig und in Teilbeträgen, ab Mitte Februar mußten sie ganz eingestellt werden. Man entließ Anfang 1983 noch einmal 15 jüngere Gießereiarbeiter; mit der verbliebenen Belegschaft wickelte man den Portugal-Auftrag sowie kurzfristig hereinge-

holte Aufträge ab. Infolge des Portugal-Auftrages erhöhte sich das Arbeitsvolumen noch einmal, so daß jeweils nur ein Betriebsteil — bei monatlichem Wechsel — Kurzarbeit machte.

Im April schließlich entzogen die Banken der Sollinger Hütte die Kredite, so daß der am 21.04.1983 beantragte Konkurs wegen Zahlungsunfähigkeit unvermeidlich geworden war. Der Schuldenstand war bis dato auf 30 Mill. DM (Umsatz 1982: 38,0 Mill. DM) angestiegen. Nur durch eine Bürgschaft der Norddeutschen Landesbank über 1,8 Mill. DM konnte die Beendigung des Portugal-Auftrages sichergestellt werden. Dies erstreckte sich bis Ende Mai, so daß die Belegschaft schließlich 3 1/2 Monate ohne Lohn gearbeitet hatte. Inzwischen war Anfang Mai ein Konkursverwalter eingesetzt worden, der auf der ersten Betriebsversammlung nach dem Konkurs verkündete, daß alle »gewinnträchtigen« Betriebsteile weitergeführt werden sollten, sofern bis zum September ein Käufer gefunden würde. Auf der gleichen Betriebsversammlung wurde die Belegschaft über die wahre Höhe der betrieblichen Verschuldung informiert. Nachdem im Mai zur Abwicklung der letzten Aufträge voll durchgearbeitet worden war und der Konkursverwalter der Belegschaft zudem eine Weiterführung des Unternehmens durch einen zukünftigen Käufer in Aussicht gestellt hatte, kam es für die Beschäftigten der Sollinger Hütte auf der Betriebsversammlung am 31. Mai 1983 überraschend zur Annullierung der Gießereistillegung und der Entlassung von 135 Arbeitnehmern. Die Kündigung erhielten sämtliche Beschäftigte der Gießerei, darüber hinaus 70% der Drehereibelegschaft, einige jüngere, ledige Arbeiter aus dem Stahlbau sowie einige Angestellte. Gleichzeitig wurden mit Hilfe eines vom Land Niedersachsen verbürgten Verwalterdarlehens über 3,8 Mill. DM Umstrukturierungen des Unternehmens in Angriff genommen, als deren Ergebnis sich wenig später die »Neue Sollinger Hütte«, bestehend aus Stahl- und Fahrzeugbau sowie der Dreherei, formierte (mit 80 Arbeitern, 44 Angestellten sowie 19 Auszubildenden). Sie fand als Betrieb mit recht guten Überlebenschancen einige Monate später einen Käufer. Für die Gießerei hingegen waren die Verkaufschancen mit anschließender Wiederinbetriebnahme schon zum Zeitpunkt der Stilllegung denkbar schlecht; dementsprechend kam schließlich nur noch die innerbetriebliche Verwertung der dortigen Produktionsmittel in Betracht.

... und in die Arbeitslosigkeit

Der größte Teil der Gekündigten wurde ab dem 01.06.83 freigestellt; einige Putzer- und Drehereiarbeiter arbeiteten noch zwei weitere Wochen, bis sämtliche Schlußarbeiten zur Abwicklung der Aufträge fertiggestellt waren. Allen Beschäftigten der Sollinger Hütte waren in- zwischen sämtliche ausstehenden Löhne, zum Teil vom Arbeitsamt, zum Teil vom Konkursverwalter, nachgezahlt worden. Die Entlassenen waren zwar bis zum Ablauf der Kündigungsfrist noch freigestellte Beschäftigte der Sollinger Hütte, doch erhielten sie in dieser Zeit schon keinen Lohn mehr, sondern mußten beim Arbeitsamt die Arbeitslosenunterstützung beantragen. Für den Freistellungszeitraum erwuchs ihnen deswegen gegenüber dem Unternehmen ein Anspruch auf einen Ausgleichsbetrag zur Arbeitslosenunterstützung in Höhe von 32% des vorherigen Nettolohnes; allerdings bestanden von vornherein nur geringe Aussichten, daß ihnen aus der Konkursmasse diese Gelder jemals gezahlt werden könnten.

Ähnlich verhielt es sich mit den Abfindungen aus einem vorher erstellten Sozialplan, obwohl es sich für die meisten Entlassenen um Abfindungssummen von nur 2.000 bis 3.000 DM handelte. Mit erheblicher Verzögerung, im Frühjahr 1984, haben die Entlassenen dann einen Teilbetrag von jeweils 1.000 DM erhalten.

Radikale Konsequenzen hatte die Entlassung für die Einkommenssituation und Beschäftigungsperspektive der Betroffenen. Die Einkommenseinbußen aus der Differenz zwischen vorherigem Nettoeinkommen und anschließender Arbeitslosenunterstützung betrugen bei den meisten 500 bis 600 DM/Monat. Hierbei spielte auch eine Rolle, daß die Sollinger Hütte, gemessen an den üblichen Arbeitslöhnen in der Region Uslar, überdurchschnittliche Löhne gezahlt hatte, z.B. aufgrund besonderer betrieblicher Zulagen und des innerbetrieblichen Lohngruppenaufstiegs vieler langjähriger Belegschaftsmitglieder, so daß die nominale Einkommensdifferenz zur Arbeitslosenunterstützung recht hoch ausfiel.

Eine neue Beschäftigungsperspektive aufzubauen standen besonders restriktive Bedingungen entgegen: das Alter (83 Entlassene waren über 40 Jahre, davon 39 über 50 Jahre alt); die Qualifikation (die Gießereiarbeiter hatten zumeist keine Berufsausbildung bzw. ihre

Formerausbildung war nicht nachgefragt).

Ein Betriebs- oder Branchenwechsel innerhalb der Region Uslar war den Arbeitern der Sollinger Hütte im Grunde seit 1982 verbaut; schon vor dem Konkurs und der Entlassungsmaßnahme ließ die regionale Arbeitsmarktstruktur kaum noch Beschäftigungsalternativen offen: Nachdem die Arbeitslosenquote der Region Uslar dem niedersächsischen Durchschnitt bis einschließlich 1981 in etwa entsprochen hatte (September 1981: Niedersachsen: 6,7%; Uslar 6,8%), kam es hier ab 1982 zu einer drastischen und überdurchschnittlichen Zunahme der Arbeitslosen (September 1982: Niedersachsen 9,3%; Uslar 12,9%); eine Entwicklung, die im Laufe des Jahres 1983 — nicht zuletzt durch die Massenentlassung der Sollinger Hütte — noch prägnanter wurde (Dezember 1983: Niedersachsen 12,0%; Uslar 20,0%). Die Ursachen dieser negativen Arbeitsmarktentwicklung lagen im wesentlichen in der Branchen- und Betriebsstruktur der Region Uslar begründet. Traditionell wichtige regionale Branchen wie das Baugeerbe und das holzverarbeitende Gewerbe gehörten zu den stark krisenbetroffenen Wirtschaftszweigen. 1983 kamen der private Haus- und Wohnungsbau sowie der öffentliche Tiefbau im Raum Uslar fast völlig zum Erliegen. Ein Überwechseln in die Baubranche, die früher insbesondere auch viele un- und angelernte Arbeitskräfte aufgenommen hatte, war somit für die Arbeiter der Sollinger Hütte versperrt. Die Wirtschaftsstruktur der Kleinstadt war zudem seit vielen Jahren davon gekennzeichnet gewesen, daß einige größere Industriebetriebe eine relativ hohe Zahl an industriellen Arbeitsplätzen in einer vorwiegend agrarischen Region angeboten hatten. Doch seit Beginn der 80er Jahre nahmen diese Betriebe nicht nur keine überschüssigen Arbeitskräfte mehr auf, sondern sie trugen durch Belegschaftsabbaumaßnahmen noch zur weiteren Verschlechterung der regionalen Arbeitsmarktsituation bei (Paradebeispiel ist ein Möbelwerk: Von jeher und zeitweise mit 2.500 Beschäftigten größter Arbeitgeber am Ort, arbeiteten dort Ende 1983 nach Teilbetriebsstillegungen und Belegschaftsabbaumaßnahmen nur noch 450 Arbeitnehmer; im Sommer 1984 standen im Rahmen eines Sanierungskonzeptes weitere 160 Entlassungen an). Zur gleichen Zeit gerieten einige weitere mittlere Industriebetriebe in der Umgebung von Uslar in die Krise, so daß Sanierungskonzepte nötig wurden und es auch dort zu Entlassungen kam.

Dieser Arbeitsmarktlage entsprechend waren die meisten der entlassenen Gießerei- und Drehereiarbeiter Ende 1983 (zum Zeitpunkt der Befragung) noch arbeitslos. Nur einige wenige Facharbeiter waren auf Basis von Zeitverträgen von der »Neuen Sollinger Hütte« wieder eingestellt worden bzw. hatten bei der individuellen Arbeitssuche Erfolg. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit im gesamten südniedersächsischen Gebiet bleibt vielen der entlassenen Arbeiter der Sollinger Hütte, falls sie dem Schicksal der Dauerarbeitslosigkeit entgegenwollen, nur noch die Möglichkeit des Wohnortwechsels in jene bundesdeutschen Regionen, deren Arbeitsmarkt noch Beschäftigungschancen erhoffen läßt. Doch auch in diesem Falle dürften aufgrund der Alters- und Qualifikationsstruktur der entlassenen Arbeiter für viele von ihnen erhebliche Vermittlungsschwierigkeiten bestehen, so daß für einen Teil Dauerarbeitslosigkeit die wahrscheinlichere Perspektive sein wird.

Der Betriebsrat als Mitspieler beim Konkurs ...

Die Betriebsratspolitik, die im wesentlichen in der Hand des freigestellten Betriebsrats-Vorsitzenden der Sollinger Hütte lag, war — wie typischerweise in vielen Klein- und Mittelbetrieben — geprägt vom Prinzip der »vertrauensvollen Zusammenarbeit« mit der Arbeitgeberseite: Man setzte auf Verhandlungsstrategien und vertrat die Interessen der Belegschaft im Delegationsprinzip. Gestützt auf eine langjährige Stammebelegschaft und gestützt auf einzelne Kampffaktionen konnte der Betriebsrat vor allem in der Vorkrisenzeit (besonders in Fragen der Entlohnung), aber auch noch während der Krise (59er-Regelung) einige recht erfolgreiche betriebliche Regelungen durchsetzen. Als die betriebliche Krise sich verschärfte, geriet der Betriebsrat mehr und mehr in das Dilemma, den Betrieb aus Gründen der Arbeitsplatzsicherung auf jeden Fall retten zu wollen, den Krisenursachen jedoch weitgehend hilflos und den Krisenmaßnahmen des Unternehmens ohne faktischen Einfluß gegenüberzustehen. Ohne Gedankenkonzept setzte der Betriebsrat auf den künftigen konjunkturellen Aufschwung als Krisenlösung für den Betrieb. Er ließ sich gleichzeitig — ganz der betriebs- und marktwirtschaftlichen Logik folgend — zu-

nächst auf die Rationalisierungs- und Belegschaftsausdünnungspolitik, später auf die finanztaktischen Maßnahmen des Unternehmers ein, zumal er hierbei auf die traditionelle und ihm vertraute Verhandlungspolitik zurückgreifen konnte. Als Ende 1982/Anfang 1983 deutlich wurde, daß diese Maßnahmen erfolglos blieben und von den Selbstheilungskräften des Marktes immer weniger zu erhoffen war, orientierte sich die Politik des Betriebsrates nur noch an zwei Zielen: (a) keine Informationen über die miserable Situation der Hütte an die Öffentlichkeit zu geben, um keine potentiellen Auftraggeber zu verprellen und frühzeitige Unruhe in der Belegschaft zu verhindern; und (b) am Tag des Konkurses die »gesunden« Teile des Unternehmens (Stahl- und Fahrzeugbau) möglichst zu retten, die Gießerei hingegen aufzugeben, damit sie nicht weiter die »überlebenschäftigen« Betriebsteile belasten konnte.

Die Entlassenen als Opfer

Auch in der Belegschaft zeigte sich bis über den Tag der Gießereistillegung hinaus eine abwartende Haltung. Zwar gab es, als die Lohnverzögerungen ab 1982 immer drastischer wurden, einige kurzfristige Arbeitsniederlegungen, bei denen die sofortige Rückzahlung der ausstehenden Löhne gefordert wurde, doch nahm die Belegschaft nach den Beschwichungen der Geschäftsführung und des Betriebsrates stets die Arbeit wieder auf. Auch die auf einer Betriebsversammlung seitens des IG-Metall-Vertreters geäußerte Aufforderung, keinen weiteren Tag ohne Lohn zu arbeiten, konnte keine Veränderung des Belegschaftsverhaltens bewirken. Nach dem Konkurs erwartete man die Betriebsübernahme durch einen neuen Käufer. Als einige Wochen später die Entlassungen ausgesprochen wurden, war die Belegschaftsspaltung vollzogen. Ihr hatten die Arbeiter nichts mehr entgegenzusetzen. Die Interessendifferenzierung zwischen dem weiterhin beschäftigten und dem nun arbeitslosen Belegschaftsteils erwies sich vom ersten Tag an als wirksam. Zu einem kollektiven Protest kam es demzufolge nicht. War an Aktionen der Gesamtbelegschaft gar nicht zu denken, so realisierte sich auch nicht der von einigen Arbeitern geäußerte Vorschlag, eine Demonstration aller Entlassenen durch Usjar



zu veranstalten — weder war die Mehrheit der Entlassenen dazu bereit, noch wollte die IG Metall dazu aufrufen, da sie in einer solchen Aktion keinen Sinn mehr sah.

Es blieb für die Arbeiter nur das Ventil der individuellen, mehr oder minder emotional aufgeladenen Reaktion auf die Entlassungserfahrung. Für viele wurde der — weiterhin amtierende — Betriebsratsvorsitzende zur Zielscheibe von Kritik und verbaler Aggression.

Auf den zwei im Herbst 1983 von der IG Metall organisierten Arbeitslosenversammlungen in Uslar (wo es v.a. um rechtliche Fragen ging, z.B. hinsichtlich der Ansprüche gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit und hinsichtlich der betrieblichen Sozialplanregelung) zeigte sich noch einmal, daß viele sich von ihm hingegangen bzw. »verraten und verkauft« fühlten — doch war dies eher ein Ausdruck für die Hilflosigkeit, die viele empfanden, da es nun ganz offensichtlich allein noch um die Abwicklung einiger konkursbedingter Rechtsangelegenheiten ging, denen man ohne Einflußmöglichkeiten gegenüberstand und deren Resultaten man sich zu fügen hatte.

Die Krise verbirgt sich unter dem Schleier der Normalität

Die Diskrepanz zwischen der Notwendigkeit und der Möglichkeit einer veränderten Interessenvertretung ist für die Belegschaft der Sollinger Hütte also noch ungleich größer als für die VAW-, die P+S- oder die MAN-Arbeiter. Die Handlungsmöglichkeiten der Belegschaft werden allerdings nicht nur durch die in ökonomischen Größen wiedergebbare objektive Krisenkonstellation des Betriebes eingeschränkt, sondern ebenso dadurch begrenzt, daß in der Belegschaft eine spezifische Form der betrieblichen Krisenwahrnehmung und -interpretation vorliegt, die ganz entscheidend zum abwartenden bzw. passiven Verhalten gegenüber dem unternehmerischen Vorgehen beiträgt.

Die Wahrnehmung in der Krisenphase von 1976 bis Mitte 1982 ist — soweit wir sie richtig in unseren Gesprächen rekonstruieren konnten — davon geprägt, daß man die Einschätzung der betrieblichen Krisenentwicklung anhand des im Betriebsalltag wenig spektakulären Erscheinungsbildes der Krise vornimmt. Die seit Ende der 70er Jahre zu-

nehmend angespannte Finanzsituation des Betriebes verbirgt sich dagegen in den Geschäftsbüchern und kommt erst im Konkurs zutage. Zwar deutet man die ab 1980 auftretenden Lohnverzögerungen als betriebliches Krisensymptom, doch aufgrund fehlender Informationen bzw. der inhaltenden oder auch irreführenden Argumentation von Geschäftsleitung und Betriebsrat kann die Ursache der Lohnverzögerungen nicht in ihrer ganzen Schärfe wahrgenommen werden. Insbesondere spricht gegen die Interpretation, es könne sich um eine existenzielle Betriebskrise handeln, daß das Arbeitsvolumen konstant bleibt, was auch heißt, daß Überstunden weiterhin die betriebliche Normalität sind, so daß sich das widersprüchliche Bild einer »Krise ohne Auftragsmangel« ergibt. Dieser Eindruck verstärkt sich noch dadurch, daß die Belegschaft — bei konstantem Arbeitsvolumen — über die Lohnverzögerungen hinausgehende Anzeichen für eine betriebliche Krise im Verhalten der Betriebsführung erblickt. Kann die Modernisierung der Gießerei 1978 noch unter dem Gesichtspunkt erhöhter Rentabilität und verbesserter Marktposition betrachtet werden, so erscheinen die Akkordneuaufnahmen, die Kürzungen sozialer Leistungen sowie die 1981 vorgenommene Investition in der Dreherei in einem anderen Licht. Diese werden bereits mit den Lohnverzögerungen in Verbindung gebracht und tragen den Stempel von Krisenmaßnahmen. Beispielsweise ist man sich in der Belegschaft darüber uneins, ob die Investition in der Dreherei lediglich als weiterer, die Lohnzahlungen zusätzlich erschwerender Kostenfaktor oder aber noch als Möglichkeit zur Rentabilitätserhöhung anzusehen ist.

Das Unternehmerverhalten erscheint etwa seit Beginn der 80er Jahre zunehmend als Mismanagement. Dazu tragen Organisationsmängel zwischen Produktionsabteilung und Verwaltung, Materialstokkung und vorübergehender Leerlauf in der Produktion ebenso bei, wie die Tatsache, daß 1980/81 zwei leitende Angestellte aufgrund von Meinungsverschiedenheiten und Kompetenzproblemen den Betrieb verlassen. Auch bei der Rationalisierung in der Dreherei wurden mit dem Kauf der NC-Maschinen Fehleinkäufe und Fehlplanungen sichtbar.

Trotz allem herrscht aber in der Belegschaft bis Mitte 1982 der Eindruck vor, daß die Sollinger Hütte eher unterdurchschnittlich von der Krise betroffen und der eigene Arbeitsplatz weitgehend gesichert ist.

Erst in der Kurzarbeit, den ersten Entlassungen und immer auffälligeren Lohnverzögerungen in den letzten Monaten 1982 wird für die Belegschaft die Krisenbetroffenheit der Hütte offenkundig, doch man erblickt hierin angesichts der allgemeinen Wirtschaftskrise eine eher »normale«, der Konjunktur folgende Entwicklung. Der Eindruck, daß es sich nicht um eine den Bestand des Betriebes bedrohende Krise handeln könne, wird mit den vollständigen Lohnrückzahlungen vom Dezember 1982 noch einmal bestärkt. Und in den weiteren Monaten 1982 bis zum Konkurs macht die Belegschaft deutlicher als zuvor die Erfahrung einer »Krise ohne Auftragsmangel«. Die Kurzarbeit geht zurück, in der Gießerei herrscht kein Arbeitsmangel, doch zur gleichen Zeit werden die Löhne zunächst nur in Teilbeträgen, später gar nicht mehr ausgezahlt.

Im April 1983, nachdem Lohnzahlungen seit Wochen ausgeblieben sind, ahnt man den Konkurs und ist nicht weiter überrascht, als es schließlich zum Konkursantrag kommt. Der Sachverhalt, daß bis zum Tage des Konkurses und noch darüber hinaus der Betrieb über ein hohes Arbeitsvolumen verfügt, ermöglicht auch jetzt noch eine Perspektive, die sich am Erhalt des gesamten Betriebes orientiert und in welcher der Konkurs lediglich als finanztechnische Angelegenheit erscheint. Eine wichtige Rolle spielt hierbei der Konkursverwalter, der vielen offenbar als der gegenüber dem bisherigen Geschäftsführer fähigere Geschäftsmann und gleichzeitig als Retter der Sollinger Hütte erscheint; seiner Zusicherung, daß die Auftragslage für die nächsten Wochen und Monate gesichert und mit einem künftigen Käufer durchaus zu rechnen sei, schenkt man nur zu gerne Glauben. Auch die Wochen nach dem Konkurs bis zum Tage der Entlassungen sind von der Wahrnehmung einer letztendlich überwindbaren Finanzkrise geprägt. Zwar ist die Belegschaft inzwischen über die tatsächliche Verschuldung der Sollinger Hütte informiert, doch erkennt man nicht, daß es sich bei der Arbeit in der Gießerei nur noch um die Abwicklung der letzten Aufträge handelt. Angesichts dieser unmittelbar vor der Entlassungsmaßnahme vorliegenden betrieblichen Krisenwahrnehmung wird plausibel, daß die Arbeiter der Sollinger Hütte nicht schon den Konkurs, sondern erst die Ankündigung der Entlassungen als das unerwartete, völlig unvorbereitet treffende Ereignis begriffen.

Im Hoffen auf Besserung Verzicht auf Widerstand

Bis über den Tag der Entlassung hinaus haben deswegen die Hüttenarbeiter eine rein betriebliche, genauer betriebswirtschaftliche Lösungsperspektive. Sie bestimmen ihr betriebliches Verhalten in der Krise. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, daß die Belegschaft bereits frühere Krisen, z.B. 1966/67, mitgemacht hat, in denen es zwar auch zu Kurzarbeit und Entlassungen kam, die aber stets im Wiederaufschwung mündeten. Man hatte somit die vorgängige Erfahrung eines recht krisenprobten Betriebes gemacht und bezieht diese Erfahrung bis über den Tag des Konkurses hinaus auch auf die gegenwärtige Krise. Unter dieser Perspektive werden die Unternehmermaßnahmen vom Herbst 1982 — Kurzarbeit und 60 Entlassungen (vor allem jüngere und nicht verheiratete Kollegen) — durchaus als bisher bewährtes Mittel zur Betriebsanierung angesehen, zumal die Arbeitsplätze für die alte Stammebelegschaft weiterhin als gesichert erscheinen. Gegenüber dieser Betriebspolitik, die auch der Betriebsrat mitträgt, sieht die Belegschaft keinen Handlungsbedarf. Interessenskonflikte, die sich in den Jahren zuvor noch im Rahmen der Akkordverkürzungen ergeben hatten und bei denen die Belegschaft Lohnzuschläge durchsetzen konnte, treten in der späteren Phase der betrieblichen Krise lediglich zum Problem der Lohnverzögerungen auf. Hierbei geht es nicht um eine grundsätzliche Infragestellung der Betriebspolitik, sondern allein um die Forderung nach rechtzeitiger Lohnauszahlung. Doch ist dieser Protest wenig einheitlich und kann durch die beschwichtigende Haltung von Geschäftsleitung und Betriebsrat jeweils schnell zerstreut werden. Auch sieht ein Teil der Belegschaft die Lohnverzögerungen als ein Mittel der Geschäftsführung an, ein vorübergehendes finanzielles Loch aufzufüllen, und befürchtet, daß man durch ein rigoroses Bestehen auf pünktliche Lohnzahlung die betriebliche Sanierung nur behindere, zumal man ja davon ausgeht, einen nur vorübergehenden und begrenzten, jedoch keinen endgültigen und unzumutbaren Verzicht zu leisten.

Diejenigen Arbeiter, die sich dieser Politik verweigern wollen, sehen letztlich keine Erfolgchancen, da — neben dem fehlenden Zusammenhalt der Belegschaft in dieser Sache — die Geschäftsleitung mit dem Argument der Betriebsstörung mit Kündigung droht, was

angesichts der prekären regionalen Arbeitsmarktlage hart wirkt. Auch der Betriebsrat betont, daß der individuelle Lösungsweg über den Arbeitsmarkt nicht mehr besteht, um auf diese Weise die Notwendigkeit einer betrieblichen Lösung durch Anpassung an marktwirtschaftliche Erfordernisse — auch unter Opfern — zu begründen.

Als die Lohnverzögerungen im April 1983 über die Drei-Monatsfrist hinausgehen (nur für drei Monate zahlt das Arbeitsamt rückwirkend Konkursausfallgeld), sieht die Belegschaft ihre Skepsis gegenüber der Geschäftsführung der Sollinger Hütte und ihren Verdacht des Mismanagements bestätigt. Man glaubt nun nicht mehr an die betriebliche Krisenlösung durch die bisherige Geschäftsführung, sondern setzt nun gar Hoffnungen auf den Konkurs, welcher offenbar eine Art »Reinigungskrise« bringen und im Anschluß an einen Inhaberwechsel mit einem fähigeren Mann an der Spitze zu einem Wiederaufschwung führen könnte. Bis über den Tag der Gießereischließung hinaus orientiert sich das Verhalten der Belegschaft an einem solchen Lösungsweg. Man beteiligt sich an der Sicherung der Konkursmasse und bewacht einige Tage lang den Betrieb. Als der Konkursverwalter tätig wird, akzeptiert man dessen Vorgehen und seine Verlautbarung hinsichtlich der Zukunft des Betriebes. Trotz des enormen Schuldenstandes erscheint der Belegschaft die Aussicht auf einen künftigen Käufer — auch für die Gießerei — nicht unrealistisch. Auf Aktionen oder Öffentlichkeitsarbeit zur Bekräftigung der eigenen Interessen verzichtet die Belegschaft, weil man zum einen befürchtet, potentielle Käufer durch verschrecken zu können, und man zum anderen angesichts der hohen Schulden geprägten Konkurrenzsituation des Betriebes kein Druckmittel in der Hand hält. Darüber hinaus vermag man auch keinen eindeutigen Forderungsadressaten auszumachen: Während der alte Geschäftsführer dafür nicht mehr in Frage kommt, ist der neue noch nicht in Sicht; bei der Landesregierung wird ein über die begrenzte Unterstützung von betriebswirtschaftlichen Lösungen hinausgehendes Interesse an der Sollinger Hütte nicht vermutet.

Diese betriebswirtschaftliche Lösungsperspektive der Belegschaft konnte keine über die Anpassung an die unternehmerische Sanierungs- und Konkursabwicklungspolitik hinausgehenden Handlungsmöglichkeiten eröffnen. Mit der Entlassung wird diese Perspektive für 135 Arbeitnehmer der Sollinger-Hütte objektiv substanzlos; trotz-

dem wird sie von vielen nicht aufgegeben, sondern in der Hoffnung weiter aufrechterhalten, daß ein Käufer für die Gießerei sich noch finden und die eigene Entlassung nur vorübergehenden Charakter besitzten könnte. Nicht zuletzt aus diesem Grunde versprechen sich viele auch jetzt von einem öffentlichen Protest keine Hilfe, sondern ziehen es vor, Ruhe zu bewahren, um die vermuteten Verkaufschancen der Gießerei nicht zu verringern.

Einige sind sogar bereit, für eine Übergangszeit, bis ein neuer Käufer gefunden ist, den Betrieb aus eigener Tasche finanziell zu unterstützen. Eine Betriebsübernahme durch die Belegschaft hält man dagegen für nicht machbar, was neben dem finanziellen Aspekt v.a. damit begründet wird, daß man den Arbeitern die dazu nötige Kompetenz und auch den erforderlichen Zusammenhalt nicht zutraut.

Zur Zeit der Erhebung — ca. 5 Monate nach der Entlassung — weisen zwar die weitaus meisten der befragten Arbeiter die Möglichkeit einer Wiedereröffnung der Gießerei als nunmehr unrealistisch zurück, doch die von ihnen in der Retrospektive formulierte Argumentation bezüglich der betrieblichen Krisenlösung bekräftigt noch die Annahme, daß neben der objektiven Krisenkonstellation gerade auch die besondere Form der Krisenwahrnehmung, die man in ihren Grundzügen auch nach der Entlassung beibehält, den Arbeitern der Sollinger Hütte Handlungsmöglichkeiten bzw. -alternativen versperrt hat. Nach Einschätzung der großen Mehrheit bleiben auch in der Rückschau Lösungswege, die nicht dem Konzept einer betriebswirtschaftlichen Anpassung entsprechen, undenkbar bzw. unmachbar. Nur wenige beziehen in ihre ex-post formulierten Lösungsvorschläge Betriebschaftsaktionen, eine Betriebsbesetzung oder die Übernahme der Gießerei durch die Belegschaft ein, wohingegen die Mehrheit hierin keinen realistischen Lösungsweg sieht. Auch glaubt man nicht, daß man durch eine Besetzung den Staat zu Finanzhilfen über die bereits gewährten hinaus hätte bewegen können. Dazu sei der Betrieb zu klein bzw. die staatliche Industrieförderungspolitik grundsätzlich zu einseitig auf bestimmte Regionen, Branchen oder Großbetriebe abgestellt.

Anstatt sich auf alternative Möglichkeiten zu beziehen, orientieren sich die Lösungsvorstellungen der entlassenen Arbeiter der Sollinger Hütte an ihren bisherigen Krisenerfahrungen. So beteuern viele, daß

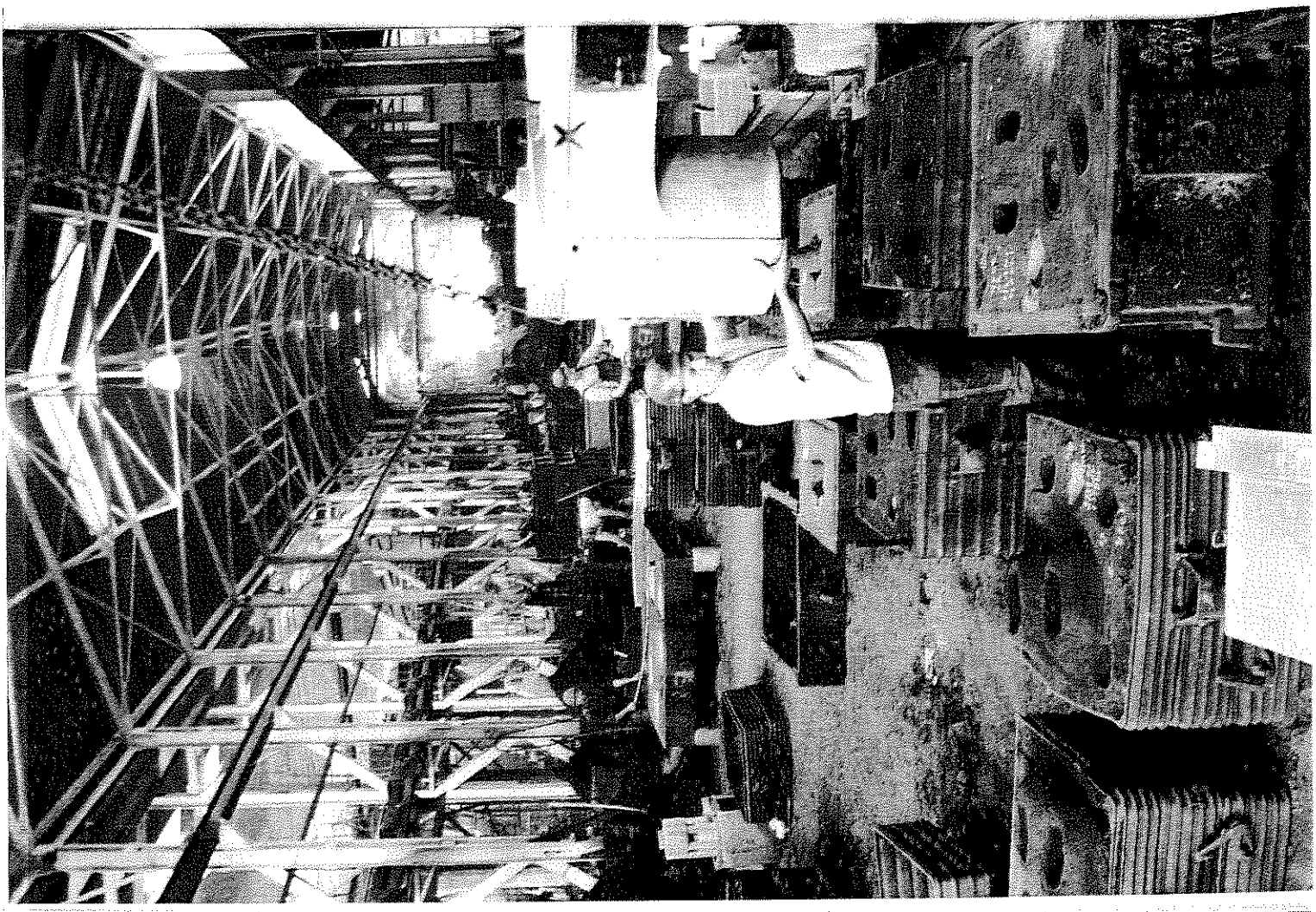
sie sich, falls sie wiederum in eine solche betriebliche Krise kämen, nicht anders verhalten würden als in der Sollinger Hütte.

Es gibt Schuldige: der Geschäftsführer

Nach der Entlassung, nachdem also die bisherigen Hoffnungen auf eine betriebswirtschaftliche Lösung endgültig zunichte gemacht worden sind, darüber hinaus die eigene Verzichtsbereitschaft sich als völlig nutzlos herausgestellt hat und man sich zudem als Opfer einer Zeitbetriebsstillegung zum Vorteil anderer Belegschaftsteile versteht, liegt es nahe, nach Schuldigen für die eigene Lage zu suchen. Der Schuldwurf konzentriert sich auf die Person des Geschäftsführers. Dieser sei von vornherein — zumal er als Schwiegersohn des vormaligen Inhabers nur »eingehiratet« habe — der falsche Mann für die Leitung der Sollinger Hütte gewesen, ohne Geschäftserfahrungen und fachlich inkompetent. Der Weg in die betriebliche Krise wird nunmehr als Abfolge von Fehlentscheidungen des Geschäftsführers interpretiert, wobei einige Befragte dieses Urteil auf sämtliche leitenden Angestellten des Betriebes ausdehnen.

In der Konkursabwicklung richtet sich der Schuldwurf der entlassenen Arbeiter gegen das Zusammenspiel von Konkursverwalter, Banken und Landesregierung. Vom Tage des Konkurses an sei — trotz aller gegenteiliger Äußerungen des Konkursverwalters — die Schließung der Gießerei eine ausgemachte Sache gewesen. Sowohl die Banken, als deren Vertrauensperson der Konkursverwalter agierte, als auch die Landesregierung hätten eine weitere finanzielle Unterstützung des Betriebes an die Bedingung geknüpft, daß die Gießerei als angeblich zentraler Krisenverursacher des Gesamtbetriebes stillgelegt werde.

Aber Schuldvorwürfe der Belegschaft richten sich auch an die eigene Interessenvertretung. Die Mehrheit betrachtet den Betriebsrat bzw. den Betriebsratsvorsitzenden als mitverantwortlich für die Tragweite und das Resultat der betrieblichen Krise. Der Betriebsrat habe, anstatt dem Unternehmer Einhalt zu gebieten, das Mismanagement noch unterstützt, und dies weitgehend hinter verschlossenen Türen bei unzureichender oder irreführender Informierung der Belegschaft.



Auch wirft man dem Betriebsrat vor, nur zu bereitwillig auf das Sanierungskonzept des Konkursverwalters eingegangen und folglich aktiv an der Gießereischließung und der damit vollzogenen Spaltung der Belegschaft beteiligt gewesen zu sein. Nicht zuletzt vermutet man in diesem Zusammenhang, daß sich ein Teil der Belegschaft mit Hilfe des Betriebsrates (dessen Vorsitzender dem Stahl/Brückenbau zugehört) auf Kosten anderer Betriebsteile — letztendlich mit Erfolg — zu retten versuchte. Nur wenige halten dem Betriebsrat seine weitgehende Einflußlosigkeit in geschäftlichen Angelegenheiten zugute, die ihn vom Vorwurf der Mitverantwortung freispreche. Der Betriebsrat habe alles in seinen — begrenzten — Kräften stehende getan, um die Bonität des Betriebes nach außen möglichst lange zu sichern.

Jetzt ist man arbeitslos

Zur Zeit der Erhebung sind die von uns befragten Arbeiter seit ca. 5 Monaten arbeitslos. Sie stehen (noch) nicht für die Gruppe der sog. Dauerarbeitslosen, sondern für die große Gruppe derjenigen Arbeiter, die im Laufe der Krise ihren Arbeitsplatz verloren haben, ihren Lebensunterhalt über einen mehr oder minder langen Zeitraum maßgeblich mit Hilfe der Arbeitslosenunterstützung bestreiten müssen, per staatlicher Arbeitsvermittlung und in Eigeninitiative auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung sind und je nach Alter, Qualifikation, Mobilität und Wohnort objektiv unterschiedliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt besitzen.

Bei allen haben sich die materiellen Lebensbedingungen verschlechtert. Die Differenz zwischen der Arbeitslosenunterstützung und dem vorherigen Lohn liegt bei den meisten zwischen 500 und 600 DM, bei den ehemaligen Vorarbeitern und Meistern sogar zwischen 800 bis 1.000 DM. Freilich bestreitet nur eine Minderheit den Lebensunterhalt allein mit Hilfe der durchschnittlich etwa 1.300 bis 1.500 DM hohen Arbeitslosenunterstützung. Die wichtigste Rolle spielt hier die Ehefrau. Die Ehefrauen von 11 der 16 verheirateten Arbeitslosen gehen einer Beschäftigung nach. Deren Beitrag zum Familienbudget differiert: Einige arbeiten lediglich als Putzhilfen oder als Halbtagskraft, doch ein Teil hat eine Ganztagsbeschäftigung und kann somit ent-

scheidend zur materiellen Situation der Familie/des Ehepaares beitragen. Nebentätigkeiten bzw. »Schwarzarbeit« des Mannes sind demgegenüber von untergeordneter Bedeutung. Nur vereinzelt wird darauf verwiesen (z.B. Versicherungsvertreter; Gasflaschenhandel; Schwarzarbeit im erlernten Beruf); einige distanzieren sich ausdrücklich von »Schwarzarbeit«, andere wiederum betonen, daß ihnen die Möglichkeit dazu gar nicht gegeben sei (fehlende berufliche Ausbildung; Befürchtung, daß es beim Arbeitsamt gemeldet würde). Auf eine regelrechte Nebenerwerbslandwirtschaft kann fast niemand zurückgreifen, obwohl viele der ehemaligen Hüttenarbeiter in den Dörfern um Uslar wohnen; Gartenbesitz ist verbreiteter, doch wird dessen Beitrag zum Lebensunterhalt bzw. zur Lebensmittellieferung von den meisten als recht gering eingeschätzt.

Man kann keineswegs von der materiellen Situation der entlassenen Arbeiter der Sollinger Hütte sprechen. Zu groß sind dazu die — vom Sample belegten — Unterschiede. Das Einkommens- und Lebenshaltungsniveau einer Familie mit mehreren Kindern z.B., die allein von der Arbeitslosenunterstützung lebt und davon überdies noch einen hohen monatlichen Kredit für das neu erbaute Eigenheim abbezahlen muß, sieht gänzlich anders aus als das eines kinderlosen Ehepaares, bei welchem die Frau ganztags arbeitet und der Mann, da gelernter Metall-Handwerker, nicht unerhebliche Nebeneinkünfte durch »Schwarzarbeit« sowie durch Mieteinkünfte im eigenen Haus erzielt. Beide Extremfälle — die drohende existenzielle Notlage durch Überschuldung bzw. die Beibehaltung des vorherigen Lebenshaltungsniveaus — bilden gleichwohl die Ausnahme. Die materielle Lage der Mehrheit der Arbeitslosen und ihrer Familien ist nach eigener Einschätzung vielmehr davon gekennzeichnet, daß man sich gemäß des realen Einkommensrückganges zwar auf der Ausgabenseite in vielfältiger Weise einschränken muß (abhängig vor allem von der Höhe der Nebeneinkünfte, der Größe der Familie, der Miet- oder Abzahlungshöhe), doch daß man auf diese Weise — zumindest solange die Arbeitslosigkeit als vorübergehende Phase gilt — doch noch mit dem zur Verfügung stehenden Geld auszukommen vermag. Die Voraussetzung, mit der materiellen Situation noch fertig zu werden, bildet allerdings die Bereitschaft zu umfangreichen Verzichtseinstellungen: Nicht nur größere Ausgaben (z.B. Möbel; neues Auto; Urlaubsreise) wer-

den zurückgestellt, sondern man spart auch an den Dingen des alltäglichen Lebens: an der Kleidung, an den Lebensmitteln, am abendlichen Ausgehen, am Autofahren, am Hobby. Als Grundfrage gilt, ob man mit seinem Geld auskommt, ohne Schulden zu machen. Das Eingeständnis einer Minderheit, mit dem zur Verfügung stehenden Geld nicht hinzukommen, signalisiert die Grenzüberschreitung zum Schuldenmachen und zu eingestandener Verelendung — die Suche nach einer neuen Beschäftigung wird jedenfalls noch dringlicher.

Erfahrungen bei der Arbeitssuche

Die erste Phase der Arbeitssuche — in Eigeninitiative und über das Arbeitsamt — ist für die meisten inzwischen beendet und fast ausschließlich mit Mißerfolgen verknüpft gewesen: sei es, daß die Baufirmen des Umkreises, bei denen sich viele Gießereiarbeiter beworben haben, im Herbst keine Einstellungen mehr vornehmen wollen und die Bewerber auf das kommende Jahr vertrösten; sei es, daß den Metallfacharbeitern (Maschinenschlosser, Dreher) ganz überwiegend Arbeitsplätze angeboten werden, deren Annahme eine Rückstufung auf die unterste Facharbeiterlohngruppe und auf eine Lohnhöhe bis unterhalb der Arbeitslosenunterstützung bedeuten würde; sei es, daß das Arbeitsamt mehreren (bis zu 10) Bewerbern eine offene Stelle anbietet, die sich dann — so geschehen in einem Gießereibetrieb in Helmstedt — als Arbeitsplatz in einem »besseren Schafstall« erweist, den keiner der Gießereiarbeiter anzunehmen bereit ist.

Zur Zeit der Erhebung sind bei den ehemaligen Hüttenarbeitern Illusionen über neue Arbeitsplätze — sofern man solche hatte — bereits erheblich in Frage gestellt. Eine Vermittlung durch das Arbeitsamt wird von den meisten nicht mehr erwartet. Die zukünftige Beschäftigungsperspektive fällt pessimistisch aus. Nicht zuletzt aufgrund der eigenen negativen Erfahrungen bei der bisherigen Arbeitssuche kommt man zu dem Schluß, daß in der Region Uslar gegenwärtig keine Arbeit zu finden sei. Darüber hinaus sei die Region noch nicht am Tiefpunkt der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung angelangt; mit einer weiteren Zunahme der Arbeitslosigkeit aufgrund der vielen krisenbetroffenen Betriebe in der Umgebung sei zu rechnen.

Viele, meist ältere Gießereiarbeiter befürchten deswegen, keine neue Beschäftigung mehr finden zu können und stellen sich auf eine künftige Dauerarbeitslosigkeit ein. Andere retten sich in eine abwartende Haltung und verweisen auf das nächste Frühjahr und die dann wieder beginnende Bautätigkeit. Gleichzeitig reduziert man die Ansprüche an eine mögliche neue Arbeit ganz erheblich. In Verzichtsbereitschaft erblicken die Arbeiter oft die einzige individuelle Chance auf dem Arbeitsmarkt: An harte körperliche Arbeit in der Gießerei gewöhnt, wäre man mit jeder Handlangerstätigkeit auf dem Bau zufrieden; Lohnabstriche will man tolerieren bis hart an die Grenze der Arbeitslosenunterstützung. Bezugspunkt ist dabei vor allem, schuldenfrei über die Runden zu kommen bzw. das eigene Haus nicht aufgeben zu müssen. Da von den Eigenheimbesitzern (in unserem Sample 50%) fast niemand und auch von den zur Miete Wohnenden — trotz der negativen Einschätzung der regionalen Arbeitsmarktlage — nur wenige zu einem Wohnortwechsel für einen neuen Arbeitsplatz bereit sind, werden Ansprüche offenbar eher an den Erhalt des vertrauten sozialen Umfeldes als an den Erhalt eines zuvor gegebenen Einkommensniveaus gestellt.

Lediglich von einigen Facharbeitern (darunter auch Vorarbeiter und Meister) werden arbeitsinhaliche und Lohnansprüche aufrechterhalten und Umschulungs- bzw. Weiterbildungspläne geschmiedet. Nur bei ihnen bestimmt »eine neue Arbeit um jeden Preis« noch nicht das Arbeitssuchverhalten.

Für alle ehemaligen Hüttenarbeiter gilt, daß hinsichtlich des eigenen Weges aus der Arbeitslosigkeit keine Lösungen ernsthaft erwogen werden, die über dieses individuell-pragmatische Arbeitssuchverhalten hinausgehen. Werden keine Arbeitsmarktchancen mehr gesehen, so versucht man, über materielle Einschränkungen bzw. Anpassung der Lebenshaltung an ein niedrigeres Niveau mit der neuen und vermutlich langfristigen Situation der Arbeitslosigkeit fertigzuwerden.

Auch hinsichtlich der regionalen Krisenlösung ist man eher ratlos; am verbreitetsten ist noch der Appell an den Staat, durch Subventionen, Investitionen, Zonenrandhilfen usw. für neue Industrieansiedlungen in der Region zu sorgen — doch man betont gleichzeitig, daß niemand einen Unternehmer zwingen könne, sich gerade im Raum Uslar zu engagieren.

Und wie wird der ehemalige Hüttenarbeiter psychisch mit der Arbeitslosigkeit fertig?

Von zentraler Bedeutung ist für die ehemaligen Hüttenarbeiter, daß für jedermann die Umstände, die zum Arbeitsplatzverlust geführt haben, einsehbar sind: man ist unverschuldet arbeitslos! Über den Arbeitsplatzverlust hinaus erhält aufgrund der Wahrnehmung der regionalen Krisenbetroffenheit und Krisenursachen auch der Zustand länger andauernder Arbeitslosigkeit keineswegs das Stigma des individuellen Versagens bzw. Verschuldens: Die harte Krisenbetroffenheit des Raumes Uslar sieht man als Ergebnis einer Industrie-Verhinderungspolitik in den 60er und 70er Jahren, die von einer Allianz der führenden Unternehmer am Ort (vor allem dem Möbel-Werk Ilse) mit den maßgeblichen Lokalpolitikern betrieben worden sei. Das damalige Ziel der ansässigen Unternehmer, keine weitere Arbeitsplatz- und Lohnkonkurrenz in den Ort zu lassen, habe nun, da fast alle hiesigen Betriebe von der Krise erfaßt seien, schwerwiegende Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. Entsprechend sieht man sich als Opfer einer regionalen Sonderentwicklung. Die meisten verallgemeinern diese Sichtweise und konstatieren, daß die Arbeitslosigkeit heute jeden ohne eigenes Verschulden treffen könnte. Wer nach wie vor zwischen »echten« und »unechten« Arbeitslosen (»Berufsarbeitslose«) unterscheiden wissen will, benutzt diese Abgrenzung vor allem dazu, um auf das eigene Nicht-Verschulden umso deutlicher hinzuweisen.

Gemäß der skizzierten Wahrnehmung der Ursachen der eigenen Arbeitslosigkeit fühlt sich fast niemand der Befragten zum Außenseiter innerhalb des eigenen sozialen Umfeldes abgestempelt. Zwar sind die Kontakte zu vielen der früheren Arbeitskollegen zurückgegangen, da es den betriebsvermittelten Anlaß nicht mehr gibt, doch betont die Mehrheit, daß sich an den sozialen Beziehungen zu den Nachbarn, Freunden und Bekannten nichts geändert habe. Insgesamt beurteilt man die Fremdeinschätzung durchaus positiv: In der Bevölkerung würde man nicht »schief angeguckt«, sondern man trifft auf Verständnis für die eigene Lage, da jeder in der Umgegend wisse, wie es zu dem Arbeitsplatzverlust in der Sollinger Hütte gekommen sei.

Umgekehrt gilt aber auch: Keiner kann der Arbeitslosigkeit annehmene Seiten abgewinnen. Insbesondere wird das nun erweiterte frei

verfügbare Zeitbudget keineswegs als Chance betrachtet, im höheren Maße als bisher selbstbestimmten Tätigkeiten oder Interessen nachgehen zu können, sondern es besitzt für viele den Charakter eines Zeitvakuum, das, sofern es nicht ausgefüllt werden kann, sich ausschließlich als Belastung darstellt. Um dieser zu entgehen, haben viele der Befragten im Anschluß an die Entlassung damit begonnen, Renovierungsarbeiten an Wohnung, Haus oder Grundstück durchzuführen. Doch diese Tätigkeit, die bei einigen zur Zeit der Befragung bereits zum Abschluß gekommen ist, bleibt schon dadurch beschränkt, weil es das verminderte Einkommen nicht erlaubt, allzu kostspielige Erneuerungsarbeiten vorzunehmen. Es folgt das »Zu-Hause-Rumsitzen«, das »Gammeln«, das sich in der Wohnung »auf die Pelle rücken«. Tätigkeiten im Haushalt oder für das Hobby können den Verlust der gewohnten Zeitstruktur des Alltags nicht aufwiegen: Man wird »nervös«, »unruhig«, »aggressiv«, »kommt ins Grübeln«. Das Leiden am Verlust der Arbeit wird unter diesem Gesichtspunkt zum stets präsenten Leiden an der überflüssigen Zeit, die man »totschlagen« muß.

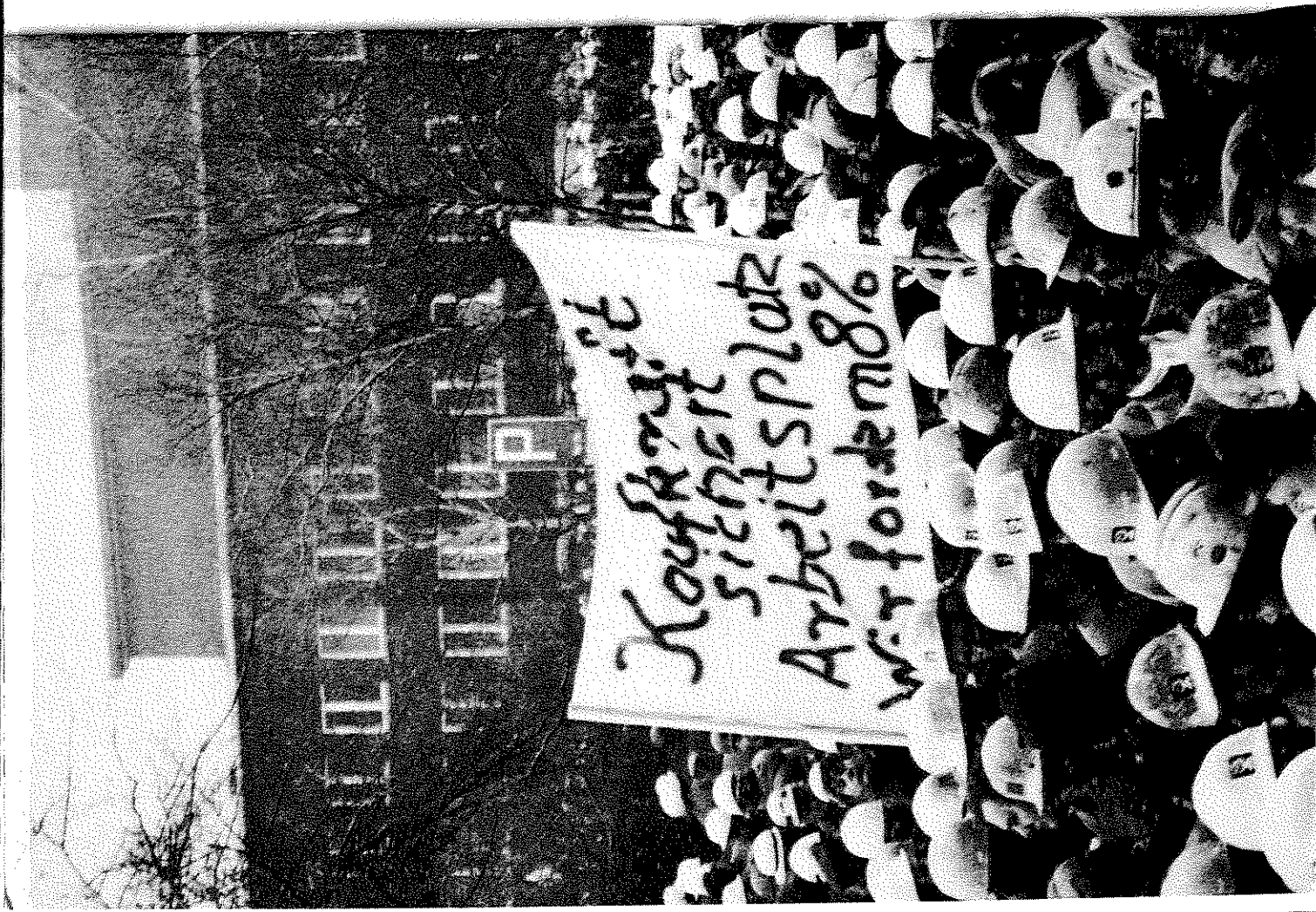
Hinzu kommt der Verlust an Selbstbestätigung und Handlungsorientierungen, die vorher über die Arbeit (z.B. über Arbeitsinhalte, Qualifikationen, soziale Beziehungen im Betrieb) gestiftet wurden. Man kommt sich nun »überflüssig« oder »abgeschoben« vor. Wer damit rechnen muß, daß der erzwungene Ausstieg aus dem Arbeitsleben langfristig, wenn nicht gar definitiv sein könnte, reagiert besonders betroffen. Es verdichten sich dann der Verlust der Zeitstruktur des Alltags und der Selbstbestätigung über die Arbeit mit der Antizipation der materiellen und immateriellen Folgen künftiger Dauerarbeitslosigkeit zu einer Zukunftsangst, die sich aktuell in Resignation, Apathie oder Fatalismus äußern kann, deren psychische und soziale Folgewirkungen im Falle langanhaltender Arbeitslosigkeit, insbesondere auch auf das politische Denken und Verhalten, jedoch noch nicht abzusehen sind.

Kapitel 3 Über den Betrieb hinaus: weder entschiedene Forderungen noch übertriebene Hoffnungen

Soweit die Krise nicht als Geschehen im Rahmen des Betriebes thematisiert ist, beziehen sich die vier befragten Gruppen von Industriearbeitern auf denselben Gegenstand. Von daher bietet es sich an, die gesamtgesellschaftlichen Dimensionen von Krise zunächst einmal für alle vier Gruppen zusammen darzustellen. Zwar gibt es dabei Differenzierungen im Material entlang der Betriebszugehörigkeit, doch sind diese nicht so ausgeprägt, als daß sie die Darstellung strukturieren würden; die vorhandenen Differenzen lassen sich zudem im Vergleich der Gruppen untereinander deutlich darstellen und gegebenenfalls auf den ihnen unterliegenden konkreten Erfahrungszusammenhang zurückführen, wenn man die für das Gesamtmaterial dominierende Krisenwahrnehmung usw. als Bezugspunkt wählt.

Die heutige Krise — ein Dauerzustand

Die wirtschaftliche Situation in der Bundesrepublik Deutschland im Herbst 1983 wird durchgängig als Krise gekennzeichnet. Diese Grundeinschätzung ändert sich auch nicht, wenn, wie dies einige tun, auf Unterschiede in der Lage einzelner Branchen hingewiesen wird (besonders betroffen: die Werften und die Stahlindustrie; vergleichsweise günstig: die Automobil- und die Elektronik-Branche); und auch der Hinweis auf das Nord-Süd-Gefälle bei der Arbeitslosenquote stellt die Diagnose der Krise für die gesamte Bundesrepublik nicht in Frage.



Die gegenwärtige Krise unterscheidet sich für die meisten deutlich von früheren. Ihnen schreibt man zumindest in der Rückschau eher den Charakter von vorübergehenden Talfahrten der Wirtschaft zu; die jetzige Krise wird demgegenüber als ein dauerhafter Zustand betrachtet, nicht als Phase des Konjunkturzyklus, in dessen Verlauf sich Krise und Aufschwung abwechseln. Jedenfalls ist ein erneuter wirtschaftlicher Aufschwung nicht in Sicht. Aber auch ein weiterer Abstieg oder gar Zusammenbruch wird nicht erwartet, sondern eine länger andauernde, nahezu alle Branchen und Regionen treffende Stagnation wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse auf — gegenüber den zurückliegenden Jahren der Hochkonjunktur — tieferem Niveau. Krise ist in diesem Verständnis ein Dauerzustand geworden, der die gesamte Volkswirtschaft prägt und dem sich nur wenige — Arbeiter schon gar nicht — entziehen können.

Diese Sichtweise von Krise findet sich unabhängig von der speziellen Situation des jeweiligen Betriebes bei allen vier Belegschaften. Allein unter den entlassenen Arbeitern der Sollinger Hütte findet sich eine nennenswerte Minderheit, die erwartet, daß es demnächst mit der Wirtschaft wieder bergauf gehen könnte. Diese Einschätzung gründet sich nicht darauf, daß man etwa die Krise stärker als Moment einer konjunkturellen Entwicklung sehen würde oder daß man im Anschluß an die politische Wende in Bonn den wirtschaftlichen Aufschwung in der Bundesrepublik nahen sieht, sondern stützt sich auf die besonders harte Krisenbetroffenheit der Region Uslar. Man sieht die Region am Endpunkt eines wirtschaftlichen Niederganges angekommen, so daß es sich nun nur noch bessern könnte. Aufschwungserwartung (vor allem: Frühjahrskonjunktur im Baugewerbe) schließt aber nicht einmal die Hoffnung ein, daß die Region Uslar das unterdurchschnittliche Niveau im Vergleich zu anderen Gebieten gänzlich überwinden könnte.

Zentrale Begründung: Marktsättigung

Daß Krise nicht mehr als konjunkturelle Phase, sondern als Dauerzustand verstanden wird, zeigt sich auch in den Krisenerklärungen. Im Vordergrund steht hier die »Marktsättigung«; sie läßt kaum Raum für

ökonomische Antriebskräfte, die einen Aufschwung auslösen könnten. Darüber hinaus sieht man sich und die hiesige Wirtschaft in globale, kaum beeinflussbare Abhängigkeiten eingebunden, was der gegenwärtigen Krise zusätzliche Dauerhaftigkeit zuweist.

»Marktsättigung« heißt zunächst, daß ein — fast nie genauer umrissener — Bedarf jetzt gedeckt ist und zumindest keinen Raum mehr für eine weitere Produktionsausdehnung läßt. Die frühere Entwicklung in der Bundesrepublik, das Wirtschaftswunder, wird häufig damit erklärt, daß durch den Krieg ein enormer Bedarf entstanden war, der dann alles aufzog, was überhaupt hergestellt werden konnte. Durch die Kriegszerstörungen war das Verhältnis Angebot-Nachfrage so verschoben worden, daß ein großer Nachfrageüberhang entstand. Eine solche Situation besteht heute nicht mehr, der Nachholbedarf ist gesättigt, und der nunmehr verbleibende Ersatzbedarf reicht nicht mehr aus, um weiteres Wirtschaftswachstum anzustacheln. Einer somit begrenzten Nachfrage steht zudem nicht nur der enorm ausgeweitete inländische Produktionsapparat gegenüber, sondern dazu kommen noch verstärkt ausländische Konkurrenten, vor allem die Japaner.

Diese Grundlinie, die Krise durch das Argument der »Marktsättigung« zu erklären, tritt in allen Belegschaften auf, wobei allerdings die konkreten Begründungen hierfür betriebsspezifisch variieren: So haben die Stahlarbeiter meist die von Überkapazitäten gekennzeichneten Weltmarktbedingungen auf dem Stahlmarkt vor Augen und betrachten die Krise dementsprechend in erster Linie als ein weltweit wirksames Phänomen, wohingegen die VAW-Arbeiter die Krise vornehmlich aus der Konsumentenperspektive sehen. Der Markt sei deswegen gesättigt, weil jeder schon eine Waschmaschine, einen Kühlschrank, ein Auto usw. besitze und bei stagnierenden Löhnen die Ersatz- oder Neukäufe zurückgingen.

Auch diejenigen Befragten, die nicht von einem statischen Bedarfsbegriff ausgehen und auf neuentstehende Bedürfnisse und Produkte hinweisen, erwarten nicht, daß die damit gegebenen Impulse die erreichte Wachstumsgrenze durchbrechen und die Stagnation überwinden können: Zu viele Produzenten stürzten sich auf die neuen Märkte und deckten den neuen Bedarf ab, so daß der generelle Zustand der Marktsättigung auch auf solchen neuen Gebieten schnell erreicht werde.

Die Vorstellung einer Bedarfsgrenze wird auch deutlich, wenn auf der Suche nach Schuldsünden jedenfalls von einer Minderheit darauf hingewiesen wird, daß die Gewinninteressen der Unternehmer zu einem überstürzten Aufschwung nach dem Kriege geführt hätten, wodurch das vorhandene Wachstumspotential zu schnell ausgeschöpft worden sei. Einige kritisieren in diesem Zusammenhang auch die staatliche Politik, die die ungezügelte Expansion hätte bremsen sollen. In diesem Zusammenhang fällt dann auch das Argument, daß es falsch gewesen sei, die Ausweitung der Produktion durch die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte zu betreiben. In diesen Argumentationen bleibt die Grenze des Bedarfs die grundlegende Krisenursache, während die Faktoren, für die man Unternehmer und/oder die staatliche Politik verantwortlich macht, letztlich nur den Zeitpunkt bestimmen, an dem der gegebene Bedarf eine weitere Ausweitung der Produktion nicht mehr trägt.

Abgesehen von einem Hinweis auf die Dritte Welt, die zwar noch eine große Nachfrage, aber über kein Geld verfügt, diese zu decken, kommt die fehlende Kaufkraft zumeist nicht als Ursache, sondern als verschärfender Faktor eines vorgängigen Krisenprozesses ins Spiel. Die nicht mehr wachsende Nachfrage führt zu Produktionseinschränkungen und damit zur Arbeitslosigkeit; die dadurch verringerte Kaufkraft bedeutet wiederum weniger Nachfrage und bewirkt weitere Produktionsrückgänge usw. Der einmal begonnene Abwärtstrend nährt sich nun selbst. Dieselbe Grundüberlegung tritt in einer anderen Form auf, wenn als Krisenursache mit großer Mehrheit zurückgewiesen wird, daß die Deutschen in der Vergangenheit über ihre Verhältnisse gelebt hätten und nun durch Verzicht zur Krisenlösung beitragen müßten. Vielmehr würde eine Verzichtshaltung weiteren Kaufkraftausfall und Nachfrageeinbußen und somit eine Festigung des Krisenzustandes bedeuten.

Auch Automatisierung und Rationalisierung werden als Krisenursache ins Spiel gebracht: Immer weniger Menschen stellen immer mehr her; der arbeitssparende Effekt führt zur Arbeitslosigkeit und verschärft über sinkende Kaufkraft die Krise. Als Triebfeder von Rationalisierung und Automation werden die Gewinninteressen der Unternehmer genannt, aber auch die Gedankenlosigkeit der Techniker, die die sozialen Folgen ihres Tuns nicht berücksichtigen, sowie das ge-

nerelle Streben des Menschen, möglichst wenig zu arbeiten und dies durch vermehrten Technikeinsatz zu realisieren. Der Widerspruch zwischen dem positiven Ziel und seinen negativen Konsequenzen wird zumeist nicht andiskutiert.

Die »Marktsättigung« als zentrales Muster der Krisenerklärung nennt eine plausible Ursache: die zunächst offene Schere zwischen Nachfrage und Angebot schließt sich. Wodurch im einzelnen die Grenze der Nachfrage oder des Bedarfs gesetzt ist, bleibt undeutlich, während die Entwicklung auf der Angebotsseite deutlich als gesellschaftlicher Prozeß beschrieben wird. Insgesamt kann der Hinweis auf die »Marktsättigung« wohl als Versuch einer gesellschaftlichen Krisenerklärung und nicht als Rekurs auf Natürliches angesehen werden. Allerdings bleibt das gesellschaftliche dabei so unbestimmt, daß Krise zwar noch als zwangsläufiges Produkt des Wirtschaftens faßbar ist, ohne daß hierbei aber auf die spezifische Art des Wirtschaftens zurückgegriffen wird.

Oder anders formuliert: Die Krise ist zwar systembedingt, die Beschaffenheit des Systems bleibt aber unklar. Eine wichtige Konsequenz dieses »systematischen« Krisenerklärungsansatzes ist, daß die Erklärung ohne klar benennbare »Schuldige« auskommen kann.

Dieser Befund gilt interessanterweise für die Arbeitslosen, die ehemals Beschäftigten der Sollinger Hütte, nicht. Diese greifen in ihren Krisenerklärungen häufig auf Schuldzuweisungen und nur selten auf die »systematische« Begründung zurück. Verschiedene gelten ihnen als Schuldige: der Staat und die unwirksame oder verfehlte Wirtschaftspolitik; der Staat und die unwirksame oder verfehlte Wirtschaftspolitik; die US-Regierung und ihre Zinspolitik; die EG-Politik in Brüssel mit ihren negativen nationalen Auswirkungen; die Japaner mit ihrem aggressiven Marktverhalten; oder auch »alle«, da man in der Vergangenheit über die Verhältnisse gelebt habe und zu schnell zu viel habe erreichen wollen. Die Folgen hätten sich dann in Form eines nicht mehr bezahlbaren Sozialleistungssystems, eines in der internationalen Konkurrenz überhöhten Lohnniveaus sowie auch in der privaten Überschuldung vieler Arbeitnehmer eingestellt.

Für die Arbeitslosen als besonders hart krisenbetroffene Gruppe hat die Frage nach den Schuldigen wohl eine größere Bedeutung als für

die anderen Arbeiter, da sie es in erster Linie sind, denen in der öffentlichen Diskussion nicht gerade selten auch noch die Schuld an ihrer Situation als Krisenopfer zugeschoben wird. Die Frage nach Schuldigen ist den Arbeitslosen aber auch deswegen geläufig, weil sie bei der Erklärung der Krise des ehemaligen eigenen Betriebes eine gewichtige Rolle spielt. Hatte man hier die Erfahrung einer »Krise ohne Auftragsmangel« gemacht, so tritt auch in der allgemeinen wirtschaftlichen Perspektive das Argument der Marktsättigung in den Hintergrund. Die betriebliche Krisenerklärung, die auf ein eindeutiges Verschulden des Unternehmers abstellt, findet dann auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene bei der Suche nach Schuldigen ihre Fortsetzung.

Eine — allerdings schwächere — Verschränkung der Erklärungsansätze für die Krise auf der Ebene des Betriebes und der Gesamtgesellschaft findet sich auch bei den Stahlarbeitern. Hier ist es eine starke Minderheit, die der staatlichen Wirtschafts- und Finanzpolitik einen wesentlichen Anteil an der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation und insbesondere an der Lage der deutschen Stahlindustrie zuschreibt. Der an die Politiker gerichtete Vorwurf, die Krise verschuldet zu haben, wird jedoch häufig wieder dadurch entkräftet, daß auf die internationalen Wirtschaftsverflechtungen hingewiesen wird, denen auch die kritisierte Bonner Politik unterworfen sei. Am ehesten wird der Schuldvorwurf im Zusammenhang mit der EG-Politik aufrechterhalten, bei der sich die deutsche Regierung als zu zahlungsfreudig und zu wenig orientiert an den Interessen des eigenen Landes bzw. dessen Stahlindustrie verhalte. Bei den Stahlarbeitern kann man allerdings weniger als bei den Arbeitslosen davon sprechen, daß hier eine betriebliche Erklärung auf die Gesellschaft übertragen wird, ist doch tatsächlich der spezifische Krisenverlauf in der Stahlindustrie in hohem Maße durch politische Entscheidungen gerade der EG vorgezeichnet. Der Ansatz, die Lage des Betriebes mit der Gesamtsituation auch in der Form von Schuldzuweisungen zu verknüpfen, trifft durchaus wichtige Aspekte des wirklichen Zusammenhangs. Die Verknüpfung von betrieblicher und allgemeiner Situation wird aber von der Mehrheit der Stahlarbeiter nicht über die Suche nach Schuldigen hergestellt, sondern durch den zentralen Befund der Marktsättigung und des weltweiten Krisenzusammenhangs der Stahlindustrie, womit sowohl die betriebliche als auch die allgemeine wirtschaftliche Krise er-

faßt werden können.

Von den MAN-Arbeitern wird das allgemeine Argument der Marktsättigung für den Betrieb zum Teil noch spezifiziert, indem einzelne Momente der fehlenden Nachfrage genauer genannt werden. Die für die betriebliche Erklärung der Krise wichtigen Aspekte der Kritik am Management finden auf der allgemeinen Ebene jedoch keine Entsprechung. »Die Unternehmer« oder »der Staat« treten als Krisenverursacher hinter dem Argument der Marktsättigung zurück und kommen nur als zusätzlich verstärkende Faktoren hinein.

Auch von den VAW-Arbeitern generalisiert nur eine Minderheit das — in der betrieblichen Krisenwahrnehmung im Mittelpunkt stehende — Unternehmensverhalten, z. B. das unternehmerische Profit- oder Rationalisierungsstreben, zur zentralen Ursache der allgemeinen Wirtschaftskrise. Außerdem fällt bei den VAW-Arbeitern die allgemeinen wirtschaftliche Zukunftsperspektive weniger optimistisch aus als die betriebliche. Bei ihnen steht das gesamtwirtschaftliche Krisenbild einer langfristigen, durch Marktsättigung verursachten Stagnation im Widerspruch zur Vorstellung der noch gegebenen betrieblichen Absatzflexibilität durch Produktvariation. Ausschlaggebend für diese sich nicht deckenden Wahrnehmungsweisen von Krise könnte sein, daß ein Perspektivwechsel vorliegt: Für den Betrieb dominiert die Erfahrung einer gegenwärtig als positiv wahrgenommenen Produktionsauslastung, welche die VAW-Arbeiter vermuten läßt, daß noch Absatzmärkte für den Betrieb vorhanden sind. In der allgemeinen wirtschaftlichen Perspektive hingegen bekommen die Alltagserfahrungen der stagnierenden Löhne und der Konsumsättigung, aber auch Fragmente der öffentlichen Diskussion über globale Wirtschaftszusammenhänge und -daten, z. B. über Arbeitslosigkeit, Wachstumsraten usw., die wahrnehmungsrelevante Oberhand. Eine Folge dieser doppelten Krisenperspektive ist dann, daß die allgemeine Wirtschaftskrise in der Sicht der VAW-Arbeiter einen ernsteren, bedrohlicheren Charakter annimmt als die gegenwärtige ökonomische Situation des Betriebes. Von einer nur »gesteuerten« oder »gemachten« Wirtschaftskrise ist — anders als im Bezug auf den Betrieb — nie die Rede; auch wird die Existenz der Krise auf gesamtwirtschaftlicher Ebene von kaum jemandem in Frage gestellt — ebenfalls also anders als für den eigenen Betrieb.

Bei der Lösung ist der Staat gefordert — aber nur begrenzt handlungsfähig

Die vorherrschende Erklärung der Krise mit dem Argument der Marktsättigung läßt wenig Raum für die Vorstellung, die Krise könne aus dem Wirtschaftsprozess selbst oder durch externe Eingriffe überwunden werden. Wenn auch die Krisenanalyse kaum Ansatzpunkte für eine Lösung erkennen läßt, schließt nur eine Minderheit die Möglichkeit einer Krisenlösung explizit aus. Von diesen Arbeitern wird häufig die Undurchschaubarkeit der mit Krisenlösung verknüpften Probleme betont, denen sie meist mit Ratlosigkeit gegenüberstehen. Bei einigen mündet dies in eine eher fatalistische Haltung: Man müsse warten, was die Zeit bringe; man könne nur darauf hoffen, daß die Konjunktur wieder anspringe; Staat, Regierung oder Unternehmer könnten gegen die weltweite Krise nichts machen, denn »es greift eins ins andere«, usw. Die Mehrheit hält Lösungen durchaus für machbar, wobei sich die Lösungsvorstellungen aber weniger auf die Beseitigung der Ursachen richten als vielmehr darauf abzielen, die Krisenfolgen abzumildern. Wer der Träger einer so begrenzten Lösung sein soll, bleibt bei manchem vage; dann werden »alle« als Lösungsträger mit einbezogen, d. h. Unternehmer, Staat und Gewerkschaften.

Greifbarer ist demgegenüber eine verbreitete Haltung, die sich vorrangig an den Staat richtet. Dieser soll mit finanz-, arbeitsmarkt- und ordnungspolitischen Instrumenten in den Wirtschaftsprozess regulierend eingreifen, um so die besonders die Arbeiter treffenden materiellen und sozialen Folgen der Krise zu begrenzen. Im Mittelpunkt der Überlegungen stehen dabei die gerechtere Verteilung der Krisenlasten sowie die Verringerung der Arbeitslosigkeit. Arbeitszeitverkürzung, Herabsetzung des Rentenalters, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, gezielte Subventionen und Investitionen, Erhöhung der Steuerrechtheit, Einführung einer Maschinensteuer und Verbesserung der Stellung der Bundesrepublik in der internationalen Konkurrenz (Einfuhrbeschränkungen; andere Politik im Rahmen der EG) werden als Maßnahmen in Betracht gezogen, die zu den genannten Zielen führen könnten.

Im Zusammenhang einer staatlichen Politik zur Begrenzung der Krisenfolgen wird häufig auch erörtert, die Zahl der ausländischen Ar-

beitnehmer zu reduzieren. Zwar wird hierin nur von einer Minderheit ein wirksames Mittel gegen die Arbeitsmarktprobleme gesehen, denn noch erscheint vielen die Verringerung der Zahl der Ausländer im eigenen Lande als eine durchaus gerechtfertigte Krisenmaßnahme, wenn auch die Durchführungspraktiken bzw. die Härte in deren Anwendung strittig bleiben: Nur wenige — die relativ stärkste Gruppe findet sich noch bei den Arbeitslosen — fordern radikale Maßnahmen, z. B. Abschiebemaßnahmen und Zwangsausweisungen; weiter verbreitet ist es hingegen, weniger spektakuläre Vorgehensweisen zu befürworten, z. B. »ordentliche« Abfindungsangebote der Arbeitgeber oder befristete Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen an neu zugezogene Ausländer, wobei man hofft, auf diese Weise »maßvoll« bzw. »nach und nach« zu einer verringerten Zahl von Ausländern zu kommen. Als Gegenposition wird die Meinung vertreten, daß es zwar ein Fehler gewesen wäre, in der Vergangenheit eine so große Zahl von Ausländern ins Land geholt zu haben, doch müsse man sich jetzt dazu bekennen und — nicht zuletzt aus humanitären und moralischen Gründen — es ablehnen, die ausländischen Arbeitskräfte wieder nach Hause zu schicken, solange sie nicht selbst bereit sind, freiwillig zu gehen.

Als wichtigster Träger recht unterschiedlicher Maßnahmen von Krisenlösung (im eingeschränkten Sinne der Milderung der Auswirkungen) wird somit zwar der Staat bzw. die Regierung genannt, doch eine weitreichende und gegebenenfalls einklagbare Lösungskompetenz wird dieser Instanz nur von wenigen zugeschrieben. Man ist der Meinung, daß Staat und Regierung für die Krisenlösung verantwortlich sind und somit verpflichtet sind, Maßnahmen zu ergreifen; jedoch zeigt sich gleichzeitig ein hohes Maß an Skepsis gegenüber den tatsächlich vorhandenen Handlungsmöglichkeiten des Staates.

Angesichts des Ausmaßes der Krise hält man auch die Realisierung der oben genannten Maßnahmen nur für begrenzt wirksam, bleibt doch die eigentliche Krisenursache davon unberührt. Diejenigen, die diesen Maßnahmen noch am deutlichsten einen positiven Effekt zutrauen und dem Staat durchaus Handlungsmöglichkeiten einräumen, betonen meist einschränkend, daß wohl kaum die gegenwärtige Regierung, deren Politik zu eng an Unternehmerinteressen gebunden erscheint, sondern nur eine andere Regierung in der Lage bzw. willens wäre, die notwendigen politischen Schritte einzuleiten.

Trotz aller Vorbehalte wird der Eingriff des Staates, solange er nicht zugunsten der falschen, der Unternehmenseite geschieht, nicht zuletzt deswegen gefordert, weil man sich von den Selbstheilungskräften der Wirtschaft oder den Fähigkeiten der Unternehmer, die Krise zu bewältigen, nur wenig verspricht. Dieses Urteil wird jedoch keineswegs in eine grundlegende Kritik oder Infragestellung der Marktwirtschaft als solche gewendet. Vielmehr setzt man darauf, daß durch staatliche Maßnahmen die bestehenden Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen für die Arbeiter unter Beibehaltung der gegenwärtigen sozialen und ökonomischen Strukturen beseitigt bzw. abgemildert werden könnten. Eine Ablehnung der Marktwirtschaft oder Ansätze zu einer anderen Wirtschaftsordnung werden kaum formuliert. Die Marktwirtschaft erscheint immer noch als das kleinere Übel; jenseits davon vermag man sich meist nur eine Planwirtschaft mit »Ostblock«-Zuschnitt vorzustellen.

Nur wenige formulieren Lösungsvorstellungen, deren Wirklichkeit auf prinzipielle Veränderungen bestehender Wirtschafts- und Sozialverhältnisse hinauslaufen würden: Einige dehnen die Forderung nach einem verstärkten Eingriff des Staates in die Wirtschaft auf Verstaatlichungsmaßnahmen aus; andere greifen Forderungen nach Vergesellschaftung von Schlüsselindustrien auf; auch liegen vereinzelt Vorstellungen über die Erweiterung von betrieblichen Mitbestimmungs- und Mitentscheidungsrechten der Arbeitnehmer vor, welche den Rahmen gegebener Entscheidungs- und Machtstrukturen im kapitalistischen Unternehmen sprengen.

Auch bei den Arbeitslosen, den ehemaligen Beschäftigten der Solinger Hütte, bei denen die härteste Form der Krisenbetoffenheit vorliegt und bei denen der »eigene« Betrieb als Lösungsträger ausfällt, werden keine Ansätze deutlich, die in Richtung einer »großen gesellschaftlichen Lösung« weisen. Über die auch von den Arbeitslosen geäußerte Skepsis gegenüber den Selbstheilungskräften der Marktwirtschaft hinaus wird kaum Kritik an der bestehenden Wirtschaftsverfassung laut, und wenn doch, dann argumentieren einige eher im umgekehrten Sinne, nämlich daß es gegenwärtig zu wenig Marktwirtschaft gebe. Mit dem aus dieser Gruppe häufig vorgebrachten Zuspruch für die Marktwirtschaft verbindet sich nicht selten die Erwartung, daß — zumindest unter günstigen Rahmenbedingungen — von den Unter-

nehmern selbst der Weg zur Krisenlösung gewiesen werden könnte. Die Schaffung dieser Rahmenbedingungen überantwortet man dem Staat, dem durchaus noch Handlungsspielräume zugestanden werden. So fordert man — häufig entschiedener als in den anderen Belegschaften — die Abkehr von der staatlichen Schuldenpolitik, gezielte staatliche Subventionen und Investitionen, besonders für kleinere und mittlere Betriebe, sowie Maßnahmen zur Verbesserung der internationalen Konkurrenzposition der Bundesrepublik. Eine Entlastung von — auch persönlich zu tragenden — Krisenfolgen erhofft man sich sowohl durch staatliche Maßnahmen zur Arbeitsmarktpolitik (Frühverrentung; Investitionen zur Arbeitsplatzschaffung) als auch durch Umverteilungsmaßnahmen, die zu Lasten anderer Bevölkerungsgruppen gehen. Genannt werden: Beamte; Bezieher hoher Renten; sogenannte Doppelverdiener; Arbeitslose, die erst wenige Jahre beschäftigt gewesen waren, sowie auch sämtliche Arbeitnehmer, von denen einige der Arbeitslosen einen generellen Lohnverzicht fordern.

Diese Vorstellungen verbleiben deutlich im gegebenen Rahmen der Wirtschaftsordnung; der besondere Problemdruck der Arbeitslosigkeit legt danach auch Lösungen nahe, die in der Tendenz auf eine Verteilung der Krisenfolgen unter den eh betroffenen Arbeitnehmern hinauslaufen und in gewisser Weise Bestrebungen dieser Gruppen zu widerlaufen, die Krisenlasten abzuwehren. Viele der von den Arbeitslosen skizzierten Vorschläge lassen sich wohl eher in die Regierungspolitik aufnehmen als gegen sie wenden.

Die Gewerkschaften: Lösungsträger mit beschränktem Einfluß

Wird insgesamt gegenüber dem Staat Skepsis hinsichtlich seiner Positionen zur Krisenlösung formuliert und insofern die durchaus vorhandene Erwartungshaltung abgeschwächt, so gilt dies gegenüber den Gewerkschaften als Lösungsträger noch verstärkt.

Es bleibt eine Einschätzung von Minderheiten, daß die Gewerkschaften durch Kampfmaßnahmen und Ausüben gesellschaftlichen Drucks zu einer im Interesse der Arbeiter liegenden Krisenlösung fähig wären bzw. überhaupt dazu aufgefordert sein sollten. Andere Arbeiter betonen demgegenüber die weitgehende Einflußlosigkeit der

Gewerkschaften hinsichtlich aktueller Krisenbekämpfung; neben den gegen eine Lösung sich sperrenden ökonomischen Krisenbedingungen (Marktsättigung, Stagnation usw.) hätten die Gewerkschaften überdies die Politik der amtierenden Bundesregierung sowie die Unternehmer gegen sich. Die Mehrheit der Arbeiter scheint, bei verschiedenen starker Betonung des einen oder anderen Aspektes, zwischen diesen zwei Positionen zu stehen: Man bekräftigt zwar nicht den Befund der gewerkschaftlichen Ohnmacht, doch sieht man ebensowenig die Gewerkschaften im Besitz einer eigenständigen bzw. umfassenden Krisenlösungskompetenz. Zu bestimmten Problemen sollten die Gewerkschaften durchaus »mitreden« können, sie sollten »Vorschläge machen« oder »Einfluß nehmen«, sich »mehr in Bonn profilieren« oder die Politiker zu bestimmten Entscheidungen »ermutigen«. Es wird ihnen zumeist eine, wenn auch unscharf definierte, so doch allemal begrenzte Rolle auf der gesellschaftlichen und politischen Handlungsbühne zugeschrieben. Eine deutlichere Bestimmung der Rolle der Gewerkschaften findet sich in der manchmal geäußerten Aufforderung zur Zusammenarbeit mit Staat und Unternehmern wieder, da man offensichtlich die Chancen zur politischen Einflußnahme bei Einhaltung der pluralistischen Spielregeln noch am ehesten gegeben sieht.

Trotz der eher zurückhaltenden Einschätzung der Möglichkeiten gewerkschaftlicher Krisenlösungspolitik formulieren fast alle Befragten deutliche Anforderungen an die Gewerkschaft, wenn auch die Durchsetzungschancen oft in Frage gestellt werden und vielfach offen bleibt, wie die genannten Ziele erreicht werden sollen. Die darin angelegte Brisanz, zwar die Organisation inhaltlich zu fordern, ohne die Realisierungsbedingungen dafür ausdrücklich zu berücksichtigen, wird nur teilweise dadurch entschärft, daß eine wirkliche Krisenlösung im Sinne der Ursachenbeseitigung nicht gefordert wird. Man erwartet von den Gewerkschaften »nur« die Abwendung oder Abmilderung sozialer Krisenfolgen durch eine Politik der Arbeitsplatzsicherung und -schaffung und der Sicherung sozialer Leistungen sowie durch eine Lohnpolitik, die mindestens den Ausgleich der Preissteigerungen garantiert. Das ist nicht gerade wenig und würde wohl zur Verwirklichung eine Gewerkschaftspolitik erfordern, die weit über das hinausgeht, was in den Interviews dazu vorgebracht wird.

Als eine wichtige und vernünftige Maßnahme zur Abmilderung der Krisenfolgen betrachtet man vor allem die verschiedenen Formen der Arbeitszeitverkürzung. Die im Befragungszeitraum aktuelle Forderung der IG Metall nach Einführung der 35-Stunden-Woche findet die Zustimmung der Mehrheit der befragten Arbeiter. Ein Teil der Belegschaften fordert eine Herabsetzung des Rentenalters, wobei von einem in einer gewissen Unentschiedenheit beide Formen der Arbeitszeitverkürzung gegeneinander abgewogen werden. Die Befürworter der 35-Stunden-Woche, die unter den Stahlarbeitern besonders stark vertreten sind, weisen zumeist auf den arbeitsplatzerhaltenden bzw. -schaffenden Effekt hin, den sie durch die wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung hervorgerufen sehen, obgleich die tatsächlichen Realisierungschancen dieses Ziels von vielen nicht ohne Skepsis betrachtet werden. Diejenigen, die sich eindeutig gegen die 35-Stunden-Woche aussprechen, verneinen hingegen deren arbeitsplatzfördernde Wirkung und betonen verstärkte Rationalisierungs- und Arbeitsintensivierungstendenzen, wobei zum Teil auf die innerbetrieblichen Effekte der Kurzarbeit verwiesen wird. Zudem werden hin und wieder auf betriebliche Erfahrungen gestützte Argumente genannt: Einige sind skeptisch hinsichtlich der Organisierbarkeit einer 35-Stunden-Woche in einem Schichtbetrieb; ein Teil der VAW-Arbeiter vermutet einen über den gegenwärtigen Stand noch hinausgehenden Überstunden-einsatz, falls die reguläre wöchentliche Arbeitszeit verkürzt würde.

Alles in allem: den Gewerkschaften wird in der gegenwärtigen Situation keinesfalls das Vertrauen entzogen. Sie spielen in der Wahrnehmung der meisten Arbeiter auch heute ihre Rolle als — wenn auch begrenzte, gegenüber Vollbeschäftigungszeiten eindeutig geschwächte — gesellschaftliche Kraft, die sich bei Bemühungen um eine Krisenlösung nicht raushalten sollte. Programmatisch und konkretes Handeln der Gewerkschaft können in diesem Zusammenhang für viele ein durchaus wichtiges Bezugfeld für gesellschaftliche und politische Orientierungen bilden. Gewerkschaftsschelte oder auch eine grundsätzliche Kritik an der Verfaßtheit und den Zielen der IG Metall werden nicht laut.

Lediglich von den entlassenen Arbeitern der Sollinger Hütte werden häufiger Vorwürfe an die Gewerkschaft herangetragen: Sie kümmeren sich zu wenig um die Arbeitslosen und die Arbeitsplatzsiche-

rung, dagegen zu viel um die »große Politik«, um die Friedensbewegung oder um organisationsinterne Querelen. Doch bleiben diese Stellungnahmen in der Minderheit; weiter verbreitet ist in dieser Gruppe die Aufforderung an die Gewerkschaft, bei der Lohnpolitik Zurückhaltung zu üben. Hier finden sich die bereits oben angeführten Argumente wieder, welche die Möglichkeit der Schaffung neuer Arbeitsplätze durch Kostenerleichterung für die Unternehmer und eine dadurch begünstigte Konkurrenzsituation der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb betonen.

Für eine sich in den gewerkschaftlichen Forderungen ausdrückende Haltung der Mehrheit dürfte auch sprechen, daß Verzichtsaufträge kaum verfangen haben. Im Verzicht wird mehrheitlich keine Lösung gesehen, wobei viele das — auch von den Gewerkschaften stets vertretene — Kaufkraftargument ins Feld führen. Zwar plädieren einige für ein Zurückstecken aller Bevölkerungsgruppen als möglichen Weg aus der Krise; ein einseitiges Verzichten der von der Krise bereits überproportional betroffenen Arbeiter (s. u.) ist für die meisten hingegen völlig indiskutabel. Dies gilt in ähnlicher Weise für die entlassenen Arbeiter der Sollinger Hütte; allerdings fordert hier eine starke Minderheit unter Berufung auf die eigene Arbeitslosensituation Verzichtsaufträgen anderer, begünstigter Bevölkerungsgruppen (s. o.).

Im unklaren sind sich die befragten Arbeiter weniger über die Notwendigkeit, erheblich mehr hingehen über die Realisierungschancen einer gegenwärtigen gewerkschaftlichen Krisenlösungspolitik, die über die eh' schon schweren Defensiv-Gefechte zum Erhalt des Status quo hinaus Veränderungen im gesellschaftlichen Machtgefüge und in den materiellen Verteilungsspielräumen bewirken könnte. In bezug auf Krisenlösung sieht ein nicht unerheblicher Teil der Arbeiter die eigene Organisation letztendlich als ohnmächtigen Zuschauer, doch heißt dies nicht, daß diese Arbeiter die Gewerkschaften bereits als handlungsunfähig einstufen oder einen Handlungsverzicht befürworten würden. Daß Handeln zum Erfolg führen kann, hat sich für viele VAW-Arbeiter am Ausgang des Abgruppierungskonfliktes, für viele MAN-Arbeiter am Entlassungskonflikt gezeigt; nur die im jeweiligen Fall gegebenen Aussichten auf Erfolg erscheinen ihnen heute zunehmend unsicherer.

Die Krise läßt das gesellschaftliche »Unten« wieder spürbarer werden

Die Erwartungen der Arbeiter an staatliche und gewerkschaftliche Krisenpolitik unterstellen also das Faktum der Krise und richten sich auf eine Milderung bzw. Abwendung der Krisenfolgen. Für eine solche Politik gegenüber der Krise sieht man durchaus noch Möglichkeiten, so daß die Vorstellung, zur Wahrung der eigenen Interessen sei eine grundlegende Umstrukturierung der sozialen Verhältnisse in der Bundesrepublik erforderlich, keine große Bedeutung gewinnt. Dieser Befund der Fixierung am gesellschaftlichen Status quo gehört seit den 50er Jahren zu den Standardergebnissen empirischer Forschung zum Arbeiterbewußtsein und kann zunächst in seiner Bestätigung als Beleg für eine ungebrochene Stabilität trotz veränderter Bedingungen verstanden werden. Es scheint uns allerdings, daß sich in der Argumentation, die diesem Befund zugrundeliegt, durchaus etwas verschoben hat. Die sich im Fehlen bzw. der Irrelevanz der Vorstellung einer anderen Gesellschaft ausdrückende Auffassung, sich ganz gut im Bestehenden arrangieren zu können, bedeutete auch vor einigen Jahren nicht die vorbehaltlose Zustimmung, sondern schloß durchaus die Erwartung weiterer Verbesserungen ein. Diese Hoffnung war angesichts der historischen Entwicklung keineswegs ohne plausible Basis: Zwar war den Arbeitern die fortbestehende Differenz von oben und unten präsent, doch wurde diese durch die Erfahrung überlagert, daß es auch für diejenigen, die wie die Arbeiter unten blieben, spürbar besser wurde.

Dieser versöhnlich stimmende Eindruck, daß es dem deutschen Arbeiter noch nie besser gegangen sei als in der Gegenwart, gilt so nach unseren Ergebnissen nicht mehr. Diese Einschätzung ist inzwischen durch die Krise gebrochen; die jahrzehntelang gültige Erfahrung, im Rahmen des Gegebenen die eigene Lage verbessern zu können, ist inzwischen in Frage gestellt. In der Wahrnehmung der meisten ist die soziale Stellung der Arbeiter durch die Krise geschwächt worden. Dies meint nicht nur Verschlechterungen der materiellen Situation, sondern auch Arbeitsplatzvernichtung, steigende Arbeitslosigkeit sowie den Abbau des sozialen Sicherungssystems.

Man vergleicht häufig die jetzige Situation mit derjenigen zu Zeiten

der Hochkonjunktur, wobei vielen als Resultat gilt, daß es dem Arbeiter damals — bis Mitte der 70er Jahre — in mancher Hinsicht besser ging: Es war genug Arbeit da, so daß man sie sich noch aussuchen konnte; durch Überstunden konnte man sich seinen Lohn aufbessern; der Lebens- bzw. Konsumstandard war höher.

Die Vorstellung, die soziale Stellung der Arbeiter würde sich der Tendenz nach verbessern, ist nicht anzutreffen, selbst die Einschätzung, man habe einen vor einigen Jahren erreichten Höchststand bis heute behaupten können, findet sich nur noch bei wenigen. Für die meisten ist es nicht nur unstrittig, daß die Auswirkungen der Krise die Lage der Arbeiter verschlechtert haben, sondern man hat auch den Eindruck, daß diese Gruppe von der Krise in ganz besonderer Weise betroffen ist. Gegenüber diesem generalisierenden Befund treten für die Mehrheit Differenzierungen in der Krisenbetroffenheit zurück, wie sie etwa durch Qualifikationsunterschiede, durch regionale Besonderheiten oder branchenspezifische Gegebenheiten gesetzt sind. Das bedeutet etwa, daß die Stahlarbeiter, die einer augenfällig krisen-geprägten Branche angehören, keineswegs für sich einen herausragenden Status besonderer Krisenbetroffenheit beanspruchen; auch die Befragten der Nutzfahrzeug- und Aluminiumindustrie finden sich in der Betroffenheit der Gesamtgruppe der Arbeiter durchaus wieder. Die Minderheit, die eine differenzierte Krisenbetroffenheit unter den Arbeitern betont, weist vor allem auf Qualifikationsunterschiede und deren Bedeutung hin, wobei unter diesem Gesichtspunkt den Facharbeitern eine günstigere Position eingeräumt wird.

Eine starke Minderheit geht über dem umgangssprachlich vorgegebenen Arbeiterbegriff hinaus und erweitert den Befund der besonderen Krisenbetroffenheit auf die umfassendere Gruppe der Arbeitnehmer. Für die Angestellten wird heute mit dem Hinweis auf die verstärkten Rationalisierungen im Bürobereich eine den Arbeitern zunehmend ähnliche Krisenbetroffenheit festgestellt.

Einige beziehen sogar einen Teil der Unternehmer in die Krisenopfer mit ein, da diese — vor allem, wenn es sich um Inhaber kleiner und mittlerer Betriebe handelt — durch Konkurrenzdruck, Konkursgefahr oder mangelnden Absatz aufgrund zurückgehender Kaufkraft der Bevölkerung keineswegs in selbstverständlicher Weise zu den Krisengewinnern gehören müßten. Daß es solche Krisengewinner gibt,

ist für die meisten klar: zumindest einige Großunternehmer und Großbanken. Selbst die Vorstellung, daß letztlich alle ohne Ausnahme von der Krise betroffen sind, bleibt durchaus mit dem Befund der besonderen Betroffenheit der Arbeiter vereinbar, da diese als die stets zuerst Betroffenen angesehen werden.

Läßt sich bei den noch Beschäftigten — alle Abstufungen einmal außer acht gelassen — doch eine Wahrnehmung von Krisenbetroffenheit feststellen, die den Arbeiter oder Arbeitnehmer als erstes Opfer sieht, so findet sich bei den Arbeitslosen eine anders gewichtete Argumentation. Auch sie differenzieren zwischen den krisenbetroffenen »kleinen Leuten« und den in der Krise eindeutig besser dastehenden Unternehmern; doch vor allem betonen viele die unterschiedliche Verteilung der Krisenlasten auch unter den Arbeitnehmern, wobei insbesondere auf die Differenz zwischen den Beschäftigten und den Arbeitslosen hingewiesen wird. Die Arbeitslosen verweisen zudem häufiger auf Unterschiede in den Krisenauswirkungen je nach der Zugehörigkeit zu Betrieben verschiedener Größe oder nach dem arbeitsrechtlichen Status, wobei insbesondere die günstigere Situation der Beamten genannt wird.

Arbeitslos — das kann heute jeden treffen

Die dominierende Vorstellung einer besonderen Krisenbetroffenheit der Arbeiter oder auch aller Arbeitnehmer übersieht keineswegs, daß zu bestimmten Zeiten gewisse Branchen besonders schlecht, andere dagegen besser dran sind, fast aber die Betroffenheit von den Krisenauswirkungen als eine potentiell einheitliche für die gesamte Gruppe. Diese generalisierende Sichtweise steht in Einklang mit der oben geschilderten Wahrnehmungsweise gegenüber der ökonomischen Situation, die als umfassender und zeitlich nicht absehbarer Krisenzustand aufgefaßt wird. Es ist zu fragen, ob sich diese eher kollektiv orientierte Interpretation der Lage durchhält, wenn es auf die besonders hart betroffenen Krisenopfer, nämlich die Arbeitslosen, zu sprechen kommt. Von besonderem Interesse ist hierbei, wie die noch beschäftigten Befragten gewissermaßen über die objektiv gesetzte Spaltungslinie hinweg die aktuell Arbeitslosen beurteilen, d.h. es ist zu fragen,

ob unter den heutigen Bedingungen die früher oft konstatierte individualisierende Interpretation von Arbeitslosigkeit fort dauert. Daß bei den entlassenen Arbeitern der Sollinger Hütte die Erfahrung der eigenen Arbeitslosigkeit häufig dazu beiträgt, die alten Vorurteile über die Situation der Arbeitslosen weitgehend abzubauen, ist zu erwarten gewesen; nur wenige der Arbeitslosen halten noch an der individualisierenden Sichtweise fest, daß diejenigen Arbeitslosen, die ernsthaft eine Arbeit suchen, letztendlich auch erfolgreich sein werden, was inhaltlich die These einschließt, daß die Ursache für eine ungewöhnlich lange Arbeitslosigkeit bei den Arbeitslosen selbst zu suchen ist. Doch ist dies nicht unbedingt die Bestätigung des alten Vorurteils, sondern kann auch als der zweckoptimistische Versuch angesehen werden, die recht aussichtslose eigene Lage argumentativ zu öffnen.

Die Arbeiter, die noch einen Arbeitsplatz innehaben, sehen in der Arbeitslosigkeit nicht mehr eine von der Einzelperson zu verantwortende Ausnahmesituation, sondern eher einen Zustand, der bei Fortdauer der Krise auch sie durchaus treffen kann. Aus diesem Blickwinkel heraus geben sich die Arbeiter gegenüber den Ursachen und Folgen von Arbeitslosigkeit und dem Schicksal der Arbeitslosen aufgeklärt, und ihre darauf abzielenden Argumentationen sind weitgehend frei von Illusionen und Beschönigungen. Wenn es jeden treffen könnte, sind individuelle Schuldzuschreibungen gegenüber den Arbeitslosen nicht mehr angebracht, der Aspekt des Krisenopfers tritt deutlich hervor. Kaum noch jemand vertritt die Ansicht, daß derjenige, der arbeiten will, gegenwärtig auf jeden Fall auch eine Arbeit finden wird. Die Mehrheit weist diese Auffassung angesichts der immerhin möglichen eigenen Arbeitslosigkeit — zum Teil sehr heftig — zurück.

Wenn auch unter den heutigen Bedingungen die Mehrheit die Arbeitslosen eindeutig als Opfer und nicht als Schuldige sehen, so bedeutet dies keineswegs, daß die gegenteiligen, vielfach geläufigen Urteile aus der Vergangenheit revidiert werden. Die jetzige realistische Wahrnehmung verträgt sich durchaus mit der Auffassung, einen Teil der Arbeitslosen doch noch für Faulenzer zu halten, die auf Kosten der Gemeinschaft leben, wobei man dieses Arbeitslosenverhalten als in der Hochkonjunkturphase weit verbreitet zugrundelegt und man es gegenwärtig zahlenmäßig noch genauso stark vertreten sieht, nur mit dem Unterschied, daß es heute durch das Schicksal der vielen »wirk-



lich« Arbeitslosen und »ehrlich« Arbeitssuchenden überdeckt wird. Diese Differenzierung wird auch von einigen Arbeitslosen vollzogen, die sich selbst von den sogenannten »Berufsarbeitslosen« abgrenzen. Aber gerade weil man zwischen diesen beiden Gruppen von Arbeitslosen so trennscharf unterscheiden wissen will, zeigt sich um so deutlicher, daß man Arbeitslosigkeit als inzwischen massenhaftes und — zumeist — unverschuldetes soziales Schicksal ansieht.

Für die meisten ist nicht nur eine realistische Sicht der Ursachen von Arbeitslosigkeit kennzeichnend, sondern auch eine recht illusionslose Einschätzung der sozialen Lage der Arbeitslosen. Entsprechend gilt das Bild von der »sozialen Hängematte«, in der man sich als Arbeitsloser komfortabel ausruhen könne, für die Mehrheit der in Arbeit stehenden Befragten nicht. Vielmehr steht zumindest für die Verheirateten und Familienväter unter den Arbeitern fest, daß man mit den 68% des gegenwärtigen Durchschnittslohns, die man als Arbeitslosenunterstützung erhält, eigentlich nicht auskommen könnte. Da man aber auch als Arbeitsloser weiterleben muß, würde man letztlich doch irgendetwas auskommen können — aber nur bei erheblichen Abstrichen und Einschränkungen am Lebensstandard. Bei längerfristiger Arbeitslosigkeit — vor allem nach Ablauf eines Jahres, wenn es nur noch Arbeitslosenhilfe gibt — würden sich die materiellen Probleme weiter verschärfen. Da man für diesen Fall wenig auf die Haltbarkeit des sozialen Netzes vertraut, erscheint den meisten das Bild von dem Loch, in das man aufgrund von Arbeitslosigkeit fällt, nur plausibel. Zudem würde es für viele den sozialen Abstieg bedeuten, der meist als zwangsläufige Folge des Einkommensverlustes durch Arbeitslosigkeit erwartet wird. Häufig untrennbar damit verknüpft käme es überdies zum Verlust an sozialem Ansehen bei Freunden, Bekannten, Verwandten oder Nachbarn: Zum einen, weil es der eigene Geldbeutel dann nicht mehr erlauben würde, bei allen Freizeitaktivitäten mitzuhalten, zum anderen sei zu befürchten, daß man von den anderen schnell als »typisch« Arbeitsloser, als Faulenzer usw. abgestempelt werden könnte. Alles in allem erscheint den meisten noch Beschäftigten die Situation der Arbeitslosigkeit als eine wenig behagliche, die es somit auf jeden Fall zu vermeiden gilt. Zu groß wären die Verluste an materieller Sicherheit und sozialer Identifikation, als daß man der Arbeitslosigkeit noch positive Seiten abgewinnen könnte.

Die Zukunftsperspektive: verhalten-pessimistisch

Der für die Vergangenheit von den meisten beobachtete Zusammenhang zwischen der ökonomischen Krise und der Verschlechterung der Lage der Arbeiter wird in bestimmter Weise auch für die Zukunft unternimmt. Da die Krise als dauerhafter Zustand betrachtet wird, läßt sich für die meisten ihre Zukunftsperspektive hinsichtlich der Krisenfolgen für die Arbeiter als verhalten-pessimistisch umschreiben. Fast durchgängig geht man davon aus, daß der bereits begonnene Abbau der sozialen Sicherheit sich auch zukünftig fortsetzen wird. Man rechnet mit weiteren Einschränkungen bei den Renten, bei der finanziellen Absicherung im Falle der Arbeitslosigkeit und im Krankheitsfall, wobei etwa auf die politische Diskussion über die Wiedereinführung der Karenztage hingewiesen wird. Man sieht aber nicht nur diese Momente der kollektiven Absicherung der Lage der Arbeiter gefährdet, sondern auch die individuellen Möglichkeiten eingeschränkt: Das Lohnniveau werde weiterhin stagnieren und die geschwächte Stellung des Arbeiters auf dem Arbeitsmarkt zum Dauerzustand. Darüber hinaus verweisen einige noch auf eher strukturelle Entwicklungen: Vor dem Hintergrund der Krise wird die aktuelle Rationalisierungs- und Technologieentwicklung zu einer forcierten Vernichtung von Arbeitsplätzen und damit zu einem Bedeutungsverlust der Arbeiterschaft als gesellschaftlicher und politischer Gruppe führen, so daß man noch stärker als heute in die Defensive gedrängt werden wird.

Diese Befürchtungen stützen sich wohl auf die Erfahrungen der Vergangenheit, doch dies heißt nicht, daß man den Trend der letzten Jahre einfach verlängert. Insgesamt bleibt auch bei der Einschätzung der zukünftigen Krisenfolgen — in ähnlicher Weise wie bei den Vorstellungen über die weitere ökonomische Entwicklung — der Eindruck vorherrschend, daß ein eher begrenztes Absinken der Arbeiter auf ein niedrigeres Niveau materieller und sozialer Sicherheit erwartet wird, aber kein Abstiegsprozeß ohne Ende. Die Zersetzung des Kernbestandes sozialer Absicherung, d.h. des sozialen Sicherheitssystems als solchem, wird nur von einer — bei den Arbeitslosen recht umfangreichen — Minderheit als wahrscheinliche Entwicklung ernsthaft befürchtet. Der Rückfall in den Frühkapitalismus bzw. in die — wie unklar — auch immer vorgestellten — materiellen und sozialen Verhält-

nisse des vorigen Jahrhunderts wird von fast niemandem erwartet. Vielmehr betrachtet die Mehrheit der Befragten das gegenwärtige Fundament der von der Bevölkerung bzw. den Arbeitern erreichten materiellen, sozialen und kulturellen Besitzstände als Ergebnis eines im Grund nicht mehr umkehrbaren historischen Prozesses, dessen Resultate politisch gesichert sind. Ein Zurück zu den Zeiten, als es nach der Einschätzung vieler den Arbeitern noch merklich schlechter ging, wobei das vorige Jahrhundert, die Weltwirtschaftskrise vom Ende der 20er Jahre und die Kriegs- und Nachkriegszeit genannt werden, erscheint nur wenigen vorstellbar. Und dies nicht allein deswegen, weil man das Rad der Geschichte nicht ohne weiteres zurückdrehen könne, sondern vor allem, weil die Arbeiter im Laufe der Zeit einen Lernprozeß durchgemacht hätten und heute eine bessere Ausbildung besäßen, allgemein und hinsichtlich ihrer Rechte besser informiert seien, insgesamt schlauer, ja aufgeklärter seien, so daß ein sozialer Rückschritt im Sinne einer grundlegenden Rücknahme des Sozialstaates als politisch nicht durchsetzbar erscheint. Man setzt die ökonomische Entwicklung und die soziale Lage der Arbeiter nicht unmittelbar in eins, sondern hebt inhaltlich den politischen Vermittlungszusammenhang hervor, der dem Sozialabbau Grenzen setzt; von daher stützt sich die Erwartung einer zwar durchaus spürbaren, aber doch begrenzten Verschlechterung der eigenen Lage darauf, daß man die ökonomische Entwicklung nicht als sich fortsetzenden Abwärtstrend, sondern eher als Stagnation sieht.

Sollten die Grundelemente des Systems sozialer Sicherung — für die meisten unerwartet — dennoch in Gefahr geraten, etwa durch eine arbeiterfeindliche Regierungspolitik oder ein entsprechendes Verhalten der Unternehmer, so setzt ein Teil der Arbeiter auf ein verändertes soziales Bewußtsein, welches im Rahmen des gegebenen politischen Systems in einem solchen Falle eine Gegenwehr ermöglichen würde. »Wenn es soweit gehen würde (bis zum Rückfall ins 19. Jahrhundert), dann gingen wir auf die Barrikaden. Soweit kann man die Sache nicht mehr zurückdrehen. Das kann man sich gar nicht vorstellen. Ein solcher Sozialabbau ginge nur in einer Diktatur, die haben wir nicht, wir haben einen freien Staat«. Allerdings äußert nur eine Minderheit entsprechende Überlegungen zum Handeln.

Die Krise kann der Demokratie nichts anhaben

Die Erwartung, daß der Kernbestand des Systems sozialer Sicherung in gewisser Weise politisch gesichert ist, findet darin eine Stütze, daß man das demokratisch verfaßte Staatswesen für so gesichert hält, daß die meisten eine zukünftige grundlegende Gefährdung weitgehend ausschließen — es sei denn, daß eine zu Radikalisierung und sozialen Unruhen führende Negativvariante der weiteren ökonomischen Entwicklung eintreten sollte, deren Wahrscheinlichkeit jedoch zumeist als recht gering veranschlagt wird. Am ehesten noch, aber auch hier nur von einer Minderheit, werden bei den Arbeitslosen ernsthaftere Befürchtungen bezüglich der zukünftigen politischen und gesellschaftlichen Entwicklung laut. Hier werden dann Szenarien ausgemalt, die eine steigende Gewaltriminalität, mögliche Umsturzversuche (von in erster Linie kommunistischer, weniger von rechtsradikaler Seite) sowie kriegerische Auseinandersetzungen zugrundelegen. Insgesamt wird von dieser Minderheit, die sich nicht ausschließlich auf das Arbeitslosenampale beschränkt, eine wachsende gesellschaftliche Regellosigkeit befürchtet.

Bei der Mehrheit, die von einer weiterhin stabilen Demokratie ausgeht, sind die Meinungen allerdings darüber geteilt, ob das demokratische System bereits deswegen als gesichert anzusehen sei, weil in den letzten Jahrzehnten ein politischer Lernprozeß stattgefunden habe, oder ob man nicht doch nach wie vor am Demokratieverständnis der Deutschen zweifeln müsse. Eine Reihe von Arbeitern weist explizit darauf hin, daß die Bevölkerung auch in dieser Hinsicht »schlauer« geworden sei und den Abbau zentraler demokratischer Prinzipien nicht so ohne weiteres hinnehmen würde.

Die Krisenerfahrung der letzten Jahre hat für die große Mehrheit nicht dazu geführt, das in der Bundesrepublik gegebene politische System der parlamentarischen Demokratie in Frage zu stellen: Es gilt vielmehr als positiver Wert und zugleich als der Rahmen, in dem man grundsätzlich auch die eigenen Interessen vertreten kann, was darin zum Ausdruck kommt, daß man in der Existenz der parlamentarischen Demokratie einen Schutz vor einem mehr als graduellen Abbau des Systems der sozialen Sicherheit sieht. Daß die verschiedenen Bundesregierungen weder die Krise lösen noch die Krisenfolgen (vollstän-

dig) abwenden konnten, hat für die große Mehrheit keineswegs zur Folge, positive Erwartungen an ein autoritäres Regime zu knüpfen. Der grob in diese Richtung zielende Ruf nach dem »starken Mann« oder dem »starken Staat« findet nur bei einer kleinen Minderheit (ein Siebtel) der von uns Befragten Resonanz.¹ Diese Minderheit verknüpft mit dem »starken Mann« die Vorstellung eines autoritären Weges der Krisenlösung: Ein auch in seiner Durchführung radikaler Ausländerabbau, eine nationalistisch-protektionistische Wirtschafts- und Handelspolitik, aber auch ein Zugriff auf die materiellen Besitzstände der als privilegiert angesehenen Gruppen von abhängig Beschäftigten (z.B. Doppelverdiener, Beamte, leitende Angestellte) sind Forderungen, die diese Befragten durch den »starken Mann« realisiert sehen will. Die Vorstellung, ein »starker Mann« könne mehr gegen die Krise bzw. die Krisenfolgen tun, als dies bisherige Regierungen getan haben, bleibt auch bei den Arbeitslosen, die von ihrer besonders zugespitzten Krisenbetroffenheit am wenigsten Möglichkeiten haben, sich mit dem Status quo zu arrangieren, ganz deutlich in der Minderheit, wenn diese auch relativ stärker vertreten ist als bei den drei Gruppen, die noch beschäftigt sind.

Von der großen Mehrheit wird der Ruf nach dem »starken Mann« zurückgewiesen, wobei zwei sich nicht ausschließende Argumentationen dominieren. Ein Teil nimmt sehr prinzipiell Stellung: Man fühlt sich beim Suchwort »starker Mann« an Hitler und die Nazizeit erinnert und wendet sich dezidiert gegen die Wiederholung damaliger Verhältnisse. Unter dieser Perspektive wird der »starke Mann« häufig explizit gerade nicht als Hoffnung, sondern als Gefahr thematisiert, der man, würde sie sich konkretisieren, entgegenwirken müsse. Beim anderen Teil stützt sich die Ablehnung des »starken Mannes« darauf, daß man die von ihm repräsentierten Krisenlösungen für keineswegs wirksamer hält als diejenigen, die auch ohne ihn ins Werk zu setzen wären. Diese Argumentationsweise reiht sich ein in die andernorts — zumeist von den gleichen Befragten — dargelegten Überlegungen, welche die tendenzielle Unmöglichkeit gegenwärtiger Krisenlösung

¹Hier muß freilich die gewerkschaftsnahe Auswahl unseres Samples als Basis berücksichtigt werden. Bei einer anderen Stichprobe könnte der Prozentsatz der Befürworter autoritärer Lösungen deutlich höher liegen.

angesichts weltweiter oder außerökonomischer Krisenursachen her- vorheben. In dieser so formulierten Ablehnung des »starken Mannes« fehlt — zumindest der explizierte — prinzipielle Vorbehalt gegenüber autoritären Lösungen. Es ist zu vermuten, daß diese Argumentation in dem Maße brüchig wird, wie sich die Krisensituation zuspitzt und politische Kräfte artikulieren, die Konzepte zur Krisenbewältigung außerhalb des gegebenen parlamentarisch-demokratischen Rahmens formulieren. Solange mit dem »starken Mann« kein spezifisches Krisenlösungskonzept verbunden und das gegebene politische System nicht als entscheidendes Hindernis für eine Krisenlösung gesehen wird, dürfte die Ablehnung des »starken Mannes« auch mit dem Argument fehlender Effektivität tragfähig bleiben, auch wenn die Distanz zu autoritären Lösungen keineswegs so grundsätzlich ist, wie bei denjenigen, die mit den Erfahrungen der deutschen Geschichte argumentieren.

Für die Vermutung, daß unter den Arbeitern implizit eine stärkere Nähe zu autoritären Lösungen vorhanden ist, als es die fast durchgängige Zurückweisung des »starken Mannes« nahelegt, spricht die Art und Weise, in der konkrete staatliche Eingriffsmöglichkeiten zur Krisenlösung diskutiert werden. Wie oben gezeigt, zielen die diesbezüglichen Forderungen in erster Linie darauf ab, staatliches Handeln verstärkt zur Abwehr negativer sozialer Folgen der Krise einzusetzen, doch werden hin und wieder die Abgrenzungen zum Bereich autoritärer Lösungen eines starken Staates durchaus unscharf, wenn z.B. eine härtere Gangart gegenüber der Schwarzarbeit oder spürbare Restriktionen für sogenannte Doppelverdiener in die Forderungen an den Staat mit eingehen. Besonders deutlich wird dies am Beispiel des Umgangs mit der Ausländerfrage: Einerseits liegt — abgesehen von einer kleinen Minderheit — keineswegs eine manifest-radikale Forderungshaltung im Sinne eines offen ausgesprochenen »Ausländer raus« vor, andererseits halten aber die weitaus meisten eine Verringerung der Zahl ausländischer Arbeitnehmer für wünschenswert und für einen Beitrag zur Milderung der Krisenfolgen im eigenen Lande. Aufgrund einiger häufig genannter Argumente zur Ausländerpolitik, z.B. die Zustimmung zu befristeten Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen etwa nach dem Modell der Schweiz, liegt die Vermutung nahe, daß vielle eine restriktivere Ausländerpolitik durchaus toleranteren oder sogar,

wenn sie ihnen erfolgreich erschiene, unterstützen würden. Dabei spielt es auch eine Rolle, daß die Gegenargumente gegen eine restriktive Ausländerpolitik weitgehend moralisch bleiben und nicht in eine Vorstellung einer anderen Form der Krisenlösung eingebunden sind, d.h. die Gegenargumente laufen auf die Aufrechterhaltung des Status quo hinaus und dürften an Wirkung verlieren, wenn dieser Status quo nicht mehr erhaltenswert erscheint.

Kapitel 4

Eine arbeiterorientierte Krisenpolitik: Verschärfte Problemlagen, erschwerte Handlungsbedingungen

Die Rede von *der* Krise grenzt zwar die gegenwärtige Periode der Entwicklung der Bundesrepublik sinnvoll von vorhergegangenen ab, eine einheitliche gesellschaftliche Wirkung von Krise ist darunter aber nicht zu verstehen. Deswegen ist auch die Frage nach *der* Krisenreaktion der Industriearbeiter zwar für die politische Diskussion über die weiteren Entwicklungstendenzen sicher von zentraler Bedeutung — um einen empirischen Beitrag zu ihrer Beantwortung zu liefern, bleibt sie aber zu allgemein. Denn der in jüngster Zeit häufig formulierte Ein-*druck, die* Arbeiter rühren sich nicht und nehmen alles hin, stimmt ja auch nur insofern, als sich die Krisenreaktionen der Arbeiter auf betrieblicher Ebene nicht zu einem aktiven, bewegenden Faktor im politischen Raum bündeln. Das aber liegt zu einem beachtlichen Teil in der Unterschiedlichkeit dieser Reaktionen begründet, in ihrer Art also, nicht in ihrem Fehlen. Die empirisch vorfindlichen Verhaltensweisen haben bisher nicht die Generalisierung erreicht, die in der oben gestellten Frage nach den Krisenreaktionen implizit unterstellt ist. Damit heißt die Frage an unsere Untersuchung: Wie sehen die vorfindbaren Krisenreaktionen aus, und wie erklären sich ihre Unterschiede? Enthalten die unterschiedlichen Krisenreaktionen Ansatzpunkte, die auf eine Zusammenfassung drängen oder wenigstens eine politisch relevante Bündelung erlauben bzw. welche dem entgegenstehenden Tendenzen sind auszumachen, die Differenzierungen zementieren oder gar vertiefen?

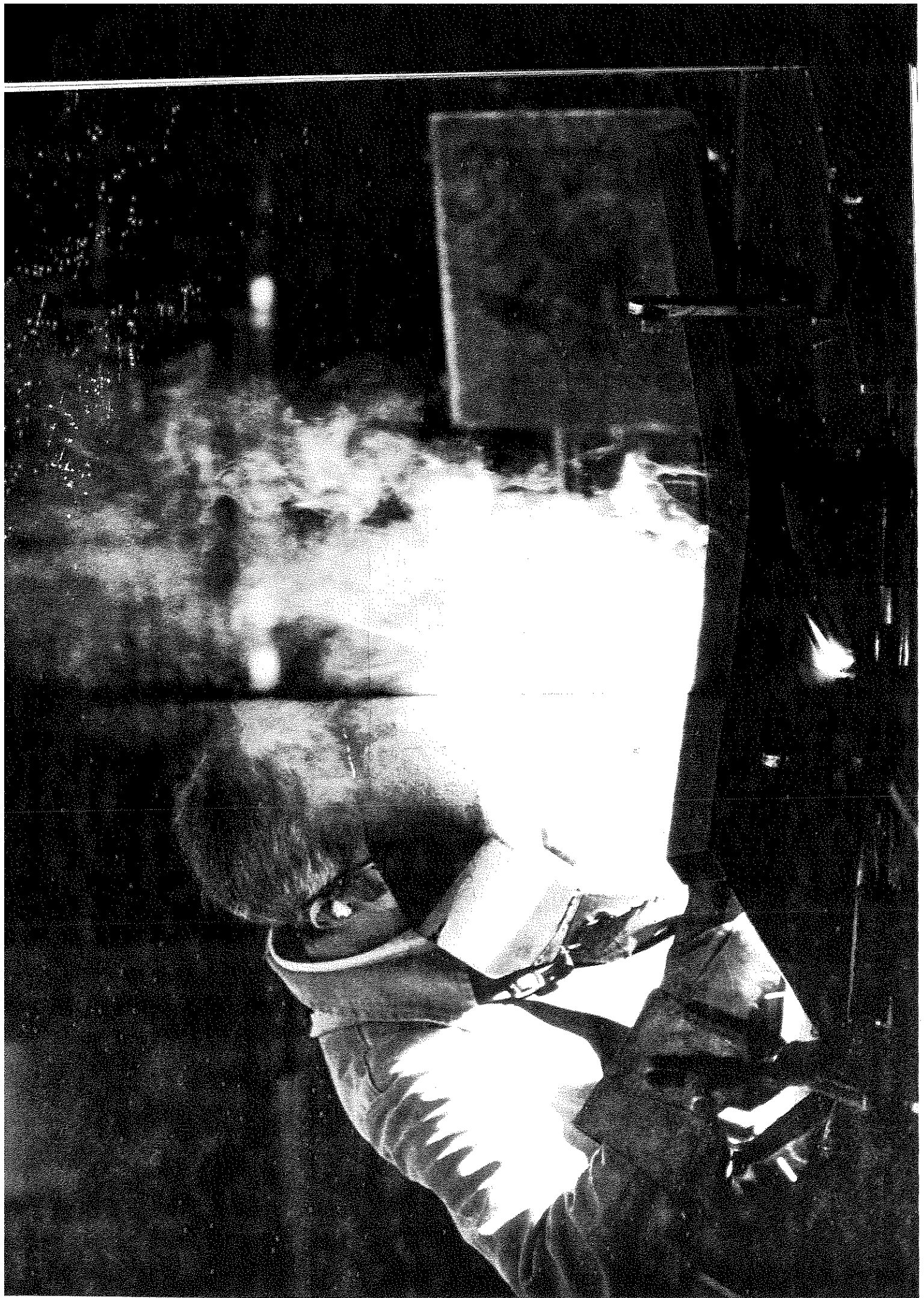
Sieht man die Unterschiede in den Reaktionen nicht nur in der psychischen Verfaßtheit der Reagierenden begründet, so waren die verschiedenen Formen betrieblicher Krisenbetroffenheit daraufhin zu untersuchen, welches Handeln überhaupt möglich erschien. Versteht man die Art und Härte der Krisenbetroffenheit einer Belegschaft als den Faktor, der den Handlungsbedarf bestimmt, so sagt dies eben zunächst noch gar nichts über die real vorhandenen Möglichkeiten bzw. die Interpretation der Handlungsspielräume. Um diese angemessen fassen zu können, war es nicht nur erforderlich, die Umsetzung der ökonomischen Lage des Betriebes durch das Management in eine Krisenpolitik zu verfolgen, die erst die Auswirkungen auf die Belegschaft festlegt, sondern es war darüber hinaus zu fragen, welche Möglichkeiten die Belegschaft sah, die Bestimmungsgroßen der betrieblichen Krisenpolitik zu beeinflussen und das Spektrum *praktikabler* Lösungen zu erweitern. Ist die Krise im wesentlichen ein gesamtwirtschaftliches Problem und findet sie im Betrieb zwar ihren Ausdruck, nicht aber die Ursache, so bleiben die Krisenreaktionen in diesem Rahmen prinzipiell begrenzt, und es stellt sich die Folgefrage: Bilden diese betrieblichen Grenzen dann den definitiven Endpunkt der Reaktion, oder markieren sie den Ausgangspunkt zu breiter angelegten Lösungen? Erst in dem Maße, in dem der Rahmen des Betriebes durch die Krisenreaktion der Arbeiter überschritten wird, erreichen sie ein gemeinsames Terrain, das einer Zusammenfassung der Krisenreaktionen zugänglich wird.

Daß der Betrieb nicht erst durch die Krise ein wichtiger Bezugspunkt für die Formulierung und Vertretung von Arbeiterinteressen wird, braucht nicht ausgeführt zu werden. Aber die Chancen, den durch Gesetze und Tarifverträge gesetzten Rahmen des Austauschverhältnisses zwischen Lohnarbeit und Kapital betriebspezifisch zu modifizieren, erfahren durch die Krise wichtige Veränderungen. War es in den Jahren guter Konjunktur möglich — teils auf Basis individueller, teils auf Basis kollektiver, durch den Betriebsrat ausgeübter Verhandlungsmacht — die Teilhabe der Belegschaften am Betriebserfolg über die Grenzen des überbetrieblichen Kompromisses, wie er im Tarifvertrag festgeschrieben war, zu erweitern, so haben sich die an den Betrieb gebundenen Handlungsmöglichkeiten und Spielräume durch die Krise spürbar verringert. In den krisenbetroffenen Betrieben geht

es nicht mehr um Verbesserungen, sondern um Erhalt des Status quo oder nur noch um die Begrenzung des Abbaus. Innerbetrieblich verschieben sich die Vernutzungsbedingungen der Arbeitskraft durch den Druck des Arbeitsmarktes deutlich zugunsten des Betriebes. Diese Situation verschärft sich schließlich für die Beschäftigten durch ihre noch strikere betriebliche Anbindung: Dem Betriebswechsel wird als Ausweichbewegung der Boden entzogen. Je erfolgreicher aber das Unternehmen die ihm gegebenen Chancen ausnutzt, die übertariflichen Lohnbestandteile abzubauen und die Arbeitsbedingungen zu seinen Gunsten zu regeln, um so mehr sind die Belegschaften auch auf überbetriebliche Regelungen verwiesen, um die Reichweite des betrieblichen Zugriffs wenigstens ein Stück weit zu begrenzen.

Zugleich wachsen für die krisenbetroffenen Unternehmen die zu bewältigenden Außenzwänge an. Anpassungspolitik heißt dann zu meist, daß einzelne Arbeitsplätze, Betriebsteile oder der gesamte Betrieb in Frage gestellt werden. Sehr viel stärker als in früheren Zeiten setzt der überbetrieblich erwungene Arbeitsplatzabbau ein Datum für die innerbetriebliche Auseinandersetzung, welches die Arbeiter und ihre Interessenvertretung kaum noch beeinflussen können. Zu vermuten war: Indem spürbar wird, daß der Status quo nicht zu halten und eine defensive Anpassung des Betriebes an die veränderten Bedingungen unumgänglich wird, sind alle Versuche der Belegschaften und ihrer Interessenvertretung, die Nutzungsbedingungen der Arbeitskraft zu regulieren, von der Frage des Erhalts der Arbeitsplätze überlagert. Solange das Sanierungskonzept der Unternehmensleitung noch für relevante Belegschaftsteile eine Perspektive bietet (oder wenigstens verspricht), mußte ein enormer Druck entstehen, sich auf dieses Konzept einzulassen und für seine Realisierung weitgehende Zugeständnisse zu machen.

Versteht man die betriebliche Krisenpolitik als den Versuch, ein primär externes, gesellschaftliches Problem intern zu lösen, so wird die grundlegende, kaum aufzulösende Defensivposition der Belegschaft deutlich. Je härter der Betrieb krisenbetroffen ist und je radikaler das Sanierungskonzept ausfällt, um so weniger Chancen kann sich die Belegschaft ausrechnen, auf die Politik der Unternehmensleitung wirkungsvoll Einfluß zu nehmen. Um es drastisch zu formulieren: Wenn keine Aufträge mehr da sind, kann selbst das härteste Mittel, die Ar-



beitsniederlegung, nichts mehr austragen — jedenfalls gegenüber dem Unternehmen, höchstens noch gegenüber außerbetrieblichen Adressaten.

Wir gingen in unserer Untersuchung also davon aus, daß unter den Bedingungen der Krise der Handlungsbedarf steigt, die betrieblichen Reaktionschancen der Arbeiter sich dramatisch einschränken und von diesen entsprechend pessimistisch eingeschätzt werden. Die Machtasymmetrie verschiebt sich weiter zugunsten der Unternehmen. Solange es nicht möglich erscheint, zusätzliche, außerhalb des Einflusses der Unternehmensleitung liegende Lösungspotentiale zu aktivieren, bleiben auch in den Augen der Beschäftigten alle Gegenstrategien denselben Regeln unterworfen wie die offiziellen Betriebskonzepte — zu überleben, wieder Boden unter den Füßen zu gewinnen. Das heißt: Die Chancen einer arbeiterorientierten Krisenpolitik stehen im umgekehrten Verhältnis zur Notwendigkeit einer solchen Politik.

Nennen wir noch einmal kurz die wichtigsten Fakten der vier Betriebsfälle und unsere jeweilige Interpretation.

VAW-Leichtmetall: Der VAW-Betrieb war bereits in der ersten Hälfte der 70er Jahre in die Krise geraten; die damals einsetzenden Krisenmaßnahmen des Unternehmens führten bis 1983 zu einer von mehreren Sozialplänen flankierten Halbierung der Belegschaft. Dem verbleibenden Teil wurde nach und nach eine Reihe von Sozial- und Lohnleistungen gekürzt. Gegen diese Abbaupolitik »der kleinen Schritte« regte sich kein Belegschaftsprotest. Doch als im Sommer 1983 die Abgruppierung sämtlicher gewerblicher Arbeitnehmer um ein bis drei Lohngruppen bei Lohnverlusten zwischen 200 bis 1.000 DM im Monat von der Geschäftsleitung angekündigt wurde — in einer konjunkturellen Erholungsphase (Überstunden, ausgelastete Produktionskapazitäten) — formierte sich Widerspruch. Die Abgruppierungsmaßnahme wurde eindeutig als inakzeptables, krisenbedingtes Ausnutzen von Machtpositionen durch das Unternehmen gewertet. Es kam zu einer spontanen Arbeitsniederlegung. Aufgrund der vergleichsweise günstigen Beschäftigungslage des Betriebes konnte man wirksamen Druck auf die Geschäftsleitung ausüben und sie zum Einlenken zwingen. Die erreichte Modifikation des Sanierungskonzeptes wurde von der Belegschaft als Erfolg gewertet, zumal eine

weiterreichende tragfähige Alternative zum Konzept des Betriebes nicht gesehen wurde. Solange also der Außendruck »plausibel« die Arbeitsplätze gefährdete, galt jeder Widerstand als hoffnungslos. Erst als sich die ökonomische Situation des Betriebes so verschoben hatte, daß die Belegschaft ihre Arbeitsplätze als relativ gesichert ansehen konnte, ohne neue, von der Geschäftsleitung geforderte Opfer bringen zu müssen, wurden Handlungschancen gesehen. Die betriebliche Krisenpolitik war nicht mehr ohne Alternative. Es gab ein realistisches Handlungsziel und für die Belegschaft die Möglichkeit, aufgrund der verbesserten Lage des Betriebes diesen unter Druck zu setzen. Die nicht zuletzt in der Krisenauseinandersetzung »kämpferprobe« Belegschaft und ihre Vertretung nutzten diese Chancen: Das Sanierungskonzept von VAW wurde im Interesse der Belegschaft verändert. Aber: Es konnte wohl auch nur modifiziert werden, weil die dominante Frage nach den Arbeitsplätzen ausgeklammert blieb.

Stahlwerke Peine & Salzgitter AG (P+S): Der mit dem Beginn der Stahlkrise 1975 einsetzende Belegschaftsabbau war auch 1983/84 noch nicht abgeschlossen. Eine weitere Umstrukturierungsmaßnahme, die ca. 25 % aller Arbeitsplätze bei P+S kosten sollte, stand unmittelbar bevor. Doch schon in der Vergangenheit waren ausschließlich »weiche Krisenlösungen« (im wesentlichen Frühverrentung) praktiziert worden. Hinsichtlich des geplanten weiteren Belegschaftsabbaus hoffte man darauf, daß dieser erneut ausschließlich über Frühverrentung (aller Arbeitnehmer bis 55 Jahre) erfolgen würden. Trotz Protestversuchen des Betriebsrates: Die Belegschaft arrangierte sich mit dem Lösungskonzept des Unternehmens, zumal die angespannte Arbeitsmarktlage in der Region Salzgitter keine Arbeitsplatzalternativen offenließ. Man akzeptierte auch Arbeits- und Lohnverschlechterungen, solange die eigene Beschäftigung gesichert schien. Das Arrangement mit der unternehmerischen Krisenpolitik war angesichts der in der Belegschaft vorherrschenden Krisenwahrnehmung durchwegs konsequent: Man sah das Unternehmen in weitweitere, durch Einzelkapitale kaum zu beeinflussende Krisenbedingungen eingebunden, die dem »eigenen« Betrieb kaum Handlungsspielräume beließen. Der vom Unternehmen eingeschlagene Weg der »Lösung durch Anpassung« an diese Bedingungen erschien deswegen durchaus plausibel.



bel. Am Marsch auf Bonn gegen die Stahlpolitik der Bundesregierung beteiligte man sich; erreichen wollte man damit vor allem Verbesserungen für das eigene Haus.

Bei P+S gilt also der weitere Abbau von Arbeitsplätzen auch in der Wahrnehmung der Belegschaft als ein festes Datum — in der innerbetrieblichen Auseinandersetzung geht es deswegen nur noch um das »wie« des Abbaus. Als Handlungsmöglichkeit wird nur noch gesehen, die bisherige betriebliche Krisenpolitik der »sanften Schrumpfung« weiterzuführen und offene Entlassungen zu vermeiden. Verhindert werden sollte, daß der Betrieb den bisherigen Interessenkompromiß aufkündigt. Für weiterreichende Krisenreaktionen gab es zwar einen erheblichen Handlungsbedarf, doch die Belegschaft konnte gleichzeitig keine praktikable Konzeption und somit keine Handlungsspektive erkennen. Die Versuche, auch im Rahmen überbetrieblicher gewerkschaftlicher Aktivitäten den Handlungsrahmen zu erweitern, führten zu keinem greifbaren Ergebnis. Die Interessenvertretung blieb in den engen Restriktionen einer betriebsspezifischen Lösung stecken.

Nutzfahrzeugwerk MAN/Salzgitter: Erst relativ spät, ab Mitte 1982, reagierte MAN/Salzgitter auf die Krise im Nutzfahrzeugbau. Auf die bisher üblichen Überstunden folgten nun Kurzarbeit und erste Entlassungen (ca. 250 Beschäftigte). Im Herbst 1983 wurden dann für die Werke Salzgitter und Braunschweig insgesamt 1.150 Entlassungen (mehr als ein Viertel der Belegschaft) angekündigt. In dieser Situation mußte jeder um seinen Arbeitsplatz bangen. Entsprechend entschieden fiel die Reaktion aus: Betriebsversammlungen, inner- und außerbetriebliche Demonstrationen, Arbeitsniederlegungen. Dieser Widerstand war möglich, weil (a) durch Form und Inhalt der Entlassungsankündigung keine interessendifferenzierende Spaltung in der Belegschaft entstand; (b) man das Druckmittel eines Eilauftrages (im Rahmen der befristeten Investitionszulage) in der Hand hatte; (c) die Aktionen vom Betriebsrat und von der Gewerkschaft mitgetragen wurden; und (d) die Unternehmensmaßnahmen als eindeutige Interessenverletzung, nicht aber als tragbares Sanierungskonzept für den Betrieb gewertet wurden. Die Belegschaft erreichte mit ihren Aktionen, daß die Entlassungsmaßnahme bis zum März 1984 verschoben wurde. Nachdem 610 Beschäftigte von freiwilligen Aufhebungsverträgen Gebrauch gemacht hatten, wurde bis zum April 1984 die Zahl der anstehenden Kündigungen auf 290 reduziert. Diese freilich wurden hingenommen, denn trotz aller Kritik an der Krisenpolitik des Unternehmens erschienen der Mehrheit Lösungsalternativen nicht möglich oder machbar. Die externen, vom Einzelunternehmen kaum beeinflussbaren Markt- bzw. Absatzbedingungen blieben für die Krisenlösungsvorstellungen der MAN-Arbeiter entscheidend, weil sie jedwede Krisenpolitik und die Handlungsspielräume sowohl des Unternehmens wie der Belegschaft eingrenzten.

Der Handlungsbedarf war bei MAN also extrem groß, weil der Betrieb zunächst nicht bereit war, wenigstens in der Form des Belegschaftsabbraus einen Kompromiß einzugehen. Mit der Drohung der Geschäftsleitung, die Existenz des Gesamtbetriebes stünde zur Debatte, verlor eine Unterwerfung unter das Konzept für die Belegschaft an Plausibilität. Gerade weil noch nicht klar war, wer im ersten Schritt genau betroffen sein würde, gelang eine weitgehend geschlossene Reaktion, wobei deren Zielsetzung letztlich in einem Zeitgewinn und in dem Versuch lag, die anderswo vorpraktizierten weichen Lösungsme-

thoden durchzusetzen und damit Entlassungen möglichst ganz zu vermeiden. Aufgrund der besonderen Situation des Betriebes (Terminaufträge) war es der kampfbereiten Belegschaft möglich, die Geschäftsleitung durch die Arbeitsniederlegungen wirksam unter Druck zu setzen; die Ansätze, den Rahmen betrieblicher Reaktionen zu überschreiten, führten nicht zu einer Erweiterung des Lösungsspektrums, erhöhten aber die Kompromißbereitschaft der Geschäftsleitung.

Sollinger Hütte/Uslar: Nach mehrjähriger Krise infolge veränderter Absatzbedingungen auf den Märkten für Gießereiprodukte sowie für Spezialmaschinen und Spezialschienenfahrzeuge mußte die Sollinger Hütte wegen Zahlungsunfähigkeit den Konkurs beantragen. In den Jahren zuvor hatte man vergeblich versucht, durch Modernisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen, später, als die Absatz- und Finanzsituation zunehmend schlechter wurde, durch Verzögerungen bei der Lohnauszahlung, durch Kurzarbeit und durch begrenzte Entlassungsmaßnahmen eine Betriebsanierung herbeizuführen. Der Konkurs zog eine sektorale Verkleinerung des Betriebes nach sich: Die Gießerei sowie Teile des Maschinenbaus wurden stillgelegt, die jeweiligen Belegschaften entlassen. Sowohl in den Jahren sich verschärfender Krisenmaßnahmen als auch bei den aktuellen Entlassungen hatte sich die Belegschaft dem Handeln des Unternehmens, weil sich ihr keine Alternative zeigte, gefügt. Zeitgleich zur betrieblichen Krise war es zu einer sehr deutlichen Verschlechterung der regionalen Arbeitsmarktlage gekommen, so daß die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust viele Arbeiter der Sollinger Hütte stillhalten ließ. Zudem war der Belegschaft das wahre Ausmaß der finanziellen Schwierigkeiten des Betriebes vor dem Konkurs nicht bekannt gewesen, so daß viele noch Hoffnungen auf den Wiederaufschwung gehegt hatten. Die Entlassungsmaßnahme führte dann zu einer wirksamen Spaltung der Belegschaft, so daß die Möglichkeit einer gemeinsamen Reaktion nicht mehr gegeben war. Die Lösungsperspektive der entlassenen Arbeiter konnte sich von daher nicht mehr auf den alten Betrieb beziehen. Sie richtete sich nun in individuell-pragmatischer Weise darauf, überhaupt wieder einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Die Belegschaft hat sich hier alternativlos dem betrieblichen Kon-



zept untergeordnet und war bereit, weitreichende Opfer für die Erhaltung der Arbeitsplätze zu bringen. Man sah keinen Ansatz, das Betriebskonzept zu modifizieren, weil dieses zunächst die Arbeitsplatzfrage im Sinne des Erhaltens positiv zu lösen versprach. Dies grenzte aus der Sicht der Betroffenen den Handlungsbedarf ein. Als das Sanierungskonzept im Konkurs scheiterte, kommt es nicht einmal mehr zum Aufgehren, denn das neue Konzept, einen Betriebsteil stillzulegen und den anderen weiterzuführen, spaltete die Belegschaft wirksam. Die am härtesten betroffene Gruppe verbleibt als die chancenlosste; sie sah keine Möglichkeit mehr, wirksamen Druck auszuüben. Versuche, ein Gegenkonzept zu formulieren und mit Aktionen den betrieblichen Rahmen zu überschreiten, kamen nicht zustande. Gerade die nicht von der Entlassung betroffenen Belegschaftsteile sahen zudem in spektakulären öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten eher eine erneute Gefährdung ihrer nunmehr halbwegs gesicherten Perspektive.

Zusammenfassend können wir also als Ergebnis der Fallstudien festhalten: Die Krise setzt sich — vermittelt und durchaus auch modifiziert durch die Politik des Managements — in den einzelnen Betrieben unterschiedlich um; die betroffenen Belegschaften erfahren differente Interessenverletzungen mit unterschiedlichem Handlungsbedarf und abweichenden Handlungschancen, aus denen sie je spezifische Handlungsperspektiven entwickeln und umzusetzen versuchen. Die vorfindlichen Krisenreaktionen drängen keineswegs von sich aus zu einer Vereinheitlichung, sondern bleiben isoliert, verhaftet den je spezifischen Betriebsbedingungen. Dies vor allem deswegen, weil allen untersuchten Belegschaften der Betrieb als *die* praxisrelevante Handlungsebene erscheint, auf der die Krisenlösungen bzw. -folgen entschieden werden. Deswegen wirkt auch die Krise entlang den besonderen Bedingungen der einzelnen Betriebe eher differenzierend als vereinheitlichend.

Es bestätigt sich die Annahme, daß in dem Maße, in dem das Krisenkonzept eines Unternehmens, glaubwürdig auch für die Belegschaft, einen Arbeitsplatzabbau mit einbeziehen muß, den Betroffenen die betriebsbezogenen Handlungschancen rapide verringert erscheinen. Die vordem erreichten Chancen, die Entlohnungs- und

Nutzungsbedingungen der Arbeitskraft zu beeinflussen, gelten weitgehend als verloren. Die Belegschaften sehen sich gezwungen, sich auf jeden innerbetrieblichen Versuch der Rettung von Arbeitsplätzen einzulassen. Dabei erblicken sie für sich kaum Möglichkeiten, die Gründe zu beeinflussen, an denen sich der Abbau von Arbeitsplätzen orientiert. Auf den Versuch, das Management durch Aktionen unter Druck zu setzen, wird verzichtet, wenn auch für die Unternehmensleitung kein Handlungsspielraum gesehen wird. Die Situation der Stahlindustrie erscheint so schlecht, daß kaum einer der Stahlarbeiter daran zweifeln mag, daß die Schwerkraft ökonomischer Fakten diesen Spielraum extrem minimiert hat. Auch eine traditionell starke Belegschaft wie die von P+S steht in dieser Lage keinerlei Chancen für Krisenlösungen, die vom vorgegebenen Konzept des Managements spürbar abweichen. Gewicht kommt dem Faktor gewerkschaftlicher Tradition und Kampfstärke aber wohl dort zu, wo wenigstens im Rahmen betrieblicher Krisenlösung Modifikationen der Unternehmenskonzepte im Sinne einer stärkeren Berücksichtigung von Belegschaftsinteressen gelangen. Die wie immer begrenzten Erfolge bei VAW und MAN konnten nur durch Kampfbereitschaft der Belegschaft und entschiedene Vertretungspolitik erreicht werden, es gelang ein Stück weit, Handlungschancen zu nutzen.

Vergleicht man die dominierende Sichtweise der Metallarbeiter im Jahr 1983/84 mit der der Werftarbeiter 1977/78¹, so ist der grundlegende Unterschied darin zu sehen, daß heute der eigene Betrieb nicht mehr als in ein »heiles« Umfeld eingebettet gilt. Hierin drückt sich aus, daß die Werftarbeiter es noch mit einer Krise nur ihres Schiffbaus zu tun hatten, während die Gesamtoökonomie zu florieren schien. 1983/84 erscheinen der eigene Betrieb und die eigene Branche nicht mehr als die Ausnahme, sondern eher als Regel, während die funktionierenden Sektoren nun aus dem Rahmen fallen. Für die Werftarbeiter 1977/78 bedeutete die gesamtwirtschaftliche Situation eher eine Entlastung der eigenen Lage, bestand doch Grund zur Annahme, daß das florierende Gemeinwesen (Finanz-)Mittel für partielle Lösungen zugun-

¹ Wir beziehen uns hier auf die Studie: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft. Schumann, M., Einemann, F., Siebel-Rebell, Ch., Wittmann, K. P., Frankfurt 1982.

sten des Schiffbaus bereitstellen konnte. Heute ist diese Perspektive zusammengebrochen. Unter den verschärften Außenbedingungen erhöht sich noch die Bedeutung des »eigenen« Betriebes als Bezugspunkt aller Aktivitäten, ohne freilich die Hoffnung zu wecken, diese Perspektive biete wirkliche Sicherheit. Der Druck, sich mit dem betrieblichen Krisenkonzept zu arrangieren, steigt im gleichen Maße, wie die Chancen schwinden, im Falle einer Entlassung wieder einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Es ist Allgemeingut, daß Entlassungen heute nicht mehr nur einen wie immer schwierigen Betriebswechsel bedeuten, sondern fast zwangsläufig in länger andauernde Arbeitslosigkeit münden. Erst wenn mit dem Betrieb der einzige Hoffnungsträger gefährdet ist, brechen die Anpassungszwänge. Weniger das Beispiel Sollinger Hütte als die Vorgänge auf der AG Weser in Bremen oder bei HDW in Hamburg verdeutlichen: Der drohende Fall ins Nichts setzt beachtliche Handlungspotentiale frei — was freilich, wie der Kampf auf den Werften ebenfalls zeigt, über die Lösungsmöglichkeiten noch wenig sagt.

Ähnlich wie die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt heute sehr viel skeptischer beurteilt werden, wird auch die Leistungsfähigkeit des sozialen Netzes kritischer gesehen. Das soziale Netz galt zum Zeitpunkt der Erhebung auf den Werften noch weitgehend als selbstverständlich und leistungsfähig; heute erwarten die Arbeiter eher seinen Abbau, wenn auch noch die Vorstellung vorherrscht, daß ein gewisser Kernbestand wohl weiterbestehen wird. Diese Verschiebung der Wahrnehmung spiegelt die tatsächliche Entwicklung: Der Sozialabbau begann erst Ende der 70er Jahre.

Der Ausweitung des Geltungsbereichs von Krise von der einzelnen Branche auf die Gesamtkonomie und dem unsicher werdenden Vertrauen in die Leistungsfähigkeit des Sozialnetzes entspricht ein Wandel im Bild vom Arbeitslosen. Das bei den Werftarbeitern häufig anzutreffende Vorurteil, die Arbeitslosen seien letztendlich selbst schuldig, wird unter den gegenwärtigen Bedingungen kaum noch aufrechterhalten. Und auch die früher starke Tendenz, die soziale Lage der Arbeitslosen zu beschönigen, ist rückläufig und macht einer eher realistischen Sicht Platz. Man sieht den Arbeitslosen nicht mehr in der »sozialen Hängematte« liegen, sondern befürchtet einen deutlichen Einbruch, was um so bedeutsamer ist, als auch die Grenze zwischen der

eigenen Situation und den Arbeitslosen ins Wanken gerät.

Daß die Krise nun nicht mehr als Branchenkrise zu fassen ist, hat auch Konsequenzen für die Krisenerklärung. Reichte es 1977/78 noch aus, die Probleme einer Branche zu erklären, so muß man heute zusätzlich zu branchenübergreifenden Thesen greifen. Dabei werden die betriebspezifischen Krisenerklärungsansätze keineswegs schlicht verallgemeinert, wenn sich auch — von der Sache her durchaus zutreffend — allgemeine Erklärungsansätze in der Begründung für die Krise des Betriebes wiederfinden.

Das Krisenbild der Werftarbeiter 1977/78 war deutlich zyklisch geprägt, wobei an die in der Branche vorgängig gemachte Erfahrung des ausgeprägten Auf und Ab angeknüpft wurde. Heute ist die Hoffnung auf die wieder zu erwartende Aufwärtsentwicklung weitgehend geschwunden. Krise gilt jetzt als generalisierendes Moment der Ökonomie, womit Antriebskräfte, die eine Wiederbelebung hervorbringen könnten, schwerer ausmachbar sind.

Die Vorstellung von einer anderen Gesellschaft beim Nachdenken über Krisenlösungen spielte bei den Werftarbeitern 1977/78 genauso wenig eine Rolle wie bei den Metallarbeitern heute. Das Denken verbleibt weiterhin im Rahmen des Bestehenden; grundlegendere Lösungsvorstellungen sind weit vor der Schwelle bereits blockiert, die durch die Frage nach ihrer Machbarkeit markiert wird. Von daher ist eine Reduktion der eigenen Ansprüche naheliegend, zumal man sich auf dem absteigenden Ast sieht und keineswegs die Vorstellung hat, den Status quo dauerhaft halten zu können. Die in den Ansätzen zur Krisenerklärung immanent formulierte Tendenz, einen nicht beeinflussbaren globalen Verursachungszusammenhang der Krise zu unterlegen, meint aber nicht dauerhaften Abstieg. Grenzen weiterer Verschlechterung werden zwar kaum präzise formuliert, doch sie gelten als vorhanden und wirksam. Der Einbruch in breite Verelendung bleibt unvorstellbar.

Durch die Verallgemeinerung der Krise von den Branchen hin zu einer der Gesamtkonomie ist in der Tendenz auch eine isolierte Teillösung der Probleme des »eigenen« Betriebes verbaut, die darauf setzt, über verschiedene Formen politischen Drucks die Hilfsquellen der Gesellschaft für diesen Zweck zu aktivieren. Inzwischen sind zu viele Branchen betroffen, als daß ein solches Konzept noch sonderlich trag-

fähig erschiene. Eine von der Sache her realistische Lösungskonzeption müßte sich nun schon auf die grundlegenden ökonomischen Zusammenhänge beziehen und überstreigt damit bei weitem den Rahmen dessen, was in der Bundesrepublik als »machbar« diskutiert wird.

Insofern erstaunt es kaum, daß die betroffenen Belegschaften und ihre unmittelbaren Interessenvertreter ein solches betriebsübergreifendes Konzept nicht im Auge haben. Immerhin, in den betriebsübergreifenden Aktionen der Belegschaften von P+S und MAN werden doch Ansätze sichtbar, den ersückenden Rahmen des Betriebes zu überschreiten. Freilich, ihre Zielsetzung galt (fast) ausschließlich der isolierten Erweiterung der Lösungsspielräume des jeweiligen Betriebes; ein gesellschaftliches Gesamtkonzept war nicht handlungsrelevant oder stand überhaupt nicht zur Debatte.

Und auch von der Gewerkschaft wird eine Politik dieser Reichweite nicht ausdrücklich gefordert. Zumindest »die« Krisenlösung erwartet keiner, so daß die Organisation nicht in Gefahr ist, vor kaum lösbare Aufgaben gestellt zu werden und unter Legitimationsdruck zu geraten. Dennoch steht das Thema implizit auf der Tagesordnung. Denn man fordert ganz selbstverständlich, daß die Gewerkschaft die grundlegenden Interessen — wie in der Vergangenheit — erfolgreich wahrnimmt. Das heißt, um ein grundlegendes Konzept zur Krisenlösung geht es zwar nicht, aber die Forderung, auch unter den jetzigen Bedingungen die Löhne und vor allem die Arbeitsplätze zu sichern, wird gestellt, wenn auch die weitgehende Hinnahme bisheriger Gewerkschaftspolitik, die diese Aufgabe keineswegs erfüllt, daraufhin deutet, daß diese Forderung nicht wortwörtlich eingeklagt wird. Dennoch: Nicht ganz einfach für die Gewerkschaft, wo doch das eine das andere bedingt — und dies bleibt bei den Befragten zumeist unerwähnt. Da die veränderten gesellschaftlichen Bedingungen nicht mehr die Basis dafür bieten, im gegebenen Rahmen die Basisinteressen der Mitglieder wieder einzulösen, läuft die Gewerkschaft Gefahr, die scheinbar realistisch formulierten Erwartungen der Mitglieder zu enttäuschen. Der Widerspruch zwischen der Einschätzung, die Gewerkschaft könne die Krise nicht lösen, und dem inhaltlich dazu entgegengesetzten Anspruch, sie solle Löhne und Arbeitsplätze sichern, besteht latent und wird bei weiteren verschärften Interessenverletzungen zu einer Auflösung oder zumindest zu Bewegung drängen.

Dabei ist es nur der erste Schritt für die Gewerkschaft, den objektiven Problemhorizont der Forderungen ihrer Mitglieder und ihre darauf abzielende Politik aufzuzeigen; die viel größere Schwierigkeit liegt darin, wie eine solche Politik so in Gang gesetzt werden kann, daß sie die Ebene von Gewerkschaftstagsreden verläßt und praktische Bedeutung für die unmittelbaren Interessen der Mitglieder hat. Aus den Erfahrungen der Mobilisierungsphase des Kampfes um die 35-StundenWoche werden die Probleme deutlich, die mit dem Versuch verbunden sind, den durch die ökonomische Krise hervorgerufenen Prozeß des Bedeutungsverlustes der Gewerkschaft zu stoppen und umzudrehen. Positiv kann nach unseren Ergebnissen festgehalten werden, daß die Spaltung in Beschäftigte und Unbeschäftigte sich im Denken der noch in Arbeit befindlichen bisher nicht in eine Frontstellung gegen die Arbeitslosen verfestigt hat. Dies bedeutet zwar noch nicht unmittelbar die auch praktische und handlungsrelevante Solidarität mit den Arbeitslosen, bildet aber eine Ausgangsbasis dafür.

Der Staat wird auch heute in der Regel nicht für die Krise verantwortlich gemacht. Man sieht im staatlichen Handeln weder die Triebfeder für den Wirtschaftsablauf, noch die Möglichkeit, entscheidend darauf Einfluß zu nehmen. Die Krisenerklärung mit dem Argument der Marktsättigung schließt weitgehend eine wirkliche Lösung aus und verweist den Staat eher in die Rolle desjenigen, der nur Negativfolgen der Ökonomie abzumildern hat. Der Widerspruch zwischen dieser begrenzten Erwartung und der praktischen Regierungspolitik wird zwar durchaus formuliert, mündet aber nicht unbedingt in der Forderung, die Regierung zu ändern. Die generell defensive Position der Arbeiterbewegung in der Bundesrepublik findet sich auch in den Köpfen ihrer Basis wieder und wird dort eher noch gefestigt. Eine Tendenz zur Überwindung dieser Defensive ist nicht auszumachen. Die Bereitschaft, eine staatliche Politik hinzunehmen, obwohl sie die eigenen Interessen nicht wirksam aufnimmt, erklärt ansatzweise, warum die politischen Institutionen der Bundesrepublik unbestritten sind. Unterlegt ist dabei die generelle Einschätzung, daß es bei allen Verschlechterungen, die zu erwarten sind, zu keinem grundlegenden Kollaps kommen wird. Damit ist nicht so sehr die Ökonomie selbst gemeint, wohl aber der Staat. Eine über ihn vermittelte Verteilung der Krisenfolgen zu Lasten der Arbeiter hält man politisch nur für be-

grenzt möglich — wegen des drohenden Legitimitätsverlustes erwartet man nicht eine Verschärfung der Krisenfolgen durch den Staat, sondern eher ihre Abschwächung, wobei der staatlichen Sozialpolitik implituzit eine relativ große Abkopplungsmöglichkeit von der Ökonomie unterstellt wird.

Insofern wird die Aufrechterhaltung einer lebensfähigen Gesellschaft nicht an eine Veränderung von Ökonomie und Politik gebunden. Die Arbeiter haben weder den Eindruck, daß die Herrschenden sie nicht mehr regieren können, noch die Vorstellung, es selbst übernehmen zu wollen. Umbruch ist damit nicht gerade angezeigt. Das politische System steht nicht in Frage — man kann sich trotz Verschlechterung noch in ihm einrichten. Diese Einschätzung begrenzt nicht nur linke, sondern auch rechte Politikansätze. Der radikalen Rechten fehlen heute nicht nur zündende nationalistische Themen à la »Versailles« oder »Dolchstoßlegende«, sondern auch die Stimmung, daß sich die vorhandenen Probleme nicht mehr mit den Mitteln der traditionellen Politik lösen lassen. Noch herrscht jedenfalls bei den Metallarbeitern der Eindruck vor, daß die Handlungsmöglichkeiten des gegebenen politisch-ökonomischen Systems noch keineswegs erschöpft sind, selbst für eine Politik, die die Arbeiterinteressen stärker als bisher berücksichtigt.

Der Blick in die Zukunft muß zunächst nach der weiteren ökonomischen Entwicklung fragen. Stabilisiert sich die Situation auf dem gegebenen Niveau, so reicht offenbar die gegebene Verarbeitungskapazität des Systems aus, spektakuläre Verwerfungen zu vermeiden. Unter dieser Voraussetzung können die Widersprüche und offenen Fragen weiter in der Schwebe bleiben. Wie lange dies möglich ist bei weiterer ökonomischer krisenhafter Zuspitzung, muß offen bleiben.

Unter der Annahme aber, daß die ökonomische Entwicklung zunächst die Regelungskapazität nicht überschreitet, wäre als These zu formulieren: Durch die im betrieblichen Rahmen verbleibenden Krisenreaktionen setzt sich die Differenzierung innerhalb der Arbeiter fort. Das bedeutet, wie die Interessenverteidigung bei VAW demonstriert, nicht unbedingt den vollständigen Verzicht auf eigene Interessenwahrnehmung, wohl aber die Bindung an die spezifische Betriebs-situation, die einer Verallgemeinerung entgegensteht. Bei einer weitgehenden Einschnürung der Verhaltensmöglichkeiten gegenüber

dem Betrieb dürften die Eckpunkte der zu erwartenden Reaktionen zwischen eruptivem Widerstand und bedingungsloser Kapitulation liegen.

Solange es nicht zu einem betriebsübergreifenden Konzept kommt, verengen sich für die bereits Arbeitslosen in besonderer Weise die Handlungsperspektiven. Für sie fällt mit dem Betrieb die zwar begrenzte, aber immerhin noch vorhandene Handlungsebene weg. Das verweist sie zwar abstrakt noch unumgänglicher auf andere Lösungs-träger, drängt sie aber nach dem Eindruck unserer Interviews mit Arbeitslosen erst einmal nur in die Richtung, individuelle Auswege zu suchen. Zu diesem Zweck reduzieren die weitaus meisten ihre Ansprüche gegenüber einer neuen Arbeit und sind zu umfänglichen Verzichtsleistungen in der Lebenshaltung bereit. Auch nach mehrmonatiger Arbeitslosigkeit weist das Verhalten der entlassenen Arbeiter nicht über den individuellen Pragmatismus hinaus. Bei den Arbeitern mit besonders schlechten Beschäftigungsaussichten erzeugt die Perspektive künftiger Dauerarbeitslosigkeit wachsende Zukunftsangst, die sich aktuell in Resignation, Apathie und Fatalismus äußert, sich aber keineswegs, trotz allen Lösungsdrucks, in Forderungen nach neuen gesellschaftlichen Lösungskonzepten Luft zu machen sucht. Gleichwohl muß für sie ein brauchbares Lösungskonzept an Dringlichkeit gewinnen, was sich bisher bei einigen darin andeutet, daß sie autoritäre Krisenmaßnahmen etwa zu Lasten von Ausländern oder bestimmten als privilegiert angesehenen Bevölkerungsgruppen fordern.

Wenn sich weder bei den Arbeitslosen noch bei den Beschäftigten die objektiv zunehmende Verwiesenheit auf übergreifende Konzepte umsetzt, so hat dies, wie gesagt, vor allem auch seinen Grund darin, daß ihre Lösungsvorstellungen nicht über den Status quo hinausreichen. Wir wollen keineswegs unterstellen, daß in früheren Phasen der Arbeiterbewegung der Gedanke einer anderen Gesellschaft auf breiter Front und in einer handlungsrelevanten Form präsent war. Doch zumindest in den Diskussionen wurde auch von einer solchen Position her argumentiert. Wir konnten in unserer Untersuchung eine utopische Dimension im Denken der Arbeiter gerade im Hinblick auf gesellschaftliche Alternativen nicht ausmachen.

Bleibt die Frage, welche Momente in der Krisenrezeption aufgegriffen werden könnten, um eine Öffnung der Diskussion über den

Status quo hinaus zu erleichtern. Die Konservativen bieten ein Muster entlang der Lohn- und Leistungs-Parole an. Aus den mit der Krise verbundenen Verschlechterungen des Lebensstandards wird gefolgert, daß diese Entwicklung mit vermehrter Leistung beizukommen ist — Modell »Nachkriegszeit«. Dieser Denkfigur ist die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit als Beitrag zur Abschwächung der Krisenfolgen diametral entgegengesetzt. Für diesen Ansatz könnte aber die weit verbreitete Krisenerklärung der Marktsättigung argumentatives Gewicht haben. Der Widerspruch zwischen einer Überflußproduktion, der die Krise angelastet wird, und dem Mangel, der durch die Krise hervorgerufen wird, kann als Hinweis für die Paradoxie der Krisen gedeutet werden. Bewußte Kontrolle gesellschaftlicher Entwicklungen und notwendiger Regelungsbedarf würden dadurch vielleicht diskutabel.

Anhang

Methode, Durchführung, Sample

Die methodische Konzeption der Untersuchung wurde bestimmt von den Rahmenbedingungen einer zugespitzten Fragestellung und einer begrenzten Zeit- und Personalkapazität. Als Erhebungsinstrument — so die methodische Konsequenz — konzentrierten wir uns schwerpunktmäßig auf das qualitative Arbeiterinterview; zur Erfassung der jeweiligen betrieblichen und regionalen Krisenkonstellation mußten aber auch eine Reihe »objektiver« Informationen und Daten gesammelt werden. Dazu waren inner- und außerbetriebliche Expertengespräche mit Vertretern der Unternehmensführung, des Betriebsrates, der Gewerkschaft und des Arbeitsamtes notwendig, sowie die Bearbeitung einschlägiger Sekundärmaterialien.

Entsprechend unserem Szenarien-Konzept mußten die in die Studie einbezogenen Betriebe folgende Kriterien aufweisen: betriebsspezifische, aktuelle Krisenbetroffenheit; Graduierung der betrieblichen Krisenkonstellation insbesondere entlang dem von der Unternehmensleitung eingeschlagenen Krisenlösungsweg.

Im Sommer 1983 haben wir, informiert durch einige Expertengespräche mit Verbandsvertretern und durch die Presseberichterstattung, eine Reihe von krisenbetroffenen Betrieben ausgewählt, in welchen die von uns ins Auge gefaßten Krisen-Szenarien in mehr oder minder exemplarischer Weise vorlagen. Nach unserer vorläufigen Auswahl erwies sich der endgültige Feldzugang wegen der den Betrieben als »heikel« erscheinenden Thematik jedoch als ungewöhnlich schwierig. Bei den geplanten krisenbestimmten Umstrukturierungs- und Sanierungsmaßnahmen wollte man sich nicht in die Karten sehen lassen. Zudem scheute man die Offenlegung betrieblicher Maßnahmen des Personalabbaus. Wir waren daher auf Improvisationen angewiesen. Ein zumindest begrenzter Feldzugang wurde uns aber in den vier endgültig ausgewählten Betrieben durch Gewerkschafts- und Betriebsratskontakte ermöglicht. Die Art des Feldzugangs machte es

freilich notwendig, die Arbeiter-Gespräche nicht in den Betrieben, sondern als Hausinterviews durchzuführen. Für die Gesprächsführung erwies sich dieses Vorgehen gerade bei der brisanten Thematik häufig als Gewinn. Gleichzeitig waren damit aber enorme, nicht vorhergesehene Organisationsprobleme aufgeworfen — zumal auch die Bereitschaft der Belegschaftsmitglieder, an einem Interview teilzunehmen, nicht selten durch erhebliche Ungewißheit über mögliche Rückwirkungen beeinträchtigt wurde. Wer endgültig mitmachte, stand der Untersuchung dann zumeist interessiert und aufgeschlossen gegenüber, was die Qualität und den Aussagegehalt der Interviews sehr erhöhte.

Für das Konzept der Untersuchung hatten diese Feldzugangsbedingungen die weitere Konsequenz, daß noch weitgehend als anfangs konzipiert die Arbeiterperspektive auf »Krise« ins Zentrum rückte. Das heißt, daß die Analyse der für die Belegschaften objektiv gegebenen innerbetrieblichen Krisenkonstellationen stärker in den Hintergrund trat und sich allein auf die möglichst exakte Rekonstruktion der objektiven Krisen*betreffenheit*, d. h. der innerbetrieblichen Auswirkungen der unternehmerischen Krisenmaßnahmen als Schnittstelle zur Krisenwahrnehmung der Arbeiter konzentrierte. Wir beschränkten uns hierbei auf einige inner- und außerbetriebliche Expertengespräche und die Analyse von Sekundärmaterialien. Als Erhebungsinstrument für die Befragung der Arbeiter benutzten wir das offene, thematisch-strukturierte Interview. Der Interviewer ging nach einem Leitfaden vor, der die einzelnen Themenkomplexe sowie die jeweils verbindlichen, vorher im Team erarbeiteten Einzelfragen enthielt. Der thematische Ablauf des Interviews gliederte sich wie folgt: Berufsbiographie, betriebliche Krisenwahrnehmung und Krisenlösungsvorstellungen, Beschäftigungsperspektive, allgemeine Krisenrezeption und Krisenlösungsvorstellungen.

Die Handhabung des Leitfadens war insofern offen, als der Interviewer sich dem Gesprächsverlauf bzw. den Besonderheiten der vom jeweiligen Interview-Partner vorgenommenen Thematisierungen anpassen konnte. Gezieltes Nachfragen und Modifikationen der Themen- und Fragefolge dienten auch dem Zweck, den Interview-Partner »zum Reden zu bringen«, d. h. ihn die jeweils zentralen Aspekte seiner Krisenwahrnehmung in eigenen Worten und möglichst ausführlich

darstellen zu lassen. Die Interviews dauerten in der Regel zwei bis vier Stunden; da sie bei den Befragten zu Hause stattfanden, konnte mit dem Zeitspielraum häufig recht großzügig verfahren werden. Der Interviewer fertigte im Verlauf des Gesprächs ein handschriftliches Protokoll an — ein Verfahren, das sich für die weitere Dokumentation und Auswertung der Interviews als durchaus ausreichend und zudem als sehr ökonomisch erwies.

Als ein Problem der Durchführung und Mitschrift erwies sich, daß sich in vielen Fällen die Ehefrau des befragten Arbeiters am Gespräch beteiligte. Damit wird nur die große Bedeutung der im Interview angesprochenen Probleme für die Familiensituation unterstrichen. Manchmal brachte die Stellungnahme der Ehefrau eine schärfere Akzentuierung der Krisenwirkungen und der sich darauf beziehenden Handlungsüberlegungen. Diese Gesprächsteilnahme der Ehefrauen blieb aber zufällig und konnte methodisch nicht genau kontrolliert werden — eine systematische Auswertung der Interviewbeiträge der Ehefrauen war nicht möglich. Es ist u. E. aber deutlich geworden, daß Untersuchungen, die im stärkeren Maße außerbetriebliche Bedingungen, insbesondere die Familiensituation, in ihrer Bedeutung für die Krisenreaktion von Arbeitern berücksichtigen wollen, auf die systematische Einbeziehung von Verhaltens- und Bewußtseinsformen der Ehefrauen kaum verzichten können.

Die Form der Interview-Protokollierung und unser Verfahren zur Interview-Auswertung waren aufeinander bezogen. Von vornherein hatte festgestanden, daß sich unsere Auswertung allein auf die Analyse empirisch vorfindbarer Wahrnehmungsformen von betrieblichen Krisenkonstellationen richten sollte und konnte; unser Erkenntnisinteresse richtet sich wie gesagt nicht auf Bewußtseinstypen und deren Konstitutionselemente.

Für unsere Fragestellung reichte eine einstufige Auswertung der Interviews. Dabei konnte es bei unseren relativ kleinen Befragtergruppen auch keine sinnvolle Auswertungsstrategie sein, als zusätzliche Beweisführung die Ergebnisse im strengen Sinne zu quantifizieren. Vielmehr haben wir die einzelnen Interviewaussagen den entsprechenden Auswertungskategorien zugeordnet und die Ergebnisse daraufhin sowohl für die betrieblichen als auch für die zusammengefaßt dargestellten überbetrieblichen Dimensionen der Krisenwahrneh-

mung jeweils nach Mehrheit und Minderheit der betreffenden Sam-
plegruppe gewichtet.

Es wurden insgesamt 92 Interviews und 33 Expertengespräche (26
betrieblich, 7 außerbetrieblich) geführt und ausgewertet. An Sekun-
därmaterialien wurden herangezogen: Lokalpresse, überregionale
Presse sowie Gewerkschaftspresse; Presseinformationen des Landes-
arbeitsamtes Niedersachsen/Bremen; Presseinformation und statisti-
sches Material der Arbeitsämter Braunschweig und Göttingen; stati-
stisches Material der IG Metall; verschiedene Betriebsrats-Unterla-
gen.

Die Betriebsamples: Stahlwerke Peine + Salzgitter AG: Es wur-
den 33 Interviews im Zeitraum vom 30.11.1983 bis zum 25.01.1984 mit
Arbeitern des Werkes Salzgitter durchgeführt; Stahlwerk: 18; Warm-
breitbandstraße: 8; Kaltbreitbandstraße: 7. Mit dem recht hohen
Durchschnittsalter der Befragten (nur 4 waren 30 Jahre und jünger, 17
Arbeiter älter als 44 Jahre) korrespondierte die durchschnittliche Dau-
er ihrer Werkzugehörigkeit: nur 5 Arbeiter wurden nach 1974, d. h.
nach Beginn der Stahlkrise, eingestellt.

Das Sample hat einen gewissen Gewerkschafts-Bias, weil in ihm
jetzige und frühere gewerkschaftliche Vertrauensleute überrepräsen-
tiert sind. Daß sämtliche Befragte Mitglieder der IG Metall waren,
spiegelt aber nur den hohen Organisationsgrad der P+S-Belegschaft
(96,4% aller Beschäftigten 1984) wider.

VAW-Leichtmetall: Die 19 Interviews wurden im Zeitraum vom
06.12.1983 bis zum 24.01.1984 durchgeführt (8 Facharbeiter aus dem
Instandhaltungsbereich, 9 Produktionsarbeiter, 2 Lagerarbeiter). Das
Sample weist insofern eine Besonderheit auf, als von den 19 inter-
viewten Arbeitern allein 8 eine Vorarbeiter- bzw. Schichtführer-Posi-
tion innehaben. Die meisten befragten Arbeiter hatten eine langjährig-
ge Betriebszugehörigkeit (12 wurden 1970 und früher eingestellt); alle
waren IG-Metall-Mitglieder (100% Organisationsgrad der Gesamt-
belegschaft); ein Befragter war Vertrauensmann.

Nutzfahrzeugwerk MAN/Salzgitter: Im Zeitraum vom 23.11.1983
bis zum 31.01.1984 wurden 20 Interviews geführt (14 Produktionsar-
beiter, 2 aus vorgelagerten Abteilungen, 4 Betriebshandwerker). Drei
Viertel der Befragten waren eher jüngere, erst während der betriebli-
chen Expansion zwischen 1975 und 1981 eingestellte Arbeiter, wäh-

rend der alte »Belegschafts Stamm« nur mit wenigen vertreten war. Al-
le Befragten bis auf zwei waren IG-Metall-Mitglieder (Gesamtorgani-
sationsgrad der Gewerblichen bei MAN: 80%); zwei waren Ver-
trauensleute.

Sollinger Hütte/Uslar: Im Zeitraum vom 11.10.1983 bis zum
10.11.1983 wurden 20 Interviews durchgeführt (11 Produktionsarbei-
ter aus der Gießerei, 5 Facharbeiter aus der Dreherei und dem Stahl-
bau, 3 Meister bzw. Vorarbeiter, 1 technischer Angestellter). Bei den
Interview-Partnern handelte es sich durchweg um im Zuge der Gieße-
rei-Stillegung entlassene Arbeiter, die zum Zeitpunkt des Interviews
— mit Ausnahme eines Befragten — arbeitslos waren. Unter den Be-
fragten waren 19 IG-Metall-Mitglieder; 2 waren frühere Betriebsräte,
einer Vertrauensmann. Die meisten der befragten Arbeiter hatten dem
Betrieb über viele Jahre angehört (15 waren vor 1971 in den Betrieb
eingetreten, davon 9 vor 1960). Dementsprechend war die überwie-
gende Mehrheit der Befragten zwischen 40 und 50 Jahre alt.

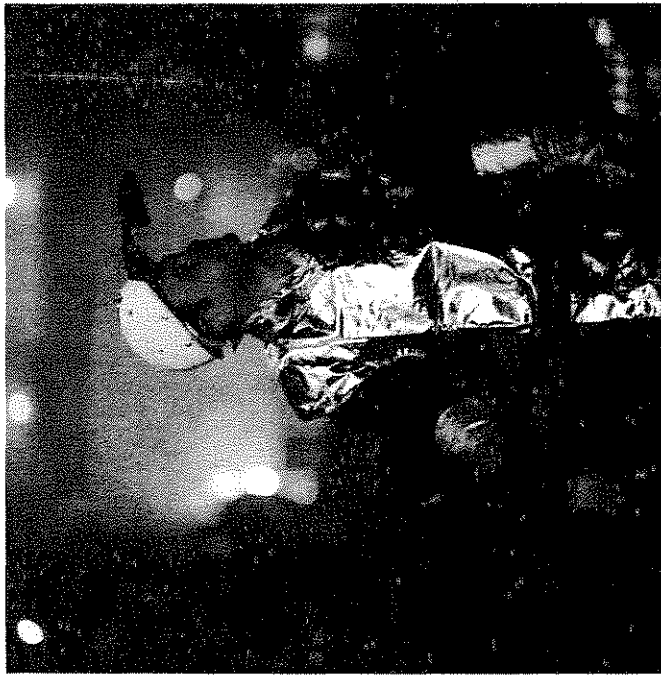


Literatur

- Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft. Hrsg.: Bonß, W., Heinze, R.G., Frankfurt/M. 1984.
- Baetge, M., Schomburg, H., Voskamp, U.: Jugend und Krise — Krise aktueller Jugendforschung. Frankfurt/M. 1983.
- Balsen, W., Nakielski, H., Rössel, K., Winkel, R.: Ohne Arbeit gehen sie kaputt. Reportagen aus dem Innenleben der Krise. Köln 1983.
- Bents, H., Geissler, B., Neumann, E.: Krisenreaktion und gewerkschaftliche Interessenvertretung, in: Prokla Heft 46, 12. Jg. 1982, Nr. 1, S. 26 ff.
- Einemann, E., Wittemann, K.P.: Thesen über Krisenerfahrung und Krisenbewußtsein, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 7, Göttingen 1982.
- Esser, J.: Gewerkschaften in der Krise, Frankfurt/M. 1982.
- Esser, J., Fach, W., Vöth, W.: Krisenregulierung. Zur politischen Durchsetzung ökonomischer Zwänge. Frankfurt/M. 1983.
- Herkommer, S., Bischoff, J., Maldaner, K.: Alltag, Bewußtsein, Klassen. Aufsätze zur marxistischen Theorie. Hamburg 1984.
- Kern, H., Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung, München 1984.
- Kieselbach, Th.: Arbeitslosigkeit und politische Orientierung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 12/1983, S. 802 ff.
- Mahnkopf, B.: Das kulturtheoretische Defizit industriesoziologischer Forschung, in: Prokla Heft 46, 12. Jg. 1982, Nr. 1, S. 41 ff.
- Stahl ohne Zukunft? Der Überlebenskampf in den Revieren. Hrsg.: Gruber, W., Sörgel, P., Hamburg 1984.
- Schumann, M.: Zum Krisenbewußtsein der Arbeiter, in: Prokla Heft 53, 13. Jg. 1983, Nr. 4, S. 9 ff.
- Schumann, M., Wittemann, K.P.: Krisenerfahrung und Krisenbewußtsein, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 5, Göttingen 1981, S. 1 ff.
- Schumann, M., Einemann, E., Siebel-Rebell, Ch., Wittemann, K.P.: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werrt. Frankfurt/M. 1982.
- Thomssen, W.: »Die Konstitution des Klassenbewußtseins«. Vom Altern eines wissenschaftlichen Anspruchs, in: Materialien zur Industriesoziologie, hrsg. v. G. Schmidt, H.-J. Braczyk, J. v.d. Knesebeck, Opladen 1982.
- Zoll, R. (Hrsg.): »Die Arbeitslosen, die könnt' ich alle erschießen.« Köln 1984.
- Zoll, R., Neumann, E.: Zur Krisenreaktion von Arbeitern, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 12/1983, S. 788 ff.

Walter Gruber/Peter Sörgel (Hrsg.)

Stahl^{ohne} Zukunft?



Der Überlebenskampf in den Revieren

VSA

256 Seiten; DM 16,80

Vier Metallbetriebe in einer der Gegenden der Bundesrepublik, in der die beschäftigten Arbeitnehmer seit Jahren mit der Angst um Arbeitsplätze, der Zukunftssorgen für die Kinder und einem sich rapide verschlechternden Angebot an Dienst- und Sozialleistungen konfrontiert sind:

Wie nehmen beschäftigte Arbeitnehmer in Industriebetrieben dieser Region die Krisenbedrohung wahr? Welcher Art ist ihre Betroffenheit?