
**„...weil jetzt dann der normale Arbeiter mehr mitreden darf“
– Wandel und Kontinuität im Arbeitsbewusstsein und
Betriebsverständnis industrieller Stammebelegschaften**

SOFI Work in Progress 2015:

**Was bewegt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?
Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild revisited
23./24. März 2015**

Martin Kuhlmann

**Soziologisches Forschungsinstitut e.V.
an der Universität Göttingen**

Gliederung

1. **Vorbemerkung**
2. **Traditionslinie „Arbeiterbewusstsein“**
3. **Arbeitsbewusstsein / Betriebsverständnis
seit den 1980er Jahren und veränderte
Rahmenbedingungen seit den 1990ern**
4. **Arbeits- und Betriebsverständnis industrieller
Stammebelegschaften heute**
5. **Fazit**

1. Vorbemerkung

Vorbemerkung

- (1) doppelte Einschränkung durch Fokus auf: industrielle Stammebelegschaften in den industriellen Kernsektoren**
- (2) empirische Materialbasis der Darstellung: Fallstudien im Rahmen von Arbeitspolitikuntersuchungen, i.d.R.**
 - Arbeitsbeobachtungen**
 - Beschäftigteninterviews und Gruppendiskussionen**
 - begleitende Expertengespräche**
 - Fragebogenerhebungen**
- (3) keine systematische Auswertung, sondern eine verdichtete Darstellung von Felderfahrungen und Einzelbefunden**

2. Traditionslinie „Arbeiterbewusstsein“

Traditionslinie „Arbeiterbewusstsein“

- (1) In der deutschsprachigen Diskussion wird an eine **Traditionslinie** erinnert, die mit den **klassischen Studien der 1950er Jahre** – als **empirische Industriesoziologie** – begann und vermittelt über die Studien der 1970er Jahre bis in die 1980er Jahre hinein prägend blieb.
- (2) Basierend auf dieser Diskussionslinie lassen sich ein paar zentrale, zunächst empirisch erforschte und anschließend tradierte Bestimmungen von Arbeiterbewusstsein hervorheben, die dann in den Studien ab der zweiten Hälfte der 1970er Jahre – zumindest teilweise – problematisiert wurden. Die **1980er Jahre** markieren für diese Debatten und den gesamten Forschungsstrang in vielfacher Hinsicht eine **Zeitenwende**.
- (3) Hier soll zunächst an zentrale **Befunde** dieser **älteren Forschungslinie** erinnert werden, in der das Arbeits- und Betriebsverständnis sowie das gesellschaftliche Denken der Arbeiterschaft entlang der Vorstellung **„Arbeiterbewusstsein“** gebündelt wurde.

Befunde „Arbeiterbewusstsein“: bis in die 1970er

- (1) spezifisches und charakteristisches Leistungsbewusstsein
- (2) betriebliche und gesellschaftliche Verortung: „unten“
- (3) Dichotomie (als vorherrschendes Gesellschaftsbild)
- (4) Negativ-Betroffene („Objekte“) kapitalistischer bzw. industrieller Rationalisierungsstrategien (Taylorisierung, Automatisierung)
- (5) Unsicherheit – als kollektive und biografische (Lage-)Erfahrung: sowohl bezogen auf die Arbeits- als auch auf die Beschäftigungssituation (Unterscheidung spielte damals noch keine große Rolle, da sich der historische Prozess durch eine vergleichsweise starke Gleichläufigkeit auszeichnete.)
- (6) Arbeiterexistenz als Kollektiverfahrung und –schicksal...
...aber keine durchgängige Verarbeitung als Klassenbewusstsein

3. Arbeitsbewusstsein / Betriebsverständnis seit den 1980er Jahren und veränderte Rahmenbedingungen seit den 1990ern

Arbeits-/Betriebsverständnis: ab 1980er (1)

(1) Leistungsbewusstsein:

- **weniger exklusiv** – Abgrenzung zu Angestellten wird schwächer
- in Ansätzen „Arbeitnehmerbewusstsein“ (aber: kein „grey collar“)
- **Beteiligungsansprüche** – arbeitsprozesslich und politisch begründet
- **normative Subjektivierung** – lebensweltlich verankert

(2) betriebliche und gesellschaftliche Verortung:

- **betrieblich**: nach wie vor „unten“ ...
- ... aber zunehmend **besser abgesichert**
- **gesellschaftlich**: zunehmende **Differenzierungsprozesse** („Ganz unten“/Wallraff, „2/3-Gesellschaft“/Glötz)

(3) Dichotomie:

- **bleibt** für das Arbeits- und Betriebsverständnis **relevant**
- gesellschaftliche Differenzierungsprozesse: **Bildungsexpansion**
- die traditionelle Trennlinie (**Kragenlinie**) **schmilzt ab** in Richtung Arbeitnehmerstatus
 - **trotz** bleibender **funktionaler** und **arbeitssituativer Unterschiede**

Arbeits-/Betriebsverständnis: ab 1980er (2)

- (4) **Negativ-Betroffenheit von Rationalisierungsstrategien:**
 - **Rationalisierungsschutzregelungen** der 1970er (Stammebelegschaften)
 - **Ausdifferenzierung der Rationalisierungskonzepte**

- (5) **Unsicherheit – als kollektive und biografische (Lage-)Erfahrung:**
 - spielt **arbeitssituativ** sowie für **Stammebelegschaften** als Folge der Prosperitätsphase tendenziell **eine etwas geringere Rolle** („Arrangement auf Widerruf“)
 - **beschäftigungssituativ** gewinnt Unsicherheit als **Bedrohungsszenario** („Massenarbeitslosigkeit“) wieder an Gewicht („Jugend“)
 - **starke Differenzierungs- und beginnende Segmentierungsprozesse**

- (6) **Arbeiterexistenz als Kollektiverfahrung und –schicksal:**
 - seit den 1970er Jahren **zunehmend weniger**
 - im **politisch-gesellschaftlichen Diskurs weitgehend verschwunden**

wachsende Dynamik / sich wandelndes Umfeld: 1990er ff.

- **ökonomische Globalisierung und „Osterweiterung“**
- **Arbeitsmarktreformen: Randbelegschaften, Dualisierung**
- **Etablierung/Nutzung von Standortkonkurrenz: Concession Bargaining**
- **strategische und arbeitspolitische Globalisierung (Lean Production, ...)**
zugleich: Gemengelage von neotayloristischen und versch. Varianten posttayloristischer Arbeitspolitikkonzepte
- **zunehmende Finanzialisierung**
- **zunehmende Verbetrieblichung sowie erodierende Tarifbindung**

Als Konsequenz hieraus schmelzen Sicherungen des bundesdeutschen Fordismus ab, wird Unsicherheit produziert und entstehen neue arbeitspolitische Gestaltungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten.

Arbeitspolitikerfahrungen konkret

- (1) Verallgemeinerung von permanenter Kostenoptimierung, Rendite-Druck und Leistungsintensivierung**
- (2) Differenzierung und Segmentierung der Belegschaftsstrukturen**
- (3) heterogene und selten ganzheitlich geplant/realisierte Arbeitspolitik**
- (4) „Anrufungen“ posttayloristischer Managementkonzepte (betriebliches Aktivierungsparadigma) spielen eine erhebliche Rolle ...
... gerade für die industriellen Stammbesellschaften.**
- (5) Selbst in den industriellen Kernsektoren lassen sich jedoch unterschiedliche betriebliche Konstellationen und Typen von Reorganisationserfahrungen unterscheiden**

→ eigene empirische Befunde zu drei Konstellationen

4.
**Arbeits- und Betriebsverständnis
industrieller Stammebelegschaften heute**

Wer ist gemeint? Wodurch gekennzeichnet?

- **überwiegend männlich, hoher Facharbeitanteil (qua Ausbildung)**
- **vergleichsweise hohe und langjährige Betriebsbindung**
- **vergleichsweise hohe Beschäftigungssicherheit (aber nicht krisenfrei) und überwiegend gute Bezahlung**
- **abgeschwächte, begrenzt weiterhin vorhandene Aufstiegschancen – insb. seit den 1990ern: Akademisierungstendenzen**
- **hohe und seit Jahren steigende Leistungsanforderungen**
- **Arbeitsbelastungen verstärken sich im Verlauf des Arbeitslebens...
...und werden zugleich aber gesellschaftlich weniger akzeptiert**
- **fachliche Anforderungen und deren Wandel: eher differenziert**

betriebliche Konstellationen (Reorganisationstypen)

(1) Konstellation „innovative Arbeitspolitik“

Betriebliche Reorganisationsprozesse, die auf innovative Arbeitspolitik abzielen: Nutzung/Erweiterung fachlicher Kompetenzen, kooperative Selbstorganisation, bessere Kooperationsbedingungen, Mitsprache-/Mitgestaltungsmöglichkeiten.

(2) Konstellation „Rücknahme innovativer Arbeitspolitik“

Betriebliche Reorganisationsprozesse, in denen einzelne Elemente innovativer Arbeitspolitik zurückgenommen werden (sollen).

typische Fälle: eingesetzte statt gewählte Gruppen-/Teamsprecher; Rücknahme oder Formalisierung von Gruppengesprächen; verringerte Handlungs- und Entscheidungsspielräume im Arbeitsprozess; verringerte Einflussmöglichkeiten und Spielräume bei betrieblichen Planungs- und Optimierungsprozessen

(3) Konstellation „Leistungsintensivierung“

Betriebliche Reorganisationsprozesse, die sich in einer Kontinuität der Ausrichtung auf taylorisierte Formen der Arbeits- und Organisationsgestaltung bewegen (häufigere Variante). Selbstorganisationsprozesse und dezentrale Handlungs-/Entscheidungsspielräume spielen mitunter zwar eine Rolle, werden jedoch mit Leistungsintensivierungsstrategien oder rigiden Formen der Standardisierung und Formalisierung kombiniert.

Konstellation „innovative Arbeitspolitik“

generelle Haltung: skeptisch-abwartend bis Positiverwartungen

Arbeitsbewusstsein (in Good-Practice-Fällen):

- positive Bilanz der Arbeitssituationsveränderungen
- erweitertes Leistungsbewusstsein, Entfaltung von Subjektansprüchen (Beteiligung und Selbstorganisation erzeugen zugleich Ambivalenzen)
- erhöhte Arbeitssolidarität und verbesserte Zusammenarbeit im Betrieb
- allmählicher Wandel der betrieblichen Sozialbeziehungen (gegenüber betrieblichen Experten und z.T. Management)

Betriebsverständnis:

- Bewusstsein von Interessengegensätzen bleibt erhalten...
... zugleich Präferenz für sachorientierte-kooperative Konfliktaustragung
- Mitgestaltungsansprüche erweitern sich
– auch in Richtung Interessenvertretung
- Integration in Managementdiskurse sehr selten
(kaum „kultureller Imperialismus“: Wertschöpfungsgemeinschaft)

Konstellation „Rücknahme innov. Arbeitspolitik“

generelle Haltung: schwanken zwischen Resignation und Gegenwehr
wichtig: wirtsch. Lage (Machtressourcen) und Politik der Interessenvertretung

Arbeitsbewusstsein:

- lokales und/oder informelles Festhalten an Praktiken der Arbeitsgruppen
- differenzierte Reaktionsweisen: neben partieller Fortführung auch Sich-Einrichten in Mikrohierarchien; Rückkehr zu tayloristischen Praktiken
- Festhalten an Ansprüchen; Ausnutzen von Spielräumen
- aktiv-mitspracheorientiertes Arbeitsbewusstsein bleibt
- Zunahme trad. leistungspolitischer Konfliktlagen
- allmähliche Wiederkehr von arbeitspolitischem Konservatismus

Betriebsverständnis:

- Bewusstsein von Interessengegensätzen verstärkt sich ...
... zugleich Machtproben; erhöhte Konfliktdynamik
- massive Managementkritik: vertiefte Dichotomie, Delegitimierung
- Kritik an falschen Rationalitätsstandards und Gewinnorientierung

Konstellation „Leistungsintensivierung“

Schwanken zw. kollektiver Gegenwehr und indiv. Strategien (Sich-Einrichten)
begrenzte Exit-Optionen (z.B. berufl. Weiterentwicklung)
beide Strategien werden allerdings schwieriger – zunehmend: „Durchhalten“

Arbeitsbewusstsein:

- gegenüber betrieblichem Kontroll-/Leistungszugriff werden verbleibende individuelle und (begrenzt) kollektive Spielräume mobilisiert
auch: appellativ in Richtung Interessenvertretung
- sich verfestigender Dauerkonflikt zwischen fachlichem Arbeitsverständnis und betrieblicher Organisation bzw. betrieblichem Leistungsanspruch
- tätigkeits- und bereichsbezogene ‚Egoismen‘ (Interessendurchsetzung);
- verfestigter arbeitspolitischer Konservatismus; trad. Leistungskonflikte

Betriebsverständnis:

- Bestätigung und Ausweitung von Interessengegensätzen
– insb. bei Kombination mit Concession Bargaining
- schutzorientiertes sowie eher delegatives Interessenvertretungsverständnis bleibt dominant

5. Fazit

Elemente einer (Zwischen-)Bilanz (1)

- (1) Erfahrungen mit **innovativer Arbeitspolitik** stärken ein **expansives Arbeitsbewusstsein** (Subjektperspektive)
außerdem: neue Formen einer weniger traditionalistisch begründeten, **reflexiveren Arbeitssolidarität** sowie **demokratische Ansprüche** in der Arbeit.
- (2) Wichtige, in kollektiven Erfahrungen verankerte Elemente bleiben angesichts erfahrbarer Grenzen und Ambivalenzen jedoch erhalten:
- **Dichotomie** im betrieblichen Kontext nach wie vor bedeutsam
 - belastende **Rationalisierungsfolgen**
 - Notwendigkeit von **Gegenmacht**
 - **Ungleichheits-/Ungerechtigkeitserfahrungen** bei Erwerbsarbeit

„Eigentlich hat man den Eindruck sie wollen es zwar, aber eigentlich wollen sie es da auch wieder nicht, weil man irgendwie Angst hat, das Gefühl hat, weil sie sich dann beschnitten fühlen und weil jetzt dann der normale Arbeiter mehr mitreden darf.“

Elemente einer (Zwischen-)Bilanz (2)

(3) Verglichen mit den Befunden der älteren Arbeiterbewusstseinsforschung lassen sich für industrielle Stammebelegschaften insgesamt eine Reihe von **Kontinuitäten** konstatieren.

(wider bestimmte Aussagen der Subjektivierungsdebatte!)

→ **Dichotomie (vor allem betrieblich und weniger gesellschaftlich)**

Einige **Unterschiede zu Angestellten** – die trotz rechtlicher Änderungen immer noch als soziale Gruppe identifiziert werden – bleiben **erstaunlich stabil**, obwohl sich die ‚Kragenlinie‘ **stark abgeschwächt** hat: auch Angestellte arbeiten/leisten und sind zu Objekten betrieblicher Rationalisierungs- und Intensivierungsstrategien geworden. **Trotz** fortbestehender insb. **arbeitssituativer Ungleichheiten** ist „Angestellter“ aber immer **weniger ein ‚privilegierter‘ Status**.

→ **Negativ-Folgen kapitalistischer(!) Rationalisierung**

→ **Unsicherheit** – für Stammebelegschaften als ‚verhandelte‘ (Dauerkrise) unverändert: **arbeitsbiografische Gefährdungen**
massiv verstärkt: **segmentierte Beschäftigungsbedingungen**

Elemente einer (Zwischen-)Bilanz (3)

(4) Neben Kontinuitätslinien gibt es jedoch auch **Wandel**:

→ das **Abschmelzen der Schutzhüllen** des bundesdeutschen Fordismus macht Unsicherheiten stärker erfahrbar (auch im Betrieb!)

→ **Leistungsbewusstsein** bleibt im Prinzip zwar erhalten ...

... aber **mit Brechungen**: nicht mehr exklusiv; teilw. verunsichert

→ betriebliche Verortung: „**eher(!) unten**“

→ zunehmende **Verunsicherung**, wie stark (relativ-)gesichert industrielle Stammebelegschaften **angesichts veränderter Rahmenbedingungen** und **sich wandelnder Unternehmensstrategien** auf Dauer sein werden

(5) **betriebliche** und **gesellschaftliche Erfahrungen nicht getrennt**

(nicht: „guter Betrieb – schlechte Gesellschaft“)

→ eher: doppelte Perspektive auf den Betrieb

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!