

„Die da oben, wir hier unten“ – Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriearbeitern

Den Befunden der Arbeiterbewusstseinsforschung zufolge war die Industriearbeiterschaft durch ein spezifisches Leistungsbewusstsein, eine Selbstverortung in untergeordneter Position sowie als Objekt von Rationalisierungsprozessen und ein konfliktbereites, auf kollektive Formen der Interessenvertretung ausgerichtetes Interessenverständnis geprägt. Angesichts der seit den 1980er Jahren beobachtbaren Pluralisierung von Arbeitspolitiken, die auch nicht-tayloristische Elemente beinhalten, könnten sich Veränderungen beim Arbeits- und Betriebsverständnis abzeichnen. Neuere Studien und eigene Untersuchungsbefunde zu Industriearbeitern zeigen jedoch, dass Kontinuitäten eine erhebliche Rolle spielen.

BARBARA HEIL, MARTIN KUHLMANN

1. Einleitung

Bewusstseinsthemen – die Frage nach den Sichtweisen und Orientierungen der Beschäftigten mit Blick auf Arbeit, Betrieb und Gesellschaft – waren lange ein zentraler Untersuchungsgegenstand der Arbeits- und Industriesoziologie. Gemäß ihrem Anspruch, einen Beitrag zur Analyse des gesellschaftlichen Wandels zu leisten, sowie ausgehend von der Einschätzung, dass den Sichtweisen und Interessenorientierungen der Beschäftigten hierfür eine wichtige Bedeutung zukommt, war der Blick auf die subjektive Seite von Arbeitsveränderungen und betrieblichen Rationalisierungsprozessen über Jahrzehnte hinweg ein wichtiger Bestandteil der arbeitssoziologischen Forschung. Parallel zur Analyse von Dynamiken des Wandels der Arbeit ging es darum, zu untersuchen, wie diese Veränderungsprozesse von den Beschäftigten – in den zwischen den 1950er und 1970er Jahren durchgeföhrten Studien hieß dies vor allem: männliche Industriearbeiter – selbst wahrgenommen und bewertet, gedeutet und verarbeitet wurden. Das Arbeiterbewusstsein war immer wieder Gegenstand von Kontroversen, die sich insbesondere an seinen Konstitutionsbedingungen entzündeten und durch unterschiedliche Einschätzungen relevanter Einflussgrößen auf das betriebliche und gesellschaftliche Denken der Arbeiterschaft gekennzeichnet waren. Ein einheitliches Arbeiterbewusstsein im Sinne einer klar umrissenen gesellschaftspolitischen Orientierung der Industriearbeiterschaft ließ sich den verschiedenen Untersu-

chungen zufolge nicht nachweisen. Weitgehend übereinstimmend wurden jedoch immer wieder typische Elemente wie Produzentenstolz, ein spezifisches Leistungsbewusstsein sowie eine charakteristische Wahrnehmung der betrieblichen Verortung hervorgehoben (Popitz et al. 1957; Wiedemann 1967; Kern/Schumann 1970; Kudera et al. 1979; Schumann et al. 1982; Kudera et al. 1983).

Nachdem in der Arbeits- und Industriesoziologie seit den 1980er Jahren über einen längeren Zeitraum hinweg die Analyse veränderter Managementstrategien und Wirkungen von Arbeitspolitikkonzepten im Mittelpunkt standen und der Blick verstärkt auf bislang wenig erforschte oder neue Beschäftigtengruppen gerichtet wurde, lässt sich in jüngerer Zeit eine Renaissance von Untersuchungen feststellen, die die Frage nach dem Bewusstsein der Beschäftigten wieder in den Mittelpunkt rücken und hierbei auch Industriearbeiter in den Blick nehmen (vgl. die Beiträge im vorliegenden Schwerpunkttheft sowie Dörre et al. 2013; Heiden/Jürgens 2013; Vester et al. 2007; Pongratz/Voß 2003). Auch wenn die neue Welle von Bewusstseinsstudien sich nur ausnahmsweise explizit auf die frühere industriesoziologische Bewusstseinsforschung bezieht, erscheint es uns angesichts der Ergebnisse dieser neueren Forschung sowie vor dem Hintergrund eigener Studien zu den Wirkungen innovativer Arbeitspolitik sinnvoll, an zentrale Befunde der Forschungslinie Arbeiterbewusstsein zu erinnern und anzuknüpfen, um einige Kontinuitäten und Veränderungen im Arbeits- und Betriebsverständnis der Industriearbei- ►

terschaft herauszuarbeiten. Wichtige Befunde der früheren Bewusstseinsforschung sind auch aus heutiger Sicht keineswegs obsolet.

Die von uns formulierten Einschätzungen haben allerdings einen noch vorläufigen Charakter: Sie sind nicht Ergebnis einer eigenständigen, systematisch angelegten, empirischen Untersuchung zum Arbeitsbewusstsein, sondern wurden vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes (vgl. Kuhlmann/Schumann 2010; Heil/Wolf 2013) und eigener Felderfahrungen entwickelt. Verarbeitet wurden Eindrücke aus Arbeitspolitikstudien in Industriebetrieben vor allem aus der Automobilindustrie, dem Maschinenbau sowie den Branchen Chemie und Pharma, in denen seit den 1990er Jahren die Arbeitsfolgen betrieblicher Reorganisationsprozesse untersucht wurden. Da das Forschungsdesign dieser Fallstudien aus einer Kombination von Arbeitsplatzbeobachtungen, Expertengesprächen, Beschäftigteninterviews und Gruppendiskussionen sowie Fragebogenerhebungen bestand, lassen sich auf der Grundlage dieses Materials auch Einschätzungen zum Arbeits-, Betriebs- und Rationalisierungsverständnis der Beschäftigten formulieren und auf die Befunde der früheren Bewusstseinsforschung beziehen. Für die Einordnung und den Geltungsbereich der Aussagen ist wichtig, dass sie sich im Wesentlichen auf die traditionelle Industriearbeiterschaft beziehen: ganz überwiegend männliche Beschäftigte aus eher großbetrieblichen Strukturen, die mittlerweile in der Regel über einen Facharbeiterabschluss verfügen und von denen allenfalls Ältere noch durch eine langjährige betriebliche Angelerntenkarriere geprägt sind. Dass es sich fast durchweg um industrielle Stammbelegschaften aus gewerkschaftlich hoch organisierten Großbetrieben handelt, schränkt die Verallgemeinerbarkeit der Aussagen angesichts des beschäftigungsstrukturellen Wandels der letzten Jahrzehnte zwar erheblich ein, erhöht zugleich jedoch die Vergleichbarkeit zu den Ergebnissen der früheren Arbeiterbewusstseinsforschung.

Im Abschnitt 2 werden zunächst drei zentrale Befunde der früheren Arbeiterbewusstseinsforschung herausgearbeitet, die wir auch aus heutiger Sicht für bedeutsam halten. Im Anschluss daran resümieren wir zunächst (3.1) einige Ergebnisse der insbesondere in den 1980er Jahren erfolgten Perspektiverweiterungen der Arbeiterbewusstseinsforschung, bevor wir (3.2) auf veränderte Rahmenbedingungen eingehen, die insbesondere seit den 1990er Jahren wirken. Im letzten Abschnitt (4) werden schließlich Aussagen zu Kontinuität und Wandel im Arbeits- und Betriebsverständnis aus heutiger Sicht formuliert. Indem wir uns auf Fälle innovativer Arbeitspolitik beziehen, die sich ihrem Anspruch nach sowie teilweise in ihren realen Praktiken von tayloristischen Gestaltungsprinzipien in wichtigen Aspekten verabschieden, werden Kontinuitätslinien besonders deutlich. Wir werden abschließend aber auch auf einen Aspekt hinweisen, bei dem sich Veränderungen gegenüber dem in früheren Studien herausgearbeiteten Bewusstsein der Industriearbeiterschaft andeuten.

2. Kernelemente des Arbeiterbewusstseins

2.1 Leistungsbewusstsein, Produzentenstolz und Dichotomie („Oben und Unten“)

Das spezifische *Leistungsbewusstsein* und der bei Facharbeitern auch fachlich akzentuierte, aber insgesamt in der Arbeiterschaft stark ausgeprägte *Produzentenstolz* („Wir produzieren die Güter und damit den Reichtum der Gesellschaft“) sowie die betriebliche und gesellschaftliche Wahrnehmung einer *Dichotomie von „Oben“ und „Unten“* gelten generell – nicht nur in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie – als zentrale Elemente des Arbeiterbewusstseins. „Oben“ und „Unten“ steht nicht nur für eine sozial-strukturelle Topographie. Mitgedacht wurden hierbei auch spezifische Erfahrungen, die insbesondere in der britischen Forschung in die Formel „Them‘ and „Us“ gekleidet wurden (Hoggart 1957): *die* da oben und *wir* hier unten. Die Zuschreibungen sozialer Differenz war gerade auf der betrieblichen Ebene mit dem Erleben von Über- und Unterordnungsbeziehungen („betrieblicher Herrschaft“) verknüpft. Die alltägliche Erfahrung der Konfrontation, aber auch der Kompromissbildungen mit Vorgesetzten und die Auseinandersetzung mit betrieblichen Anweisungen und Hierarchien spielten hierbei eine wichtige Rolle.

Bereits Popitz et al. (1957) haben allerdings – insbesondere auf der Ebene der „Gesellschaftsbilder“ – unterschiedliche Ausprägungen solcher Dichotomien diagnostiziert, die durch eine mehr oder weniger stark ausgeprägte Polarisierung und Abgrenzung zwischen Oben und Unten gekennzeichnet waren und sich auch hinsichtlich der Möglichkeiten von Übergängen sowie der Wahrscheinlichkeit einer in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht progressiven gesellschaftlichen Entwicklung unterschieden. Zudem erfolgte auch nach den Befunden der 1950er Jahre, und somit noch vor der Prosperitätsphase und den breiter wirksamen Aufstiegs erfahrungen der 1960er und 70er Jahre, die gesellschaftliche Verortung der Industriearbeiterschaft nicht ausschließlich und dauerhaft „unten“. Abgrenzung nach unten spielte in Teilen der Arbeiterschaft schon damals eine Rolle und ließ sich nicht nur in der Gruppe der Facharbeiter feststellen. In den Untersuchungen der 1970er Jahre (vgl. Kudera et al. 1979; Schumann et al. 1982) zeigte sich, dass Produzentenstolz und Leistungsbewusstsein fortbestehen und nach wie vor durch Momente wie manuell-handwerkliche Arbeit und vor allem körperliche Anstrengung und Verausgabung geprägt sind. Dies galt selbst in den Bereichen, in denen sich bei den Beschäftigten kein identifikatorischer Bezug auf die jeweilige Tätigkeit findet und der Aspekt der Belastungen dominierte.

Der in früheren Studien vielfach noch hervorgehobene exklusive Charakter des Leistungsbewusstseins der Industriearbeiterschaft („nur durch unserer Hände Arbeit und

auf unseren Knochen wird der gesellschaftliche Reichtum produziert“) begann sich jedoch aufzulösen. Schumann et al. (1982, S. 533ff.) heben hervor, dass sich immer mehr die Vorstellung einer „Funktionsdifferenz in einem arbeitsteiligen Gesamtprozeß“ (ebd., S. 534) durchsetzt. Gerade im betrieblichen Kontext werden die Leistungen der übrigen Beschäftigtengruppen (etwa der Angestellten) zunehmend anerkannt. Bis in die Gegenwart unserer Arbeitspolitikstudien hinein finden sich zwar Wahrnehmungen, dass „die Angestellten“ nach wie vor ganz überwiegend über angenehmere Arbeitsbedingungen, größere Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit und weniger verschleißende Leistungsbedingungen verfügen. Dass auch in den Angestelltenbereichen ein wichtiger und zumindest gleichwertiger Beitrag für den Produktionserfolg und die ökonomische Leistungsfähigkeit des Unternehmens erbracht wird, steht jedoch auch aus Sicht der Arbeiter außer Frage. Schumann et al. (ebd., S. 544) heben hervor, dass sich mittlerweile die Vorstellung durchgesetzt hat, „daß auch der Angestellte arbeiten *muf*“ (Hervorhebung im Original) und registrieren eine zunehmende Selbstverortung der Arbeiter als „Arbeitnehmer“, die sich nicht zuletzt aus der Wahrnehmung einer gemeinsamen Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes und der Notwendigkeit der Reproduktionssicherung durch Arbeit ergibt. In den sich auf die 1970er Jahre beziehenden Studien finden sich Hinweise, dass das Bewusstsein betrieblicher und gesellschaftlicher Benachteiligung nach wie vor bestimmt ist, zugleich jedoch eine Ausweitung der ökonomischen und gesellschaftlichen Möglichkeiten erlebt wird und dass – insbesondere in der Generationenabfolge – der Arbeiterstatus nicht mehr als schicksalhaft erscheint (ebd., S. 538; außerdem: Brock 1991). Zugleich betonen Kudera et al. (1982, S. 255) für die 1970er Jahre nach wie vor das Selbstbild eines untergeordneten sozialen Status und die restriktiven Momente der Lebenssituation der Arbeiterschaft: „Arbeiter träumen keine großen Träume“.

2.2 Industriearbeiter als „Objekt“ betrieblicher Rationalisierung

Ein zweiter, besonders vor dem Hintergrund der arbeitspolitischen Debatten seit den 1990er Jahren bedeutsamer Befund der Arbeiterbewusstseinsforschung ist die angesichts forciert Taylorisierung und Automatisierung von Produktions- und Arbeitsabläufen unverändert gültige Selbstwahrnehmung der Industriearbeiterschaft, *Objekt betrieblicher Rationalisierungsprozesse* zu sein. Betriebliche Veränderungen werden als managerielle Strategien der Leistungsintensivierung, Kontrolle und Fremdsteuerung erlebt und als gegen Interessen der Beschäftigten gerichtet gedeutet, was sich insbesondere in nur geringen Möglichkeiten der Einflussnahme oder gar Mitwirkung ausdrückt. Reagiert wird von den Beschäftigten hierauf typischerweise mit Akten der Leistungszurückhaltung, des „Wegduckens“ und einem *arbeitspolitischen Konservativismus* (Schumann

et al. 1982). Unter Rückgriff auf die eigene Leistungsfähigkeit sowie den besonderen Produzentenstolz finden sich in den Mikrostrukturen des Produktionsalltags allerdings gleichzeitig Prozesse des Sich-Behauptens gegenüber den betrieblichen Anforderungen. Letztlich ist den Studien zum Arbeitsbewusstsein der Industriearbeiterschaft zufolge jedoch konstitutiv, dass diese sich gerade unter Arbeitsgesichtspunkten und im Gegensatz zu den Angestellten (Kudera et al. 1983) eher als *Negativbetroffene betrieblicher Veränderungen* erfährt und sich mit wirtschaftlicher Unsicherheit konfrontiert sieht (Wiedemann 1967).

Auch wenn als Folge gewerkschaftlicher Bemühungen um Absicherungen gegenüber Rationalisierungsfolgen in den 1970er Jahren zunehmend sowohl betriebliche als auch in Ansätzen tarifvertragliche Regelungen griffen, die insbesondere in großbetrieblichen Strukturen wirksam wurden und damit für bestimmte Beschäftigtengruppen zumindest einige lohn- und beschäftigungsbezogene Rationalisierungsfolgen abmilderten, änderte sich im Denken zunächst offensichtlich wenig. In den Arbeits- und Rationalisierungserfahrungen reproduzierte sich in der Industriarbeiterschaft die Tendenz (Kudera et al. 1983, S. 214), „das betriebliche Herrschaftsgefüge in erster Linie als polares Machtverhältnis wahr[zu]nehmen“: „Die von uns befragten Arbeiter [sehen sich] nicht als Subjekt des Betriebsablaufs, sondern primär als Objekt in einem von ihnen nicht nur nicht eingerichteten, sondern auch kaum gestaltbaren Zusammenhang verplant“ (ebd.).

2.3 Interessengegensätze und die Notwendigkeit kollektiver Interessenvertretung

Integraler Bestandteil der Traditionslinie Arbeiterbewusstsein ist schließlich die Frage nach typischen Interessenorientierungen. Kudera et al. (1979) konstatieren, dass konkrete betriebliche Konflikterfahrungen sowie Strategien und Orientierungen der jeweiligen betrieblichen Interessenvertretung für Interessenorientierungen durchaus relevant sind und registrieren Unterschiede in der Sichtweise der Interessenvertretung und den interessenbezogenen Orientierungen in den von ihnen untersuchten Betrieben. Dennoch betonen auch sie eine Reihe von weit verbreiteten und für das Bewusstsein der Industriarbeiterschaft typischen Momenten: So sprechen die Beschäftigten dem Leistungsprinzip eine hohe Legitimität zu, was allerdings nicht damit verwechselt werden darf, dass die Mehrzahl der Industriearbeiter zugleich davon ausgeht, dass dieses Prinzip faktisch verwirklicht wäre oder dass Leistungsgerechtigkeit sich aus Sicht der Arbeiterschaft ohne Konflikte herstellen ließe. Der Befund einer hohen Akzeptanz des Leistungsprinzips bei gleichzeitig fortbestehenden Konflikten um Leistungsanforderungen und Leistungsgerechtigkeit findet sich auch in neueren Studien, die sich explizit mit der Legitimität von Ansprüchen an Arbeit beschäftigen (Dubet 2008; Hürtgen/Voswinkel 2014; Kratzer et al. 2015). Bereits in den früheren Studien zum Arbeiterbewusstsein tauchen außerdem ►

Aspekte wie eine weitgehende Akzeptanz wirtschaftlicher Notwendigkeiten und Rentabilitätswartungen der Unternehmen auf. Das generelle Bewusstsein, dass Betrieb und Beschäftigte wechselseitig aufeinander angewiesen sind, gehört zu den Grundmerkmalen des Betriebsverständnisses von Industriearbeitern.

Da Arbeiter die betriebliche und gesellschaftliche Welt als *durchzogen von Interessengegensätzen* interpretieren, die nicht zuletzt im Kontext von Lohnauseinandersetzungen einerseits ständig gegenwärtig sind, andererseits periodisch aber auch immer wieder zu Einigungen führen, kommen Kudera et al. (1982, S. 255f.) auf der Basis ihres Materials zu dem Schluss: „Der darin eingeschlossene Interessenantagonismus wird als strukturell konfliktorisches, aber schlichtbares Verhältnis erfahren und reflektiert, und so mischen sich konfliktorische und harmonisierende Elemente zu einem eigentümlichen Oszillieren zwischen dem Beharren auf den eigenen Interessen und der Bereitschaft, Verzicht zu leisten“. Von Popitz et al. (1957) bis zu den verschiedenen, in den 1970er Jahren durchgeführten Studien findet sich durchgängig der Hinweis, dass die Industriearbeiterschaft durch einen zugleich skeptischen und nüchtern-pragmatischen Umgang mit betrieblichen und gesellschaftlichen Problemlagen und Konflikten geprägt sei. Hierzu gehört allerdings auch, „daß es ohne Druck nicht geht“ (Kudera et al. 1982, S. 257).

Gerade aufgrund der Erfahrungen von wirtschaftlicher Abhängigkeit und der ständig präsenten betrieblichen Herrschaft ist für das Arbeiterbewusstsein daher konstitutiv, dass die Vertretung der eigenen Interessen nur auf der Basis eines betrieblichen und gesellschaftlichen Gegengewichts möglich erscheint und *kollektive Formen der Interessenvertretung* sowie gemeinsame Anstrengungen hierbei eine wichtige Rolle spielen. Aus der Erfahrung von in relevanten Teilen gegensätzlichen Interessen und der Einschätzung, dass es notwendig ist, Gegendruck zu erzeugen, speist sich die bis in die Gegenwart hinein immer wieder festgestellte hohe Akzeptanz von Betriebsräten und Gewerkschaften, die mit Mitbestimmungsrechten und Gegenmachoptionen ausgestattet sein sollten.

3. Perspektivenerweiterungen und veränderte Rahmenbedingungen

Neben den Kontinuitätslinien in der Arbeiterbewusstseinsforschung lassen sich seit den 1980er und 90er Jahren aber auch zwei Veränderungen beobachten. In methodisch-konzeptioneller Hinsicht hat es insbesondere in den 1980er Jahren eine Reihe von Studien gegeben, in denen subjektive Verarbeitungs- und Aneignungsprozesse betrieblicher Realitäten eine zentrale Rolle gespielt haben. Und seit Mitte der 1990er Jahre mehren sich Hinweise darauf, dass veränderte wirtschaftlich-gesellschaftliche Rahmenbedingungen und hiermit

verschränkte Umorientierungen betrieblicher Strategien zu Umakzentuierungen im Arbeiterbewusstsein führen könnten.

3.1 Zur Bedeutung subjektiver Aneignungsprozesse

Ausgehend von einer Kritik an zu stark auf strukturelle Einflussfaktoren orientierten, biografische Verarbeitungsprozesse ausblendenden Konzepten der Erforschung des Arbeiterbewusstseins (zusammenfassend hierzu: Voß 1984; Schmiede 1988 sowie Jürgens 2006) wurde insbesondere in den 1980er Jahren den subjektiven Aneignungsprozessen und Deutungsleistungen der Beschäftigten sowie ihren (arbeits-)biografischen Erfahrungen größerer Raum gegeben.

In einer Untersuchung des Robotereinsatzes in einem niederbayerischen Automobilwerk stellen Brock/Vetter (1986) fest, dass zwei für das Arbeiterbewusstsein wesentliche Elemente in der Arbeiterschaft dieses Werkes wenig verbreitet sind: So finden sich weder eine massive Kritik an den Arbeitsbedingungen noch eine starke Orientierung auf eine kollektive, gewerkschaftliche Interessenvertretung. Brock/Vetter deuten diese Befunde so, dass es zur Herausbildung eines spezifischen „Reproduktionsmusters des niederbayerischen Industriearbeiters“ gekommen sei. Erklären lasse sich das geringe Niveau der Kritik an betrieblichen Bedingungen durch arbeitsbiografische Erfahrungen mit unsicheren, durch starke Abhängigkeitsverhältnisse geprägten Beschäftigungsalternativen in einer ländlich-kleinbetrieblichen Region. Hinzu komme, dass für viele Beschäftigte eine Einbettung in kompensatorisch wirkende dörfliche Lebensweisen typisch sei, in denen im Nebenerwerb betriebene Landwirtschaft sowie handwerkliche Tätigkeiten stark verbreitet sind und durch das Pendeln in die Fabrik erst ermöglicht werden: „Es ist gerade die (instrumentelle) Verfolgung privater, außerhalb der Arbeit angesiedelter Zwecke und Motive, die die industriellen Arbeitsverhältnisse auf der subjektiven Ebene stabilisiert, sie also für den einzelnen auf Dauer aushaltbar macht“ (Brock/Vetter 1986, S. 213). Während Brock/Vetter dem Mainstream der Arbeiterbewusstseinsforschung folgend typische, generell verbreitete Orientierungsmuster hervorheben, arbeiten Lacher et al. (1989) in einer Untersuchung zu Weiterbildungserfahrungen und -orientierungen von Montagebeschäftigten in zwei norddeutschen Automobilbetrieben Differenzierungslinien heraus. Trotz weitgehend ähnlicher Arbeitserfahrungen und selbst bei weit verbreiteter Skepsis der Beschäftigten gegenüber der Sinnhaftigkeit von Weiterbildungsanstrengungen lassen sich dieser Studie zufolge unterschiedliche „Motivstrukturen“ und Arbeitsorientierungen beobachten, die zu vier biografisch verankerten „Bildungstypen“ (Lacher et al. 1989, S. 87ff.) verdichtet werden: Aufstiegstyp, Passivtyp, Handwerkstyp, Familientyp.

Die Bedeutung biografischer Erfahrungen und subjektiver Aneignungsprozesse gehört spätestens seit den 1980er Jahren zwar zu den Grundbeständen der Bewusstseinsforschung, gleichwohl spielen differenzierende Typologien der Verarbeitung von Arbeits- und Betriebserfahrungen in neu-

eren Untersuchungen zum Industriebereich eine eher geringe Rolle. Lediglich Kleinwechter (2014) unterscheidet in seiner Studie zu Teamarbeitserfahrungen in einem Automobilwerk insgesamt sechs verschiedene Erwerbsorientierungen, die er zu drei Haupttypen (Progressive, Assimierte und Separierte) bündelt. Die herausgearbeiteten Typen differieren dabei entlang der Fragen, inwieweit die in dem betrieblich angestrebten Arbeitspolitikkonzept vorgegebenen Anforderungen den Arbeitsorientierungen der Beschäftigten entsprechen, inwieweit sie von ihnen akzeptiert und in welcher Weise sie von den Beschäftigten aktiv angeeignet werden und er kommt zu dem Schluss, „dass von einer Einheitlichkeit an Erwerbsorientierungen in der Arbeiterschaft nicht die Rede sein kann“ (Kleinwechter 2014, S. 122). Andererseits betont auch Kleinwechter, dass bei allen Typen Züge eines „proletarischen Arbeiterhabitus“ nachweisbar seien, „der durch die vier Merkmale Arbeit als Gelderwerb, körperliche Arbeit, Unterordnung in der Hierarchie sowie Routine charakterisiert werden kann“ (ebd.).

Heiden/Jürgens (2013) arbeiten heraus, dass sich unterschiedliche subjektiv-biografisch verankerte „Fluchtpunkte“ für die Reproduktion von Arbeits- und Lebenskraft unterscheiden lassen. Gemeint sind hiermit handlungsrelevante Vorstellungen eines „guten Lebens“, „Die Fluchtpunkte des Reproduktionshandelns zeigen uns auf, welche Praxis der Person dazu beiträgt, dass diese sich dauerhaft stabilisiert. Es handelt sich also um ein *Element der Lebensführung* (Hervorhebung im Orig.), eine Art und Weise, in der das Leben gemeistert wird“ (ebd., S. 199). Ähnlich wie Brock/Vetter verweisen sie damit auf die Relevanz von biografisch verankerten Reproduktionsmustern. Mit Blick auf die Arbeit selbst, die Einschätzungen von Belastungen und Ressourcen sowie das Arbeitsverständnis und die Wahrnehmung der Situation im Betrieb stellen sie zugleich jedoch ein hohes Maß an Homogenität in den Sichtweisen der Beschäftigten fest. Heiden/Jürgens charakterisieren das Arbeitsbewusstsein und Betriebsverständnis der Produktionsarbeiter als geprägt durch Entfremdungserfahrungen (ebd., S. 83ff.) und heben hierbei einige aus der früheren Arbeiterbewusstseinsforschung bereits vertraute Momente wie Fremdbestimmung in der Arbeit und den Objektcharakter im Rationalisierungsprozess hervor, die sich ihren Befunden zufolge noch dadurch verstärken, dass sich die Beschäftigten im Betrieb arbeitspolitisch zu wenig repräsentiert sehen. Die Entgegensetzung von „wir hier unten“ und „die da oben“ sowie die große Bedeutung von Arbeitsbelastungen und körperlicher Verausgabung erscheinen auch bei Heiden/Jürgens als wesentliche Kontinuitätslinie im Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriearbeitern, hinter denen vorhandene subjektive Differenzierungslinien zurücktreten.

Und schließlich deuten auch andere neuere Studien darauf hin, dass kollektiv geteilte Wahrnehmungen nach wie vor relevant sind. Vester et al. (2007) sowie Tullius/Wolf (in diesem Heft) heben die weite Verbreitung und Bedeutung von fachlich-professionellen Orientierungen hervor. Hürtgen/Voswinkel (2014 sowie deren Beitrag in diesem Heft)

zufolge spielen ein von vielen Beschäftigten geteilter Bezug auf Normalarbeitsverhältnisse und die hiermit verknüpften Vorstellungen von Absicherungen und Entfaltungsmöglichkeiten eine große Rolle. Und auch die von Kratzer et al. (2015) herausgearbeiteten Legitimationsansprüche als Bezugspunkte für Handlungsorientierungen von Beschäftigten werden von den Autoren gerade nicht zu klar unterscheidbaren biografisch verankerten Wahrnehmungs- oder Verarbeitungstypen verdichtet, sondern es werden eher von den Beschäftigten geteilte Sichtweisen für bedeutsam erachtet. Ähnlich wie bei Heiden/Jürgens stehen bei der Deutung der Fallstudienbefunde auch in dieser Untersuchung die jeweiligen betrieblichen Konstellationen im Vordergrund und die Autoren diagnostizieren hierauf bezogen ein hohes Maß an kollektiv geteilten Wahrnehmungen und Bewertungen.

3.2 Veränderte Rahmenbedingungen

Auch die neuere Forschung liefert somit Anhaltspunkte dafür, dass kollektiv geteilte Erfahrungen und Deutungen im Denken von Industriearbeitern nach wie vor eine erhebliche Rolle spielen. Zugleich deuten sich aber auch Veränderungen gegenüber den Befunden der früheren Forschung an, die allerdings vor allem mit sich wandelnden Rahmenbedingungen zu tun haben. Mit der stark angestiegenen Internationalisierung wirtschaftlicher Verflechtungen sowie der zunehmenden Transnationalisierung von Wertschöpfungsketten (Faust et al. 2004) hat sich nicht nur der generelle Rationalisierungsdruck weiter verschärft, der von den Unternehmen mittlerweile durch periodisch wiederkehrende Kostensenkungsprogramme ergänzt wird. Diese Entwicklung ist zudem mit einer Ausweitung und Intensivierung sowohl unternehmensinterner und -externer als auch internationaler Konkurrenzbeziehungen verbunden. Permanenter Leistungs- und Kostendruck als Folge eines betrieblich inszenierten Standortwettbewerbs ist spätestens seit den 1990er Jahren eine weit verbreitete Alltagserfahrung auch von industriellen Stammbelegschaften. Geringere Lohnsteigerungen, Leistungsintensivierung als Folge von Personalabbau sowie Einsparungen im Bereich tariflich nicht abgesicherter betrieblicher Sozialleistungen prägen mittlerweile die Arbeitsrealität einer ganzen Generation von Beschäftigten. Standortsicherungsvereinbarungen und Versuche einer kontrollierten Dezentralisierung als deutsche Variante des Concession Bargaining gehören derzeit zum fast schon routinisierten Aufgabenspektrum der betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften. Die in der tonangebenden Metall- und Elektroindustrie seit Jahren etablierten Versuche einer kontrollierten Dezentralisierung tarifvertraglicher Regelungen (exemplarisch ist hier das „Pforzheimer Tarifabkommen“ aus dem Jahr 2004) haben diesen Prozess teils verstärkt, teils aber auch in halbwegs geordnete und interessenpolitisch bewältigbare Bahnen gelenkt (Haipeter 2010; Bahnmüller 2010; Schwarz-Kocher 2015).

Für das Betriebsverständnis und das gesellschaftliche Denken der Arbeiterschaft dürften zudem die ebenfalls seit ▶

den 1990er Jahren forcierten Veränderungen in den institutionellen und regulatorischen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes bedeutsam sein, die aufgrund der schrittweisen Liberalisierung von Befristungsmöglichkeiten und Leiharbeitsverhältnissen nicht erst seit den sogenannten Hartz-Reformen wirken (Bothfeld et al. 2012). Die Absenkung von Leistungsbezügen für Arbeitslose („Hartz IV“), der gestiegene Druck zur Arbeitsaufnahme („Fördern und Fordern“) sowie die fortschreitende betriebliche und gesellschaftliche Dualisierung von Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen haben im Denken der Industriearbeiterschaft Spuren hinterlassen. Dörre et al. (2011; 2013) greifen diese Entwicklungen mit ihrer Formel „Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft“ auf, mit der sie Studienbefunde zusammenfassen, nach denen der Betrieb – eigentlich: das Unternehmen – mittlerweile als Garant für Stabilität und soziale Absicherung in einem ökonomisch zunehmend unsicher gewordenen Umfeld gilt. Wirtschaftliche Unsicherheit gehörte zu den Kernerfahrungen der Industriearbeiterschaft, in der sich erst mit der Prosperitätsphase der 1950er bis 70er Jahre Erwartungen einer Ausweitung des gesellschaftlichen Reichtums sowie von Konsummöglichkeiten ausbreiteten und seit den 1970er Jahren zudem eine zunehmende Absicherung von Stammbelegschaften praktiziert wurde. Das Ausmaß an Dualisierung der Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Industriearbeiterschaft sowie die zunehmende Betroffenheit der Stammbelegschaften von Standortsicherungsvereinbarungen ist insofern ein vergleichsweise neues Phänomen. Inwieweit diese strukturellen Veränderungen mit einer *Zunahme* entsolidarisierender Orientierungen *innerhalb* der Industriearbeiterschaft einhergehen, ist gegenwärtig unklar. Während Dörre et al. (2013) am Beispiel von zwei großbetrieblichen Stammbelegschaften eine Tendenz zu exklusiver Solidarität diagnostizieren, die sich aktiv gegenüber Arbeitslosen und prekär Beschäftigten abgrenzt, betonen Kratzer et al. (2015) eher ein Nebeneinander von verbaler Missbilligung und Kritik an Statusunterschieden und Ungerechtigkeiten, das aber häufig nicht in ein aktives (betriebs-)politisches Engagement mündet.

4. Kontinuität und Wandel im Arbeits- und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik

Der kurze Durchgang durch vorliegende neuere Studien hat gezeigt, dass wichtige Elemente des von der Arbeiterbewusstseinsforschung herausgearbeiteten Arbeits- und Betriebsverständnisses von Industriearbeitern nach wie vor bedeutsam sind. Und auch in den von uns seit Mitte der 1990er Jahre durchgeföhrten Arbeitspolitikstudien finden sich immer wieder Belege für Kontinuitätslinien: beim Leistungsbewusstsein, das den besonderen Beitrag der Arbei-

terschaft betont, und bei dem neben Produzentenstolz vor allem starke Arbeitsbelastungen und körperliche Verausgabung eine wichtige Rolle spielen. Dem korrespondiert weiterhin ein Betriebsverständnis, das von einem klaren, letztlich als Dichotomie verstandenen Gegenüber von Oben und Unten ausgeht: „Die Oben sind da und der Arbeiter ist da – und der soll arbeiten“; „Wir sind lauter Arbeiter und wir reden ganz normal über praktische Sachen. Und dann kommen von Oben runter so Sachen, wo du sagst: ‚Hallo, das kann nicht funktionieren‘.“¹ Die Beschäftigten sehen sich unverändert als Objekt betrieblicher Rationalisierungsprozesse, die sich sogar noch beschleunigen: „Früher hat sich auch immer nur alle fünf Jahre was geändert oder jedes Jahr und dann mal alle zwei Jahre. Aber jetzt hast du das jeden Monat oder jede Woche, dass es wieder anders wird, mehr Arbeit und angeblich mal weniger Geld und alles einfach nur mehr schlecht.“ Betriebliche Interessengegensätze und die Notwendigkeit einer kollektiven Interessenvertretung bleiben für die Industriearbeiterschaft selbstverständlich, die sich andererseits jedoch, worauf bereits die Studien der 1970er Jahre hingewiesen haben, mit den Verhältnissen arrangiert hat: „Ich habe keinen hohen Anspruch [Lachen]. Das Wichtigste ist für mich, dass ich durchkomme, dass ich meine Familie ernähren kann. (...) Und ich denke mir, man muss mit dem zufrieden sein, was man hat.“

Angesichts der seit vielen Jahren beobachteten Ausdifferenzierungen und Veränderungen arbeitspolitischer Strategien, industrieller Arbeitsstrukturen und Organisationskonzepte (vgl. Dörre 2002; Kuhlmann 2004; Matuschek/Holzschuh 2014; Kötter et al. 2016) stellt sich allerdings die Frage, welche Rolle arbeitspolitische Erfahrungen spielen. Lassen sich Hinweise darauf finden, dass arbeitspolitische Erfahrungen, die von Beschäftigten auf der betrieblichen Ebene und dort vor allem im Nahbereich ihres unmittelbaren Arbeitsumfeldes gemacht werden, das Arbeits- und Betriebsverständnis modifizieren?

Betriebliche Arbeitspolitiken können durch erhebliche Unterschiede geprägt sein, die von den Beschäftigten nicht zuletzt in arbeitssituativer Hinsicht auch deutlich unterschiedlich bewertet werden (Kuhlmann/Schumann 2000; Gerst 2006; Kuhlmann et al. 2004). In den von uns durchgeföhrten Fallstudien in industriellen Produktionsbereichen fanden sich neben unverändert oder gar forciert tayloristischen Arbeitsformen auch Versuche einer innovativen Arbeitspolitik, die auf breitere Aufgabenzuschritte, ein höheres Maß an kooperativer Selbstorganisation von Produktionsteams sowie erweiterte arbeitsbezogene Handlungsspielräume und Mitsprachemöglichkeiten setzen. Innovative Arbeitspolitik ist allerdings überaus voraussetzungsvoll und deutlich in der Minderheit: Sie erfordert Ressourcen in Form von Kommunikations- und Beteiligungszeiten, die unter Recht-

¹ Bei den Zitaten handelt es sich um Aussagen von Montagearbeitern aus zwei Großbetrieben der Metallindustrie aus den Jahren 2012 und 2013.

fertigungsdruck stehen, organisatorische Freiräume, die im Kontext zentral vorgeplanter Abläufe und flächendeckend wirksamer Produktionssysteme stets aufs Neue bedroht sind, sowie ein betriebliches Umfeld, das durch weniger hierarchische Strukturen und kooperative Umgangsformen zwischen Funktionsbereichen und Hierarchieebenen geprägt ist. In der Industrie verbreitet sind daher vor allem Zwischenarten und Mischformen, für die der Befund starker Kontinuitäten im Arbeits- und Betriebsverständnis letztlich erwartbar ist. Wie aber sieht es bei innovativer Arbeitspolitik aus?

4.1 Kontinuitäten im Arbeits- und Rationalisierungsverständnis

Zunächst ist hervorzuheben, dass die Beschäftigten die mit innovativer Arbeitspolitik einhergehenden arbeitssituativen Veränderungen überwiegend positiv bilanzieren und dabei vor allem die verbesserte Zusammenarbeit sowie die erhöhten Selbstorganisations- und Mitsprachemöglichkeiten als positive Veränderungen erleben. Dies ist zumeist mit einer tendenziell zunehmenden Arbeitssolidarität verbunden (Kuhlmann/Schumann 2000) und führt zu einem allmählichen Wandel der betrieblichen Sozialbeziehungen: Die Belegschaft, sich in betrieblichen Veränderungsprozessen zu engagieren, steigt und die soziale Distanz zu Planungsexperten und teilweise auch Führungskräften nimmt aufgrund pragmatischer Kooperationsbeziehungen ab. Auch bei innovativer Arbeitspolitik bleibt Industriearbeit in der Regel – nicht zuletzt durch Schichtarbeit – aber weiterhin stark belastend, erfüllt vielfach nicht die von den Beschäftigten artikulierten Ansprüche an fachlich interessante, durch hohe Gestaltungsspielräume und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geprägte Tätigkeiten und steht nach wie vor unter einem starken Zeit- und Leistungsdruck. So positiv die arbeitssituativen Effekte innovativer Arbeitspolitik auch bewertet werden und so wichtig aus Sicht der Beschäftigten Anknüpfungspunkte für Produzentenstolz sind, etliche der das Konzept prägenden Elemente bleiben prekär und im alltäglichen Arbeitsvollzug, in der Auseinandersetzung mit Planern und Führungskräften, umkämpft. Unerfüllte Erwartungen der Beschäftigten sowie die Tatsache, dass Ressourcen der Gruppenselbstorganisation und Gestaltungsfreiraum im betrieblichen Alltag unter einem ständigen Rechtfertigungsdruck stehen, führen dazu, dass sich auch die für den Fabrikalltag charakteristischen Auseinandersetzungen etwa um Leistungsvorgaben, betriebliche Flexibilisierungswünsche oder Anweisungsbefugnisse der Hierarchie reproduzieren und für die Beschäftigten stets gegenwärtig sind: „Wir sind nicht wirklich selbständig. Wir müssen das tun, was sie anschaffen. Sonst, ja sonst ist die Arbeit eigentlich nicht so schlecht hier“; „der Arbeiter wird immer weniger und ich glaube die Angestellten werden immer mehr. (...) Es rennen so viele herum, wo man gar nicht weiß, was die tun. Die machen im Prinzip Projekte, was ein Schweinegeld kostet und hinterher kommst du drauf, (...) wenn wir nichts gesagt

hätten, das wäre komplett in die Hose gegangen.“ Auch bei innovativer Arbeitspolitik und selbst wenn ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten zunehmen, sehen sich die Beschäftigten nach wie vor meist als Objekt von Rationalisierungsprozessen, die vom Betrieb ausgehen und im Kern betriebswirtschaftlichen Rationalitätserwägungen folgen. Die Zustimmung zu Aussagen wie, dass es bei Rationalisierungsfragen nach wie vor unterschiedliche Interessen zwischen Unternehmen und Beschäftigten gibt, Wirtschaftlichkeitsverbesserungen vor allem auf Kosten der Arbeiter erzielt werden und dass man als Arbeiter wenig Einfluss auf betriebliche Entscheidungen hat, differiert in den von uns durchgeföhrten Fragebogenhebungen zwar signifikant entlang unterschiedlicher arbeitspolitischer Konstellationen; sie findet sich aber auch bei innovativer Arbeitspolitik bei der Mehrheit der Beschäftigten.

4.2 Kollektive Interessenvertretung bleibt wichtig

Hinzu kommt, dass zentrale Bestimmungen des Lohnarbeitsverhältnisses, denen bereits in der früheren Arbeiterbewusstseinsforschung eine hohe Bedeutung zugesprochen wurde, auch bei innovativer Arbeitspolitik nicht außer Kraft gesetzt sind. Die Notwendigkeit, sich über Lohnarbeit zu reproduzieren, die Erfahrung einer unverändert voranschreitenden Rationalisierungsdynamik, die allenfalls sehr begrenzt und nur bei entsprechendem Druck Rücksicht auf die Interessen der Beschäftigten nimmt, sowie der nach wie vor präsente betriebliche Herrschaftsanspruch und die betrieblichen Über- und Unterordnungsverhältnisse sind für die Beschäftigten auch bei innovativer Arbeitspolitik erfahrbar. Angesichts der weiterhin erlebten Interessenunterschiede ist es daher nicht verwunderlich, dass auch der Stellenwert einer aktiven kollektiven Interessenvertretung aus Sicht der Beschäftigten unverändert hoch ist. Typisch ist zudem, dass eine kollektive Interessenvertretung nicht im Gegensatz zu den erweiterten Möglichkeiten einer direkten Wahrnehmung und Durchsetzung von Beschäftigteninteressen im Nahbereich steht. Stattdessen wird eher eine noch aktiver Rolle der betrieblichen Interessenvertretung und mehr Beteiligung eingefordert: „[Frage: Was sollte der Betriebsrat tun?] Naja, vielleicht mal dafür sorgen oder ein bisschen Druck aufs Unternehmen ausüben, dass diese Punkte auch durchgesetzt werden. (...) Ich denke mal, die haben auch keine leichte Rolle. Naja, ich denke, dass die hier schon die Arbeit ganz gut machen. Also das einzige, was ich bemängeln würde, ist so der Kontakt mit dem Betriebsrat, dass man da öfter mal gefragt wird oder dass die öfter zu einem auch an die Linie kommen, sich da mal zeigen.“

Gestärkt werden auf kollektive Interessenartikulation und -durchsetzung gerichtete Orientierungen dadurch, dass konkurrenzbetonte, entsolidarisierende Mikrokonflikte, wie sie tayloristische Arbeitsstrukturen prägen, aufgrund von Regeln und Ressourcen einer kooperativen, teambasierten Selbstorganisation bei innovativer Arbeitspolitik weniger verbreitet sind. In den Bemühungen der Beschäftigten, ►

Gruppenselbstorganisation und betriebliche Freiräume aufrecht zu erhalten oder in Aushandlungsprozessen mit betrieblichen Experten sogar zu erweitern, werden Arbeitsorientierungen und -erfahrungen, dass man aufeinander angewiesen ist und dass es sich lohnt, nach kollektiv tragfähigen Lösungen zu suchen, in der Regel gefestigt.

4.3 Pragmatisch-kritikbereites Betriebsverständnis

Für das Betriebsverständnis ist charakteristisch, dass die von der früheren Arbeiterbewusstseinsforschung für die Industriearbeiterschaft wiederholt betonte pragmatisch-kritikbereite Sichtweise der betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnisse, die sich mit den bestehenden Bedingungen eher arrangiert als sich emphatisch zustimmend auf diese zu beziehen oder in eine grundlegende Kritik der wirtschaftlichen Verhältnisse zu münden, auch bei innovativer Arbeitspolitik nachweisbar ist. Von einer bewusstseinsmäßigen Integration der Beschäftigten in Managementdiskurse einer „Wertschöpfungsgemeinschaft“ oder eine Übernahme managerieller Denkweisen kann unseres Befunden zufolge selbst in arbeitspolitischen Konstellationen, die den Beschäftigten erweiterte Gestaltungs- und Mitsprachemöglichkeiten einräumen, keine Rede sein. Dagegen sprechen nicht nur die nach wie vor erheblichen Arbeitsbelastungen und das hiermit verbundene alltägliche Erleben, sich in der Arbeit zu verausgaben, die unverändert das Leistungsbewusstsein prägen. In den nach wie vor vorhandenen und aufgrund der Mitgestaltungsmöglichkeiten auch aktiv geführten Auseinandersetzungen über Gestaltungsfragen und Rahmenbedingungen der eigenen Arbeit entstehen aus Sicht der Beschäftigten immer wieder Ansatzpunkte für Kritik an Managemententscheidungen, an Kostensenkungs- und Rationalisierungsdruck und den negativen Folgen großbetrieblich-hierarchischer Strukturen.

4.4 Verunsicherungen nehmen zu

Gerade weil sich im Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriearbeitern eine Reihe von Kontinuitätslinien feststellen lassen, erscheint es abschließend umso wichtiger, auf eine spürbare Veränderung hinzuweisen. Die in den Nachkriegsjahrzehnten auch in der Industriearbeiterschaft herausgebildete Vorstellung eines wachsenden Wohlstands, verbesserter Aufstiegschancen und einer stärkeren Absicherung scheint sich zunehmend aufzulösen. Ungleichheitserfahrungen spielen nicht nur im betrieblichen Kontext eine Rolle. Vor allem die Arbeitsmarktbedingungen, die wirtschaftlichen Machtverhältnisse und der sich in Standortsicherungsvereinbarungen niederschlagende zunehmende Konkurrenzdruck werden von den Beschäftigten negativ beurteilt und als letztlich bedrohlich eingeschätzt. Ähnlich wie in den in Dörre et al. (2013) vorgestellten Befunden sowie bei Hürtgen/Voswinkel (2014) und Kratzer et al. (2015) finden sich auch in unserem Material Hinweise auf das gestiegene Maß an Unsicherheit, die Wahrnehmung zunehmend ungleicher Einkommens-

und Arbeitsbedingungen und vor allem die immer geringeren Chancen von befristet beschäftigten Kollegen und Leiharbeitskräften sowie generell von Jüngeren, Teil der Stammbelegschaft zu werden und damit ein höheres Niveau sozialer Absicherung zu erreichen.

Unsren Beobachtungen zufolge führt dies jedoch nicht dazu, dass die Beschäftigten einen weniger kritischen Blick auf den eigenen Betrieb entwickelten. Im Prozess des Abschmelzens der Schutzhüllen des bundesdeutschen Fordismus erleben sich die von uns untersuchten Beschäftigtengruppen zwar nach wie vor als eher gesichert und gegenüber einem Teil ihrer Kollegen als privilegiert. Er hinterlässt aber auch bei ihnen Spuren, führt zu steigender Verunsicherung und verstärkt zugleich die Kritik am Unternehmen und an gesellschaftlichen Entwicklungen. Von Erwartungen einer tendenziell zunehmenden individuellen und gesellschaftlichen Prosperität sind die Beschäftigten derzeit weit entfernt. Vor dem Hintergrund der die Industriearbeiterschaft einbeziehenden wohlfahrtsstaatlichen Dynamik seit den 1950er Jahren markiert dieser Sachverhalt eine Zeitenwende, die mittlerweile auch in die großbetrieblichen Stammbelegschaften hineinwirkt und deren gesellschaftspolitischen Implikationen schwer abschätzbar sind.

5. Fazit

Unsere Befunde zum Arbeitsbewusstsein und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik zeigen, dass selbst in betrieblichen Konstellationen, die von den Beschäftigten als deutliche Verbesserung ihrer Arbeitssituation und betrieblichen Handlungsmöglichkeiten beurteilt werden, nach wie vor wesentliche Momente der von der früheren Arbeiterbewusstseinsforschung herausgearbeiteten Eigenheiten des Denkens von Industriearbeitern beobachtbar sind. Von Vorstellungswelten und Denkweisen, in denen Interessenkonflikte als Klassengegensätze oder gar Klassenauseinandersetzungen gedeutet werden, wie sie Popitz et al. – wenn auch schon damals nur bei Minderheiten – in ihren Interviews in den 1950er Jahren noch angetroffen hatten, sind die von uns in den Blick genommenen industriellen Stammbelegschaften zwar weit entfernt. Gegensätzliche Interessen, betriebliche Konflikte zwischen Unternehmen und Beschäftigten, „die da oben“ und „wir hier unten“, gehören jedoch auch heute noch zu den (betriebs)alltäglichen Erfahrungen und haben im Denken der Industriearbeiterschaft nach wie vor einen festen Platz.

Schon die ältere Bewusstseinsforschung zeigte die fortbestehende Bedeutung von Lohnarbeitserfahrungen auf. Zugleich wies sie allerdings auch auf die zunehmende Auflösung klarer gesellschaftspolitischer Orientierungen hin. Sie verknüpfte diese Befunde häufig mit der Forderung, dass die Gewerkschaften eine aktivere politische Rolle bei der Bereitstellung von Deutungsangeboten übernehmen sollten

(exemplarisch: Kern/Schumann 1970; Kudera et al. 1979). Dass die Formel „die da oben, wir hier unten“ mittlerweile für ganz unterschiedliche politische Lager mobilisierbar ist, macht gesellschaftspolitische Debatten heute eher noch dringender. Betriebliche Interessenkonflikte, Ungleichheits- und Ungerechtigkeitserfahrungen sowie die auf dieser Ebene weiterhin vorhandene Kritik an geringen Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten dürften hierfür nach wie vor Anknüpfungspunkte bieten. ■

LITERATUR

- Bahnmüller, R.** (2010): Dezentralisierung der Tarifpolitik, Re-Stabilisierung des Tarifsystems?, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie, 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg, S. 81–113
- Bothfeld, S./Sesselmeier, W./Bogedan, C.** (Hrsg.) (2012): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialbuch II und III, 2. aktualisierte und erweiterte Aufl., Wiesbaden
- Brock, D.** (1991): Der schwierige Weg in die Moderne, Frankfurt a. M.
- Brock, D./Vetter, H.-R.** (1986): Technische Dynamik und soziale Beharrung – Zur subjektiven Perspektive des Robotereinsatzes in einem Automobilwerk, in: Soziale Welt 37 (2/3), S. 208–236
- Dörre, K.** (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus, Wiesbaden
- Dörre, K./Holst, H./Matuschek, I.** (2011): Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme, in: Koppetsch, C. (Hrsg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus, Wiesbaden, S. 21–50
- Dörre, K./Happ, A./Matuschek, I.** (Hrsg.) (2013): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben, Hamburg
- Dubet, F.** (2008): Ungerechtigkeiten, Hamburg
- Faust, M./Voskamp, U./Wittke, V.** (Hrsg.) (2004): European industrial restructuring in a global economy: fragmentation and relocation of value chains, Göttingen
- Gerst, D.** (2006): Von der direkten Kontrolle zur indirekten Steuerung. Eine empirische Untersuchung der Arbeitsfolgen teilautonomer Gruppenarbeit, München
- Haiptner, T.** (2010): Betriebsräte als neue Tarifakteure. Zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarifabweichungen, Berlin
- Heiden, M./Jürgens, K.** (2013): Kräftemessen. Betriebe und Beschäftigte im Reproduktionskonflikt, Berlin
- Heil, B./Kuhlmann, M./Menrad, M.** (2014): Perspektiven der Gestaltung von Produktionssystemen – konzeptionelle Überlegungen und Fallstudienbefunde, in: Engelhardt-Nowitzki, C./Blahota, J. (Hrsg.): Forschungsinitiative AGTIL 2014. Beiträge zur Stärkung der Veränderungsfähigkeit von Unternehmen, Aachen, S. 45–63
- Heil, B./Wolf, H.** (2013): Arbeiterbewusstsein, in: Hirsch-Kreinsen/Minssen, H. (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesozialologie, Berlin, S. 53–58
- Hoggart, R.** (1957): The uses of literacy. Aspects of working-class life with special reference to publications and entertainments, London
- Hürtgen, S./Voswinkel, S.** (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte, Berlin
- Jürgens, K.** (2006): Arbeits- und Lebenskraft, Wiesbaden
- Kern, H./Schumann, M.** (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt a. M.
- Kleinwechter, T.** (2014): Erwerbsorientierung und Teamarbeit. Eine qualitative Untersuchung zur Wirkung von subjektiven Dispositionen auf die Akzeptanz von neuen betrieblichen Anforderungen: Dissertation, Jena
- Kötter, W./Schwarz-Kocher, M./Zanker, C.** (Hrsg.) (2016): Balanced GSP. Ganzheitliche Produktionssysteme mit stabil-flexiblen Standards und konsequenter Mitarbeiterorientierung, Wiesbaden
- Kotthoff, H.** (1998): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur: Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin
- Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H.** (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit: Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb, Baden-Baden
- Kudera, W./Mangold, W./Ruff, K./Schmidt, R./Wentzke, T.** (1979): Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern, Frankfurt a. M.
- Kudera, W./Ruff, K./Schmidt, R.** (1982): Arrangement auf Widerruf. Konfliktpotential und Verzichtbereitschaft bei Industriearbeitern, in: Schmidt, G./Bracyk, H.-J./von dem Knesebeck, J. (Hrsg.): Materialien zur Industriesozialologie. KZfSS, Sonderheft 24/1982, Opladen, S. 250–263
- Kudera, W./Ruff, K./Schmidt, R.** (1983): Blue collar – white collar: grey collar? Zum sozialen Habitus von Arbeitern und Angestellten in der Industrie, in: Soziale Welt 34 (2), S. 201–227
- Kuhlmann, M.** (2004): Modellwechsel? Die Entwicklung betrieblicher Arbeits- und Sozialstrukturen in der deutschen Automobilindustrie, Berlin
- Kuhlmann, M./Schumann, M.** (2000): Was bleibt von der Arbeitssolidarität? Zum Arbeits- und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen 53 (1), S. 18–27
- Kuhlmann, M./Schumann, M.** (2010): Einschätzungen zum Forschungsstand Bewusstseinsforschung („Wahrnehmungsmuster und Bewusstseinsformen“), in: IG Metall (Hrsg.): Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Handlungsfelder, Forschungsstände, Aufgaben, Frankfurt a. M., S. 51–57
- Kuhlmann, M./Sperling, H. J./Balzert, S.** (2004): Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie, Berlin
- Lacher, M./Neumann, D./Rubelt, J./Schuler, M.** (1989): Leben – Arbeiten – Lernen. Entwurf einer biographisch begründeten Bildungstypologie von Montagearbeitern/innen, in: Meyer-Dohm, P./Lacher, M./Rubelt, J. (Hrsg.): Produktionsarbeiter in angelernten Tätigkeiten. Eine Herausforderung für die Bildungsarbeit, Frankfurt a. M., S. 64–118
- Matuschek, I./Holzschnuh, M.** (2014): Gruppenarbeit revisited: Pyrrhussieg oder (erstarrter) demokratischer Erfolg?, in: Dörre, K./Jürgens, K./Matuschek, I. (Hrsg.): Arbeit in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreißprobe, Frankfurt a. M., S. 145–162
- Pongratz, H./Voß, G.** (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin
- Popitz, H./Bahrdt, H. P./Jüres, E. A./Kesting, H.** (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen
- Schmiede, R.** (Hrsg.) (1988): Arbeit und Subjektivität, Bonn
- Schumann, M./Einemann, E./Siebel-Rebell, C./Wittemann, K. P.** (1982): Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt a. M.
- Schwarz-Kocher, M.** (2015): Der Pforzheimer-Prozess als Beteiligungsprozess, in: Wetzel, D. (Hrsg.): Beteiligen und Mitbestimmen, Hamburg, S. 52–55
- Thomssen, W.** (1982): "Die Konstitution des Klassenbewußtseins". Vom Altern eines wissenschaftlichen Anspruchs, in: Schmidt, G./Bracyk, H.-J./von dem Knesebeck, J. (Hrsg.): Materialien zu Industriesozialologie, KZfSS, Sonderheft 24/1982, Opladen, S. 313–328
- Vester, M./Lange-Vester, A./Teiwes-Kügler, C.** (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit, Hamburg
- Voß, G. G.** (1984): Bewußtsein ohne Subjekt? Eine Kritik des industriesozialistischen Bewußtseinsbegriffs, Großhesselohe
- Wiedemann, H.** (1967): Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters. Eine soziologische Untersuchung in der mechanischen Fertigung, Opladen

AUTOREN

BARBARA HEIL, Dipl.-Sozialwirtin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) der Georg-August-Universität Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesozialologie.

@ barbara.heil@sofi.uni-goettingen.de

MARTIN KUHLMANN, Dr., ist Soziologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter am SOFI in Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesozialologie, industrielle Beziehungen.

@ martin.kuhlmann@sofi.uni-goettingen.de