

## Der Arbeiter und der Aufstieg

Weltz, Friedrich

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weltz, F. (1965). Der Arbeiter und der Aufstieg. *Die neue Gesellschaft*, 12(1), 534-541. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-107691>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# DIENEUE GESELLSCHAFT

**Eduard Heimann**      **Freiheit und Planung in der industriellen  
Gesellschaft**

X **Burkart Lutz, Friedrich Weltz, Brigitte Freyh, Wolfgang Edelstein**  
**PERSPEKTIVEN EINER BILDUNGSPOLITIK**

**Holm P. v. Sternstein**      „Links“ und „rechts“

**Rudolf Wassermann**      **Die Juristen und die Politik**

# **DIE NEUE GESELLSCHAFT**

Herausgegeben von

Otto Brenner

Fritz Erler

Waldemar von Knoeringen

Prof. E. W. Meyer

Prof. Carlo Schmid

Carl Schumacher

Herbert Wehner

12. Jahrgang    Heft 1    Januar/Februar 1965

# Inhalt

Freiheit und Planung in der industriellen Gesellschaft . . . . .	521
Von Prof. Dr. Eduard Heimann, Hamburg	
Dr. Burkart Lutz, München	
Das Aufstiegsproblem in der hochindustrialisierten Gesellschaft . . . . .	528.
Dr. Friedrich Weltz, München	
Der Arbeiter und der Aufstieg . . . . .	534
Brigitte Freyh, MdB, Frankfurt a. M.	
Das Gebot der gleichen Chance . . . . .	542
Dr. Wolfgang Edelstein, Berlin	
Technologie in der Schule . . . . .	550
Diskussion	
Holm P. von Sternstein, Dortmund	
„Links“ und „rechts“ . . . . .	558
Dr. Heinz Laufer, München	
Die „Deutsche Kommission“ . . . . .	563
Dr. Jürgen Wichmann, Dortmund	
Bilanz einer Diskussion . . . . .	566
Zeitgeschehen . . . . .	569
Berichte und Analysen	
Politische Juristenvereinigungen . . . . .	574
Von Rudolf Wassermann, Berlin	
Kritik . . . . .	579
Vorschau . . . . .	592
Die Autoren dieses Heftes . . . . .	593

Chefredakteur: Dr. Ulrich Lohmar, MdB, Bielefeld, Pressehaus, Postfach 26 und 27; Telefon 63111; Verantwortlicher Redakteur: Wilhelm Ingsand.

VERLAG NEUE GESELLSCHAFT GMBH, 48 Bielefeld, Pressehaus, Postfach 26 und 27; Telefon 63111; Fernschreiber Nr. 09 32 845. Postscheckkonto Hannover 62 68, Bankverbindung: Bank für Gemeinwirtschaft, Bielefeld, 412. Druck: Presse-Druck GmbH, Bielefeld.

DIE NEUE GESELLSCHAFT erscheint alle zwei Monate. Bezug durch die Post, den Buch- und Zeitschriftenhandel oder durch den Verlag. Bezugszeit halbjährlich, Kündigungen zum 1. Januar und 1. Juli. Halbjahresabonnement (3 Hefte) Inland: 9,— DM einschl. Postvertriebsgebühren; Ausland: 9,— DM zuzüglich Porto. Einzelpreis 3,— DM zuzüglich Porto. — Anzeigenpreisliste Nr. 4.

# Das Aufstiegsproblem in der hochindustrialisierten Gesellschaft

Burkart Lutz

## I.

Die Soziologie des technischen Fortschritts hat gezeigt, daß größere technisch-organisatorische Veränderungen sich nicht zureichend beschreiben und in ihren Problemen analysieren lassen, wenn man sich auf den Vergleich eines Vor- und eines Nachzustandes beschränkt, sondern daß es notwendig ist, bei der Untersuchung eines derartigen sozialen Wandels (wie bei der Bestimmung der zu seiner Steuerung und Bewältigung notwendigen Maßnahmen) von einem Dreiphasenmodell: Ausgangszustand — Übergangszustand — Endzustand auszugehen. Dies gilt auch dann, wenn der Endzustand nicht als endgültig betrachtet werden kann, sondern sich seinerseits bereits wieder als Ausgangszustand eines neuen Wandels erweist, ja sogar Elemente eines neuen Übergangszustandes in sich schließt.

Gesellschaften wie die westdeutsche, in denen eine mächtige technische wie wirtschaftliche Dynamik zur Vollendung der expansiven Phase des Industrialisierungsprozesses drängt, befinden sich, wendet man dieses am Beispiel einzelner Betriebe entwickelte Modell des technisch-organisatorischen Wandels auf sie an, mitten in einer Übergangsphase, in der es darum geht, die institutionellen wie ideologischen Überreste der feudal-frühindustriellen Ausgangsphase abzustreifen, die Voraussetzungen für die Bewältigung des Wandels zu schaffen und die Grundmauern des heute erst in seinen Umrissen absehbaren Endzustandes zu errichten.

Betrachten wir in dieser Perspektive das Aufstiegsproblem mit den wichtigsten seiner Implikationen, so zeigt sich, daß wir uns in der Übergangsperiode mit einem dreifachen Tatbestand auseinan-

derzusetzen haben: Aus der Vergangenheit haben wir — mehr oder weniger gebrochene und deformierte, aber insgesamt doch noch recht mächtige — soziale Normen, Selektionsprinzipien, Anpassungs- und Initiationsmechanismen, aber auch Verhaltensmodelle und Wertvorstellungen übernommen, die einer recht klaren und strengen Gliederung der Gesellschaft in ein hierarchisiertes System von Klassen oder Ständen entsprechen.

In der Gegenwart erweist sich die Aktivierung des beruflichen wie sozialen Potentials aller Mitglieder der Gesellschaft als einer der zentralen Faktoren der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung und die ihr entsprechende maximale Chancengleichheit aller als Voraussetzung sozialer und politischer Stabilität, wenn nicht als Grundaxiom des gesellschaftlichen Selbstverständnisses.

In der Zukunft werden wir nach allem, was wir über die Möglichkeiten der vollentwickelten Industriegesellschaft wissen, in der Lage sein, das Bildungs- und Ausbildungsproblem mit einem Grad an Gestaltungsfreiheit und Unabhängigkeit von materiellen Beschränkungen und ökonomischen Bindungen zu stellen, der eine in früheren Epochen höchstens einer privilegierten Minderheit vorbehaltene optimale Kombination von individueller Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Effizienz erreichbar macht, wodurch das Aufstiegsproblem im heutigen Sinne jegliche Bedeutung verliert.

Hieraus ergibt sich eine doppelte Aufgabe: einmal in der Überwindung disfunktional gewordener Traditionen und überkommener, heute illegitimer Privilegien den Weg für die Lösung der ge-

genwärtigen Probleme der Übergangsperiode zu eröffnen; zum anderen schon jetzt — und sei es auch nur im Sinne einer produktiven Utopie — die Möglichkeiten der Zukunft zu explorieren und zu verhindern, daß sich die in der Übergangszeit notwendigen und sinnvollen Lösungen verfestigen und den Bereich zukünftiger Gestaltung unnötig einengen.

## II.

In der gegenwärtigen Situation der Übergangsphase ist das Aufstiegsproblem eine zentrale Frage jeglicher Bildungs- und Ausbildungsreform. Ganz offensichtlich bestehen in unserer Gesellschaft harte Aufstiegsbarrieren, die unter dem Aspekt volkswirtschaftlicher Produktivität wie dem Aspekt individueller Lebensgestaltung irrational sind.

Diese Barrieren versperren dem Jugendlichen, der sein Berufsleben als Arbeiter oder einfacher Angestellter begonnen hat, den Weg zu den meisten interessanten, gesellschaftlich geachteten und auch wirtschaftlich einträglichen Positionen; sie erschweren es zum anderen den Kindern von Arbeitern und einfachen Angestellten (sowie auch von Teilen des selbständigen Mittelstandes), die Ausbildungsvoraussetzungen zu erwerben, die unter den gegebenen Bedingungen für den sozialen Aufstieg notwendig sind<sup>1)</sup>.

Der Aufstieg im Zuge der sogenannten „Intragenerationsmobilität“, d. h. innerhalb eines einzigen Lebens, ist zunächst eine Frage der Allgemeinbildung: Eine große Zahl von beruflichen Tätigkeiten ist grundsätzlich oder ganz überwiegend nur über Abitur und Hochschulabschluß zugänglich, deren traditionelle Funktion als Ausweis der gesellschaftlichen „Dazugehörigkeit“ sich mit dem büro-

kratischen (ja nicht gänzlich undemokratischen) Streben nach klar geordneten Laufbahnen und eindeutigen Zulassungsvoraussetzungen auf fast unentwirrbare Weise vermischt.

In den meisten Fällen sind damit die Weichen des Berufsweges mehr oder weniger endgültig gestellt, sobald das 10. oder 14. Lebensjahr überschritten wurde — wenn der Weg zum Abitur verschlossen ist. Die verhältnismäßig wenigen, einigermaßen zuverlässigen Untersuchungen zur Intragenerationsmobilität, unter denen vor allem die von Janowitz und Klages zu nennen sind (die mit grundverschiedenem Material arbeiteten und sich infolgedessen in gewisser Weise gegenseitig zu kontrollieren vermögen<sup>2)</sup>), zeigen, daß Menschen, die ihren Berufsweg als Arbeiter begannen, nur eine Chance von etwa 1:10 haben, in höhere berufliche Positionen aufzurücken, insbesondere untere und mittlere Angestellte einschließlich Werkmeister sowie untere und mittlere Beamte zu werden.

Wenn man von den üblichen Schichtungsmodellen ausgeht, gelingt also nur einer kleinen Minderheit von Arbeitern der Aufstieg, und auch dann nur in die nächsthöhere soziale Schicht. Der Vorstoß in die „untere Mittelschicht“ war in

<sup>1)</sup> Es versteht sich von selbst, daß der Begriff der „Aufstiegsbarriere“ nur in einem statistischen Sinne gebraucht werden kann; die Existenz von Aufstiegsbarrieren schließt nicht aus, daß einzelnen, besonders begabten oder auch durch ungewöhnliche Glückszufälle geförderten Menschen der Aufstieg in höhere berufliche Positionen und gesellschaftliche Schichten gelingt.

<sup>2)</sup> Vgl. Janowitz: „Soziale Schichtung und Mobilität in Westdeutschland“, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, X/1958, und Klages: „Berufswahl und Berufsschicksal“, Köln — Opladen, 1959. — Beide Untersuchungen gehen von der beruflichen Stellung im Jahre 1939 aus und vergleichen diese mit der beruflichen Stellung in den Jahren 1953 bzw. 1955. Der Zeitraum kann als ausreichend lang betrachtet werden, um praktisch alle möglichen Aufstiegsphänomene zu erfassen, zumindest soweit es sich um Arbeiter und einfache Angestellte handelt.

der von Janowitz untersuchten Querschnittsbevölkerung bei 17 v. H. der gelernten und bei 7 v. H. der ungelerten Arbeiter möglich.

Selbst diese Quoten (wie die rund 14 v. H. Aufstiegsfälle der männl. Arbeiter mit ausgewählten gewerblichen Ausgangsberufen, die Klages in einem Arbeitsamtsbezirk erfaßte) sind, gemessen an den heutigen Verhältnissen, eher noch als überhöht zu betrachten. Beide Untersuchungen umfaßten ja die Kriegs- und unmittelbaren Nachkriegsjahre, in denen sich vielfach anormale berufliche Konstellationen und Chancen ergaben. Charakteristisch hierfür ist etwa der hohe Anteil von Beamten (6 v. H.) unter den von Klages untersuchten Personen, die 1939 noch als Arbeiter beschäftigt waren.

Auch die Chance des Aufstiegs zum Werkmeister, die bei Klages mit 3 v. H. als recht wichtig erscheint (bei Janowitz werden die Werkmeister nicht gesondert ausgewiesen), wird in neuerer Zeit eher geringer, als sie es früher war, da der Anteil der Werkmeister an den Industriebeschäftigten offensichtlich zurückgeht<sup>3)</sup>.

Mit den geringen Aussichten eines jungen Arbeiters, es im Laufe seines Berufsweges „weiterzubringen“, korrespondiert die Tatsache, daß für ein Arbeiterkind der Zugang zu höheren Ausbildungseinrichtungen, die ihm dann entsprechende Berufschancen eröffnen, wesentlich schwieriger ist als für Kinder anderer sozialer Schichten (von einem Teil der Selbständigen vielleicht abgesehen). Der Anteil der Arbeiterkinder an den Abiturienten wird mit etwa 6 v. H. beziffert; er ist bei den qualifiziertesten Formen des Hochschulabschlusses noch geringer.

Im Generationswechsel gilt also wohl noch heute, was schon in den 20er Jahren in einer von Bolte wiederentdeckten Untersuchung festgestellt wurde, daß nämlich der Aufstieg zu gehobeneren beruflichen und damit gesellschaftlichen Positionen — wenn er stattfindet — nur in kleineren Stufen sich vollzieht<sup>4)</sup>. Es sei nur am Rande gesagt, daß gerade dieser stufenweise Aufstieg im Generationswechsel die ja auch sonst wissenschaftlich unhaltbare These vom generell geringeren Begabungsniveau der Arbeiterschaft und ihrer Kinder widerlegt.

Dieses Bild einer Arbeiterschaft, deren Mitglieder in ihrer übergroßen Mehrheit keine Chance des beruflichen Aufstiegs haben und deren Kindern — statistisch und soziologisch gesehen — die höher qualifizierten Bildungswege und Berufskarrieren weitgehend verschlossen sind, steht in einem krassen Widerspruch zu dem wachsenden Bedarf der Gesellschaft an qualifizierten Arbeitskräften, der aus den Schichten, die bisher vor allem Zugang zu höheren Ausbildungsformen haben, nicht mehr gedeckt werden kann.

### III.

Unter diesen Umständen gehört heute die Erleichterung des beruflichen Aufstiegs innerhalb eines Lebens wie im Generationswechsel, also die Öffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeiter und von Ausbildungsmöglichkeiten für Arbeiterkinder (und natürlich auch für untere und mittlere Angestellte), zu den wichtigsten Aufgaben der

<sup>3)</sup> Wie sich aus dem Vergleich der amtlichen Gehaltsstrukturerehebungen der Nachkriegszeit entnehmen läßt.

<sup>4)</sup> Vgl. Nothas: „Sozialer Aufstieg und Abstieg im deutschen Volk“ in: Heft 1 der Beiträge zur Statistik Bayerns, München 1930.

Bildungspolitik, ja auch einer wohlverstandenen Arbeitskräfte- und Wirtschaftspolitik.

Allerdings darf man sich über die Wirksamkeit bloß institutioneller Maßnahmen keine Illusionen machen. Daß beispielsweise so wenig Arbeiterkinder auf die höhere Schule gelangen, hängt ja nicht nur mit dem Bildungssystem selbst, mit seinen Auslese- und Förderungsmechanismen und mit seiner allerdings unbestreitbaren Orientierung an der bürgerlichen, d. h. dem Arbeiterkind fremden Welt des 19. Jahrhunderts, zusammen.

Wohl ebenso wichtig ist die Schulfremdheit der normalen Arbeiterfamilie und des normalen Arbeiterhaushalts, die Tatsache also, daß zwar noch heute die höhere Schule auf einer Arbeitsteilung zwischen Schule und Elternhaus aufbaut, diese jedoch bei Arbeiterfamilien kaum möglich ist, weil hierfür die sachlich-materiellen Voraussetzungen fehlen und weil die Erziehung viele der Mechanismen nicht kennt, mit denen die Kinder des Bürgertums zu schulischer Leistung angehalten und angespornt werden. So ist es nur selbstverständlich, daß die schulischen Leistungen von Arbeiterkindern generell schlechter sind als die von Kindern bürgerlicher Familien mit vergleichbarem Begabungsniveau, und daß diese Differenz um so größer wird, je mehr sich das jeweilige Bildungsziel dem Ideal des humanistischen Gymnasialabschlusses nähert.

Hinzu kommt weiterhin ein vermutlich wesentlich geringerer Bildungs- und Weiterbildungsdruck innerhalb der Arbeiterschaft, der zur Folge hat, daß die vielleicht prinzipiell angebotenen Wege der Fortbildung nicht ausgenutzt und daß vor allem für die Kinder die beste-

henden Ausbildungs- und Karrierechancen nicht ausgeschöpft werden. Diese mangelnde Bereitschaft läßt sich nicht mit Indolenz, Apathie und grundsätzlich fehlendem Interesse begründen, sondern entspringt vielmehr generationsalten sozialen Normen, die zumindest früher gänzlich rational waren. Und es entspricht der Entlastungsfunktion solcher sozialer Verhaltensnormen — d. h. der Tatsache, daß sich das Individuum beim Verzicht auf sie einer oft nur schwer erträglichen Verhaltensunsicherheit und Orientierungslosigkeit aussetzt —, wenn soziale Gruppen und noch mehr ganze Subkulturen, wie etwa die Industriearbeiterschaft, sich nur langsam und nach einer längeren Zeit der Zurückhaltung auf neue Situationen einstellen. Das statisch-defensive Bewußtsein, das noch heute das berufliche Verhalten vieler Industriearbeiter prägt, ist Korrelat einer zumindest vergangenen, wenn nicht gegenwärtigen sozialen Wirklichkeit; man kann nicht erwarten, daß es sich von heute auf morgen wandelt und sofort angebotene Möglichkeiten der Aus- und Fortbildung wahrnimmt, solange deren Erfolg nicht wirklich zuverlässig erwiesen ist.

Der Wandel in den sozialen Verhaltensnormen und Werten, der allein einer Reform der Ausbildungsinstitutionen die nötige Breitenwirkung verleihen kann, wird noch erschwert und verlangsamt durch die vielfach offensichtlich unzureichende Information. Die Kenntnis dessen, was ein Kind erreichen kann, das ausreichend begabt und überdies bereit ist, „sich auf den Hosenboden zu setzen“, beschränkt sich überwiegend auf diejenigen sozialen Gruppen, die eben normalerweise schon Zugang zu diesen Karrieren haben.



Dennoch sind institutionelle Reformen im gegenwärtigen Zeitpunkt der wichtigste Hebel, den man zum Aufbrechen einer scheinbar festgefahrenen Situation benutzen kann: Die notwendigen Reformen sind von berufener Seite ausführlich dargestellt worden; sie laufen insgesamt darauf hinaus, den Zusammenhang des Schulsystems zu verstärken und maximale Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Stufen und Zweigen zu sichern, um die Chance zu geben, frühere Fehlentscheidungen zu korrigieren und erst später erkannte Möglichkeiten wahrzunehmen. Der endgültige Erfolg dieser Reformen — zu denen weiterhin noch Maßnahmen, wie etwa die Einrichtung von Tagesschulen und Internaten, gehören, die das familiäre Handicap von Arbeiterkindern beseitigen — hängt jedoch davon ab, daß es gelingt, die Überreste früherer Perioden in der gesamten sozialen Ordnung wie ihre subjektive Widerspiegelung zu überwinden. Insofern ist die Lösung des Aufstiegsproblems ein zentrales Kriterium und Indiz dafür, wie weitgehend es gelingt, die rechtliche und tatsächliche Ordnung des Zusammenlebens und Zusammenarbeitens den Anforderungen und Möglichkeiten der Hochindustrialisierung anzupassen.

#### IV.

So eminent wichtig das Aufstiegsproblem in der gegenwärtigen Übergangszeit ist, so gefährlich wäre es freilich, ein an seiner Lösung orientiertes Schul- und Ausbildungssystem auch auf einen Endzustand zu projizieren und somit etwas zu einem absoluten Prinzip zu erheben, das nur prozessuale und instrumentelle Legitimation besitzt.

Ein Schul- und Ausbildungssystem mit maximaler Durchlässigkeit ist kein pädagogisches Ideal schlechthin; die Öffnung von Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb einer Generation und im Generationswechsel wird vielmehr mit pädagogischen Opfern erkaufte, die in der Übergangszeit unvermeidlich sind, deren Perpetuierung jedoch ebenso unnötig wie bedauerlich wäre. Das Ende der Übergangszeit, die Erreichung eines (wenigstens in der heutigen Perspektive) als stabil zu betrachtenden Zustandes der abgeschlossenen Industrialisierung bedeutet ja, daß die bisherigen Aufstiegsbarrieren beseitigt sind, daß also die Aufgaben und Prinzipien von Erziehung und Ausbildung dann ohne Rücksicht auf die Belastungen durch die Verhältnisse des Ausgangszustandes oder durch schlecht gelöste Übergangsprobleme von Grund auf neu gestellt und formuliert werden können. Die zentrale Funktion von Bildung und Ausbildung für die Bewältigung der Übergangsprobleme hat zur Folge, daß am Ende dieses Zeitraums eine neue pädagogische Reform zu stehen hat, die schon heute vorzubereiten nicht zu früh ist.

Niemand ist heute in der Lage, dieses neue pädagogische System einer weiteren Zukunft auch nur in groben Zügen zu umreißen. Wir möchten es deshalb bei einigen ganz allgemeinen Hinweisen und Überlegungen bewenden lassen: Alle bisher bekannten pädagogisch wertvollen Schulsysteme trugen elitären Charakter. Ihr Ziel bestand darin, aus einer Ausgangsbevölkerung (die meist mit einer sozialen Schicht oder Klasse identisch war) eine möglichst streng ge-

staffelte Auslese der bestbegabten und leistungswilligsten Jugendlichen zu treffen. Ich möchte meinen, daß die in diesen Systemen verwirklichte ständige Konfrontation des Lernenden mit stets höher geschraubten Leistungsanforderungen einem pädagogischen Grundaxiom entspricht, wonach die optimale Entwicklung der Fähigkeiten des Individuums davon abhängt, daß ihm möglichst hohe Ziele gestellt und ständig neue Bewährungschancen angeboten werden.

Wenn das Schul- und Ausbildungssystem der vollentwickelten Industriegesellschaft seine Aufgabe — nämlich Aktualisierung aller gesellschaftlichen Potenzen und frei gewählte Entwicklung aller individuellen Fähigkeiten — erfüllen will, wird es wiederum diesen elitären Zug vorindustrieller Schulsysteme tragen müssen, der gegenwärtig — da er bisher mit einer der Industrialisierung durchaus inadäquaten ständischen oder Klassenordnung untrennbar verbunden war — gegenüber wichtigeren Zielen (nämlich der Lösung des Aufstiegsproblems) in den Hintergrund treten mußte.

Freilich kann es sich hierbei nicht mehr um die Ausbildung einer homogenen Elite handeln, wie sie etwa der bürgerlichen Schulreform des 19. Jahrhunderts oder auch den Klosterschulen des Mittelalters vorschwebte, für die Bildung gleichzeitig Verpflichtung und Privileg bedeutete. Eine solche homogene Elite ist in der vollentwickelten Industriegesellschaft weder möglich noch notwendig. Vielmehr scheint deren volle Leistungsfähigkeit (wobei dieses Wort in einem sehr weiten, schöpferischen Sinne verstanden werden soll) gerade davon

abzuhängen, daß sich auf allen Gebieten individueller oder kollektiver Betätigung partielle Eliten bilden, deren Mitglieder sich jeweils in einem einzelnen Bereich (sei es im Sport, sei es in den einzelnen Kunstarten, sei es in der wissenschaftlichen Forschung, sei es in der Organisation des Zusammenlebens usw.) durch ein Optimum an Entwicklung und Ausschöpfung der menschlichen Fähigkeiten auszeichnen, ohne hieraus jedoch spezifische Privilegien auf anderen Lebensbereichen abzuleiten. Die Heranbildung solcher partieller Eliten, die miteinander koexistieren, wird an das Schul- und Ausbildungssystem (das vielleicht das Leben der Gesellschaft in ähnlichem Maße bestimmen wird wie die Arbeit in der ersten Phase der Industrialisierung, so daß man dann mit dem gleichen Recht von einer Bildungsgesellschaft wird sprechen können, wie man im 19. und frühen 20. Jahrhundert von einer Arbeits- und Produktionsgesellschaft sprechen konnte) Aufgaben stellen, die sich heute kaum erahnen lassen: nicht nur eine Differenzierung nach Begabungsniveau und dem Grad der Bereitschaft zu seiner Ausschöpfung, wie sie für die bisherigen elitären Schultypen charakteristisch war, sondern gleichzeitig auch eine sozusagen horizontale Differenzierung nach Begabungsarten und -strukturen, wobei doch gleichzeitig auch und gerade für die zukünftigen Angehörigen der Eliten, aber auch für alle diejenigen, die auf schöpferische Eigenbetätigung keinen Wert legen, eine breite Allgemeinbildung zu sichern ist.

# Der Arbeiter und der Aufstieg

Friedrich Weltz

## I.

In einer soziologischen Untersuchung<sup>1)</sup> in mehreren Großbetrieben des Ruhrgebietes wurden die Arbeiter gefragt: „Was können Sie tun, um Ihre Lage zu verbessern?“ Etwa vier von zehn befragten Arbeitern meinten, sie sähen da keine Möglichkeit, selbst etwas zu unternehmen: „Ich kann nicht viel machen, es ist alles so stur.“ „Nichts, bisher war ich immer bestrebt, meine Arbeit richtig zu machen, aber es nutzt nicht viel.“ Bisweilen wird darauf verwiesen, daß man keine Chancen habe, weil man nichts gelernt habe: „Ich kann nichts machen, ich kenne keine Maschinen, ich habe eben nichts gelernt.“ „Man müßte Prüfungen machen, ohne Prüfungen kommt man sowieso nicht weiter.“ — Aber nur jeder zehnte sieht in der Weiterbildung noch eine Möglichkeit zum Weiterkommen: „Kurse mitmachen, Lehrbriefe, Fernkurse.“ Vor allem die Älteren sind hier skeptisch: „Lediglich wenn ich Kurse besuchen würde, aber dazu bin ich zu alt. Ich habe die Meisterprüfung, und es hat mir nichts gebracht.“

Jeder siebente meinte, ein Wechsel des Arbeitsplatzes könnte evtl. zu einer Verbesserung führen: „Zu einer anderen Firma gehen.“ Aber auch das ist unsicher: „Ich müßte höchstens weggehen, und da wüßte ich auch nicht, ob ich's besser kriege.“ Die sicherste Methode scheint noch zu sein, am jetzigen Arbeitsplatz die Pflichten gewissenhaft zu erfüllen: „Gute Arbeit machen, vielleicht ruhig sein, sonst gibt es da nicht viel.“ „Immer pünktlich und gut arbeiten und sich nichts zuschulden kommen lassen.“ „Ich muß halt mein Sach schaffen, Interesse zeigen, daß sie mich woanders reinnehmen, daß ich nicht immer an der Maschine stehen bleibe.“ Einige sehen

in der Übernahme zusätzlicher Arbeit, von Überstunden also, noch eine Möglichkeit.

Auffallend an diesen Antworten ist zunächst, wie groß der Kreis derer ist, die überhaupt keine Möglichkeit sehen, ihre Lage selbst merkbar zu beeinflussen, dann wie eng der Kreis der möglichen Mittel und der möglichen Resultate gezogen ist: die Übernahme von Mehrarbeit, der Wechsel des Arbeitsplatzes. Nur selten wird etwas in Betracht gezogen, das eine grundsätzlichere Veränderung ermöglichen könnte, wie Weiterbildung. (Dabei handelte es sich bei den befragten Arbeitern vorwiegend um jüngere.)

In ihren Wünschen haben sich die Arbeiter weitgehend den beschränkten Möglichkeiten angepaßt, die sie für sich sehen. Auf die Frage: „Was würden Sie am liebsten tun?“, nannte über die Hälfte die jetzige oder frühere Berufstätigkeit (bemerkenswerterweise die frühere Berufstätigkeit wesentlich häufiger!) oder eine andere Arbeitertätigkeit, jeder siebente eine selbständige Tätigkeit im Handwerk oder Einzelhandel. Nur einer unter zwanzig nannte eine Angestellten-tätigkeit, ebenso viele eine andere „gehobener“ Tätigkeit. Also nur wenige sprengen auch in ihren Berufswünschen die Grenzen des Arbeiterdaseins.

Mag die Mehrheit auch kaum Möglichkeiten sehen, selbst etwas zu unternehmen, was die eigene Situation grundsätzlich verändern würde, so stellt sich doch in jedem Falle die Alternative,

<sup>1)</sup> Das im folgenden verwandte empirische Material stammt weitgehend aus industriesoziologischen Untersuchungen, die der Verfasser in mehreren Großbetrieben, vorwiegend des Ruhrgebietes, in den letzten Jahren durchführte.

welcher Weg für das eigene Fortkommen besser sei: ein gezielter Wechsel des Arbeitsplatzes oder lange Betriebszugehörigkeit.

Wir stellten die Frage: „Wer, glauben Sie, wird es weiter bringen: einer, der viel wechselt, oder einer, der nach Möglichkeit am selben Arbeitsplatz bleibt?“ Der überwiegende Teil der gefragten Arbeiter hält eine möglichst lange Betriebszugehörigkeit für vorteilhafter; nur sehr wenige glauben, daß sie ein häufiger Arbeitsplatzwechsel weiterbringen wird.

Jeder Wechsel bedeute eine Umstellung, so wird argumentiert. Nicht nur, daß er in der Regel zunächst mit Verdienstaustausch verbunden sei, auch die Eingewöhnung in den neuen Betrieb dauere einige Zeit. Auch sei es nicht gut, wenn man zu viele Stellen in den Papieren aufzuweisen habe: „Kein gutes Renommee, wenn man hinkommt und sie sagen: Der Mann war schon da und da.“ „Wechsel bringt nichts ein, 15 bis 20 Stellen, dann wird man nirgends mehr eingestellt.“ „Wenn einer viel wechselt, dann nimmt ihn keiner gern.“

Andererseits seien mit längerer Betriebszugehörigkeit auch bessere Sozialleistungen und größere Sicherheit verbunden. Vor allem wird aber immer wieder darauf hingewiesen, daß längere Betriebszugehörigkeit die beste Voraussetzung für einen „Aufstieg“ sei. „Man ist durch lange Erfahrung gut eingearbeitet, so daß man eine Vertrauensstellung einnehmen kann. Der Verdienst steigt durch das Fortkommen.“ Gerade dieser Punkt, Aufstiegschancen, wird nur sehr selten als Argument dafür gebraucht, daß häufiger Arbeitsplatzwechsel von Vorteil sein könne. Am

häufigsten wird der Wert des Wechsels noch darin gesehen, daß man so dazulernen. Nicht also der Wechsel selbst ist das Mittel, das zu Fortkommen verhilft, sondern die dadurch vermittelte „Erfahrung“.

Und so wird auch hier zunächst eine Einschränkung gemacht: Wechseln soll man nur, solange man jung ist. „Wenn die Lehre vorbei ist, soll man öfter wechseln, um Berufserfahrung zu bekommen; etwa alle zwei bis drei Jahre. Mit 35 Jahren soll man eine feste Stelle haben.“ Diese Ansicht findet sich besonders bei Facharbeitern. Dies mögen auch Nachklänge des alten Gesellenwanderns sein. Aber auch unter ihnen überwiegt eindeutig die Meinung, daß man besser fahre, wenn man den Arbeitsplatz nicht wechsele.

Die typische Auffassung eines Großteils der Arbeiter läßt sich etwa so zusammenfassen: Der Arbeitsplatzwechsel als Mittel des beruflichen Fortkommens bringt wenig ein. Der Aufstieg ist vor allem eine Sache der Bewährung innerhalb des Betriebes, also erst mit längerer Betriebszugehörigkeit zu erreichen. Man soll nur so lange wechseln, bis man die „richtige“ Arbeit gefunden hat, d. h. einen Arbeitsplatz, der auf die Dauer befriedigende Bedingungen verspricht.

## II.

Was heißt nun aber „Weiterkommen im Betrieb“ für die Arbeiter? In der Regel sind die in Betracht gezogenen Veränderungen sehr begrenzt: Eine Versetzung an eine „bessere“ Maschine, an einen (etwas) besser bezahlten Arbeitsplatz.

Der Weg des möglichen Aufstiegs, den der Arbeiter gemeinhin für sich offen

sieht, ist kurz: Vorarbeiter, Meister, das sind die Endstationen seiner „Laufbahn“; vielleicht eine Stelle im Betriebsbüro oder in der Arbeitsvorbereitung. Bei alledem weiß er, daß sich nichts Grundsätzliches an seiner Situation ändern wird. Er gehört zum „Unten“, und er wird, selbst wenn er alle Stufen durchläuft, die er sich zugänglich sieht, auch weiter zum „Unten“ gehören<sup>2)</sup>. Denn auch der Meister wird letztlich nur als Handlanger des Managements gesehen, als Ausführender, der die von oben kommenden Direktiven weiterzugeben hat.

In diesem Zusammenhang interessiert das spezifische Positionsbewußtsein, das die Meister selbst bei ihrer Berufsausübung ausbilden. Sie fühlen sich nicht eindeutig dem „Oben“ zugehörig, als Teil des Managements, dessen unterstes Glied sie ja de facto sind. Und sie fühlen sich auch nicht mehr ganz und eindeutig der Arbeiterschaft zugehörig, aus der sie hervorgegangen sind. Sie fühlen sich zwischen beiden stehend, zumindest soweit dies ihre betriebliche Arbeitsfunktion betrifft: als Mittler zwischen Management und Belegschaft. Ähnlich dürfte es auch bei der gesellschaftlichen Selbsteinschätzung der Meister sein<sup>3)</sup>.

Die Möglichkeiten des Aufstiegs werden nicht nur als sehr begrenzt betrachtet; auch die Chancen, sie zu realisieren, werden gering eingeschätzt. Befragungen von Arbeitern in Industriebetrieben haben immer wieder gezeigt, daß die überwiegende Mehrheit die Chancen, „weiterzukommen“ sehr ungünstig einschätzt. Meist ist es nur eine Minderheit von 10 bis 20 v. H., die die Aufstiegschancen in ihrem Betrieb als „gut“ bezeichnen. Aber auch hier handelt es sich ja noch um eine relative Einordnung: gut gemessen an

dem, was man in der Industrie als „normal“ erachtet.

Wovon hängt nun der Aufstieg in einem Betrieb ab? Diese Frage wurde bei verschiedenen soziologischen Untersuchungen an Arbeiter gestellt. Die Tatsache, daß von einer großen Gruppe „Können“ und „Leistung“ als Voraussetzung eines Aufstiegs im Betrieb bezeichnet wird, ließe zunächst eine „aktivistische“ Grundhaltung vermuten: Der Tüchtige setzt sich durch. Geht man aber dem Bedeutungsgehalt dieser Begriffe — so wie sie in diesem Zusammenhang von den Arbeitern verstanden werden — nach, so ergibt sich ein wesentlich anderes Bild. Pünktlichkeit, Fleiß, gute Führung, Zuverlässigkeit sind die Eigenschaften, auf die man in diesem Zusammenhang hinweist. Durch sie stimmt man die Vorgesetzten zufrieden. „Durch Fleiß, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, das ist alles, sonst kann man es kaum zu etwas bringen. Das Werk muß immer zufrieden sein und der Chef.“ „Man kommt vorwärts, wenn man die Arbeit tut, sich an keinem anderen stört, ruhig ist und aber die Arbeit immer macht. Und auch nicht trinkt.“

Es gilt, das Verhalten nach den Erwartungen der Vorgesetzten abzustimmen: „Man muß sich in die Arbeit reinknien, es kommt auf den Mann an. Man darf keinen Krach schlagen. Es gibt nur einen Weg: seine Arbeit machen und manchmal ein bißchen mehr tun. Wir können nur

<sup>2)</sup> Vgl. hierzu Popitz u. a.: „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“, Tübingen 1951. Popitz spricht von einem „dichotomischen Gesellschaftsbild“. Die Gesellschaft erscheint nicht als ein harmonisches Ganzes mit einer kontinuierlichen Stufenfolge von Positionen, auf der jeder, je nach Kraft und Vermögen, aufsteigen kann, sondern als eine zweigeteilte Welt, die scharf in ein Oben und Unten geschieden ist.

<sup>3)</sup> Vgl.: Weltz: „Vorgesetzte zwischen Management und Arbeitern“ vervielfältigter Untersuchungsbericht, Düsseldorf 1959.

angenehm auffallen durch körperlichen Einsatz.“ „Indem man seine Arbeit hundertprozentig ausfüllt, pünktlich ist und die Lehre annimmt von seinem Vorgesetzten.“

Sprechen solche Äußerungen von dem Bild eines patriarchalisch geleiteten Betriebes, in dem Einsatz und guter Wille sicherlich eines Tages belohnt werden, so sieht eine andere Gruppe die Verhältnisse sehr viel unfreundlicher. Nicht Fleiß und Einsatz, sondern auch „Radfahrerei“ oder Beziehungen bestimmen das Fortkommen. „Weniger die Kenntnisse spielen eine Rolle, doch mehr das persönliche Verhältnis, wie man sich bei seinen Vorgesetzten anbiedert oder auch privat mit ihm verkehrt.“ „Gute Verbindung ist das halbe Leben.“

Nur wenige Arbeiter sehen das Vorwärtskommen nicht durch solche Anpassung an Umstände oder Erwartungen der Vorgesetzten bestimmt, sondern durch mehr aktive Qualitäten, wie Intelligenz oder gute Ausbildung.

Für die Mehrheit der befragten Arbeiter ist der Aufstieg im Betrieb also nicht eine Frage der persönlichen „Leistung“, wonach der Tüchtige sich auch durchsetze. Man sieht vielmehr das eigene Berufsschicksal von dem Walten übergeordneter Kräfte abhängig, seien es nun die „Umstände“ oder die Entscheidungen von Vorgesetzten, auf die man selbst kaum Einfluß nehmen kann. Die einzige Möglichkeit, das eigene Geschick zu gestalten, liegt darin, sich zu assimilieren, d. h., den Erwartungen der Vorgesetzten gemäß sich zu verhalten. Man „setzt sich nicht durch“, man wird „befördert“.

Es entspricht dieser Auffassung, daß man bei der Einschätzung der Aufstiegschancen fast durchweg von den Aufstiegs-

möglichkeiten und nicht von der eigenen Leistung ausgeht. Man bezieht sich etwa auf das bevorstehende Ausscheiden vom Meister oder auf eine zu erwartende Vergrößerung des Betriebes: „Rechne mir Chancen aus, wenn sich jetzt der Betrieb vergrößert, daß ich da Meister werde.“ Umgekehrt folgert man aus einer vollständigen Besetzung der Vorgesetztenposten geringe Chancen: „Da müßten erst mal zwanzig Alte sterben, keine großen Chancen.“ Oder man macht das Fortkommen von der Einstellung des Betriebsleiters abhängig: „Hängt vom Betriebsleiter ab. Man soll sich ja nicht äußern. Man weiß ja nicht, wie die Herren da stehen, ob sie einen anderen hernehmen...“

Nur selten wird ein Zusammenhang mit dem eigenen Verhalten hergestellt: „Ich hoffe doch, daß ich später weiterkomme. Das liegt ja ganz an dem Menschen selbst, ob der Mann Ehrgeiz hat oder nicht.“ Das Verhältnis der Arbeiter zu ihrem Berufsweg zeigt also ein starkes Abhängigkeitsgefühl. Nur zum geringen Teil ist das Fortkommen eine Frage des eigenen Beitrages; es wird darüber entschieden.

Dies gilt zwar für die anderen Gruppen von Arbeitnehmern genauso: Auch die Angestellten und Beamten sind in diesem Sinne abhängig. Die Tatsache, daß es hier vorgezeichnete „Laufbahnen“ gibt, die zwangsläufig eine gewisse Objektivierung und Berechenbarkeit des Beförderungsverfahrens mit sich bringen, bedeutet jedoch — zumindest für das subjektive Bewußtsein — einen großen Unterschied.

### III.

Welcher Aufstiegs-wille, welche Aufstiegsbereitschaft steht nun dieser un-

günstigen Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten gegenüber?

In einer Betriebsuntersuchung wurden die Arbeiter gefragt: „Wenn man Sie zur Beförderung vorschlagen sollte, würden Sie annehmen oder nicht?“ Etwa zwei Drittel erklärten, sie würden annehmen (bei den Angestellten waren es sechs von sieben). Die Aufstiegsbereitschaft der Arbeiter darf auf Grund dieses Ergebnisses nicht überschätzt werden, denn die allgemeine Fragestellung mag eine Bejahung erleichtert haben. Tatsächlich hört man in der Industrie immer wieder Klagen über Schwierigkeiten bei der Besetzung der untersten Vorgesetztenpositionen (Vorarbeiter, Meister).

Dies dürfte nun im wesentlichen darauf zurückzuführen sein, daß diese Positionen häufig nicht besonders attraktiv erscheinen. Ein Vorarbeiter verdient nicht selten dasselbe oder nur wenig mehr als seine im Akkord arbeitenden Arbeitskollegen. Für eine als unwesentlich betrachtete Differenz zusätzlich „Verantwortung“ zu übernehmen, wird aber nicht als lohnend betrachtet: „Ich bleibe lieber auf meinem Posten, dann trage ich nur die Verantwortung für mich.“ „Man muß sich dann nicht mit dem Meister 'rumärgern für vielleicht drei Pfennig pro Stunde mehr.“

Umgekehrt heißt das, daß eine Beförderung vor allem wegen ihrer realen Vorteile angenommen wird bzw. die Annahme davon abhängig gemacht wird, wieweit solche Vorteile gegeben sind: „Ich stehe mich dann besser im Verdienst“; „Man strebt nach besserem Einkommen“; „Ich wäre aus dem dicksten Dreck (bei der Arbeit) heraus“; „Brauchte nicht so schwer zu arbeiten, hätte es leichter“.

Dies ist durchaus nicht selbstverständlich — unter Angestellten läßt sich ein solches Desinteresse kaum vermuten. Dort dürfen wir eine wesentlich stärkere Konkurrenz um solche „gehobene“ Positionen allein um ihres Prestigewertes willen voraussetzen.

In die Ablehnung bei vielen Arbeitern geht häufig noch ein anderes Moment ein: „Ich könnte keine Leute schikanieren.“ „Weil ich mich nicht dazu hergebe, Kameraden zu treiben.“ „Ich lasse mich lieber kommandieren, als andere zu kommandieren, denn das kann ich nicht.“

Dort, wo das Vorgesetztenverhältnis unmittelbar als Herrschaftsverhältnis erfahren wird, kann die Übernahme einer übergeordneten Position noch als „Verrat“ empfunden werden. Dies dürfte vor allem dort der Fall sein, wo der Vorgesetzte die Funktion des „Antreibers“ ausübt, wie etwa im Bergbau.

#### IV.

Der Vermutung, daß für die Arbeiter der Aspekt der Aufstiegsmöglichkeiten in dem Feld ihrer Erwartungen eine relativ geringe Rolle spielte, wird durch andere soziologische Untersuchungen bestätigt. So wurden in einer Befragung in mehreren Werken des Ruhrgebietes<sup>4)</sup> die Arbeiter gefragt: „Was ist Ihrer Meinung nach für den Arbeitnehmer am wichtigsten?“ Unter den Punkten, die zur Wahl gestellt wurden, waren „gute Bezahlung“, „Sicherung vor Arbeitslosigkeit“, „Anerkennung der Arbeit“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“. Von den Arbeitern wurde weitaus am häufigsten gute Bezahlung genannt, es folgte — mit Ab-

<sup>4)</sup> Institut für Sozialforschung: „Betriebsklima — eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet“, Frankfurt 1955.

stand — die Anerkennung und die Sicherung. Kaum je genannt wurden die Aufstiegsmöglichkeiten. Natürlich kann man den Aussagewert der Antworten auf eine allgemeine Frage nicht allzu hoch veranschlagen, aber es wird doch deutlich, wie relativ gering die Bedeutung von Fragen des Aufstiegs in dem gesamten Feld der Erwartungen ist und wie sehr daneben die Frage der Sicherung — neben der Entlohnung und „Anerkennung“ — im Vordergrund steht. Der Aspekt der Sicherung erscheint für den Arbeiter bedeutsamer als der des Aufstiegs.

Die Lohnhöhe stellt in den Darstellungen der Arbeiter die zentrale Kategorie dar; allerdings dürfen wir daraus nicht ohne weiteres schließen, daß ihr Verhalten ausschließlich von einer „Verdienstmaximierung“ bestimmt wäre. Die meisten Arbeiter sind sich bewußt, daß ihnen nur eine bestimmte Marge möglichen Verdienstes offensteht. Diese Spanne ist sowohl nach oben wie auch nach unten ziemlich klar und hart begrenzt. Der größte Teil gibt sich mit dem Bewußtsein zufrieden, eine relativ günstige Position innerhalb dieser Spanne einzunehmen, und trachtet nicht unter allen Umständen nach der obersten ihm zugänglichen Position. Oft ist die Sicherung vor Arbeitslosigkeit von ähnlichem Gewicht<sup>5)</sup>.

Es ist schwierig, etwas über das relative Gewicht der Aspekte „Bezahlung“ und „Sicherheit“ auszusagen, schwanken doch „Sicherheit“ wie „Bezahlung“ in ihrer Bedeutung nach der jeweils gegebenen Situation. Unter den gegenwärtigen Bedingungen einer langandauernden Vollbeschäftigung und eines umfassenden Sicherungssystems spielt der Aspekt der Sicherheit eine verhältnis-

mäßig geringere Rolle als in einer „gefährdeten“ Situation.

Vor die Wahl zwischen zwei Arbeitsplätzen gestellt, von denen der eine Sicherheit vor Entlassung bietet, aber keine großen Verdienstmöglichkeiten, der andere aber viel bessere Verdienstmöglichkeiten, aber dafür keine Sicherung vor Entlassung, entschieden sich noch 1955 aus einem Querschnitt von Angestellten und Arbeitern etwa zwei Drittel für Sicherheit, ein Drittel für die höheren Verdienstchancen<sup>6)</sup>.

Dieser statischen oder defensiven Haltung der Arbeiter scheint es zu widersprechen, wenn ihre Mehrheit der Ansicht ist, ihr Verdienst werde in Zukunft steigen. Deutet dies nicht auf Erwartungen hin, die denen der Angestellten ähnlich sind: Mit höherem Lebensalter müsse auch ein höheres Einkommen verbunden sein?

Sieht man sich die Argumente an, mit denen solche Erwartungen begründet werden, so wird deutlich, wie wenig sie mit individuellen Aufstiegshoffnungen zu tun haben: „Der Lohn muß steigen. Die Lebenshaltungskosten steigen, wir müssen ja mitkommen“; „das kommt auf die Preise an, die Löhne laufen wie die Preise“; „das liegt an den Herren hier“; „das hängt von der Allgemeinheit ab, der einzelne kann da nichts machen“; „wenn die Gewerkschaften die Lohn-erhöhung durchbringen“.

Die zukünftige Entwicklung des eigenen

<sup>5)</sup> Es ist falsch, eine Rangfolge der für die „Einstellung zum Betrieb“ bedeutsamen Faktoren aufzustellen, in der die Bezahlung hinter dem Gefühl des Gesichertseins, der Zufriedenheit mit der Arbeit, mit den Vorgesetzten und Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten rangiert. Diese Rangfolge gilt nur unter der Voraussetzung einer relativ günstigen Lohnposition, sozusagen unter „normalen“ Bedingungen.

<sup>6)</sup> Institut für Sozialforschung: „Altersbild und Altersvorsorge der Arbeiter und Angestellten“, vervielfältigter Forschungsbericht, Frankfurt 1955.



Verdienstes wird fast ausschließlich von allgemeinen Momenten abhängig gesehen, auf die man selbst keinen Einfluß hat: die Entwicklung der Preise, das Verhalten des Managements, das Verhandlungsgeschick der Gewerkschaften: „Der einzelne kann da nichts machen.“

Gerade hier wird deutlich, wie sehr auch heute noch der Arbeiter sein Schicksal als Teil eines kollektiven Schicksals versteht, wie sehr er sich der Bedingtheit seiner persönlichen Lage durch allgemeinere — und übermächtigere — Einflüsse bewußt ist: Nur auf Grund einer kollektiven Aktion kann etwas erreicht werden, er selbst ist ohnmächtig. Aus dieser Haltung erwächst seine prinzipielle Loyalität gegenüber den Gewerkschaften.

### V.

Konfrontiert man die Vorstellungen der Arbeiter mit ihrer tatsächlichen Situation, so erscheinen diese weitgehend realitätsgerecht. Die Aufstiegschancen für den „normalen“, d. h. nicht überdurchschnittlich begabten Arbeiter sind tatsächlich recht gering.

Normalerweise kommt auf etwa 30 Arbeiter — oft auch auf 70 oder 100 — ein Meister. Dementsprechend gering sind die Chancen für den Arbeiter, in eine solche Position zu kommen. Ein weiterer Aufstieg, etwa zum Betriebsleiter, bleibt wegen der Besetzung solcher Positionen mit Akademikern für den Arbeiter meist ausgeschlossen, falls es ihm nicht frühzeitig selbst gelingt, eine entsprechende Ausbildung zu erlangen.

In diesem Zusammenhang ist die Verdienstenwicklung von besonderem Interesse. Beim Angestellten und bei den selbständigen Berufen steigt in der Re-

gel mit höherem Alter auch das Einkommen. Dies ist auch dann der Fall, wenn von einem „Aufstieg“ eigentlich nicht die Rede sein kann. Dieser Anstieg wird als „normale“ Entwicklung angesehen; fehlt er, so ist man eben nicht „weitergekommen“. Dies wird dann eher auf persönliches Versagen oder besonderes persönliches Ungeschick zurückgeführt und nicht auf die allgemeinen Verhältnisse.

Beim Arbeiter besteht keine so eindeutige, nach oben gerichtete Verdienstenwicklung. Für den Akkordarbeiter, dessen Verdienst bis zu einem gewissen Grad von seiner körperlichen Leistungsfähigkeit abhängt, zeigt die „normale“ Entwicklung eine Kurve, deren Scheitelpunkt in der Regel in den dreißiger Jahren liegen dürfte. Werden auch heute durch die Lohngestaltung die Verdienstrückgänge meist aufgefangen, so besteht doch längst nicht jene eindeutige, selbstverständliche und „normale“ Steigerungstendenz wie bei anderen Berufsgruppen.

### VI.

In unserer Darstellung der Perspektiven, in deren Rahmen die Arbeiter ihr Dasein begreifen, ist noch die Frage zu stellen, ob die skizzierte Grundhaltung noch für die überwiegende Mehrheit der Arbeiter gilt, und vor allem, wie „fest“ diese Haltung ist.

Tendenzen zur Auflösung des „proletarischen“ Bewußtseins dürften von dem mit dem erreichten höheren Lebensstandard verbundenen stärkeren gesellschaftlichen Selbstgefühl des Arbeiters ausgehen.

Auf der Ebene des Konsums unterscheidet er sich nicht mehr merklich von vielen anderen Bevölkerungsschichten. Ge-

rade das aus der Beteiligung am Konsumwettbewerb gewonnene Selbstgefühl macht aber verwundbar, wird doch die kollektive Kampfsituation durch einen individuellen Wettbewerb jedes gegen jeden — auch der Arbeiter untereinander — abgelöst. Nun gewinnen Fragen des Prestiges, der subjektiven Anerkennung eine erhöhte Bedeutung, und zugleich erhöht sich die Gefahr der Manipulierbarkeit. Das wirkt auch in den Betrieb zurück: Man wird für die Techniken der Human relations ansprechbar und von ihren subjektiven Gratifikationen abhängig.

Sicher sind diese Tendenzen — im Gegensatz zu den Angestellten — bei den Arbeitern noch nicht durchweg bestimmend. Solange in der betrieblichen Situation keine grundsätzlichen Änderungen eintreten — und als solche sind die Human-relations-Techniken nicht zu werten — und der Arbeiter unterstes Glied einer Hierarchie bleibt, solange es für ihn keine „Laufbahnen“ gibt, solange für ihn der „Sprung nach oben“ aus dem Arbeiterdasein heraus noch mit außerordentlichen Schwierigkeiten verbunden ist — solange wird er sein dichotomisches Gesellschaftsbild beibehalten.

Selbstverständlich werden auch diese Schranken leichter überwindbar. Dazu tragen neben der gegenwärtigen Vollbeschäftigung die veränderten Arbeitsanforderungen und Bedingungen ebenso bei wie der veränderte Lebensstil und die materielle Besserstellung. Dies alles bringt nicht nur objektive Vorteile: größere Unabhängigkeit, umfangreichere Qualifikationen — sondern auch subjektive Erleichterungen, war doch gerade der durch die körperliche Arbeit und

durch den niedrigen Lebensstandard geprägte Verhaltensstil eine der wesentlichen Barrieren für den Übergang in andere Tätigkeiten.

Auch der Zugang zu einer über die reine Handwerkslehre hinausgehenden Ausbildung ist leichter geworden. Die durch diese Ausbildung vermittelten Qualifikationen eröffnen größere Möglichkeiten und schaffen vor allem ein neues Anspruchsniveau. An die Stelle der „passiven“ Haltung treten „aktive“ Erwartungen: Man will für die Anstrengungen der Ausbildung honoriert werden.

Trotzdem spricht wenig für eine Angleichung der Daseinsauffassung der Arbeiter an die der Angestellten. Für die Arbeiter bestehen ja die Notwendigkeiten, sich nach „unten“ zu differenzieren, und die Möglichkeit, sich mit dem „Oben“ zu identifizieren, nicht wie für den Angestellten. Die Daseinsauffassung der Arbeiter — vor allem der hochqualifizierten Spezialarbeiter — wird dennoch eine Modifizierung erfahren — in der Richtung des Selbstverständnisses des „Spezialisten“, der sich seiner speziellen Tätigkeit und ihrer Bedeutung bewußt ist. Seine fachliche Unersetzlichkeit ist aber bei der Masse der Routineangestellten wie der unqualifizierten Arbeiter nicht gegeben. Das Selbstbewußtsein des Spezialisten wird nicht wie das des Angestellten durch die Identifizierung mit dem „Oben“ und durch Aufstiegsmöglichkeiten in der Hierarchie gestützt, es ist starker „sachbezogen“. Den Rückhalt liefert die Arbeit, die funktionale, nicht die hierarchische Qualifikation.