

Neue Arbeitnehmermilieus zwischen Individualisierung und kollektiver Interessenvertretung

Vester, Michael; Teiwes-Kügler, Christel

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Vester, M., & Teiwes-Kügler, C. (2008). Neue Arbeitnehmermilieus zwischen Individualisierung und kollektiver Interessenvertretung. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 2590-2604). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-151777>

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.

Neue Arbeitnehmermilieus zwischen Individualisierung und kollektiver Interessenvertretung

Michael Vester und Christel Teiwes-Kügler

Dieser Beitrag stützt sich auf die Pilotstudie »Neue Arbeitnehmer«, die 2005 durchgeführt wurde.¹ Organisiert wurde sie in Zusammenarbeit mit dem Vorstand der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) in Frankfurt a.M., der mit einer neuen Politik die große Organisation mit ihren vielfältigen Berufsgruppen stärker auf die modernen Arbeitnehmermilieus orientieren will.

Seit den neunziger Jahren verlieren die großen Gewerkschaften vor allem in moderneren Branchen an Mitgliedern.² Dies hängt nicht zuletzt mit dem erheblichen Strukturwandel bei den Beschäftigten zusammen. Un- und angelernte Arbeitskräfte, die meist zur gut organisierten Stammklientel der IG Metall gehören, nehmen immer mehr ab. Der Angestelltenbereich ist mit gut qualifizierten Fachkräften, die zunehmend auch über akademische Berufsabschlüsse verfügen, stark angewachsen.³ Hier konnte die IG Metall bislang nicht in ausreichendem Maße Mitglieder gewinnen. Im Metall- und Elektrosektor sind die Angestellten auf mehr als die Hälfte der Beschäftigten gewachsen, ihre Mitgliedschaft in der IG Metall stagniert aber um die 17 Prozent. In den schrumpfenden Bereichen der taylorisierten Massenerarbeit sind mehr als 40 Prozent, in den wachsenden moderneren Facharbeitermilieus um die 26 Prozent gewerkschaftlich organisiert.

Diese Zahlen liegen im internationalen Vergleich zwar eher in der Mitte. Aber warum nehmen die Mitglieder gerade in modernen Branchen ab, wo die Arbeit qualifizierter und eigenverantwortlicher wird? Schwächt sich im Zuge einer »Individualisierungstendenz« der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit ab?

1 Die Projektleitung lag bei Michael Vester und Andrea Lange-Vester, die Bearbeitung bei Christel Teiwes-Kügler, unterstützt von Sylvia Heise. Der ausführliche Forschungsbericht ist 2007 unter dem Titel »Die neuen Arbeitnehmer« im VSA-Verlag erschienen (Vester u.a. 2007).

2 Die größten Mitgliederverluste hatte die IG Metall in den modernen Branchen der Elektronik- und Informationstechnologie zu verzeichnen.

3 In Nordwürttemberg-Nordbaden sind die Angestellten seit 1970 von 26 Prozent auf 39,7 Prozent gestiegen, im Maschinenbau liegt der Angestelltenanteil dort sogar bei 50 Prozent. Ebenso ist in Nordwürttemberg-Nordbaden der Anteil der als qualifizierte Facharbeiter Eingruppierten seit 1970 von 20,5 auf Prozent auf 26,4 Prozent der Gesamtbeschäftigten gestiegen, während die als gering qualifizierte Arbeiter und Arbeiterinnen Eingruppierten von 19,3 Prozent auf 6 Prozent zurückgegangen sind (Huber 2003).

Oder nimmt dieser Gegensatz durch die doppelte Umstrukturierung (Höherqualifizierung und globale Konkurrenz) nur eine neue Form an? Bzw. sind die Gewerkschaften in ihrem Kommunikationsstil und ihren Tarifstrategien noch zu sehr der alten, gering qualifizierten Arbeiterschaft verhaftet, die ihre Identität in körperlicher Arbeit und kollektiver Kampfkraft suchte?

Der neue industrielle Konflikt: Berufsethos vs. Kapitalverwertung

Gegenwärtig werden die betrieblichen Beziehungen zwischen Unternehmensführungen und Arbeitskräften durch zwei Prozesse bestimmt, die beide aus der im Weltmaßstab sich verändernden Arbeitsteilung entspringen:

Berufsethos: Auf der Seite der Arbeitskräfte beschleunigt die internationale Konkurrenz die langfristige Tendenz der Erhöhung der Arbeitsproduktivität durch ständig steigende Bildungsniveaus und Arbeitsqualifikationen, durch ein »re-skilling«. Diese fördert gleichzeitig die Renaissance eines *Berufsethos* der guten Facharbeit, bei der es um einen hohen Gebrauchswert der Arbeitsprodukte geht.

Kapitalverwertung: Auf der Seite der Unternehmen beschleunigt die internationale Konkurrenz die Tendenz, die Profitabilität des Kapitals durch verschiedene Strategien der *Entwertung der Arbeitskraft* zu stabilisieren oder zu steigern. Kurzfristige, neoliberale Gewinnstrategien zielen darauf, die Arbeitskraft durch Kostendruck, Flexibilisierung und Arbeitszerlegung, ein erneutes »de-skilling«, zu entwerten. Demgegenüber sind langfristig angelegte, konservative Gewinnstrategien darauf ausgerichtet, die steigende Arbeitsproduktivität über paternalistische Strukturen der harmonischen Betriebsfamilie (aus)zunutzen, wie etwa im *Toyota-Modell* (vgl. Schumann u.a. 2006).

Um ihre Mitgliederpotentiale zu erschließen, können die Gewerkschaften nicht mehr allein von den ökonomischen Interessen an höheren Löhnen, geringeren Arbeitszeiten und sozialer Sicherheit ausgehen. Im Vordergrund stehen diese mehr für »entfremdete« Routinearbeiter, die vor allem um des Entgelts willen arbeiten müssen. Im Zuge des zunehmenden »re-skilling« ist dagegen bis in die industrielle Fertigung hinein eine Wiederbelebung der Facharbeit und ihres »Berufsethos« zu beobachten (u.a. Blauner 1964; Mallet 1972; Piore/Sabel 1985; Kern/Schumann 1984; Grusky/Sørensen 2001). Die Arbeitskräfte haben höhere Ansprüche an Selbstverwirklichung, Fachkönnen und Gestaltungsspielräume. Gleichzeitig erfordert die komplexere Arbeitsorganisation Problemlösungsstrategien und soziale Kompetenzen wie Überblicks- und Kooperationsfähigkeit. Dem entspricht ein eigener Habitus, bei dem statt (männlicher) Körper- und Kampfkraft auch reflexives

Argumentationsvermögen, rationale Verständigungsformen und persönliche Autonomie wichtig werden.

Diese Entwicklung wird in der Forschung aufgenommen durch die These einer zunehmenden, obgleich nicht umfassenden, *Renaissance berufsspezifischer Fachkulturen* (Grusky/Sörensen 2001; vgl. Durkheim 1988). Danach gewinnen verbindende moralische Regeln der Zusammenarbeit, der Berufsethe, der Ansprüche an die Arbeitsweise und an die Produktqualität, die mit milieuspezifischen Alltagskulturen, Bildungs-, und Gesellungspraktiken verbunden sind, wieder mehr an Gewicht.

Der Anspruch an »gute fachliche Arbeit« und »gute Arbeitsprodukte« hat für Hochqualifizierte lange auch zur Identifikation mit Unternehmenszielen beigetragen (Baethge u.a. 1995; Kotthoff 1998; Faust u.a. 2000). Heute, unter verschärfter internationaler Konkurrenz, gerät dieser Anspruch zunehmend in Widerspruch zu den betriebswirtschaftlichen Interessen an immer profitablerer Verwertung der Arbeit. Der Druck zu mehr Flexibilität, Kosten- und Zeitkürzungen und gegebenenfalls Auslagerung der Arbeitsplätze in andere Länder gerät in Konflikt mit dem Anspruch auf Respektierung des Berufsethos.

Forschungsprojekt und Untersuchungsdesign

Die Pilotuntersuchung sollte die »Porträts« wichtiger modernisierter Berufsgruppen erarbeiten. Dabei sollten auch latente, weniger sichtbare Dimensionen des Habitus und der Beziehungen zwischen den verschiedenen Gruppen herausgearbeitet werden. Als geeigneter Ansatz wurde die Theorie und Methodologie von Pierre Bourdieu (1982, 1987) gewählt. Sie erschließt den *Habitus* sozialer Gruppen, das heißt, neben den manifesten auch die latenten Grundhaltungen. Zudem ermöglicht sie einen Überblick über die Bewegungen und Beziehungen zwischen den verschiedenen Akteursgruppen im *sozialen Raum*, das heißt, größerer *Felder* sozialen Handelns und sozialer Kämpfe. Hierfür wurde eine spezifische Methodik der *typenbildenden Mentalitäts- und Milieuanalyse* entwickelt (Vester u.a. 2001; Bremer 2004).⁴ Empiri-

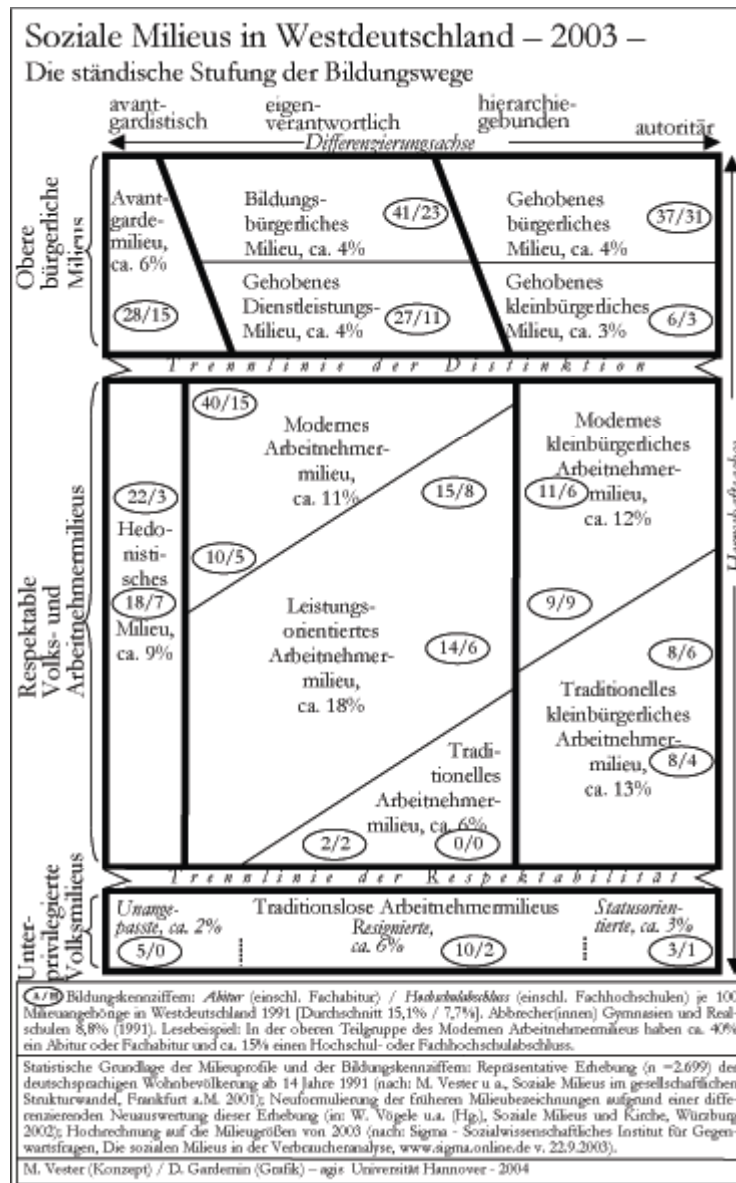
4 Die empirischen Erhebungen erfolgten mit qualitativen Verfahren nach der Methode der Gruppenwerkstatt – mehrstündige und mehrstufige Gruppenerhebungen, in denen mit einer gezielt aus jeweils einem Unternehmen oder einer Bildungseinrichtung ausgewählten Gruppe von 6 bis 10 Personen (»Scouting-Verfahren«) die beruflichen Ansprüche und Anforderungen, Zukunftsvorstellungen sowie Erfahrungen und Wahrnehmungen hinsichtlich der Unternehmensführung und der Gewerkschaften erhoben und über assoziativ-projektive Techniken, wie die Collagentechnik, auch tieferliegende und weniger reflektierte Ebenen von Habitus und Berufsethos exploriert wurden (vgl. Bremer/Teiwes-Kügler 2003; Bremer 2004). Die Gruppenerhebungen sind mit Videokamera aufgezeichnet und dann im Wortlaut verschriftet worden. Die Auswertung erfolgte nach der Methodik der Habitushermeneutik.

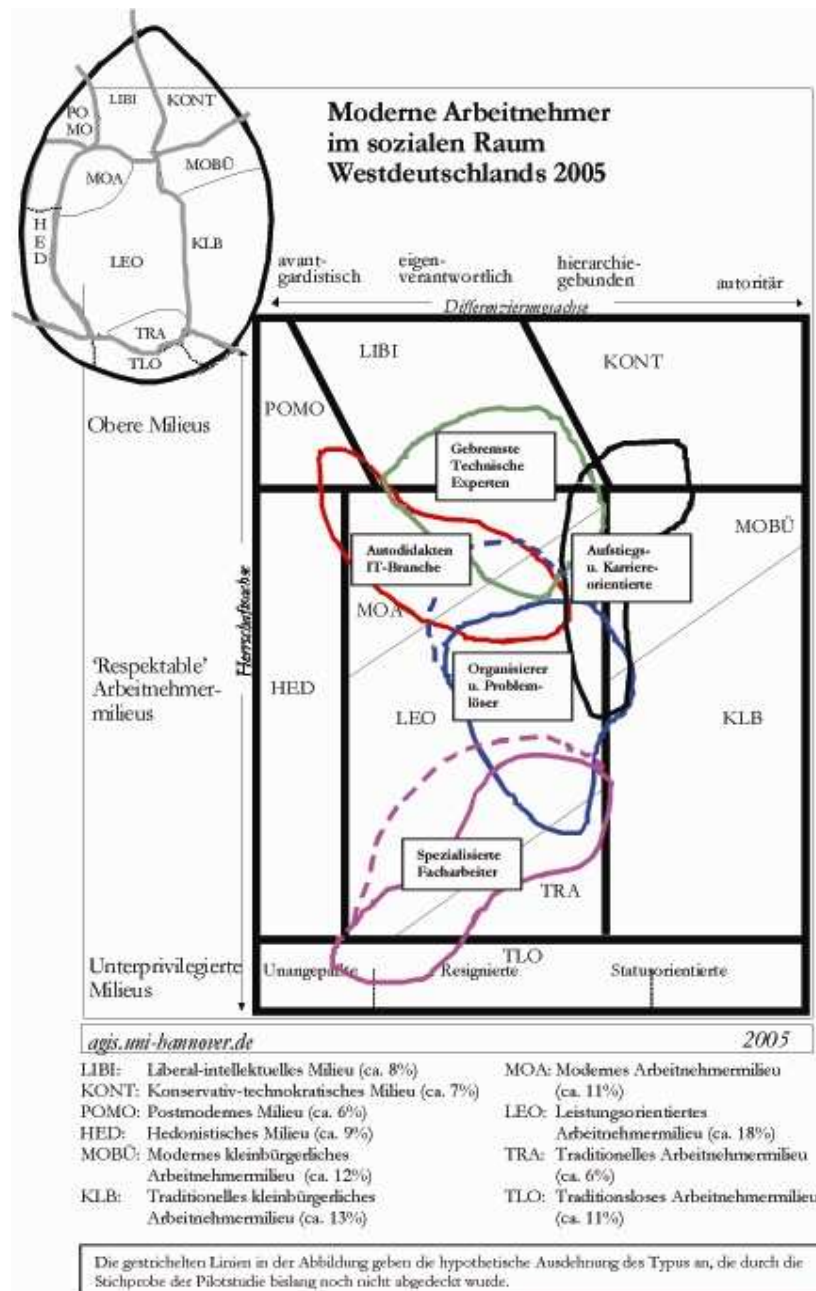
scher Ausgangspunkt war das *Berufsethos*, das die über die Berufsmilieus und Familien sozial erworbenen und verinnerlichten Grundhaltungen zu Arbeit und Beruf beinhaltet und die beruflichen und interessenpolitischen Praxisformen strukturiert. Bei der Analyse wurde eine Beziehung hergestellt zwischen diesen inneren Haltungen der Befragten (Habitus) und den äußeren Bedingungen in den jeweiligen Branchen und Betrieben (Feld). So sollten Übereinstimmungen und Verwerfungen zwischen Berufsethos und betrieblichen Bedingungen sichtbar gemacht werden. Gerade an diesen teils sehr offenen, teils eher latenten Konfliktpotentialen waren die interessenpolitischen Anknüpfungspunkte für die Gewerkschaften zu vermuten.

Die *Stichprobe* der Untersuchung sollte eine Annäherung an das Gesamtfeld höher qualifizierter Arbeitnehmersmilieus ermöglichen, um die Unterschiede, Beziehungen und Spannungen zwischen ihnen in den Blick zu rücken. Diese räumliche Streuung der Untersuchungsgruppen wurde mit Hilfe der »Milieulandkarte« nach Bourdieu, die sich auf repräsentative Milieu- und Berufsdaten stützt, gezielt hergestellt (Bourdieu 1982; Vester u.a. 2001; Vögele u.a. 2002). Hauptaugenmerk galt den moderneren Arbeitnehmersmilieus in der oberen Mitte des sozialen Raums, in denen das »Bildungskapital« besonders zugenommen hat (vgl. Abb. 1).

Es handelt sich dabei vor allem um drei Milieus: das »Moderne Arbeitnehmersmilieu« (mit Schwerpunkt bei modernen gehobenen technischen und organisatorischen Qualifikationen), das »Moderne kleinbürgerliche Arbeitnehmersmilieu« (mit Schwerpunkt in konventionellen gehobenen Qualifikationen) sowie ein oberes Milieu, das »Gehobene Dienstleistungsmilieu« (mit Schwerpunkt bei Hochqualifizierten). Dem letztgenannten Milieu gehören Nachkommen aus der arbeitnehmerischen Mitte an, die, in den Aufbaujahren der Bundesrepublik, einen Aufstieg in die oberen sozialen Milieus vollziehen konnten. Als Vergleichsgruppe wurde die klassische Kernklientel der Facharbeiter mittlerer Qualifikation hinzugenommen, die sich im »Leistungsorientierten« und »Traditionellen Arbeitnehmersmilieu« konzentriert.

In Zusammenarbeit mit der IG Metall sind diese Milieus über sieben Gruppenerhebungen näher exploriert worden. Ausgewählt wurden exportorientierte Unternehmen der Elektronik-, Maschinenbau- und Automobilbranche und für diese relevante Ausbildungseinrichtungen. Zudem wurden Unternehmen berücksichtigt, die die hauptsächlichen unternehmerischen Strategien der Umstellung auf die internationalen Wettbewerbsbedingungen prototypisch abbilden.





Insgesamt wurden in die Untersuchung einbezogen qualifizierte Facharbeiter und kaufmännische Angestellte, Informatiker und Ingenieure, ebenso verschiedene Berufsphasen, von Ausbildung und Studium über Berufseinsteiger bis in die höheren Altersgruppen. Es wurde insgesamt eine Stichprobe von 56 Personen erreicht. Frauen sind in der Stichprobe berufsgruppenspezifisch unterrepräsentiert.

Aus den Erhebungen konnten *fünf Arbeitnehmertypen* mit ausführlichen *Typenprofilen* herausgearbeitet und in den sozialen Raum eingeordnet werden. Ausgangspunkt für die Typenbildung war das jeweilige Berufsethos (vgl. Abb. 2).

Ergebnisse im Überblick

Die entsprechend einer Pilotstudie begrenzte Stichprobe erlaubte lediglich erste Einblicke. Dennoch deuten sich Konfliktlinien exemplarischen Charakters an. Im folgenden Überblick gehen wir auf sechs Punkte näher ein.

(1) Integrative Aushandlungsstrategien oder hierarchische Durchsetzungsstrategien

Die untersuchten Unternehmen stellen sich den Herausforderungen des globalisierten Marktes mit unterschiedlichen Strategien, die teils im Einklang und teils im Konflikt mit dem Berufsethos der Befragten stehen. Eingesetzt werden zwei nach verschiedenen Polen hin tendierende Strategien:

- a) integrative Strategien, über gegenseitige Aushandlungen und Regelungen;
- b) von oben durchgesetzte Strategien der Reglementierung und Kontrolle.

Einige Unternehmen mobilisieren eigenverantwortliche Kompetenzen durch integrative Strategien, die den (durchaus bewussten) Gegensatz zwischen Unternehmen und Beschäftigten durch akzeptanzfähige Arrangements moderieren. Dies waren in der Stichprobe einerseits kleinere IT-Unternehmen mit sehr flachen Hierarchien, die die Mitarbeiter (auch die Auszubildenden) fast partnerschaftlich in Entscheidungsprozesse einbezogen, andererseits ein Maschinenbau-Unternehmen, das durch ein eher paternalistisches Modell der »Betriebsfamilie« hohe Identifikation und Integration erreicht. (Eine andere integrative Strategie ist der von Schumann u.a. (2006) in der Studie »VW Auto 5000« analysierte mit der gewerkschaftlichen Gegenmacht ausgehandelte Produktivitäts- und Mitbestimmungspakt.)

Im Gegensatz dazu bevorzugen verschiedene große Unternehmen betriebswirtschaftliche Rationalisierungen und Umstrukturierungen, die das Angebot an kosten-

günstigere ausländische Anbieter anpassen sollen. Sie fördern primär nicht eine höhere Produktivität durch intelligentere Arbeitsprozesse, sondern eine billigere Produktion, durchgesetzt über einen steigenden Kosten-, Zeit- und Flexibilitätsdruck. Diese »angebotsorientierte« Politik wurde bei bestimmten Unternehmen inzwischen bis *zum Punkt der Kontraproduktivität* gesteigert und hat ein *erhebliches Konfliktpotential zwischen den technischen Experten und den Unternehmenshierarchien* erzeugt. Die Strategien wirken sich als *Überreglementierung* demobilisierend und hemmend auf das eigenverantwortliche und produktive Potential der Beschäftigten aus. Dies trifft insbesondere für den Typus »Gebremste Technische Experten« zu – Ingenieure und Techniker in den Forschungs- und Entwicklungszentren der Automobil- und Elektronikbranche. Das von den Hochqualifizierten geforderte unternehmerische Denken und Handeln wird durch ein System undurchsichtiger Zielvereinbarungen, Vorgaben, Kontrollen und Bürokratismen untergraben. Ein jüngerer Ingenieur:

»Die Leute, die quasi die Anforderungen an das Produkt umsetzen, das werden jetzt immer weniger. Aber es gibt immer mehr Bereiche um mich rum, wo ich das Gefühl habe, die arbeiten nicht, aber die verfolgen mich.«

Es mangelt an wirklichem Vertrauen in das Ingenieursethos der Eigenkompetenz und Eigenverantwortung.

(2) Widerspruch zwischen »technischer Arbeitslogik« und »betriebswirtschaftlicher Organisationslogik«

An diesem Typus zeigt sich ein verschärfter grundsätzlicher Konflikt, der auch für andere technische Fachkräfte zutrifft. Gemäß ihrem ausgeprägten Berufsethos folgen sie bei ihrer Entwicklungstätigkeit einer auf langfristige Erfahrungskumulation ausgerichteten »technischen Arbeitslogik« (Oesch 2006), die Zeit und Raum für Eigenverantwortlichkeit, Kreativität und experimentelles Vorgehen lässt und sich an der Qualität der Produkte und an fachlichem Expertenwissen orientiert. Immer häufiger gerät dieses Berufsethos in Widerspruch zur betriebswirtschaftlichen »Organisationslogik« (Oesch 2006), die auf kurzfristige Kostenvorteile des »shareholder value« zielt. Hinter diesen Profitmaximierungsstrategien müssen gegebenenfalls Qualitätsansprüche zurückstehen. Ein Ingenieur:

»Da kam dieser Herr und hat gesagt: Das hört mir jetzt auf. Es gibt nur noch einjährige Entwicklungszyklen. Ihr entwickelt neun Monate. Ende. Aus! Die letzten drei Monate habt ihr noch Zeit, es auf den Markt zu tragen. Mit dem Ergebnis, dass man jetzt ein Produkt in zehn Stufen auf den Markt trägt. (...). Das ist so ähnlich, als wenn Sie ein Auto kaufen würden und in der ersten Version wäre halt noch der Scheibenwischer nicht drin, man kann ja schon mit fahren. Kofferraum is' noch ein bisschen (...) im Bau. In der nächsten Version kommt das dann hinzu.«

Die Ingenieure haben zunehmend das Gefühl, anstelle möglichst perfekter technischer Lösungen halbfertige Produkte auf den Markt bringen zu müssen.

(3) Abdrängung der »Technischen Experten« und Entwertung des praktischen Erfahrungswissens

Es setzen sich in Führungspositionen, als Chefingenieur, Abteilungsleiter, Produktmanager, immer häufiger Personen durch, die über betriebswirtschaftliche Orientierungen und individuelle Aufstiegsstrategien verfügen, auf die sie unter anderem bereits durch das Studium (z.B. als Wirtschaftsingenieure) vorbereitet wurden. Dieser »aufstiegs- und karriereorientierte« Typus strebt den Aufstieg in Führungspositionen an, die mit Prestige, Status und Macht verbunden sind:

»Das technische Interesse stand nicht so im Vordergrund, sonst hätte ich ja Ingenieurwissenschaften studiert oder nur Physik, aber ich wollte halt was machen, wo man dann später auch mal was entscheiden kann und nicht nur der Zuarbeiter ist.«

Die besondere Produktivkraft der »Technischen Experten« ist ihr in langen Prozessen erworbenes informelles praktisches Erfahrungswissen. Gerade dieses findet inzwischen immer weniger Anerkennung. Dies ist Ausdruck der aktuellen Positionierungskämpfe in den oberen Milieus, zwischen Fraktionen der technischen Intelligenz und aufsteigenden bzw. etablierten Managementfraktionen. Dabei werden die »Technischen Experten«, bei denen es sich häufig um Bildungsaufsteiger handelt, zunehmend abgedrängt:

»Früher hatte man zwei mögliche Wege der Karriere. Ein Weg war der Weg als Fachspezialist, wo man in seinem Gebiet anerkannt wurde, da konnte man nach oben steigen. Diesen Weg gibt's nicht mehr, anerkannt ist nur noch der Erfolg an Umsatz, an Menschenführung und so weiter. Sklavenhändler, die können damit ganz gut umgehen, ja und es gibt Leute, die anders arbeiten, die anders reagieren, die können diesen Weg nicht gehen.«

Insbesondere ältere Ingenieure fürchten sich vor Arbeitsplatzverlust und Deklassierung – eine durchaus realistische Befürchtung, da die Unternehmen in der Elektronik- und Hightech-Branche immer häufiger auch ihre Forschungs- und Entwicklungszentren ins Ausland verlegen. Die Arbeitslosenzahlen bestätigen das erhöhte Risiko für ältere Ingenieure.⁵ Verunsicherungen und Entwertungserfahrungen sind inzwischen bis in den Bereich der Hochqualifizierten vorgedrungen; dort hat sich der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Gegensatz verstärkt. In einer Collage offenbarte die

⁵ Nach Zahlen des IAB und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF 2002) sind von den rund 28.000 arbeitslosen Ingenieurinnen und Ingenieuren im Maschinenbau und in der Elektrotechnik etwa 74 Prozent über 45 Jahre alt.

befragte Gruppe diese Ängste mit dem Foto eines plötzlich auf der Landstraße auftauchenden Hirschs. Darauf befindet sich der Satz: »Rechnen Sie mit allem«. Ein Ingenieur dazu:

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

Eine andere Art der Entwertung des Erfahrungswissens betonen die »*Autodidakten der IT-Branche*«, junge Fachinformatiker in der Berufsausbildung, die häufig bereits vor Beginn der Ausbildung auf der Grundlage autodidaktisch angeeigneter Kompetenzen als »*Pioniere*« in der Branche tätig waren und die jetzt eine Ausbildung absolvieren müssen, um sich weiterhin in der Branche beruflich positionieren zu können. Der *Hauptkonflikt* besteht für sie nicht *im Interessengegensatz zwischen Unternehmen und Beschäftigten*. Hier konnten Ansprüche auf Individualität, eigenverantwortliche Mitgestaltung und Selbstverwirklichung realisiert werden. Der Hauptkonflikt besteht eher in der *Umbruchsituation der Branche* selbst. Im Zuge der Professionalisierungs- und Verstetigungsprozesse der Branche werden zunehmend qualifizierte Ausbildungen, zertifiziertes Wissen und auch akademische Berufsabschlüsse gefordert. Die auto-didaktisch angeeigneten Kompetenzen werden dadurch immer häufiger entwertet.

Entsprechend zeigt sich zu den Lehrkräften der berufsbildenden Schulen eine Konfliktbeziehung, gekennzeichnet durch wechselseitige Abgrenzungen und mangelnde gegenseitige Anerkennung. Sie ist Ausdruck symbolischer Kämpfe zwischen selbstbewussten praktischen Milieus der sozialen Mitte und Fraktionen der privilegierten akademischen Bildungsmilieus. Semiprofessionelle Berufsgruppen wie die Fachinformatiker werden auf »Ersatzkarrieren« verwiesen, die selbst dann, wenn sie der Anforderung nach permanenter Weiterqualifizierung nachkommen, relativ ungesichert bleiben. Da der Typus über keinen akademischen Berufsabschluss verfügt, werden ihm berufliche Positionen vorenthalten, die mit höheren Einkommen, Privilegien, gesellschaftlichem Ansehen und mit besserer sozialer Absicherung einhergehen.

Die Angehörigen des Typus geben sich selbstbewusst und ungebunden, aufgeschlossen für neue Herausforderungen und Flexibilität. Langfristig wünschen sie sich doch, insbesondere für die Familiengründungsphase, eine gesicherte planbare Existenz. Zum Textmotiv »Anschlusshalten« in der Collage erläutert ein Fachinformatiker:

»Man hat den Spaß dabei, auf jeden Fall, weil man ja das Interesse an dieser Technologie hat, aber auf der anderen Seite ist es unheimlich schwierig in einer derart schnell wachsenden Branche den Überblick zu behalten (...) den Anschluss immer zu kriegen, um nicht zu sagen, hier an dem Punkt bin ich auf der Strecke geblieben (...). Das wird auf jeden Fall richtig anstrengend.«

Zum Textmotiv »Security« erklärt ein anderer:

»Das ist mehr denn so'n Wunsch, dass ich mir Sicherheit auch wünsche (...) etwas, was man so wahrscheinlich nie mehr kriegen wird, aber man darf es sich ja trotzdem wünschen.«

(4) Veränderungen der Unternehmenskulturen – Zusammenspiel von Strategien der Unternehmensführung und der Beschäftigtenstruktur

Die Unternehmenskulturen können von den Unternehmensleitungen nicht einseitig verändert werden. Erst im Zusammenspiel mit dem Strukturwandel bei den Beschäftigten werden die betrieblichen Bedingungen umgestaltet und durch neue implizite Regeln verändert. Beispielsweise muss der Typus »Organisierer und Problemlöser«, der mit mittleren, meist technischen Qualifikationen an betrieblichen Gelenkstellen eingesetzt ist (Disposition, Beschaffung, Lagerhaltung), eigenständig unter Zeitdruck Probleme managen und Lösungen finden, damit verschiedene Abteilungen reibungslos ineinander greifen und die Produktion störungsfrei verläuft. Mit einer gemeinschaftsorientierten Strategie, einer Mischung aus permanenter sozialer Beziehungspflege, kooperativem Umgangsstil, gelegentlichem Druck und Sanktionen (*»Also, wenn Frau S. so böse ist wie heute morgen, dann kriegt sie von mir auch keine Bestellnummer.«*) halten die »Organisierer und Problemlöser.« die Produktion und die durchaus nicht einheitliche Gemeinschaft zusammen.

Allerdings beginnt sich nun die über Generationen gewachsene Belegschaftskultur, die von der neuen Unternehmensführung mit dem Konzept der betrieblichen Familie verbunden wurde, zu verändern. Es verschiebt sich das Kräfteverhältnis zwischen dem bisher dominanten gemeinschaftlich-solidarischen (technischen) Typus und neu hinzukommenden kaufmännisch-organisatorisch orientierten Beschäftigten. Diese sind besser ausgebildet und qualifiziert und setzen stärker auf Konkurrenz und individuellen Aufstieg. Ihr Habitus hat mehr Nähe zu den inzwischen vom Unternehmen eingeführten individuellen Leistungsanreizen, die Konkurrenzen verstärken. Dieser »neue« Typus wird vermutlich längerfristig den Einfluss des gemeinschaftlichen Typus auf die Betriebskultur zurückdrängen.

(5) Gewichtsverschiebung von der kollektiven Delegation zur individuellen Selbstvertretung

Insgesamt haben die Chancen der Gewerkschaften, neue Mitglieder zu werben, bei den Berufsanfängern abgenommen. Die Orientierung am arbeitnehmerischen Interessengegensatz ist in der Ausbildungsphase, in der individuelle Flexibilität eher

möglich ist, bei den höher Qualifizierten weniger entwickelt. Eine betriebliche Sozialisation, bei der frühzeitig Kontakte zur Interessenvertretung entstehen, entfällt heute vielfach. Dies zeigt sich unter anderem bei den Auszubildenden der IT-Branche oder bei den Studierenden technischer Fächer. Die arbeitnehmerische Interessenorientierung nimmt aber in der Familienphase wieder zu: Wenn die Ansprüche an Lebensqualität und berechenbare Arbeits- und Einkommensverhältnisse in den Vordergrund treten, werden verlässliche tarifliche Regelungen und Interessenvertretungen wichtiger.

Bei den technischen Experten und Fachkräften verschiebt sich die gewünschte Interessenvertretung von der »kollektiven Delegation« zur »individuellen Selbstvertretung«. Zum Berufsethos gehört, die eigenen Arbeitnehmerinteressen auch direkt selbst zu vertreten. Häufig ist dafür auch ausreichend Selbstbewusstsein und Verhandlungsmacht vorhanden. Diese Gewichtsverschiebung wird teilweise als Mangel an Solidarität verkannt. Umgekehrt geraten die höher Qualifizierten mit individuellen Strategien der Selbstvertretung gerade in größeren Unternehmen an ihre Grenzen, insbesondere in den verschärften Konflikten mit den Managements. Aber sie nehmen die Gewerkschaften noch nicht hinreichend als kompetente Partner wahr, die ihre Anliegen wirksam genug vertreten könnten.

Zudem bestehen bei den besser qualifizierten und modernisierten Beschäftigten häufig kulturelle Barrieren gegenüber gewerkschaftlichen Auseinandersetzungsstilen und damit verbundenen Ritualen und Symboliken der Kampfkraft. Diese werden als zu konfrontativ und als zu wenig an betrieblichen Belangen und integrativen Aushandlungsstilen orientiert angesehen. Insgesamt haben Gewerkschafter und Betriebsräte trotz sichtlichen Bemühens noch keinen Weg gefunden, die technischen Experten und Fachkräfte, die sich auf dem Weg von »privilegierten« zu »normalen« Arbeitnehmerlagen befinden, hinreichend zu unterstützen.

(6) Entfremdungen zwischen Gewerkschaften und Kernklientel

Entfremdungen sind heute aber ebenfalls zwischen den Gewerkschaften und ihrer bisherigen Kernklientel, den *gut qualifizierten* Facharbeitern, möglich, wenn diese sich im Zuge der Gewichtsverschiebung zu den qualifizierten Angestellten übermäßig abgewertet sehen. Dies zeigte sich beim klassischen Typus »Spezialisierte Facharbeiter«, mit seinem ausgeprägtem Fachethos und Klassenbewusstsein, der die Interessengegensätze zwischen Arbeit und Kapital und auch zwischen Angestellten und Arbeitern relativ stark betont. Ein Interessenausgleich muss nach Ansicht des Typus weitgehend gegen den Widerstand des Unternehmens erkämpft werden.

Die befragten Facharbeiter betrachten sich immer noch als diejenigen, die mit ihrer sichtbaren produktiven Arbeit die eigentliche Wertschöpfung erbringen, wäh-

rend sie den »Wasserkopf« der Angestellten durch ihre Leistung meinen mittragen zu müssen. Ihr ausgeprägtes, auf handwerkliches Fachkönnen gestütztes Selbstbewusstsein gerät durch den Wandel der Beschäftigtenstruktur und die fortschreitende Auslandsverlagerung produzierender Bereiche ins Wanken. Die qualifizierten Facharbeiter nehmen den Strukturwandel als Privilegierung des Angestelltensektors und als Entwertung der qualifizierten Facharbeit wahr (*»Das Gewerbliche ist so versumpft, heute gibt es nur noch Dienstleistung. Die alte Facharbeit läuft aus.«*). Da sich die Gewerkschaften dem wachsenden Angestelltenbereich verstärkt zuwenden müssen, ist es bedeutsam, in welchem Stil die Moderation, Arbeitsbewertung und Konfliktregulierung erfolgt. Davon hängt ab, ob sich der Typus noch integriert fühlt oder als »Auslaufmodell« an den Rand gedrängt sieht.⁶

Es sind belesene, vielfältig interessierte und gut informierte Arbeitnehmer (lokale Tageszeitung-, Spiegel-, Fokus-, GEO-Lesende), die über ihren »autodidaktischen Arbeiter- und Handwerkerintellektualismus« (Weber 1972) die Verhältnisse analysieren und bewerten. Sie erwarten daher, in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen zu werden und ihre Stellung als Facharbeitergruppe über gesicherte Rechte verteidigt zu bekommen.

Kollektive und individuelle Formen der Interessenvertretung als komplementäre Strategien des »intelligenten Tarifkonflikts«

Insgesamt bestätigt die Pilotstudie, dass die moderne Form des Arbeitskonfliktes sich zunehmend von der klassischen Form unterscheidet. Im traditionellen Arbeitskonflikt ging es mehr um taylorisierte Arbeit bzw. Arbeit mit geringem »Qualifikationsrang« (Geiger) und geringem Autonomiepotential, deren Verhandlungsmacht daher mehr von einer »starken« kollektiven Repräsentation abhing. Dieser Typus verschwindet heute nicht, aber die Gewichte verschieben sich deutlich zu Arbeitnehmern mit zunehmendem Qualifikationsrang und Autonomieanspruch. Zugleich verlieren die Hochqualifizierten ihre einstige »privilegierte« Stellung. Sie empfinden

⁶ Zum Beispiel bei der Implementierung von Vereinbarungen im Zusammenhang mit dem Pforzheimer Abkommen. Mit dem Tarifvertrag des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg von Februar 2004 in Pforzheim wurden erstmals betriebsinterne Lösungen und Abweichungen vom Tarifvertrag zugelassen, die in Umstellungskrisen der Standort- und Arbeitsplatzsicherung dienen sollen. Der Tarifvertrag wurde innerhalb der IG Metall kontrovers diskutiert und als Zäsur wahrgenommen. Betriebliche Öffnungsklauseln wurden zum Beispiel vorgesehen für (1) eine differenziertere, am betrieblichen Qualifizierungsniveau orientierte Tarifpolitik, (2) flexiblere betriebliche Arbeitszeitmodelle, einschließlich Arbeitszeitverlängerungen auf bis zu 40 Stunden/Woche und (3) Kürzungen von Sonderzahlungen/ Verschiebungen von Sonderansprüchen.

die Fremdbestimmung durch die Verwertungsinteressen des Kapitals unter verschärften internationalen Konkurrenzbedingungen immer mehr als Zumutung. Hier sind individuelle und kollektive Interessenvertretung kein Gegensatz, wenn die Gewerkschaft – wie sie es auch zu entwickeln begonnen hat – differenziert und flexibel vorgeht.

Die Gewerkschaften sind herausgefordert, ihre Tarif- und Interessenpolitik auf modernisierte und höherqualifizierte Arbeitnehmergruppen auszurichten, ohne die Interessen ihrer facharbeiterischen Stammklientel aus den Augen zu verlieren. Der »neue intelligente Tarifkonflikt« nimmt für die verschiedenen Berufsmilieus eine je nach Habitus und Feldbedingungen verschiedene Gestalt an. Daher sind weiterführende und differenzierende Untersuchungen erforderlich.

Einheitlich ist allerdings bei allen bislang explorierten Arbeitnehmertypen, dass Respekt und Anerkennung für die eingebrachte Leistung ebenso wichtig sind wie materielle Interessen. Diese symbolischen Formen der Anerkennung müssen sich aber in die realen Arbeitsbeziehungen und in die Arbeitsorganisation umsetzen, sollen sie nicht von den Beschäftigten als verbale Hülsen taktischer Mitarbeitermotivation entlarvt werden.

Literatur

- Baethge, Martin/Denkinger, Joachim/Kaditzke, Ulf (1995), *Das Führungskräfte-Dilemma*, Frankfurt a.M.
- Beerhorst, Joachim/Berger, Jens-Jean (Hg.) (2003), *Die IG Metall auf dem Weg in die Mitte?*, Hamburg.
- Blauner, Robert (1964), *Alienation and Freedom*, Chicago/London.
- Bourdieu, Pierre (1982): *Die feinen Unterschiede*, Frankfurt a.M.
- Bourdieu, Pierre (1987), *Sozialer Sinn*, Frankfurt a.M.
- Bremer, Helmut (2004), *Von der Gruppendiskussion zur Gruppenwerkstatt*, Hamburg.
- Bremer, Helmut/Teiwes-Kügler, Christel (2003), »Die Gruppenwerkstatt«, in: Geiling, Heiko (Hg.), *Probleme sozialer Integration*, Münster, S. 207–236.
- Durkheim, Émile (1988 (1893/1902)), *Über soziale Arbeitsteilung*, Frankfurt a.M.
- Durkheim, Émile (1999), *Physik der Sitten und des Rechts*, Frankfurt a.M.
- Faust, Michael/Jauch, Peter/Notz, Petra (2000), *Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum »internen Unternehmer«*, München/Mering.
- Grusky, David B./Soerensen, Jesper B. (2001), »Are There Big Social Classes?«, in: Grusky, David B. (Hg.), *Social Stratification*, Boulder/Col., S. 183–194.
- Huber, Berthold (2003), »Gewerkschaftspolitische Schlussfolgerungen aus der Differenzierung der Arbeitnehmerschaft«, in: Beerhorst, Joachim/Berger, Jens-Jean (Hg.) (2003), *Die IG Metall auf dem Weg in die Mitte?*, Hamburg, S. 128–134.
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1984), *Das Ende der Arbeitsteilung?*, München.
- Kotthoff, Hermann (1998), *Führungskräfte im Wandel der Firmenkulturen*, Berlin.

- Mallet, Serge (1972), *Die neue Arbeiterklasse*, Neuwied/Berlin.
- Oesch, Daniel (2006), »Coming to Grips with a Changing Class Structure«, *International Sociology*, Jg. 21, H. 2.
- Piore, Michael, J./Sabel, Charles, F. (1985), *Das Ende der Massenproduktion*, Berlin.
- Schumann, Michael/Kuhlmann, Martin/Sanders, Frauke u.a. (Hg.) (2006), *Auto 5000: ein neues Produktionskonzept*, Hamburg.
- Vester, Michael (2003), »Wie differenziert ist die Arbeitnehmermitte?«, in: Beerhorst, Joachim/Berger, Jens-Jean (Hg.) (2003), *Die IG Metall auf dem Weg in die Mitte?*, Hamburg, S. 101–124.
- Vester, Michael (2005), »Die selektive Bildungsexpansion«, in: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hg.), *Institutionalisierte Ungleichheiten*, Weinheim/München, S. 39–70.
- Vester, Michael (2006): »Die gefesselte Wissensgesellschaft«, in: Bittlingmayer, Uwe H./Bauer, Ullrich (Hg.), *Die »Wissensgesellschaft«*, Wiesbaden.
- Vester, Michael/v. Oertzen, Peter/Geiling, Heiko u.a. (2001), *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel*, Frankfurt a.M.
- Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester, Andrea (2007), *Die neuen Arbeitnehmer*, Hamburg.
- Vögele, Wolfgang/Bremer, Helmut/Vester, Michael (Hg.) (2002), *Soziale Milieus und Kirche*, Würzburg.
- Weber, Max (1972/1921), *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen.
- Weber, Max (1991), *Die protestantische Ethik*, hg. v. Johannes Winkelmann, Gütersloh.
- Weber-Menges, Sonja (2004), *»Arbeiterklasse« oder Arbeitnehmer?*, Wiesbaden.