

Rainer Zoll (Hrsg.)

Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise

**Erster Bericht:
Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung**

**Von Henri Bents, Hans-Hermann Braune,
Birgit Geissler, Enno Neumann, Rainer Volz,
Rainer Zoll**

Bund-Verlag

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|---------------------|--|-----------|
| Vorbemerkung | 7 | |
| 1. | <u>Einleitung</u> | 8 |
| 2. | <u>Die Krisenbetroffenheit der Branchen und Betriebe</u> | 14 |
| 2.1 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation der Untersuchungsbetriebe (Kurzfassung) | 14 |
| 2.1.1 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb A | 14 |
| 2.1.2 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb B | 16 |
| 2.1.3 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb C | 17 |
| 2.1.4 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb D | 19 |
| 2.1.4 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb E | 21 |
| 2.2 | Personalpolitische Strategien der Unternehmen | 23 |
| 3. | <u>Die Krisenbetroffenheit der Industriearbeiter</u> | 32 |
| 3.1 | Einzelne Formen von Krisenbetroffenheit | 32 |
| 3.1.1 | Krisenbetroffenheit in der Dimension Beschäftigung | 34 |
| 3.1.2 | Krisenbetroffenheit in der Dimension Einkommen | 55 |
| 3.1.3 | Krisenbetroffenheit in der Dimension Arbeitsbedingungen | 64 |
| 3.1.4 | Krisenbetroffenheit in der Dimension Arbeitsinhalt | 82 |
| 3.1.5 | Krisenbetroffenheit in der Dimension beruflicher Aufstieg | 85 |

| | | |
|----------------|---|------------|
| 3. 1. 6 | Krisenbetroffenheit in der Dimension Qualifikation | 86 |
| 3. 2 | Verlaufsformen von Krisenbetroffenheit | 90 |
| 4. | <u>Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise</u> | 119 |
| 4. 1 | Reduktionistische Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit | 119 |
| 4. 1. 1 | Leugnung der Arbeitslosigkeit | 119 |
| 4. 1. 2 | Bagatellisierung der Arbeitslosigkeit | 120 |
| 4. 1. 3 | Personalisierende Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit | 122 |
| 4. 2 | Reduktionistische Wahrnehmung der Wirtschaftskrise | 126 |
| 4. 2. 1 | Leugnung des Phänomens | 126 |
| 4. 2. 2 | Bagatellisierung des Phänomens | 133 |
| 4. 2. 3 | Personalisierung des Phänomens | 134 |
| 4. 3 | Wahrnehmung von Einzelerscheinungen der Arbeitslosigkeit und ihres wirtschaftlichen Hintergrunds | 135 |
| 4. 3. 1 | Wahrnehmung von Teilphänomenen der Arbeitslosigkeit | 136 |
| 4. 3. 2 | Wahrnehmung von wirtschaftlichen Einzelerscheinungen als Gründe für Arbeitslosigkeit | 149 |
| 4. 3. 3 | Einzelne Begründungen für die wirtschaftlichen Krisenerscheinungen | 155 |
| 4. 4 | Thematisierung des Gesamtzusammenhangs von Arbeitslosigkeit und Krise | 163 |
| 5. | <u>Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit</u> | 166 |
| 5. 1 | Einleitung | 166 |
| 5. 2 | Erwartungen an die Unternehmer | 166 |
| 5. 2. 1 | Kritik unternehmerischer Maßnahmen | 167 |

| | | |
|----------------|---|------------|
| 5. 2. 2 | Positive Erwartungen an die Unternehmer | 168 |
| 5. 3 | Erwartungen an die Gewerkschaften | 168 |
| 5. 3. 1 | Politisches Engagement der Gewerkschaften zur Krisenlösung | 169 |
| 5. 3. 2 | Gewerkschaftliche Interessenvertretung angesichts von Arbeitslosigkeit und Krise | 171 |
| 5. 4 | Erwartungen an den Staat | 182 |
| 5. 4. 1 | Staatliche Einwirkungen auf die Unternehmer | 182 |
| 5. 4. 2 | Staatliche Maßnahmen gegen die Inflation | 185 |
| 5. 4. 3 | Staatliche Einwirkung auf die betroffenen Lohnabhängigen | 187 |
| 5. 4. 4 | Verringerung der Staatsausgaben | 190 |
| 5. 4. 5 | Ablehnung staatlicher Eingriffe | 193 |
| 6. | <u>Strategien angesichts von Krisenbetroffenheit</u> | 195 |
| 6. 1 | Strategie und Krisenbetroffenheit | 195 |
| 6. 2 | Überblick über die Strategieziele | 198 |
| 6. 3 | Das Beschäftigungsverhältnis am bisherigen Arbeitsplatz erhalten (Strategieziel A) | 199 |
| 6. 3. 1 | Individualistische Strategie | 200 |
| 6. 3. 2 | Kollektive Strategie | 203 |
| 6. 3. 3 | Verhältnis von individualistischer und kollektiver Strategie | 204 |
| 6. 4 | Das Beschäftigungsverhältnis im bisherigen Betrieb erhalten (Strategieziel B) | 206 |
| 6. 4. 1 | Umsetzung mit Verschlechterungen | 207 |
| 6. 4. 2 | Umsetzung ohne Verschlechterungen | 211 |

| | | |
|----------------|--|------------|
| 6. 5 | Wechsel des Betriebs (Strategieziel C) | 215 |
| 6. 5. 1 | Planung eines Betriebswechsels | 216 |
| 6. 5. 2 | Einplanung der Abfindungssumme | 219 |
| 6. 5. 3 | Planung eines Wechsels in den öffentlichen Dienst | 220 |
| 6. 6 | Ausscheiden aus dem Lohnarbeitsverhältnis (Strategieziel D) | 224 |
| 6. 7 | Strategiewechsel | 226 |
| 6. 8 | Schlußfolgerungen | 229 |
| 7. | Zusammenhänge und Perspektiven | 231 |
| 7. 1 | Grundformen der Krisenreaktion und offene Fragen | 231 |
| 7. 2 | Gewerkschaftliche Interessenvertretung in der Krise | 237 |
| 8. | Anhang: <u>Die Krisenbetroffenheit der Branchen und Betriebe</u> | 248 |
| 8. 1 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation in den Untersuchungsbetrieben | 248 |
| 8. 1. 1 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb A | 248 |
| 8. 1. 2 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb B | 253 |
| 8. 1. 3 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb C | 257 |
| 8. 1. 4 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb D | 261 |
| 8. 1. 5 | Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb E | 267 |
| 8. 2 | Fremdwörter- und Begriffserläuterung | 275 |

Vorbemerkung

Während der Arbeiten an dem Forschungsprojekt "Sozialwissenschaftliche Untersuchung des Metallerstreiks im Unterwesergebiet 1974"(1) wurde der Forschergruppe das Ungenügen einer Querschnittsuntersuchung über Arbeiterbewußtsein bewußt, die praktisch nur eine Momentaufnahme darstellt, kaum Aufschluß über mögliche Veränderungen von Bewußtsein und Verhalten geben kann. Aus dieser Einsicht heraus wurde die vorliegende - im Anschluß an die Metallerstreikstudie geplante - Untersuchung über die Krisenreaktion von Arbeitern von vornherein als Längsschnittuntersuchung angelegt. Der Vorbereitung der Untersuchung diente eine Pilotstudie, die von der Universität gefördert wurde.

Der vorliegende Bericht über Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung ist der erste von mehreren Berichten des Forschungsprojekts "Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise". Dieses Projekt wird seit Mitte 1978 durch die Universität Bremen und seit Oktober 1979 durch die Stiftung Volkswagenwerk zu etwa gleichen Teilen finanziert. Das Projekt ist Teil des Forschungsschwerpunkts "Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik" an der Universität Bremen.

Der hier vorgelegte Bericht über eine sozialwissenschaftliche Untersuchung wendet sich an zwei Lesergruppen: zum einen an Gewerkschafter, die sich für die Ergebnisse soziologischer Studien zum Arbeiterbewußtsein interessieren, zum anderen an Wissenschaftler. Der Zwiespalt, der sich aus diesem Umstand für die Form der Darstellung ergibt, konnte verständlicherweise nicht aufgelöst werden; trotzdem wurde versucht, methodische Bemerkungen (2) und Fachausdrücke auf ein Mindestmaß zu beschränken. Ein im Anhang beigefügtes Glossar von Fremdwörtern und Fachausdrücken soll, wie von gewerkschaftlichen Lesern des Manuskripts angeregt, eine Lesehilfe sein.

Die Durchführung des Projekts wäre ohne die Unterstützung durch die IG Metall-Bezirksleitung Hamburg und die IG Metall-Verwaltungsstellen Bremen, Bremerhaven, Hamburg und Wilhelmshaven sowie durch Betriebsräte und Vertrauensleute aus den fünf Untersuchungsbetrieben nicht möglich gewesen.

Ihnen, der Stiftung Volkswagenwerk, der Universität Bremen und der Verwaltung des Fachbereichs 1 gilt der Dank der Mitarbeiter dieses Projekts.

Die Forschergruppe fühlt sich Christa Ruthke und Gisela Buchholz wegen ihrer unermüdlichen Schreibarbeit besonders verpflichtet.

Bremen, im April 1981

Rainer Zoll

-
- 1) Siehe Forschergruppe Metallerstreik 74, "Streik und Arbeiterbewußtsein", Frankfurt/M. 1979
 - 2) Theoretische und methodische Vorarbeiten sind in der Schriftenreihe des Forschungsschwerpunkts "Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik" als Nr. 12: Projektgruppe "Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise", "Theoretische Beiträge zur Untersuchung von Krisenreaktionen", Universität Bremen 1980, veröffentlicht worden.

1. Einleitung

Der Gegenstand des Forschungsprojekts "Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise" ist die Untersuchung der Krisenreaktion von Industriearbeitern. Es geht um die Frage, wie sich direkte und indirekte, persönliche und allgemeine Krisenbetroffenheit auf Bewußtsein und Verhalten auswirkt und durch welche Faktoren sie gegebenenfalls verändert werden. Solche Veränderungen können nur dann in einer Untersuchung erfaßt werden, wenn sie sich in ihrem Vorgehen dem Prozeß des Veränderns anpaßt. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, eine Längsschnittuntersuchung in der Form eines Panels durchzuführen. Die Erhebungen der ersten Untersuchungswelle sowie eine erste Auswertungsphase sind abgeschlossen. Die Ergebnisse dieser ersten Phase, die die Interviews und Gruppendiskussionen im horizontalen Vergleich nach thematischen Schwerpunkten auswertete, sind Inhalt des vorliegenden Berichts.

Methodisches Vorgehen

Vor der Darstellung der Ergebnisse werden hier zunächst der Ablauf der bisherigen Untersuchungsschritte, vor allem der Erhebung, und das methodische Vorgehen kurz umrissen.

Nach den ersten Expertengesprächen, die für die Auswahl der Untersuchungsbranchen und -betriebe nötig waren, begann in den fünf Untersuchungsbetrieben eine Reihe von weiteren Expertengesprächen, die die ökonomische Lage und ihre Veränderung sowie die Arbeitsbeziehungen zum Inhalt hatten. Diese Gespräche werden bis zum Ende der Untersuchung in regelmäßigen Abständen fortgesetzt werden: sie dienen nicht nur der Materialerhebung, sondern auch der Rückkopplung der Untersuchungsergebnisse. Zugleich werden für jeden Untersuchungsbetrieb und die dazugehörigen Branchen veröffentlichte Daten jeder Art gesammelt und in der Aufarbeitung der ökonomischen Lage und in der Prozeßanalyse der betrieblichen Arbeitsbeziehungen verwandt.

Die Expertengespräche und die Dokumentensammlung dienen zur Erlangung des Kontextwissens über die wirtschaftliche und soziale Situation der Untersuchungsbetriebe, das für die Durchführung und vor allem für die Auswertung der Interviews unerlässlich ist.

Ferner werden in regelmäßigen Abständen erweiterte Gruppendiskussionen in Form von Wochenendseminaren mit Teilnehmern aus den fünf Untersuchungsbetrieben durchgeführt. Diese Seminare ergänzen zwar auch die Materialerhebung im Sinne der Expertengespräche, sind aber vorrangig ein eigenständiges Untersuchungsinstrument, mit dem die Thematik der Krisenreaktion - ausgehend von ähnlichen Fragestellungen wie in den Interviews - aufgearbeitet wird.

Aus den methodenkritischen und theoretischen Vorarbeiten zu dieser Untersuchung wurde der Schluß gezogen, daß für das Untersuchungsziel thematisch strukturierte Intensivinterviews das geeignete Instrument

sind. Um trotz der thematischen Strukturierung die Gesprächsführung so offen wie möglich zu gestalten, war eine intensive Vorbereitung des thematischen Ablaufs notwendig. Durch eine theoretische Bestimmung der möglichen Erfahrungen der Arbeitssituation, ihrer Veränderungen in der Krise, der Interessenwahrnehmung und Interessenvertretung sowie der Erwartungshaltungen der Lohnarbeiter wurde die thematische Struktur festgelegt, ohne daß diese dem Gespräch und der Erfahrungswelt des Interviewpartners von außen aufgezwungen wurde.

Der Erfolg rechtfertigt die umfangreichen theoretischen Vorarbeiten, denn die thematische Strukturierung der Interviews ergab sich fast immer zwangsläufig aus den entsprechend flexibel eingesetzten Fragereizen, oft sogar mit einem verblüffend genauen Eingehen auf die thematische Strukturierung trotz einer äußerst zurückhaltenden Interviewer-Intervention. Im übrigen hat keiner der 160 Befragten eine Fortsetzung des Gesprächs zu einem späteren Zeitpunkt, das heißt in der geplanten zweiten Befragungswelle, verweigert.

Im Rahmen der ersten Interviewwelle wurden in der Zeit vom August 1979 bis zum März 1980 160 Interviews durchgeführt. Einige Pretest-interviews machten nur geringfügige Änderungen des Gesprächsleitfadens notwendig. Bis auf wenige Ausnahmen fanden die Interviews in den Wohnungen der Interviewpartner statt. Sie dauerten zwischen eineinhalb und fünf Stunden und wurden auf Tonbandcassette aufgenommen. Die Niederschrift der Aufnahmen umfaßt zwischen 25 und 85 Seiten pro Interview, die mittlere Seitenzahl liegt bei 35 Seiten. Die Gesamtseitenzahl der Interviews (ohne Expertengespräche und Gruppendiskussionen) beträgt rund 5600.

Bestimmung des Untersuchungsfeldes

Die Untersuchung wurde aufgrund günstiger Zugangsbedingungen und zur besseren internen Vergleichbarkeit des Materials (ökonomische Daten, Tarifpolitik etc.) von vornherein auf einen Industriezweig in einer Region, die Metallindustrie in der norddeutschen Küstenregion, eingegrenzt. Für die Auswahl der Branchen und der Betriebe waren die Formen der Krisenbetroffenheit maßgeblich; zum einen sollten die Krisenerscheinungen durch wesentlich wirtschaftliche Veränderungen (Marktbedingungen) hervorgerufen, zum anderen durch den technologischen Wandel beeinflußt sein; gleichzeitig sollten Unterschiede zwischen Strukturkrise und konjunktureller Krise berücksichtigt werden; ein Betrieb aus einer dritten Branche sollte als Kontrastbetrieb den Vergleich mit kaum oder gar nicht krisenbetroffenen Arbeitern ermöglichen. Nach zahlreichen Expertengesprächen mit Betriebsräten in siebzehn Metallbetrieben, mit Gewerkschaftsfunktionären und Wirtschaftswissenschaftlern wurden zwei Betriebe der Werftindustrie in Hamburg und Bremen, zwei Betriebe der Elektroindustrie in Wilhelmshaven und Bremen und als "Kontrastbetrieb" ein Betrieb des Fahrzeugbaus in Bremen ausgewählt. Zum Zeitpunkt des Untersuchungsbeginns hatte das Zusammenbrechen des Tankermarktes in der Werftindustrie eine erhebliche Reduzierung der Beschäftigung

tigung bewirkt; das Ende dieses Schrumpfungsprozesses ist noch nicht abzusehen.

Während in der Werftindustrie die Krisenerscheinungen nicht im Zusammenhang mit technologischen Veränderungen stehen, ist dies in der Elektroindustrie eindeutig der Fall: Sowohl bei Fernsehgeräten wie bei Büromaschinen führt die zunehmende konstruktive Verwendung von Elektro- niteilen zu erheblichen Veränderungen des Produkts wie des Arbeits- prozesses und zur Vernichtung von Arbeitsplätzen.

Der ausgewählte Kontrastbetrieb befindet sich dagegen in der Ausbauphase. Während die Krise im Schiffbau generell als Strukturkrise charakterisiert wird, ist besonders ein Untersuchungsbetrieb aus der Elektrobranche stark konjunkturabhängig; für den Untersuchungsbetrieb aus der Kraftfahrzeugindustrie trifft das aufgrund der Unternehmenspolitik in geringerem Maße zu als für andere Firmen der gleichen Branche.

Für jeden der fünf Untersuchungsbetriebe wurde eine Stichprobe von 30 bis 35 Interviewpartnern ausgewählt. Die Adressen der möglichen Interviewpartner wurden im Zufallsverfahren gezogen. Das Verfahren wurde so organisiert, daß im wesentlichen die für jeden Betrieb typischen Hauptberufsgruppen (z. B. in der Werftindustrie: Schiffbauer, Schlosser, Schweißer, Kranfahrer) vertreten sind. Die Stichprobe besteht je zur Hälfte aus Facharbeitern und Angelernten. In der Elektroindustrie wurde die Relation zugunsten der Angelernten verschoben, um durch die Einbeziehung von je zehn angelernten Arbeiterinnen diese dort wichtigste Beschäftigtengruppe zu berücksichtigen. In den beiden Untersuchungsbetrieben mit relativ geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad wurden auch unorganisierte Arbeiter befragt.

Auswertung

Das empirische Material wird in zwei Phasen ausgewertet. In der zweiten Phase werden die Interviews in einem 'vertikalen' tiefenhermeneutischen Verfahren auf ihre innere Logik hin untersucht. Gegenstand dieses Interpretationsverfahrens sind in exemplarischer Absicht die alltagspraktischen Orientierungen, Gesellschaftsbilder und subjektiven Verarbeitungsstrukturen von Industriearbeitern. Die Ergebnisse der zweiten Auswertungsphase werden in einem weiteren Bericht vorgelegt werden.

Die Auswertung der Expertengespräche und der Dokumente schlägt sich unter anderem in kurzen Branchenanalysen (1) und fünf Betriebsmonographien nieder; auf der Grundlage der Expertengespräche und der Gruppendiskussionen wurde ferner ein Wechsel in der personalpolitischen Strategie der Unternehmen konstatiert.

In der ersten Auswertungsphase wurden neben der Arbeitssituation und der Lohnsituation der Befragten sowie ihrem Verhältnis zur betrieblichen

1) Siehe 'Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung'; Arbeitspapiere des Forschungsschwerpunktes Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik Nr. 20; Universität Bremen 1980

und überbetrieblichen Interessenvertretung vor allem die inhaltlichen Schwerpunkte des vorliegenden Berichts erfaßt:

- die objektive Krisenbetroffenheit,
- die subjektive Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise,
- die Erwartungshaltungen gegenüber Staat, Unternehmern und Gewerkschaften angesichts von Krisenerscheinungen und
- die Strategien, mit denen die Befragten einer möglichen Krisenbetroffenheit zuvorkommen wollen.

Im folgenden werden die inhaltlichen Schwerpunkte des Berichts über "Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung" kurz zusammengefaßt.

Krisenbetroffenheit

Die Krisenbetroffenheit wird nach den Kriterien Dimension, Grad und Art geordnet. Die Dimensionen der möglichen Krisenbetroffenheit sind die Beschäftigung, das Einkommen, die Arbeitsbedingungen, der Arbeitsinhalt, die Qualifikation und die Karriere.

Der Grad der Krisenbetroffenheit bezeichnet das Ausmaß, in dem Krisemaßnahmen die Interessen von Arbeitern verletzen. Die Art der Krisenbetroffenheit bezieht sich auf die direkte oder indirekte Erfahrung von Betroffenheit.

Krisenbetroffenheit ist jedoch in vielen Fällen nicht nur ein punktueller Einbruch in die Reproduktionssituation des Arbeiters; sehr oft handelt es sich vielmehr um einen Prozeß, in dem sich von Stufe zu Stufe die Reproduktionsmöglichkeiten des Arbeiters verschlechtern.

Krisenwahrnehmung

Um die Unterschiede in der subjektiven Krisenwahrnehmung herauszufinden, wurde mit den Interviewpartnern auf dem Hintergrund ihrer eigenen, von ihnen selbst geschilderten Krisenbetroffenheit das Problem der Arbeitslosigkeit und der Begriff der Wirtschaftskrise diskutiert. In beiden Fällen sind zwei Grundformen der Wahrnehmung festzustellen:

- Reduktionistische Wahrnehmung der Phänomene mit den Varianten:
 - Leugnung der Phänomene,
 - Bagatellisierung der Phänomene,
 - Personalisierende Wahrnehmung;
- Thematisierung des Gesamtzusammenhangs von Arbeitslosigkeit und Krise.

Diese beiden Wahrnehmungsformen lassen sich sowohl in der Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise überhaupt wie bei der Wahrnehmung von Teilphänomenen der Arbeitslosigkeit oder wirtschaftlichen Einzelerscheinungen konstatieren.

Die reduktionistische Wahrnehmung isoliert einzelne Krisenphänomene aus ihrem gesellschaftlichen und historischen Zusammenhang. Folgende Formen können dabei unterschieden werden:

Die generelle Leugnung der Phänomene kann sehr verschieden ausfallen. Zum Beispiel werden die Arbeitslosenzahlen kunstvoll auf Null heruntergerechnet oder Krisenerscheinungen werden nur in der Vergangenheit als real begriffen.

Personalisierende Wahrnehmung sucht die Schuld für die Arbeitslosigkeit häufig bei den Betroffenen selbst oder bei den ausländischen Arbeitern. Als Teilphänomene werden von den Befragten häufig die Arbeitslosigkeit von Jugendlichen oder von Frauen herausgegriffen und mit der Forderung an die staatlichen Instanzen verbunden, disziplinierende Maßnahmen gegenüber diesen Gruppen zu ergreifen.

Als hinreichende Erklärung der Krisenerscheinungen dient einigen Befragten die isolierte Wahrnehmung einzelner wirtschaftlicher Gründe der Krise, wie etwa der sogenannten Ölkrise. In einer thematisierenden Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise werden solche einzelnen Faktoren durchaus ebenfalls beachtet, doch hier in einen Gesamtzusammenhang des Versuchs einer Krisenerklärung gestellt.

Erwartungshaltungen

In der Krise richtet sich die Erwartungshaltung der meisten Arbeiter auf den Staat, der dazu beitragen soll, ihre Reproduktionsbedingungen zu verbessern. Die geforderten Maßnahmen sind jedoch außerordentlich verschieden: Sie reichen von direkter Arbeitsplatzbeschaffung, sozialpolitischen Maßnahmen, über Subventionen für die Unternehmen, dirigistischen Eingriffen wie Lohn- und Preisstopp bis hin zu autoritären Maßnahmen wie Arbeitsdienst (wenn auch das Wort selten benutzt wird) und dem "Nachhauseschicken" der Ausländer. Bemerkenswert ist bei allen indirekten Maßnahmen, wie zum Beispiel den Subventionen für Unternehmen, daß ein sehr hoher Anteil der Befragten nachdrücklich eine - öffentliche oder gewerkschaftliche - Kontrolle der Maßnahmen fordert.

Geringer sind die Erwartungen der Befragten an die Gewerkschaft, wenn auch viele von den Gewerkschaften das Einwirken auf Staat und Unternehmen erwarten. Aber auch einige, vor allem tarifpolitische Aktivitäten der Gewerkschaften werden gefordert. Immerhin ein Drittel der interviewten Arbeiter sprechen sich für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche aus, meist in der Absicht, dadurch Arbeitsplätze zu sichern. Größer ist allerdings die Zahl derjenigen, die gegen die 35-Stunden-Woche votieren, vor allem weil sie eine verstärkte Arbeitsintensivierung befürchten.

Noch geringer sind die Erwartungen der Arbeiter an die Unternehmer, denen viele vorwerfen, sie könnten zwar Maßnahmen gegen die Krise ergreifen, würden es aber nicht tun, weil sie "in die eigene Tasche wirtschaften". Zuweilen wird auch gefordert, daß die Unternehmer früher erwirtschaftete Gewinne für die Schaffung von Arbeitsplätzen

verwenden. Eine Reihe von Befragten individualisiert die Verantwortung für die Krisenbewältigung und erwartet, daß "jeder den Riemen enger schnallen soll". Schließlich äußern auch einige interviewte Arbeiter, daß "niemand etwas tun kann", und schlagen deswegen keine Maßnahmen vor.

Strategien angesichts von Krisenbetroffenheit

Im Gegensatz zu diesen allgemeinen Erwartungen richten sich die Strategien der Betroffenen zur Krisenbewältigung auf eigene Handlungsmöglichkeiten. Allerdings entwickelt nur ein Teil der Interviewpartner eine Strategie als mehr oder weniger explizite Planung des künftigen beruflichen Verhaltens. Diese Strategien können sich auf die Erhaltung des augenblicklichen Arbeitsplatzes, auf die Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses im Betrieb, wenn auch an einem anderen Arbeitsplatz, und schließlich auf einen Beschäftigungswechsel richten. Dabei bestätigt sich auch hier - wie schon in anderen Studien - , daß vor allem in der Krise die als besonders sicher angesehenen Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst außerordentlich begehrt sind.

Die Strategien sind vor dem Hintergrund der objektiven Möglichkeiten zu betrachten, die die Arbeiter haben, um sie durchzusetzen; dabei stehen die Chancen eines Facharbeiters mit einer gesuchten Qualifikation selbstverständlich höher als die einer angelernten Arbeiterin. Bei den verschiedenen Strategien sind jeweils passive und aktive Verfolgung des Strategieziels ein weiteres Unterscheidungsmerkmal. In der Krise besonders bedeutsame Mittel zur Durchsetzung des Ziels sind Passivität und Unterordnung, während kollektive Aktivitäten selten sind. Die meisten Arbeiter warten die weitere Entwicklung und mögliche Verschärfung der eigenen Krisenbetroffenheit ab, bevor sie im Sinne ihrer Strategie handeln wollen.

2. Die Krisenbetroffenheit der Branchen und Betriebe

2. 1 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation der Untersuchungsbetriebe (Kurzfassung)

Im folgenden wird die wirtschaftliche und soziale Situation der Untersuchungsbetriebe in Kurzfassungen dargestellt. Sie werden die Informationen enthalten, die zum Verständnis der objektiven Betroffenheit der Befragten und ihrer subjektiven Verarbeitung notwendig sind. Eine ausführlichere Darstellung der wirtschaftlichen und sozialen Situation in den Untersuchungsbetrieben findet sich im Anhang.

2. 1. 1 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb A (Kurzfassung)

Der Untersuchungsbetrieb A ist eine der beiden Bremer Großwerften und ist von dem weltweiten Kriseneinbruch im Schiffbau stark betroffen. Dieser machte sich ab 1975 besonders in der Produktion von Tankern bemerkbar. Der Anteil der westdeutschen Tankerproduktion am produzierten Gesamtvolumen ging in der Bundesrepublik von ca. 65 % (1975) auf ca. 5 % (1979) zurück, wobei der Exportanteil der westdeutschen Schiffbauindustrie im gleichen Zeitraum von ca. drei Viertel auf ca. ein Drittel zurückging. Dieser Produktionsrückgang war von einem Abbau der Beschäftigten in der Branche von 77. 982 (1975) auf 59. 254 (1979) begleitet.

Das Unternehmen A arbeitet in der Rechtsform der Aktiengesellschaft als eine der großen Schiffsbauwerften im norddeutschen Raum. Eine qualifizierte Mehrheit des Grundkapitals befindet sich in den Händen eines großen deutschen Stahlkonzerns. Die Fertigung erfolgt in zwei Betriebsstätten des Unternehmens im Unterweserraum.

Im Zuge des Tankerbooms hatte sich der Betrieb A bis 1975 vornehmlich auf den Bau von Großtankern spezialisiert, so daß er von der weltweiten Krise im Schiffbau in besonderem Maße betroffen war, da Aufträge jetzt, wenn überhaupt, vor allem für Reparaturen und kleinere Spezialschiffe vergeben wurden.

Im Rahmen dieser Umstrukturierung der Werft auf den Großtankerbau wurde der Programmlohn eingeführt, da in den Programmen die Serieneffekte der Produktion für die Arbeitsorganisation genutzt werden konnten. Aufgrund der Spezialisierung in ihrer technischen Struktur arbeitet die Werft für die jetzt anfallenden Spezialarbeiten nicht mehr kostengünstig genug. So machte A 1979 einen Verlust von 46, 6 Millionen DM.

Dem Rückgang in der Auftragsslage begegnete A mit einer drastischen Reduzierung der Belegschaft. Von 1975 (5. 090) bis Mai 1980 (2. 864) wurden weit über zweitausend Arbeitsplätze abgebaut. Gegenüber dem Höchststand mit ca. 6. 000 Beschäftigten im Jahre 1974 ist die Belegschaft damit um mehr als die Hälfte reduziert worden. Diese Verringe-

rung der Belegschaft geschah zeitlich gestreckt durch Einzelentlassungen, Nictersatz der Fluktuation, vorzeitige Verrentung und Entlassung im Rahmen von Sozialplänen. Daneben wurden bis zu 200 Arbeitskräfte an verschiedene Betriebe ausgeliehen, davon bis April 1980 allein ca. 50 Arbeitskräfte an einen Fahrzeugbetrieb in Bremen (Untersuchungsbetrieb E).

Den Abbau der Beschäftigten versuchte die Geschäftsleitung nach einigen Jahren der Krise durch ein sogenanntes Programm 3000 zu legitimieren. Sie argumentierte, daß die Reduzierung der Belegschaft notwendig sei, um konkurrenzfähig zu bleiben. Für diese Reduzierung sei aber ein Belegschaftsbestand von ca. 3000 Beschäftigten die unterste Grenze, um als Großwerft funktionstüchtig zu bleiben. Wenn diese Marke einmal erreicht sei, würde es daher keine weiteren Entlassungen geben. Den Beschäftigten der Werft wurde damit suggeriert, daß jede Entlassung die Arbeitsplätze der verbleibenden Lohnabhängigen sicherer mache, da man damit der Zahl von 3000 "sicheren" Arbeitsplätzen näherkäme. Diese Argumentation wurde in der Belegschaft weitgehend akzeptiert, so daß die Verringerung der Belegschaft auf ca. 3000 Beschäftigte zu keinen größeren Konflikten in den betrieblichen Arbeitsbeziehungen führte.

Die Geschäftsleitung war jedoch nicht in der Lage, ihre eigene Vorgabe auch in die Realität umzusetzen. Sie plant derzeit, die Werft auf einen Reparaturbetrieb auszurichten und die Belegschaftszahl dabei weiter auf ca. 2360 zu reduzieren. Damit widerspricht sie aber ihrer eigenen früheren Argumentation, daß die Werft mit einer derart geringen Belegschaftszahl auf die Dauer nicht funktionstüchtig sei.

Mit dieser neuerlichen Umorientierung ist eine Schwelle in der Krisenbetroffenheit erreicht, in der die Arbeitnehmer der Werft und ihre betriebliche Interessenvertretung den Eindruck gewinnen, daß die derzeit geplanten Maßnahmen der Geschäftsleitung über kurz oder lang zu einer Schließung der Werft führen, da sie aufgrund ihrer technischen Struktur als reiner Reparaturbetrieb nicht konkurrenzfähig sei. Bedingt durch diese Entwicklung haben die Konflikte in den Arbeitsbeziehungen im Betrieb A in der letzten Zeit erheblich zugenommen.

In der Zeit des Tankerbooms führte der größere finanzielle Spielraum der Geschäftsleitung zu einer erfolgreichen Interessenvertretungspolitik des Betriebsrates auf dem Wege einvernehmlicher Verhandlungen. Die im hohen Grade gewerkschaftlich organisierte Belegschaft - von den Arbeitern sind ca. 97 Prozent organisiert - brauchte dabei nicht aktiv in die Austragung von Interessenkonflikten einbezogen zu werden, da diese sich auf dem Verhandlungswege beilegen ließen.

Mit dem Beginn der Schiffbaukrise sind die materiellen Bedingungen für eine derartige Interessenvertretungspolitik der Lohnabhängigen aber nicht mehr gegeben. Die Belegschaft führte nun mehrere Demonstrationen innerhalb und außerhalb der Werft durch, in denen sie die Bereitschaft zeigte, für die Sicherung ihrer Arbeitsplätze selbst aktiv

zu werden. Aus Protest gegen die Krisenmaßnahmen der Geschäftsleitung trat der Betriebsrat im September 1980 geschlossen zurück. Mit seiner Wiederwahl im November 1980 unterstützte die Belegschaft seine bisherige Politik.

2. 1. 2 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb B (Kurzfassung)

Der Untersuchungsbetrieb B, eine Hamburger Werft, ist wie alle westdeutschen Werften seit mehreren Jahren von dem weltweiten Kriseneinbruch im Schiffbau betroffen. Der Betrieb B gehört einer Unternehmensgruppe an, die aus einer Kieler und zwei Hamburger Werften besteht. Das Aktienkapital der Unternehmensgruppe wird von einem staatlichen Stahlkonzern und dem Land Schleswig-Holstein gehalten. B ist damit faktisch ein staatseigener Betrieb.

Anders als der Untersuchungsbetrieb A hat sich die Werft B während des Tankerbooms nicht auf einen bestimmten Schiffstyp spezialisiert. Durch den Rückgang der Aufträge für Großtanker kam es weltweit zu freiwerdenden Produktionskapazitäten im Schiffsneubau, während gleichzeitig die Werften in der Dritten Welt und in Japan noch ausgebaut wurden. Bei sinkender Nachfrage erhöhten sich also die Produktionskapazitäten. Die dadurch verschärfte Konkurrenz auf dem Weltmarkt führte zu einem Preisverfall für Schiffsneubauten. Wie bei den anderen westdeutschen Werften kam es durch diese Entwicklung auch bei der Unternehmensgruppe B zu einem erheblichen Rückgang der Aufträge. Hier von besonders betroffen sind die beiden Hamburger Werften.

Aus den bisher schon getroffenen und angekündigten Maßnahmen lässt sich folgende Strategie des Gesamtkonzerns für den Werftbereich ablesen: Der Schiffsneubau - und zwar vor allem von Spezialschiffen - wird in Kiel konzentriert. Der Betrieb B, der zur Zeit aus den Werken Rs. und R. besteht, soll vorrangig als Reparaturbetrieb arbeiten. Das Werk R. wird stillgelegt. Der Schiffsneubau stagniert, zur Zeit wird nur ein Passagierschiff gefertigt. Um trotz des stark reduzierten Schiffsneubaus ausreichende personelle Kapazitäten für Schiffsreparaturen zu erhalten, soll vermehrt schiffsbaufremde Produktion (z. B. Anlagenbau) durchgeführt werden. Die technischen Kapazitäten für den Reparaturbereich, die im Werk R. stillgelegt werden, sollen zum Teil durch Umbauten des Werks Rs. ersetzt werden.

Dem Rückgang in der Auftragslage begegnete und begegnet B mit einer drastischen Reduzierung der Belegschaft. Die Gesamtbelegschaft bestand im März 1980 aus 5.017 Beschäftigten, von denen 3.490 Lohnempfänger, 1.222 Gehaltsempfänger und 305 Auszubildende waren. In dieser Gesamtzahl sind ca. 1.500 Beschäftigte enthalten, die zur Zeit noch in dem vor der Auflösung stehenden zweiten Hamburger Werftbetrieb, dem Werk R., beschäftigt sind. Allein im Bereich der Lohnempfänger wurden seit Ende 1975 bis 1980

mehr als 1.500 Arbeitsplätze abgebaut. Ein weiterer Personalabbau mit mehr als 500 Entlassungen im Zuge der geplanten Stilllegung des Werkes R. ist vorgesehen.

Nach Abschluß der Stilllegung dürfte die Größe der Gesamtbelegschaft bei ca. 4.300 Beschäftigten liegen; gegenüber dem Stand von 1972 mit knapp 7.300 Beschäftigten bedeutet das einen Abbau von 3.000 Arbeitsplätzen.

Der Personalabbau wird durch Einstellungsstopp, Frühverrentungen sowie Entlassungen über den Sozialplan erreicht. Weitere Maßnahmen der betrieblichen Krisenbewältigung sind Überstundenabbau, Kurzarbeit und Umsetzungen.

Der Personalabbau führte zu einem höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Belegschaft. Von den gewerblichen Arbeitnehmern sind zur Zeit 80 Prozent in der IG Metall organisiert.

Betriebsrat und Betriebsleitung unternehmen gemeinsam den Versuch, die Krise einvernehmlich zu meistern, indem der Betriebsrat an der unternehmerischen Planung der zukünftigen Entwicklung des Betriebes beteiligt wird und die Strukturmaßnahmen zur Erhaltung des Betriebes mitträgt. Dies führte sowohl Ende 1975 als auch Anfang 1979 zu Betriebsvereinbarungen über einen Interessenausgleich.

Der vorgesehene Personalabbau wird durch einen Sozialplan abgestützt, der gerade bei einem Betrieb mit hoher Altersstruktur wie B die Interessen der älteren Arbeiter durch Frühverrentung berücksichtigt.

2.1.3 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb C (Kurzfassung)

Der Untersuchungsbetrieb C gehört zur Büromaschinenindustrie. Der Umsatz dieser Branche hat sich in den letzten Jahren bedeutsam gesteigert; das lag in erster Linie an der stürmischen Entwicklung der Daten- und Informationstechnik. Diese Aufwärtsentwicklung ist durch die Mitte der siebziger Jahre einsetzende Rationalisierungswelle im Verwaltungsbereich ("Rationalisierung des Büros") bedingt, die noch anhält. An diesem Boom nahm und nimmt das Unternehmen C nur sehr bedingt teil, da es an Geräten, die in diesem Zusammenhang interessant sind, nur elektronische Schreibmaschinen und Textautomaten aufweist. Außerdem werden bei C mechanische und elektromechanische Schreibmaschinen, Diktiergeräte und Kopierautomaten hergestellt.

Die unterschiedliche Entwicklung der Daten- und Informationstechnik einerseits und konventionellen Büromaschinen andererseits macht sich auch auf Branchenebene bemerkbar. So nahm im ersten Halbjahr 1980 der Umsatz in der Daten- und Informationstechnik im Vergleich zum selben Vorjahreszeitraum um rund 12 Prozent zu, während der Umsatz im (konventionellen) Büromaschinenbereich um rund 2 Prozent zurückging.

In beiden Bereichen der Büromaschinenindustrie (Datentechnik, konventionelle Büromaschinen) ist die ausländische Konkurrenz sehr stark; in diesen Teilbranchen lag im ersten Halbjahr 1980 der Anteil der

ausländischen Produkte am Inlandsabsatz knapp unter 60 Prozent. Ebenfalls für die gesamte Branche charakteristisch ist der drastische Rückgang der Beschäftigten bei gleichzeitiger Steigerung der Produktivität. So nahm in den fünf Jahren von 1973 bis 1978 die Zahl der Beschäftigten um rund 10.000 von ca. 80.000 auf 70.000 ab; gleichzeitig aber stieg der Produktionswert pro Kopf um fast 50 Prozent.

Das Unternehmen C produziert in der Bundesrepublik Deutschland außer im Untersuchungsbetrieb C, dem Hauptwerk, in zwei norddeutschen Zweigwerken und in einer süddeutschen Niederlassung. Die schlechte wirtschaftliche Situation hat neben den bereits genannten (Produktpalette) mehrere Gründe:

Das Unternehmen C ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des zweitgrößten westdeutschen Elektrokonzerns, der sich in großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet. Aus diesem Grunde ist im vergangenen Jahr die Leitung des Mutterkonzerns ausgewechselt worden. Wegen der schlechten Ertragslage des Unternehmens C unternahm der Mutterkonzern im Jahre 1979 vergebliche Anstrengungen, dieses Unternehmen zu verkaufen.

Das Unternehmen C, das eine hohe Exportquote hat (rund 60 Prozent), ist auf dem Weltmarkt starker Konkurrenz ausgesetzt, die sich aufgrund von Währungsschwankungen und der bis vor kurzem anhaltenden Überbewertung der Deutschen Mark besonders auswirkt. Was die starke ausländische Konkurrenz für C bedeutet, wird deutlich am Geschäft mit der Kugelkopfschreibmaschine. Erst sehr spät versuchte C, gegen eine starke US-amerikanische Konkurrenz sein eigenes Fabrikat anzubieten; es gelang nicht, den erwünschten Durchbruch zu erzielen.

Die Hoffnung auf wirtschaftliche Konsolidierung richtet sich auf den Verkauf der elektronischen Schreibmaschine, die seit 1978 vermarktet wird. Die Ausweitung der Produktion für die elektronische Schreibmaschine führte zu einer allgemeinen Verschlechterung des Qualifikationsprofils der Arbeitsplätze und zur Reduzierung von Arbeitsplätzen, weil zur Herstellung einer elektronischen Schreibmaschine nur noch knapp ein Drittel des Personals benötigt wird. Hinzu kommt, daß rund drei Viertel der Einbauteile dieser Maschine von Zuliefererbetrieben bezogen werden. Gleichzeitig wird die Produktion der mechanischen und der elektromechanischen Schreibmaschinen eingeschränkt. Diese Veränderungen wirkten sich deutlich auf die Beschäftigungssituation bei C aus: Hatte sich die Belegschaft schon von 1973 bis 1976 um fast ein Drittel, von 11.400 auf 7.000, verringert, so umfaßte sie im Frühjahr 1980 noch 6.100, im Herbst desselben Jahres 5.800 Beschäftigte. Davon sind 4.000 Beschäftigte im gewerblichen Bereich tätig, 1.800 im Angestelltensektor.

Die wirtschaftlichen Probleme bei C führten 1980 auch zur Ablösung des Vorstandsvorsitzenden von C und einiger Vorstandsmitglieder.

Das Klima zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat ist "rauher".

geworden. Die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung waren angesichts des schwachen gewerkschaftlichen Organisationsgrades begrenzt. Der Stil der Interessenvertretung, der dementsprechend bis vor einigen Jahren überwiegend partnerschaftlich geprägt war, hat seitdem auch vorsichtig konfliktorische Momente. "Treibende Kraft" sind vornehmlich der Vertrauensleutekörper und betriebsübergreifender gewerkschaftlicher Einfluß.

Die Unruhe unter der Belegschaft über die Zukunft des Unternehmens wuchs seit Ende des Jahres 1979. Sie steigerte sich im Frühjahr 1980, als die Geschäftsleitung beim Arbeitsamt Massenentlassungen für rund 500 Mitarbeiter ankündigte und Kurzarbeit anordnete. Auf einer Belegschaftsversammlung, die die Geschäftsleitung Anfang Mai einberufen hatte, zogen rund 1.500 bis 2.000 Mitarbeiter auf dem Werksgelände zum Gebäude des Vorstands, um gegen die angekündigten Massenentlassungen zu protestieren. Verwirrung in der Belegschaft löste Ende Mai 1980 eine Ankündigung der Geschäftsleitung aus, nach der Sommerpause knapp 200 Mitarbeiter neu einzustellen, was aber nicht geschehen ist.

In jüngster Zeit hat die betriebliche Mobilisierung wieder zugenommen. Anlaß war die Ankündigung der Geschäftsleitung, eines der norddeutschen Zweigwerke zu schließen; so kam es Anfang 1981 zu einer spontanen Arbeitsniederlegung im Hauptwerk und im betroffenen Zweigwerk, an der rund 4.000 Beschäftigte aus dem gewerblichen und technisch-kaufmännischen Bereich teilnahmen.

2. 1. 4 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb D (Kurzfassung)

Der Untersuchungsbetrieb D gehört zur Branche Elektroindustrie - Unterhaltungselektronik. Er ist in dieser Branche mit im Jahre 1980 insgesamt ca. 3000 Beschäftigten und ca. 620 Millionen DM Umsatz der drittgrößte Hersteller von Fernseh- und Phonogeräten in der Bundesrepublik. Der Betrieb D ist wie alle westdeutschen Unternehmen der Unterhaltungselektronik-Branche seit mehreren Jahren von einer Absatz- und Beschäftigungskrise betroffen. Die wesentlichen Ursachen dieser Krise sind - unter anderem konjunkturbedingte - Nachfrageschwankungen, eine Zunahme der Importe aus asiatischen Ländern und eine verfehlte Produktpolitik. Dabei haben sich sowohl die Konzentration der Produktentwicklung im Hifi-Bereich auf Kompaktanlagen als auch überhöhte Absatzerwartungen für Farbfernsehgeräte (beispielsweise anlässlich der Olympischen Spiele 1980) negativ ausgewirkt. In einigen Sparten hat bereits eine Marktverdrängung stattgefunden, da die fernöstlichen Unternehmen aufgrund geringerer Produktionskosten und eines höheren technologischen Standards Wettbewerbsvorteile haben.

Die wirtschaftliche Lage der meisten westdeutschen Unternehmen der Branche hängt nach einer weitreichenden Bereinigung der Produktpalette von den Absatzmöglichkeiten von Farbfernsehgeräten ab. In den Jahren seit 1977 lag allerdings die Nachfrage nach diesen Geräten zum Teil erheblich unter den Produktionszahlen.

Die Branchenkrise manifestiert sich in einer Krise der Beschäftigung: Seit 1976 sind bei den Unternehmen der Unterhaltungselektronik mittels Stilllegungen und Rationalisierungen ca. 25.000 Arbeitsplätze (von ehemals ca. 100.000) vernichtet worden; ein Endpunkt dieser Entwicklung ist noch nicht abzusehen. Ein zweiter wichtiger Grund für die Abnahme der Beschäftigtenzahlen ist neben den Absatzschwierigkeiten die Anwendung neuer Technologien im Produktionsprozeß (Bestückungsautomaten) und bei der Weiterentwicklung der Produkte (integrierte Schaltkreise). Die zur Herstellung eines Gerätes notwendigen Arbeitsstunden werden dadurch kontinuierlich verringert.

Die Beschäftigungskrise wird verschärft durch den Konzentrationsprozeß in der Branche. In Westeuropa vollzieht sich zur Zeit angesichts der Verschlechterung der Konkurrenzsituation gegenüber den fernöstlichen Konzernen der Zusammenschluß der Unternehmen zu zwei großen europäischen Konzernen. In diesen Konzentrationsprozeß ist auch das Unternehmen D einbezogen: 1978 wurde der ehemalige Familienbetrieb von einem großen französischen Elektrokonzern übernommen. Das Produktionsprogramm des Untersuchungsbetriebs D ist seitdem eingeschränkt worden; in Bremen werden nur noch Farbfernsehgeräte hergestellt. Die Zweigwerke, in denen Rundfunk- und Hifi-Geräte produziert wurden, sind stillgelegt. Die von dem Konzern seit der Übernahme getätigten Investitionen dienen entsprechend dieser Marktstrategie der Verbesserung der Konkurrenzsituation auf dem deutschen und internationalen Farbfernsehermarkt.

Neben dieser Produkt- und Absatzpolitik konzentrieren sich die betrieblichen Strategien zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage auf Konstruktionsvereinfachungen im Produkt (hochintegrierte Teile) und auf Rationalisierungen in der Produktion (geringere Fertigungstiefe durch Verwendung vorgefertigter Teile, Automatisierung von Arbeitsgängen).

Für die bei D beschäftigten Arbeiter und Angestellten bringen diese Entwicklungen eine allgemeine Arbeitsplatzunsicherheit mit sich. Allein in den Bremer Abteilungen des Unternehmens wurden von 1975 bis Ende 1979 über 1000 Arbeitsplätze abgebaut. 1980 wurde die Belegschaft weiter verringert; die Ausweitung der Automatisierung von Arbeitsgängen in der Montage wird weitere Arbeitsplatzverluste nach sich ziehen. In den vergangenen Jahren wurden überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze von Frauen (die überwiegend in der Montage am Fließband arbeiten) und von Angestellten abgebaut; von der Verringerung der Gesamtbelegschaft sind jedoch auch Facharbeiter im Werkzeugbau und in der Reparatur und Kontrolle und Vorarbeiter/Meister betroffen.

Diese Reduzierung der Belegschaft wurde im wesentlichen dadurch erreicht, daß freiwerdende Arbeitsplätze nicht neu besetzt wurden; daneben wurden auch Einzelentlassungen vorgenommen.

Gewerkschaftliches Engagement bedeutete bei D bis vor wenigen Jahren, im Konflikt mit Geschäftsleitung und Vorgesetzten arbeiten zu müssen. Auch die Betriebsratstätigkeit wurde nach Möglichkeit behindert, einer Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat von Seiten des Betriebs enge Grenzen gesetzt. Im Unterweserstreik der IG Metall von 1974 führte diese Haltung, die bei vielen Beschäftigten, vor allem bei Angestellten, mit einem antigewerkschaftlichen Bewußtsein zusammenhängt, zu Konflikten vor den Werkstoren und zu einer in den darauffolgenden Jahren fortwirkenden Spaltung der Belegschaft in Streikteilnehmer und Streikbrecher. Seit der Übernahme durch den französischen Konzern haben sich die betrieblichen Arbeitsbeziehungen geändert. Die betriebliche Interessenvertretung arbeitet nicht mehr unter so schwierigen Bedingungen wie unter der früheren Geschäftsleitung, beispielsweise ist die Durchführung von Betriebsversammlungen gesichert. Eine Einschränkung der Möglichkeiten der Betriebsratsarbeit liegt allerdings darin, daß die Konzernzentrale ihren Sitz in Frankreich hat.

Die wichtigste Konflikterfahrung der Belegschaft bei D ist der Streik 1974. Daneben hat es kleinere, das heißt arbeitsgruppen- oder abteilungsbezogene Arbeitsniederlegungen gegeben, die jedoch in den letzten Jahren selten geworden sind, da allgemein Angst vor Entlassung herrscht. Im Sommer 1979 wurde im Hauptwerk spontan die Arbeit niedergelegt, um dem gerade anwesenden französischen Konzernvorstand Kampfbereitschaft zur Verteidigung der Arbeitsplätze zu signalisieren. Diese Aktion darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß bei D eine betriebliche Konflikttradition kaum vorhanden ist. Die dargestellten latenten Konflikte im Betrieb D sind nur in Ausnahmefällen offen ausgebrochen. Die darin auch sichtbar werdenden Schwierigkeiten der betrieblichen Interessenvertretung sind unter anderem auf die Zusammensetzung der Belegschaft, die starke Fluktuation der Beschäftigten und den sehr unterschiedlichen Organisationsgrad im Betrieb zurückzuführen.

2.1.4 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb E (Kurzfassung)

Der Betrieb E ist ein Zweigwerk des zweitgrößten deutschen Automobilunternehmens, in dem Kleintransporter und Kombinationskraftwagen produziert werden. Das Unternehmen hat in den letzten Jahren in diesem Zweigwerk weder grundlegende Veränderungen in der Produktions-technologie vorgenommen, noch ist es durch wirtschaftliche Krisenscheinungen betroffen.

Im Gegenteil, aufgrund der bis Mitte des Jahres 1979 anhaltenden positiven Entwicklung der Automobilnachfrage konnte das Unternehmen, das Nutzfahrzeuge und Pkw-Kombi der Hubraumklassen über 2000 ccm herstellt, seine Marktanteile beständig ausdehnen. Auf dem Markt für Nutzfahrzeuge erreichte es einen Anteil von etwa 53 Prozent und auf

dem Pkw-Kombi-Markt einen Anteil von 9 Prozent. Der Rückgang der Automobilnachfrage, insbesondere nach Fahrzeugen höherer Hubraumklassen, hatte für das Unternehmen - im Gegensatz zu anderen Automobilunternehmen - keine Produktionseinschränkungen zur Folge. Es konnte vielmehr auch 1980 seine Marktanteile weiter ausbauen.

Diese hervorragende Marktstellung des Unternehmens ist wesentlich das Resultat eines auf der Grundlage der hochwertigen Qualität und des traditionsreichen Renommes der Produkte optimal arbeitenden Managements. Im Werk Bremen wurden sowohl zur Produktionsaufnahme eines neuen Modells des Kleintransporters im Jahre 1977 und des Kombi im Jahre 1978 als auch aufgrund der starken Nachfrage nach beiden Fahrzeugtypen 2000 neue Arbeitsplätze geschaffen.

Die Personalpolitik des Unternehmens hat das Ziel, eine in ihrer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft homogene Belegschaft zusammenzustellen; die relativ hohe Arbeitslosigkeit in Bremen bot dem Unternehmen günstige Voraussetzungen, mit Hilfe der Neueinstellungen dieses Ziel durchzusetzen. Die Personalauswahl wurde so getroffen, daß sich der Anteil ausländischer Arbeiter an der Belegschaft verringert und der jüngerer und gelernter Arbeiter zunimmt. Eine weitere Maßnahme zur Homogenisierung der Belegschaft ist ihre Disziplinierung, die nur angesichts der Wirtschaftskrise im gegebenen Ausmaße möglich ist und insofern die Form ihrer Krisenbetroffenheit darstellt.

Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Belegschaft honoriert das Unternehmen mit einer überdurchschnittlichen Entlohnung. Im Werk Bremen erfolgt die Fertigung mit weitgehend veralteten Produktionsanlagen und -technologien. Der Einsatz moderner Anlagen ist bislang unrentabel, da die geringen Produktionsziffern des Werkes eine volle Nutzung ihrer Rationalisierungseffekte unmöglich machen.

Veränderungen in der Produktionstechnologie (Einsatz von Industrierobotern, Schweißstraßen usw.) sind erst im Rahmen der Fertigung des neu konzipierten kleineren Pkw-Modells geplant, die 1983 im Werk Bremen anlaufen soll. Hierzu wird gegenwärtig das Werk um drei neue Produktionshallen erweitert.

Die Kleintransporterproduktion wird dann in ein anderes Werk des Unternehmens verlagert, so daß die überwiegende Mehrheit der Belegschaft von Umsetzungen betroffen sein wird. Gleichzeitig sollen 1000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Zur Jahresmitte 1980 waren im Werk Bremen 6.586 Arbeitnehmer beschäftigt, davon 5.425 als Arbeiter (1.348 ausländische Arbeiter) und 1.161 als Angestellte. Die Arbeiter waren zu 99 Prozent, die Angestellten zu 65 Prozent in der IG Metall organisiert.

Die Strategie des Unternehmens in Verhandlungen mit dem Betriebsrat ist darauf ausgerichtet, durch finanzielle Zulagen, die es sich

aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage leisten kann, Zugeständnisse an die Belegschaft zu machen, um so Konflikte zu vermeiden, die sein für seine Produkte werbewirksames Renommee in der Öffentlichkeit beeinträchtigen könnten.

Diese Strategie der Konfliktvermeidung zeigt sich im Werk Bremen zum Beispiel auch daran, daß es bisher keine Einigungsstellenverfahren gegeben hat, und daß das Unternehmen in Arbeitsgerichtsverfahren durchaus großzügiges finanzielles Entgegenkommen gegenüber den klagenden Arbeitnehmern zeigte.

Diese Verhandlungsstrategie des Unternehmens wird vom Betriebsrat so genutzt, daß seine Zugeständnisse Verbesserungen einbringen, die die finanzielle und soziale Situation der Belegschaft des Bremer Werkes an das Niveau der maßgeblichen süddeutschen Werke tendenziell angleichen.

Die Belegschaft des Werks Bremen hat zwar 1974 am Metallerstreik im Unterwesergebiet teilgenommen, gleichwohl konnte sich eine Konflikttradition nicht herausbilden, denn seit 1974 hat sich die Belegschaft um nahezu 60 Prozent vergrößert, so daß heute nur bei einem relativ kleinen Teil noch gemeinsame Streikerfahrungen vorhanden sind. Im Sommer 1979 hat es in der Lackiererei eine kurzfristige spontane Arbeitsniederlegung gegeben, die dort zur Einführung einer neuen Pausenregelung führte.

2.2 Personalpolitische Strategien der Unternehmen

Die folgenden Ausführungen beruhen nicht allein auf der Beobachtung der personalpolitischen Strategien der Betriebsleitungen in den fünf Untersuchungsbetrieben, sondern beziehen allgemeine Daten und die Beobachtung der Personalpolitik zahlreicher weiterer Betriebe mit ein. Schon bei den Expertengesprächen in der Vorbereitungsphase der vorliegenden Untersuchung sind gewichtige Unterschiede in der Personalpolitik der Unternehmen im Vergleich der letzten Jahre mit früheren Perioden zutage getreten. Diese Unterschiede sind in der Fortführung der Untersuchung in zahlreichen Expertengesprächen, Interviews und Gruppendiskussionen bestätigt worden, so daß durchaus von einem Strategiewechsel gesprochen werden kann. Der Wechsel betrifft die Durchsetzungsformen personalpolitischer Anpassungsmaßnahmen; er tritt vor allem in den wirtschaftlichen Krisenerscheinungen der späten siebziger Jahre deutlich hervor.

Bis vor wenigen Jahren paßten die Unternehmen die Zahl ihrer Beschäftigten unmittelbar den Erfordernissen der augenblicklichen Produktion an, die durch die wirtschaftliche Lage des Unternehmens bestimmt wird. Nicht nur bei allgemeinen wirtschaftlichen Krisenerscheinungen oder konjunkturellen Schwankungen, sondern auch bei Produktionsschwankungen des Einzelbetriebs waren Entlassungen und Wiedereinstellungen das wesentliche personalpolitische Regulativ auf

betrieblicher Ebene. Der bis 1974 anhaltende, nur 1966/67 kurz unterbrochene Wirtschaftsaufschwung, der mit einer fast kontinuierlichen Ausweitung der Beschäftigtenzahl verbunden war, hatte die soziale Bedeutung dieser personalpolitischen Strategie in der Bundesrepublik verdeckt, während sie in anderen Ländern, wie z. B. in den USA und Frankreich, offen zutage trat und tritt. Es muß allerdings hinzugefügt werden, daß in der Bundesrepublik die Bestimmungen über Massenentlassungen, die eine Anmeldung von früher 50 oder mehr, heute 30 oder mehr Entlassungen beim Arbeitsamt vorschreiben, eine gewisse Bremse für diese personalpolitische Strategie darstellen. Dennoch berichten viele Befragte in den Interviews der vorliegenden Untersuchung von ihrer Betroffenheit durch solche Entlassungen. Danach hat es auch in den Untersuchungsbetrieben in der Nachkriegszeit die Praxis der kurzfristigen Entlassung von Beschäftigten und der ebenso kurzfristigen Wiedereinstellung derselben oder anderer Arbeiter gegeben. In diesem Sinn war "Saisonbetrieb" nicht nur für die im Dienstleistungssektor, in der Landwirtschaft und im Baugewerbe beschäftigten Arbeiter Realität, sondern auch in der Industrie. Allerdings ist hier keine jahreszeitliche Saison Ursache der Beschäftigungsschwankungen gewesen, sondern wirtschaftliche Krisenerscheinungen führten in der Form von Entlassungen zur direkten Betroffenheit der Lohnabhängigen.

Erste Abweichungen von dieser personalpolitischen Strategie der kurzfristigen Anpassung hat es in einzelnen Unternehmen schon seit längerem, vor allem aber im Geltungsbereich des Montan-Mitbestimmungsgesetzes gegeben, indem unter dem Druck der Gewerkschaften das personalpolitische Instrument des Sozialplans entwickelt wurde. Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 haben die Vorschriften über den Interessenausgleich wesentlich zur Verbreitung der Praxis von Sozialplänen als neuem personalpolitischem Instrument beigetragen.

Heute scheint sich die neue, in Teilen von der Sozialplan-Praxis inspirierte personalpolitische Strategie bei den Unternehmensleitungen in der Mehrzahl der Fälle durchgesetzt zu haben: Sie besteht im wesentlichen darin, daß kurzfristige und umfangreiche Entlassungsaktionen - ebenso wie solche Einstellungsaktionen - vermieden werden. Statt dessen wird die Anpassung der Beschäftigtenzahl an die Erfordernisse der Produktion mit einem breiten Instrumentarium erreicht, das auf eine längerfristige Anpassung zielt und unter anderem folgende Maßnahmen umfaßt: Einstellungsstopp, Sozialplan, Frühverrentung und außerordentliche Kündigungen dienen der Reduzierung der Belegschaft. Kurzfristigen Anpassungserfordernissen wird im wesentlichen durch Veränderungen der Arbeitszeit, d. h. Kurzarbeit und Überstunden, Genüge getan. Wenn Überstunden einen etwaigen Mehrbedarf nicht befriedigen, werden Leiharbeiter oder Fremdfirmen eingesetzt.

Diese neue personalpolitische Strategie berücksichtigt in gewissem Maße das Interesse der Beschäftigten an der Sicherheit des Arbeitsplatzes, weil einerseits die Gewerkschaften und die betrieblichen

Interessenvertretungen in dieser Richtung Druck ausüben und weil andererseits die Unternehmer "gelernt" haben, die Interessen der Arbeiter in ihrem Sinn einzusetzen. Einschränkend muß jedoch hinzugefügt werden, daß dadurch eine geplante Personalreduzierung nicht vermieden, sondern zeitlich gestreckt und mit Übergangshilfen für die Betroffenen durchgeführt wird. Die Strategie führt in vielen Fällen zu sogenannten "weichen Landungen" (z. B. Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes bei Zahlung einer Abfindungsprämie), verhindert aber nicht die Vernichtung von Arbeitsplätzen. Sie kostet Geld, und zwar einerseits die Unternehmen (Abfindungen, Zahlung von Löhnen für Übergangsperioden), andererseits aber die Steuerzahler und die Sozialversicherten (Arbeitslosenunterstützung vor der Frühverrentung, staatliche Beihilfen bzw. Subventionen für "gefährdete" Unternehmen). So wird ein Teil der Kosten der personalpolitischen Maßnahmen auf die Allgemeinheit abgewälzt.

Die neue personalpolitische Strategie hat aber auch soziale Kosten, über die bisher wenig in der Öffentlichkeit diskutiert wurde. Sie führt nämlich zur Marginalisierung, zur sozialen Ausgliederung bestimmter Schichten der Arbeiter und Angestellten. Sie berücksichtigt vor allem die Interessen der Arbeiter und Angestellten, die einen Arbeitsplatz haben, während die Chancen von Arbeitslosen, bei gleichbleibender Beschäftigungslage wieder einen Arbeitsplatz zu finden, immer geringer werden. In den Betrieben findet ein Ausleseprozeß statt, der vor allem folgende Gruppen trifft: ältere Arbeiter und Angestellte (Frühverrentung), ausländische Arbeiter (Rückkehr in die Heimatländer), Frauen (Doppelverdiener werden zuerst entlassen), psychisch und physisch labile Arbeiter und Angestellte (außerordentliche Kündigungen) und Jugendliche, die gar nicht erst einen Arbeitsplatz finden.

Zum Entstehen dieser neuen personalpolitischen Strategie hat gewerkschaftlicher und politischer Druck wesentlich beigetragen; den einen geht es darum, Arbeitsplätze zu sichern, die anderen wollen offene Konflikte vermeiden. Dieser letzte Punkt ist wahrscheinlich auch entscheidend für das Unternehmerverhalten in dieser Frage. Die Austragung offener Konflikte über Entlassungsaktionen und Stillegungen von Betrieben oder Betriebsteilen ist mit erheblichen direkten und indirekten Kosten für die Unternehmer verbunden. Die neue Strategie verhilft dazu, einen Teil der personalpolitischen Anpassungskosten auf andere abzuwälzen. Sie hat darüber hinaus für die Unternehmen den Vorteil, daß sie vor den Beschäftigten und vor der Öffentlichkeit nicht mehr als die für die Anpassungsmaßnahmen allein Verantwortlichen dastehen. In der Regel werden Sozialpläne und andere personalpolitische Vorkehrungen zwischen Arbeitgeberseite und betrieblicher Interessenvertretung, meist aber auch mit direkter oder indirekter Beteiligung der Überbetrieblichen Interessenvertretung und von staatlichen Stellen ausgehandelt. Die Durchsetzungsformen von Krisenmaßnahmen erscheinen so als Resultat eines gemeinsamen Verhaltens von Arbeitgebern, Gewerkschaft und Staat. Eine außerordentlich wichtige Folge der neuen personalpolitischen Strategie der Unternehmen ist der Umstand, daß

in vielen Fällen trotz einer massiven Personalverringerung bei den Beschäftigten kein Bewußtsein eigener Betroffenheit entsteht.

Im folgenden sollen die kurz skizzierten Thesen über den personalpolitischen Strategiewechsel der Betriebsleitungen mit Beispielen aus den Untersuchungsbetrieben, die im wesentlichen aus Gruppendiskussionen stammen, gestützt werden. In allen krisenbetroffenen Untersuchungsbetrieben ist eine erhebliche Belegschaftsverringerung seit Beginn der Krise erfolgt. Es handelt sich allerdings um einen sich über Jahre hinziehenden Prozeß, in dem verschiedene betriebliche Maßnahmen angewandt wurden. Das wichtigste Mittel zur Verringerung der Beschäftigtenzahl war in allen Betrieben die Ausnutzung der Fluktuation oder der sogenannte Einstellungsstop, das heißt diejenigen Arbeiter und Angestellten, die den Betrieb aus welchen Gründen auch immer verlassen, werden nicht durch Neueinstellungen ersetzt. Wenn der bisherige Arbeitsplatz eines entlassenen Arbeiters aus arbeitsorganisatorischen Gründen wieder besetzt werden muß, werden Umsetzungen vorgenommen. In vielen Fällen wird allerdings mit dem Ausscheiden der Person der Arbeitsplatz wegrationalisiert.

Die Sozialpläne (bzw. Betriebsvereinbarungen über einen Interessenausgleich) können ein ganzes Bündel von personalpolitischen Maßnahmen umfassen. Neben Umsetzungen, Umschulungsmaßnahmen und Einstellungsstop steht im Kern praktisch aller Sozialpläne das Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit einer bestimmten Abfindungssumme oder Übergangsregelung. Die einzelnen rechtlichen Regelungen dieser Maßnahmen und die verschiedenen Formeln für die Berechnung der Abfindungssumme bzw. für die Festlegung der Übergangsregelung sind in diesem Zusammenhang nicht von Belang. Die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen von Sozialplänen kann verschiedene Gruppen der Beschäftigten treffen. Eine dieser Gruppen sind die älteren Beschäftigten. In vielen krisenbetroffenen Betrieben sind durch die sogenannte Frühverrentung die 59jährigen und älteren Arbeiter und Angestellten aus den Betrieben ausgeschieden. Sie können nach einem Jahr Arbeitslosigkeit vorzeitig die Rente in Anspruch nehmen und erhalten für diese Jahre bis zum eigentlichen Rentenalter eine unterschiedlich hohe Ausgleichszahlung. Wie diese Maßnahme von den Beschäftigten aufgenommen wird, schildern zwei Vertrauensleute aus der Elektroindustrie und der Werftindustrie:

"Die Auflösungsverträge mit den 59jährigen werden als sozialer Fortschritt von den Kollegen interpretiert. Die sehen nicht, daß da ein Arbeitsplatz echt verloren geht, der ja nicht mehr mit Jüngeren besetzt wird, sondern sie sagen, es wird ihm endlich die Möglichkeit gegeben, eher in Rente zu gehen, der hat also noch was von seiner Rente, zumal die Firmen ja auch einen Ausgleich zahlen zur Arbeitslosenunterstützung für ein Jahr.

Ein 59jähriger, der draußen im Schiffbau gearbeitet hat,

ist auch am Ende seiner Arbeitskraft unter den Bedingungen, unter denen bei uns gearbeitet wird. Für den trifft genau das zu, das Du sagst, ihm wird gratuliert, daß er die Möglichkeit hat, einen ruhigen Lebensabend zu haben. Der wird doch nicht als Auswirkung einer Krise betrachtet. Man bedauert zwar, daß ein Rentenverlust eintritt dadurch, daß er nach einem Jahr Arbeitslosigkeit seinen Rentenantrag stellt und bis 63 kein Rentenzugewinn mehr realisiert wird. . . ." (GD II/26)

"Du brauchst keine Entlassungen mehr, der fühlt sich nicht arbeitslos, der (denkt): Ich werde nicht arbeitslos, ich werde nur entlassen, der wird ja jetzt nicht mal mehr entlassen, der schließt einen Aufhebungsvertrag, das ist was anderes." (GD III/5-6)

Ferner enthalten die Sozialpläne das Angebot an alle Beschäftigten oder an bestimmte Beschäftigtengruppen, von sich aus das Arbeitsverhältnis aufzulösen oder mit einer Kündigung durch den Betrieb einverstanden zu sein.

"Ich kann Dir ein Beispiel von einem Kollegen erzählen, der war auch Junggeselle. Der ist dann bei der berühmten Briefaktion dabeigewesen. Ich habe ja extra gesagt, wir hatten nur 70 Kündigungen bei 2000. Da hat jeder dann so einen Brief gekriegt: Mein lieber Kollege, Dein Arbeitsplatz ist gefährdet, und es könnte sein, daß wir Dich bis dann und dann entlassen müssen. Aber wir haben auch einen Sozialplan, wenn Du willst und eher und so, und dann haben sie noch einen Anreiz geschaffen, 1000 Mark extra. Die kriegt er sofort, wenn er hinkam, Unterschrift, Kasse, sofort 1000 Mark. Die Aktion war 700 Mann. Davon haben ungewähr 600 das gleich in Anspruch genommen.

Man hat Vertrauensleute und Betriebsräte eingespannt, daß die dafür sorgen, daß die entlassen würden. Sie müssen ja entlassen werden, sonst kriegen sie ja nicht die Abfindung. Wenn sie kündigen, kriegen sie die ja nicht." (GD I/13)

Die Einengung auf besondere Beschäftigtengruppen wird in vielen Fällen aber auch ohne besondere Vorkehrungen erreicht, zum Beispiel im Fall der ausländischen Arbeiter. Hier spielt ein gewichtiges Motiv der Arbeitsemigration überhaupt, nämlich in der Fremde ein Startkapital für einen Neubeginn als Selbständiger in der Heimat zu erwerben, eine große Rolle bei der Entscheidung für die Annahme eines Abfindungsangebots. Diese Bereitschaft wird durch staatliche Rückkehrlizenzen noch verstärkt.

"Wir haben ja sehr viele ausländische Kollegen entlassen,

das ist natürlich auch typisch. Wir hatten 1000 ausländische Kollegen vor der Aktion und haben jetzt noch 450 Ausländer im Betrieb. Aber die sind zum großen Teil auch freiwillig gegangen, der Sozialplan hat das gemacht, die haben das Geld mitgenommen und sind zu Betrieb E gegangen oder nach Hause. Wir haben echt im gewerblichen Bereich nur 70 Kündigungen gehabt."

(GD I/21)

Ein weiteres Mittel zur Reduzierung der Beschäftigtenzahl sind außerordentliche Kündigungen, d. h. fristlose Kündigungen aus persönlichen Gründen, bei denen das Widerspruchsrecht des Betriebsrats in seiner rechtlichen Wirkung eingeschränkt ist. Mit dieser Methode wird der Grund für die Kündigung dem Entlassenen selbst angelastet, er liegt nicht mehr in den betriebswirtschaftlich bedingten Planungen des Unternehmens. Während in der Hochkonjunktur kleinere Vergehen nicht geahndet wurden, spielen sie ebenso wie lange Fehlzeiten heute eine große Rolle bei Entlassungen. Ein Vertrauensmann von einer Werft schildert die Auslesemechanismen, die mit dieser Methode der Belegschaftsverringerung verbunden sind.

"Und das wurde dann eben so gemacht, daß Leute genommen wurden, die auch persönliche Schwierigkeiten hatten. Oder es wurde gesagt, der hat sehr viel Fehler gemacht, oder der arbeitet sehr unzuverlässig. Das ist eine Belastung.

Oder da ist ein anderer Kollege, von dem man wußte, die Frau arbeitet mit und keine Kinder, daß der dann vorschlagen wurde.

Oder noch ein dritter Kollege, der Probleme mit dem Alkohol hat, der mal aufgefallen ist, der dann benannt wurde."

(GD I/10/11)

Aus diesem Zitat wird deutlich, daß die Entscheidung darüber, wer von Entlassungen betroffen sein wird, auf die unterste Vorgesetztenebene oder sogar in die Arbeitsgruppe der Beschäftigten verlagert wird. Auf diese Weise erfährt der Entlassungsbeschuß eine Legitimation, die er nicht hat, wenn ihn die Personalabteilung ohne Einbeziehung der Arbeitsgruppe und der unmittelbaren Vorgesetzten trifft. Damit werden die Auslesekriterien von den Beschäftigten zum Teil selbst akzeptiert. Die einzelnen Entlassungen erscheinen als im Interesse der verbleibenden Arbeiter liegend, d. h. diese Strategie nutzt die Konkurrenz der Lohnarbeiter zu ihrer Spaltung:

"Natürlich wird gesagt, es sind natürlich nur die Faulenzer betroffen. Da spaltet man dann schon wieder. Und es ist durchzugreifen; in Abteilungen, wo sich ein hoher Krankenstand entwickelt, sind gezielte Kündigungen auszusprechen, praktisch als Druckmittel.

Das ist das schlimmste, daß gerade bei organisierten Kollegen die Meinung erweckt wird, daß die Bezeichnung Faulenzer berechtigt ist."

(GD I/5-6)

Die Methode der Belegschaftsreduzierung durch außerordentliche Kündigungen wird von einer allgemeinen Heraufsetzung der Ansprüche an das Arbeitsverhalten und die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten begleitet. Insbesondere diese Methode, aber auch die Frühverrentung und andere personalpolitische Maßnahmen führen zu einer Strukturveränderung der Belegschaft in Richtung auf eine Homogenisierung und damit größere Leistungsfähigkeit. Die Beschäftigten, die dem Betrieb aus psychischen und/oder physischen Gründen keine volleinsatzfähige Arbeitskraft zur Verfügung stellen, werden im Laufe der Zeit aus dem Beschäftigungsverhältnis in diesem Betrieb ausgeschieden. Angesichts der Arbeitslosenzahl ist es auch für die nicht oder nur wenig krisenbetroffenen Betriebe möglich, bei Neueinstellungen Arbeiter oder Angestellte, die zu den sogenannten Problemgruppen gehören, nicht zu berücksichtigen.

Wenn es den Unternehmen in ihrer personalpolitischen Strategie nicht gelingt, das Ausscheiden der Beschäftigten im Rahmen von Sozialplänen auf bestimmte Beschäftigtengruppen einzuhängen oder zumindest quantitativ zu begrenzen, kann es allerdings auch zu Schwierigkeiten im Produktionsablauf kommen, denn zum Teil nehmen Arbeiter mit hohen Qualifikationen und guten Chancen auf dem lokalen Arbeitsmarkt die Möglichkeiten des Sozialplans wahr, um mit einer hohen Abfindung aus dem Beschäftigungsverhältnis in dem jeweiligen Betrieb auszuscheiden und sogleich in einem anderen Betrieb einen neuen Arbeitsplatz einzunehmen. Die Betriebsleitungen können nur begrenzt steuern, wieviel Beschäftigte mit bestimmten Qualifikationen aus bestimmten Abteilungen ihr Beschäftigungsverhältnis auflösen. Die Strategie der mittelfristigen personalpolitischen Anpassungsmaßnahmen muß daher mit innerbetrieblichen Umsetzungen großen Umfangs abgestützt werden. Solche Umsetzungen können aber auch ein Mittel sein, Beschäftigte zur "freiwilligen" Kündigung zu veranlassen, wie es in einer Gruppendiskussion beschrieben wird.

"Andere sagen, ich bin ein ganzes Jahr lang eine Woche hier, eine Woche woanders, also ist mein Arbeitsplatz in Gefahr. Sie bemühen sich von sich aus um einen anderen Arbeitsplatz."
(GD II/5)

Diese neue beschäftigungspolitische Strategie zielt also darauf hin, daß die einzelnen Anpassungsmaßnahmen wie Frühverrentung, Kündigungen oder Auflösungen des Arbeitsverhältnisses mit Abfindungsprämien und außerordentliche Kündigungen ohne Proteste der Belegschaft hingenommen werden. So kann auch ein massiver Abbau der Beschäftigung in einem Unternehmen, wie am Beispiel des Unternehmens A in der Betriebsmonographie geschildert, von den Beschäftigten hingenommen werden, weil er mit dem Ziel verbunden ist, eine bestimmte feste Belegschaftsgröße zu erreichen, die den Betrieb krisenfest machen soll. Die Belegschaftsverringerung kann dann vor den Beschäftigten und in der Öffentlichkeit als Programm zur Rettung des Betriebs vertreten werden. Dieses Vorgehen hat zur Folge, daß es vielfach von

den Arbeitern und Angestellten des Betriebs akzeptiert und eine Beteiligung der Interessenvertretung an der Durchführung des Programms für selbstverständlich gehalten wird.

Überhaupt spielt der Versuch, die Organe der betrieblichen Interessenvertretung in die Verantwortung für die personalpolitischen Maßnahmen mit einzubeziehen, eine große Rolle im Rahmen der neuen beschäftigungspolitischen Strategie. Vielfach gehen die Unternehmensleitungen in die notwendigen Verhandlungen mit dem Betriebsrat mit hohen Forderungen nach Abbau der Beschäftigung im Betrieb. Wenn dann die genannten Zahlen in den Verhandlungen reduziert werden, so ist das oft ein Erfolg der betrieblichen Interessenvertretung, der aber in der Regel beinhaltet, daß das dann beschlossene Programm zur Verringerung der Beschäftigtenzahl im Betrieb vom Betriebsrat mitgetragen werden muß. Ein Betriebsratsmitglied benennt in einer Gruppendiskussion das Dilemma, in dem er sich in einer solchen Situation befindet.

"Wir werden alle Krisenmanager, wir denken darüber nach, wie können wir sie (Entlassungen o. ä.) denn verkleinern, wir wollen nicht 500, wir wollen nur 200. Wir müssen also sehen, daß wir die Zahl reduzieren." ((III/8)

Die Auswirkungen der neuen beschäftigungspolitischen Strategie der Betriebsleitungen auf die Wahrnehmbarkeit von Krisenbetroffenheit werden in dem folgenden Auszug aus einer Gruppendiskussion zusammengefaßt.

"Krisenwahrnehmung ... Wenn ich Krisen der Vergangenheit mir so vorstelle, dann waren die verbunden mit katastrophalen, spürbaren Auswirkungen - 500 Mann rauschmeißen auf einen Schlag. Damit wurde deutlich, hier spielt sich was Bahnbrechendes ab. Wenn Du heute siehst, wie Krisen gemeistert werden durch Geschäftsleitung und mit Hilfe von Betriebsräten, nämlich über Sozialpläne und in einem zeitgestreckten Abbau, dann ist die Krise für den einzelnen nicht mehr so wahrnehmbar. Heute fehlt der Kollege, übermorgen der andere. In Tag- und Nachschicht macht sich das erst sehr spät bemerkbar; der Personalabbau geht über lange Zeiträume. Wir vereinbaren Interessenausgleiche, die zwei oder eineinhalb Jahre laufen. In dieser Zeit kannst Du noch nicht einmal unter Ausschöpfung der Höchstgrenze der Entlassungen pro Monat - damals 50, heute 30 - bequem 2000 Mann verlieren. Zwischenzeitlich schließt Du Aufhebungsverträge, weil die einen oder anderen gar nicht mehr darauf warten, entlassen zu werden, sondern auf den Unternehmer zugehen und fragen angesichts ihrer Perspektivlosigkeit, kannst nicht einen Aufhebungsvertrag schließen - vor allen Dingen bei Angestellten, für die Entlassung immer noch was anderes ist als für den Arbeiter.
Insofern wird die Krise nicht so unbedingt spürbar. Sie wird auf Dauer hingenommen."

((GD II/23)

Die objektive Krisenbetroffenheit, die für die Arbeiter und Angestellten mit den geschilderten personalpolitischen Maßnahmen trotz des Strategiewechsels auf jeden Fall verbunden ist, wird also in vielen Fällen von den Betroffenen nicht subjektiv nachvollzogen. Dies ist eine wichtige Erklärung dafür, daß die Krise - wie noch in Kapitel 4 zu zeigen sein wird - oft trotz großer direkter oder indirekter Betroffenheit nur in reduziertem Maße wahrgenommen wird.

"Betroffenheit kann man bei den Kollegen nicht feststellen, weil - also der Chef ist nicht durchgegangen und hat gesagt: 'Jeder zweite vortreten, wird entlassen.' So war es früher mal. Und ich möchte sagen, daß die Unternehmer aus früheren Zeiten besser gelernt haben, wie sie ihre Interessen durchsetzen können, als umgekehrt wir es gelernt haben, uns dagegen zu wehren." (GD I/1)

3. Die Krisenbetroffenheit der Industriearbeiter

3.1 Einzelne Formen von Krisenbetroffenheit

Da die Krisenreaktion von Arbeitern Gegenstand des Forschungsprojekts ist, gilt das Untersuchungsinteresse zunächst - als Voraussetzung für die Erhebung der Reaktionen - den Formen der Krisenbetroffenheit. Diese Formen der Krisenbetroffenheit sind überaus vielfältig: Dazu gehören der Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten ebenso wie das Wechselbad von Überstunden und Kurzarbeit, schlechtere Arbeitsbedingungen, Dequalifikation und der Verlust des Arbeitsplatzes.

In diesem Kapitel werden also nicht die Ursachen der Krisenbetroffenheit von Arbeitern untersucht, sondern ihre unterschiedlichen Formen anhand des empirischen Materials dargestellt. Krisenbetroffenheit von Arbeitern hat ihre unmittelbare Ursache fast immer in Maßnahmen der Unternehmer, die wiederum unter dem durch die Krise verschärften Konkurrenzdruck stehen. Wie die Unternehmer die Krisenmaßnahmen durchsetzen, welche beschäftigungspolitischen Strategien von den Betriebsleitungen in der augenblicklichen Krisensituation bevorzugt werden, wird an anderer Stelle kurz behandelt (1). Hier ist es nur wichtig festzuhalten, daß die verschiedenen Durchsetzungsformen der Krisenmaßnahmen auch zu unterschiedlichen Formen der Krisenbetroffenheit führen. Diese Durchsetzungsformen können Eingriffe in den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen sein, sie können die Produktionstechnik oder sogar das Produkt selbst betreffen. Ob die Krisenmaßnahmen stärker über Veränderungen des Produkts oder über solche der Arbeitsorganisation in die Arbeit der Lohnabhängigen eingreifen, spielt zunächst für die Feststellung der Krisenbetroffenheit eine untergeordnete Rolle; wohl aber wird die Art des Eingriffs wichtig bei der Untersuchung der Wahrnehmung der Krise durch die Betroffenen (2).

Um die Formen der Krisenbetroffenheit darzustellen, werden sie im folgenden nach Dimensionen geordnet, die sich aus der Untersuchung der Interessen der Lohnarbeiter ergeben (3). Die grundlegenden Lohnarbeiterinteressen sind das Interesse an einem sicheren Arbeitsplatz, an höherem Lohn und an der Erhaltung der Arbeitskraft; dazu treten das Interesse am Arbeitsinhalt, an höherer Qualifikation und an beruflichem Aufstieg. Die Dimensionen beziehen sich jeweils auf das Lohnarbeiterinteresse, das durch Krisenmaßnahmen der Unternehmer verletzt wird; diese Dimensionen sind also die Beschäftigung, das Einkommen, die Arbeitsbedingungen, der Arbeitsinhalt, die Qualifikation und der berufliche Aufstieg. Sie geben das Gliederungsprinzip für die Darstellung der Formen der Krisenbetroffenheit ab; im folgenden werden sie kurz umrissen:

-
- 1) Siehe Kapitel 2.2
 - 2) Siehe Kapitel 4. Krisenwahrnehmung
 - 3) Siehe W. Hindrichs, R. Zoll, "Interessenorganisation, betriebliche Interessenvertretung, Gewerkschaft", in: W. Littek, W. Rammert, G. Wachtler (Hrsg.), "Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie", Frankfurt/M. 1981

- Dimension Beschäftigung
Das Interesse an einem sicheren Arbeitsplatz wird durch Entlassungen, Umsetzungen, Kurzarbeit und andere Maßnahmen verletzt.
- Dimension Einkommen
Das Interesse an höherem Lohn wird durch Abgruppierungen nach Umsetzungen, Kürzung von übertariflichen Lohnbestandteilen und Sozialleistungen, Abbau von Überstunden, Veränderungen des Verhältnisses von Lohn und Leistung usw. verletzt.
- Dimension Arbeitsbedingungen
Dem Interesse an Erhaltung der Arbeitskraft laufen Maßnahmen wie die Verkürzung der Taktzeiten, die Verkleinerung der Arbeitsgruppe bei gleichbleibendem Arbeitspensum, kurz alle Formen der Intensivierung der Arbeit, die Verschlechterung der Arbeitsplatzumwelt und des sogenannten Arbeitsklimas etc. zuwider.
- Dimension Arbeitsinhalt
Das Interesse am Arbeitsinhalt wird durch Veränderungen des Produkts und der Arbeitsformen geschmälert.
- Dimension beruflicher Aufstieg
In der Krise verringern sich die Chancen des Aufstiegs in hierarchisch höhere Positionen im Betrieb; einige Lohnarbeiter verlieren Entscheidungskompetenzen und/oder ihren bisherigen Status.
- Dimension Qualifikation
Das Interesse an höherer Qualifikation wird durch Dequalifizierungstendenzen verletzt, die oft mit den Krisenmaßnahmen einhergehen.

Die beiden letztgenannten Dimensionen beziehen sich auf mehrere der grundlegenden Interessen; so verspricht zum Beispiel eine höhere Qualifikation in der Regel sowohl einen sichereren Arbeitsplatz, mehr Lohn wie auch bessere Arbeitsbedingungen.

Zur Beurteilung der Krisenbetroffenheit wird neben den Dimensionen der Grad und die Art der Krisenbetroffenheit unterschieden (1). Der Grad der Krisenbetroffenheit bezeichnet das Ausmaß, in dem die Krisenmaßnahmen der Unternehmer Interessen der Arbeiter verletzen; Kurzarbeit von wenigen Tagen stellt in diesem Sinn nur einen geringen, eine Entlassung dagegen einen sehr hohen Grad von Krisenbetroffenheit dar. Die Art der Krisenbetroffenheit bezieht sich auf die direkte oder indirekte Auswirkung von Krisenmaßnahmen. Wenn aus einer Arbeitsgruppe von zehn Arbeitern sechs entlassen werden, dann sind die vier Nichtentlassenen nur indirekt von diesen Entlassungen betroffen; sie sind aber direkt betroffen von der wahrscheinlich mit der Verkleinerung der Arbeitsgruppe einhergehenden Intensivierung der Arbeit.

1) Siehe W. Littek, D. Saurien, "Krisenbetroffenheit, Krisenrezession und Interessenorientierungen von Industrieangestellten", unveröff. Ms. Bremen 1979

Im folgenden werden die verschiedenen Formen der Krisenbetroffenheit, die anhand von Interviews und Gruppendiskussionen sowie von Expertengesprächen in den Untersuchungsbetrieben festgestellt wurden, an Beispielen dargelegt.

Zugleich wird ein summarischer Überblick über die quantitative Verbreitung der verschiedenen Formen der Krisenbetroffenheit im Untersuchungssample gegeben.

3. 1. 1 Krisenbetroffenheit in der Dimension Beschäftigung

Die Rezession 1966/67 und vor allem der krisenhafte Einbruch in den Jahren 1974/76 mit der jeweils stark wachsenden Arbeitslosenzahl, die seit 1976 nur geringfügig zurückgegangen ist und seit 1981 sogar wieder zunimmt, haben das Problem Arbeitslosigkeit wieder ins Bewußtsein der Öffentlichkeit gerückt. In den Jahren anhaltenden Konjunkturaufschwungs wurde das mit der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung verbundene Beschäftigungsrisiko für die Lohnabhängigen verdrängt. In der Arbeiterschaft dagegen war auch in den Zeiten der Hochkonjunktur die Unsicherheit der Beschäftigung durchaus im Bewußtsein geblieben; davon zeugen nicht nur die gewerkschaftlichen Konferenzen über die Folgen der Automation und des technischen Wandels, das belegen auch verschiedene soziologische Untersuchungen (1).

Arbeitslosigkeit

Dieses Bewußtsein der Unsicherheit des Beschäftigungsverhältnisses hängt selbstverständlich stark mit der Verbreitung der direkten und indirekten Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zusammen, die weitaus größer ist, als oft angenommen wird. Auch wenn nur wenige Arbeiter ihre Erfahrungen, die sie mit Arbeitslosigkeit gemacht haben, den übrigen Arbeitern vermittelten, so wurde dadurch das Bewußtsein von der grundsätzlichen Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses wachgehalten. Doch können nicht nur wenige über die Erfahrung der Arbeitslosigkeit berichten: Über ein Drittel der für diese Untersuchung befragten Arbeiterinnen und Arbeiter war Ende der vierziger, Anfang der fünfziger Jahre, über ein Zehntel der Stichprobe war nach 1974 bereits einmal arbeitslos. Nur die Hälfte der Befragten war noch nie arbeitslos. Dieses Ergebnis gewinnt noch an Bedeutung, wenn man berücksichtigt, daß aufgrund der Anlage des Forschungsprojekts die empirische Untersuchung bei noch beschäftigten Arbeitern in Betrieben mit meist schon erheblich reduzierter Beschäftigtenzahl begonnen hat. Da auch in der Bundesrepublik der Grundsatz "last hired, first fired" (2) die Beschäftigungspolitik vieler Unternehmen bestimmt, handelt es sich bei den Befragten um Arbeiter mit überdurchschnittlich langer Betriebszugehörigkeit, was im übrigen die Sozialstatistik der Stichprobe belegt.

1) Siehe z. B. H. Kern, M. Schumann, "Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein", Bd. 1, Frankfurt/M. 1970, S. 276

2) Als letzter geheuert, als erster gefeuert.

Für die vielen Arbeiter, die in den Jahren um 1950 arbeitslos waren, sei hier nur ein Werftarbeiter zitiert, dessen kurze Aussage typisch für die Erfahrungen einer bestimmten Arbeitergeneration ist:

"Ja, ich war 1950 arbeitslos. Deshalb habe ich ja die Erfahrung im Hafen gemacht. Ich war froh, daß ich dann meine Schicht machte als junger Kerl. Da war ich 22 Jahre. Da steht einem noch die Welt offen sozusagen. Und da war ja auch die Arbeitslosenzahl so groß hier in Bremen." (114/25)

In der Stichprobe sind zwei Drittel der Arbeiter, die über 45 Jahre alt sind, in jener Zeit ein- oder mehrmals arbeitslos gewesen.

Da sich die Arbeitslosigkeit in den Nachkriegsjahren leicht aus den Zerstörungen des Krieges, der notwendigen Umstellung der Wirtschaft und den demographischen Veränderungen (Flüchtlinge, Kriegsgefangene) erklären läßt, wird sie auch von den Interviewten ohne Vorbehalte angeprochen. Es handelt sich außerdem für sie um eine weit zurückliegende, längst bewältigte Episode, während Arbeitslosigkeit nach 1974 unter anderen Vorzeichen gesehen wird. Nur wenige Befragte, die nach 1974 arbeitslos waren, sprechen diese Erfahrung offen an.

Entgegen einer verbreiteten Vorstellung sind unmittelbar beim Einbruch der Krise 1974/75 auch viele qualifizierte Arbeitskräfte arbeitslos geworden; im Krisenverlauf hat sich allerdings die Struktur der Arbeitslosigkeit verändert und stark auf die sogenannten Problemgruppen (Angelernte, Frauen etc.) eingeengt. Zwar werden auch weiterhin Facharbeiter entlassen, doch sind sie meist nicht mehr so lange arbeitslos wie in den Jahren 1974 bis 1976.

Im folgenden Zitat berichtet ein Maschinenschlosser, der sich zur Zeit zum Gerätemechaniker umschulen läßt, gleich zu Beginn des Interviews unumwunden von seiner Arbeitslosigkeit: "Ich (war) seinerzeit arbeitslos" (313/1). Im weiteren Verlauf des Interviews präzisiert er seine Betroffenheit:

"Die Zeit vor C war ich arbeitslos - ziemlich lange Zeit - so etwas über ein Jahr war ich arbeitslos. Und hab' dann immer wieder versucht, in meinem Beruf Arbeit zu finden. Da war aber nichts zu bekommen. Und dann hat mich der Arbeitsvermittler nach C vermittelt. Und dann bin ich hier hingegangen und hab' mich vorgestellt, und da sagte die Frau, es wäre eben nur dieser eine Arbeitsplatz da. Es gibt noch mehrere Arbeitsplätze, aber nur in der Abteilung da. Und dann hab' ich gesagt, ist mir egal, ich brauche dringend Arbeit, bekomme dermaßen wenig Arbeitslosenhilfe; das war ja wenig, nicht, da konnte ich ja überhaupt nicht von leben. Dann hab' ich diese Stellung erstmal angenommen."

(313/9)

Die Erfahrung des Beschäftigungsabbaus

Trotz der weiten Verbreitung der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit allgemein ist sie doch von geringerer Häufigkeit als die Erfahrung der Vernichtung von Arbeitsplätzen, die ja nicht unmittelbar Arbeitslosigkeit zur Folge haben muß. Der Beschäftigungsabbau ist in vier der fünf Untersuchungsbetriebe so eklatant, daß praktisch alle Interviewpartner aus diesen Betrieben in irgendeiner Form davon berichten. Allerdings sind auch hier die persönlichen Erfahrungen sehr unterschiedlicher Natur: Der Beschäftigungsabbau ist zum einen eine Tatsache, die in den vergangenen Jahren erlebt wurde, zum anderen eine Bedrohung der Arbeitsplätze, die die zukünftige Entwicklung prägen wird; der Beschäftigungsabbau ist außerdem bei dem einen eine direkte Betroffenheit, weil er selbst entlassen wurde; von anderen wird er bei den Arbeitskollegen beobachtet, stellt also eine indirekte Betroffenheit dar.

Im folgenden wird zunächst auf die Erfahrung der schon vollzogenen Reduzierung von Arbeitsplätzen eingegangen und als erstes die Wahrnehmung des Beschäftigungsabbaus dargestellt; dann wird auf die Mittel eingegangen, mit denen die Unternehmensleitung dieses Ziel erreicht haben.

Fast 50 Prozent der Befragten berichten von der Verringerung der Belegschaft in dem Betrieb, in dem sie arbeiten. In einigen Interviews werden die tatsächlichen Zahlen (1) von den Interviewpartnern nüchtern, fast ohne Anteilnahme wiedergegeben, meist wird jedoch in ihrer Wiedergabe schon die subjektive Wertung dieses Vorgangs deutlich. Die Aussage einer Vorarbeiterin aus der Elektroindustrie kann als eher objektivistische Variante herangezogen werden:

"Ja, wir sind jetzt noch 4.200. Wir haben neulich eine Belegschaftsversammlung gehabt. Da hat man das gesagt, also mit Bremerhaven und den Außenstellen zur Zeit noch, sind wir noch 4.200 Mann. Und die wollen auf 1:600 Mann Stammpersonal. Es soll ganz klein gehalten werden." (421/11)

Dagegen kritisiert der im folgenden zitierte Werftarbeiter die Nichteinhaltung von Zusagen der Unternehmensleitung:

"Wir haben eine Belegschaft gehabt von 5.800 oder wir hatten sogar noch mehr; dann hieß es, eine Reduzierung im Laufe des nächsten Jahres um 300 Mann. Gut, das Jahr war um, es wurden immer noch Entlassungen vorgenommen. Das nächste Jahr darauf, das muß jetzt gewesen sein, da hieß es dann noch damals, Stammbesetzung von 3.000. Das wurde auch nicht eingehalten." (116/12)

Auf einer Werft, auf der die Belegschaft um über die Hälfte reduziert wurde, ist diese Reduzierung zugleich eine sinnliche Erfahrung der Überiggebliebenen:

1) Siehe Anhang (Abschnitt 8.1)

"Die haben gesagt, Programm 3000. Und das wird immer weniger werden. Unter 50 Mann ist es noch keine Massenentlassung. Und wenn man 49 Mann rauschmeißt, da fällt das gar nicht so auf. Und die verschwinden auch so, daß man das gar nicht so richtig merkt. Man merkt das bloß, wenn man zum Tor reingeht, zu Schichtbeginn, und in der Straßenbahn ist mir das aufgefallen. Auf einmal habe ich einen Platz, wenn ich zur Arbeit fahre. Früher mußte ich immer stehen. Da fällt es dann erst so richtig auf. Ich meine, die Krise ist doch überall." (120/16)

Als Kranfahrer sieht man die "Leere" der Werft, in der die Reduzierung der Belegschaft sichtbar wird, besonders deutlich:

"Ja, und wie das ist; das ist ja noch toter, als wenn man Sonntagsschicht gemacht hat, - wenn man sonst Sonntag gearbeitet hat. Nee, aber da haben sie gewühlt und an der Pier haben sie gewühlt, das ist jetzt alles nicht mehr. Das ist jetzt nicht mehr drin." (106/8)

In anderen Betrieben tritt das Mißverhältnis zwischen reduzierter Belegschaft und der Größe der Produktionsanlagen nicht sinnlich in Erscheinung, weil hier Zweigwerke stillgelegt und die bislang dort arbeitenden Beschäftigten zum Teil im Untersuchungsbetrieb aufgenommen wurden. Fast die Hälfte der Befragten aus den drei in Frage kommenden Untersuchungsbetrieben berichtet von der Stilllegung eines Zweigwerks; hier zunächst ein Beispiel aus der Werftindustrie:

"Nur es ist eben jetzt, weil sie ja das Werk R. stilllegen, und die Leute bei uns unterbringen - da gibt es wieder Veränderungen. Das sind wohl 1.200 Mann. Die sollen ja alle bei uns unterkommen." (216/20)

In dem folgenden Beispiel aus der Elektroindustrie wird die erfolgte Schließung zweier Betriebe an anderen Standorten erwähnt:

"Zum Teil dieses Werk V., das ist ja stillgelegt worden. Das ist weniger geworden. Also erstmal dann das Werk haben sie dichtgemacht vor drei Jahren. Seitdem ist alles weniger geworden, bloß das Rundfunkwerk, das läuft heute noch sehr stark mit Material und sowas." (428/2)

Am unmittelbarsten wird die Reduzierung der Belegschaft in der Verringerung der Beschäftigten in der eigenen Abteilung, Arbeits- oder Berufsgruppe erfahren; daher sind die Schilderungen dieses Vorgangs oft sehr eindringlich:

"Wir waren früher in jedem Dock 20 Mann und ein Vorarbeiter. Da waren ungefähr so 120 Dockmatrosen und Zimmerleute auf der Werft, die im Dock gearbeitet haben. Jetzt sind es noch 18. Das ist sagenhaft." (213/8)

Frage: "Und wieviel sind da in Ihrer Gruppe mit dabei?"

Antwort: "Wir waren mal mit 10, zuletzt waren wir mit 3.
Ab 1. 7. 1979 bleibt nur noch einer über. . ."

Frage: "Seit wann ging das so zurück in Ihrer Abteilung?"

Antwort: "Seit 1973. Das war der eigentliche Punkt, wo ich schon wußte, daß das nicht mehr lange geht, also gefühlsmäßig. Seit 1973 ging das immer bergab. Dann wurde einer versetzt, dann der andere ver-

setzt. Bloß zuletzt läßt sich nichts mehr versetzen."

(402/2)

Naturgemäß wird die Wahrnehmung der Verringerung der Beschäftigten in der eigenen Arbeitsgruppe auch durch die Rolle beeinflußt, die der Befragte in dieser Gruppe innehat. Deutlich wird das zum Beispiel in der Aussage eines Vorarbeiters, für den seine Arbeitsgruppe durch ihre Verkleinerung überschaubarer geworden ist:

"Ich mache überwiegend Schicht. Früher waren wir noch mit zwei Mann (als Vorgesetzte) auf Schicht, da war noch ein Meister dabei. Das ist jetzt nicht mehr der Fall, weil unser Personal ziemlich reduziert worden ist. Früher hatte man vielleicht 50 oder 60 in einer Schicht zu betreuen. Jetzt habe ich vielleicht noch 30. Da ist das dann schon alleine zu bewältigen."

(115/1-2)

Zugleich belegt die Interviewpassage, daß durch die Reduzierung der Arbeiterzahl in der Schicht auch ein Vorgesetzter eingespart werden kann.

Die Mittel der Belegschaftsreduzierung sind heute sehr differenziert: Die Massenentlassung stellt die Ausnahme dar; Einzelentlassungen sind dagegen sehr verbreitet - insbesondere als außerordentliche Kündigung aus persönlichen Gründen, weil dann der Betriebsrat kein Widerspruchsrecht besitzt, d. h. ein Einspruch, den der Betriebsrat selbstverständlich erheben kann, bleibt rechtlich ohne Wirkung. Die Befragten berichten ferner von Maßnahmen wie Frühverrentung, Entlassungen mit Abfindungen nach einem Sozialplan und Einstellungsstopp.

Einstellungsstopp

Die Fluktuation zur Verringerung der Beschäftigtenzahl zu nutzen, ist schon deshalb ein bevorzugtes Mittel, weil in diesem Fall die Unternehmensleitung keine besonderen Aktivitäten ergreifen muß, die entweder Geld kosten oder Konflikte hervorrufen könnten. In den vier krisenbetroffenen Untersuchungsbetrieben ist dieses Mittel in den letzten Jahren zeitweise oder sogar ständig angewandt worden. Eine Arbeiterin berichtet aus dem Betrieb der Büromaschinenindustrie:

"Ja, das sind weniger Leute geworden durch die Abgänge oder die weggegangen sind durch Altersgründe usw., da sind keine Neuen wieder zugekommen, nicht. Also, ich mein, der Bestand ist geblieben, sie haben keine Neuen wieder eingestellt."
(335/8)

In der Werftindustrie werden die Belegschaften ebenfalls durch das Nichtersetzen der Fluktuation verringert:

"Die Kollegen, die sind natürlich soweit gekommen, die haben das gemerkt, seitdem die den Einstellungsstopp gemacht haben. Die haben uns ja immer so bange gemacht, das lohnt sich nicht mehr, da wird eben dann stillgelegt, also eingestellt."
(202/3)

Der Einstellungsstopp hat für die im Betrieb verbleibenden Beschäftigten einen durchaus ambivalenten Charakter: Einerseits verbinden sie mit ihm die Hoffnung, daß die eigenen Arbeitsplätze nicht bedroht sind; oft werden in diesem Sinn auch ausdrücklich Zusagen gegeben:

"So wie uns versprochen wurde, werden keine Entlassungen erfolgen, sondern ausscheidende Kollegen nicht wieder ersetzt, also daß man so reduziert. Das hat man uns versprochen."
(305/16)

Andererseits ist die Folge des Beschäftigungsabbaus - wie in anderen, noch zu behandelnden Fällen - die Intensivierung der Arbeit:

"Man versucht ja immer mehr Arbeit auf einen abzuwälzen. Denn wenn meinetwegen eine Frau ausscheidet in einer Gruppe, dann wird die nicht ersetzt, aber es wird weiter die Stückzahl verlangt. Vor allem jetzt ist es ja sehr bei uns, daß kein Arbeitnehmer, der geht oder gegangen wurde, daß der ersetzt wird. Also der wird nicht ersetzt. Und doch muß die Stückzahl bleiben. Und da gibt es einige Abteilungen, die wirklich echt nicht mehr können."
(411/11)

Frühverrentung

Eine sehr verbreitete Maßnahme des Belegschaftsabbaus ist die Frühverrentung. Die Vorgehensweise des Betriebs C schildert ein Werkzeugmacher:

Frage: "Und was ist mit denen, die vorher mehr waren - sind die umgesetzt worden oder entlassen?"

Antwort: "Nein, entlassen worden ist keiner. Ältere Leute gingen eben in Rente. In den letzten Wochen ist das so gehandhabt worden, daß da auch vorzeitig welche in Rente gehen konnten - so mit 59/60 Jahren. Die haben dann eine Abfindung gekriegt bzw.

ein Jahr konnten sie wohl stempeln. Die kriegen dann Überbrückungsgeld usw. Aus der Werkstatt waren es letztens 10 Mann - allein aus unserem Bereich jetzt."

Frage: "Also bald 10 Prozent?"

Antwort: "Letzten Monat war das. Da haben sie mal so eine Sonderaktion gestartet." (301/3)

Selbst von der Frühverrentung betroffen ist ein Rohrschlosser, der seit 1978 schwerbehindert ist; aufgrund seiner nur beschränkten Arbeitsfähigkeit wurde er zunächst von der Arbeit an Bord von Schiffen in die Werkstatt versetzt:

"Und das wurde immer weniger in der Werkstatt, und wir hatten noch einen, der schon an die 60 war, und die haben ja absoluten Kündigungsschutz, und da mußte ja einer gehen aus der Werkstatt. Dadurch ist das eben so gekommen, und weil ja praktisch auch keine Arbeit mehr da war. Ich kann ja nicht den ganzen Tag Werkstatt ausfegen oder so etwas. Da habe ich mich eben damit einverstanden erklärt, daß ich die Arbeit aufgebe - wollen wir mal so sagen." (114/1)

Zum Teil entstehen durch diese Maßnahmen aber auch Veränderungen in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, die keineswegs den Absichten der Unternehmensleitung entsprechen:

"Zum Teil gehen ja auch viele ab. Die so Ende 50 sind, die scheiden aus. Das haben sie jetzt auch schon gestoppt, weil die keine Leute mehr haben. Die Plätze werden ja nicht wieder ausgefüllt. Aber die Fachkräfte fehlen nachher wieder. Da kommt ja kein Nachwuchs." (201/28)

Sozialpläne

Die Frühverrentung ist nur eine der Maßnahmen, die im Rahmen von Sozialplänen zur Verringerung von Belegschaften vorgesehen sind: Dazu kommt fast immer die Möglichkeit, aus dem Betrieb mit einer nach Betriebszugehörigkeit gestaffelten Abfindung - mehr oder minder "freiwillig" - auszuscheiden. Die Höhe der Abfindungen und die Modalitäten der Staffelung sowie die Zahl der Betroffenen sind der Gegenstand von Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Firmenleitung. Ein Modellbauer bei D berichtet von der Abfindung, die seine Frau im Rahmen eines Sozialplans bei ihrer Entlassung erhalten soll:

"Meine Frau ist im Büro bei D. Ich bin unten in der Versuchsbteilung, nennt sich das ja. Meine Frau ist jetzt auch nach 11 Jahren gekündigt worden. Die arbeitet diese Woche zuletzt."

Frage: "Gibt es da eine Abfindung oder so etwas?"

Antwort: "Ja, da gibt es eine Abfindung. Ich muß jetzt sagen, da ist ein Sozialplan aufgestellt worden, der ist eigentlich zufriedenstellend. Das kann man wirklich sagen. Also ich möchte sogar sagen, der ist ganz großzügig. Meine Frau bekommt sogar das Weihnachtsgeld noch, und Urlaubsgeld. Da kann man das eigentlich wohl anerkennen. Und dann nach der langjährigen Zugehörigkeit dementsprechend noch die Abfindung. Also das ist schon ganz in Ordnung. Das andere ist natürlich, daß man eben 11 Jahre dort gearbeitet hat und gerne gearbeitet hat. Und sich Mühe gegeben hat und dann wird man aus heiterem Himmel gekündigt. Das war im ersten Moment niederschmetternd. Das ist eben das Los, was man hat als Arbeitnehmer in der freien Wirtschaft."

Frage: "Und befürchten Sie für sich auch so etwas?"

Antwort: "Ja, ich rechne eigentlich praktisch jeden Tag damit." (406/3-4)

Aus diesem Zitat wird trotz der ausgesprochen positiven Wertung der materiellen Seite des Sozialplans durch den Interviewten die ambivalente Wirkung der Sozialpläne deutlich: Einerseits hilft die Abfindung, die finanziellen Schwierigkeiten der Lage des Arbeitslosen anfangs zu verringern; andererseits täuscht sie über die Probleme hinweg, die die Entlassung mit sich bringt und die sich vor allem bei anhaltender Arbeitslosigkeit einstellen. Die Zwiespältigkeit der Sozialplan-Praktiken, die sich in den Interviews zeigt, wird durch die scheinbare Widersprüchlichkeit der Personalpolitik der Unternehmen verstärkt. Wie noch an anderen Beispielen für ähnliche Maßnahmen deutlich wird, tragen diese für die Betroffenen widersprüchlichen Maßnahmen der Unternehmen - im folgenden Zitat die Gleichzeitigkeit von Entlassungen und Einstellungen - sehr zur Desorientierung der Belegschaften bei:

"Wenn Sie als Fachkraft kommen, werden Sie eingestellt. Verrückt! Auf der einen Seite wollen sie welche 'rausschmeißen, durch den Sozialplan entlassen sie welche, die entlassen werden wollen mit 59/60 Jahren, und auf der anderen Seite stellen sie Leute ein."

Frage: "Also einen Sozialplan gibt es da auch?"

Antwort: "Ja, mit 59 kann man gehen. Da ist ab jetzt auch wieder ein Stopp drin. Diejenigen, die sich noch rechtzeitig gemeldet haben im Frühjahr, die kommen noch (dran), aber dann ist es einmal alle. Vielleicht hängt das nun wieder von dem Dampfer ab. Wenn wir den Dampfer nun nicht kriegen, dann wird der Sozialplan wieder eröffnet. Der müßte wohl zwei Jahre stehen. Ich nehme an, daß die

dann wohl wieder durch den Sozialplan welche freistellen." (205/7)

Ungefähr zwei Fünftel der Befragten berichten von fristlosen Kündigungen oder Entlassungen mit Abfindungen. Diese Berichte beziehen sich auf Formen der indirekten Krisenbetroffenheit, denn mit wenigen Ausnahmen handelt es sich bei den Entlassenen nicht um den Befragten selbst. Eine solche Ausnahme ist ein hochqualifizierter Facharbeiter, ein Werkzeugschleifer, der seinen Arbeitsplatz bei D schon verloren hat:

"Ja, und daher ja auch diese vielen Entlassungen jetzt. Vom Frühjahr bis jetzt sind ja schon 600 weg. Mit mir jetzt in dieser Zeit gehen wieder 400. Wenn der Betriebsurlaub zu Ende ist, dann gehen noch mal 600 bis 800." (402/21)

In einer Gruppendiskussion faßt ein Vertrauensmann die Maßnahmen der Unternehmer zum Beschäftigungsabbau zusammen: Einstellungsstopp, Sozialplan mit der Möglichkeit der Frühverrentung und fristlose Kündigungen. Auch in einigen Interviews wird belegt, daß Vergehen, die in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs nur mit einem Verweis geahndet wurden, heute die fristlose Kündigung zur Folge haben:

"Es handelte sich (zum Beispiel) um Kolleginnen, die in der Buchhaltung arbeiteten und ein Kind bekamen, dann wurden eben diese Plätze nicht wieder neu besetzt. Oder wenn Kollegen aus Altersgründen ausgeschieden sind. Teilweise wurde Kollegen ein Arbeitsplatz abgekauft, indem man sagte: 'Du hast ja das Alter, komm mal her, jetzt rechnen wir mal eben aus, was dabei rauskommt. Dann kriegst Du noch ein paar tausend Mark auf die Hand, und den Differenzbetrag zwischen Arbeitslohn und Arbeitslosengeld geben wir Dir auch noch.' Also wieder ein Arbeitsplatz weg. Das heißt, man hat mit allen Mitteln versucht, die Kopfzahl in den Betrieben runterzubringen. Das hat man ja auch geschafft. Nebenher hat man versucht, auch die Kollegen insofern zu spalten, als man gesagt hat, es wird rigoros durchgegriffen. Einer besoffen am Arbeitsplatz, Grund zur fristlosen Entlassung. Und die Kollegen haben dann schon gesagt: 'Ja, das stimmt ja auch, der hat ja auch gesoffen.' Da braucht die Firma gar nicht als Buhmann aufzutreten und sagen: 'Also hier, wir haben 'ne Krise, und Ihr müßt jetzt unter der Krise leiden.' Sondern da heißt es dann: Persönliches Versagen. Der hat gesoffen. Oder der hat zuviel Pfändungen gehabt. Führt auch zur fristlosen Entlassung. Daß sie sagen: Gerichtsurteile ... Unentschuldigtes Fehlen. Wo man früher gesagt hat: Drücken wir ein Auge zu, machen wir 'nen Tag Urlaub

draus. Wenn man länger unentschuldigt fehlt als drei Tage, z. B. ausländische Kollegen, die im Ausland waren und in der Türkei oder sonstwo festgehangen haben, oder ihren Urlaub so verlängert haben und hinterher unbezahlten Urlaub haben wollten, das ging nicht mehr jetzt, da wird hart durchgegriffen. Früher wurde gesagt: 'Gut, wir ziehen Dir die paar Tage ab und Du kannst trotzdem bleiben.' Man sagt jetzt: 'Du bist selber schuld, daß Du Deinen Arbeitsplatz verlierst.'

So sind viele Arbeitsplätze verlorengegangen, ohne daß die Kollegen in ihrer Gemeinschaft, als Block, angegriffen wurden, d. h. da sind jetzt 13.000 Mann, davon müssen 5.000 Mann raus. Nein, da wird immer so von der Kante weggeknabbert. Und in der Mitte wurde immer weiter zusammengedrängt." (GD I/1-2)

Die Bedrohung der Arbeitsplätze durch Krise und Umstrukturierung

Massenentlassungen

Während im vorhergehenden Abschnitt die Erfahrung der bereits vollzogenen Vernichtung von Arbeitsplätzen dargestellt wurde, soll jetzt die Einschätzung der künftigen Entwicklung der Beschäftigung in den krisenbetroffenen Untersuchungsbetrieben durch die Interviewten behandelt werden. Über zwei Drittel der Befragten berichten von bevorstehenden oder geplanten Maßnahmen des direkten Beschäftigungsabbau oder von Maßnahmen und Situationen, die Beschäftigungsabbau zur Folge haben. Mit Ausnahme des Kontrastbetriebes rechnen die Befragten in den anderen Betrieben mit Massenentlassungen. In der einen Werft hat zur Zeit des Interviews wieder eine solche Entlassungsaktion begonnen:

"Jetzt werden ja bei uns wieder 200 Mann entlassen, 100 Mann werden wahrscheinlich - das muß jetzt alles vor dem Urlaub spielen sich das ab, vor Juni. Ja, garantiert. 300 Mann inklusive, da sind auch einige Angestellte mit bei und vielleicht die, die in Frührente eingehen, vorgezogenes Rentenalter." (106/7)

Auch von der anderen Werft berichtet ein angelernter Arbeiter:

"800 wollen sie ja noch entlassen." (215/20)

Aus dem Betrieb der Büromaschinenindustrie schildert ein Werkzeugmacher die Befürchtungen seiner Kollegen:

"Im Augenblick geht das bei uns in der Halle rum wie so ein Lauffeuer. Es gehen wieder Gerüchte um, evtl. Kurzarbeit. Und dann hat man wieder gehört, es sollen wieder 2.000 entlassen werden." (307/5)

Und in dem Betrieb der Unterhaltungselektronik wird - wie das oben angeführte Zitat aus dem Interview mit dem bereits entlassenen Werkzeugschleifer belegt - ebenfalls mit Hunderten von Entlassungen gerechnet.

Im folgenden geht es um die Vorgänge, die den unmittelbaren Formen der Krisenbetroffenheit zeitlich vorgelagert sind und den unmittelbaren Anlaß für Krisenmaßnahmen darstellen.

Arbeitsmangel

Die im folgenden zitierten Beispiele für den Mangel an Aufträgen, der sich für die Beschäftigten als "Arbeitsmangel" auswirkt, bestätigen das Kriterium, das für die Auswahl der Werftindustrie als Untersuchungsbranche ausschlaggebend gewesen ist: Das Zusammenbrechen des Tankermarkts hatte einen einschneidenden Abbau der Beschäftigungszahl zur Folge. Trotz dieser Verringerung der Belegschaften wurde oft nicht das alte Verhältnis von Beschäftigten und Arbeitsumfang erreicht; viele Werftarbeiter berichten von Arbeitsmangel, der sie beunruhigt, weil er eine Bedrohung ihres Arbeitsplatzes darstellt.

Von der lakonischen Feststellung: "Aber es ist ja keine Arbeit da" (112/4), reicht die Darstellung dieser Form der Krisenbetroffenheit bis zur ausdrücklichen Schilderung des Zusammenhangs von Arbeitsmangel und wirtschaftlichen Krisenerscheinungen:

"Man brauchte vor ein paar Jahren die ganzen Leute noch, als Hochkonjunktur war, es ging viel Werkzeug in die Brüche und so weiter, es wurde da Tag und Nacht gearbeitet, da brauchte man diese Leute. Man brauchte da ne große Vielzahl von Leuten ...

Jetzt haben wir nicht mehr soviel Arbeit, jetzt sind natürlich die Leute über. Wir haben nicht mehr allzuviel zu tun. Ja, jetzt versucht man natürlich da aufzuräumen. Ja, das fällt dem einen oder anderen natürlich schwer, sind viele ältere." (129/34)

Wie schwer es den älteren Facharbeitern in der Tat fällt, die Folgen des Arbeitsmangels für ihre Arbeit hinzunehmen, also dequalifizierte Arbeit verrichten zu müssen, zeigt das folgende Zitat, in dem die subjektive Betroffenheit deutlich wird, obwohl sich der Befragte um eine distanzierte Schilderung des Vorgangs bemüht:

"Und dann geht es ja immer danach, was kommt. Jetzt haben wir ja nur die kleinen Schiffe da. Da kommen noch paar Paddelboote zu. . . . Dann stehen wir rum und drehen Däumchen, dann fegen wir. Normalerweise - ich als gelernter Schiffbauer und dann Schaufel und Besen! - Das macht ja nichts! Was soll ich denn da stehen; die Zeit läuft ja weg." (218/1)

Im Vergleich der entsprechenden Interviewausschnitte zeigt sich, daß die Aussage "Wir fegen" ein Topos der Arbeitersprache für dequalifizierte Arbeit ist, die (Fach-)Arbeiter wegen Arbeitsmangel verrichten müssen.

In einem extremen Beispiel führt der Arbeitsmangel dazu, daß der Betroffene sich selbst um eine andere Arbeit im Betrieb bemüht, weil er fürchtet, nicht weiterbeschäftigt zu werden. Aber an dem neuen Arbeitsplatz macht er wieder die Erfahrung des Arbeitsmangels, der schließlich so weit geht, daß die Betriebsleitung kurzarbeiten läßt.

"Dann habe ich das da verladen und weggeschafft. Dann wurde es langsam aber weniger, da hatte ich dann zum Schluß keine Arbeit mehr, und mir wurde angst und bange, was mache ich nun. Da mußte ich selbst sehen, daß ich Arbeit kriegte..."

Da hatte ich auch eine Zeitlang gut zu arbeiten. Aber dann wurde es weniger, dann bin ich wieder zurückgekommen ... Und dann zum Schluß war da praktisch gar nichts mehr, da fing das an mit der Kurzarbeit. Ich war dann auch von betroffen."
(111/1-2)

Aus dieser Situation zieht der Betroffene schließlich die Folgerung, den ihm angebotenen Verleih an den Betrieb E zu akzeptieren (siehe Abschnitt 3.2, Beispiel II).

Produktionsverlagerungen und Umstrukturierungen

Die Produktionsverlagerungen und Umstrukturierungen, die in den letzten Jahren in der Elektroindustrie stattgefunden haben, werden in den Betriebsmonographien kurz beschrieben. Ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten werden weiter unten behandelt. Hier geht es im folgenden um die Erwartungen, die die Arbeiterinnen und Arbeiter in der Elektroindustrie im Hinblick auf die Fortsetzung dieses Prozesses in der Zukunft haben: Die technologischen und organisatorischen Veränderungen der Produktion bewirken eine Bedrohung ihrer Arbeitsplätze. Während in der Werftindustrie der "Arbeitsmangel" zur Krisenbetroffenheit in der Dimension Beschäftigung führt, kommen in der Elektroindustrie die Umstrukturierungsprozesse hinzu, die für die Belegschaften dasselbe Resultat haben. Auch diese Form der Krisenbetroffenheit bestätigt also die Kriterien, die für die Auswahl der Untersuchungsbranchen maßgebend waren.

Ausführlicher als auf den sogenannten Arbeitsmangel soll nun auf die von den Beschäftigten vorausgesehenen Produktionsverlagerungen und Umstrukturierungen eingegangen werden. Ein Teil der Umstrukturierung, die der entlassene Werkzeugschleifer im folgenden Zitat erwähnt, ist bereits in den vergangenen Jahren vollzogen worden:

"Und dann wird das ganze Rundfunkwerk, was in der R.V.-Str. ist, wird stillgelegt, also Rundfunkgeräte werden dann gar nicht mehr gebaut. Das wird alles in Singapur oder Algerien gemacht." (402/21)

Die Umstrukturierung der Produktion betrifft nicht nur bestimmte Teilproduktionen, die in den fernen Osten verlagert werden, sondern bringt auch eine neue Verteilung der Arbeit zwischen den inländischen Betrieben mit sich:

"Wenn wir Ende 1980 die Modul-Fertigung nach Bremerhaven geben, also wenn unsere Arbeit hier eingestellt wird, sind wir alle ohne Arbeit. Freilich - der und der wird noch gebraucht, wenn er Facharbeiter ist. Vielleicht werde ich auch gebraucht! Das kann ich heute noch nicht sagen. Vielleicht auch nicht!" (409/21)

Zugleich verändert sich die Arbeit durch den Automatisierungsprozeß so, daß der Wegfall des eigenen Arbeitsplatzes für viele Befragte eine unausweichliche, fast schon mit den Händen zu greifende Perspektive darstellt. Zunächst ein Beispiel für die Einführung eines Bestückungsautomaten sowie von Abgleich- und Einstellautomaten in der Produktion von Fernsehgeräten:

"Es gibt ja heute schon Maschinen, die jetzt die Bauteile stecken. Das ist eine Maschine, die steckt jetzt die Bauteile, legt die um und schneidet die ab. Demnächst wird es Maschinen geben, die auch große Bauteile stecken können und andere Bauteile, bisher waren das nur Widerstände, die werden auch dann gesteckt und umgebogen und abgeschnitten. Dann wird es demnächst eine Maschine geben, die die Abgleich- oder Einstellarbeiten auch noch machen kann. Das wird dann elektronisch von irgendwelchen Meßpunkten aus durchgemessen. Über einen Computer wird das eingestellt, und an einer ganz bestimmten Stelle, da weiß der Computer, jetzt muß das stehenbleiben, und da ist das wirklich abglichen. Und dann ist natürlich ganz klar, daß dann jede Menge Arbeitsplätze über sind. Insofern werde ich wohl auch irgendeines Tages wohl arbeitslos sein, jedenfalls bei D. So sieht es im Moment aus. Und da man die Elektronik nicht aufhalten kann auf der einen Seite, und andere Firmen das gleiche ja machen, und wenn D. konkurrenzfähig bleiben muß, geht das gar nicht anders." (409/5-6)

Auch in der Büromaschinenindustrie werden Arbeitsplätze durch die Durchführung von weiteren Automatisierungsschritten - oft verbunden mit neuen Aufteilungen der Arbeit zwischen Betriebsteilen oder verschiedenen Unternehmen - vernichtet:

"Also von mir aus gesehen bin ich noch froh, daß ich die Halbautomaten habe und noch keine Vollautomaten."

Frage: "Aber ist es abzusehen, daß die jetzt bei Ihnen auch eingeführt werden?"

Antwort: "Es ist abzusehen, daß wir die Rohre, also die Arbeitsgänge, die ich jetzt daran verrichte, daß wir die Rohre fertig geliefert bekommen. Darum wird jetzt verhandelt."

Frage: "Das heißt, daß Ihr Arbeitsplatz bald wegfällt?"

Antwort: "Ja." (305/3)

In diesem Industriezweig findet zugleich eine völlige Veränderung des inneren Aufbaus des Produkts durch den bereits vollzogenen Schritt von der mechanischen zur elektrischen und jetzt durch den neuen Schritt von der elektrischen zur elektronischen Schreibmaschine statt.

"Ja, wie gesagt, die ganzen Schnitte und das Biegen und sowas, das geht alles zurück, dafür werden Spritzwerkzeuge gebaut. Auf die Dauer gesehen - natürlich billiger, das ist verständlich. Und alles geht ja in Kunststoff über, und da werden die mechanischen Teile nicht mehr gebraucht. Die neue Maschine, das ist die ES 100 - vollelektronisch, also da sind bei uns, ich will nicht übertreiben, aber bestimmt 180 Werkzeuge weggefallen."

(307/2)

Die Folgen für die Arbeitsplätze - nicht nur in der unmittelbaren Produktion, sondern auch in den vorgelagerten Arbeitsbereichen - sind eindeutig:

"Bis eben jetzt, wie gesagt, in der letzten Zeit die Umstrukturierung von der mechanischen zur elektronischen Geschichte und die uns, auch anderen praktisch, praktisch keine Arbeit bescherte, wollen wir mal sagen. Weil das sich ja da um Einbauteile handelt, Elektronik und elektrotechnische Sachen, für die Mechanik absolut kein Platz mehr bleibt. Da ist ja kaum noch was drin für uns."

(333/1)

Arbeitsplatzunsicherheit

Die Folge der Erfahrung des Beschäftigungsabbaus in der Vergangenheit und der - wie gezeigt wurde - begründeten Erwartung, daß er sich in der Zukunft fortsetzen wird, ist eine weit verbreitete Verunsicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter. 85 Prozent der Befragten aus den krisenbetroffenen Untersuchungsbetrieben äußern entweder eine diffuse Angst um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes oder sogar die begründete Furcht, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Ein Beispiel für die diffuse Angst gibt die folgende Aussage eines Werftarbeiters:

"Das ist es ja, wenn nun der einzelne hier fragen könnte, was ist nun - behalte ich meinen Arbeitsplatz oder behalte ich ihn nicht? Das ist ja nur die Frage. Aber wenn eben die Mehrheit, daß sie doch wahrscheinlich nicht ohne weiteres sagen können, Schluß, Feierabend! Mit der Möglichkeit muß man ja hier rechnen. Die suchen ja immer Gelegenheit, wenn es irgend geht, daß sie einen dann 'raussetzen können."

(215/20)

Ebenfalls als Äußerungen diffuser Angst können die folgenden Stellen aus einem Interview mit einem Werkzeugmacher aus der Büromaschinenindustrie gelten, obschon er gleich in der ersten Antwort im Interview die Umstellung auf die elektronische Schreibmaschine und den daraus folgenden Arbeitsmangel im Werkzeugbau anspricht:

"Aber im allgemeinen läßt das jetzt unheimlich bei uns nach durch Elektro. Also nicht nur bei mir, bei den anderen Kollegen auch. Wir haben so gut wie keine Arbeit. Und ich glaube auch nicht, daß da noch große Aussichten sind, daß das besser wird..."

Angeblich wollen sie wieder Leute entlassen. Man weiß es nicht."

(307/1)

Doch zieht er nicht, wie viele seiner Kollegen aus dem Werkzeugbau, aus der Umstrukturierung die Konsequenz, entweder umzuschulen oder sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen.

In einer späteren Passage wird die Verunsicherung noch eindrücklicher zum Ausdruck gebracht; doch wird zugleich deutlich, daß er die Umstrukturierung nicht als eine Gefährdung seines Arbeitsplatzes werten will:

"Und der eine sagt wieder, da ist gar nichts von wahr, vom Werkzeugbau wird keiner entlassen. Man kann da nicht genau was drauf geben. Wir müssen abwarten, wie sich das nun weiter entwickelt."

(307/5)

Offen äußert dagegen ein Werftarbeiter die Furcht, seinen Arbeitsplatz zu verlieren; im Gegensatz zu den zuvor zitierten Arbeitern folgert er aus der Krisensituation, daß sein eigener Arbeitsplatz bedroht ist. Was er Angst nennt, ist also in Wirklichkeit eine durchaus begründete Furcht. Obwohl auch er verunsichert ist, hat diese Verunsicherung einen anderen Charakter als im vorhergehenden Zitat, weil er sich nicht scheut, sie sich selbst (und anderen) einzugehen:

"Es ist ja auch so, uns wurde ja auch der Spaten aus der Hand genommen. Wir können ja gar nicht mehr fordern. Früher war das so, wo der Tanker gebaut, Container gebaut wurden, da brauchten sie uns echt, da waren (wir) gut; denn wir haben Stunden gekloppt, wir haben nicht gesagt, jetzt müssen wir sonntags bei unseren Frauen sitzen, sondern wir haben gear-

beitet. Natürlich aus Eigennutz, wir wollten was verdienen. Und jetzt ist es umgekehrt, ist ja nichts mehr da. Wenn ich jetzt morgen hingehe und sage, ich kündige - ist es gut. Früher wurde das aber noch anders bewertet. Jeden Tag sieht das bei A schwärzer aus, es ist doch nichts mehr da. Da wird das stillgelegt, da das. Die arbeiten schon 60 Prozent, das heißt Kurzarbeit, also ich finde immer, im Augenblick ist das Schlimmste dieses Unsichere. Jeder hat Angst, das kann man schon als Angst bezeichnen, wenn ich 50 oder 60 bin, und ich weiß jetzt nicht, bleibe ich hier noch zehn Jahre oder fünf Jahre, oder eine Woche - diese Unsicherheit."

(116/12)

Nur wenige Arbeiter äußern so eindringlich und unumwunden ihre existentielle Verunsicherung durch die Krise. Zu diesen wenigen gehört auch der folgende Werftarbeiter, der ebenso wie sein soeben zitiert Kollege eine Angelerntätigkeit ausübt und trotz der hohen Qualifizierung, die der Beruf des Schweißers mit seinen ständigen Prüfungen mit sich bringt, kaum eine Chance hat, nach seiner Entlassung wieder eine Beschäftigung in dem jetzigen Beruf zu finden, zumal sein Alter seine Position auf dem Arbeitsmarkt weiter verschlechtert:

"Bei uns mußten ja schon welche entlassen werden. Und andere Betriebe machen das auch. Wenn ich zum Beispiel jetzt auf der Werft entlassen würde, ich bin 52, meinen Sie, ich käme irgendwo unter? Und wenn ich evtl. irgendwo hinkäme, entweder da, wo Arbeiter gebraucht werden, aber was man meinetwegen so unterbewertete Arbeit nennt. Vielleicht als Hilfsarbeiter irgendwo, oder bißchen Gras mähen, irgend so etwas vielleicht, daß man da welche braucht. Oder vielleicht nach Mercedes ans Band, aber das wäre in dem Alter, wenn man es nicht gewöhnt ist, jetzt noch ans Band..."

(117/23)

Veränderung der Arbeitszeit

Die weit verbreitete Arbeitsplatzunsicherheit wird nicht nur durch die Vernichtung von Arbeitsplätzen bewirkt; zur Verunsicherung tragen auch Maßnahmen bei, die sich gewissermaßen im Vorfeld des Beschäftigungsabbaus befinden. Zu diesen Maßnahmen gehören Veränderungen der Arbeitszeit und krisenbedingter Arbeitsplatzwechsel, der im hierauf folgenden Abschnitt behandelt wird.

Abbau von Überstunden

Als sehr verbreitete Maßnahme zur Veränderung der Arbeitszeit ist der drastische Abbau von Überstunden zu nennen, der besonders in Industriezweigen wie der Werftindustrie, in der regelmäßig eine hohe Zahl von Überstunden geleistet wurde, als ausgesprochener Krisen-

einbruch empfunden wurde. Den exzessiven Einsatz von Überstunden vor der Krise schildert ein Hamburger Werftarbeiter:

Frage: "Regelmäßig Überstunden machen Sie aber nicht?"

Antwort: "Nein. Früher haben wir das gemacht. ... Von morgens 7.30 Uhr bis 21.00 Uhr. Und zum Wochenende war immer an der Tagesordnung Wechselshift - von Freitag auf Samstag die Nacht bis morgens um 5.30 Uhr ging die Schicht. Dann gab es welche, die haben dann noch eine 'rangehängt und sind dann Montag auf zweite gekommen und Dienstag wieder normal. Oder sonst die lange Nachschicht - 10 Stunden. Das ist aber heute nicht mehr so an der Tagesordnung." (201/27)

In vielen Fällen wird nach einer gewissen Zeit der Umstellung die Reduzierung der Überstunden von den Befragten durchaus positiv gewertet, weil die Überstunden zu einem erhöhten Verschleiß der Arbeitskraft geführt haben und weil dieser erhöhte Verschleiß im nachhinein nun auch erkannt wurde.

Kurzarbeit

Die Hälfte der Befragten hat bereits ein- oder mehrmals kurzgearbeitet. Solange Kurzarbeit - als eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit - unter der 25-Prozent-Grenze bleibt und nur gelegentlich eingesetzt wird, herrscht bei einer Reihe von Interviewten eine positive Beurteilung vor:

"Ich hab' einmal - wann war das - das werden jetzt zwei Jahre, da haben wir mal vier Monate Kurzarbeit gemacht, und zwar jeden Monat eine Woche. Da hatte ich tatsächlich damals, kann ich sagen, das Glück, noch einmal eine halbe Woche Kurzarbeit machen zu dürfen. Alles andere ist ins Wasser gefallen. Ich hätte gerne nochmal Kurzarbeit gemacht. Ich will Ihnen ganz ehrlich sagen, die eine halbe Woche Kurzarbeit, die ich gemacht habe, die hat mich 14, -- DM gekostet ... 14, -- DM ..."

Frage: "Sie hätten gern noch einmal Kurzarbeit gemacht?"

Antwort: "Ja, ich hab' das mit meinem Meister abgesprochen gehabt. Ach, sagte der, ich will mal seh'n, was sich da machen lässt. Das war das letztemal, daß Kurzarbeit gemacht werden sollte. Das war - glaube ich - im August, ja, das war vorletztes Jahr im August. Ich sag', mal seh'n, was sich da machen lässt. Aber es ist nichts geworden."

Frage: "Was hätten Sie denn in der Kurzarbeitszeit gemacht?"

Antwort: "Ja, das wär' für mich Urlaub gewesen, mehr nicht. Na ja, gemacht hab' ich nichts." (225/17-18)

Sobald die Kurzarbeit jedoch über diese Grenze hinaus angeordnet wird, stellt sie eine Bedrohung der Reproduktionssituation des Lohnarbeiters dar und wird dementsprechend als Krisenbetroffenheit wahrgenommen:

"Ja, es hat sich viel verändert. Es war vor dem Urlaub gewesen, da haben wir schon 40 Prozent Kurzarbeit gemacht. Das war also - man hatte Dienstag, Mittwoch und Donnerstag gearbeitet und das war alles. Also drei Tage Arbeit, vier Tage frei." (103/2)

Wechselbad von Kurzarbeit und Überstunden

Die Verunsicherung der Arbeiter durch Krisenmaßnahmen wird erheblich vertieft, wenn die Betriebsleitung gleichzeitig Kurzarbeit für die einen und Überstunden für die anderen anordnet. Diese Maßnahme erscheint vielen Arbeitern als widersprüchlich, worüber derselbe Werftarbeiter im Anschluß an das letzte Zitat berichtet:

"Und da haben sich viele Leute drüber aufgeregt, die haben bei uns in der Halle Kurzarbeit gemacht, und draußen an Bord haben sie Stunden gekloppt wie die Idioten bzw. Sonnabend und Sonntag." (103/2)

Die Empörung über das Wechselbad von Kurzarbeit und Überstunden - verbunden mit einer noch größeren Arbeitshetze - ist besonders in dem von der Krise stark betroffenen Bremer Untersuchungsbetrieb aus der Werftindustrie sehr groß.

"Ich meine, das wird immer schlimmer. Je weniger Arbeit es gibt, um so schlimmer wird das. Zum Beispiel jetzt bei diesem Trockendock da ist es ja so, die haben sich eine Grenze gesetzt, da muß das Dock noch fertig werden, und in der Zeit muß aber noch Kurzarbeit gemacht werden. Obwohl es schnell fertig werden muß, muß kurzgearbeitet werden. Und da entsteht ja jetzt das eine, daß die Rohre, die jetzt 'reinkommen von Bord - sagen wir mal - die wir machen müssen, die müssen alle schnell fertig gemacht werden, alles schnell, schnell fertigmachen und dann an Bord! Aber daß sie die Leute behalten und nicht in Kurzarbeit schicken, dann würde das ja ein Witz sein. . ." (108/2)

"Ja, was soll man dazu sagen? Das begreife ich nicht, das begreift keiner bei uns, daß z.B. 60 Prozent kurzgearbeitet wird und dann kommen sie auf einmal an, Sonnabend muß gearbeitet werden." (108/6)

Krisenbedingter Arbeitsplatzwechsel

Dem Vorfeld des Beschäftigungsabbaus sind auch diejenigen Krisemaßnahmen zuzuordnen, die einen zeitweisen oder endgültigen Wechsel des Arbeitsplatzes zur Folge haben. In den beiden Untersuchungsbetrieben aus der Schiffbaubranche ist in den letzten Jahren die Praxis des kurz- oder langfristigen Verleihs von Arbeitskräften häufig praktiziert worden. Die Arbeiter wurden entweder an Betriebe des Unternehmens an anderen Standorten oder an unternehmensfremde Betriebe ausgeliehen. Fast 10 Prozent der Befragten waren von dieser Krisemaßnahme direkt betroffen. Von Maßnahmen innerbetrieblichen Verleihs wurden weitere 10 Prozent der Befragten erfaßt.

Aus der Bremer Werft berichten die Arbeiter, daß sie an das Zweigwerk des Unternehmens in Bremerhaven (z. B. 105), an eine andere Bremer Werft (z. B. 101), an einen Betrieb der Stahlindustrie und an den Untersuchungsbetrieb E (Automobilindustrie) ausgeliehen worden sind. "Es gehen natürlich viele nach E. A hat ja auch Leute an E verliehen." (110/14)

Ein anderer Werftarbeiter aus dem Betrieb A ist sogar zur Zeit des Interviews an den Betrieb E längerfristig ausgeliehen:

"Und dann kam ein anderer Kollege, den kannte ich früher sehr gut, der ist dann auch Meister geworden, der sagte, Mensch, hier E sucht Leute, hättest Du nicht Interesse? 50 Mann sind ja schon hin. Ich sagte, das würde ich sofort machen, ich habe das ja nun schon bißchen vorausgeahnt. Da habe ich ein bißchen schneller gehandelt und habe dann zugesagt. Na ja, da bin ich dann im September angefangen bei E 1978, jetzt bin ich schon über ein halbes Jahr da."

(111/2)

Aus der Hamburger Werft, die in die Untersuchung einbezogen ist, berichten die Arbeiter vor allem von Verleihaktionen an die andere Werft dieses Unternehmens in Kiel. Ein Beispiel für kurzfristigen Verleih gibt ein Schlosser:

Antwort: "Ja, genau, das kommt natürlich dabei raus. Es gehen ja auch einige Leute öfters nach Kiel zum Arbeiten und na ja..."

Frage: "Haben Sie das auch schon mal gemacht?"

Antwort: "Ja, ich war zweimal in Kiel und hab' dort gearbeitet."
Frage: "Und weshalb?"

Antwort: "Na ja, weshalb? Wir hatten wenig zu tun oder gar nichts zu tun, und wir haben nachher - was haben wir gemacht? - einige Sachen draußen planiert, Unkraut gezupft, wenn man das ein bißchen kraß sagen

will. Und wenn der Meister denn kommt: ' Da kannste hin, da kannste Geld verdienen; und hier sind keine Überstunden, und vielleicht ist es ja so, daß der Arbeiter in den meisten Fällen Überstunden machen muß, oder die Frau muß mitarbeiten, sonst kann man wohl kaum über die Runden kommen. Aus dem Grund bin ich zweimal nach Kiel gefahren.' " (224/22-23)

Ein Vertrauensmann der Gewerkschaft gibt seine Funktion auf, weil er sie aufgrund des ständigen Ausgeliehenwerdens nicht wirklich ausüben kann:

"Ich bin vielleicht in den zwei Jahren, in denen ich im Vertrauenskörper war, ca. elf Monate in Hamburg gewesen. Und die übrige Zeit war ich in Kiel beschäftigt. . . .

Ja? Und in der Zeit, in der ich in Kiel beschäftigt war, wurde ich zur Vertrauensleuteversammlung usw. oder zu diesen Sitzungen nicht eingeladen, das ist eine ganz logische Sache, weil ich hatte ja damit da, mit dem Betrieb nichts zu tun, weil ich ja ausgeliehen war, bzw. da auswärts gearbeitet habe." (226/2-3)

Häufiger als der außerbetriebliche ist der innerbetriebliche Verleih. Dabei werden oft auch Facharbeiter für einfache Hilfsarbeiten eingesetzt.

"Ja, man wird immer hin- und hergeschickt, man landet da und und überall. Wenn B vernünftige oder gute Arbeit hat, dann ist es auch besser. Als wenn man einmal fegen, einmal Kesselschmiede, einmal Transport und so oder Betriebsarbeit. Es ist schon besser, wenn der Betrieb Arbeit hat." (217/17)

Die Betriebsleitungen gehen in der Krisensituation offenbar davon ab, jeder Arbeitskraft einen festen Arbeitsplatz zuzuweisen, sondern benutzen einen Teil der Arbeiter gewissermaßen als mobile Einsatztruppe:

"Früher war das so, da war ich nur auf den Helgen beschäftigt. . . . Aber jetzt ist es ja anders. Jetzt hat man keinen festen Arbeitsplatz in dem Sinne, sondern man gehört zwar einer Kostenstelle an, aber heute die Arbeitsaufträge laufen ja nicht so. Jetzt haben sie zwei Schiffe zum Abwracken gehabt, da haben wir die abgewrackt. Dann muß man zwischendurch mal wieder zur Reparatur hin. Und jetzt im Augenblick bin ich bei der Fregatte in der Halle beschäftigt. Das Ding wird ja in der Halle gebaut. Und zur Endmontage gehen die einzelnen Großbauteile 'raus auf den Helgen, und ich nehme an, daß wir dann wieder 'raus müssen, wenn wir in der Halle fertig sind, und das Ding da draußen zusammenbauen."

(130/2)

Fast jeder vierte Werftarbeiter berichtet von diesem innerbetrieblichen Verleih:

"Wenn dann ein Loch kommt von einer Woche oder von zwei Wochen, da sind wir auch aufgeschmissen. Das können wir dann auch nicht mehr ab. Aber meistens ist ja, da wird man verliehen zu einer anderen Meisterei." (205/12)

Zum Teil handelt es sich aber auch um endgültige Umsetzungen, die häufig mit einer völlig andersgearteten, meist geringere Qualifikationen erfordern Tätigkeit verbunden sind. So arbeitet der im folgenden zitierte Schiffbauer heute als Maschinenführer:

"Ja, also, einen anderen Arbeitsplatz hab ich dadurch bekommen, weil der Tankerbau zurückgegangen ist, und dadurch sind auch einige Leute rausgekommen, also aus unseren ehemaligen Hallen. Ich war in der Profihalle beschäftigt, zum Anzeichnen, also Material anzeichnen, Profile und Flacheisen usw. ... und das nahm dann also ab jetzt, dann wurde nur noch eine Schicht gefahren. Dann mußten natürlich Leute raus. Teilweise wurden sie dann hingeschickt zum Transport oder je nach Fähigkeiten jetzt direkt rein in den Schiffbau, vielleicht am Helgen oder eben in andere Hallen rein, da wo Schiffbau betrieben wird. ...
Also mein jetziger Arbeitsplatz, ich bin beschäftigt jetzt als Maschinenführer." (102/1)

Die Umsetzungen geben zugleich Aufschluß über die Umstrukturierung der Produktion - etwa in der Werftindustrie vom Schiffsneubau zum Reparaturgeschäft:

Frage: "Wenn Sie wieder anfangen zu arbeiten, machen Sie da auch Arbeiten, die eigentlich nicht so zu Ihrem Arbeitsgebiet gehören?"

Antwort: "Nach Möglichkeit nicht. Jetzt im Moment, wo wir keine Neubauten mehr haben, dann gehe ich auf Reparatur mit. Obwohl da eine eigene Abteilung dafür da ist, werden die aber von der Ausrüstung vom Neubau mit 'reingesteckt.' (113/3)

Die Umstrukturierungsprozesse in der Elektroindustrie wurden zuvor bereits behandelt, deshalb sollen sie hier nicht erneut angesprochen werden. Sie führen aber ebenso wie in der Werftindustrie zu Umsetzungen; da diese Umsetzungen in der Elektroindustrie häufig mit Abgruppierungen verbunden sind, muß auf sie im Abschnitt über Krisenbetroffenheit in der Dimension Einkommen nochmals eingegangen werden.

Aus den Beispielen wird die Komplexität der Krisenbetroffenheit in der Dimension Beschäftigung deutlich. Es gibt fast keine Arbeiterin und keinen Arbeiter aus den Betrieben der beiden Hauptuntersuchungs-

branchen, die nicht in der einen oder anderen Weise von den Krisenmaßnahmen in der Dimension Beschäftigung betroffen sind.

3.1.2 Krisenbetroffenheit in der Dimension Einkommen

Die Krisenbetroffenheit in dieser Dimension ist weitaus geringer als in der Dimension Beschäftigung, denn zum einen sind weniger Befragte direkt von Einkommensverlusten betroffen und zum anderen ist der Grad der Betroffenheit im allgemeinen kleiner. Das hängt ursächlich damit zusammen, daß die wesentlichen Bestandteile des Einkommens - vor allem also der Stundenlohn selbst - durch die gewerkschaftliche Aktivität mit Hilfe von Tarifverträgen abgesichert sind.

Immerhin berichten dennoch etwa die Hälfte der Befragten von Einkommensminderungen. Diese betreffen jedoch vorwiegend die gewissermaßen zusätzlichen Einkommensbestandteile wie den Lohn für Überstunden, außertarifliche Zulagen und Sozialleistungen oder andere Vergünstigungen. Zum Teil wird auch der Lohn selbst verringert, und zwar auf indirektem Wege durch Veränderung der Akkordzeiten und durch Umsetzungen an einen Arbeitsplatz mit einer niedrigeren Lohngruppe. Selbstverständlich ist Kurzarbeit in der Regel ebenfalls mit Lohneinbußen verbunden. Eine weitere Form der Krisenbetroffenheit in dieser Dimension ist für viele Arbeiter auch der Umstand, daß die Erwartungen der Höherstufung nach einer bestimmten Zeit (etwa nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit), die während der Periode der Hochkonjunktur durchaus ihre Berechtigung hatten, heute nicht mehr erfüllt werden.

Überstundenabbau

Etwa zwei Fünftel der Arbeiter erklären, der Abbau von Überstunden habe zu teilweise erheblichen Einkommenseinbußen geführt.

Frage: "Aber vor drei Jahren haben Sie doch sicher auch noch viel Überstunden gemacht?"

Antwort: "Ja, also im Schnitt 400 Mark im Monat, die ich weniger habe, das merkt man schon. ... Das waren jeden Tag 10 Stunden, da ging das gar nicht anders, ich hätte gar nicht anfangen können mit acht Stunden." (106/18)

Besonders gewichtig ist der Lohnverlust, wenn andere Einkommensverminderungen - im nächsten Zitat durch Kurzarbeit - zu dem Überstundenabbau hinzukommen.

"Da sieht es schlechter aus, die jetzt Kinder haben. Die müssen dann schon mit dem Pfennig rechnen. Bei uns ist das sowieso etwas schlecht. Wir haben bis letztes Jahr noch viel Überstunden gemacht. Dann ging das von einem Monat auf den anderen, daß wir keine Überstunden mehr gemacht haben, und die Kurzarbeit. Das waren auf einmal gleich 600,- DM Verlust." (110/11)

Im folgenden Beispiel wird der Einkommensverlust zugleich durch andere Überlegungen in seiner Bedeutung gemindert. Zunächst erklärt ein Schiffbauer von der Hamburger Werft:

"Früher haben wir ja Überstunden gemacht. Deshalb ist wohl auch die Karre bißchen festgefahren, nehme ich an. Wir haben alle Überstunden gemacht und keiner hat gewußt, was er richtig verdient. ...

Überstunden haben sie ja jahrelang gemacht. Es gibt keine Überstunden mehr. Wir machen keine mehr." (217/6)

Dem fügt seine Ehefrau hinzu:

"Ich möchte auch nicht, daß er Überstunden macht; denn ich möchte meinen Mann noch ein bißchen für die Familie und für die Kinder haben. Sie sollen doch nicht durch Überstunden ihr Geld verdienen." (217/6)

Der letzte Satz dieses Zitats erinnert an eine wichtige gewerkschaftliche Forderung, die in Zeiten der Hochkonjunktur vergessen schien. Auch hatte die damalige gewerkschaftliche Politik, die die Leistung von Überstunden durch die Verteuerung der Überstunden durch hohe Zuschläge verhindern sollte, nicht den gewünschten Effekt, denn für die Unternehmer war und ist es trotz der Zuschläge immer noch kostengünstiger, Überstunden zu bezahlen als neue Arbeitskräfte einzustellen. Die Arbeiter dagegen erhielten durch die Zuschläge einen gewichtigen Anreiz, Überstunden zu leisten. In Erkenntnis dieser nicht beabsichtigten Wirkung - und wegen des in der Krise dringenden Beschäftigungseffekts des Überstundenabbaus - fordern viele Gewerkschaften heute den Freizeitausgleich von Überstunden. In der Hamburger Werft zum Beispiel versucht der Betriebsrat, einen solchen Freizeitausgleich in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

Kürzung von außertariflichen Lohnbestandteilen und Sozialleistungen

Wie in den Zeiten des Wirtschaftsaufschwungs von vielen Gewerkschäften durchaus vorausgesehen, sind die außertariflichen Verdienstbestandteile der Lohnarbeiter in der Krise stark gefährdet; soweit sie nicht in den Jahren zuvor tarifvertraglich abgesichert wurden, sind sie seit 1974 in vielen Betrieben gekürzt worden. Die Marge zwischen den tariflichen Lohnabschlüssen und den möglichen Zugeständnissen der Unternehmer bot im Wirtschaftsaufschwung Spielraum für eine betriebliche Lohnpolitik - also Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmer -, die unweigerlich zu einer großen Vielfalt der verschiedenen Zulagen und Sozialleistungen führen mußte. Diese betrieblichen Leistungen werden nun in der Krise wieder zurückgenommen.

Frage: "Und sonst außertarifliche Zulagen oder so?"

Antwort: "Nein, die hat man soweit abgeschafft."

Frage: "Gab es das früher mal?"

Antwort: "Ja, wir hatten früher mal eine Zulage." (318/6)

Auch aus dem anderen Untersuchungsbetrieb in der Elektroindustrie berichtet ein Elektriker vom Wegfall der außertariflichen Zulagen:

"Das sind eben praktisch nur die normalen jährlichen Erhöhungen von der IG Metall. Und die Zulagen sind eben bei uns weggefallen, weil eben eine schlechte Auftragslage usw. ist."

Frage: "So daß man also nur den tariflichen Lohn zahlt?"

Antwort: "Ja, nur die normalen Erhöhungen. Und durch die Preissteigerung wird das alles wieder aufgefressen." (412/14)

Die an den Gruppendiskussionen beteiligten Vertrauensleute haben in der Regel einen besseren Überblick über die verschiedenen Leistungen des Unternehmens und schildern daher auch den Wegfall von außertariflichen Zulagen und Sozialleistungen detailgetreuer:

"Dann gab es früher ein freiwilliges Urlaubsgeld, das ist ja auch ersetzt worden durch die tarifliche Regelung. Aber da sind ein paar andere kleine Sachen, Treueprämie, die gab es im Februar immer ab zehn Jahren (Betriebszugehörigkeit), die ist weggefallen." (GD I/24)

Zu den Sozialleistungen, die in einigen Betrieben reduziert werden, gehört auch die Essensversorgung durch die Kantine: Entweder werden die Zuschüsse des Unternehmens gekürzt und damit die Preise erhöht, oder es werden die Leistungen der Kantine eingeschränkt, zum Beispiel Essensräume geschlossen. Ein weiteres Beispiel aus der bereits zitierten Gruppendiskussion betrifft die Imbißversorgung:

"Zu der zweiten Frage ist das Problem mit der Imbißversorgung zu nennen. Die Preise sollen erhöht werden. Die Öffnungszeiten sind reduziert worden; es ist nur von 8.30 bis 10.00 Uhr geöffnet und mittags auch nur eine Stunde, während vor ein paar Jahren noch den ganzen Tag geöffnet war. Letzten Endes wird das darauf hinauslaufen, daß sie überhaupt zumachen, und dann hängt da irgendwo ein Automat." (GD I/23)

In den Rahmen dieser von der Krise ausgelösten Sparpolitik gehört auch die Nichterhöhung von Zahlungen, deren Erhöhung in Aussicht gestellt war:

"Du hast noch eine Sozialleistung vergessen, das sind die Jahressonderzahlungen, wo man vor zwei Jahren gesagt hat, wir gehen jetzt langsam auf 100 Prozent, weil alle (Konzern-) Betriebe außer den Werften 100 Prozent Jahressonderzahlung

haben. Wir haben dann als zweite Stufe 81 Prozent. Die versprochene langsame Annäherung an 100 Prozent ist in diesem Jahr nicht erfolgt. Wir haben nur 81 Prozent bekommen, aber gesagt gekriegt: Nächstes Jahr kriegt Ihr nur Tarif, das sind 50 Prozent." (GD I/23)

Die zugesagte Erhöhung des sogenannten Weihnachtsgeldes und zugleich Angleichung der Zahlungen an das Niveau im Konzern ist nicht vorgenommen, dagegen sogar eine Reduzierung auf das tarifvertragliche Minimum angedroht worden. Die Kürzungsmaßnahmen sind nicht auf finanzielle Zulagen und Sozialleistungen beschränkt, sie können auch Vergünstigungen anderer Art wie etwa zusätzliche Freizeit betreffen:

"Betriebstreue, so wie es früher mal war, die gibt's ja sowieso nicht mehr. Damals gab's ja mal für jedes Jahr, das man über fünf Jahre da war, als Belohnung einen Tag Urlaub. Das ist ja alles weggefallen."

Frage: "Bei D gab's das?"

Antwort: "Ja."

Frage: "Wieso ist das weggefallen?"

Antwort: "Wieso ist das weggefallen? Weiß ich auch nicht. Wollten wohl Geld sparen. Jetzt, wo der Franzose (der neue Besitzer) am Ruder ist, jetzt wird ja vieles möglich gemacht." (428/10-11)

Lohnsenkung durch Verkürzung der Vorgabezeiten

Die wirtschaftlichen Krisenerscheinungen haben eine Beschleunigung des Prozesses der Rationalisierung von Arbeit zur Folge. Viele Rationalisierungsschritte haben ihrerseits Auswirkungen auf die in den Leistungslohnsystemen fixierten Leistungsnormen. Das Lohn-/Leistungsverhältnis wird also verändert: Da die Lohnseite tarifvertraglich festgelegt ist, bietet die Neufestsetzung der Leistungsnormen den geeigneten Angriffspunkt für die Betriebsleitungen. Die Möglichkeiten des Eingriffs sind auch je nach Gestaltung der Lohnfindungssysteme (Entlohnungsmethoden) im Rahmen des Leistungslohns sehr unterschiedlich, besonders groß sind sie bei der Kombination von analytischer Arbeitsbewertung als Lohnfindungssystem und Akkordlohn als Lohnform. Diese Kombination existiert in dem Untersuchungsbetrieb aus der Büromaschinenindustrie, aus dem das folgende Beispiel stammt:

"Nun ist es bei uns das Problem, wir sind alle Akkordarbeiter, wir stehen alle im Akkord drin. Die Arbeit wird schlechter. Die Zeiten werden, nebenbei gesagt, noch gekürzt."

Frage: "Obwohl keine Arbeit mehr da ist?"

Antwort: "Ja. Und wer möchte schon plötzlich von heute auf morgen 5,- DM/6,- DM weniger verdienen? ! Die

fragen da nicht viel nach, die Leute kriegen die Arbeit, die da ist, und die muß fertig gemacht werden. Da gibt es Kollegen, die schaffen heutzutage noch nicht mal ihre 100 Prozent. 100 Prozent = 0. Wenn sie im Akkord stehen, haben sie da weniger wie ein Zeitlöhner. Das ist traurig, aber wahr!" (307/2-3)

Auch die noch sehr verbreitete Bestimmung der Akkordzeiten nach REFA hat durch die Neuaufnahme der "Zeiten" immer schon die Möglichkeit ihrer Kürzung mit sich gebracht. Diese Möglichkeiten werden - vor allem in Krisenzeiten - von den Unternehmen auch in den Fällen, in denen kein äußerer Anlaß, wie ihn technologische Veränderungen bieten, gegeben ist, zur Senkung der Lohnkosten genutzt.

Frage: "Hat sich denn an der Arbeit selbst so in den letzten Jahren etwas verändert?"

Antwort: "Ja, mit den Zeiten, sonst nichts. Also, daß die Zeiten nicht mehr so sind, wie sie waren. Aber das ist ja im allgemeinen bekannt, daß die Leute mit der Stoppuhr dastanden, und dann wurde errechnet, was man dafür braucht und so." (108/3)

Abgruppierungen nach Umsetzungen

Eine sehr verbreitete Form der Krisenbetroffenheit ist die Abgruppierung, also die Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe, nach der Umsetzung des Arbeiters oder der Arbeiterin an einen anderen Arbeitsplatz. Während die Herabsetzung des Lohns am gleichen Arbeitsplatz durch die Bestimmungen der Tarifverträge im allgemeinen verhindert wird und ihr auch bei technischen Veränderungen durch die Rationalisierungsschutzverträge zumindest im Sinne der sogenannten "weichen Landung" (Herabsetzung in kleinen, zeitlich versetzten Stufen) enge Grenzen gesetzt sind, bietet die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz, der eine niedrigere Qualifikation erfordert, die Möglichkeit der Abgruppierung und das heißt konkret der Lohnsenkung. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung deuten darauf hin, daß diese Möglichkeit von bestimmten Unternehmen in der Krise zur Senkung der Lohnkosten genutzt wird. 15 Prozent der befragten Arbeiterinnen und Arbeiter konstatieren diese Form der Krisenbetroffenheit, wobei der Schwerpunkt eindeutig in der Elektroindustrie liegt. Aus dieser Untersuchungsbranche stammen auch die folgenden Zitate. In dem einen Betrieb bietet die Reorganisation des Unternehmens den unmittelbaren Anlaß für Umsetzungen und Abgruppierungen.

"Ja, welche kriegen eine Abfindung, die schon lange Jahre da sind. Und für welche, die auch gern eine haben wollten, die auch schon Ende 40 sind, für die haben sie jetzt Plätze drüber im Fernsehwerk. Das sind auch Vorarbeiterinnen und Bandaus hilfen. Das sind natürlich gute Kräfte, die wollen sie behalten."

Und dann kriegen die ein halbes Jahr ihr Gehalt drüben weiter. Und dann werden die ' runtergesetzt in Lohngruppe 2. Von 7 auf 2 - ja, wer macht das denn mit? !" (421/11)

Auch der nächste Interviewausschnitt bestätigt den Zusammenhang von Abgruppierungen mit der Reorganisation der Produktion, die zu einer anderen Verwendung der Arbeitskräfte - an geringer bezahlten Arbeitsplätzen - führt:

"Wenn man manchmal Umbesetzungen sieht, da sind die normalen Leute, die an den Bändern stehen, und dann haben wir Springerinnen, die normalerweise eine Stufe höhergestellt sind und die an jedem Arbeitsplatz einspringen können. Und da hatten wir das in letzter Zeit des öfteren gehabt, daß ... Springerinnen runtergestuft worden sind und die gleiche Arbeit machen, die sie früher gemacht haben, und weniger Geld dafür bekommen." (417/9)

In dem anderen Betrieb aus der Elektroindustrie hängen die Umsetzungen meist mit der Umstellung der Produktion auf ein neues Produkt zusammen:

"Da sind Leute, die jetzt meinetwegen 15 bis 18 Jahre in der AWG vier oder fünf sind. Jetzt auf einmal kommt da die ES 100 - die Elektronik - zack, werden sie um eine AWG runtergestuft. Mit welchem Recht denn? Es kann ja unter Umständen passieren, woll'n wir mal sagen, kann jemand zur ES 100 kommen, ja, dann kann sie wieder in die Lohngruppe zwei kommen." (336/9)

Die ES 100 ist eine elektronische Schreibmaschine, deren Produktion völlig andere berufliche Qualifikationen erfordert als die ihrer Vorgänger, der elektrischen und der mechanischen Schreibmaschinen:

"Da ist kaum noch etwas Mechanisches drin. Das ist ja das große Übel bei uns, wenn wir jetzt von der 65er von der AWG 8 da ' rüberkommen sollen, dann können sie uns ja keine AWG 8 mehr zahlen, da ist ja noch höchstens AWG 5 drin, weil wir ja kaum noch etwas mit Mechanik machen müssen. Die machen ja alles elektronisch. Und da wir keine Elektroniker sind, können sie auch dementsprechend weniger zahlen. Da ist das größte Problem." (316/1)

Kurzarbeit

Wie bereits erwähnt, ist die Auswirkung der Kurzarbeit direkt abhängig von ihrer Dauer und zugleich von der persönlichen Situation des betroffenen Lohnarbeiters. Letztere verschiebt die Grenze zwischen der als zumutbar empfundenen kurzfristigen Kurzarbeit mit geringen Einkommenseinbußen und länger anhaltender Kurzarbeit mit gewich-

tigeren Verdiensteinbußen. Eine solche Grenze definiert anschaulich ein Kranführer aus der Werft A:

Frage: "Sind denn die Kollegen froh, daß sie Kurzarbeit machen können?"

Antwort: "Nein, eigentlich sind sie nicht zufrieden. Die sind zufrieden bei einem Tag, das merke ich immer. Einen Tag (in der Woche) können die verkraften, vor allen Dingen die Junggesellen. Die sind unterm Strich gleich null, wenn die nicht kommen brauchen mit dem Auto usw., dann stehen die sich genausogut, als wenn sie arbeiten. Für die ist ein Tag gut. Zwei Tage ist schon schlechter, aber den dritten Tag würden sie nicht mehr mitmachen, dann würden sie entweder abwandern oder sonstwas machen."

Frage: "Da gibt es doch Kollegen, die haben drei Wochen Kurzarbeit? ..."

Antwort: "Drei Wochen, das sind ganz wenige, die sind noch, die dableiben, die haben immer noch die starke Hoffnung, daß es mal schnell oder urplötzlich wieder besser wird. Bei drei Wochen und so, das hält ja keiner aus. Das kann keiner verkraften. Das wird ja nicht bezahlt. Da gibt es doch bloß - ich glaube, wenn die drei Wochen zu Hause sind - dann haben die eine Einbuße von 300 bis 350 Mark. Das kann keiner. Keiner ist da, der sich 300 Mark auf die Kante legt als Familienvater. Da kann sich keiner 300 Mark weglegen. Und diese 300 Mark, die kann er nicht weglegen und die kann er nicht verarbeiten. Und ich als Familienvater oder ein anderer Familienvater, der vielleicht nur 1300 oder 1400 Mark nach Hause bringt, der hat nicht einen Pfennig, nicht eine müde Mark über, der kann sich das nicht leisten. Was muß er da machen? Er muß abhauen." (106/10-11)

Diese Art der abwägenden Reflexion über die Folgen von Kurzarbeit ist typisch für die Reaktion eines Teils der betroffenen Arbeiter, was noch einmal die folgende Interviewpassage belegt. Der zitierte Schiffbauer hatte quasi eine private Umfrage über Kurzarbeit bei seinen Kollegen gemacht und gibt nun das Ergebnis wieder:

"Ich sagte, ich hatte bis jetzt ganz wenig Kurzarbeit. Das war mal im Monat zwei Tage, oder ein Monat gar nichts. Oder mal einen Tag im Monat. Die letzten zwei Jahre waren vielleicht höchstens zehn Tage oder elf Tage. Das war also fast gar nichts. Also kaum. Und ich hab andere Kollegen gefragt, waren ja viele, die haben regelmäßig zwanzig Prozent Kurzarbeit gemacht, andere vierzig Prozent. Ich glaub sogar

welche mit sechzig Prozent. Da hab ich Leute befragt, die so zwanzig Prozent Kurzarbeit machen, gemacht haben, ich sag, was hast denn da so an Verlust? Die sagten, naja, fünfzig, sechzig Mark. Bei zwanzig Prozent.

Jetzt kommt es darauf an auch, wie gesagt, fünfzig, sechzig Mark. Der eine hat Lohngruppe zehn, der andere hat Lohngruppe sechs. Und dies war Lohngruppe acht, das wird nun wieder alles verschieden. Der eine hat diese Steuerklasse drei/zwei, verheiratet, der andere ist Junggeselle. Also, man muß den ganzen Kram auseinanderhalten.

Dann hab' ich auch wieder Leute gefragt, die hatten die gleiche Steuerklasse wie ich auch, verheiratet, also drei/zwei, zwei Kinder. Die hatten vierzig Prozent Kurzarbeit gemacht. Ich sag, was hast so an Verlust gehabt. Was macht das denn aus? Sagt er, hundertsechzig, hundertsiebzig Mark. Also die vierzig Prozent Kurzarbeit, da macht das schon ein bißchen mehr.

Ja, und andere, die da fünfzig, sechzig Prozent Kurzarbeit hatten." (129/18-19)

Die Betroffenheit von Kurzarbeit ist außerordentlich weit verbreitet; etwa 40 Prozent der Befragten haben bereits ein- oder mehrmals Kurzarbeit bis 25 Prozent gehabt, weitere 11 Prozent hatten Kurzarbeit über 25 Prozent, die auf jeden Fall mit erheblichen Einkommensverlusten verbunden ist. Die Betriebsräte vieler Industriebetriebe haben daraus die Konsequenz gezogen und eine Ausgleichszahlung des Arbeitgebers zusätzlich zum Kurzarbeitergeld gefordert; während in anderen Betrieben in einigen Fällen diese Forderung Erfolg hatte, besteht in keinem der Untersuchungsbetriebe eine Vereinbarung über solche Ausgleichszahlungen des Arbeitgebers.

Andere Formen der Krisenbetroffenheit in der Dimension Einkommen

Der Kontrastbetrieb E wurde ausgewählt, weil alle Daten über seine wirtschaftliche Situation ihn als nicht krisenbetroffen ausweisen. Wie noch ausführlicher gezeigt werden wird, wirkt sich die Krise jedoch in vermittelter Form auch auf die Beschäftigten dieses Betriebs aus. Obwohl im Betrieb E die bisher konstatierten Formen der Krisenbetroffenheit kaum festgestellt werden konnten, berichten doch eine Reihe von Befragten von einer Einkommensminderung, die sich nicht auf die eigentlichen Lohnbestandteile bezieht. Es handelt sich um den Wiederverkauf der sogenannten Jahreswagen, den die Beschäftigten mit Werksrabatt kaufen und nach einem Jahr weiterverkaufen können.

"Eine Zeit waren die Leute so verrückt hinter den Kisten her. Und das fand ich auch unverschämt, was einige da für Geld genommen haben dafür. Aber jetzt ist das ja auch vorbei. Jetzt müssen sie teilweise alle zusetzen, wenn sie einen neuen kaufen. . .

Ich habe schon einen gesprochen, der muß auch 1.500,- DM noch zusetzen dieses Jahr. . .

Viele haben sich einen bestellt, die haben gemeint, die könnten ja schnell 2.000,- DM bis 3.000,- DM daran verdienen (wie) vor Jahren. Und ich habe schon gehört, daß bald an die 100 Verträge wieder zurückgegeben worden sind in den letzten Monaten. Die sind so billig geworden, die Jahreswagen."
(507/53-54)

Die Vielfältigkeit der Krisenbetroffenheit zeigt sich auch in der Dimension Einkommen. Eine wichtige Auswirkung der Krise ist der Wegfall von Höherstufungen: Die Erwartungen vieler Arbeiter, insbesondere von Facharbeitern, nach einer gewissen Einarbeitungszeit quasi automatisch in eine höhere Lohngruppe eingestuft zu werden, Erwartungen, die in der Hochkonjunktur erfüllt wurden, werden jetzt meist enttäuscht:

"Das ist auch ein gelernter Schiffbauer, aber der hat das Pech gehabt, erstmal daß er vor zwei Jahren ausgelernt hat, normalerweise müßte man schon die Lohngruppe 8 bekommen, und der ist immer noch auf Lohngruppe 6. Und da kann er im Moment überhaupt nichts machen, da kann er jeden ansprechen, den er will, in der heutigen Zeit also, die sagen dann: 'Ja, wenn Du mit Deinem Lohn nicht zufrieden bist, dann ...', die sagen nicht gerade, Du kannst gehen, aber jedenfalls können die daran nichts machen."
(101/16)

Fast 10 Prozent der befragten Arbeiterinnen und Arbeiter konstatieren diese Form der Krisenbetroffenheit.

"Vor allem ist das, auf diesen Kränen ist ein Stundenlohn von ... - na ja, die haben mindestens zwei Lohngruppen höher wie wir, und wenn ich da jetzt ausgebildet wäre, müßten sie mir die Lohngruppe auch geben, also da kommen wir nie dran."

Frage: "Also da werden Sie jetzt auch nicht eingesetzt?"

Antwort: "Da kann ich ja nicht eingesetzt werden, da müssen die mir ja die Lohngruppe geben und jetzt, wo wir sowieso keine Illusion mehr haben, daß man mal da rankommt, weil davon genug Leute da sind."
(116/5)

In diesem Zitat wird zugleich eine allgemeine Form der Krisenbetroffenheit angesprochen, über die von vielen Interviewten in der einen oder anderen Weise berichtet wird: Es ist die in der Krise zunehmende Schwierigkeit, auf der Ebene des Betriebs, der Arbeits- oder Berufsgruppe und des einzelnen Beschäftigten materielle Forderungen durchzusetzen. Diese erschweren Durchsetzungsbedingungen, die im folgenden Zitat artikuliert werden, zeigen sich in der negativen Lohndrift der letzten Jahre.

"Die Menschen sind ja nun mal so eingestellt. Wenn viel Arbeit da ist, dann machen sie auch weiter den Mund auf. Dann haben sie auch was in der Hand. Das ist ja die einzige Möglichkeit, was ein kleiner Mann in der Hand hat. Es ist viel Arbeit, und man kann natürlich sagen, jetzt können sie mich mal! - Dann kann man gewisse Forderungen eben durchsetzen. Und wenn wenig Arbeit da ist, ist nichts durchsetzen."
(118/12)

Gerade die Vielfältigkeit und die zum Teil auch diffusen Formen der Krisenbetroffenheit begünstigen ein "Krisenklima", das eine offensive gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit den Problemen der Krisenbetroffenheit schwierig macht. Noch deutlicher tritt das Krisenklima in den Aussagen zur Betroffenheit in der Dimension der Arbeitsbedingungen zutage, die als nächstes behandelt werden; in diesem Zusammenhang muß erneut auf die erschwerten Durchsetzungsbedingungen für gewerkschaftliche Forderungen eingegangen werden.

3.1.3 Krisenbetroffenheit in der Dimension Arbeitsbedingungen

In den Interviews wurden die Belastungen und Erschwernisse, die mit der Lohnarbeit verbunden sind, - falls notwendig - ausgehend von der Beschreibung des Arbeitsplatzes angesprochen; häufig gingen jedoch die Befragten auf die Belastungen und Erschwernisse der Arbeit ein, bevor sie ausdrücklich danach gefragt wurden. Dabei sind sowohl die von den Arbeitsbedingungen verursachten Belastungen als solche wie auch eventuelle Veränderungen in den letzten Jahren angesprochen worden. Krisenbetroffenheit in dieser Dimension konnte nun nicht im exakten Vergleich der augenblicklichen Arbeitsbedingungen mit einem irgendwie definierten früheren Entwicklungsstand der Arbeitsbedingungen erhoben werden, da die Arbeitsbedingungen sich vor allem wegen des technologischen und arbeitsorganisatorischen Wandels ständig verändern. Krisenbetroffenheit ist daher im folgenden zu verstehen als die von den Interviewten konstatierte Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den Jahren der Krise.

Die meisten "Krisenmaßnahmen" der Betriebsleitung können auch aus anderen Gründen als dem des Drucks der wirtschaftlichen Krise getroffen werden; der Zusammenhang dieser Maßnahmen und der von ihnen bewirkten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit den Krisenerscheinungen wird jedoch in vielen Fällen durch ihren Kontext und ihre Vervielfachung beziehungsweise ihre Verstärkung deutlich. Bei der Auswertung der Interviews wurde deshalb nur in offenkundigen Fällen eine Unterscheidung zwischen krisenbedingten und "normalen" Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen vorgenommen. Kennzeichnend für die Krisenhaftigkeit der von den Befragten konstatierten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist auch, daß die sie in anderen Zeiten oft begleitenden Kompensationen (z. B. Zulagen oder Freizeitausgleich) in der heutigen Situation fehlen.

Zunächst soll ein quantitativer Überblick über die in den Interviews konstatierten Belastungen gegeben werden. Dieser Überblick bezieht nicht die Veränderungen mit ein, und das heißt, daß damit in der Regel auch noch keine Aussagen über Krisenbetroffenheit gemacht werden:

Die stärksten Belastungen werden im sensorischen Bereich festgestellt; über die Hälfte der Befragten äußern sich in diesem Sinn. An zweiter Stelle stehen die nervlichen Belastungen (z. B. durch Arbeitshetze) mit 45 Prozent der Nennungen. Psychische Belastungen (z. B. durch Kontrolle der Vorgesetzten) wurden von einem Viertel der Befragten artikuliert. Die motorischen Belastungen haben ebenso wie die einseitigen und schweren körperlichen Belastungen in den letzten Jahrzehnten abgenommen - sie zusammen werden von zwei Fünfteln der Befragten vermerkt.

Größeren Aufschluß über die Art der Belastungen gibt ihre Aufgliederung nach den von den Befragten genannten Ursachen. An erster Stelle wird von knapp der Hälfte der Befragten die Arbeitshetze genannt. Wie noch zu zeigen ist, drückt sich hierin Krisenbetroffenheit aus, denn die Arbeitsintensivierung ist die Folge einer ganzen Reihe von Krisenmaßnahmen. An zweiter Stelle steht - in Übereinstimmung mit repräsentativen Erhebungen - der Lärm als von über einem Drittel der Befragten genannte Ursache von Erschwernissen. Von weit über einem Viertel der Interviewten werden Staub und Schmutz als Belastungsquelle erwähnt; das Übergewicht der Nennungen aus der Werftindustrie ist hier wie beim Lärm eindeutig, aber auch in der Automobilindustrie spielen diese Belastungsursachen eine große Rolle. Von jeweils fast einem Fünftel der Befragten wird das Verhalten der Vorgesetzten und mangelnde Arbeitssicherheit als Ursache von Arbeitsbelastung beschrieben. Je etwa ein Zehntel nennen Hitze, Schichtarbeit und - zusammengenommen - Beleuchtung sowie klimatische Bedingungen der Arbeit. Da gut ein Viertel der Interviewten Schichtarbeit leistet, ergibt die Korrelation mit der Nennung als Ursache von Belastung (ein Achtel), daß die Hälfte der direkt Betroffenen sie als Belastung ansieht.

Wie weit sich in diesen Zahlen Krisenbetroffenheit ausdrückt, wird im folgenden aus der Darstellung der Veränderungen von Belastungen deutlich. An erster Stelle ist die Intensivierung der Arbeit zu nennen, die in verschiedenen Formen auftritt: Sie kann durch den technologischen Wandel oder durch die Reduzierung der Beschäftigtenzahl verursacht werden. Eine wichtige Variante ist die Verstärkung der Kontrolle über die Arbeit, die meist noch von Personen, zunehmend aber auch von technischen Vorrichtungen ausgeübt wird. Zu der Entstehung eines Krisenklimas trägt die Verschlechterung des sogenannten Arbeitsklimas ebenso bei wie das Abwechseln von starkem Arbeitsdruck und Mangel an Arbeit. Von vielen Befragten werden Maßnahmen zur Disziplinierung der Belegschaft beklagt; in diesen Maßnahmen bündeln sich zum Teil die vorher genannten Formen der Krisenbetroffenheit: Ihr Ziel ist die Intensivierung der Arbeit, das Mittel eine schärfere

Kontrolle der Arbeit und die Nebenwirkung eine Verschlechterung des Arbeitsklimas. Einige Befragte konstatieren ausdrücklich die mit der Krise einhergehende Verschärfung der Konkurrenz der Lohnarbeiter untereinander.

Intensivierung der Arbeit durch Verkleinerung der Arbeitsgruppe

Angesichts der enormen Belegschaftsreduzierungen in den vier krisenbetroffenen Untersuchungsbetrieben ist es nicht erstaunlich, daß eine der häufigsten Formen der Krisenbetroffenheit in dieser Dimension die Verkleinerung der Arbeitsgruppe ist; sie wird von einem Drittel der Befragten aus diesen Betrieben angesprochen. Dabei steht im Vordergrund der Aussagen die mit der Verringerung der Beschäftigtenzahl verbundene Intensivierung der Arbeit:

Frage: "Sie haben ja gesagt, daß vorher in Ihrer Abteilung 60 Leute beschäftigt waren und jetzt nur noch 30."

Antwort: "Wir waren mehr. Wir waren nur unter den Meistern aufgeteilt. Wir sind jetzt praktisch um nicht ganz die Hälfte geschrumpft. . . .

Das ist ja nicht nur in unseren Abteilungen, das ist ja auch in den anderen Abteilungen genauso, sei es Maschinenbauer, Rohrschlosser usw. Das ist überall reduziert worden an Personal. Und da, würde ich sagen, ist es so, daß sie heute mit diesem Personal genauso viel leisten wollen oder möchten wie damals, als wir noch mehr Personal hatten." (115/13)

Ein Beispiel aus der Elektroindustrie zeigt als extreme Folge der Verkleinerung der Arbeitsgruppe die Vereinsamung, die im letzten Satz des Zitats sehr intensiv artikuliert wird:

"Unsere Werkstatt ist größer, aber der Raum, wo ich arbeite, da bin ich im Moment alleine. Wir haben da früher mit zwei Mann gearbeitet. Aber jetzt bin ich ganz alleine da drin." (305/2)

Einige der befragten Arbeiter beklagen eine Variante der hier behandelten Form der Krisenbetroffenheit, die ebenfalls eine Auswirkung des Belegschaftsabbaus ist: das Fehlen von Helfern. Die Folgen für die Arbeit des Betroffenen sind mit den oben genannten identisch:

"Nein, wir haben keine Anschläger mehr. Wir haben praktisch nur noch zwei, aber die passen mehr auf die Gangway auf. Also vor zwei Jahren hatten wir noch anden Kaikränen ungefähr zehn bis zwölf Anschläger. . . . Die haben sie alle

entlassen, also praktisch aufgelöst, haben sie eingespart.
Jetzt muß der Kranführer selber aufpassen, daß richtig
angeschlagen wird." (213/2)

Im abschließenden Beispiel stellt ein Einrichter aus der Büromaschinenindustrie nochmals den Zusammenhang zwischen Verkleinerung Arbeitsgruppe und Rationalisierung und ihrem Resultat, der Arbeitsintensivierung, nachdrücklich dar; dabei ist ferner bemerkenswert, daß die Verkleinerung der Arbeitsgruppe nicht durch Entlassungen, sondern durch die fluktuationsbedingte Personalverringerung erreicht wurde:

"Wir sind weniger geworden. Wir waren schon mit, oh, 100 Mann waren wir schon da gewesen, in der Abteilung selber, aber das hat sich denn auch durch Rationalisierung, wir hatten damals zum Beispiel hatten wir nur Einrichter und Bediener fünf Maschinen, das ist jetzt im Laufe der Zeit auch wieder gesteigert worden, und dadurch sind wir jetzt von praktisch, die Steigerung der Maschinen, von fünf auf sechs auf sieben und jetzt auf acht Maschinen. Aber es ist überwiegend auch Leute, die durch, altersbedingt, Rente und so weiter, also entlassen praktisch, also durch Entlassung keiner, wohl Versetzung in andere Abteilung usw., aber fast nur Bediener, keine Einrichter, die sind nicht rausgekommen, überwiegend nur Bedienungsleute." (325/9)

Arbeitsintensivierung allgemein

Fast zwei Fünftel der befragten Arbeiterinnen und Arbeiter konstatieren - ohne den Bezug auf den Belegschaftsabbau als Ursache - eine Intensivierung ihrer Arbeit.
Im folgenden Beispiel wird die Intensivierung an der gestiegenen Stückzahl verdeutlicht:

"Der Leistungsdruck ist größer geworden im Laufe der Jahre. So gemütlich, wie es früher war, ist es nicht mehr. Und es wird auch wirklich mehr verlangt."

Frage: "Und wie äußert sich das?"

Antwort: "Na ja, erstmal ist die Stückzahl höher geschraubt worden auch bei den Reparaturen. Bislang war das so üblich, um nur eine Zahl zu nennen, 20 mußten gemacht werden am Tag, und jetzt sind es nun schon 30, die geschafft werden müssen bei kleineren Sachen, zum Beispiel bei den Ultraschallgebern. Also da wird das schon verlangt. Da wird dann schon gesagt, nun sieh mal zu, jetzt mußt Du ein paar mehr machen." (411/2)

Die Vergrößerung der zu produzierenden Stückzahlen geht in vielen Fällen einher mit der Neuaufnahme der Vorgabezeiten:

"Der Stress ist größer geworden, das möchte ich auch sagen. Früher hat man mal gesagt, na gut und schön - man hatte etwas mehr Zeit dafür. Aber heute wird man ein klein bißchen zeitlich gedrückt. Und von oben wird das ja immer gesteuert. Alle halben Jahre, wenn irgend etwas geändert worden ist an der Maschine, wenn es vereinfacht worden ist, dann kommen Zeitaufnahmen." (303/5)

Dieser Facharbeiter - er ist Einrichter - schildert präzise den Prozeß der Intensivierung am Beispiel des "Einschreibens" der Schreibmaschinen und arbeitet zugleich die Konsequenz dieses Vorgangs - die Einsparung von Arbeitskräften - heraus. Das Zitat stellt somit den Zusammenhang mit der zuvor behandelten Form der Krisenbetroffenheit her, nur daß dort der Beschäftigungsabbau die Ursache der Arbeitsintensivierung ist, während sie hier die Verringerung der Belegschaft erst möglich macht, also selbst Ursache wird:

"Bei den Frauen hatten wir zum Beispiel für die eine Maschine, die wir eingeschrieben haben, haben die rund 150 Minuten gehabt zum Einschreiben, sämtliche Programme, die durchgeschrieben werden müssen. Und dann ist das nach einer Zeit überprüft worden, da sind 10 - 20 Minuten da runtergegangen. Das waren so 150 Minuten, und die sind dann runtergegangen auf 125 Minuten. Und da müssen sie eben die Maschine in 125 Minuten machen. Wenn sie jetzt 480 Minuten als Arbeitszeit betrachten, dann muß die eine Frau, sagen wir mal, eine Maschine mehr machen, als sie sonst gemacht hat."

Frage: "Und dadurch wird ja eine Frau dann über?"

Antwort: "Eine Frau oder eine Person wird dann über, und die wird dann irgendwie anderweitig beschäftigt. Es kommt dann eventuell vor, daß dann neue Geräte kommen, daß sie dann für den neuen Anlauf freigestellt wird. Und dann wird die Person da eingesetzt.

(303/6)

Durch die Beschleunigung des Arbeitstempes wird auch für die Arbeiter, die nicht die Erfahrung der Fließbandarbeit gemacht haben, die Arbeitszeit als nicht "gelebte" Zeit zum Problem; das heißt sie machen viel stärker als in ihrer bisherigen (Fach-)Arbeit die Erfahrung, daß die Arbeitszeit ihrer Verfügung entzogene Zeit ist:

"Sie glauben gar nicht, was bei uns jetzt los ist. Früher, ob man da zehn Minuten länger Pause gemacht hat oder Mittag, da wurde nie hingeguckt, aber jetzt geht das auf die Minute."

(101/6)

Während ihnen Zeit fehlt, haben die Vorgesetzten nun mehr Zeit, um sie anzutreiben:

"Da haben die Meister, die Vorgesetzten haben erstmal mehr Zeit." (101/6)

So wird hier der Zusammenhang zu einer weiteren Form der Krisenbetroffenheit in dieser Dimension, zur Verstärkung der Kontrolle der Arbeit, hergestellt.

Um zu zeigen, daß die krisenbedingte Problematisierung der Zeitökonomie kein Einzelfall ist, sei hier noch die Aussage eines Rohrschlossers zitiert, der ebenfalls die verstärkten Kontrollen im Zusammenhang mit der Zeitproblematik erwähnt:

"Je weniger die Arbeit wurde, desto größer wurde der Leistungsdruck. Wo früher mehr Arbeit war, da hat man mehr Zeit gehabt, und jetzt, wo wenig Arbeit ist, da muß alles mehr auf Termine, alles schneller gemacht werden. Ich nehme an, um den Abnehmer zufriedenzustellen. Zum Beispiel beim Tanker lief alles noch viel ruhiger, da hat man seine Arbeit gekriegt und ist vielleicht drei oder vier Wochen in Ruhe gelassen worden, bevor mal wieder nachgefragt wurde. Und jetzt wird schon eher nachgefragt, wie weit wir sind und wie das läuft." (113/2)

Im folgenden Beispiel wird die Gleichzeitigkeit von Arbeitshetze und Arbeitsmangel, der scheinbare Widersinn von Arbeitshetze in einer Periode, in der die Werft nicht genug Aufträge hat, zur Sprache gebracht:

"Man hat immer mehr verlangt von uns, vor allem ist uns das aufgefallen, wo es weniger zu tun gibt. Das ist natürlich bißchen blöde, aber man verlangt immer mehr von uns. Das liegt aber auch an den Terminen, die die einhalten müssen. . .

Das wird beschleunigt. Ich will mal sagen, ich soll ein Rohr verlegen, da habe ich früher sechs Stunden für bekommen, das haben die einfach gekürzt auf vier Stunden."

Frage: "Und geht das denn so?"

Antwort: "Ja, wenn ich da mit sechs Stunden früher gut hingekommen wäre, da hätte ich bestimmt ein paar Pausen machen können zwischendurch. Das kann ich bei den vier Stunden natürlich nicht mehr machen, bloß zu schaffen ist das." (110/6)

Die Krise bewirkt also einerseits eine stärkere Intensivierung der Arbeit, die von außerordentlich vielen Arbeitern geschildert wird; andererseits steht diese Arbeitsintensivierung für viele von ihnen

im Widerspruch zum Arbeitsmangel, den die fehlenden Aufträge verursachen. Ebenso wie die Gleichzeitigkeit von Überstunden und Kurzarbeit trägt das zur Desorientierung der Arbeiter bei und beeinflußt ihre Krisenwahrnehmung. Dieses Phänomen ist im übrigen nicht auf die Werftindustrie begrenzt, aus der allerdings die meisten Aussagen dieser Art stammen. Die direkte Betroffenheit durch das Wechselbad von Arbeitsetze und Arbeitsmangel schildert ein Werkzeugmacher aus der Elektroindustrie:

"Aber es ist ja so, so gut wie keine Arbeit, und was wir haben, das ist auch noch eilig, das muß unbedingt fertig werden. Das sind meistens jetzt noch die einzelnen Teile, die jetzt noch gebraucht werden für die neue Maschine. Und da wird gedrückt - Termin, Termin, Termin. Dann steht man eine Woche rum, dann hat man drei Tage voll zu tun, dann steht man wieder da." (307/5)

Verkürzung der Taktzeiten

Soweit es sich um Fließbandarbeit handelt, nimmt die Intensivierung der Arbeit in der Regel die Form der Verkürzung von Taktzeiten, in der Akkordarbeit die der Verkürzung von Vorgabezeiten an. Selbstverständlich kann beides in der Akkordarbeit am Fließband zusammenfallen. Die Verkürzung der Vorgabezeiten wurde bereits - soweit die Interviewten den monetären Aspekt der Veränderung hervorhoben - im Abschnitt über die Krisenbetroffenheit in der Dimension Einkommen behandelt. Über 10 Prozent der Interviewten beklagen die Verkürzung der Zeiten für die von ihnen zu leistende Arbeit.

Im vorhergehenden Abschnitt ist bereits ein Beispiel aus der Elektroindustrie zitiert worden, das den Zusammenhang zwischen Verkürzung der Zeiten für die Arbeitsverrichtung und damit Arbeitsintensivierung und Beschäftigtenzahl am Beispiel des Einschreibens von Schreibmaschinen herausstellte.

Ein wichtiges Ergebnis der vorliegenden Untersuchung ist die Feststellung, daß bestimmte Formen der Krisenbetroffenheit auch in dem an sich nicht krisenbetroffenen Untersuchungsbetrieb auftreten. Die durch die Krise verschärfte Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt wird dort offenbar benutzt, um die Arbeit zu intensivieren und die Belegschaft - darauf wird später noch eingegangen - zu disziplinieren. Das Ziel ist wahrscheinlich, die Beschäftigten auf die intensivere Produktion eines neuen Modells an einer im Bau befindlichen Fließbandanlage vorzubereiten.

Das wird besonders am Beispiel der an den Betrieb E von der Werft A ausgeliehenen Arbeiter deutlich, die trotz der harten Arbeitsbedingungen im Schiffbau die in der Automobilindustrie nicht akzeptieren, würde die Krise sie nicht dazu zwingen. Ihre Aussagen lassen hieran keinen Zweifel. In der Zwischenzeit sind im übrigen die Verleihaktionen vom Betrieb A an den Betrieb E eingestellt worden.

Im folgenden wird ein solcher an den Betrieb E ausgeliehener Facharbeiter von der Werft A zitiert, der in langen Passagen die Schwierigkeiten der Umstellung auf die Bandarbeit bei E schildert:

"Und damals fing ich an mit 40 Wagen, die mußte ich alleine machen rundherum, also die vier Reifen, also praktisch ist ja erst mal so ein Band - ich muß ja auf beiden Seiten montieren, und nun komme ich da schlecht auf die andere Seite rüber, weil da immer nur so eine Platte ist von 1 m, daß man dann so drüber gehen kann über's Band. Und normalerweise durfte ich da gar nicht mit den Reifen rüber, weil die runterfallen können, unten sind die Leute auch am arbeiten. Die Kontrolleure schrien alle schon, ich sagte, das ist mir egal, und wenn Ihr den Apparat auf den Kopf kriegt, und dann wird erst was unternommen für die Sicherheit, oder das Band wird langsam gestellt, oder ein zweiter Mann kommt dahin, Und das ist alles ignoriert worden. Ich habe da gearbeitet, ich habe meine Stückzahl gemacht Tag für Tag. Und dann wurde das immer mehr und mehr - 42 Wagen, 45 Wagen, bis ich dann an die 50 Wagen kam. Das mußte ich auch alleine machen." (111/5)

Es ist jedoch keineswegs so, daß die Arbeitsintensivierung bei E nur von den Werftarbeitern kritisiert wird. Das folgende Zitat stammt von einem Punktschweißer, einem gelernten Klempner, der bereits in den fünfziger Jahren in der Automobilindustrie gearbeitet hatte:

"Vor einem Jahr wurden die Taktzeiten doch drastisch angezogen. Man kann sagen, die wurden letztes Jahr 15 Prozent angezogen. Also das war gewaltig. Nur mal ein Beispiel: Früher hatte die eine Abteilung 105 Türen gemacht, heutzutage müssen die 118 machen und mit noch einem Mann weniger. Früher war die Gruppe acht, jetzt sind sie mit sieben. Also da kann man sich schon ausrechnen, was da mehr geworden ist. Wenn man bedenkt, wie ich schon anfangs sagte, daß jede Tür 60 Pfund wiegt, und die müssen 20 Stück mehr machen am Tag, also 20 mal die Türe hin und her bewegen, und dann müssen die auch noch eine Arbeit machen, also das ist dann schon hart. Also geschenkt bekommt man wirklich nichts." (503/18)

Ein Kraftfahrzeug-Lackierer, der nach verschiedenen anderen beruflichen Tätigkeiten zum erstenmal in der Metallindustrie arbeitet, hebt besonders die körperliche Belastung seiner Arbeit und die zu erwartende Vergrößerung der Arbeitsgeschwindigkeit hervor. Er betont, daß die Lackiererarbeit "nichts mit Maler zu tun" hat, weil er selbst Ende der fünfziger Jahre diese Arbeit gelernt und dann auch mehrere Jahre seinen Beruf in Kleinbetrieben ausgeübt hat:

"Die körperliche Belastung ist natürlich enorm, die ist

natürlich ganz toll. Wir haben bei uns Kollegen, die fangen an, die werden ja auch unter ganz falschen Voraussetzungen hergeholt. Die suchen Maler. Und das hat ja überhaupt nichts mit Maler zu tun. Also die suchen Maler, und dann kommen da Kollegen her, die fangen an, sind da einen Tag, und dann - die können nicht mehr, die gehen nach Hause. Die haben geweint, die haben das nicht geschafft das Tempo. Das ist ein ganz enormes Tempo. Wer das nicht gewohnt ist, der ... Da ist nichts dran zu machen. Und hilft einem auch keiner. Das ist unmöglich. Also man muß sein Tempo durchhalten, und das ist ein enormes Tempo. Und das soll schneller werden."

(514/2)

Verstärkung der Kontrolle der Arbeit

Über 15 Prozent der Befragten heben die in den letzten Jahren verschärfte Kontrolle ihrer Arbeitsleistung hervor. Diese Verstärkung der Kontrolle wird zwar aus allen Branchen berichtet, aber in den Werften wird der Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Krisenscheinungen besonders augenfällig. Einige der Befragten sprechen diesen Zusammenhang direkt an:

"Ich meine, der eine Vorgesetzte ist so, der andere ist so. Und wenn er was anordnet, muß ich es machen. Die wissen ja alle ganz genau, daß wenig Arbeit da ist, daß wir also gezwungen sind ... Das ist klar, wenn Hochkonjunktur ist, und wir haben x Aufträge in dem Auftragsbuch drin, dann ist das Verhältnis auch ein bißchen anders wie heute. Das bleibt nicht aus."

(119/5)

In der recht hohen Zahl der Nennung der Vorgesetzten als Ursache von Belastungen spiegelt sich auch die schärfere Kontrolle der Arbeitsleistung wider. In der Krise "da haben die Meister, die Vorgesetzten haben erstmal mehr Zeit" (101/6), also können sie sich intensiver um die Ausführung der Arbeiten kümmern; aber die Initiative geht nicht von den Meistern, sondern von der Betriebsleitung aus:

Frage: "Meinen Sie, daß das so eine Idee von den Meistern ist, da so aufzupassen?"

Antwort: "Nein. Das ist vom Vorgesetzten, das ist der Projektleiter, der gibt die Anordnungen aus, das steht dann auch am schwarzen Brett. Wieder eine neue Anordnung, die Pausen sollen strikt eingehalten werden usw. Und dann stehen die Meister davor, die haben extra noch so eine (Meister-)Bude, nennen wir das so, und dann kontrolliert er uns. Wie gesagt, aber nur jetzt."

(101/6)

Ein Arbeiter aus der Elektroindustrie schildert die verstärkte Kontrolle und die Rolle der betrieblichen Hierarchie in noch schärferen Worten:

"Ich meine, insofern ist sie schon ganz schön belastend, die Arbeit. Und auf der anderen Seite - irgendwie getreten wird man auch immer von irgendwelchen Vorgesetzten, die werden ja auch wieder getreten! Das ist nur noch eine Treterei! Aber in solchen Betrieben ist das nun mal so." (409/6)

Ebenfalls aus der Elektroindustrie stammt folgende Beschreibung der verstärkten Kontrolle, die aber in diesem Fall nicht durch Personen, sondern durch technische Vorrichtungen ausgeübt wird. Zugleich wird in dem Zitat deutlich, daß dadurch nicht nur die Arbeitsintensivierung vorangetrieben, sondern auch der wie auch immer schon geringe Spielraum ("persönliche Freiheit") der Arbeiterinnen und Arbeiter weiter verringert wird:

"Aber akkordmäßig war es doch schon, wollen mal sehen, ein bißchen, ... leichter oder einfacher - kann man auch nicht sagen, aber war bequemer für uns, und zwar insofern, weil wir jetzt, von Kienzle haben wir die Uhren an den Maschinen gekriegt, und da wird jede Verlustzeit bzw. wenn die Maschine steht usw., wird genau aufgezeichnet da."

Frage: "Automatisch?"

Antwort: "Automatisch, solange wie die Maschine steht, verdienen wir auch kein Geld, so in etwa ist das. Und gegenüber früher konnten wir das noch ein bißchen, na, manipulieren wollen wir nicht sagen, aber wir konnten's durch die anderen Maschinen konnten wir das wieder ein bißchen rausholen. So gerechnet, nicht? Und das hat uns damals an und für sich ein bißchen besser gefallen, weil wir da ein bißchen mehr persönliche Freiheit hatten. Die persönliche Freiheit, die ist jetzt aufgrund der Uhren, ist die nicht mehr so gegeben, weil die immer alles anzeigt, was wir nun verbummeln, auf deutsch gesagt. Ist zwar unser Geld, was wir da verbummeln, aber was sollen wir machen, nicht?" (325/3)

Auch in diesem Interviewausschnitt wird deutlich, wie die Veränderung der Zeitökonomie die Problematik der Lohnarbeitszeit bewußt werden läßt. Die Kontrolle der Arbeit durch Vorgesetzte ließ noch einen gewissen Spielraum für persönliche Entscheidungen im Rahmen der durchaus schon der eigenen Verfügung entzogenen Arbeitszeit, dieser Spielraum verdeckte aber teilweise die Nichtverfügung über die Arbeitszeit, die nun eindringlicher hervortritt.

Disziplinierung der Beschäftigten

Wie schon erwähnt, wird die für die Lohnarbeiter ungünstige Arbeitsmarktsituation von den Betriebsleitungen für Maßnahmen der Disziplinierung genutzt. Diese Maßnahmen sind gewissermaßen nur ein anderer

Aspekt der verschärften Kontrolle der Arbeit durch die Vorgesetzten.
Nur tritt in der Wahrnehmung der Maßnahmen die persönliche Rolle der Vorgesetzten hinter den Inhalt der Maßnahmen zurück, zum Teil weil die unmittelbaren Vorgesetzten in der Tat nur die letzte Stufe der betrieblichen Hierarchie sind und als solche wahrgenommen - und das heißt auch von den Befragten nicht für die Disziplinierung verantwortlich gemacht werden; zum Teil, weil die Disziplinierungsmaßnahmen in der Tat nicht von ihnen ausgehen, sondern von anderen Instanzen durchgesetzt werden.

Die Disziplinierung kann auch danach unterschieden werden, wer von den Maßnahmen betroffen ist, wobei zu beachten ist, daß sie in ihrer vermittelten Form immer auf alle Beschäftigten zielt. Seltener sind jedoch die Maßnahmen, die als allgemeine Disziplinierung unmittelbar alle Arbeiterinnen und Arbeiter treffen, wie in folgendem Beispiel aus der Elektroindustrie:

"Das war mal eine Zeitlang ganz gut, und da konnte man, wenn man wollte, auch mal nebenbei was machen und mal mit Kollegen sprechen. Über den ganzen Tag gesehen, hat man ja trotzdem seine Arbeit gemacht. Ich meine, die Arbeit macht man heute auch noch, aber so sprechen darf man nicht. Das ist nicht erwünscht. ...

In anderen Abteilungen ist es zum Beispiel so, die Leute dürfen nicht mal aufstehen und miteinander reden oder Zeitung lesen. Die sollen praktisch Hände falten und ganz gerade dasitzen! - Es ist wahr - tatsächlich!" (409/8)

Der Vergleich mit "früher" zeigt den Zusammenhang der Disziplinierungsmaßnahmen mit der Krise.

Die Disziplinierungsmaßnahmen richten sich nicht nur auf das Verhalten in der Arbeit, sie zielen auch auf die Kontaktbereitschaft und die gewerkschaftlichen Aktivitäten der Beschäftigten:

"Die Kollegen halten alle die Klappe, die sind alle ruhig, die haben Angst wegen ihrem Arbeitsplatz, und wenn einer den Mund aufmacht, ist der der Dumme. Dann heißt das gleich: Raus! Da ist das Tor, wenn Dir das nicht paßt. Das sagen die einem zwar nicht direkt, aber so von hintenrum, durch 'n paar Türen." (336/13)

Selbstverständlich ist die Entlassung als extreme Maßnahme nicht die einzige Möglichkeit zur Disziplinierung kritischer Arbeiter; wenn sich der Betreffende nichts zuschulden kommen läßt, was den Anlaß böte, ihn zu entlassen, dann gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die sich als "Strafen" zur Disziplinierung eignen:

"So sieht das nämlich aus. Geh'n Sie mal hin, dann sind Sie beim nächsten Mal draußen - hundertprozentig, ob Sie nun

20 oder 18 Jahre da sind. Wenn Sie sich jetzt nichts zuschulden kommen lassen, ja, dann kriegen Sie einmal die Arbeit, einmal die Arbeit, einmal die Arbeit, dann werden Sie rumgeschmissen, noch und noch, bis Sie sagen: Schnauze voll, ich geh' von alleine." (336/9)

Ein Beispiel aus einem anderen Untersuchungsbetrieb schildert ein Werkzeugmacher an anderer Stelle ausführlich; hier nur eine kurze Zusammenfassung, die er zu Beginn des Interviews gibt:

"Haben sie auch einige Leute in die Produktion abgegeben, die nicht so angenehm und willfährig waren, vor allen Dingen, die so einen kleinen Linkstrall hatten, denen hat man dann die schlechte Arbeit und die ungesunde Arbeit in der Produktion gegeben, obwohl man die Leute vielleicht ganz gut gebrauchen könnte." (507/1)

Kritische Arbeiter sind eine Zielgruppe von Disziplinierungsmaßnahmen. Eine weitere Zielgruppe sind Arbeiter, die sich "Verfehlungen" irgendwelcher Art zuschulden kommen lassen; solche Verfehlungen werden entweder - wie schon dargestellt - zum Vorwand für fristlose Entlassungen genommen, oder sie werden - zum Beispiel im Betrieb E - im Rahmen eines ausgeklügelten betrieblichen Punktsystems mit Verwarnungen "bestraft", die im mehrmaligen Wiederholungsfall zur Entlassung führen:

"Bei uns ist alles sehr, sehr scharf. Wenn einer bei uns zum Beispiel erwischt wird mit Alkohol oder besoffen ist auf der Arbeit, der kann nach Hause gehen. Dann bekommt er nach Hause eine schriftliche Verwarnung, einen Punkt steht er im Minus. Und wenn er dann nach einem halben Jahr noch mal betrunken ist, hat geklaut oder eben irgend etwas, was laut Betriebsverfassung verboten ist, oder fehlt unentschuldigt, kommt häufig zu spät, stempelt nicht und bummelt montags, dann kriegt er die zweite Verwarnung. Und die zweite Verwarnung ist gleich eine Kündigung. Also da wird sehr scharf durchgegriffen. Und vor allem, wenn neue Leute bei uns anfangen, die nach sechs Wochen schon paarmal zu spät gekommen sind, die kriegen ihre Kündigung gleich sofort. Also wenn einer betrunken ist, der kann gleich nach Hause gehen. Der muß bei unserem Werksarzt blasen. Aber das sind eben dann auch Leute, die haben eben keine Lust zu arbeiten. Bei uns ist striktes Alkoholverbot. Man kann auch keinen Alkohol kaufen im Betrieb." (503/19)

Solche Verfehlungen können also ein psychisch wie physisch bedingtes "Fehlverhalten" der Arbeiter sein. Damit fällt auch Kranksein in diese Kategorie, wie die folgende Passage aus einer Gruppendiskussion bestätigt:

"Diese ganze Sache mit den Fehlzeiten wurde zentral gesteuert

vom Arbeitgeberverband. Zum Beispiel jede Krankheitszeit wird erfaßt. Da gibt es besondere Kennziffern. Und diese Krankenkartei wird praktisch auch bei Kündigungen gebraucht. Dabei hat man Krankheiten genommen, die schon zehn Jahre zurücklagen. Das geht soweit, daß die Führenden den Leuten sagen, wir haben doch hier 'nen Werksarzt, und Du weißt ja, am Arbeitsplatz mußt Du fit sein, und Du machst Dich ja kaputt, vielleicht finden wir mal für Dich 'nen anderen Arbeitsplatz, einen besseren, wo Du eben Deiner Gesundheit entsprechend arbeiten kannst. Wir haben vor, daß Du mal zum Werksarzt gehst, der Dich mal untersucht, daß der Werksarzt sich mal mit Deinem Hausarzt in Verbindung setzt. Jetzt mußt Du uns mal unterschreiben, daß Du damit einverstanden bist, daß Dein Arzt mal die Schweigepflicht bricht und sich mal mit dem Werksarzt in Verbindung setzt. Und dann wird da einer auskungett, dann setzt der Hausarzt, der ist ja von der Schweigepflicht entbunden, sich mit dem Werksarzt in Verbindung. Und der sagt: Ja, der kann seinen Arbeitsplatz ja nicht mehr besetzen. Und dann heißt es in der Kündigung, aufgrund Ihrer Krankheit sind Sie nicht mehr in der Lage, Ihren Arbeitsplatz zu besetzen. Ihre Fehlzeiten haben Sie ja gehabt in den letzten Jahren. Die Zeiten werden ganz genau aufgeführt. Einen anderen Arbeitsplatz haben wir im Moment nicht. Bei besserer wirtschaftlicher Lage können Sie uns wieder anschreiben - und dann ist er draußen."

(GD I/6-7)

Unter diesen Umständen ist es nicht verwunderlich, daß in Krisenzeiten im allgemeinen der Krankenstand zurückgeht:

"Na, wie sagt man da immer, die Krankenquote, das ist die Krankenkasse, aber die Arbeitsbelastungsquote des Betriebes ist um 60 Prozent gestiegen, können Sie sich das mal vorstellen? Das hat's vor zehn Jahren nicht gegeben. Ja, das haben sie selber, wo, der Finger und so, hier, oh Mann, oh, oh, zum Sani gelaufen, damit gehe ich doch heute nicht mehr zum Sani, da mache ich einmal, wisch das einmal an meinem dreckigen Anzug ab, und dann arbeite ich doch weiter. Damit bin ich doch vor zehn Jahren zum Sani gegangen, dann hätte ich mir gesagt, Mensch, Du, nee, da gehe ich erst mal zum Arzt, einen halben Tag habe ich hier erst Malente, und wenn der, ein Arzt, der schreibt mich ja heute mit sowas auch nicht krank. Vor zehn Jahren hat er mich krankgeschrieben. Ja, das spielt auch eine Rolle, das sollte man berücksichtigen, vor zehn Jahren hätte er mich, hoppla, vor zehn Jahren hätte er mich krankgeschrieben, heute nicht mehr."

(226/68-69)

Auf die Folgen der Disziplinierungsmaßnahmen für das sogenannte Betriebsklima wird im nächsten Abschnitt eingegangen.

Alle Randgruppen der Arbeiterschaft sind von Disziplinierungsmaßnahmen besonders betroffen: Durch ihre soziale Situation stehen sie unter einem besonderen Druck, weil die Risiken, die ein Arbeitsplatzverlust mit sich bringt, für sie besonders hoch sind. Die folgenden beiden Zitate belegen das am Beispiel der Polendeutschen:

"Da gibt es aber einige, ich meine, die werden genauso empfunden, aber das sind meistens Ausländer - wir haben viele Polen, das sind die schlimmsten. Da haben wir so einige bei uns am Band von. Die arbeiten furchterlich! Da wird einem schlecht bei. Die hauen unheimlich rein. Die haben anscheinend unheimliche Angst irgendwie, daß sie rausfliegen oder eben, weil sie neu sind oder so. Die sind jetzt irgendwie in einem neuen Land und wollen sich da guttun, hervorstechen, daß sie gut angesehen sind." (505/6)

Gerade weil sie als Randgruppe besonders auffallen, sind sie, wie eine weitere Passage desselben Interviews zeigt, in hohem Maße Repressalien ausgesetzt. (Im übrigen belegen die zwei letzten und das folgende Zitat die Ausführungen über die vermittelte Krisenbetroffenheit der Arbeiter im Betrieb E):

"Das ist zum Beispiel eine Arbeit, die macht einen unheimlich fertig, ... Da muß man den ganzen Tag gebückt arbeiten, und das geht unheimlich auf den Rücken. Und da hat er einen ziemlich alten Mann für eingesetzt. Der hat dann gesagt, mein Kreuz, ich kann nicht mehr und so! Das war auch ein Pole - nebenbei bemerkt. Der konnte nicht so richtig deutsch und so. Das, finde ich, ist eine Gemeinheit; denn da kann er einen jüngeren Mann dafür einsetzen. Und den älteren Kollegen sollte er eben eine bessere Arbeit machen (lassen)." (505/12)

Dieser Interviewausschnitt zeigt zugleich, daß eine weitere Gruppe von Beschäftigten durch ihre soziale Situation gezwungen ist, sich stärker anzupassen, nämlich die älteren Arbeiter und Angestellten. Die Tatsache ihrer besonderen Betroffenheit in der Dimension Beschäftigung läßt fast immer auch auf eine besondere Betroffenheit in den anderen Dimensionen, vor allem aber in der Arbeitsbedingungen schließen; in anderen Worten: Aus der Struktur der Arbeitslosigkeit wird schon ersichtlich, wen bestimmte Krisenmaßnahmen, hier die der Disziplinierung, direkt oder vermittelt in besonderem Maße treffen. Ein Werftarbeiter thematisiert - auf die Arbeitslosigkeit allgemein angesprochen - seine eigene Situation und die seiner Kollegen vor dem Hintergrund der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsmarktlage:

"Das ist durch die Rezession gekommen. Auf der Werft haben sie ja auch viel entlassen. Da werden natürlich meistens die entlassen, die bißchen schwach auf der Arbeit sind. Die fliegen ja zuerst. Der eine hat so einen Charakter, der andere hat so

einen Charakter. Für die ist es natürlich schlecht. Und ältere Arbeitskollegen, ich gehöre inzwischen auch dazu mit 52 - wenn ich jetzt den Stuhl vor die Tür gesetzt kriege, ist es auch schlecht für mich, wieder unterzukommen. . .

Aber die kriegen ja nachher keine Arbeit mehr. Das sind vielleicht einige, wo die Firmen ganz dicht gemacht haben. Da sind einige drunter, die wirklich auch lange gearbeitet haben und aufgrund ihres Alters dann nicht mehr eingestellt werden."

(213/18-19)

Verschlechterung des Betriebsklimas

Angesichts der dargestellten weitgehenden Veränderungen der Arbeitsbedingungen ist es erstaunlich, daß nur 10 Prozent der Befragten die Verschlechterung des Betriebsklimas erwähnen. Allerdings handelt es sich hierbei um eine ausdrückliche Kritik des Betriebsklimas, implizite Angaben wie etwa die verschärften Kontrollen durch Vorgesetzte wurden dabei nicht berücksichtigt. (Der problematische Begriff des Betriebs- oder Arbeitsklimas (1) wird hier als Verschlechterung der sozialen Beziehungen zwischen betrieblicher Hierarchie und Beschäftigten sowie zwischen den Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen, definiert. Es ist einleuchtend, daß Maßnahmen der Disziplinierung, der verschärften Kontrolle, der größeren Arbeitshetze usw. auf die sozialen Beziehungen im Betrieb negative Auswirkungen haben).

Aus allen Untersuchungsbetrieben wird von der Verschlechterung des Betriebsklimas berichtet. Ein Rohrschlosser aus der Bremer Werft benennt ausdrücklich diese Form der Krisenbetroffenheit:

Frage: "Und jetzt, wenn weniger Arbeit da ist, wie ist das so?"

Antwort: "Das ist schlecht jetzt. Wir haben ja bei uns in der Werkstatt vier Kolonnen, und durch diese Kurzarbeit werden die Kolonnen untereinander ausgewechselt; man hat dann immer einen anderen Kolonnenschieber, dadurch gibt es immer viel Spannungen. Seine Leute, die er immer hat, die werden natürlich dann immer bevorzugt, bekommen dann die guten Arbeiten oder brauchen nicht so viel zu tun. Das ist zur Zeit sehr schlecht mit dem Betriebsklima bei uns."

(110/4)

Ebenso ausdrücklich spricht ein Schiffbauer von der Hamburger Werft die Verschlechterung des Betriebsklimas an und bringt sie in Zusammenhang mit der größeren Arbeitshetze und der Angst um den Arbeitsplatz:

1) Zur Kritik des Begriffs siehe Ludwig von Friedeburg, "Soziologie des Betriebsklimas", Frankfurt/M. 1963

Frage: "Kann man sagen, daß sich Ihr Arbeitsplatz verändert hat in den Jahren?"

Antwort: "Ja, er hat sich verschlechtert. Das Klima ist nicht mehr so wie früher. Das ist eben die Hetze! Man kann auch Stress sagen. Ich sage das vielleicht ganz grob; welche haben Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Und da geht alles durcheinander." (218/5)

Zuweilen wird die Veränderung des Arbeitsklimas nur sehr lakonisch - aber durchaus im Zusammenhang mit der durch die Krise hervorgerufenen Zukunftsangst - festgestellt:

"Ich meine, im Augenblick sind sie alle ein bißchen gereizt, das ist klar - wie sieht die Zukunft aus?" (307/6)

Für die Erfassung von Veränderungen ist es bedeutsam, daß viele Arbeiter diese Erfahrung von Krisenbetroffenheit durch den Vergleich mit dem früheren Zustand anschaulich darzustellen vermögen. Dafür ist das folgende Zitat, das ebenso wie das vorhergehende von einem Arbeiter aus der Elektroindustrie stammt, ein durchaus typisches Beispiel:

"Aber irgendwie war das ganze Klima, das war humaner irgendwie, trotz Akkord. Und dann hat den Leuten das auch noch Spaß gemacht. Und ich kann selbst sagen, wenn ich so in den letzten zehn oder elf Jahren zurückblicke, als ich anfing, da war die Arbeit auch noch humaner. Es hat sich in letzter Zeit ziemlich verschlechtert. Das konnte man also richtig merken." (409/8)

Verschärfung der Konkurrenz der Lohnarbeiter untereinander und Verschlechterung der Durchsetzungsbedingungen für Forderungen

Die Verschlechterung des Betriebsklimas beinhaltete bereits die Verschlechterung der sozialen Beziehungen nicht nur zwischen Beschäftigten und Betriebsleitung, sondern auch unter den Beschäftigten selbst. Wie an anderer Stelle gezeigt (1), sind auch die Beziehungen der Lohnarbeiter untereinander (und nicht nur die zwischen Kapitaleigentümern) in dieser Gesellschaft durch die Konkurrenz bestimmt. Und ebenso wie sich die wirtschaftlichen Krisenerscheinungen auf der Ebene der einzelnen Kapitale in einer Verschärfung ihrer Konkurrenz untereinander ausdrücken, so verstärkt sich in der Krise das Konkurrenzverhalten der Lohnarbeiter. Das belegen bereits einige der im vorigen Abschnitt zitierten Textstellen.

Wie sehr die Konkurrenz der Arbeiter untereinander das Gegenstück zur Kapitalkonkurrenz ist, zeigt im übrigen eine sprachliche Wendung des folgenden Zitats, die den Lohn dem Profit gleichstellt; zugleich

1) Siehe Rainer Zoll, "Der Doppelcharakter der Gewerkschaft", Frankfurt/M. 1976, S. 20 ff.

wird in diesem Beispiel eine besondere Ausprägung der Konkurrenz, nämlich die zwischen deutschen und ausländischen Arbeitern angesprochen:

"Aber die Leute sind ja nur auf ihren Profit aus. Zum Beispiel die Türken, die kloppen die Überstunden noch und noch, aber die wissen nicht, daß sie sich und ihre anderen Arbeitskollegen damit in die Pfanne hauen."

Frage: "Die machen also viel Überstunden?"

Antwort: "Ja, die machen viel Überstunden - von der Spätschicht in die Frühschicht, wenn die um 11 Uhr Feierabend haben, dann kommen die frühmorgens um 6 Uhr an zur Sonderschicht. Normalerweise ist das gar nicht zulässig, normalerweise muß man nach dem Arbeitsgesetz soundsoviel Stunden Ruhe haben - acht Stunden und so." (531/12)

Daß diese sprachliche Wendung kein Zufall ist, soll noch durch ein weiteres Zitat erhärtet werden:

"Als ich damals Akkord gearbeitet habe so an Bord, also für mich persönlich - man fühlt sich so ein klein wenig als Unternehmer, also nicht so grell - aber ich hab' ja für mich gearbeitet. Und später dann in so einer Gruppe, da gehen immer welche weg und spazieren, also wer es am besten kann, der kommt am besten dabei weg! Und die anderen müssen arbeiten." (118/6)

Als nächstes folgt eine Interviewpassage, die die Konkurrenz der Lohnarbeiter um höheren Lohn beschreibt:

"Da in der Halle, wo ich jetzt bin, also da haben wir fast alle die gleichen Lohngruppen. Also neun und zehn. Das sind keine großen Unterschiede. Nun ist es so, arbeitet man mal draußen, da kommt man mit Leuten zusammen, die haben nur Lohngruppe sieben. Dann gibt's da mal schon so kleine Zankereien. Ja, das bau Du mal an, das mach Du mal, Du hast doch Lohngruppe zehn. Ich hab' ja sowieso nur Lohngruppe sieben, ich hab' für heute genug gemacht." (129/13)

Ein Feinmechaniker stellt die Konkurrenz der Arbeiter untereinander als Kampf aller gegen alle in Bildern aus dem Tierreich als Naturgesetz dar, sieht aber durchaus die verheerenden Folgen der Konkurrenz für die "Schwachen":

"Das ist wohl die beste Form, aber auch die härtere, das ist ja praktisch auch die Naturform, nicht, das kranke Tier wird von den andern gefressen oder kann vom Löwen gefangen werden, die kranke Antilope. Ich gehe also ganz primitiv unter;

also im Grunde ist das ja so, das sind Naturgesetze und ich mag das anfürsich gar nicht dazu sagen, aber im Grunde ist unsere Wirtschaft, glaube ich, auch nur durch diese harten Sachen gesund. Nicht also, durch diese harte Auslese wird natürlich, da bleibt natürlich der Schwäche auf der Strecke. Siehe da, wie dieser Mann, der in Lohngruppe 6 bezahlt wird, das ist ein schwacher Mann, kann sich nicht durchsetzen, obwohl er wirklich jetzt seine Nachweise in der Hand hatte, er hatte immer in Lohngruppe 9 mehr oder weniger gearbeitet, nicht. Also er hätte damit zum Betriebsrat gehen können und sagen, hier die Kalkulation hat es doch selber kalkuliert, und ich habe das ganze Jahr durchschnittlich Lohngruppe 9 gearbeitet, und man bezahlt mich einfach nur in Lohngruppe 6. Das ist Betrug, ist das, nicht, würde doch ein Mann sagen und würde auf den Putz hauen, nicht, und würde von Pontius nach Pilatus laufen, der stark ist und würde auch was erreichen. Und dieser Mann ist schwach, der wird an die Wand gespielt, nicht. Den werden sie auch als ersten mit entlassen, und so ist das, nicht." (312/15)

Die von der Krise bewirkten Veränderungen in den Beziehungen der Arbeiter untereinander beschreibt ein Facharbeiter aus der Elektroindustrie; er zeigt, wie die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes die Solidarität zerstört und die Kraft der Arbeiter zum Widerstand gegen Krisenmaßnahmen schwächt:

"Ich kann das ja auch nur von den letzten sieben Jahren sagen. Die ersten drei Jahre da war das wirklich noch so, daß die Leute zusammengehalten haben, und wenn ihnen was nicht gefallen hat oder so, ist man dagegen angegangen. Da lief das auch. Aber seit ungefähr 1974 ist da tote Hose, kann man nur sagen. Man merkt, daß die Leute wirklich Angst haben. Gerade eben die älteren Arbeitnehmer. Das ist teilweise echt schlimm geworden. Das ist so gewesen, daß man Leute, auch wenn es nur für eine Stunde ist oder was, Arbeiten machen ließ, die hätten die vor Jahren nie angefaßt, sei es eben ausfegen oder Schrott wegfahren oder so. Das würde normalerweise ein Facharbeiter niemals machen. Und die Leute, die tun das. Also das ist schlimm. Es ist seltsam, irgendwie ist immer was. Jetzt haben sie uns mit den Arbeitslosen, daß man sagt, also wenn Du nicht willst, da stehen genug. Früher haben sie dann die Ausländer alle reingeholt usw. Da ist doch ewig was, als wenn da immer was stehen müßte, wo man Angst hat. Ich weiß nicht, ich sehe die ganze Sache also sehr pessimistisch. Da bin ich ganz ehrlich." (405/21-22)

Die Verschärfung der Konkurrenz der Arbeiter untereinander schwächt ihre Stellung im Kräfteverhältnis von Kapital und Arbeit. Viele Arbeiter sind sich des Zusammenhangs von Krise und Durchsetzungsmöglichkeiten für ihre Forderungen durchaus bewußt:

"Wenn da sowieso eine Krise ist, da kann man sowieso nichts machen. Und wenn alles gutgeht, dann kriegt man schon eher mal Zugeständnisse. Aber wenn es schlecht ist, dann sagen die alle, hast Du nicht gelesen in der Zeitung, was los ist? Da kann ja keiner mehr was sagen."

Frage: "Das sagen die Kollegen selber?"

Antwort: "Ja, die sind doch auch froh, daß sie arbeiten können. Die haben doch auch alle Angst. Alle schimpfen sie und schimpfen, aber sagen tut keiner was. Da haben sie alle Angst, daß das irgendwie an die große Glocke kommt." (422/33)

Allerdings liegt auch in der Erkenntnis des Zusammenhangs die Möglichkeit für eine solidarische Abwehr von Krisenmaßnahmen, doch wurden solche Möglichkeiten in den Interviews und Gruppendiskussionen am ehesten noch von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Betriebsratsmitgliedern artikuliert. Bei den Gewerkschaftsmitgliedern scheint dagegen Resignation zu überwiegen.

"Aus diesem Grund kann man sich überhaupt nicht über Vorgesetzte beschweren. Also sind einem die Hände gebunden in dem Moment. Das ist eigentlich gar nicht möglich, da aufzumucken irgendwie. Ich meine, vielleicht sehe ich das bißchen schwarz. Wenn die Arbeitsmarktlage schlechter wird, da sind wir - glaube ich - noch im 18. Jahrhundert. Es sieht zwar alles bißchen besser aus, weil wir Fernsehen haben und ein Auto fahren und so. Aber im Prinzip ist wohl alles so geblieben. Da ändert sich kaum was dran. Da kann meiner Ansicht nach die Gewerkschaft noch so stark werden und sonst was. Die muß zurückstecken noch und näher, wenn keine Arbeit mehr da ist. Und das merkt man bei uns auch." (118/24)

3. 1. 4 Krisenbetroffenheit in der Dimension Arbeitsinhalt

Die Dimension Arbeitsinhalt steht naturgemäß in engem Zusammenhang mit der Dimension Arbeitsbedingungen. Durch den Prozeß der Taylorisierung und Fordisierung der Arbeit hat sich für die Mehrheit der Arbeiter der Arbeitsinhalt derart verändert und vereinfacht, daß das Interesse am Arbeitsinhalt außerordentlich gering geworden ist. Doch das wie auch immer geringe verbleibende Interesse am Arbeitsinhalt hat für den Arbeiter eine große psychische Bedeutung, weil es die legitimatorischen Ansprüche aus der Identifikation mit der Arbeiterexistenz wenigstens zum Teil erfüllt und ihm auch angesichts der mit der Arbeit verbundenen Arbeitsbelastungen eine kompensatorische Funktion zukommt.

Trotz der in einigen Fällen zu beobachtenden Tendenz zur Wiederzusammensetzung der parzellierten Arbeitsaufgaben setzen sich in der

Krise aufgrund der beschleunigten Rationalisierung erneut negative Veränderungen der Arbeitsinhalte durch; zum Teil werden schon weitgehend parzellierter Arbeitsaufgaben weiter aufgeteilt, zum Teil verändern sich die Arbeitsinhalte durch die Verwendung neuer Werkstoffe und die Einführung neuer konstruktiver Prinzipien (Elektronik); vor allem aber werden die Arbeitsinhalte durch die Automatisierung verändert.

In der Elektroindustrie herrscht die Veränderung der Arbeitsinhalte durch Automatisierung und technologischen Wandel der Produkte vor. Das Resultat des Automatisierungsprozesses auf der Stufe der Teilautomatisierung beschreibt ein Automatendreher aus der Büromaschinenindustrie:

"Das sind keine Vollautomaten, sondern Teilautomaten. Da läuft ja 'n bestimmtes Programm ab, und das ist an und für 'ne ganz kinderleichte Angelegenheit, nicht, da wird nun nur eben dieses Teil, was da abgedreht werden muß, das wird eingespannt - mit so' ner Spannzange da, und denn drückt man auf den Knopf, und denn läuft das Programm von alleine ab, das macht die Maschine denn. Und denn wird dieses Teil von Zeit zu Zeit nachgeprüft, nicht, ob es noch im Maß ist, und denn, wenn das alles klappt, wenn (es im) Maß ist, denn geht's immer weiter. Den ganzen Tag über." (313/2)

Besonders anschaulich schildert ein Werkzeugmacher den komplizierten Arbeitsvorgang, den ihm eine neue Maschine "weggenommen" hat; die Fertigkeiten, die die Arbeitsverrichtung bislang erforderte, sind nun in die Maschine verlagert; das heißt, daß die Vereinfachung des Arbeitsinhalts zugleich ein Prozeß der Dequalifizierung der Arbeitskraft ist:

"Die Schablone ist denn da und - dann kommt nachher Profilschleifband - wird übertragen auf die Scheibe, und dann genau die Form, die die Schablone angibt, fährt sie dann rein. Aber das müßte dann eben eine geteilte sein, weil hinterliegende Formen da waren, und da konnte man ja nicht hinter schleifen, und dann wurde die wieder zusammengesetzt, dann kam ein sogenannter Konusring da umzu, der wurde geschliffen; dann wurde das stramm eingepaßt. Und das fällt alles weg jetzt durch die neuen Maschinen, die wir haben. Nach Lochstreifen geht dann die ganze Form unter einer geraden oder runden Platte - je nachdem." (301/6)

Auch ohne die Einführung neuer Werkstoffe und Produkte verändern sich die Arbeitsinhalte durch neue Formen der Produktionsorganisation im Sinne weiterer Arbeitsteilung, hier die Vorfertigung von Teilen. Von diesem Prozeß sind die Facharbeiter früher weniger, jetzt stark betroffen, was unter anderem die folgende Aussage eines Schlossers von der Hamburger Werft belegt:

"Heute ist das schon wesentlich anders, es wird sehr viel werkstattgefertigt, und die Schlosser, die an Bord arbeiten oder auch die Tischler, die haben das dann nur noch zuzupassen und einzubauen eben, wenn überhaupt noch was zuzupassen ist."

(204/2)

"Die Arbeit ist etwas einseitiger vielleicht geworden. Es werden einige Fertigkeiten, die man ganz gern mal ausübt, nicht mehr verlangt."

(204/2)

Mit der Vereinfachung der Arbeit geht auch in der Regel ein Verlust an Dispositionsspielräumen in der Arbeit einher. Aus dem folgenden Beispiel wird deutlich, daß der geschilderte Automatisierungsschritt zugleich die geringen Freiräume, die sich der Arbeiter durch eine ungleiche Verteilung der Arbeit auf Vormittag und Nachmittag geschaffen hat, verloren gehen:

"Ich möchte sogar sagen, daß ich mit Halbautomaten noch besser dran bin als mit Ganzautomaten, weil da ja die reine Laufzeit des Automaten abgestoppt wird, und da kann ich selbst persönlich nichts bringen. Da ist ja nur die Maschine drin. Aber bei so einem Halbautomaten kann ich dann eben bißchen mehr machen, und nachmittags, wenn ich bißchen kaputt und müder bin, kann ich etwas nachlassen. Das kann ich aber bei den Vollautomaten nicht machen. Bei meiner Arbeit kann ich mir das so einteilen, daß ich eben nachmittags nicht mehr so viel zu tun brauche, wie zu meiner besten Zeit, die ich morgens habe. Da bringe ich mehr, da schaffe ich mehr, und das kann ich dann eben für den Nachmittag ausgleichen. Und beim Vollautomaten kann man das nicht."

(305/2-3)

Besonders groß ist der Verlust an Dispositionsspielräumen bei dem Wechsel von der Werftarbeit zur Bandarbeit in der Automobilproduktion. Viele Arbeiter aus dem Betrieb A haben diesen Schritt in der Form des zeitweisen Verleihs oder des endgültigen Wechsels zum Betrieb E getan. Die mit der notwendigen Umstellung verbundenen Schwierigkeiten müssen sehr groß sein, sonst hätten mehr an E ausgeliehene Werftarbeiter die ihnen angebotene Möglichkeit eines neuen Beschäftigungsverhältnisses genutzt. Trotz des zur Zeit relativ sicheren Arbeitsplatzes bei E und des außerordentlich unsicheren Arbeitsplatzes bei A ist ein großer Teil der ausgeliehenen Arbeiter wieder zur Werft zurückgekehrt. Die Schilderungen der mit den veränderten Arbeitsbedingungen verbundenen Umstellung durch die ausgeliehenen Werftarbeiter selbst sind sehr eindringlich und umfangreich. Ein Beispiel wurde im Abschnitt über Verkürzung der Taktzeiten gegeben. Zur Veranschaulichung der Problematik soll hier der Interviewausschnitt eines nicht betroffenen Werftarbeiters dienen, der die Erfahrung der Arbeit in der Automobilindustrie in früheren Jahren gemacht hat und nun diejenige seiner ausgeliehenen Kollegen schildert und vergleicht:

"Ich meine, das ist ja auch eine monotone Arbeit, da am Band stehen. Der Betrieb A hat ja auch allerlei Leute verliehen, die sind da auch. Ich meine, dem einen macht es nichts aus, andere sind wiedergekommen. Also die haben gesagt, hier Mattscheibe, also sowas mache ich nicht mit. Ich wäre da auch nicht von begeistert, früher habe ich das ja auch gemacht bei Goliath. Da arbeiten sie, dann wachen sie auf und denken an ganz etwas anderes, also man kann da nicht mit wachen Gedanken bei der Arbeit sein. Das ist ein Ding der Unmöglichkeit. Und da können sie auch keinen finanziellen Ausgleich beschaffen usw., das muß einem liegen, und das liegt nicht jedem. In jungen Jahren ist einem das gleich, ich habe es ja damals auch gemacht, die Hauptsache, man hatte Arbeit und konnte einigermaßen verdienen, und dann hatte sich das. Aber ich habe das damals auch nur dreieinhalb Jahre gemacht. So diese Arbeit, die ich jetzt mache bei A, da hat man dies gemacht, dann hat man eine gewisse Entscheidungsfreiheit selber, wie ich das mache, wann ich das mache und so. Also das ist dann doch schon eine ganz andere Geschichte."

(109/20)

3.1.5 Krisenbetroffenheit in der Dimension beruflicher Aufstieg

Die Dimension beruflicher Aufstieg bündelt die verschiedenen Interessen der Lohnarbeiter, weil sie alle durch den Aufstieg in der betrieblichen Hierarchie in höherem Maß befriedigt werden können; der Aufstieg verspricht in der Regel einen sichereren Arbeitsplatz, höheren Lohn und bessere Arbeitsbedingungen. In der Krise sind angesichts der verbreiteten Verringerung von Belegschaft die Aufstiegschancen außerordentlich gering. Vielfach müssen in hierarchische Positionen aufgestiegene Arbeiter sogar den Verlust ihrer Funktion hinnehmen, wenn sie einen Arbeitsplatz in dem sie beschäftigenden Betrieb behalten wollen. Alle Interessen, die durch den Aufstieg befriedigt werden sollten, werden nun durch die Zurückversetzung verletzt. Das folgende Beispiel aus der Werftindustrie verdeutlicht diese Form der Krisenbetroffenheit:

Frage: "Bleiben Sie immer in der Halle oder wechselt das ab, müssen Sie auch mal auf den Helgen?"

Antwort: "Bei normalem Arbeitsablauf - nein. Das habe ich mir ausgebeten, nachdem ich damals eh - eh zurückgesetzt worden bin vom Werkführer zum Werker. Daraufhin habe ich dann gesagt, so, ich bin jetzt 25 Jahre auf der Werft, und wenn ich 25 Jahre lang im Hallenbetrieb gearbeitet habe, dann brauch ich dann nicht mehr auf meine alten Tage, ich bin in der Zwischenzeit 49 Jahre geworden, nicht mehr im Helgenbetrieb arbeiten. Nicht, daß ich da Angst habe oder sonst was, denn das letzte Vierteljahr, als ich

in Bremerhaven gewesen bin auf Montage, habe ich auch im Helgenbereich gearbeitet." (105/2)

Allerdings hatte der Befragte in Bremerhaven vorübergehend wieder eine hierarchische Funktion übernommen, während er in Bremen als einfacher "Werker" arbeiten muß. Die Rückstufung trifft ihn besonders hart, weil er an Weiterbildungskursen speziell im Hinblick auf den hierarchischen Aufstieg teilgenommen hatte und die Ernennung zum Werkmeister für ihn offenbar ein wichtiger beruflicher Abschnitt war.

Insbesondere bei der Zusammenlegung von Zweigwerken werden Funktionen in der Betriebshierarchie - vom Vorarbeiter über den Meister bis hin zu bestimmten Angestelltenpositionen - überflüssig; die Betroffenen werden dann in der Regel vor die Wahl gestellt, entweder aus dem Beschäftigungsverhältnis auszuscheiden oder einen Arbeitsplatz als Arbeiter zu akzeptieren. Diese Form der Krisenbetroffenheit tritt im Betrieb D bei der Stilllegung des Rundfunkwerkes und im Betrieb B bei der Stilllegung eines Zweigwerkes auf.

Auf den letztgenannten Vorgang bezieht sich die folgende Interviewpassage:

"Nun kommt auch natürlich wieder dazu, daß das Werk R. ja noch da ist, und das soll stillgelegt werden wohl auch in der nächsten Zeit, da kommt wieder so ein Problem auf uns zu, nicht. Jedenfalls für viele Leute, denn da drüben da gibt es Vorarbeiter, und wir haben Vorarbeiter, und da drüben gibt es Angestellte, und wir haben die, also irgendwo sind da Leute über. Das ist das gleiche wie es mit F. war, wie die rüberkamen, da wurde so manch einer, der wurde weggedrängt oder hat nicht mehr die Kompetenzen gehabt, die er mal hatte - so von den Meistern oder so, und da gibt das echte Schwierigkeiten. Da haben sie ja damals auch welche, da wurden doch, das fällt mir doch ein, da wurden auch mal welche entlassen, Vorarbeiter." (210/25)

3.1.6 Krisenbetroffenheit in der Dimension Qualifikation

Die Entwertung der beruflichen Qualifikation ist mit vielen der hier behandelten Formen von Krisenbetroffenheit verbunden. Die Automatisierungs- und Rationalisierungsprozesse beinhalten in sehr vielen Fällen die Dequalifizierung der Betroffenen. Darüber hinaus haben die Unternehmensleitungen in der Krise oft die Tendenz, angelernte Arbeiter eher zu entlassen als Facharbeiter, weil sie letztere aufgrund ihrer vielseitigeren Einsetzbarkeit in der Belegschaft halten wollen. Diese unternehmerische Personalpolitik läuft darauf hinaus, eher Facharbeitern vorübergehend Arbeiten zuzuweisen, die nur eine geringe Qualifikation erfordern, statt Facharbeiter zu entlassen und dafür Angelernte weiter zu beschäftigen, die diese Arbeiten bisher

verrichteten. Diese Überlegungen gelten offenbar auch für die unterschiedliche Behandlung von angelernten und ungelernten Arbeitern. Das bedeutet, daß die Dequalifizierungsprozesse nicht nur die berufliche Qualifikation (der Facharbeiter), sondern auch die Arbeitsqualifikation (der Angelernten) erfassen.

Eine andere Form der Betroffenheit in der Dimension Qualifikation ist die Notwendigkeit der Umschulung, die sich durch die oft mit den wirtschaftlichen Krisenerscheinungen verbundenen Umstrukturierungsprozesse ergibt.

Ein Beispiel für eine - allerdings nur vorübergehende - Entwertung der beruflichen Qualifikation ist die Beschäftigung von Facharbeitern mit Hilfsarbeiten, das ein Schiffsbauer aus der Werft A darstellt:

Antwort: "Also Flachnaht. Dann muß der Schiffbau mit schweißen. Finde ich auch nicht richtig."

Frage: "Also das kommt hin und wieder vor?"

Antwort: "Das kommt hin und wieder vor. Dann wird man als Schweißer praktisch eingesetzt. Vor dem Urlaub war es ganz schlimm. Wann hatten wir Urlaub gehabt? Juli war das. Da hatten wir nichts zu tun gehabt, da haben wir die ganze Werft sauber gemacht mit dem Besen durch die Gegend ... Ja, so sah das aus." (103/4)

Ein weiteres Beispiel betrifft eine im allgemeinen besonders gesuchte Gruppe von Facharbeitern, nämlich Werkzeugmacher. Aufgrund der Industriestruktur in der Region, in der der Betrieb C angesiedelt ist, lassen sich dort Werkzeugmacher, die ihren bisherigen Arbeits- und Wohnort nicht verlassen wollen, umschulen oder sogar in Angelern-tenpositionen beschäftigen, obwohl bereits im nur hundert Kilometer entfernten Bremen Werkzeugmacher gesucht werden. Der im folgenden zitierte Arbeiter hat im Werk C eine Lehre als Werkzeugmacher abgelegt und ist dort seit Anfang der fünfziger Jahre in seinem Beruf beschäftigt:

"Die haben ja bis vor kurzem Werkzeugmacher ausgebildet bei uns im Betrieb. Und, man muß sich mal das Paradoxe vorstellen, ich meine, wir lesen Zeitung, und wir hören sonst so, daß andernorts Werkzeugmacher gesucht werden. Und bei uns können sie die Straße mit pflastern. Die haben Werkzeugmacher ausgebildet, die haben noch und noch Werkzeugmacher. Können sie nicht beschäftigen, sie werden, mein Sohn hat zum Beispiel auch Werkzeugmacher gelernt - der ist jetzt aber schon ein paar Jahre bei der Bundesmarine - ich hatte ihm gleich geraten, da wegzugehen, was. ... Wir haben Werkzeugmacher, die Jungs haben ausgelernt und werden nachher ans Fließband geschickt. Ich meine, da braucht man nicht vorher dreieinhalb

Jahre Werkzeugmacher zu lernen, um am Fließband zu arbeiten. Irgendwie klappt das nicht." (333/2)

Er selbst versucht, seiner eigenen Dequalifizierung durch eine Umschulung im Elektrofach zu entgehen:

"Zum anderen sah ich keine Möglichkeit mehr bei uns, nicht, das ist eben wie gesagt, das wird krampfhaft noch aufrecht erhalten, der Werkzeugbau, und durch die Fremdaufträge und na ja, ... Und, das war anfürsich die Chance, hab' ich gesagt, komm, schul um. Nicht, weil unser Arbeitsplatz effektiv gefährdet ist. Ich mein, in unserer Firma hatten die für uns, wir sind 200 Mann im Werkzeugbau, günstigstenfalls noch für 50 Mann Arbeit, nicht. Und ich hätte zwar nichts zu befürchten gehabt, weil ich ja - wie ich sagte - dienstältester Werkzeugmacher, aber, na ja." (333/2)

Einerseits meint er, als "dienstältester Werkzeugmacher" einen relativ sicheren Arbeitsplatz zu haben, andererseits aber ist die Bedrohung der Werkzeugmacher-Arbeitsplätze offenbar doch so groß, daß er trotz der Dequalifikation die scheinbar sichere Beschäftigung in einem anderen Beruf vorzieht. Vor allem fürchtet er, die Bedrohung seines Arbeitsplatzes könnte in einigen Jahren akut werden, wenn er aufgrund seines Alters - er ist jetzt 45 Jahre alt - nicht mehr so leicht einen anderen Arbeitsplatz finden oder sich umschulen lassen könnte:

"Und auf der anderen Seite, ich hab' gesagt, jetzt ist vielleicht noch die Chance. Ein paar Jahre später hast du die vielleicht nicht mehr. Ich meine, man baut ja dann langsam auch ab, nicht. Und dann hab' ich gesagt, komm, entweder gleich, ich seh ja, was da kommt, und da braucht man kein Prophet zu sein, um zu sehen, was in den nächsten Jahren passiert bei uns." (333/3)

Ein gewissermaßen alltägliches Beispiel für Dequalifizierung am selben Arbeitsplatz gibt ebenfalls ein Werkzeugmacher aus dem Betrieb C, dessen Arbeit sich durch den Automatisierungsprozeß verändert hat. Die Fähigkeiten, die ihm zuvor abverlangt wurden, haben jetzt zum Teil die Maschinen, zum Teil Ingenieure übernommen, die die Lochstreifen für die Steuerung der Maschine herstellen, während er eine fast nur noch überwachende Funktion hat:

"Der Lochstreifen wird ja von den Technikern gemacht oder von den Ingenieuren eben nach der Zeichnung, die von der Konstruktion kommt, wird dann der Lochstreifen praktisch erstellt. Und der wird dann nur eingegeben. Der Mann an der Maschine da, der muß dann eben wissen, wie die Maschine zu bedienen ist. Das ist klar. Aber das ist eine geringere

Qualifikation, möchte ich bald sagen, als an der Profilbank zu schleifen." (301/6)

Ein anderer Facharbeiter verläßt seinen bisherigen Betrieb, den Untersuchungsbetrieb D, um einer drohenden Dequalifizierung und den damit verbundenen finanziellen Nachteilen zu entgehen. In diesem Fall ist es weniger das Interesse an der Sicherheit des Arbeitsplatzes, das - wie im letzten Fall - durch die Krisenbetroffenheit in der Dimension Qualifikation besonders verletzt wird, sondern stärker das Interesse an höherem Lohn, was durch das Kalkül mit der Arbeitslosenunterstützung belegt wird:

"Aber Facharbeiter lassen sich nicht so leicht versetzen, weil mit dem Versetzen meistens ein Sprung nach unten geht. Und das läßt sich ein Facharbeiter nicht bieten. Der geht dann lieber stempeln. Beim Arbeitslosengeld zählt ja der letzte Verdienst. Und wenn ich mich jetzt aber erst versetzen lasse, und ich bin sechs Wochen, dann kann schon mal ein Sturz nach unten kommen, und wenn ich dann arbeitslos werde, schneide ich mir ins eigene Fleisch."

(402/2)

Als Beispiel für die Entwertung von Arbeitsqualifikation wird im folgenden ein Arbeiter aus der Werft A zitiert, der zuvor stolz von seinen Fähigkeiten als Kranführer berichtet, nun aber meist andere Tätigkeiten verrichten muß. Auf die Frage, welchen Teil seiner Arbeitszeit er nun nicht mehr als Kranfahrer tätig ist, antwortet er:

"Noch mehr wie die Hälfte. Ich würde sagen, 30 Prozent Kran und 70 Prozent andere Sachen. Ja." (106/43)

Statt Kräne zu bedienen, muß er dann LKWs fahren oder andere Tätigkeiten übernehmen.

Frage: "Und seit wann wechseln Sie da so oft?"

Antwort: "Ja, eigentlich seit eineinhalb Jahren schon. Ich habe auch Zeiten, da mache ich zwei, drei Monate in eins durch, aber dann habe ich auch gleich wieder ein paar Wochen, wo ich wieder unten bin. Eigentlich fahre ich jede Woche noch Kran, aber das ist nicht konstant durch die acht Stunden. Ich habe Tage, da fahre ich drei Kräne, aber alle nur für einen Moment." (106/44)

Aus den folgenden beiden Interviewausschnitten wird deutlich, daß die Notwendigkeit der Umschulung, die auch durch andere Motive bewirkt werden kann, in diesen Fällen durch Krisenbetroffenheit begründet ist. Außerdem zeigen die Zitate, daß verschiedene Interessen durch diese Art der Krisenbetroffenheit verletzt werden können;

im ersten Fall das am höheren Lohn, im zweiten Fall das an der Sicherheit des Arbeitsplatzes:

Frage: "Und wie ist die Möglichkeit so mit Weiterbildung oder so etwas?"

Antwort: "Bei uns bieten sie das ab und zu im Betrieb an. Da werden teilweise Leute gesucht, die sie mehr umschulen wollen auf elektronischer Basis, aber da wird auch nichts Konkretes gesagt. Man macht da so auf Abendschule bißchen was. Dann ist man angeblich Elektroniker, was schon mal gar nicht wahr ist. Und im Endeffekt sitzt man nachher am Band und baut auch nur die elektronischen Teile ein. Wenn man da ein bißchen Bescheid weiß, da macht man eben die Abendschule, und im Endeffekt verdient man weniger wie jetzt. Die können doch nicht von einem Menschen verlangen, der zum Beispiel 15,- DM oder 16,- DM verdient, daß er sich noch groß umschulen läßt und verdient nachher nur 13,- DM. So sieht es nämlich aus." (307/4)

Das zweite Beispiel zeigt über den Zusammenhang von Umschulung und Krise hinaus die Not, die Krisenbetroffenheit verursacht:

"Aber, daß die Arbeitslage heute so ist, daß man die Techniker und auch studierte Leute, die Diplom haben usw. an's Band setzt, so wie es in Halle 26 war. Sie haben das ja hier im Werk vor, wenn sie allerdings damit durchkommen sollten, nochmal zweieinhalb Jahre Elektromechaniker zu machen. Ich sagte, wenn es unbedingt sein muß, um die Arbeit zu behalten. Man muß da aber zweieinhalb Jahre direkt wieder von der Pieke auf lernen. Dieses Jahr werde ich 49, da schafft man das ja nicht mehr, was die jungen Leute schaffen. Heute ist ja das ganze Rechnen anders. Die fassen das ja ganz anders an. Da habe ich eigentlich Bedenken und auch Schiß, kann man ruhig sagen, daß man dann von diesen jungen Bengels gesagt kriegt, so geht es ja nicht, Sie müssen das so und so machen. Also moralisch ist das dann ein Schlag." (311/10)

3.2 Verlaufsformen von Krisenbetroffenheit

Zahlreiche Lohnarbeiter sind nicht nur einmal von Krisenmaßnahmen in einer der dargestellten Formen direkt betroffen, sondern sie erfahren die Krisenbetroffenheit in zumeist mehreren Dimensionen als einen Prozeß zunehmender Verschlechterung ihrer Arbeits- und Einkommenssituation. In besonders schwerwiegenden Fällen kann dieser Prozeß bis zur völligen Zerstörung ihrer bisherigen Reproduktionsbedingungen führen.

Die Verlaufsformen solcher Prozesse von Krisenbetroffenheit ergeben sich vor allem aus den Krisenmaßnahmen der Unternehmer, werden aber auch durch das Handeln der Betroffenen beeinflußt.

Im folgenden werden einige Verlaufsformen von Krisenbetroffenheit exemplarisch dargestellt.

Es wurden solche Prozesse ausgewählt, die für die Werft- beziehungsweise Elektroindustrie jeweils spezifischen Krisengründe und die entsprechenden Krisenmaßnahmen, die zu den für diese Branchen jeweils dominanten Formen der Krisenbetroffenheit führen, deutlich werden lassen.

Mit den dargestellten Beispielen sollen zugleich zwei wesentliche Handlungsformen der Lohnarbeiter angesichts ihrer Krisenbetroffenheit belegt werden:

Einerseits die passive Hinnahme ihrer Krisenbetroffenheit und der durch sie verschlechterten Arbeits- und Einkommenssituation - (Beispiele I und IV) - und andererseits die aktive Gegenwehr, in der sie unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertreter und der Vorgesetzten versuchen, ihr Interesse an der Aufrechterhaltung ihrer Arbeits- und Einkommenssituation gegen die Krisenmaßnahmen des Betriebes durchzusetzen (Beispiele II und III).

Beispiel I

Für diesen Befragten führte der Prozeß seiner Krisenbetroffenheit zu erheblichen Lohneinbußen durch den Abbau von Überstunden, zu häufigen Umsetzungen, zur Dequalifikation und zu schlechteren Arbeitsbedingungen.

Der Befragte ist ein 33jähriger Maschinenschlosser, der nach dem Abschluß seiner Lehre im Jahre 1964 zum Betrieb A wechselte, weil ihm dort ein wesentlich höherer Lohn als in seiner Lehrfirma geboten wurde. Im Betrieb A arbeitete er zunächst als Reparaturschlosser. Da ihm diese Arbeit jedoch zu 'grob' war, nahm er an einer halbjährigen betriebsinternen Umschulung teil, in der er zum Schiffbauer angelernt wurde. Im Anschluß daran erhielt er in der Profilhalle einen Arbeitsplatz als Materialzeichner.

Durch die von der Geschäftsleitung des Betriebs A angesichts des krisenbedingten Arbeitsmangels ergriffenen Maßnahmen, die in der Profilhalle zunächst zum Abbau der Überstunden und der Schichtarbeit und schließlich zur Verringerung ihrer Belegschaft führten, verlor er im Jahre 1978 diesen Arbeitsplatz:

"Ja, also einen anderen Arbeitsplatz hab' ich dadurch bekommen, weil der Tankerbau zurückgegangen ist, und dadurch sind auch einige Leute rausgekommen, also aus unseren ehemaligen Hallen. Ich war in der Profilhalle beschäftigt, zum

Anzeichnen, also Material anzeichnen, Profile und Flacheisen usw. Und da haben wir ganz früher, also wie auch Hochkonjunktur war, hatten wir zweimal 10 Stunden gefahren rund. Und dann wurde ich Spätschicht, es wurden teilweise auch mal drei Schichten gefahren, aber das war minimal, wurde nicht lange gemacht. Und dann zwei Schichten, also früh und spät, und das nahm dann also ab jetzt, dann wurde nur noch eine Schicht gefahren. Dann mußten natürlich Leute raus. Teilweise wurden sie dann hingeschickt zum Transport oder je nach Fähigkeiten jetzt direkt rein in den Schiffbau, vielleicht am Helgen oder eben in andere Hallen rein, da wo Schiffbau betrieben wird." (102/1)

Mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes als Anzeichner in der Profilhalle hat er auch einen festen Arbeitsplatz verloren. Im Laufe des Jahres 1978 arbeitete er an verschiedenen Arbeitsplätzen, bis er schließlich nach seinem Urlaub im Spätsommer in einer anderen Halle als Maschinenführer einer Entzunderungsanlage eingesetzt wurde. Dieser Arbeitsplatz war frei geworden, weil der dort zuvor Beschäftigte sich für die Teilnahme an einer Umschulung zum Schiffbauer entschieden hatte.

"Ursprünglich sollte das ein Jahr laufen, diese Umschulung, also als Teilezurichter Richtung Schiffbau. Das haben die jetzt irgendwie so hingedeichselt usw. auf dem Arbeitsamt oder mit dem Betriebsrat, daß sie das jetzt auch zwei Jahre machen und daß sie dann echt den Facharbeiterbrief kriegen. ... Also, wenn der wieder zurückkommt - ich weiß nun nicht, weil er eben jetzt ein Schiffbauer geworden ist, ein hundertprozentiger mit Gesellenprüfung, kann es natürlich nun möglich sein, daß sie diesen Mann jetzt hier woanders hinsticken und mich natürlich dalassen." (102/4)

Dieser scheinbare Widersinn, einen seit 14 Jahren als Schiffbauer Tätigen auf einen Arbeitsplatz für Angelernte umzusetzen und zugleich den durch ihn ersetzen Angelernten zum Schiffbauer umschulen zu lassen, erklärt sich aus der personalpolitischen Funktion dieser Umschulungsmaßnahmen. Sie dienen dem Betrieb A nicht vorrangig zur Deckung seines Facharbeiterbedarfs, sondern sind in Zusammenarbeit von Arbeitsamt, Geschäftsleitung und Betriebsrat als Maßnahmen entwickelt worden, um für eine begrenzte Zeit Arbeitskräfte freizusetzen, ohne sie zu entlassen.

Obwohl der Befragte über eine Ausbildung in einem metallverarbeitenden Beruf verfügt und 14 Jahre lang aufgrund seiner Anlernqualifikation die Facharbeitertätigkeit eines Schiffbauers ausübte, gilt er auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt jetzt als Arbeiter, dessen Fähigkeiten nicht ausreichen, um - wie es offenbar mit gelernten Schiffbauern aus der Profilhalle geschehen war - auf einen Facharbeiterplatz gesetzt werden zu können.

Er erhält als Maschinenführer einen Arbeitsplatz, der nur eine Anlernzeit erfordert. Doch dieser minderqualifizierte Arbeitsplatz erscheint ihm möglicherweise über die zwei Jahre dauernde Umschulung des von ihm ersetzen Kollegen hinaus sicher zu sein. Diese Sicherheit entspringt der Hoffnung, der umschulende Kollege könnte nach seiner Rückkehr als 'hundertprozentiger' Schiffbauer einen Facharbeiterplatz erhalten und daher nicht mehr mit ihm um diesen Arbeitsplatz für Angelernte konkurrieren.

Die krisenbedingte Umsetzung führte für den Befragten also zugleich zu einer Entwertung seiner in der betriebsinternen Umschulung und der sich daran anschließenden 14jährigen Tätigkeit als Schiffbauer erworbenen Anlern- und Arbeitsqualifikation. Darüber hinaus zeigt sich ihm in dieser Krisensituation, daß seine langjährige Tätigkeit als Schiffbauer, zu der er sich aufgrund seines Desinteresses an der Arbeit als Reparatschlosser umschulen ließ, zu einer Entwertung seiner formalen Qualifikation als Maschinenschlosser geführt hat. Zwar hat er jetzt wieder Interesse, als Schlosser, auch als Reparatschlosser, zu arbeiten:

"Weil man jahrelang da raus ist - und viele Sachen haben sich doch geändert, und irgendwie hat man doch einen Hang dazu, das, was man mal gelernt hat, da will man mal wieder rein - also das von der Pieke auf ..." (102/4)

Jedoch sieht er für sich zur Zeit keine Möglichkeit, dieses arbeitsinhaltliche Interesse im Betrieb A zu realisieren:

"Ich meine, diese Chance hat man eventuell nicht jetzt, vor allen Dingen nun jetzt, wo alles jetzt so - gerade bei den Schlossern ..., da sieht's mau aus." (102/4)

Die Tatsache, daß gerade der Befragte von den Krisenmaßnahmen im Betrieb A in dieser Form betroffen wurde, ist also wesentlich durch sein Qualifikationsprofil bedingt, das ein Resultat seiner vor 14 Jahren getroffenen beruflichen Entscheidungen ist. Da er zu diesem Zeitpunkt in seinem Beruf als Maschinenschlosser sein Lohninteresse und sein Interesse am Arbeitsinhalt im Betrieb A nicht gleichermaßen durchsetzen konnte, entschied er sich für einen Wechsel in den Beruf des Schiffbauers, für den er jedoch nur eine Anlernqualifikation erwarb. Aber auf diesem Wege war es ihm möglich, sein Lohninteresse und sein Interesse am Arbeitsinhalt zu realisieren.

Die negative Konsequenz seiner Entscheidung trat nicht hervor, so lange im Betrieb A Vollbeschäftigung und Facharbeitermangel herrschte. Sie wurde erst deutlich in der Krise: Er hat seinen Status als Facharbeiter aufgegeben und gilt - unabhängig von seinen tatsächlichen Qualifikationen - auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt als Angelernter.

Neben seinem von ihm selbst so produzierten Qualifikationsprofil war sein Alter (33 Jahre) eine weitere Bedingung seiner Umsetzung.

"Ja, also, da man ja jetzt so - die älteren Leute hatte man ja dringelassen, weil man die eventuell nicht an Bord schicken konnte oder angenommen jetzt so zum Beispiel an die Maschine nicht ranstecken konnte, wo ich jetzt beschäftigt bin. Und die sind in der Halle überwiegend geblieben."

Die Dequalifikation, die der Befragte durch seine Umsetzung hinnimmt, wird im Vergleich zwischen dem Inhalt seiner früheren Arbeit als Anzeichner und dem seiner augenblicklichen Arbeit als Maschinenführer an der Entzunderungsanlage deutlich:

"Beim Anzeichnen, was ich vorher getan hatte, hatte ich ungefähr gut 32 Meter-Böcke, wenn Sie sich da was drunter vorstellen können, wo das Eisen drauf lag, was man angezeichnet. Also, so wurden zum Beispiel auf den ersten 16 m angezeichnet, auf den anderen 16 m wurde das Material gebrannt usw. ... Da waren also zwei Brenner tätig, und dann wurde gemeinschaftlich abgeräumt bzw. gemeinschaftlich wieder was raufgetan usw. ..." (102/4)

"Ich hatte da kleine Teile jetzt zum Anzeichnen zum Schluß, also da mußten auf jedem Flacheisen zwölf Zahlen immer aufgeschrieben werden, also die mußten angezeichnet werden auf Länge, kommt ganz darauf an, was für ein Abschnitt darauf gekommen ist. Und dann mußte man natürlich denn diese Ziffern, wo das Bauteil hinkam, also dieses Flacheisen oder dieses Profil, wo das hinkam, da mußten dann die ganzen Nummern aufgeschrieben werden, da hatte man auch gut zwölf Zahlen, vierzehn Zahlen da immer gut drauf, und davon machte man jetzt am Tag nun mehrere Hunderte vielleicht so - das ging ganz schön. Und das natürlich denn, ich weiß nicht, kennen Sie diese Tabellierungen, Computer-tabellierungen? ...

Na ja, ich meine, das ist jetzt alles so in Zahlen, also eine Zahl bedeutet jetzt angenommen diesen Ausschnitt oder F D bedeutet dieser Ausschnitt usw. Ich meine, da konnte man sich auch verdammt leicht versehen - ich meine, das war natürlich auch eine Erfahrungssache." (102/3)

Als Anzeichner konnte er Bestandteile seiner Berufsausbildung anwenden; sie hat ihm daher den Einstieg in diese Arbeit wesentlich erleichtert:

"Ja, das macht natürlich viel aus, wenn man irgendwie vorgebildet ist, das heißt jetzt zum Beispiel technisches Zeichnen - vor allem die Vorbildung - also, wollen wir mal sagen, bißchen Phantasie, angenommen, wenn ich das Teil jetzt so

rumdrehe, wie sieht das jetzt aus usw. - Perspektive usw.
Ich meine, das war natürlich ein Vorteil für mich, und ich
war noch nicht lange raus aus dem Beruf, es war für mich
keine Schwierigkeit." (102/3)

In die Arbeit des Anzeichners gehen also wesentlich Anteile beruflicher Qualifikation ein, wie zum Beispiel die Umsetzung der Computer-tabellierungen in konkrete Arbeitsanweisungen oder in bestimmtem Umfang technisch-konstruktive Phantasie; in der Arbeit als Maschinenführer der Entzunderungsanlage ist dagegen berufliche Qualifikation entbehrlich:

"... Das Material wird abgeholt durch den Rollengang, dann läuft der Rollengang eventuell 50 Meter oder auf der anderen Seite evtl. 20 Meter zu mir her, da sieht man auch mal 'ne Schalttafel, wann der ungefähr da ist, dann muß man den und den Knopf drücken, dann reinlassen und anschließend, wenn das Material rauskommt aus dem Ofen oder eben aus dieser Strahlkammer, dann wieder das checken, und dann das alles einstellen, wo das alles hinkommt usw. Und ich meine, wenn das alles so stupide verlaufen würde, ich meine, dann wär's vielleicht auch nicht so schön. Jetzt sind natürlich einige Fehler auch dabei. Pannen usw. Hier 'ne Reparatur, da 'ne Reparatur, da muß man eben anrufen, daß man einen Schlosser kriegt oder einen Elektriker. Dann kann es auch vorkommen, daß man selbst auch Mist macht, daß man eventuell den Rollgang zu weit hat vorlaufen lassen, und dieser Wagen, der da ist oder der es aufnimmt, der ist noch gar nicht da, dann muß man den Rollgang wieder zurückholen usw. Also, na dann wie gesagt, dann hat man eventuell Ärger mit der Maschine, daß die überhaupt nicht hinhaut, und daß dann eben diese Reparatur verschoben wird." (102/17)

Die vom Maschinenführer der Entzunderungsanlage geforderte Qualifikation ist auf seine Fähigkeit zur Kontrolle des Entzunderungsprozesses reduziert, die wesentlich im Erlernen der funktionalen Bedeutung der 'rund 40/50 Knöpfe' des Steuerstandes besteht. Die Anwendung beruflicher Qualifikation erfordert die Entzunderungsanlage nur in der Reparatur ihrer Mängel; das aber ist schon nicht mehr Aufgabe des Befragten, sondern die der Schlosser und Elektriker.

Sein arbeitsinhaltliches Interesse, das er in seiner Arbeit als Anzeichner durch die in sie eingehende Anwendung seiner beruflichen und in seiner Umschulung erworbenen Qualifikationen realisieren konnte, kann er also nicht mehr zur Geltung bringen.
Das Interesse, das er dennoch an dieser Arbeit als Maschinenführer der Entzunderungsanlage hat, entspringt daher nicht dem Inhalt der Arbeit selbst, sondern ausschließlich dem Umstand, daß dieser ihm neu ist:

"Ich mache es vielleicht mit ' nem bißchen mehr Lust, weil mir die Arbeit - erstmal so lange bin ich auch noch nicht da - bin gut angefangen, erst nach dem Urlaub da. Und wenn ich das jetzt jahrein, jahraus jetzt machen würde, hätte ich vielleicht auch keine Lust mehr. Wüßte ich jetzt nicht." (102/2)

Für den Befragten führt diese Arbeit zu einer - im Vergleich zu seiner früheren Tätigkeit als Anzeichner - stärkeren nervlichen Belastung: Der 'Streß' ist größer.

"Also möchte ich sagen, also, wenn man jetzt so am Steuerstand ist, ist natürlich der Streß größer, das ist klar. Man hat eventuell jetzt rund 40/50 Knöpfe vielleicht hier so zum Drücken, und man hat jetzt so eine große Schautafel, da wo jetzt der Holder entlangfährt, das Material ablieferf, muß man angenommen jetzt 20 Meter da mal hingucken usw. Ich meine, insofern ist der Streß vielleicht ein bißchen größer, aber es geht, wenn man die Maschine beherrscht, dann geht's. Man weiß dann ganz genau, aha, da könnte ein Fehler auftreten oder so, also den kann man eventuell schon vorher beheben oder man weiß jetzt Bescheid." (102/2)

Zusätzlich verstärkt sich dieser Streß für ihn durch Mängel in der Arbeitsorganisation, die im Betrieb A durch die Krisenmaßnahmen der Geschäftsleitung verursacht wurden:

"Und sonst die Arbeit, also streßmäßig oder so irgendwie, na jetzt durch die bedingte Lage, eben weil sie vieles abgebaut haben, angenommen auch Planstellen jetzt von den Schlossern usw., muß man doch schon, wenn man jetzt angenommen eine Reparatur hat usw., ein paarmal anrufen, daß sie kommen - und dann kommen sie nicht. Man muß sich dann rumärgern und quälen, angenommen, wenn es irgendwo leckt oder so. Ehe man das dann soweit hat, daß sie kommen oder daß sie das machen, das dauert dann eine Weile." (102/5)

Eine weitere Belastung, die es an seinem früheren Arbeitsplatz nicht in dem Maße gab, ist der Lärm:

"Natürlich, da wo ich jetzt arbeite an dieser Entzunderungsanlage, da ist natürlich der Phon - eine Phonstärke beträgt, glaube ich 78. Also, die Maschinenanlage ist von uns getrennt durch ein Gehäuse und schaltet dieses Gehäuse. Natürlich, innen drin ist's natürlich auch noch ganz schön laut, also man muß dann auch schon ein bißchen lauter sprechen, wenn man angenommen mit seinem Partner sich jetzt unterhalten will. Also ist schon ganz schön laut." (102/6)

Die Belastungen durch Streß und Lärm haben für den Befragten durch

seine Umsetzung also zugenommen. Zugleich ist jedoch seine körperliche Belastung geringer geworden und die Belastung seiner Augen, die die Arbeit des Anzeichnens für ihn mit sich brachte, nicht mehr vorhanden.

"Ich meine, ich hab's jetzt ein bißchen besser körperlich gesehen und auch vor allen Dingen jetzt aufgrund der Augen und das Anzeichnen usw., weil zuviel kleine Teile waren, die ganzen Nummern da rauftmalen mit einem Pinsel, da hab ich's hier besser, muß ich sagen." (102/17)

Durch die Krise haben sich für den Befragten auch Veränderungen in der Arbeitszeit ergeben. Noch an seinem Arbeitsplatz als Anzeichner in der Profilhalle wurde er von dem dort vorgenommenen Abbau der Schichtarbeit und der Überstunden betroffen. Es wurden dort zuvor von montags bis samstags täglich zwei Schichten mit Überstunden so verknüpft, daß in ihnen nahezu das Resultat eines Drei-Schicht-Betriebes erreicht wurde.

"Aber - das ist natürlich eine Sache der Gesundheit bzw. eine Sache der Familie . . .
Mir hat das schon gereicht von der Nachschicht. Also Nachschicht, angenommen abends um 6 bis morgens um 5." (102/21)

Solange der Befragte in der Profilhalle beschäftigt war, hatte seine Krisenbetroffenheit für ihn also auch einen positiven Effekt: Sie 'befreite' ihn von einer Arbeitszeitregelung, die hinzunehmen er gezwungen war, obwohl sie seine Gesundheit gefährdete und zu einer erheblichen Belastung für seinen familiären Lebenszusammenhang wurde:

"Wenn morgens dann einer hier mit dem Moped Gas gab hier, dann wurde man fuchtig. Denn man braucht ja den Schlaf." (102/21)

Doch währte dieser positive Effekt nur bis zu seiner Umsetzung an die Entzunderungsanlage. Sie befindet sich in einer Halle, in der zum Zeitpunkt seiner Umsetzung in regulärer Wechselschicht gearbeitet wurde. Obgleich die Schichten also nicht mehr mit Überstunden verknüpft waren und sie daher auch keine Nacharbeit mehr einschlossen, blieb auch diese Arbeitszeitregelung für den Befragten eine Belastung:

"Ja, ich meine, durch die Wechselschicht, ich meine klar, der Körper stellt sich irgendwie doch nicht so um usw. Ein Handicap ist das schon. Ideal wäre es natürlich, wenn ich morgens um 8 Uhr anfangen könnte und hätte um halb drei Uhr Feierabend." (102/5)

Eine weitere Veränderung seiner Arbeitszeit ergab sich zwischen

Januar und September 1978 durch Kurzarbeit. In dieser Zeit war er im Monat durchschnittlich drei Tage von der Arbeit freigestellt. Neben seiner Arbeit als Maschinenführer der Entzunderungsanlage wird der Befragte in der Profilhalle, in der er zuvor als Anzeichner arbeitete, weiterhin als Springer eingesetzt.

"Jetzt im Augenblick, weil das gerade so ... da mach ich jetzt zum Beispiel die sechste Woche Tagschicht. Weil - ein anderer Kollege, da ist gerade ein Unfall, da mußte ich rüberspringen auf seine Schicht usw., dadurch ergab sich das. ..." (102/5)

"... ich bin also in der Halle, wo ich vorher drinne war, die macht jetzt wieder Tagschicht, und wo ich jetzt bin, das ist vielleicht 25 Meter davon entfernt, wir machen eben zwei Schichten, weil wir eben mehrere Hallen bedienen müssen, die eine oder andere eventuell auch Spätschicht macht."

(102/8)

Die Umsetzungen zwischen der Halle, in der er an der Entzunderungsanlage arbeitet, und der Profilhalle sind für ihn also stets mit wechselnden Arbeitszeiten verbunden.

Mit dem Einsatz des Befragten als Springer in der Profilhalle hat der Betrieb A 'auf kaltem Wege' eine Abgruppierung durchgeführt; denn durch ihn, der nach der Lohnstufe 8 bezahlt wird, wurden Kollegen ersetzt, die als Springer in der Lohnstufe 9 eingestuft waren:

"Und dann gab es da noch Springer und das heißt jetzt, wenn jetzt hier zum Beispiel einer krank ist, also bitte spring rein und arbeite da, und der bekam Lohngruppe 9. Aber aufgrund dieser damaligen Verhältnisse, jetzt dieser Tankerstop, wurde das abgebaut; der Springer muß dann raus bzw. jetzt diese Lohngruppe muß denn raus, sie wurde weggenommen ... dieser Mann also, der ... von der einen Schicht, der Mann hat gekündigt ... und der andere Mann, das war ein Vertrauensmann, den hat man rausgeschoben aus der Halle, und ich weiß nicht, jetzt habe ich schon lange ihn nicht mehr gesehen, weil er ganz am anderen Ende ist von der Werft." (102/12)

Der Befragte jedoch wird weiterhin nach der Lohnstufe 8 entlohnt und ist entsprechend unzufrieden:

"Ich fühle mich überhaupt nicht angemessen bezahlt. Aufgrund meiner langjährigen Tätigkeit bei A, möchte ich sagen, bin ich unterbezahlt. Für die Tätigkeiten, die ich bisher ausgeübt habe, mal hier, mal da, mal da ..." (102/12)

Er sieht aber in der gegenwärtigen Krisenlage des Betriebes A keine Möglichkeit, sein Interesse an einer Höherstufung durchzusetzen:

"Aber ich würde sagen, eine Lohngruppe, wenn man angenommen die Chance hätte, eine Lohngruppe höher zu kriegen aufgrund oder woll'n mal so sagen, wenn man vielseitig einsetzbar ist, das würde ich doch für gut heißen. Denn man - so wie ich jetzt eventuell - man steht echt einfach auf 'ne Plattform, man sieht wohl die Lohngruppe 9 und 10 und man kommt, echt, man kommt da nicht ran. Ich seh' bei mir zum Beispiel gar nicht die Chance." (102/14)

Eine solche Höherstufung hätte immerhin einen partiellen Ausgleich der krisenbedingten Einkommenseinbußen des Befragten zur Folge. Diese sind ihm nicht durch Kurzarbeit entstanden, sondern durch den krisenbedingten Überstundenabbau.

Er hatte durch Überstunden seinen regulären monatlichen Nettolohn, der bei 1500,- DM lag, um durchschnittlich 500,- DM steigern können, das heißt, er muß durch den Überstundenabbau mit einem Viertel seines Lohns weniger auskommen. Dies führt zu einer erheblichen Verschlechterung der Reproduktionssituation des Befragten und seiner Familie, zumal seine Frau wegen zwei kleiner Kinder nicht mitarbeiten und zur Erhöhung des Einkommens beitragen kann.

Bei einer monatlichen Miete von 500,- DM und sonstigen festen Kosten von ca. 200,- DM bleibt der Familie so ein frei verfügbares Einkommen von ca. 700,- DM. Dies hat sich gegenüber der früheren Einkommenssituation damit um über 40 Prozent verringert.

"... und wenn man jetzt nur einen Verdienst hat angenommen im Haushalt, und man will sich jetzt was Besonderes anschaffen, mal angenommen, daß es ein Mantel sei, das war ja alles auf 'en Schlag. Man braucht einen Mantel, man braucht Schuhe, die Kinder brauchen das und das und dann, wenn man das nicht vorher durchkalkuliert hat, dann fällt man auf die Nase. Das ist klar ...

Wenn man jetzt zum Beispiel einen größeren Wagen ... kaufen (könnte) ... ich nicht. Und zum Beispiel jetzt angenommen, jetzt so mal alle 14 Tage ins Theater und angenommen jetzt so Essen zu gehen usw., das liegt nicht drinne. Also dieser Superluxus. Wenn man jetzt natürlich auf einiges verzichten würde, jetzt im Haushalt selber, angenommen wir haben ja auch einen Hund oder auf einige solche Sachen, neech, oder wie auf direkt ein Hobby..." (120/10 f)

Die Verringerung des Einkommens zwingt zu einer bisher nicht notwendigen Kalkulation der Ausgaben, in die zum Beispiel so lebensnotwendige Waren wie Mantel und Schuhe schon als "was Besonderes" eingehen, deren Kauf am ehesten zurückgestellt werden kann. Ausgaben für Annehmlichkeiten sind nicht mehr oder nur durch Einschränkungen in der alltäglichen Reproduktion möglich. Sie sind zum "Superluxus" geworden. Die Krisenbetroffenheit in der Form des Überstundenabbaus hat für den familiären Lebenszusammenhang des

Befragten also ambivalente Auswirkungen: Sie beseitigt - zwangsläufig - einen Grund seiner möglichen Zerstörung und verschlechtert zugleich erheblich seine materiellen Reproduktionsbedingungen.

Beispiel II

In diesem Beispiel bedeutete der Prozeß der Krisenbetroffenheit für den Befragten Lohneinbußen durch Überstundenabbau und Kurzarbeit, Dequalifikation, Umsetzungen und schließlich seinen Verleih in den Betrieb E, in dem ihn die Arbeit physisch nahezu zerstört.

Der Befragte ist ein 38jähriger Klempner, der seit 1963 im Betrieb A beschäftigt ist. Bis zum Jahre 1966, also etwa bis zu dem Zeitpunkt, als sich der Betrieb A auf den Tankerbau spezialisierte, hatte er einen Arbeitsplatz in seinem erlernten Beruf als Klempner. Während der Boomphase im Tankerbau wurde er dann an verschiedenen Arbeitsplätzen im Rohrleitungsbau und Schiffbau eingesetzt, so daß er sich zusätzlich zu seiner Berufsqualifikation eine umfassende Arbeitsqualifikation aneignen konnte.

"Dann habe ich auch den ganzen Betrieb so langsam kennengelernt. Ich habe im Rohrleitungsbau gearbeitet, das war überhaupt jetzt in den letzten Jahren. Ich habe Schiffbauarbeiten gemacht; ich kann praktisch alles sozusagen. Jedenfalls ich habe die ganze Schichtarbeit kennengelernt; Frühschicht und Nachschicht und so." (111/1)

Als im Betrieb A aufgrund ausbleibender Produktionsaufträge im Jahre 1976 Arbeitsmangel einsetzte, arbeitete der Befragte als Schiffbauer in der Profilhalle.

"Ich hatte dann selbst in den letzten Jahren mehr im Schiffbau zu tun, ich war in der Profilhalle. ... Da haben wir dann spezielle Arbeiten gemacht. Das wurde an sich gut bezahlt. Und dann war da natürlich auch nichts mehr so richtig." (111/1)

In dieser Situation bot ihm der Betrieb eine Arbeit als Materialzulieferer an. Obgleich ihm damit eine unqualifizierte Arbeit angeboten wurde, nimmt er sie an:

"... und da hat man mir einen Job angeboten als Zulieferer sozusagen, ich mußte dann die Hallen versorgen mit Material. ... Und da war ich der gute Mann für; ich wurde gut bezahlt - mein Lohn ging weiter, ich habe mich dafür gemeldet. Nur kam ich dann eben auch in die Nachschicht rein. Mit den Hollerkränen haben wir dann Platten gefahren, verladen auf Eisenbahnwaggons und so. Das war damals noch ein bißchen kompliziert, weil das alles so weit weg lag, hinten ist K. H., das ist das Ende praktisch unserer Werft, und da lag dann fast

alles, da war so ein riesiger Schrottplatz, und da lagen die ganzen Bauteile, Träger usw., Rohteile. Und die haben wir dann so langsam innerhalb von zwei Jahren, da wurde auch ein riesiger Kran aufgestellt extra, und da habe ich sozusagen Vormann gemacht, ich kriegte da eine Gruppe. Dann habe ich das da verladen und weggeschafft." (111/1)

Außer der Dequalifikation brachte diese Arbeit für den Befragten eine Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen mit sich. Er muß wieder in Schicht und zudem unter freiem Himmel arbeiten. Die ihm für die Dauer dieser Arbeit gegebenen Weisungsbefugnisse als 'Vor-
mann' bedeuteten keinen wirklichen Aufstieg in der Betriebshierarchie und waren daher auch nicht mit seiner Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe verbunden.

Nachdem er mit der Gruppe in der Zeit 1976/77, also in etwa zwei Jahren, den 'Schrottplatz' aufgeräumt hatte, war er erneut von Arbeitsmangel betroffen.

"Dann wurde es langsam aber weniger, da hatte ich dann zum Schluß keine Arbeit mehr, und mir wurde angst und bange, was mache ich nun. Da mußte ich selbst sehen, daß ich Arbeit kriegte, da bin ich dann nach R. gegangen. Das ist auch ein Meister, ich kannte den von früher, der hat mich dann genommen." (111/1)

Unter dem Druck der psychischen Belastung, die der Arbeitsmangel für den Befragten darstellt, wartete er also nicht auf seine Umsetzung, sondern machte sich im Betrieb selbst auf die Suche nach Arbeit. Hierzu nutzte er erfolgreich die aus seiner früheren Beschäftigung im Rohrleitungsbau herrührende Bekanntschaft mit einem dort angestellten Meister. Auf diesem Wege gelang es ihm, durch eigene Aktivität wieder Arbeit an einem Facharbeiterplatz zu bekommen und so seiner Dequalifikation entgegenzuwirken.

"Und da habe ich dann eine Zeitlang gearbeitet, auch wieder Rohrleitungsbau. Und da ging das noch einigermaßen ganz gut soweit." (111/1)

In dieser Zeit fielen für einen Schiffsneubau Rohrleitungsarbeiten im Maschinenbau an, die vor der Krise von Fremdfirmen, jetzt jedoch vom Betrieb A selbst ausgeführt wurden.

"Und da kriegte ich wieder einen Auftrag, im Maschinenbau, mußten wir die Maschinen zusammenbauen und dann die Rohre anschließen usw. Das war unser Auftrag dann. Früher hatte M die ganzen Teile geliefert, und diesen Auftrag hat A übernommen, und zwar die ganzen Rohre da selbst zu machen." (111/2)

Der Befragte wechselte also für die Dauer dieser Arbeit vom Rohrleitungsbau in den Maschinenbau.

"Aber da hatte ich auch eine Zeitlang gut zu arbeiten. Aber dann wurde es weniger, dann bin ich wieder zurückgekommen nach R. (dem Meister im Rohrleitungsbau)." (111/2)

Dort - im Rohrleitungsbau - setzte dann erneut Arbeitsmangel ein.

"Und dann zum Schluß war da praktisch gar nichts mehr, da fing das an mit der Kurzarbeit. Ich war dann auch von betroffen - ... 40, 50 Prozent - es wurden immer mehr." (111/2)

Doch nicht alle Arbeiter im Rohrleitungsbau waren in einem solch starken Ausmaß von der Kurzarbeit betroffen, denn die noch vorhandene Arbeit wurde auf sie ungleichmäßig verteilt.

"Und da hatten nur einige spezielle Leute Arbeit, die Vorleute da, und gewisse Leute, die sich da gut auskannten. Ich war praktisch nur das zweite Jahr bald da, die letzten zwei Jahre. Sonst habe ich den Laden gar nicht mehr gesehen, den kannte ich nur von früher - da ist alles umgestellt worden. Und dann war das nur ein enger Kreis, die sich da schon länger kannten, die hatten noch ein bißchen mehr Arbeit, aber das wurde ja auch weniger. Ich habe mich jedenfalls immer bemüht, auch sonnabends, wenn mal noch was drinlag."

Die starke Betroffenheit des Befragten durch Kurzarbeit war also wesentlich dadurch bedingt, daß er nicht zum Stamm der langjährig im Rohrleitungsbau Beschäftigten gehörte, auf die die Vorarbeiter die vorhandene Arbeit vorzugsweise verteilten. Er selbst war erst 1977 in den Rohrleitungsbau zurückgekehrt.

Wie er seine persönliche Bekanntschaft mit einem Meister im Rohrleitungsbau nutzte, um dort einen Arbeitsplatz zu erhalten, so nutzten die dort schon langjährig beschäftigten Arbeiter ihre persönlichen Beziehungen zu den Vorarbeitern, um ihre Betroffenheit durch Kurzarbeit auf Kosten des Befragten zu reduzieren.

Die persönlichen Beziehungen zu den Vorgesetzten sind den Arbeitern in der Krise stärker zum Mittel geworden, in Konkurrenz gegeneinander das Ausmaß ihrer jeweiligen Krisenbetroffenheit zu verringern.

Der Befragte jedoch kann über dieses Mittel nur in beschränktem Umfang verfügen, weil es ihm aufgrund seines häufigen Arbeitsplatzwechsels vor und während der Krise unmöglich war, sich in die Stammbelegschaft einer Abteilung zu integrieren.

Überstundenabbau und Kurzarbeit führten bei dem Befragten zu monatlichen Lohnneinbußen bis zu 600,- DM. Sein monatlicher Nettolohn, der aufgrund seiner Bezahlung nach der Lohnstufe sechs ohne Überstunden im Durchschnitt nur 1500,- DM betrug, verringerte sich dadurch um mehr als ein Drittel.

Die Frau des Befragten verdiente durch eine Teilzeitarbeit monatlich 600,- DM, so daß der Familie, zu der noch ein schulpflichtiges Kind gehört, unter Abzug der monatlichen Miete und anderer fester Kosten, die insgesamt 700,- DM betrugen, noch ein frei verfügbares Einkommen von 900,- DM zur Verfügung stand. Es war hinreichend für die alltägliche Reproduktion.

"Aber mit Anschaffungen lag da nichts drin. . ." (111/14)

In dieser Situation verstärkte der Befragte seine Anstrengungen zur Durchsetzung seines Interesses an einer Höherstufung, die bisher - trotz seiner Bemühungen - am Widerstand des Meisters gescheitert war, indem er mit ihm und dem Betriebsrat einen gemeinsamen Gesprächstermin initiierte:

"Der Meister selbst sagte zu mir, also warte mal erst bis Weihnachten, ich war hinter einer Lohnforderung hinterher - schon lange. Ich hatte mit dem Betriebsrat soweit alles klargemacht, daß wir uns zusammensetzen und das besprechen. Aber wie das Schicksal so will, der Meister hat dann immer so schön versucht zu drücken erst mal, und dann hat er krank gemacht, als der Termin kam." (111/2)

Nachdem dieser Gesprächstermin durch die Krankheit des Meisters nicht zustande gekommen war, scheitert ein erneuter Versuch des Befragten zur Vereinbarung eines solchen Termins am Betriebsrat. Ihm wirft er in diesem Zusammenhang Distanz zu den Kollegen und mangelnden Einsatz zur Durchsetzung ihrer Interessen vor:

"Ich habe dann noch mal versucht, mit dem Betriebsrat in Verbindung zu treten, wir können ja kaum irgendwie in Verbindung treten. Das ist ganz schwierig, daß da jemand mal herkommt und so; denn es wird einfach gar nicht so richtig für die Leute gesorgt. Wenn da persönliche Sachen sind usw., das wird gar nicht hundertprozentig erledigt. Man kann ja manchmal auch nicht, man ist krank oder so. Da kümmert sich sonst keiner drum, wenn (man) mal wirklich was will. . . Ich muß mich sozusagen auf die Hinterbeine klemmen, und dann muß ich da hinfahren; denn am Telefon selbst kann man gar nichts machen, da kann man kaum was erreichen." (111/3)

Zur gleichen Zeit, im Herbst 1978, schloß der Betrieb A mit einem Bremer Automobilwerk (Untersuchungsbetrieb E) einen Vertrag über den Verleih von Arbeitskräften ab, von dem der Befragte durch einen ihm bekannten Meister erfuhr.

"Jedenfalls hörte ich dann so, da ist was im Gange irgendwie . . . Und dann kam ein anderer Kollege, den kannte ich früher sehr gut, der ist dann auch Meister geworden, der sagte, Mensch, hier E sucht Leute, hättest du nicht Interesse. 50 Mann sind ja schon hin. Ich sagte, das würde ich sofort

machen, ich habe das ja nun schon bißchen vorausgeahnt. Da habe ich ein bißchen schneller gehandelt und habe dann zugesagt. Na ja, da bin ich dann im September angefangen bei E 1978, jetzt bin ich schon über ein halbes Jahr da. Jedenfalls ist das mit der Lohnerhöhung ins Wasser gefallen, da bin ich nicht mehr rangekommen, und ich habe eine ziemlich niedrige Stufe."

Trotz des Verleihs an den Betrieb E wurde der Befragte weiterhin nach dem im Betrieb A praktizierten Lohnsystem (Lohnfindungsmethode und Lohnform) und seiner dort festgelegten Einstufung entlohnt.

Zunächst lag sein Lohn daher höher als der vieler seiner vom Betrieb E bezahlten Kollegen, die mit ihm am Montageband zusammenarbeiteten, an das man ihn gesetzt hatte. Dies änderte sich jedoch, als der Betrieb E am 1. Januar 1979 die analytische Arbeitsplatzbewertung einführte und die Arbeiter nach dem ihrem Arbeitsplatz je zugeschriebenen Arbeitswert (AW) entlohnt wurden.

"So ein Arbeiter (E) mit 20 AW's der hat 12,46 DM so. Und ich habe 12,36 DM. Bloß jetzt haben die aber einen ganz anderen Akkordsatz, als wir jetzt wieder von A." (111/8)

Nach der Einführung der analytischen Arbeitsplatzbewertung lag dann jedoch der Stundenlohn des Befragten unter dem, der der Bewertung seines Arbeitsplatzes entsprach, d. h. er wurde im Verhältnis zur Bewertung seines Arbeitsplatzes und daher im Verhältnis zu den an gleichwerten Arbeitsplätzen Beschäftigten, doch vom Betrieb E bezahlten Arbeitern, unterbezahlt.

Kritik der ausgeliehenen Arbeiter an dieser Praxis, für gleiche Arbeit nicht den gleichen Lohn zu zahlen, wurde vom Betrieb E unterbunden. Als Mittel dieser Disziplinierung setzte er ihre Krisenbetroffenheit ein.

"Ja, nun liegen die Löhne aber höher bei E. Das ist ja das Gemeine, die haben uns gesagt, also für ein Jahr ist das festgelegt, das Geld, da könnt ihr nichts machen. Und wenn ihr da nicht mit einverstanden seid, dann könnt ihr zurückgehen, könnt ihr gerne Kurzarbeit machen." (111/13)

Der Befragte wurde also weiterhin nach der Lohnstufe 6 des im Betrieb A praktizierten Lohnsystems bezahlt und erzielte durch eine zusätzlich zum Lohn gezahlte Auslösung, durch die Zulagen zur Schichtarbeit und durch Überstunden am Samstag einen monatlichen Netto-Lohn von 1800,- DM. Obgleich er also durch die Arbeit im Betrieb E das Familieneinkommen im Vergleich zu dem der Zeit vor seiner Krisenbetroffenheit durch Kurzarbeit um 300,- DM steigern kann, ist es nicht ausreichend, um die zerstörerischen Auswirkungen dieser Arbeit auf seine Arbeitskraft zu kompensieren:

"Ja, ich möchte mir dieses Jahr gern ein Segelboot kaufen,

das möchte ich gerne haben. Aber wiederum meine Frau sagt, da liegt nichts drin, wir haben das für andere Sachen nötiger und so. Ja, so ein Segelboot möchte ich gerne haben, das kostet auch ca. 2000,- DM. Aber ich will mal meine Ruhe haben, ich möchte mich mal richtig entspannen, ich möchte mich mal treiben lassen vom Wind. Also das wäre höchstens Sinn und Zweck der Sache, um sich ein bißchen auszukurieren."

(111/14)

Der Befragte wurde im Betrieb E zur Arbeit am Fließband eingesetzt, zu der er sich als eine Bedingung seines Verleihs hatte bereit erklären müssen. Damit nahm er nicht nur seine Dequalifikation, sondern zugleich die - von ihm vorgesehenen - Schwierigkeiten der Gewöhnung an die ihm von der Werft her unbekannte Arbeitsform hin.

"Also, wie ich angefangen habe, ich habe noch nie Bandarbeit gemacht, aber mir blieb nichts anderes übrig. Ich habe gedacht, das wirst du schon schaffen, schlimmer kann's nicht sein wie auf der Werft."

(111/4)

Er erhielt dann zunächst einen Bandarbeitsplatz, an dem er an das schon fertige Auto die Reifen zu montieren hatte. Die ohnehin schweren körperlichen Belastungen, die mit dieser Arbeit verbunden sind, verstärkten sich durch eine mangelhafte Arbeitsorganisation.

"Das Schwierige dabei ist erstmal, die Reifen sind unten auf so einem Wagen, da sind zehn Satz Reifen drauf, und die muß man dann mit dem Kran hochfahren, und dann muß man die noch mal rüberfahren zur Seite und abstellen. Und dann muß man sich so eine Sackkarre holen, da fährt man unter, und da haut man den Fünfer-Pack drauf und fährt die dann an die Seite. Und dann geht die Wuchterei los, erstmal zur anderen Seite rüber, dann da rüber sortieren, und dann muß das schnell gehen. Und auf den Boden legen darf man die auch nicht, es können ja welche hinfallen. Und dann gehts rund, und dann mit der Schlagschraube ran."

(111/5)

Dem Befragten wurde damit die Arbeit zugeteilt, zu der sich - eben wegen der mit ihr verbundenen körperlichen Belastung - kaum ein Arbeiter des Betriebes E freiwillig bereit erklärte und die von den Vorgesetzten daher zu ihrer Disziplinierung eingesetzt werden konnte, wenn sie

"... sich sperren oder mal krank sind, krank feiern, daß die merken, dem ist die Arbeit zuviel, dann kriegen sie einen Strafdienst. Da werden sie gleich zu den Reifen hingeschickt, da müssen sie Reifen machen. Dann sind sie erstmal wieder bedient. ... Das spricht sich auch rum. Das ist ja auch die schwerste Arbeit da."

(111/11)

Da der Befragte diese Arbeit zu einem Zeitpunkt antrat, als der Betrieb E seine Produktion nach der urlaubsbedingten Einschränkung wieder auf das 'normale' Niveau steigerte, verkürzte sich die ihm für seinen Arbeitsgang zur Verfügung stehende Zeit innerhalb von sechs Wochen um 20 Prozent.

"Und damals fing ich an mit 40 Wagen, die mußte ich alleine machen rundherum, also die vier Reifen. ... Ich habe da gearbeitet. Ich habe meine Stückzahl gemacht Tag für Tag. Und dann wurde das immer mehr und mehr - 42 Wagen, 45 Wagen, bis ich dann an die 50 Wagen kam. Das mußte ich auch allein machen."

(111/5)

Zudem war er vom Versuch betroffen, bei dieser Arbeit eine Arbeitskraft einzusparen; denn in der anderen Schicht wurden für sie noch zwei Arbeiter eingeteilt.

Dem Befragten aber war es nicht möglich, diese ihm abverlangte Leistung zu erbringen. Er forderte daher in Auseinandersetzung mit seinem Vorgesetzten, zu der er auch seinen Vertrauensmann hinzuzog, auch für seine Schicht einen zweiten Arbeiter. Bevor seine Forderung aber erfüllt wurde, führte diese enorme Intensivierung der Arbeit bei ihm zu gesundheitlichen Schäden.

"Ja, und bei den 50 Wagen da fing das dann an. Ich hatte sechs Wochen lang jeden Tag acht Stunden den ganzen Wagen fertig gemacht."

(111/5)

"Ich war immer fertig, in der Mittagspause mußte ich mich lang hinlegen. Ich kam nach Hause, ich bin eingeschlafen, ich hatte kaum ein Erinnerungsvermögen, da wachte ich auf und ging schon wieder zur Arbeit. Also ... nach den sechs Wochen bin ich mal einen Tag zu Hause geblieben, mir wurde so schlecht, ... ich hatte wirklich da Schwierigkeiten, erstmal der Kreislauf und mit dem Magen, mir schmeckte kein Essen, ich kriegte kaum Luft. ... Und da war ich noch immer am Überlegen, ob ich nicht doch wieder zurückgehen sollte zur Werft."

(111/8)

Die Krisenbetroffenheit des Befragten vermittelte ihm so über den Verleih zum Betrieb E, den er zu ihrer Kompensation einging, brutal die Erfahrung der durch seine 15jährige Tätigkeit im Betrieb A bewirkten Vernutzung seiner Arbeitskraft:

"Ich habe ja nun meine Kraft bei A gelassen, und diese fünfzehn Jahre die gehen auch nicht spurlos vorüber, die gehen auch in die Knochen rein. Das ist Schwerstarbeit, die da gemacht wird."

(111/4)

Und er erfährt damit zugleich die durch diese Vernutzung eingetretene Verschlechterung seiner Stellung auf dem Arbeitsmarkt: Er war mit 38 Jahren (!) - im Betrieb E - nicht mehr an allen Arbeitsplätzen einsetzbar.

"Ich werde 39, und aufgrund des Alters macht man da schon Unterschiede. Das war wohl zuerst nicht der Fall, weil man sich die Leute rauspickte nach Körpergröße, wie man gebaut ist und so." (111/8)

An seinem Arbeitsplatz wurde dann aufgrund seiner Initiative weiterer Arbeiter beschäftigt, er selbst kurze Zeit später an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt.

"Dann kriegte ich eine Arbeit - Bremsen entlüften, und das ist nicht so schwer." (111/9)

Allerdings traten bei dieser Arbeit Belastungen ein, die durch das Material bedingt waren, mit dem er umzugehen hatte.

"Jetzt fing diese Schwierigkeit wieder an, ich bin allergisch gegen die Bremsflüssigkeit." (111/9)

"Kann sein, daß es eine Allergie ist, aber sehr wahrscheinlich habe ich eine empfindliche Haut. Aber Bremsflüssigkeit ist das Gefährlichste, was es gibt ... die Haut ist doch ganz schön angegriffen." (111/10)

Da er diese körperlich leichtere Arbeit nicht wegen ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen verlieren wollte, bemühte er sich bei seinen Vorgesetzten und dem Sicherheitsingenieur erfolgreich um technische Veränderungen an seinem Arbeitsplatz und um Schutzkleidung, die die Belastungen auf ein für ihn erträgliches Maß reduzierten.

"Ich wollte die Arbeit nicht verlieren; deswegen habe ich mich bemüht zu bleiben. ...

Aber soweit bin ich jetzt ganz zufrieden mit der Arbeit." (111/10)

Beispiel III

Der in diesem Beispiel dargestellte Prozeß von Krisenbetroffenheit führte für den Befragten zu Umsetzungen, zu einer erheblichen Intensivierung der Arbeit, und schließlich zur absehbaren Auflösung seiner Abteilung, die für ihn zur Entlassung führen kann.

Bei dem Befragten handelt es sich um einen 30jährigen Elektrotechniker, der nach dem Abschluß seiner Lehre im Jahre 1969 zum Betrieb D wechselte, weil er dort einen höheren Lohn als in seinem Lehrbetrieb erhalten konnte.

Im Betrieb D arbeitete er dann in verschiedenen Abteilungen der Fernsehproduktion als Reparateur der dort jeweils hergestellten Konstruktionsteile. Da er durch diese Umsetzungen in seiner Tätigkeit als Reparateur Umgang mit ganz unterschiedlichen Produktteilen hatte, konnte er sein Interesse an abwechslungsreichem Arbeitsinhalt durchsetzen und dadurch zugleich seine Qualifikation verbessern:

"Ach, ich bin schon überall gewesen, das war auch am besten, das gefällt mir, auch immer so hier und da mal was lernen."

(429/6)

Anfang 1977 wurde er an einen Arbeitsplatz umgesetzt, an dem er Module zu reparieren hatte. Hier arbeitete der Befragte zwei Jahre, bis er Ende 1978 diesen Arbeitsplatz aufgrund von Produktionseinschränkungen verlor. Er erhielt statt dessen einen Arbeitsplatz in einem Bremer Zweigwerk des Betriebes D.

"Und letztes Jahr Weihnachten da haben sie mich auch abgeschoben, und dann hab' ich eh, mußte ich zum Rundfunkwerk fahren, weil sie da für mich 'ne Arbeit hatten, und die hab' ich dann abgelehnt, weil erstmal Lohngruppe zu wenig war, und dann gut, dann ging das wieder rüber, kam ich wieder rüber."

(429/6)

Da der Befragte einen Arbeitsplatz mit geringeren Qualifikationsanforderungen erhalten und daher im Lohn abgruppiert werden sollte, also er sowohl sein Interesse an Arbeitsinhalt, als auch sein Lohninteresse nicht mehr im bisherigen Umfange hätte realisieren können, wirft er dem Betrieb diese Umsetzung - im Gegensatz zu früheren - als ein 'Abschieben' vor, das er nicht hingenommen hat. Durch die Einbeziehung des Betriebsrates konnte diese Umsetzung abgewehrt werden. Er blieb in dem Werk, in dem er auch bisher gearbeitet hatte, wurde dort jedoch in eine andere Abteilung umgesetzt:

"Und dann kam ich aber in eine andere Abteilung, da hab' ich Gehäuse gebaut, nicht, Gehäuse so, Nägel inne Platte gehauen und denn Holzgehäuse, nicht, Holzgehäuse, ja, da war ich dann drei Monate."

(429/6)

Obgleich er auch mit diesem Arbeitsplatz für drei Monate eine Dequalifikation hinnehmen mußte, war sie nicht mit einer Abgruppierung im Lohn verknüpft. Er wurde weiterhin nach der Lohngruppe neun bezahlt. Im Falle einer Abgruppierung wäre es nach seinen Erfahrungen auch unmöglich gewesen, sich nach und nach wieder Höhergruppierungen zu erarbeiten.

"(Früher) da war das noch möglich, als man gearbeitet hat, gearbeitet hat, und der Meister hat gesehen - au ja, den können wir Lohn, der ist fleißig, den können wir noch 'ne Lohngruppe mehr geben, ja, da hab' ich das 'nen paar Mal kriegen können. ... Aber seit eineinhalb Jahren oder zwei Jahren ist das nicht mehr drinne, wüßte ich nicht, also von keinem hab' ich gehört, ... der mehr gekriegt hat. Wüßte ich nicht."

(429/7)

Nach drei Monaten wurde der Befragte dann in die Abteilung zurückgeholt, in der er vor seiner Umsetzung gearbeitet hatte, und dort wieder als Reparateur beschäftigt.

"Da war 'nen anderer Meister da, der konnte mich dann wieder gebrauchen, und denn konnten sie mich wieder gebrauchen in meiner Abteilung, wo ich vorher war, da tat das wieder nötig und dann bin ich da bis jetzt noch geblieben, nicht." (429/6)

Zur Jahreswende 1979/80 wurde dann die Produktion erneut eingeschränkt, so daß sich die Anzahl der pro Tag hergestellten Module etwa um 100 auf durchschnittlich 600 Stück verringerte.

"... jetzt Weihnachten haben wir Stückzahl, haben wir Stückzahl 100 weniger gefahren, nicht, Stückzahl. Und jetzt ab noch zwei Wochen, denn fahren sie noch mal weniger, und denn gehen wieder 'n Dutzend Leute weg, nicht." (429/6)

Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der Befragte die Module ausschließlich zu reparieren, während die vorausgehende Funktionsprüfung des Moduls von einer anderen Arbeitskraft durchgeführt wurde.

"Ja, das ist, ist jemand da, der prüft, nicht, das durchscheckt, und denn wenn ein Fehler ist, schmeißt der das raus, dann krieg' ich das." (429/1)

Doch im Zusammenhang mit dieser Produktionseinschränkung erfolgten an beiden Arbeitsplätzen neue Zeitaufnahmen, die dazu führten, daß sie nur noch als zwei 'halbe' Arbeitsplätze galten. Dem Befragten wurde daraufhin die Arbeit an beiden Arbeitsplätzen übertragen.

"Im Moment mach' ich das alleine zusammen, prüfen und Reparatur... seit Weihnachten, seit Weihnachten." (429/1)

Für ihn bewirkte diese Zusammenlegung beider Arbeitsgänge eine enorme Intensivierung der Arbeit.

"Das Modul, in die Kisten wird das gepackt, nicht, und da kommt das meinewegen mit 50 Stück oder 30 Stück, je nachdem, wieviel Platz da in der Kiste ist, und dann nehm' ich das raus, prüf ich und dann in die leere Kiste wieder rein, die guten, die kaputten stell ich zur Seite, und dann mach' ich das, wenn ich mit der Kiste fertig bin, und wenn nun keine zweite Kiste kommt, kann ich ja noch so viel machen, wie ich Zeit hab', bevor die zweite Kiste kommt an Reparatur, also an die ich wieder prüfen muß, nicht." (429/2)

Zur Durchführung der Reparaturen blieben dem Befragten im Rahmen seiner täglichen Arbeitszeit nur noch die Pausen, die ihm in der Funktionsprüfung - mehr oder weniger zufällig - durch Unterbrechungen der Modulzulieferungen entstanden.

"Ich muß mich hier natürlich ranhalten, nicht, 'ne doppelte Geschwindigkeit fast von mir, die man zwangswise denn leisten muß." (429/2)

Die Bewältigung beider Arbeitsgänge durch den Befragten führt nicht nur dazu, daß ihm die durch den Arbeitsablauf bedingten Pausen nicht mehr zur Kommunikation mit seinen Kollegen zur Verfügung stehen, sondern beschränkt durch das für sie notwendige Arbeitstempo darüber hinaus auch die Kommunikation während der Arbeit.

"Also, wenn ich keinen neben mir sitzen hab', neben mir, der da sitzt, dann kann ich mit keinem reden, aber wenn einer ein bißchen weiter weg ist, dann kann ich mich da nicht noch groß ablenken - nicht - und sagen: 'Hallo, was weißt Du alles, erzähl mal was und so, nicht. Hast was erlebt? Ja, da kann ich mich nicht groß ablenken. Bei meinem Platz im Moment nicht." (429/3)

Da es dem Befragten nahezu unmöglich war, die ihm abverlangte Leistung zu erbringen, kritisierte er die Zeitnehmer:

"Ich weiß nicht, wer da ausgerechnet hat die Stücke, die Zeit, danach das kann man immer gar nicht, die Leute, die mit der Stoppuhr das abgesteckt haben, nicht, das solln sie mal erst selber machen." (429/3)

Die Arbeit war in den festgelegten Zeiten insbesondere deshalb nicht zu schaffen, weil sie unvermeidliche Unterbrechungen nicht berücksichtigen:

"Das kann man meistens gar nicht machen, dann kommt was anderes dazwischen, nicht, man muß Kisten holen, und denn muß man vielleicht mal ganz dringend auf Toilette, und so, das läßt sich nicht machen alles so." (429/3)

Mit diesen so festgelegten Zeiten argumentierten die Vorgesetzten gegen den Befragten, sobald er sich bei ihnen über die Leistungsanforderungen seines Arbeitsplatzes beschwerte:

"Die sagen höchstens, ach, das schaffst Du doch und mach mal hin oder und das ist doch 'ne Kleinigkeit, nicht ... Ach, das schaffst Du und das ist ein halber Platz, heißt das denn, das kann ich Dir zeigen, nicht." (429/3)

Da er keine Veränderung der Anforderungen bewirkte, konnte er die Funktionsprüfung und Reparatur der Module in seiner Arbeitszeit nur bewältigen, solange die zu reparierende Stückzahl nicht sehr hoch war:

"Dann schaff ich das auch, aber wenn viel Ausfälle sind, und über die Stückzahl, die man vielleicht schaffen könnte, nicht,

nur prüfen, nicht, dann schaff ich das an Reparatur nicht,
dann laß ich das liegen, bis ich irgendwann mal die Zeit
hab'." (429/1)

Diese Zeit hatte er entweder, "wenn mal die Produktion nicht läuft"
(429/5) oder aber er ist gezwungen, samstags Überstunden zu machen:

"Sonnabendsarbeit haben wir auch - jedes zweite Mal arbeite
ich sonnabends, zuviel Reparaturen da stehen gehabt, das kann
ich gar nicht in der Zeit, nee." (429/5)

Zeitweise verstärkte sich seine Schwierigkeit, die Leistungsanforderungen an den beiden ihm zugewiesenen Arbeitsplätzen zu erfüllen, noch dadurch, daß ihm ein dritter Arbeitsplatz zugeteilt wurde.

"Ich hab' schon mal drei Plätze gehabt, nicht. Dann mußte ich mal so wechseln und dann bei dem anderen Platz kam, da war nur ein bißchen, so 100 Stück Module, 100 Stück Module und denn 10, 20 Ausfälle auch noch fertig machen, drei Plätze, ja, da bin ich immer so hin- und hergesprungen." (429/2)

Über seine Arbeit als Reparateur hinaus wurde der Befragte in seiner Abteilung als Springer eingesetzt und mußte deshalb häufig minderqualifizierte Tätigkeiten ausführen, für die im Betrieb nahezu ausschließlich Frauen eingeteilt werden.

"Ja, vor allen Dingen, wenn Leute viel krank machen, wo wir sowieso schon so wenig haben und denn noch da eingesetzt werden, wo's nötig ist, sonst läuft die Produktion nicht. Ich häng jetzt auch nur Chassis auf, hab' ich als Reparateur nichts mit zu tun, nichts. Da können sie genauso gut eine Frau hinstellen, aber ist im Moment kein anderer zu kriegen. Und wenn sie wieder von einer anderen Abteilung (einen holen wollen), dann fehlt da auch einer, und die können keinen geben, die haben schon mal gegeben. Müssen wir sehen, wie wir hinkommen." (429/4)

Für die Zukunft stellte sich ihm seine Beschäftigung im Betrieb D als sehr unsicher dar, denn die Produktion, zu der die Abteilung gehört, in der er arbeitet, sollte zur Mitte des Jahres 1980 nach Bremerhaven in ein Zweigwerk des Betriebes verlagert werden.

"Für die Abteilung, nicht, ist Schluß ... Urlaub ist endgültig Schluß dann, weil dies ist Farbe 6, und dieses neue Chassis, was da gekommen ist, das ist natürlich besser, das wird in Bremerhaven gebaut, und denn brauchen sie uns nicht ... Dann werden die Leute, wo's geht, noch verteilt in andere Abteilungen, ansonsten müssen wir uns selber Arbeit suchen, nicht. Das heißt denn ja immer, wird freigestellt, nicht."

Vielleicht im Rundfunk im Service-Center mal was, weiß ich nicht, aber dann irgendwann ist da ja auch mal satt, nicht."
(429/6)

Es ist daher nicht auszuschließen, wie der Befragte selbst vermerkt, daß er entlassen wird.

Beispiel IV

In diesem Beispiel führt der Prozeß der Krisenbetroffenheit bei einer Befragten zur Intensivierung der Arbeit, zur Vereinsamung am Arbeitsplatz, zu schlechteren Arbeitsbedingungen und zum Verlust der freien Verfügung über den Urlaub.

Die Befragte wechselte 1973 zum Betrieb D. Dort wurde sie in der Abteilung der Fernsehproduktion beschäftigt, in der Bild und Ton der Geräte eingestellt und überprüft werden. In dieser Abteilung war sie seither an verschiedenen Arbeitsplätzen und zeitweilig auch als Springerin tätig.

"Ja, ich bin schon ziemlich viel rumgekommen in unserer Abteilung, nicht. ...
(Ich habe schon) mehrere Plätze gemacht, und eine Zeit habe ich einen Arbeitsplatz, dann hatte ich nicht immer Arbeit und dann habe ich freiwillig die anderen Plätze gelernt, nicht. Und dann konnte ich ja mal praktisch Plätze, wenn Frauen fehlten und so, aushelfen. War ganz schön interessante Sache, nicht." (424/9)

Zum Zeitpunkt der Befragung arbeitete sie am Band und hatte anhand eines Testbildes die Geometrie des Fernsehbildes einzustellen.

"Ja, wir haben verschiedene Testbilder, einmal für Schärfe und für Geometrie, das ist ein Kreistestbild, so ein Schachbrett..., und dann haben wir Zeilen zum Beispiel, so Karo, große Karo, die wir dann gleichmäßig einstellen müssen." (424/1)

Konstruktive Veränderungen in den neuesten Fernsehmodellen des Betriebs D machten eine andere in der Abteilung bisher durchgeführte Bildeinstellung, die Einstellung der Konvergenz der Farben, überflüssig.

"Ja, Konvergenz fällt ja jetzt weg, das ist ja alles neu, jetzt. ... Und dieses Konvergenzeinstellen, das macht jetzt die Bildröhre selber, nicht. Da haben sie jetzt diese Bildröhrenwerke denn auch was erfunden, so genau kenne ich mich dabei ja auch nicht aus, daß das eben scharf eingestellt ist und da haben wir jetzt gar nichts mehr mit zu tun." (424/2)

Diese technische Veränderung, die die Bildeinstellung insgesamt vereinfachte und damit auch erleichterte, hatte den Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge.

"(Konvergenz) ist jetzt ganz weggefallen, das ist praktisch erneuert, verbessert worden und, ja verbessert worden ist es auch, kann man sagen, es ist eine Erleichterung für uns, aber da sind viele Arbeitsplätze bei weggegangen.

Ja, eine ganze Menge. Wir hatten echt ein paar Frauen gehabt für dieses Konvergenzeinstellen." (424/2)

Zugleich nahm der Betrieb den Wegfall der Konvergenzeinstellung, wie auch anderer Vereinfachungen der Bildeinstellung, zum Anlaß, die Arbeit in der Abteilung zu intensivieren.

"Doch, sind sie der Meinung, daß, also wenn an den Geräten nicht mehr viel einzustellen ist, dann können wir auch mehr fahren. Nicht, dann wird die Stückzahl also hochgestellt. Früher haben wir vielleicht einmal 400 gefahren, jetzt fahren wir ca. 600. 580 bis 600." (424/3)

Diese Intensivierung der Arbeit durch die Erhöhung der Stückzahl wurde dadurch weiter verstärkt, daß zugleich eine nicht durch konstruktive Veränderungen des Produkts begründete Verringerung der Belegschaft vorgenommen wurde.

"Ja, also ich kann sagen, in den ersten zwei Jahren bin ich praktisch in einem Rundlauf (...) gewesen. Da waren wir zu Anfang mit zehn Frauen. Ja, und die Frauen, da würde ich sagen, da bin ich die einzige von noch über. Die andern sind alle, teilweise selber weggegangen, sind gekündigt worden, haben auch zuerst einen andern Arbeitsplatz gehabt, aber sind heute auch nicht mehr da." (424/2)

"Und ja, unsere Abteilung hat, wollen wir mal sagen, so bandmäßig sich nicht verkleinert, aber eben die Personenzahl, nicht. Das ist sehr gering jetzt. ...

Man sagt im allgemeinen, wir hätten hier alles leichter am Arbeitsplatz, aber ich würde sagen, wir müssen jetzt viel mehr arbeiten, als wie wir mit mehr Frauen waren." (424/3)

Die Verringerung der Belegschaft führte für die Befragte aus doppeltem Grunde zu einer partiellen Zerstörung der Kommunikation an ihrem Arbeitsplatz:

Erstens macht die durch sie bewirkte Intensität der Arbeit eine Unterhaltung nahezu unmöglich.

"Nee, also kann man. . . Ich habe mit Nachbarinnen eine Türkin neben mir stehen, ja, hin und wieder können wir uns

mal unterhalten. Intensiv nicht, weil wir eben gar nicht die Zeit dazu haben, weil wir ja immer auf den Arbeitsplatz gucken müssen, nicht, aufs Gerät gucken müssen. Aber es heißt ja auch, wir sollen uns nicht unterhalten, wir sollen arbeiten." (424/17)

Und zweitens führt sie zu räumlicher Distanz zwischen den Kollegen oder gar zu ihrer räumlichen Isolierung, wie es zeitweise für die Befragte der Fall war, und erschwert dadurch die Kommunikation:

"Ja, ich meine, da (ist) wohl mehr Arbeit, aber jetzt ist praktisch, wo ich jetzt stehe, zum Beispiel, da haben wir früher, da habe ich vor drei Jahren mal eine Zeit gestanden, da waren wir ja da mit drei Frauen, dann stand ich alleine da, und im Frühjahr ist wieder eine zugekommen." (424/3)

"Und ich würde sagen, daß es doch ein bißchen eintönig dann, wenn du den ganzen Tag dann nichts sagen kannst, nicht, das ist nicht schön. Das kommt aber eben, weil die Anlagen so groß sind. Früher waren es mehrere Frauen, so in diesem Arbeitsbereich, dann waren vielleicht vier, fünf Frauen, da wo heute nur zwei da noch stehen ..., man lernt sich gar nicht mehr kennen, weil wir eben nicht mehr so nah aufeinander stehen, nicht." (424/17)

Ein zusätzlicher Grund dieser 'Vereinsamung' liegt in den häufigen Umsetzungen, durch die neue Kollegen und Vorgesetzte in die Abteilung der Befragten kamen und sich stabile kollegiale Beziehungen nicht herausbilden konnten.

"Das Kollegiale, ja, wie soll man sagen, nicht mehr intim sind wir nicht mehr, nicht. Und auch wie gesagt, immer wieder neue Kollegen, aus anderen Abteilungen ... Ja, und dann, ich hatte in den sieben Jahren drei Meister jetzt gehabt, nicht, andere Vorgesetzte, Vorarbeiter ist der zweite jetzt." (424/17)

Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist der Befragten dadurch entstanden, daß der Gehäusebau aus dem teilweise stillgelegten Bremer Zweigwerk des Betriebs D in die unmittelbare Nähe ihres Arbeitsplatzes verlagert worden ist. Der Arbeitslärm dieser Abteilung verstärkt die an ihrem Arbeitsplatz ohnehin schon starke Lärmbelastung durch zu laute Musik erheblich.

"Der Lärm, nicht. Der Lärm erstmal der lauten Musik, wir haben ja auch Musik da und nun sind teilweise welche bei - auch junge Leute, die die Musik aber, wollen wir mal sagen, bestimmten Grad und ich würde sagen, da hört sich die Musik doch wohl schöner an, als wenn sie so überlaut ist, nicht. Ja, dann haben wir hinter uns, hinter uns haben wir Gehäuse, Gehäusebau, was jetzt neuerdings vom Rundfunkwerk gekommen

ist. Das Rundfunkwerk ist ja jetzt stillgelegt, nicht. Da sind vielleicht noch, also da muß ich jetzt lügen, wieviel da jetzt sind, 250 Leute, mehr auf keinen Fall, nicht. Und die, also da ist eine ganz große Lärmbelästigung geworden, nicht."

(424/8)

Im besonderen Maße war die Befragte 1979 von der mit Zustimmung des Betriebsrats durchgesetzten Maßnahme betroffen, auch den Resturlaub, der dem einzelnen nach den Betriebsferien noch verbleibt, seiner Disposition zu entziehen.

"Jetzt sind vier Wochen im Sommer Betriebsferien, das sind 20 Arbeitstage, und jetzt käme zwischen Weihnachten und Neujahr noch drei Arbeits-, Urlaubstage dazu, dann sind es 23, und dann kommt die große Debatte. Ersten Mai, der zweite Mai fällt auf einen, irgendeinen Wochentag, daß wir ein verlängertes Wochenende haben. Wenn jetzt der erste Mai zum Beispiel auf einen Dienstag fällt, dann sollen wir den, so war das letztes Jahr, dann hatten wir auf den 30. April mußten wir Urlaub nehmen. Himmelfahrt ist Donnerstag, Freitag ist auch ein Urlaubstag, der 17. Juni fällt auf einen Dienstag, und da mußten wir den Montag auch nehmen, also wir werden dazu gezwungen. Das wollen wir nicht. Jetzt hat der Betriebsrat aber wieder fast zugestimmt, zu diesem Urlaub. Das sind jetzt sechs Tage, die ich wieder hergeben muß." (424/14)

Für die Befragte, der 29 Urlaubstage zustehen, hatte diese Regelung zur Folge, daß sie, da sie schon drei Tage Urlaub genommen hat, in der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr drei Tage unbezahlten Urlaub nehmen muß, um für einen gemeinsamen Urlaub mit ihrem Mann weitere sechs Tage zur Verfügung zu haben.

"Also denn, gucken Sie, ich habe jetzt Urlaub angemeldet, ich will Ostern, nach Ostern wollen wir nach Capri und das sind sechs Arbeitstage, ja, jetzt hab ich aber schon drei Tage praktisch in Dauer, das ist ausgerechnet, und ich muß die drei Tage zwischen Weihnachten und Neujahr unbezahlten Urlaub nehmen ...

Mein Mann ist bei der Eisenbahn, der kriegt nicht jedes Jahr in den großen Sommerferien, wenn ich Betriebsferien hab, Urlaub. Und dann machen wir immer das Jahr, wenn er keinen Urlaub kriegt, machen wir einen Kurzurlaub, nicht."

(424/14)

Dieser Eingriff in die freie Verfügung über den Urlaub - und damit in die Gestaltung der Reproduktion der Arbeiter - dient dem Betrieb einerseits zur Verringerung der urlaubsbedingten Fluktuation, andererseits zur Überbrückung produktionschwacher Zeiten, wie zum Beispiel zwischen Weihnachten und Neujahr. Da der Betriebsrat

dieser Maßnahme zugestimmt und sie dadurch erst ermöglicht hat, wird er besonders scharf kritisiert.

"Jetzt sagen wir, aber warum muß der Betriebsrat uns diesen Urlaub auch noch nehmen, er sagt ja, die Geschäftsleitung will das, nicht. Aber ich bin dafür, daß der Betriebsrat, der mit uns zusammenarbeitet und nicht mit der Betriebsleitung." (424/14)

Beispiel V

Im Gegensatz zu den vorhergehenden Fällen beziehen sich die folgenden Interviewausschnitte nicht auf eine eigene Krisenbetroffenheit des Befragten. Vielmehr schildert dieser angelernte Arbeiter, ein Schweisser aus dem Betrieb A, mit außerordentlicher sozialer Sensibilität Verlaufsformen von Krisenbetroffenheit, die er im Krisenalltag auf der Werft erlebt. Eigene Schwierigkeiten sind für ihn nicht der Anlaß zur Fixierung auf die sich dadurch ergebenden Probleme, sondern sie werden für ihn über den Ansporn zu ihrer Bewältigung hinaus gewissermaßen zum "Splitter im Auge", der "das beste Vergrößerungsglas" ist (1), um die Probleme der anderen besser zu sehen und zu verstehen. So zum Beispiel seine "Muskelverkrampfungen hinten im Kreuze", die er durch tägliches "Laufen lockert", sind für ihn der Anlaß, von der Krisenbetroffenheit eines Vorgesetzten zu berichten:

"Ich würde sagen, wenn einer das im Kreuz hat, und wenn man das längere Zeit hat, dann ist man arg dran. Ein Vorgesetzter von uns war krank, und der kam dann wieder, der wollte dann in seinem Bereich eingesetzt werden und da hat man glatt gesagt, kranke Leute können wir hier nicht gebrauchen und hat ihn woanders hingesetzt. Das ist wirklich traurig, wenn einer nicht mehr kann, dann wird der solange hin- und hergeschoben, bis er von selber geht." (118/18)

Die innere Anteilnahme an der Betroffenheit des anderen, die in diesem Fall einem Vorgesetzten gilt, dessen durch Krankheit beschädigte Arbeitskraft den Betrieb nicht mehr interessiert, galt in anderen Fällen Arbeitern, die alkoholsüchtig sind. Er beobachtet sehr genau, wie ihre Probleme durch die Krisenmaßnahmen des Unternehmens verschärft werden. Die im Abschnitt 2.2 erwähnte Praxis der außerordentlichen Kündigung als Mittel des Beschäftigungsabbaus trifft in besonderem Maß alkoholabhängige Arbeiter.

"Was ich persönlich in der letzten Zeit sehr viel festgestellt habe, daß bei uns gerade, wo das so schlecht geworden ist, obwohl ja weniger Geld verdient wird, sehr viele Leute mehr trinken als vorher. Getrunken wurde ja schon immer, aber daß das doch häufig viel mehr ist. Und die Leute, die merken

1) Siehe Th. W. Adorno, "Minima Moralia", Frankfurt/M. 1951, S.80

das teilweise gar nicht, daß sie sich da selber mit kaputt machen, und daß man dann natürlich auch die besten Möglichkeiten hat, die eute eher 'rauszuschmeißen ohne Abfindung. Man braucht ja nur zu warten. Wenn man weiß, da trinkt einer, und der weiß nicht, wenn es genug ist, dann kann man ja auch warten, und wenn er richtig voll ist, und dann geht er ab. Bei uns war ein älterer Arbeitnehmer, der war direkt alkoholabhängig. Das merkt man ja daran, wenn jetzt nun einer gar nicht mehr ohne Alkohol sein kann. Jetzt hatte ich schon gehört, der geht demnächst ab. Und dann hat man natürlich nur auf eine Gelegenheit gewartet. Ich hatte da ein bißchen Wind bekommen und wollte ihn mal so ein bißchen ... Ich sagte, geh doch zum Arzt und laß dir bescheinigen, daß du Alkoholiker bist, und dann stehst du unter Kündigungsschutz. Man wollte ihn um die Abfindung bringen. Das hat man so durchsickern hören. Na ja, und das dauerte 14 Tage, dann war er weg - ohne Abfindung und ohne alles. Da ist er mittags 'rausgegangen, ist in der Gaststätte drin geblieben, ist nicht wieder pünktlich angetreten, da war er weg ... So wird man die Leute los."

(118/14)

Die Sensibilität für Krisenbetroffenheit, die dieser Arbeiter in einem - im Vergleich zu seinen Kollegen - erstaunlichen Ausmaß zeigt, gilt ganz allgemein denjenigen, die gefährdet, d.h. von Krisenmaßnahmen eher betroffen sind als andere, und denen deshalb ein "sozialer Abstieg" droht:

"Wenn einer jetzt paar Kinder hat und verdient nicht mehr, und es ist ja oftmals auch ein ganz schmaler Pfad, man kann ja auch schnell in der Gosse landen. Wenn Menschen nicht unterzubringen sind, die jahrelang aufgrund dessen, weil vielleicht eine gute Arbeitsmarktlage war, sind sie ja praktisch so mitgeschwommen, ohne qualifiziert zu sein. Und dann ist der Arbeitsmarkt auf einmal schlechter, die bekommen jetzt eine ganz schlechte Arbeit oder gar keine. Ich kann mir vorstellen, daß das auch sehr viele Leute abrutschen läßt. Die fassen dann keinen Fuß mehr. Ein sozialer Abstieg kann ja bei gewissen Leuten schnell kommen." (118/13)

Immer wieder kommt der Interviewte in dem ausführlichen Gespräch auf die Problematik der Krisenbetroffenheit zurück. Er stellt fest, daß die Probleme des Alkoholismus, den es auf den Werften immer gegeben hat, durch die Krise außerordentlich verschärft werden.

"Wenn jetzt ein Mann Alleinverdiener ist, ich kann mir vorstellen, weil das Geld ja eben nicht stimmt, daß es dann auch sehr häufig zu einem Krach kommt. Und aus diesem Grund wird mal einer getrunken. Ich muß sagen, zur Zeit bei uns, das wird eigentlich zuviel. Das habe ich früher

nie festgestellt. Was da getrunken wird, also das ist furchtbar."
(118/18)

Seine besondere Anteilnahme gilt dem Fall eines Facharbeiters, der seine Abhängigkeit vom Alkohol überwunden hatte, als ihn eine Krisemaßnahme der Betriebsleitung trifft; er wird dequalifiziert, d.h. obwohl er Facharbeiter ist, wird er als ungelernter Arbeiter eingesetzt. Soziale und psychische Folgen der Krisenbetroffenheit werden hier beispielhaft dargestellt:

"Ich weiß einen Fall jetzt, mit dem habe ich mal gearbeitet, der hat früher mal gerne getrunken, vielleicht auch zuviel, kann man bald sagen. Und dann habe ich mal ein halbes Jahr mit ihm zusammengearbeitet, und dann hat er keinen Tropfen Alkohol mehr getrunken. Jetzt vor kurzem hat man ihn als Feger eingesetzt. Und jetzt trinkt er wieder so furchtbar. Jetzt im Moment ist er krank. Aber da möchte ich wetten, wenn er wiederkommt, dann lässt er sich vielleicht noch mal vollaufen, weil er einfach sich mit der Arbeit nicht abfinden kann. Der ist über 40, und der wird demnächst gehen. Das ahne ich jetzt schon."
(118/18)

4. Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise

Die Formen der Krisenbetroffenheit sind Grundlage für die Wahrnehmung der unterschiedlichen Krisenphänomene durch die Lohnarbeiter. Aus der im Kapitel 3 konstatierten objektiven Krisenbetroffenheit kann jedoch nicht geschlossen werden, daß sie auch als solche wahrgenommen wird. Daher ist die subjektive Krisenwahrnehmung von der objektiven Krisenbetroffenheit zu unterscheiden. In diesem Kapitel werden die unterschiedlichen subjektiven Wahrnehmungsformen an Beispielen aus dem Interviewmaterial vorgestellt.

Um die jeweiligen Formen der Krisenwahrnehmung zu erheben, wurde mit den Befragten das Problem der Arbeitslosigkeit und der Begriff der Wirtschaftskrise diskutiert. Die dabei festgestellten Formen der Krisenwahrnehmung reichten von Leugnung und Bagatellisierung der Krisenphänomene bis zur Thematisierung des Gesamtzusammenhangs von Arbeitslosigkeit und Krise. Die reduktionistischen Formen der Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit als der stärksten Krisenbetroffenheit werden zunächst behandelt.

4.1 Reduktionistische Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit

Im folgenden werden reduktionistische Wahrnehmungsformen dargestellt, in denen die allgemeine Arbeitslosigkeit entweder geleugnet, in ihrer Bedeutung bagatellisiert oder personalisierend wahrgenommen wird. Insgesamt drei Fünftel der Interviewten reduzieren in ihrer subjektiven Wahrnehmung die Bedeutung der Arbeitslosigkeit in einer der genannten Formen.

4.1.1 Leugnung der Arbeitslosigkeit

Zunächst soll auf diejenigen Befragten eingegangen werden, die die seit Jahren bestehende allgemeine Arbeitslosigkeit leugnen. Es handelt sich hier um eine extreme Form von reduktionistischer Wahrnehmung, die nur bei wenigen Interviewten festgestellt wurde. Exemplarisch für diese Art der Wahrnehmung sind die Aussagen einer Bandarbeiterin, die früher einmal in einem größeren Betrieb gearbeitet hat, der, wie sie es ausdrückt, "zumachte"; sie hat also bereits selbst einmal die Erfahrung des Arbeitsplatzverlustes gemacht. Heute schätzt sie - sie ist 53 Jahre alt - ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt gering ein. Auf die Frage, wie sie es sich erklärt, daß es in der Bundesrepublik fast eine Million Arbeitslose gibt, leugnet sie jedoch die Arbeitslosigkeit.

"Ja, ich weiß auch nicht, ich höre immer Arbeitslose, aber im Bekannten- und Verwandtenkreis, ich kann hinhören, wo ich will, ich finde keine Arbeitslosen. Wirklich nicht. Also ich weiß gar nicht, was das für Menschen sind, die arbeitslos sind."
(420/21)

Die Befragte "hört" zwar "immer Arbeitslose", sie "hört" also von der vorhandenen Arbeitslosigkeit, für sie ist dies aber nichts als Gerede. Denn wenn sie dort hinhört, wo sie selbst hinhören will, in ihrem Bekannten- und Verwandtenkreis, findet sie keine Arbeitslosen. Diese Beschränkung ihres Erfahrungshorizonts macht es ihr unmöglich, sich vorzustellen, was Arbeitslose "für Menschen sind". Diese extreme Form der Leugnung der Arbeitslosigkeit stellt für sie eine Beruhigung dar, die sie angesichts ihres Alters und ihrer damit verbundenen geringen Vermittlungschancen bei eigener Arbeitslosigkeit dringend braucht, um an der Vorstellung, das Ziel der Alterssicherung zu erreichen, festzuhalten zu können.

4.1.2 Bagatellisierung der Arbeitslosigkeit

Eine nicht ganz so drastische Form reduktionistischer Wahrnehmung des Phänomens Arbeitslosigkeit lässt sich begrifflich als Bagatellisierung des Problems fassen. Zwei exemplarische Varianten der Bagatellisierung können anhand des empirischen Materials unterschieden werden. Erstens: Bagatellisierung der Arbeitslosigkeit durch kunstvolles Herunterrechnen der Arbeitslosenzahlen. Zweitens: Bagatellisierung durch Projektion der Arbeitslosigkeit in andere Branchen oder Regionen.

Herunterrechnen der Arbeitslosenzahlen

Die Rechnungen, die von den Interviewten aufgestellt werden, um die Bedeutung der Arbeitslosigkeit herunterzuspielen, dienen alle dem Zweck, das Problem durch die Reduzierung seines Ausmaßes zu bagatellisieren.

Einige Beispiele sollen verdeutlichen, welche unterschiedlichen Wege der Argumentation eingeschlagen werden, um dieses Ziel zu erreichen.

Ein Schiffbauer "rechnet aus", daß von der Million Arbeitsloser 700.000 abgezogen werden können und kommt so zu einer - wie er es nennt - "normalen Arbeitslosenquote".

"Ja, das ist eine einfache Sache, da sind mindestens 300.000, die nicht arbeiten wollen. Und dann sind es ungefähr 150.000 bis 200.000, wo saisonbedingt gearbeitet wird, das sind schon 500.000. So ungefähr. Und 200.000 sind Leute, die wirklich im Umschulungsprozeß sind, also ich glaube nicht, daß wir eine Arbeitslosigkeit haben, die übernormal ist. Wir haben eine normale Arbeitslosenquote." (226/66)

Ein Kranfahrer bagatellisiert das Ausmaß der Arbeitslosigkeit, indem er die Zahl der Arbeitslosen kurzerhand mit der der offenen Stellen verrechnet. Die verbleibende Restgröße der Arbeitslosigkeit wird, wie auch schon vom zuvor zitierten Schiffbauer, zum gesellschaftlichen Normalfall erklärt.

"Also, wenn ich jetzt die Arbeitslosen von den offenen Stellen abziehe, sind es keine 900.000 mehr, dann sind das nur noch 500.000, und dann sind es nur noch zwei und so und soviel Prozent. Und damit haben wir schon immer leben müssen."

(123/27)

Ein Rohrschlosser von derselben, stark krisenbetroffenen Werft argumentiert ähnlich wie der Schiffbauer. Einzelne von der Arbeitslosigkeit betroffene Gruppen, deren Zurechnen zu den Arbeitslosen er anzweifelt, werden von ihm in ihrer personellen Stärke überschätzt. Die um diese Gruppen verminderte Arbeitslosigkeit wird damit bagatellisiert.

"Ich bin der Meinung, daß die Zahl (der Arbeitslosen), die jetzt zur Zeit genannt wird, nicht realistisch ist. Ich sehe das an meiner Mutter selber. Da sind viele Hausfrauen dabei, die wollen ja gar nicht arbeiten. Die sagen sich, ein Jahr kann ich ruhig arbeitslos bleiben. Es gibt genug davon, die werden ja alle zu dieser Zahl dazugezählt. Oder viele Rentner, die jetzt ein Jahr arbeitslos sind und dann Rentner werden. Wenn das alles abgerechnet wird, dann würde die Zahl ganz anders aussehen."

Frage: "Also viele solcher Sondergruppen?"

Antwort: "Ja, ich brauche ja nur in die Zeitung zu gucken, es gibt genug Stellen, auch für unseren Berufszweig. Also wenn ich gekündigt werden sollte, ich hätte bestimmt kein Problem damit, neue Arbeit zu bekommen."

(110/15)

Trotz der vorgenommenen Bagatellisierung der Arbeitslosigkeit zweifelt der Befragte an der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes; vorsichtshalber wird deshalb der überbetriebliche Arbeitsmarkt beobachtet. Der tägliche Blick in den Stellenangebotsteil der Tageszeitung soll ihm daher versichern, daß er jederzeit einen neuen Arbeitsplatz finden könnte.

Verlagerung in andere Branchen und Regionen

Viele Befragte bagatellisieren das Problem durch Verlagerung der Arbeitslosigkeit in andere Bereiche; gleichzeitig nehmen sie das Problem im eigenen Arbeitsbereich nur partiell wahr.

Am Beispiel der Aussagen eines Einrichters soll diese Form der Bagatellisierung verdeutlicht werden. Als erstes wird von ihm das Ausmaß der Arbeitslosigkeit für den eigenen Tätigkeitsbereich reduziert, dann wird die Arbeitslosigkeit in andere Bereiche projiziert: Betroffen ist das Baugewerbe, und dies auch nur besonders stark in den Wintertmonaten. Außerdem greift er eine durch Regierung und Presse verbreitete

Argumentation der Bagatellisierung von Massenarbeitslosigkeit auf, die durch einen Vergleich der Arbeitslosenzahlen westeuropäischer Nachbarländer das Problem bei uns herunterspielt.

"Nicht, das ist ja sonst im allgemeinen, ja, Arbeitslosigkeit, im Metallgewerbe selber als solches glaube ich kaum, daß es da große Arbeitslosigkeit ist, das wirkt sich ja überwiegend auf das Baugewerbe ja wohl aus, vor allem in den Wintermonaten, nicht so wie jetzt um diese Jahreszeit. Ich meine, Arbeitslose gibt's überall, wir sind da ja normalerweise ja noch insofern gut dran, daß wir nur noch eine Million haben, weil mit den Ostblockstaaten können wir uns nicht vergleichen, da blickt man ja sowieso nicht rein, ob da nicht auch Arbeitslose sind oder nicht. Aber sonst, wenn man so in England, Frankreich und sonst überall betrachtet, kommen wir ja noch einigermaßen mit blauem Auge davon. Könnte hier schlimmer sein! ... Und, da würde ich sagen, wenn wir so bei einer Arbeitslosenzahl von 500.000 bleiben würden, 500.000 oder 600.000, dann wäre das normal." (325/37)

Dieses Zitat belegt eine oft anzutreffende Form der Bagatellisierung des Gesamtproblems, nämlich die Projektion mißliebiger Zustände in Bereiche, mit denen der Befragte selber nichts zu tun hat. Diese Bereiche können außer den genannten zum Beispiel auch strukturschwache Gebiete (Ostfriesland, Zonenrandgebiet, o. ä.) sein. Für den Einrichter sind, wie schon für die Befragten, die durch Herunterrechnen der Arbeitslosenzahlen das Problem bagatellisieren, 500.000 Arbeitslose gesellschaftlicher Normalzustand.

4. 1. 3 Personalisierende Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit

Drei Fünftel der Interviewten personalisieren das Problem der Arbeitslosigkeit, indem Personen oder Personengruppen angelastet wird, die Ursache der Arbeitslosigkeit zu sein; gleichzeitig wird damit die Lösung des Problems in Maßnahmen gegen diese Gruppen gesehen. Vier Personengruppen werden als Verursacher der Arbeitslosigkeit genannt: die Arbeitslosen selbst, Ausländer, Politiker und Unternehmer.

Arbeitlose

Ausgehend von dem Vorurteil, daß jeder, der ernsthaft Arbeit suche, auch welche finde, gibt ein Drittel der Befragten die Schuld für die Arbeitslosigkeit den Arbeitslosen selbst. Zwei Argumentationsvarianten, die sich nicht ausschließen, sind zu unterscheiden. Einerseits wird den Arbeitslosen Faulheit unterstellt, zum anderen wird ihnen vorgeworfen, sich gegen Dequalifikation und Verringerung des Real-einkommens zu wehren, was ihre Arbeitslosigkeit verlängert und ihnen in den Augen der Befragten die Schuld an ihrer eigenen Lage gibt.

Ein Werkzeugmacher, der selbst schon ein halbes Jahr arbeitslos war, verknüpft beide Argumentationsvarianten. Für ihn wird das Phänomen Arbeitslosigkeit zum individuellen Problem von "Faulheit" und starrsinnigem Beharren einzelner.

"Wie ich mir das erkläre (die Arbeitslosigkeit)? Einmal die Faulheit des einzelnen Arbeitnehmers, das ist der größte Teil. Dann zweitens durch Arbeitnehmer, die auf ihr Recht pochen, damit sie wieder in dieselbe Stellung reinkommen. ... Und drittens, die wirklich arbeiten wollen und keine Arbeitsstelle finden. In meinen Augen sind nur das regelrechte Arbeitslose in dieser Hinsicht. Jedenfalls die ersten zwei Genannten, das sind nur, wollen wir mal sagen, Steuerfresser." (522/21)

Das Phänomen Arbeitslosigkeit wird durch die Personalisierung des Problems in seiner Tragweite bagatellisiert, indem den beiden erstgenannten Gruppen die Mehrheit der Arbeitslosen zugerechnet wird.

Da der Werkzeugmacher selbst arbeitslos war, es aber weit von sich weisen würde, sich selbst als Steuerfresser zu bezeichnen, erklärt sich damit der Hinweis auf die Gruppe "regelrechte Arbeitslose", wie er es nennt. Arbeitslose werden in diesem Sinnverständnis nur als solche anerkannt, wenn sie als arbeitswillig angesehen werden und dies auch dadurch deutlich zeigen, daß sie bereit sind, Lohneinbußen und Dequalifikation hinzunehmen.

An einem weiteren Beispiel soll zum einen aufgezeigt werden, welche Lösungsmöglichkeiten des Problems Arbeitslosigkeit bei dieser Art personalisierender Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit vorgeschlagen werden. Zum anderen soll das Vorurteil, daß jeder Arbeit findet, der ernsthaft welche sucht, als Argumentationsmuster personalisierender Wahrnehmung dargestellt werden. Nachdem er auf die Faulheit der Arbeitslosen verwiesen hat, schlägt ein Bandarbeiter zur Lösung des Problems vor, durch Verringerung finanzieller Zuwendung die Arbeitslosen zu zwingen, ihren "selbstverschuldeten Zustand" aufzuheben.

"... Aber denen sollten' se weniger Arbeitslosenunterstützung bezahlen, dann würden die sich schon darum bemühen, 'nen Arbeitsplatz zu bekommen." (336/24)

Daß die derart disziplinierten Arbeitslosen auch einen Arbeitsplatz finden könnten, begründet er mit dem Hinweis auf die Arbeit, die Arbeitslose als "Schwarzarbeit" gerne verrichten.

"Wer arbeiten will, der kriegt auch Arbeit. Wenn es keine Arbeit geben würde, dann würde sich 'nen Arbeitsloser nie-mals hier so viel nebenbei verdienen können." (336/24)

Das zugrunde liegende Argumentationsmuster ist das in vielen Interviews vorfindliche Stereotyp, "wer arbeiten will, der kriegt auch Arbeit", mit dem die Arbeitslosigkeit als ein Problem von Lohnabhängigkeit geleugnet wird. Den Arbeitslosen geht es nach Auffassung des zitierten Bandarbeiters viel zu gut; durch Schwarzarbeit und viel Freizeit verlieren sie die Lust, sich überhaupt um "geregelter" Arbeit zu bemühen, deshalb muß die "Arbeit" (Lohnarbeit) aufgewertet werden durch die Verringerung der Arbeitslosenunterstützung. Das Vorurteil, die Arbeitslosen seien an diesem Zustand selbst schuld, wird vom Befragten wiedergegeben, als handele es sich um ein Urteil, das man auf der Grundlage der zu beobachtenden Schwarzarbeit fällen könne.

Ausländische Arbeiter

Die Anwesenheit ausländischer Arbeiter wird von einem Sechstel der Befragten als Ursache der Arbeitslosigkeit benannt.

Ihre Begründung findet diese Einschätzung in dem quantitativen Vergleich der Arbeitslosenzahlen mit der der ausländischen Beschäftigten. In dieser Deutung wird weder die qualitative Struktur der Arbeitslosigkeit noch die Geschichte der Arbeitereinwanderung in der Bundesrepublik berücksichtigt, ganz zu schweigen von dem Fehlen jeglicher Solidarität mit den ausländischen Kollegen, von denen auch viele arbeitslos sind. Die Tatsache, daß die Zahl der ausländischen Arbeiter die Zahl der Arbeitslosen übertrifft, reicht bei diesen Befragten aus, das Zurückschicken der Ausländer in ihre Heimatländer für die Lösung des Problems zu halten, wie zum Beispiel die folgende Aussage eines Maschinenschlossers zeigt:

"Ja, die Gastarbeiter, würde ich sagen, die sollten sie mal wieder nach Hause schicken, so peu à peu, denn wenn hier Deutsche arbeitslos sind, denn würde ich sagen, sollten die die erstmal wieder in ihre Heimat zurückschicken. Ich glaube, darin liegt auch die Ursache der großen Arbeitslosigkeit, zu viele Gastarbeiter. Das glaube ich ganz bestimmt. Jetzt sind so viele hier im Land, jetzt werden wir sie nicht mehr los."

(313/29)

Politiker

Einige Befragte machen die Politiker für die Arbeitslosigkeit verantwortlich.

Die meisten Befragten, die Politiker und Staat als Verursacher oder Mitverursacher von Arbeitslosigkeit nennen, zeigen ein "Kleine-Leute"-Bewußtsein. Häufig wird die eigene Argumentation durch fehlenden Einblick, fehlende Kenntnisse des politischen Bereiches ("die da oben") gleichsam "entschuldigt", um dann Spekulationen über eine Verschwö-

rung "hinter den Bergen" Tür und Tor zu öffnen. Folgerichtig ist daher in dieser Argumentation - und dies macht hier das Spezifikum personalisierender Wahrnehmung aus - daß keine der Kritiken sich auf real vollzogene Finanz-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitiken beziehen.

Ein Einrichter sieht zum Beispiel die Arbeitslosigkeit als "von oben gesteuert", von Politikern und Staat gemacht, wenn er feststellt:

"Wie soll ich, der Staat, also ich würde sagen, irgendwie wird das auch von oben gesteuert. Es muß eine gewisse Arbeitslosigkeit da sein. Das Empfinden habe ich persönlich, das werden auch noch andere haben, und wenn das gesteuert wird, wird ja vom Staat gesteuert." (325/42)

Der Befragte unterstellt dem Staat ein umfassendes Potential der Steuerung gesellschaftlicher Prozesse. Auf der Grundlage dieser Annahme bleibt nur die Schlußfolgerung, daß der Staat die Arbeitslosigkeit "von oben steuert".

Von einem Bauschlosser wird eine bestimmte Gruppe von Politikern, die parlamentarische Opposition, im Zusammenspiel mit den Unternehmern als Verursacher von Arbeitslosigkeit angesehen.

"... Und andersherum wäre das eben bei einer anderen Regierung, wo mehr Kapital dahinterstecken würde, dann würde vielleicht auch mehr investiert werden, und vielleicht ist es auch bewußt, daß die Opposition eben das Geld zurückhält aufgrund der neuen Wahlen und eben auch, um Stimmenfang zu machen. Das ist meine Meinung mit." (208/18)

In dieser Aussage wird unterstellt, daß die Opposition aufgrund ihrer politischen Zielsetzungen die für die Schaffung von Arbeitsplätzen notwendigen Investitionen verhindert. Mit derartigen "Machenschaften" gehe eine Verschwörung von Kapital und Opposition auf Stimmenfang, um die nächsten Wahlen zu gewinnen.

Unternehmer

Ein Achtel der Interviewten macht die Unternehmer persönlich für die Arbeitslosigkeit verantwortlich.

Den Unternehmern wird unterstellt, wie im vorgenannten Beispiel, eine Strategie zur Veränderung der politischen Verhältnisse in der Bundesrepublik aktiv durch Investitionsstopp zu unterstützen. Gewerkschaften und ihnen nahestehende politische Organisationen sollen eingeschüchtert, den Unternehmern nahestehende politische Organisationen gestärkt werden. Die Position der Gewerkschaften soll durch die bestehende Arbeitslosigkeit geschwächt und es sollen dadurch ihre Forderungen zurückgeschraubt werden.

Ein gelernter Bauschlosser, der als Werkzeugmacher arbeitet, zielt auf diese Wirkung der Arbeitslosigkeit ab, wenn er sie als bewußte Strategie der Unternehmer darstellt.

"Ich selber bin gar nicht so sehr davon überzeugt, daß wir die unbedingt haben müssen. . . Ich hege aber den Verdacht, daß die Industrie da so ein bißchen nachgeholfen hat, daß wir die Arbeitslosen haben, allein schon deshalb, um die Forderungen der Arbeiter nicht ins Unermeßliche steigen zu lassen."

(301/25)

Die Auswirkungen der Konkurrenz der Unternehmer untereinander werden von diesem Befragten als durch den bösen Willen der Unternehmer verursacht angesehen und damit personalisiert. Zwar versuchen die Unternehmer durchaus, die allgemeine Arbeitslosigkeit dazu auszunutzen, "die Forderungen der Arbeiter" zurückzuschrauben. Aber dann ist die allgemeine Arbeitslosigkeit eben Voraussetzung dieser Strategie und nicht ihr Produkt.

4. 2 Reduktionistische Wahrnehmung der Wirtschaftskrise

Nachdem die Unterschiede in der Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit dargestellt wurden, soll im folgenden auf die Wahrnehmung der Wirtschaftskrise durch die Befragten eingegangen werden. Ausgangspunkt der Analyse der verschiedenen Wahrnehmungsformen sind vor allem diejenigen Passagen in den Interviews, in denen der Begriff Wirtschaftskrise diskutiert wurde. Die Wahrnehmung der Krisenphänomene durch die Befragten steht verständlicherweise in engem Zusammenhang mit der der Arbeitslosigkeit, unterscheidet sich aber von dieser dadurch, daß der Wahrnehmungsgegenstand für sie in noch geringerem Maße etwas mit ihrer eigenen Krisenbetroffenheit zu tun hat. Obwohl Arbeitslosigkeit von fast der Hälfte der Befragten selbst erlebt wurde, konnten sich sehr viele Befragte - darunter auch solche, die in den fünfziger Jahren schon einmal arbeitslos waren, nicht vorstellen, daß sie heute wieder arbeitslos würden. Noch größer ist der Bruch zwischen der eigenen Krisenbetroffenheit, die - wie im Kapitel 3 dargestellt - überaus stark und verbreitet ist, und der Krisenwahrnehmung. Diese Krisenbetroffenheit veranlaßt viele interviewte Arbeiter keineswegs dazu, Krisenerscheinungen als solche wahrzunehmen und zu benennen. Vielmehr reduzieren zwei Drittel der Befragten die Bedeutung der Krisenphänomene, indem sie das Problem leugnen, bagatellisieren oder personalisieren. Diese drei Formen reduktionistischer Wahrnehmung sollen im folgenden dargestellt werden.

4. 2. 1 Leugnung des Phänomens

Bei knapp einem Drittel der befragten Arbeiterinnen und Arbeiter sind verschiedene Formen der Leugnung bzw. partiellen Wahrnehmung

des Phänomens Wirtschaftskrise anzutreffen. Vier Varianten lassen sich unterscheiden:

- die Krise wird geleugnet
- die Krise wird geleugnet, die Möglichkeit zukünftiger Krise wird jedoch wahrgenommen
- die Krise wird als im eigenen Land nicht existent angesehen, gleichzeitig jedoch in anderen Ländern wahrgenommen
- die Krise wird durch eine Umdeutung des Begriffes geleugnet.

Als Beispiel für die erste Variante wird im folgenden ein Schiffbauer zitiert, der auf der Werft A tätig ist. Er ist gelernter Autoschlosser und hat nach der Kriegsgefangenschaft als Schiffbauhelfer im Betrieb A angefangen. Von 1949 bis 1953 war er arbeitslos. Heute beklagt er sich über die Verringerung seines Einkommens durch Kurzarbeit und Überstundenabbau. Er meint aber, er könne gegen die Verdiensteinbußen nicht angehen:

"Machen kann man nix, wenn auf dem Weltmarkt kein Angebot ist. ... ja, müssen wir erstmal vorliebnehmen, was ja jetzt passiert, abwarten was da kommt, da sind wir ja nun machtlos. ... Es ist ja auf dem ganzen Weltmarkt schwach besetzt, Neubauten usw. von Schiffen." (104/2)

Auf die Lage der anderen Werften angesprochen erklärt er:

"Die machen ein bißchen mehr wie wir, das wird eines Tages genauso kommen." (104/3)

Nicht nur die Krisensituation in der Werftindustrie, auch die allgemeinen wirtschaftlichen Krisenerscheinungen werden von dem Befragten wahrgenommen. So antwortet er zum Beispiel auf die Frage, wie die hohe Arbeitslosigkeit zu erklären sei:

"Ja, einmal das geringe Angebot an Arbeit überhaupt." (104/12)

Trotz hoher eigener Krisenbetroffenheit und trotz einiger Bemerkungen, in denen er wirtschaftliche Krisenphänomene beschreibt, leugnet er die Existenz einer Wirtschaftskrise. Er reagiert völlig erstaunt auf die Nennung des Begriffs, weist ihn in Frageform zurück ("Wieso denn...?") und erklärt mehrfach kategorisch:

"Also ich würde das nicht Krise nennen. Ein normaler Vor-gang ist das." (104/15)

Implizit beschreibt er die Krise als Überproduktionskrise; aber gerade diese Erklärung der Krise dient ihm dazu, sie zu leugnen:

Frage: "Also im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit, über die wir schon gesprochen haben, spricht man auch von Wirtschaftskrise. Ist das eigentlich das richtige Wort dafür?"

Antwort: "Wirtschaftskrise? Wieso denn eine Wirtschaftskrise?"

Frage: "Würden Sie das nicht so nennen?"

Antwort: "Nee."

Frage: "Was würden Sie dazu sagen, um das zu beschreiben?"

Antwort: "Krise ist das ja nicht, das ist ein normaler Vorgang, ist das, weil der Arbeitsmarkt ja praktisch ausgelastet ist an Ware - zum Beispiel bei den Schiffen usw. Schiffe sind genügend vorhanden, das ist ja keine Krise ist das ja nicht. Ist eben soviel gefertigt worden, und damit ist jetzt Schluss, und deswegen wird auch nichts mehr gebaut. Krise kann man sowas nicht nennen. Normaler Vorgang gewesen." (104/14)

Obwohl er seinen eigenen Arbeitsplatz zumindest langfristig als gefährdet ansieht und auch seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt gering einschätzt ("Wie man so schön sagt: Zum Arbeiten zu alt und für die Rente zu jung", (104/15)), bezeichnet er die wirtschaftlichen Krisenerscheinungen als einen "normalen Vorgang".

Eine ähnliche, wenn auch weniger ausführlich vorgetragene Argumentation entfaltet ein Betriebs elektriker aus der Büromaschinenindustrie. Er schätzt ebenfalls die Situation des Betriebs als nicht sehr gut und die Sicherheit seines Arbeitsplatzes als nicht sehr hoch ein. Gewisse Hoffnungen setzt er auf die neu entwickelte elektronische Schreibmaschine. Aber wenn sie sich nicht gut verkaufen lässt, sieht er seinen Arbeitsplatz bedroht.

"Wenn die nicht ankommt, dann gehen wir so bei kleinem alle nach Hause." (323/16)

Große Schwierigkeiten hatte er gehabt, als es darum ging, für seinen Sohn eine Lehrstelle zu besorgen, was ihm schließlich doch gelang. Diese Schwierigkeiten haben ihn aber nicht dazu veranlaßt, Verständnis für die Lage der Arbeitslosen zu haben, im Gegenteil meint er, daß es sich um "Arbeitsunwillige" handele.

"Ich kann mir ja auch vorstellen, daß da irgendwelche Angst kriegen, wenn sie Arbeit vermittelt bekommen." (323/26)

Immerhin sieht er, daß er diesen Vorwurf "nicht verallgemeinern" kann. Auf die Frage nach der Wirtschaftskrise erklärt er:

"Eine Wirtschaftskrise kann man wohl nicht sagen." (323/26)

Auf eine etwas später gestellte Nachfrage verneint er nochmal die Existenz einer Wirtschaftskrise. Er würde die augenblicklichen Vorgänge allenfalls als Umstrukturierung bezeichnen.

Die zweite Variante der Leugnung der Krise, in der die Befragten die Möglichkeit künftiger krisenhafter Entwicklungen nicht ausschließen, wird im folgenden mit Ausschnitten aus drei Interviews vorgestellt. Die Beispiele unterscheiden sich im wesentlichen durch die Kriterien, an denen die Befragten die Krisenhaftigkeit der Situation messen. Im ersten Beispiel ist dieses Kriterium die Anzahl der Konkurse. Der Befragte - es handelt sich um einen Bandarbeiter aus dem Betrieb D - meint, man könne nicht von einer Krise sprechen, weil dieses Kriterium - "mehrere Firmen ... gehen pleite" - in seiner Wahrnehmung nicht erfüllt ist. Auf die Frage nach der Wirtschaftskrise erklärt er:

"Nein, das ist ein bißchen hart gesagt. Dann müßte schon so eine Wirtschaftskrise kommen, daß mehrere Firmen tatsächlich pleite gehen. Aber so, da kann man doch nicht von sprechen." (403/9)

Obwohl in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre die Anzahl der Konkurse erheblich zugenommen hat, sind die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Unternehmen nicht groß genug, um sie als Krise zu bezeichnen. Diese Aussagen stehen in einem bemerkenswerten Gegensatz zu den Erklärungen des Befragten für die Arbeitslosigkeit, die er kurz zuvor gibt:

"Das liegt doch am Absatz, an den ganzen Betrieben. Das stoppt alles." (403/9)

Entschieden weist er den Vorwurf zurück, daß die Arbeitslosen an ihrem Schicksal selbst schuld seien:

"Ach was. Der Markt ist überfüllt. Der Japaner macht uns zu schaffen. Und wenn der Absatz nicht geht, stoppt der ganze Betrieb. Und daher kommen die Arbeitslosen." (403/9)

Die Arbeitslosigkeit und die wirtschaftlichen Schwierigkeiten müssen offenbar ein weitaus höheres Ausmaß angenommen haben, damit dieser Befragte sie als Krise bezeichnen würde. Seine Argumente ähneln stark denen eines Elektroschweißers aus der Bremer Werft, der ebenfalls die augenblickliche Situation nicht als Krise bezeichnete. Auch er begründet die Arbeitslosigkeit mit der schlechten wirtschaftlichen Lage. Er schildert die Krisenbetroffenheit des Betriebes A - Reduzierung der Beschäftigtenzahl auf die Hälfte - und seine eigene Krisenbetroffenheit - Verdiensteinbußen durch regelmäßige Kurzarbeit -, sieht aber sein Kriterium für die Anwendung der Bezeichnung Krise noch nicht als erfüllt an:

Antwort: "Eine echte Wirtschaftskrise ist das noch nicht, das kann aber noch werden, wenn es so weiter geht. Ich glaube nicht, daß das eine echte Wirtschaftskrise ist."

Frage: "Und wann würden Sie sagen, wäre das eine echte Wirtschaftskrise?"

Antwort: "Wenn wir mal zwei Millionen Arbeitslose haben, dann haben wir bestimmt auch eine Wirtschaftskrise." (119/21)

Ausdrücklicher noch als der zuvor zitierte Arbeiter hält dieser Befragte eine krisenhafte Entwicklung in der Zukunft nicht nur für möglich, er rechnet sogar damit. Die Willkür seiner Grenzsetzung - eine Million Arbeitslose ist noch normal, zwei Millionen Arbeitslose sind Merkmal einer Krise - wird ihm nicht bewußt.

Das dritte Beispiel stammt aus einem Interview mit einem Einrichter, der seit 26 Jahren im Betrieb C arbeitet. Die Gründe der Arbeitslosigkeit sieht er überwiegend bei den Betroffenen selbst ("Alkoholiker. Arbeitslose." (326/15)) oder in regionalen Strukturschwierigkeiten ("Ostfriesland ... als Notstandsgebiet" (326/15)). Die Zeit des Wirtschaftsaufschwungs sieht er als beendet an. Die Folge sei, daß die Arbeiter ihre Konsumbedürfnisse einschränken müßten:

"Denn unsere besseren Zeiten, die haben wir gehabt. Besser wird's nicht, nicht mehr möglich. Die Gürtel werden wir enger schnallen müssen. Auch unsere Bedürfnisse werden wir zurücknehmen müssen. Allgemein!" (326/16)

Die Bezeichnung Wirtschaftskrise hält er aber - zumindest noch nicht - für zutreffend:

"Nee, nee. Wirtschaftskrise - allgemein gesehen - noch nicht, aber sie kann kommen. Sei es bedingt durch Rohstoffknappheit, dadurch daß die Rohstoffe zu teuer werden, darunter fällt auch das Öl, das immer teurer wird und auch - wie gesagt - Metalle, Erze, Mineralien usw., die auch teurer werden." (326/16)

Im Sinne der Thesen des Club of Rome hält dieser Befragte eine künftige Krisenentwicklung durch zunehmende Rohstoffverknappung für möglich. Allen drei Befragten ist also gemeinsam, daß sie die jetzige Situation nicht als Krise bezeichnen, aber eine Verschlechterung dieser Situation durchaus für möglich - ja, sogar für wahrscheinlich halten. Charakteristisch für diese Art der Argumentation ist es, daß eine willkürliche Grenze gesetzt wird, die es ihnen gestattet, die Problematik in die Zukunft zu verschieben. Diese zeitliche Verlagerung erlaubt es, die augenblicklichen Schwierigkeiten als gering einzuschätzen, das heißt also, in ihrer Bedeutung für den Betroffenen zu reduzieren. Die Vorhersage einer Krise für die Zukunft gibt der Leugnung der

augenblicklichen Krisenerscheinungen einen realistischen Anstrich. Die Befragten versichern sich dadurch gewissermaßen selbst ihrer eigenen Glaubwürdigkeit.

Neben der zeitlichen Verlagerung der Krise steht ihre räumliche Verlagerung, die die dritte Variante der Leugnung bzw. partiellen Wahrnehmung der Krise darstellt. Von den wenigen Befragten in dieser Gruppe wird die Krise im eigenen Land nicht, dafür um so nachdrücklicher im Ausland wahrgenommen.

"Ja, da kriselt es - ja natürlich, da kriselt es etwas. ...
Aber auf die Bundesrepublik bezogen. Ich sehe keine Krise."
(514/36)

Aus der nächsten Interviewpassage könnte man entnehmen, daß der Befragte nur eine stereotype Krisenerklärung der Massenmedien wiedergibt:

"Wenn man 'nen bißchen in die Zeitung guckt und liest, was bei den anderen Ländern ist, dann muß es ja wohl eine Wirtschaftskrise sein. ... Uns geht es ja gut, uns Westdeutschen. Ich weiß gar nicht, wer von Krise redet. ... aber eine Krise als solches sehe ich nicht."
(514/36)

Aus den weiteren Ausführungen wird aber deutlich, daß der Befragte diese Krisenerklärung, also die örtliche Verlagerung der Krise akzeptiert, weil sie einer tieferliegenden Deutung der Problematik eine größere Gültigkeit verleiht. Krisen sieht er nämlich als Schwierigkeiten, die dazu da sind, "gemeistert zu werden". Es sind Aufgaben, die dem jeweiligen Subjekt gestellt werden, Herausforderungen für die Leistungsfähigkeit des einzelnen wie der Gesellschaft.

"Aber hier bei uns sehe ich keine Krise, das muß ich ganz ehrlich sagen. ... Und Krisen sind dafür da, um gemeistert zu werden. Überall gibt es mal eine Krise. Es gibt eine Krise zu Hause, es gibt eine Arbeitskrise, es gibt eine private Krise. Krisen müssen gemeistert werden, und wenn man die nicht meistern kann...!"
(514/36)

Die Reduktion des Krisenphänomens geschieht also einerseits durch seine Verlagerung ins Ausland, andererseits wird aber auch ein Krisenbegriff deutlich, der die Schwierigkeiten der Krisenbewältigung und die Hilflosigkeit des einzelnen verarmlost.

In der vierten Variante wird der Begriff Krise umgedeutet. Als Beispiel für diese Variante wird das Interview mit einem Werkzeugmacher zitiert, der die Krise als "Umstrukturierung unserer Wirtschaft" definiert:

"Nein, Krise würde ich nicht sagen. Ich würde sagen, wir

sind in einer Umstrukturierung unserer Wirtschaft. Und da werden manche Betriebe Federn lassen, die werden in Konkurs gehen. So sehe ich das. Und es werden bestimmte Berufszweige Steigerungen erfahren, da wird eine Nachfrage entstehen." (418/38)

Der Befragte sieht zwar Krisenerscheinungen ("Betriebe Federn lassen"), aber er meint, daß der Rückgang in der einen Branche durch die Steigerung in anderen Branchen ("bestimmte Berufszweige") wieder wettgemacht würde. Durch den Wechsel in der Argumentationsebene von der branchenspezifischen, wirtschaftlichen Dimension ("Betriebe, Konkurs") zur Beschäftigungsdimension ("Berufszweige") zeigt er subjektive Betroffenheit. Diese tritt noch deutlicher in dem folgenden Interviewausschnitt hervor:

"Wir können uns dem Fortschritt nicht erwehren, so traurig wie es ist, es bleiben Leute auf der Strecke. Aber ich kann mich doch jetzt nicht als Arbeitsloser abstufen. Das sind ja alles intelligente Leute, die Berufe haben usw. Also man müßte da irgendwie ähnliche Berufe, wo die Leute schnell drin sind, schaffen. Also einen Berufszweig schaffen, wo die Leute dann untergebracht werden." (418/38)

Die Angst des Befragten vor Arbeitslosigkeit wird deutlich in dem Satz: "Aber ich kann mich doch jetzt nicht als Arbeitsloser abstufen." Die Umdeutung der Krise in "Umstrukturierung der Wirtschaft" reduziert das Problem von einem nicht mehr bewältigbaren (Krise) zu einem bewältigbaren (Umstrukturierung), denn wenn es nur eine Umstrukturierung ist, dann kann der Befragte in einem anderen "Berufszweig" notfalls einen neuen Arbeitsplatz finden. Im Zusammenhang mit der Diskussion über Arbeitslosigkeit und Krise gibt er zu, daß er befürchtet, selbst arbeitslos zu werden; da er schon 54 Jahre alt ist, hofft er aber, die Zeit bis zu seiner Verrentung in dem Betrieb D arbeiten zu können. Die Schwierigkeiten des Betriebes D sieht er als Durststrecke an, über die man hinauskommen müsse, "wir müssen erstmal Zeit gewinnen" (418/40). Die Umdeutung der Wirtschaftskrise als Umstrukturierung oder, wie er das an anderer Stelle formuliert, als "wirtschaftlichen Umschwung, als eine wirtschaftliche Revolution, um das mal ganz hart auszudrücken" (418/39), dient ihm ebenso zur Bewältigung des Problems wie die Bagatellisierung der Schwierigkeiten des Betriebs D als "Durststrecke". Diese Äußerungen stehen in engem Zusammenhang mit der Furcht, selbst entlassen und eventuell arbeitslos zu werden: "Aber wenn mal die ganze Bude dichtgemacht wird, dann wird ja auch kein Werkzeugbau gebraucht", das heißt auch er als Werkzeugmacher verlöre seinen Arbeitsplatz. Hier tritt noch deutlicher als in anderen Beispielen hervor, daß die Mechanismen reduzierter Wahrnehmung der Angstabwehr dienen. Im konkreten Fall dient die Umdeutung der Krise der Verdrängung der Angst vor eigener Abstufung und Arbeitslosigkeit.

4. 2. 2 Bagatellisierung des Phänomens

Die Bedeutung der Krisenerscheinungen wird von einem Viertel der Interviewten dadurch bagatellisiert, daß sie in ihrer Wahrnehmung die Krise auf einen Teilbereich einengen. Auch die Darstellung der Krise als ein Phänomen, das man kenne und das man gewohnt sei, weil sie sich in regelmäßigen Abständen wiederhole, dient ihrer Bagatellisierung. Diese Form der Krisenwahrnehmung ist besonders auf den Werften anzutreffen.

Ein erstes Beispiel für diese Form der Krisenwahrnehmung gibt ein Interview mit einem Rohrschlosser von der Werft A, der unumwunden das Wort Krise akzeptiert, aber sogleich einschränkt:

"Nur für den Schiffbau. Für die normale Wirtschaft sehe ich keine nennenswerte Krise." (110/15)

Die Bedeutung der Arbeitslosigkeit, die nicht allein durch die Schwierigkeiten in der Werftindustrie verursacht sein kann, reduziert er dadurch, daß er die Zahl der Arbeitslosen als "nicht realistisch" bezeichnet. Die eigene Betroffenheit durch verschiedene Krisenmaßnahmen (Kurzarbeit, Verleih an eine andere Werft) bewältigt er, indem daß er das Krisenphänomen auf eine periodisch sich wiederholende kleine Teilkrise reduziert.

"Auf den Werften ist ja fast alle zehn Jahre so eine kleine Krise gewesen." (110/8)

Da er selbst an anderer Stelle relativ genaue Zahlen über den Personalabbau auf der Werft angibt, wird der Widerspruch offensichtlich: bei keiner der früheren Teilkrisen wurde die Beschäftigtenzahl auf der Werft halbiert, noch erreichte die Arbeitslosigkeit allgemein das heutige Ausmaß.

Die Krisenbetroffenheit des im folgenden zitierten Schiffbauers wurde im Abschnitt 3.2 über die Verlaufsformen der Krise ausführlich dargestellt. Auch er bewältigt das Problem der eigenen Betroffenheit durch die Bagatellisierung des Krisenphänomens.

"Krise? - Ja natürlich, eine Krise kann wohl schnell entstehen, wenn zum Beispiel ein bestimmter Arbeitsbereich abgeschafft wird, angenommen wir zum Beispiel die Werft in Bremen. Natürlich die ganzen Zulieferungsfirmen können auch nichts mehr herstellen, nichts produzieren. ... Dann ist das eben eine kleine Krise, die kann natürlich auch größer werden, wenn sich jetzt andere Bereiche anschließen würden." (102/36)

Der Befragte nimmt ebenfalls die für diese Gruppe typische Einengung des Phänomens, hier auf einen "bestimmten Arbeitsbereich", vor,

und die Krise wird ausdrücklich als kleine Krise bezeichnet. Zu der Bagatellisierung tritt - wie schon in anderen Beispielen - die zeitliche Verlagerung in die Zukunft ("Kann natürlich auch größer werden"), die ebenfalls der Reduzierung der Problematik dient. Angesichts der von ihm nur in einem Teilbereich konstatierten Krisenphänomene will der Befragte nicht von einer wirtschaftlichen Krise sprechen:

"Nein, das kann ich nicht sagen. Vielleicht habe ich da ein falsches Bild, weil ich da nicht direkt von betroffen bin. Aber ich kann das nicht sagen." (102/36)

Wie sehr diese Aussage im Gegensatz zu seinen Erfahrungen steht, wurde - wie bereits erwähnt - durch die Darstellung seiner eigenen Krisenbetroffenheit in dem Abschnitt 3.2 deutlich. Dieser Gegensatz läßt die Funktion der dargestellten Bagatellisierung offenbar werden, nämlich die Abwehr der Betroffenheit.

4.2.3 Personalisierung des Phänomens

Bei etwa einem Fünftel der Befragten wurde eine personalisierende Wahrnehmung der wirtschaftlichen Krisenerscheinungen konstatiert, das heißt diese Befragten nehmen zur Erklärung der Ursachen des Phänomens eine Schuldzuweisung an bestimmte Personengruppen vor. Die meisten unter diesen Interviewten vermuten als Ursache der Wirtschaftskrise eine bewußte Unternehmensstrategie. Wenige Befragte meinen, daß die Politiker die Schuld für die Krise tragen.

Unternehmer

In der Wahrnehmung dieser Gruppe von Befragten liegen die Gründe der Krisenerscheinungen in einer Art "Verschwörung" der Unternehmer, die damit bestimmte politische oder ökonomische Ziele erreichen wollen. Die Handlungsmöglichkeiten der Unternehmer auf betrieblicher Ebene werden umstandslos auf die gesellschaftliche Ebene übertragen. Eine Unternehmerstrategie im Sinne einer "politischen Verschwörung" sieht eine Arbeiterin aus der Elektroindustrie als Ursache der Krise an.

"Ich glaube, das ist eine politische Sache. Wollen wir mal von den Arbeitgebern reden. Also ich glaube, daß die nicht investiert haben, weil sie glaubten, vielleicht unsere Regierungspartei kaputtzumachen." (411/24)

In dieser Sicht setzen die Unternehmer die Machtmittel des Investitionsboykotts ein, um durch die Folgeerscheinungen Wirtschaftskrise und Arbeitslosigkeit die Regierung in Schwierigkeiten zu bringen.

Politiker

Nur wenige Befragte meinen, daß Politiker und/oder Regierung Schuld an der Krise hätten. Ihre kritischen Argumente beziehen sich nicht allein auf vermeintliche Fehlentscheidungen in der Wirtschafts- und Finanzpolitik im engeren Sinne, sondern auch in anderen Politikbereichen wie zum Beispiel der Arbeitsimmigration.

In diesem Sinne äußert sich zum Beispiel ein Schlosser von der Werft B:

"Ja, ich meine Wirtschaftskrise, die ist praktisch überall. Aber ich glaube, daß das schon irgendwie verkehrt angefangen ist, sonst bräuchte die nicht da sein. ... Jetzt reden sie von der Krise, die bestimmt nicht hätte sein brauchen, wenn sie das irgendwie anders angefaßt hätten. Von der Regierung oder was weiß ich, der da was zu sagen hat. ... Schuld (ist) ... die ganze Regierung dadurch, daß sie das so zugelassen haben, daß die ganzen Ausländer reingeholt werden." (206/30-31)

Die für ihn überall existierende Wirtschaftskrise beruht auf einer Fehlentscheidung der Regierung, die die Einwanderung von zu viel ausländischen Arbeitern "zugelassen" hat. Die Krise wird hier vor allem als Beschäftigungskrise begriffen. Letztlich ist auch diese Deutung auf die bereits vorgestellte Argumentation zurückzuführen, in der die Zahl der ausländischen Arbeiter und die Zahl der Arbeitslosen abstrakt einander gegenübergestellt werden, nur daß in dieser Version nicht die Ausländer selbst, sondern die Politiker an der Arbeitslosigkeit schuld sind. Ihnen wird vorgeworfen, die Auswirkungen ihrer Entscheidungen falsch eingeschätzt zu haben: Hätten "sie das irgendwie anders angefaßt", wäre es nicht zur Krise gekommen. Implizit wird damit der Regierung die Möglichkeit eines wirksamen Krisenmanagements unterstellt; da sie diese Möglichkeiten nicht genutzt hat, sind die Regierenden oder "wer da was zu sagen hat" als Personen für die Krise verantwortlich.

4. 3 Wahrnehmung von Einzelerscheinungen der Arbeitslosigkeit und ihres wirtschaftlichen Hintergrunds

Viele Befragte beziehen ihre Aussagen zum Thema Arbeitslosigkeit nicht auf die Gesamtproblematik, sondern greifen Einzelerscheinungen heraus. Dieses Vorgehen kann zwei gänzlich verschiedene Bedeutungen haben: Entweder ist das Herausgreifen von Einzelerscheinungen charakterisiert durch eine die Bedeutung der Arbeitslosigkeit reduzierende Wahrnehmung oder es geschieht in exemplarischer Intention; das heißt entweder wird das Gesamtphänomen in der Wahrnehmung auf das Teilphänomen eingeengt, die Komplexität des Gesamtzusammenhangs auf die Wahrnehmung einzelner Erscheinungen reduziert.

ziert oder die Wahrnehmung des Teilphänomens dient im Gegenteil dem Versuch, diesen Gesamtzusammenhang besser zu verstehen. Damit ist nicht ausgeschlossen, daß bei ein- und derselben Person beide Wahrnehmungsformen für verschiedene Teilphänomene anzu treffen sind.

Zu der Interpretation der im folgenden zitierten Textbeispiele ist noch zu bemerken, daß es hier nicht darum geht, die Qualität der von den Interviewten vorgebrachten Argumente für sich genommen zu beurteilen, sondern es gilt, sie auf charakteristische Merkmale der verschiedenen Wahrnehmungsformen hin zu analysieren. Es ist daher weniger wichtig, ob die einzelnen Aussagen mit der Wirklichkeit übereinstimmen, zum Beispiel ob die Zahlenangaben stimmen, sondern ob diese Aussagen für die eine oder die andere Wahrnehmungsform typisch sind.

In vielen Fällen sind einzelne Textstellen noch nicht eindeutig der einen oder anderen Wahrnehmungsform zuzuordnen; erst durch die Analyse des gesamten Interviews können die inneren Vermittlungen der Wahrnehmungsstrukturen bestimmt werden. Die vorliegende Darstellung hat ihren Schwerpunkt in der Zuordnung der Interviews zu bestimmten thematischen Bereichen und damit bei den Inhalten der Wahrnehmung.

4.3.1 Wahrnehmung von Teilphänomenen der Arbeitslosigkeit

85 Prozent der Befragten gehen auf die Teilphänomene der Arbeitslosigkeit ein. Folgende Teilphänomene werden von den Interviewten genannt: Die Arbeitslosigkeit von Jugendlichen, Frauen, Angestellten, älteren Arbeitern und Angestellten, Angelernten, von sogenannten Arbeitsunwilligen und regionale Arbeitslosigkeit.

Einige Befragte behandeln im Interview mehrere der genannten Teilphänomene. Im folgenden werden die beiden Wahrnehmungsformen an Beispielen belegt, die sich auf einige dieser Teilphänomene beziehen.

Jugendarbeitslosigkeit

Ungefähr 20 Prozent der Befragten sprechen in den Interviews das Teilphänomen der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen an. Die Wahrnehmung der Jugendarbeitslosigkeit ist bei vielen Interviewten mit einer eindeutig negativen Beurteilung der Betroffenen und mit der Aufforderung - in der Regel an den Staat - zu ihrer Disziplinierung verbunden.

Ein angelernter Bandarbeiter (Montagehelfer), selbst Vater einer Tochter, die erst vor kurzem ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen hat, erhebt exemplarisch in seiner Aussage zur Jugendarbeitslosigkeit die Forderung nach härtester Disziplinierung der Jugendlichen:

Antwort: "Ein Problem ist es schon, was ich als ein Arbeitslosenproblem sehe, und das sehe ich sogar als Gefahr, das ist das mit der Jugend. Da müßte echt was passieren."

Frage: "Keine Lehrstelle und so?"

Antwort: "Ja. Sicher, man setzt gleich immer Lehrstellen voraus, aber es sind ja auch jugendliche Arbeiter dabei, die gar nicht lernen wollen oder was weiß ich. Nur es ist wichtig vom Randalieren her, daß sie von der Straße kommen. Einmal davon her, was alles dabei passieren kann, wenn sie keine Arbeit haben. ... Aber wie ich das heute sehe, war das damals gewaltig, was der Adolf gemacht hat. Wie er das damals gemacht hat - beispielsweise Arbeitsdienst, später kam nachher noch die Organisation Todt dazu. Die waren von der Straße." (302/33)

Jugendarbeitslosigkeit wird vom Befragten assoziiert mit "auf der Straße liegen", was meint, daß die Jugendlichen nicht durch die Lohnarbeit diszipliniert werden, und "Randalieren", was Gefahr für die öffentliche Ordnung und möglicherweise auch für den weiteren Bestand der Gesellschaft bedeutet. Um des Problems Herr zu werden, ist es deshalb nach seinem Sinnverständnis notwendig, die jugendlichen Arbeitslosen einer nützlichen Tätigkeit zuzuführen und durch strenge Disziplinierung die Ordnung abzusichern bzw. wieder herzustellen. Zu diesem Zweck schlägt der Interviewte die Wiedereinführung des Arbeitsdienstes vor. Die Berufung auf Hitler zielt auf die Disziplinierung der Jugend, die der faschistische Staat in der Tat leistete.

Die gesellschaftlichen Ursachen der Jugendarbeitslosigkeit werden nicht gesehen. Protest und Aufbegehren (gegen Arbeitslosigkeit) wird als "randalieren" diffamiert. Da den Jugendlichen eigenes Verschulden der Arbeitslosigkeit unterstellt wird, ist mit der Darstellung dieser Wahrnehmung eines Teilphänomens zugleich ein Beispiel für personalisierende Wahrnehmungsformen gegeben. Ein weiterer Beleg für diese Form der Wahrnehmung des Teilphänomens Jugendarbeitslosigkeit ist folgendes Zitat:

Ehefrau: "Also, wenn die Auszubildenden nicht nur Rechte, sondern auch so ganz kleine Pflichten hätten, dann wäre so mancher Arbeitgeber gewillt, wieder welche einzustellen."

Antwort: "Also das ist ja auch das Problem der jungen Leute heute, daß die sich sagen, das machen wir nicht, wir wollen etwas Besseres werden. Also die jungen Leute, die wollen ja nicht arbeiten für ein bißchen Geld, und die wollen auch gar nichts mehr machen. Das muß abgestellt werden." (111/22)

Der Versuch der Jugendlichen, "etwas Besseres (zu) werden", durchaus die Äußerung von Interessen, die im Prinzip allen Lohnarbeitern gemeinsam sind, wird als ungehörig diffamiert und den "jungen Leuten" Faulheit und Unbescheidenheit unterstellt. Wenn auch hier die Disziplinierungsformen nicht unmittelbar die des autoritären Staates sind, so wird doch kategorisch gefordert: "Das muß abgestellt werden."

Die entgegengesetzte Wahrnehmungsform desselben Phänomens zeigt im folgenden Zitat ein Werkzeugmacher aus dem Betrieb E. Er sucht in keiner Weise die Schuld für die Arbeitslosigkeit bei den Betroffenen, sondern sieht einen Zusammenhang zwischen Gesetzgebung und Unternehmerverhalten in dieser Frage:

"Zum anderen haben wir eine sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit durch das neue Ausbildungsgesetz; dadurch hat nicht jeder Unternehmer Interesse daran, Auszubildende einzustellen." (504/31)

Danach spricht er Probleme des Ausbildungssystems an und vor allem die Einstellungspolitik der Unternehmer. Seine Vorschläge für die Verbesserung der Situation beinhalten keine Zwangsmaßnahmen für die Betroffenen, sondern für die Unternehmen, die sich verpflichten sollen, einen bestimmten Prozentsatz an Haupt- und Sonderschülern als Auszubildende einzustellen:

"Die Jugendlichen müßte man schon mehr im Bildungswesen motivieren, erst mal überhaupt einen Beruf zu erlernen. Man geht ja davon aus, mindestens zwei Berufe müßte man haben, um bis zur Rente auszureichen. Daß man diesen Jugendlichen mehr bietet, um Berufe zu ergreifen und auf der anderen Seite die Ausbildungsstätten erst mal von dem hohen Roß herunterholt, die sagen, wenn du bei uns Elektriker werden willst, die beste Voraussetzung hast du als Abiturient; wenn du Mittlere Reife hast, können wir dich auch noch nehmen. Aber einen Hauptschüler nehmen wir schon nicht mehr. Wie es eben jetzt zum Teil schon im öffentlichen Dienst ist, daß man da eben darauf besteht, daß ein gewisser Prozentsatz von Haupt- und Sonderschülern eingestellt wird." (504/31/32)

Scharf kritisiert er die Unternehmen, die keine Sonderschüler einzustellen wollen:

"Wenn man denen das aber immer, weil sie von der Sonder-schule kommen, verbaut, dann rutschen die doch gleich ab und zählen zu den arbeitslosen Jugendlichen." (504/32)

In einer weiteren - hier nicht zitierten Interviewpassage - stellt er die sozialen Folgen der Jugendarbeitslosigkeit dar. Als durchaus engagierter Gewerkschafter scheut er sich nicht, auch die Haltung der Gewerkschaften in dieser Frage zu kritisieren und fordert von ihnen mehr Aktivität:

"Also, da müßte die Gewerkschaft etwas mehr in ihren Reihen tun, und auch in den Reihen der öffentlichen Dienste tun und mehr Druck ausüben, daß da mehr Ausbildungsstätten geschaffen werden, wo diese Leute dann unterkommen." (504/32)

Wie sehr sich diese Wahrnehmungsform von den Personalisierungsmechanismen unterscheidet, die eine Variante der reduktionistischen Wahrnehmungsform sind, zeigt auch die Behandlung der Situation von Sonderschülern durch diesen Werkzeugmacher; er sieht nicht die Schuld für ihre Lage bei ihnen selbst, sondern versucht, den Verursachungszusammenhang zu klären; zum Beispiel in einem Fall, den er kennt, findet er ihn in den "familiären Verhältnissen" ("weil eben die Familie nicht ganz hingehauen hat"). Dieser Versuch, die sozialen Zusammenhänge von Situationen zu entschlüsseln, der in dem zitierten Beispiel sowohl für die jugendlichen Arbeitslosen wie für Sonderschüler gemacht wird, ist charakteristisch für die nichtreduktionistische, thematisierende Form der Wahrnehmung von Teilphänomenen.

Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitern und Angestellten

Die Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitern und Angestellten als Teilphänomen allgemeiner Arbeitslosigkeit wird von über 15 Prozent der Befragten erwähnt. Die Perspektive, möglicherweise selbst als älterer Arbeiter arbeitslos zu werden, veranlaßt die Mehrheit der Befragten, die auf dieses Teilphänomen eingehen, die Probleme der Betroffenen mit Verständnis zu behandeln. Die Ausführungen eines Kranführers dürfen als beispielhaft für eine verständn gegenüber älteren Arbeitslosen angesehen werden:

"Da sind einige darunter, die wirklich auch lange gearbeitet haben und aufgrund ihres Alters dann nicht mehr eingestellt werden. Statistisch gesehen, sagt man, eine Million Arbeitslose, das sind so und soviel Prozent, das ist nicht viel, das ist tragbar. Aber für die, die es betrifft, ist es schlecht."

(213/19)

Dieser Kranführer, selbst 52 Jahre alt, nennt als Hauptproblem älterer Arbeiter die Personalpolitik der Unternehmen und spricht den Grund, also den Verschleiß der Arbeitskraft, in der Form an, daß er auf die lange Zeit der geleisteten Lohnarbeit verweist. Damit wird das Argument "Faulheit der Arbeitslosen" in seiner Bedeutung für ältere Arbeitslose zurückgewiesen. Das hier zum Ausdruck kommende Verständnis für die Lage der Arbeitslosen wird noch durch die Hervorhebung des persönlichen Schicksals von Arbeitslosen verstärkt, welche in der Anonymität von Zahlen und Prozenten zu verschwinden droht.

Ausführlicher äußert sich - in demselben Sinn - ein Werkzeugmacher, der selbst erst 43 Jahre alt ist. Was Krisenbetroffenheit für ihn bedeutet, erklärt er am Beispiel der Zumutbarkeit von Arbeit:

"Dann hast du mit zwei Mann die Arbeit gemacht, die früher drei machten und dann gewühlt und gejagt. Das kann man einem älteren Arbeitnehmer nicht mehr zumuten, vor allen Dingen, wenn die vielleicht durch Arbeitslosigkeit betroffen sind, die älteren Leute." (507/42)

Insbesondere die Fließbandarbeit, die er selbst nicht mehr verrichtet - er hat "als Lehrling am Band gearbeitet" - stellt Anforderungen an die Arbeitskraft, denen ein älterer Arbeiter nicht gewachsen ist:

"Und es gibt natürlich auch Ältere, denen man natürlich solche Arbeiten nicht zumuten kann, zweifellos. Wer das noch nie gemacht hat, und wer älter ist, der kann auch keine Bandarbeit, den Stress nicht mehr aushalten. Wenn Sie zum Beispiel jetzt mal in die Produktion gehen, vor allem bei dem neuen T-Modell, dann sehen Sie alles nur junge Jahrgänge da. Das kann ein Älterer, mit 50 ist er ja noch nicht alt, wenn einer 55 ist, kann er die Jagerei überhaupt nicht mehr ab." (507/42)

Selbst wenn genügend Arbeitsplätze am Fließband zu besetzen wären, ist damit für diesen Befragten die Arbeitslosigkeit älterer Arbeiter nicht zu beseitigen, denn die Belastungen der Fließbandarbeit sind ihnen nicht zuzumuten. Die Personalpolitik der Betriebsleitungen rechnet mit der geringeren Leistungsfähigkeit älterer Arbeiter und stellt - wie der Befragte mehrfach betont - nur junge Arbeiter ein.

Auch die psychischen Probleme der Arbeitslosigkeit werden von den Interviewten - soweit sie überhaupt wahrgenommen werden - vorwiegend am Beispiel älterer Arbeitsloser behandelt. Die Fähigkeit, sich in die Lage anderer zu versetzen, spielt in dem folgenden Interviewausschnitt, wie schon bei dem oben zitierten Werkzeugmacher, eine entscheidende Rolle, weil sie dem Befragten den Zugang zur Problematik öffnet. Da er diese soziologische Phantasie bei ähnlichen Problemen nicht immer zeigt, ist bei ihm, im Gegensatz zu dem Werkzeugmacher (507), sein eigenes Alter - er ist 49 Jahre alt - offenbar ein wichtiger Faktor für die Beurteilung dieses Teilphänomens der Arbeitslosigkeit:

"Und gerade diese Leute, das könnte mich ja genauso betreffen, man ist über 50 und kriegt keine Arbeit mehr - denen geht es wahrscheinlich gar nicht so sehr - ich meine, die sind wahrscheinlich versorgt auch finanziell, die kriegen ja Arbeitslosengeld und so, aber die fühlen sich irgendwie ausgestoßen. Und das ist schlimmer, als wenn man - also ich persönlich stelle mir das schlimm vor, wenn ich jetzt den ganzen Tag zu Hause rumsitzen müßte. Ich fühle mich noch gesund und körperlich fit und hätte keine Arbeit, nichts zu tun. Das kann man mal vier Wochen aushalten oder auch acht, aber mit 50 Jahren ist man da echt noch zu jung für."

(506/31)

Daß die Perspektive des eigenen Älterwerdens und damit auch der Möglichkeit, selbst dieser Art der Krisenbetroffenheit ausgesetzt zu sein, keineswegs bei allen Befragten die Wahrnehmung des Teilphänomens der Arbeitslosigkeit älterer Arbeiter bestimmt, zeigen einige Interviews, in denen sozusagen zwangsweise Frühverrentung gefordert wird. Diese Interviewten nehmen die psychischen Probleme von Älteren, die vorzeitig aus dem Arbeits- und Kommunikationszusammenhang im Betrieb ausscheiden, nicht wahr, sondern sehen nur die Möglichkeit, durch Frühverrentung Arbeitsplätze für Jüngere "freizumachen". Die Wortwahl in dem folgenden Interviewausschnitt ist durchaus charakteristisch: Den älteren Arbeitern wird "Arbeitsplatzverdrängung" vorgeworfen, obwohl der eigene Vorschlag gerade darauf hinausläuft, die "älteren Menschen" vom Arbeitsplatz "zu verdrängen"; ihnen wird unterstellt, sie seien "nur noch ehrgeizig", womit der Blick für die Probleme, die der Interviewte 506 zur Sprache bringt, verstellt bleibt:

"Das ist klar - die Arbeitsplatzverdrängung durch die alten Menschen, die nur noch ehrgeizig sind, ich kann ja noch und so. Das ist auch nicht richtig. Aber es ist ja so, das Gespräch muß ja erst mal in die Umwelt gebracht werden, damit die alten Leute das einsehen, und daß sie dann von sich aus kommen und sagen, ich bin einverstanden, ich möchte jetzt früher in Rente gehen." (111/22)

Während dieser Arbeiter - er ist 45 Jahre alt - die Älteren durch Gespräche von der Notwendigkeit der Frühverrentung überzeugen will, zeigt die Aussage eines anderen Werftarbeiters, daß er in der Wahl der Mittel zur Durchsetzung seines Vorschlags nicht so zurückhaltend wäre.

"Zum anderen müßte man sagen, damit die Arbeitslosen überhaupt wegkommen, daß die älteren Leute aus dem Betrieb rausgehen, und zwar rechtzeitig, nicht erst mit 65. Es sind ja noch einige dabei, die ihre Stellung unbedingt noch halten wollen bis zum 70. Lebensjahr." (224/22)

Arbeitslosigkeit von Angestellten

Die Angestelltenarbeitslosigkeit wird von wenigen Befragten, und zwar überwiegend im Vergleich mit der Arbeitslosigkeit von Arbeitern, angesprochen. In besonderer Ausführlichkeit behandelt ein in der Reparatur beschäftigter angelernter Arbeiter dieses Teilphänomen:

"Wenn das jetzt ein Angestellter ist, der hat kaufmännisch gelernt, der könnte ja vielleicht bei Betrieb E einen Arbeitsplatz kriegen. Aber der müßte erstmal körperlich arbeiten. Und dann hätte er noch eine Chance. Wenn er kaufmännisch gelernt hat, könnte er ja Lagerverwalter werden

oder irgendwas. Allerdings müßte er die ersten Jahre erstmal hart arbeiten, aber der würde dadurch auch vieles lernen. Wenn man arbeitet, lernt man auch was. Er wird eben dann handwerklich ausgebildet. Und es ist eben heute so, daß wir eben mehr Arbeiter brauchen wie Angestellte. ... Es ist ja heute so, daß die meisten, die arbeitslos sind, Angestellte sind. Arbeiter sind das ja weniger." (414/26-27)

In dem zitierten Interviewausschnitt wird ein in der reduzierenden Wahrnehmung sozusagen als Grundmuster anzutreffender Umgang mit der allgemeinen Arbeitslosigkeit wieder deutlich; in dieser Form der subjektiven Wahrnehmung finden besonders die Phänomene Berücksichtigung, von denen die Befragten selbst am wenigsten betroffen sind. Hier werden im Vergleich von Arbeitern mit Angestellten die Angestellten als die hauptsächlich Betroffenen angesehen, was den Interviewten selbst als Arbeiter vom Problemdruck entlastet.

Daß die Vorurteile der Arbeiter gegenüber der Arbeit der Angestellten - begründet in der traditionell hierarchisch höheren Stellung der Angestellten, ihrem Status und der mit ihm verbundenen "Angestelltenmentalität" - mit der Veränderung von Angestelltentätigkeit und dem Abbau von statusbedingten Unterschieden keineswegs in allen Fällen verschwunden sind, zeigen die Ausführungen des angelernten Arbeiters. Wegen der unsicheren Arbeitsmarktlage der Branche, in der der Befragte beschäftigt ist, hat er selbst sich auf dem Stellenmarkt für Arbeiter umgetan und festgestellt, daß es beim Betrieb E noch die Möglichkeit gibt, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Dieses zu versuchen, schlägt er dem fiktiven kaufmännischen Angestellten vor, nennt allerdings zugleich die Bedingungen, unter denen Angestellte seiner Meinung nach nicht arbeiten wollen: "Aber der müßte erstmal körperlich arbeiten. ... Wenn man arbeitet, lernt man auch was." Körperlich anstrengende Arbeit zu verrichten, wird als Unterscheidungsmerkmal, als positive Alternative zur Angestelltenarbeit, besonders hervorgehoben. Der Zwang zur körperlich harten Arbeit wird als heilsam verstanden; zugleich würden die Angestellten auch "was" anderes lernen, nämlich einen Einblick in die Mühen und Belastungen von Bandarbeit bekommen. Dieser Einblick ist nach Ansicht des Befragten für die Angestellten um so notwendiger, desto weniger sie handwerkliche Fähigkeiten besitzen und desto weniger sie es gewöhnt sind, unter physisch besonders starker Belastung zu stehen, damit sie die von Arbeitern erbrachte Leistung schätzen lernen.

Ein Beispiel für eine andere Form der Wahrnehmung des Teilphäno-mens Angestelltenarbeitslosigkeit gibt das Interview 222, in dem ein Schlosser, der auf der Werft B in Hamburg arbeitet, als Ursache für die Arbeitslosigkeit den technischen Wandel benennt:

"Ich nehme an, durch diese Automation und durch die Über-technik, daß dadurch doch viele Arbeitsplätze freigeworden sind! Im Angestelltenwesen, daß da so Rechner die überflüssig

gemacht haben. Ob das nun richtig war, die Leute auf die Straße zu setzen, das kann ich nicht beurteilen. Man sollte sich das auch überlegen. Bisher sollte doch die Technik dafür verwendet werden, daß man Leuten die Arbeit erleichtert und sie nicht um Brot und Arbeit bringt. So sollte das doch ursprünglich gehandhabt werden. Daß es heute anders aussieht, sehen wir ja an der Zahl der Arbeitslosen. Also da müßte man sich doch auch was einfallen lassen. Denn den Einschnitt und den größeren Schlag haben eben doch die Angestellten mitgemacht, daß die Plätze überflüssig wurden durch die Rechner und sowas. Daß man da denn einfach beikommt und sagt, ja, können wir nicht mehr gebrauchen, geh' man zum Arbeitsamt, das ist irgendwie nicht richtig." (222/31)

Wichtig ist es festzuhalten, daß hier ein Arbeiter, auf die allgemeine Arbeitslosigkeit angesprochen, als hervorstechendes Merkmal die Arbeitslosigkeit von Angestellten vermerkt. Ihre Krisenbetroffenheit erklärt er nicht durch subjektive Schuldzuschreibung wie im vorhergehenden Beispiel, in dem ja den Angestellten implizit unterstellt wurde, sie wollten nicht körperlich, das heißt nicht richtig arbeiten, sondern er sieht die Ursache ihrer Arbeitslosigkeit in einem gesellschaftlichen Prozeß, in dem Eingriff der Computertechnik in die Angestelltentätigkeiten. Dabei kritisiert er zugleich die Verwendung der Technik, die in seinem Sinnverständnis Arbeit erleichtern und nicht Arbeitskräfte "überflüssig" machen sollte. Der Befragte zeigt eine bemerkenswerte soziale Sensibilisierung für eine Gruppe von Lohnabhängigen, die - wie im vorigen Beispiel gezeigt - von vielen Arbeitern aufgrund von Vorurteilen mit Argwohn betrachtet werden.

"Ich bin der Meinung, daß man ruhig diese technischen Errungenschaften einführen sollte, aber nicht auf Kosten der Leute. Man sollte sie weiterbeschäftigen." (222/31)

Es ist daher nur konsequent, wenn er nach gewerkschaftlichen Lösungsmöglichkeiten für das Problem Arbeitslosigkeit sucht und - die Kosten von Arbeitslosigkeit und 35-Stunden-Woche abwägend - entschieden für eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit eintritt.

Das Teilphänomen der sogenannten Arbeitsunwilligen

Dieses Teilphänomen wird in den Interviews oft mit der charakteristischen Redewendung "Einige wollen nicht arbeiten" angesprochen. Während in einer verbreiteten Variante der personalisierenden Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit den Arbeitslosen insgesamt selbst die Schuld an ihrer Situation gegeben und häufig damit die Arbeitslosigkeit überhaupt erklärt wird, ist der Hinweis darauf, daß sich unter den Arbeitslosen auch Arbeitsunwillige befinden würden, ein Moment differenzierender Erfassung des Gesamtphänomens.

Doch auch bei der von vielen Befragten vorgenommenen Beschränkung

der Arbeitsunwilligkeit auf eine Teilgruppe der Arbeitslosen finden sich die beiden charakteristischen Wahrnehmungsformen wieder: Die einen sehen dieses Teilphänomen mit derselben personalisierenden Argumentation, die schon bei der Darstellung der Wahrnehmung des Gesamtphänomens Arbeitslosigkeit behandelt wurde, nur daß sie hier für eine Teilgruppe der Arbeitslosen eingesetzt wird; die anderen betrachten dieses Problem als einen Teilespekt von Arbeitslosigkeit, und das beinhaltet auch, daß ihrer Meinung nach das Verhalten einer Minderheit nicht den Blick für die Gesamtproblematik der Arbeitslosigkeit verstellen dürfe. Da die erstgenannte Wahrnehmungsform sich in der Argumentation nicht von der personalisierenden Wahrnehmung des Gesamtphänomens unterscheidet, wird sie hier nicht erneut dargestellt.

Im folgenden wird ein Interviewausschnitt als Beispiel für die zweitgenannte Wahrnehmungsform wiedergegeben. Ein Vorarbeiter, der nicht-freigestelltes Betriebsratsmitglied ist, behandelt das Problem der "arbeitsunwilligen Minderheit" ausführlich:

Frage: "Und was halten Sie von der Auffassung, daß die Arbeitslosen zum größten Teil selbst schuld daran sind, daß sie eben keine Arbeit mehr haben?"

Antwort: "Ich kann aus einiger Erfahrung vom letzten Jahr her sagen, ich habe eine ganze Menge Leute gehabt, und es waren also schon einige dabei, wo man erkennen konnte, daß die also keine Lust hatten. Die kamen also morgens mit einer Fahne schon an, haben dann gleich gesagt, wo sie kaputt sind, rechts ein steifer Arm und so. Aber wie gesagt, das sind ja Minderheiten, daraus kann man ja jetzt nicht schließen, daß alle nicht arbeiten wollen. Da spielen ja auch andere Sachen eine Rolle. Wenn einer jetzt - mag es ein Arbeiter gewesen sein, der hat als Lagerverwalter gearbeitet, hat vielleicht 1.600,- DM gekriegt, jetzt fängt er wieder in einer Firma an für 1.200,- DM oder 1.300,- DM netto. Und dann ist er jetzt vielleicht einen Monat mit der Angst - und dann fliegt er wieder raus. Dadurch verändert sich ja auch seine Arbeitslosenunterstützung. Und einige warten eben, um an das finanzielle Niveau wieder heranzukommen. Es gibt sicherlich Leute, die nicht arbeiten wollen, das ist aber eine Minderheit. ... Aber im großen und ganzen kann ich mir schon vorstellen, daß also die meisten arbeiten wollen. Denn Arbeitslosigkeit ist meiner Meinung nach kein Vergnügen."

(413/32-33)

Auf die Problematik der sogenannten Arbeitsunwilligen angesprochen, antwortet dieser Vorarbeiter zunächst mit einem Hinweis auf seine eigenen Erfahrungen; er konstatiert bei den neueingestellten Arbeitern,

die ihm zugewiesen werden, daß es unter ihnen, und damit auch unter den Arbeitslosen, eine Minderheit gibt, die "keine Lust" hat zu arbeiten. Aber, und das ist wichtig, einer generellen Diffamierung der Arbeitslosen widerspricht er. Ausdrücklich erkennt er das Recht der Arbeitslosen an, ihr "finanzielles Niveau" zu halten zu versuchen, auch wenn deshalb Vermittlungsangebote des Arbeitsamtes abgelehnt werden und somit sich die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängern sollte. Im letzten Satz wird zudem Verständnis für die psychischen Schwierigkeiten, die Arbeitslosigkeit für die Arbeitslosen bedeutet, in der Formulierung "Arbeitslosigkeit ist ... kein Vergnügen" ange deutet.

Wahrnehmung mehrerer Teilphänomene von Arbeitslosigkeit

Dieselben Sinnstrukturen, die mit der Nennung eines einzelnen Teilphänomens der Arbeitslosigkeit im Interview verbunden sind und in der Analyse der Wahrnehmungsform aufgezeigt werden, sind auch mit der Nennung verschiedener Teilphänomene verbunden. Entweder wird das Gesamtphänomen in Teilphänomene aufgelöst und dadurch die Bedeutung der Problematik reduziert oder die Befassung mit den Teilphänomenen dient dazu, das allgemeine Problem der Arbeitslosigkeit besser zu verstehen. Für beide Wahrnehmungsformen soll im folgenden je ein Beispiel gegeben werden.

Ein Arbeiter aus der Elektroindustrie verweist bei der Frage nach der Ursache der Arbeitslosigkeit auf verschiedene Teilphänomene. Im ersten Ansatz wirft er den Arbeitslosen mangelnde berufliche Mobilität vor:

"Sicher, viele haben ihre Arbeit verloren, und die wollen in einem anderen Beruf nicht arbeiten. Die haben einen Beruf gelernt, und die hoffen, daß sie da eine Stelle finden, aber die kriegen sie nicht, und sind nicht bereit, andere Arbeit zu machen." (414/26)

Charakteristisch für die reduktionistische Wahrnehmung ist der Hinweis auf die fehlende subjektive Bereitschaft zur beruflichen Veränderung. Die Ursachen werden nicht in gesellschaftlichen Strukturen und ihren Veränderungen gesucht, sondern den Individuen als Versagen angelastet.

In einem zweiten Ansatz beschuldigt der Befragte die Arbeitslosen der Arbeitsunwilligkeit; dieses Argument ist bereits ausführlich behandelt worden und wird deshalb hier nicht erneut erläutert:

"Dann gibt es natürlich auch wieder welche, die nicht arbeitswillig sind." (414/26)

In einem dritten Ansatz geht der Interviewte auf die Arbeitslosigkeit von Angestellten ein; der betreffende Interviewausschnitt ist in dem

Abschnitt über das Teilphänomen Angestelltenarbeitslosigkeit bereits zitiert worden, deshalb wird hier nur auf die dort gegebene Interpretation hingewiesen.

Allen drei Ansätzen ist gemeinsam, daß in ihnen subjektive Schuldzuweisungen vorgenommen werden: Im ersten Ansatz "wollen die Arbeitslosen keinen anderen Beruf ergreifen", im zweiten sind sie "nicht arbeitswillig", und im dritten wird den arbeitslosen Angestellten unterstellt, sie wollten nicht körperlich arbeiten.

In einem vierten Ansatz werden die Argumentationen der vorhergehenden Erklärungen mit einem neuen Argument verknüpft, das die Ursache der Misere in der verfehlten Bildungspolitik sieht:

"Und es ist eben heute so, daß wir eben mehr Arbeiter brauchen wie Angestellte. Das ist eben vielleicht schief gelaufen in unserer Schulpolitik. Man hat zu viele lernen lassen. Wir brauchen nur, wenn wir jetzt eine Zahl von 2.000 nennen, vielleicht 240, die eine Stelle kriegen im Angestelltenverhältnis. Aber ich würde sagen, vielleicht 60 Prozent brauchen wir als Arbeiter." (414/26-27)

In dieser Argumentation wird die Struktur der gesuchten und der "überflüssigen" Qualifikationen ausgeblendet; dadurch wird deutlich, daß es sich im Grunde nur um ein Hilfsargument in der Polemik gegen die Angestellten handelt, von denen zu viele vorhanden sind. Gleichzeitig leitet diese Passage über zur Einbeziehung eines weiteren Teilphänomens in die Betrachtung: Weil zu viele Arbeiter in Angestelltenpositionen "reingeschlüpft" sind, mußten zu viele ausländische Arbeiter in die Bundesrepublik "reingeholt" werden.

"Und da wir so viel Gastarbeiter reingeholt haben. . . Wenn ich mich da so zurückerinnere, wo ich noch bei der alten Firma gearbeitet habe, da im Holzhafen, da sind viele Leute Kraftfahrer gewesen, sind abgewandert zum Katasteramt, weil ihre Frauen da wohl beschäftigt waren. Und diese Leute, die früher auch Arbeiter waren, sind einfach da reingeschlüpft. Und dann wurden die Arbeiter immer auf dem Arbeitsmarkt knapper, und dann hat man die Ausländer hierher geholt. Man hätte dafür sorgen sollen, daß diese Leute auf ihrem Platz bleiben. Dann hätte man nicht so viel Gastarbeiter reinbringen können. Und der Nachwuchs bei den Angestellten hätte dann auch eine Arbeit gefunden." (414/27)

Die ausländischen Arbeiter sind in dieser Variante der reduktionistischen Argumentation nicht - wie in anderen Beispielen - die Ursache der Arbeitslosigkeit, sondern die deutschen Arbeiter, die unsinnigerweise nicht "auf ihrem Platz" geblieben und Angestellte geworden sind. Diese Polemik ist offenbar von der Vorstellung eines ständischen Ordnungsgefüges geprägt, in dem jeder seinen Platz hat, der

ihm zugewiesen wird und den er nicht verlassen soll. Die deutschen Arbeiter, die gegen die Regeln dieses Ordnungsgefüges verstößen, machen die Einwanderung ausländischer Arbeiter notwendig und versperren den Aufstieg des Angestellten- "Nachwuchses" in die von ihnen eingenommenen Arbeitsplätze.

In der nächsten Passage resümiert der Befragte seine bisherige Argumentation: Im Grunde gibt es für ihn zwei Gruppen von Arbeitslosen, die erste besteht aus Angestellten, die zweite aus arbeitsunwilligen Arbeitern.

"Es ist ja heute so, daß die meisten, die arbeitslos sind, Angestellte sind. Arbeiter sind das weniger. Und wenn da welche sind, dann sind das Asoziale, die nicht richtig arbeiten wollen; vielleicht bißchen saufen, die gehen dahin und werden dann wieder rausgeschmissen, weil sie sich nicht anpassen können."

(414/27)

In einem weiteren Ansatz findet der Interviewte noch eine zusätzliche Gruppe von Personen, die an der allgemeinen Arbeitslosigkeit schuld sind: es handelt sich um Frauen von besserverdienenden Angestellten:

"Aber in den Angestellten- und kaufmännischen Berufen sind da vielleicht viele, die Doppelverdiener sind. Der Mann ist vielleicht im besseren Verhältnis, der hat vielleicht 5.000,- bis 6.000,- DM. Und die Frau, wo er Beziehung hat, die arbeitet da auch noch. Dafür könnte ja nun ein ausgelernter Dozent oder so eine Beschäftigung finden. Sicher, wir haben ein freies Land, und jeder sucht Arbeit. Aber andererseits sind die Plätze von solchen Leuten besetzt. Und ein anderer hat keine Chance, daß er irgendeine Stelle kriegen kann, weil sie eben von solchen Leuten gehalten wird. Und das sind nicht zu wenige. Da sagt die Frau, was soll ich zu Hause tun? Ich bin doch nicht ausgelastet. Da gibt es ja genug Ehrenposten, wo sie sich beteiligen könnte. Da wären viele Plätze frei zu machen. Aber wer soll das tun? Wir brauchen ein Gesetz dafür."

(414/27)

Diese Frauen haben ihren Arbeitsplatz nur durch die Fürsprache ihres Mannes ("wo er Beziehung hat") bekommen, sie nehmen den arbeitslosen Akademikern die Arbeitsplätze weg ("ausgelernter Dozent"). Da solche Frauen ihre berufliche Arbeit nur übernommen haben, weil sie "zu Hause ... nicht ausgelastet" sind, kann man ihnen auch zumuten, ihre überflüssigen Energien statt dessen in "Ehrenposten" zu stecken. Wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht freiwillig aufgeben, soll der Staat mit Zwangsmitteln eingreifen ("Wir brauchen ein Gesetz dafür").

Die Konsequenz dieser Argumentationskette, die den Gesamtzusammenhang von Arbeitslosigkeit auflöst in viele quasi-individuelle Zuschreibungen von Schuld, ist die Bestrafung der Schuldigen. Die Betroffenen,

die Arbeitslosen, sollen zu Notstandsarbeiten herangezogen werden, sie sollen die "verschlammten Friedhofsgräben" säubern und "sämtliche Deicharbeiten" (414/28) übernehmen.

In einer entgegengesetzten Form der Wahrnehmung wird versucht, die Teilphänomene auf einen Zusammenhang zu beziehen, der durch wirtschaftliche und soziale Prozesse erklärt wird. Auch diese Wahrnehmungsform wird im folgenden an einem Beispiel dargestellt. Hier werden ebenfalls die Teilphänomene einzeln aufgeführt:

"Zuerst waren es ausländische Arbeitnehmer, die also daran glauben mußten." (413/32)

In dieser Argumentation nehmen die ausländischen Arbeiter den deutschen nicht die Arbeitsplätze weg, sondern sie sind sogar an erster Stelle von der Krise betroffen.

"Dann war es ein ganzer Teil Frauen, die also auch dann weg mußten." (413/32)

Dieses Teilphänomen wird ebenfalls nicht mit dem Doppelverdiener-argument abgetan, wie in dem zuvor zitierten Interview, sondern durchaus als Form von Krisenbetroffenheit wahrgenommen. Ähnliches gilt für die Gruppe der Angestellten:

"Und ein ganz großer Teil geht ja jetzt hier mit den Angestellten, wo man in die Techniker auch schon bald reingreift. Das ist so ungefähr das, was ich so aus meiner Sicht erkennen kann, was ich aus dem Betrieb selbst heraussehe." (413/32)

Implizit wird gesagt, daß nicht nur die kaufmännischen Angestellten von der Krise betroffen sind, sondern auch die bislang auf dem Arbeitsmarkt noch gesuchten technischen Angestellten. Eine weitere betroffene Gruppe sind die nicht qualifizierten Arbeiter:

"Und für ungelernte Leute ist es natürlich schwer, weil die ungelernte Arbeit immer weniger wird." (413/32)

Hier wird zugleich die soziale Sensibilität des Interviewten sichtbar, die der Gesamtgruppe der Betroffenen gilt: "Das ist natürlich schwer für diese Leute jetzt." (413/32)

Die Ursachen der Krisenbetroffenheit sucht der Befragte nicht bei den Betroffenen selbst, sondern in den wirtschaftlichen Prozessen. Er führt zwei Faktoren an, nämlich Rationalisierung und Überproduktion; in beiden Fällen sieht er als Konsequenz die Vernichtung von Arbeitsplätzen:

"Die Gründe für die Arbeitslosigkeit liegen darin, daß also die Betriebe bis vor Jahren noch voll gefahren haben, haben

also den Markt so voll gehauen, haben also nicht planmäßig gefahren, also überproduziert. Und da haben sie auch Leute für gebraucht. Und jetzt plötzlich kam der große Einbruch, da haben sie also reduziert. Und da sind schon eine ganze Menge Leute bei weggegangen. Jetzt fangen sie an zu rationalisieren. Da gehen auch wieder Leute weg." (413/32)

4.3.2 Wahrnehmung von wirtschaftlichen Einzelerscheinungen als Gründe für Arbeitslosigkeit

Im folgenden werden die Argumentationen der Befragten vorgestellt, die sich auf einzelne wirtschaftliche Gründe der Arbeitslosigkeit beziehen. Einzelne Begründungen der wirtschaftlichen Krisenerscheinungen ohne Bezug zur Arbeitslosigkeit werden danach gesondert behandelt.

Die von den Befragten genannten wirtschaftlichen Gründe für die Arbeitslosigkeit werden danach unterschieden, ob sie sich auf Veränderungen des Produktionsprozesses oder auf Marktungleichgewichte beziehen.

Die folgende Darstellung orientiert sich daran, ob die Befragten das Problem der Arbeitslosigkeit als Resultat einer unabwendbaren, weil naturwüchsigen Entwicklung begreifen oder ob sie sie zum gesellschaftlichen Verhältnis der Lohnabhängigkeit in Beziehung setzen und von hieraus auch - zumeist gewerkschaftliche - Gegenstrategien für die Interessenvertretung der Lohnabhängigen entwickeln.

Technischer Fortschritt und Rationalisierung

Die meisten Befragten, die die Arbeitslosigkeit mit einzelnen wirtschaftlichen Bedingungen erklären, nennen technische Veränderungen des Produktionsprozesses als Ursache der Arbeitslosigkeit. Dabei sind idealtypisch zwei Argumentationen zu unterscheiden. Die eine erklärt die Veränderungen des Produktionsprozesses als Folge des technischen Fortschritts, der als ein quasi Naturgesetz auch Arbeitsplätze vernichtet, die andere Argumentation begründet diese Veränderungen mit Rationalisierungen, die die Unternehmer aus ihrem Profitinteresse heraus vornehmen.

Wenn der technische Fortschritt als quasi naturgesetzlicher Sachzwang zur Arbeitslosigkeit führt, dann nutzt es auch nichts, sich hiergegen zu wehren, im Gegenteil, man muß sich diesem Prozeß unterordnen. In diesem Sinne argumentiert der folgende Befragte:

"Die (die Maschinenstürmer des 19. Jahrhunderts) haben nicht erkannt, daß sie mit der Modernisierung mitlaufen müssen, sie müssen sich anpassen. Und in so einem Zeitraum befinden wir uns jetzt. Und es werden wahrscheinlich noch mehr Arbeitskräfte - leider freigestellt werden. Also muß die Maschine wieder mehr machen." (418/37)

Die Unabwendbarkeit dieser Entwicklung betont er später noch einmal nachdrücklich:

"Wir können uns dem Fortschritt nicht erwehren, so traurig es ist, es bleiben Leute auf der Strecke." (418/38)

Und nicht nur "Leute" bleiben auf der Strecke: "Und da werden manche Betriebe Federn lassen, die werden in Konkurs gehen." (418/38).

Nun besteht das Problem, was macht man mit den "Leuten", die arbeitslos werden? Für den hier zitierten Befragten löst der technische Fortschritt, der die Arbeitslosigkeit hervorruft, dieses Problem selbst - wenn auch nicht von heute auf morgen:

"Aber wohin mit den Leuten! Da muß man eben neue Arbeitsplätze schaffen. Da werden wahrscheinlich auch neue Berufe entstehen, die wir vor Jahren noch gar nicht gekannt haben - irgendwie Elektronik oder sonst was. Es ist eben eine Umstrukturierung im Gange. ... um das alles in den Griff zu kriegen, müssen neue Arbeitsplätze geschaffen werden, müssen neue Berufe kommen. Und die kommen auch, aber bloß in welchem Zeitraum?" (418/37)

Dieser Befragte sieht im technischen Fortschritt nicht nur die Ursache für das Problem der Arbeitslosigkeit, sondern zugleich auch die Bedingung für die Lösung des Problems. Er ist jedoch skeptisch, in welchem Zeitraum dies geschieht.

Im Gegensatz zu diesem Befragten sehen andere die Ursache für arbeitsplatzvernichtende Veränderungen des Produktionsprozesses nicht in einem naturgesetzlichen technischen Fortschritt, sondern in Rationalisierungen, die der Unternehmer aus seinem Profitinteresse heraus vornimmt. Der folgende Befragte führt hierzu eine Kosten-Nutzen-Rechnung für Maschine und Arbeitskräfte durch:

"Rationalisierung - jawohl. Ich kann das wohl verstehen, denn ein Automat wird nie krank, ein Automat hat keinen Urlaub, der kriegt auch kein Urlaubsgeld, der kriegt auch keinen Lohn. So'n Automat ist in zwei Jahren bezahlt. Sagen wir mal, ich darf das vorausschicken, daß wir, wenn wir bei uns in der Lackiererei einen Automaten hätten, gemäß den Stundenzahlen und das neue Werk kommt mal wie in S., nehmen wir mal an, also ein Automat kostet ungefähr 300.000,- DM, nicht wahr, sechs Mann arbeiten in der Box, überlegen Sie sich mal, wie schnell der Automat bezahlt ist. Diese Leute verdienen in drei Jahren ein unheimliches Geld, ich meine, in drei Jahren ist der Automat bezahlt, und dann arbeitet er nochmal einige Jahre, praktisch nur für den Gewinn." (532/19)

Dieser Befragte begründet die Rationalisierungen, die zum Abbau von Arbeitskräften führen, mit dem unternehmerischen Gewinnstreben,

hält dies jedoch auch für völlig gerechtfertigt, wie das folgende Zitat zeigt:

"Ein Unternehmer will Geld verdienen, das ist selbstverständlich, das ist richtig. Aber wenn er jetzt auch investieren will, um neue Arbeitsplätze zu schaffen, und er verdient nicht genug, ist seine Forderung nach mehr Verdienst vollkommen richtig." (532/20)

Die Logik der Argumentation ist hier im Grunde die gleiche wie bei dem zuvor angeführten Beispiel: Wenn man die Ursache der Arbeitslosigkeit (technischer Fortschritt oder Profitinteresse) nicht bekämpft, sondern akzeptiert, werden auch wieder neue Arbeitsplätze geschaffen. Auch dieser Befragte sieht eine unabwendbare Entwicklung, gegen die sich zu wehren nur noch größere Nachteile mit sich bringen würde. Aufgrund seiner Argumentation mit dem technischen Fortschritt sieht der zuvor zitierte Befragte die "Uneinsichtigen" in den Maschinenstürmern, an deren Stelle der zuletzt zitierte Befragte "die Engländer" setzt, die sich gegen eine Rationalisierung wehren, die "man" nicht aufhalten könne:

"Sehen Sie, den Fortschritt werden wir nicht aufhalten können. Ist egal, was passiert, wenn wir sagen, wir wollen unsere Lackierer drinbehalten in den Schutzboxen oder in dem neuen Werk, wenn da neue Anlagen kommen, da sind soundso viel Boxen da, da wollen die die neuen Boxen besetzen mit acht Mann pro Boxe, sagt E, tut uns leid, das können wir nicht. Wir können doch die (Unternehmer) nicht aufhalten. Der Automat gehört da rein. Da können wir nicht herkommen und sagen, na gut, jetzt wollen wir mal den ganzen Laden hier stilllegen. Das Beispiel haben Sie ja jetzt in England, nicht. Wenn wir so denken würden, nicht wahr, dann würden wir genauso weit sein wie die Engländer." (532/20)

Die Vorstellung, daß die technischen Veränderungen des Produktionsprozesses die fortgefallenen Arbeitsplätze an anderer Stelle schon wieder neu schaffen werden, kritisiert der folgende Befragte ausdrücklich. Keineswegs könne man darauf hoffen, daß ein künftiger Wirtschaftsaufschwung als "Allheilmittel" auch das Problem der Arbeitslosigkeit beseitigen werde:

"Die Arbeitslosigkeit kommt ja zwangsläufig, daß immer mehr rationalisiert wird durch Computer usw. ... In der Industrie, wo ja die meisten beschäftigt sind, wird ja immer mehr rationalisiert. Die Maschinen leisten ja immer mehr. In dem Verhältnis, was die Maschinen leisten, ist ja die Arbeitszeit nicht verkürzt worden. Die Produktion wird als Allheilmittel hingestellt, wir müssen mehr produzieren, wir müssen einen Wirtschaftsaufschwung, also ein Wirtschaftswachstum haben. Dann kriegen wir die Arbeitslosen weg. Die kriegen wir da

nicht weg! Wenn das Wirtschaftswachstum durch Rationalisierung, durch moderne Maschinen usw. steigt, kann ich dadurch keine Arbeitslosen wegkriegen. Da kann man ja keine neuen Arbeitsplätze schaffen. Die Produktion ist ja wesentlich gestiegen. Aber ich habe keinen Arbeitsplatz geschaffen." (114/24)

Dieser Befragte thematisiert die Konkurrenz der Lohnarbeiter zur Maschinerie in kritischer Absicht. Da ein Wirtschaftsaufschwung nicht automatisch genügend neue Arbeitsplätze schafft, muß etwas zur Sicherung der vorhandenen und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze getan werden. Die Rationalisierungseffekte sind durch eine Verkürzung der Arbeitszeit aufzufangen:

"In dem Maße, wo ich jetzt rationalisiere, also durch Computer das machen lasse, muß an der Stelle die Arbeitszeit verkürzt werden. Das, was die Maschine mehr erreicht, muß die Arbeitszeit verkürzt werden." (114/24)

Marktungleichgewichte

Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage als Grund der Arbeitslosigkeit wird von den Befragten in drei Formen angesprochen: Im ersten Fall wird relativ oberflächlich nur von "der" Konjunktur gesprochen, in den beiden anderen Fällen wird spezifischer mit den Theorien der Überproduktion bzw. Unterkonsumtion argumentiert.

Für die Befragten, die die Konjunktur als Ursache der Arbeitslosigkeit nennen, bleibt dies eine Art Schlagwort, welches für die Befragten zur Orientierung über dieses Problem ausreicht. Unter Konjunktur werden einmal die wechselnden Phasen von Auf- und Abschwung, ein andermal die sogenannte "Hochkonjunktur" verstanden. Der im folgenden zitierte Befragte verbindet diese beiden Argumentationen miteinander:

Frage: "Wir haben seit eineinhalb Jahren in der Bundesrepublik etwa eine Million Arbeitslose, jetzt sind es etwas weniger, wo würden Sie dafür die Ursachen sehen?"

Antwort: "Von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage. Die Konjunktur ist vorbei. Eventuell ist damit zu rechnen, daß es noch mehr werden; denn ein Konjunkturaufschwung ist ja nicht in Sicht. Das sieht nicht so aus." (119/20)

Mit der Bemerkung "die Konjunktur ist vorbei" deutet er diese als Hochkonjunktur, zum anderen spricht er aber auch vom Konjunkturaufschwung. Letztlich reduziert sich seine Begründung der Arbeitslosigkeit aber auf die lapidare Feststellung von der "allgemeinen wirtschaftlichen Lage". So sieht dieser Befragte dann auch keine Möglichkeit, daß etwas gegen die Arbeitslosigkeit unternommen wird, im Gegenteil: "Eventuell ist damit zu rechnen, daß es noch mehr werden."

Der folgende Befragte begründet die Arbeitslosigkeit zwar auch mit dem Stereotyp eines konjunkturellen "Hoch und Tief", wendet sich jedoch explizit gegen den in der öffentlichen Diskussion der Arbeitslosigkeit verbreiteten Versuch, dieses Problem an der noch schlechteren Situation in anderen Ländern zu messen und so zu relativieren:

"Wir haben ja mal ein Hoch, ein Tief, mal haben wir eine Million, mal haben wir 800.000 - ich meine immer noch, daß wir trotzdem gut dran sind. In anderen Ländern sieht das ja viel schlimmer aus. Natürlich soll man sich nicht damit abfinden, daß man sagt, da haben sie drei Millionen, und wir haben nur 800.000, da ist es doch nicht so schlimm."

(116/27)

Differenzierter sind die Aussagen derjenigen Befragten, die mit der Theorie der Überproduktion die Arbeitslosigkeit begründen. In den meisten Fällen wird die Ursache der Überproduktion in der technischen Entwicklung des Produktionsprozesses gesehen. Diesen Zusammenhang beschreibt der folgende Befragte:

"Wir kennen ja an und für sich zwei Arten von Krise, und wir kennen ja die Krise des Mangels, die hat es ja früher oft gegeben, und die Krise des Überflusses. Und die 800.000 Arbeitslosen sind natürlich eine Krise des Überflusses, weil zuviel produziert worden ist, was nicht verkauft werden konnte, und damit Hand-in-Hand-greifend ist diese Rationalisierungswelle, diese Arbeitsplatzvernichtung. Das spielt eine sehr große Rolle. Da spielen zwei Faktoren, einmal die Überproduktion, die nicht mehr verkauft werden konnte, und die starke Rationalisierung, die Arbeitsplatzvernichtung durch technische Erneuerung. Das Problem sehe ich eben, wie gesagt, die vorhandene Arbeit zu verteilen auf die Arbeiter, die da sind."

(121/35)

Die größere Differenziertheit der Aussagen dieses Befragten zeigt sich auch darin, daß er nichtautoritäre Maßnahmen zur Lösung des Arbeitslosenproblems befürwortet, indem er für die gewerkschaftliche Forderung der Verteilung der Arbeit auf alle Lohnabhängigen plädiert.

Der folgende Befragte sieht die Ursache der Arbeitslosigkeit in der Unterkonsumtion: Wenn Lohnabhängige arbeitslos werden, sinkt dadurch der Konsum und die Unternehmer werden infolgedessen noch weniger produzieren, und aus diesem Grund werden weitere Lohnabhängige arbeitslos werden. Durch diese Rückkoppelung kann sich seiner Ansicht nach die Arbeitslosigkeit leicht verdoppeln.

"Es ist ja so, wenn wir jetzt eine Million Arbeitslose haben, und unsere wirtschaftliche Lage kann sich im Moment nicht verbessern, kann sich ja nur verschlechtern, und wenn eine Million Arbeitslose da sind, dann können eine Million Menschen

wenig oder sehr wenig Geld ausgeben. Und wenn diese eine Million Menschen wenig Geld ausgeben können, dann kommt ja bald die nächste Million dazu, weil die nicht mehr produzieren können. Man kann ja nichts mehr verkaufen." (402/26)

Der soeben zitierte Befragte argumentiert hier in Richtung auf die Folgen des abnehmenden Einkommens der Lohnabhängigen durch Arbeitslosigkeit für die Unternehmer. Der im folgenden zitierte Befragte sieht hierin zunächst ein Problem für den Staat und seine Steuereinkommen:

"Ich meine, die (die Arbeitslosen) fehlen ja als Steuerzahler für den Staat als solches." (109/22)

Er vertritt jedoch auch grundsätzlich die Ansicht, daß die Unternehmer an einer Lohnsenkung eigentlich nicht interessiert sein könnten, denn

"dadurch würde ja der allgemeine Lebensstandard sinken, und die Kaufkraft würde ja weniger werden, aber der Kapitalist ist ja so ein bißchen bescheuert, also daß er das nicht begreift. Heute hat er's ja einigermaßen etwas begriffen, daß er das Geld braucht, damit er (der Arbeiter) die Produkte kaufen kann, die in seiner Fabrik hergestellt werden."

(109/24)

Es liegt in der Logik dieser Argumentation, wenn Befragte, die die Unterkonsumtion durch die mangelnde Kaufkraft der Lohnabhängigen bedingt sehen, bei Tarifverhandlungen den Unternehmern gegenüber nicht zurückstecken wollen.

Nur wenige Befragte bringen die internationale Konkurrenz auf dem Weltmarkt in direkte Verbindung zum Problem der Arbeitslosigkeit. Öfter wird hier ein Zusammenhang zu wirtschaftlichen Krisenphänomenen ohne Bezug zur Arbeitslosigkeit hergestellt. Einen direkten Einfluß der internationalen Konkurrenz auf die inländischen Arbeitsplätze sieht jedoch der folgende Befragte:

"Wenn wir so zurückdenken, wer hat denn früher einen Fernseher gebaut? Das waren die Deutschen, die Franzosen, vielleicht die Engländer, Amerikaner und die Japaner. Das war so ziemlich alles. Und heute werden Fernseher in den Ostblockstaaten und auch schon überall gemacht. Und Autos werden gebaut, Schiffe werden gebaut. Die wollen das selber verkaufen. Und eines Tages ist der Markt dicht. Und nicht, weil sie billiger und besser sind, sondern weil sie das alles selber herstellen können. Und dann werden die Arbeitsplätze noch knapper." (414/30)

Daß dieser Befragte sich nicht nur durch die ausländischen Produkte, sondern auch durch die Ausländer selbst bedroht sieht, zeigen seine unmittelbar an das obige Zitat sich anschließenden Aussagen:

"Was wir heute machen mit den Ausländern, daß wir die alle reinholen, das ist auch nicht korrekt. Da sprechen die noch davon, daß man gewisse Schichten einbürgern soll. Unser Vaterland ist so klein geworden." (414/30)

Im Gegensatz zu diesem Befragten hat der unmittelbar zuvor zitierte Werftarbeiter keine Probleme mit "den" Ausländern. Er kritisiert vielmehr explizit, daß die Kapitale ihre internationale Konkurrenz auf dem Rücken ihrer Arbeitnehmer austragen, die - egal in welchem Land - alle in der gleichen Lage sind:

"Dann wird uns vorgehalten, mit dem Geld müßt ihr aber nun ... In Japan da bauen sie ja Schiffe - nun haut mal einen Schlag ran. Das sind auch nur arme Teufel und Arbeiter - genauso wie wir. Also dann sollen wir uns gegenseitig da die Butter vom Brot nehmen, und die reiben sich die Hände. Das meinen die ja immer noch, daß die Arbeiter so dumm sind, aber das ist ja eigentlich lachhaft." (109/16)

4. 3. 3 Einzelne Begründungen für die wirtschaftlichen Krisenerscheinungen

Viele Befragte geben in den Interviews Gründe an, die ihrer Meinung nach zu wirtschaftlichen Krisenerscheinungen führen. Dazu gehören auch einige Interviewte, die den Begriff "Krise" zurückgewiesen haben, das heißt sie benennen die für sie relevanten Gründe der ökonomischen Schwierigkeiten, die sie zwar wahrnehmen, für die aber ihnen zufolge die Bezeichnung Krise nicht zutrifft.

Die vorgebrachten Begründungen für die Krisenerscheinungen haben eine unterschiedliche Erklärungskraft; sie beziehen ihre Relevanz für den Befragten oft aus der Erfahrung der eigenen Krisenbetroffenheit, obwohl hier durchaus kein zwingender Zusammenhang besteht.

Ähnlich wie bei der Wahrnehmung von Teilphänomenen der Arbeitslosigkeit (Abschnitt 4. 1) greifen viele Befragte Einzelerscheinungen der Wirtschaftskrise heraus und sehen in ihnen eine Erklärung des Gesamtzusammenhangs. Diesen monokausalen Argumentationen stehen andere gegenüber, die die ökonomischen Einzelerscheinungen in exemplarischer Intention behandeln und sie als Teil eines Begründungszusammenhangs verstehen.

Begründung der Wirtschaftskrise mit betrieblichen Maßnahmen

Im folgenden werden Begründungen der Befragten für die Wirtschaftskrise vorgestellt, die sich auf betriebliche Maßnahmen beziehen. Zwei Bezugspunkte für die Wahrnehmung können unterschieden werden: das Management und technische Veränderungen des Produktionsprozesses.

Management

Knapp ein Fünftel der Interviewten meint, daß das Management des Betriebes durch Fehlverhalten in der Vergangenheit die Krisensituation selbst mit herbeigeführt hat. Im Vergleich mit den Befragten, die die Krise in ihrer Wahrnehmung für eine Art "Verschwörung", eine bewußte Unternehmerstrategie, halten, argumentieren diese Befragten differenzierter. Sie werfen den Unternehmern Unvermögen und Mißmanagement vor und begründen ihre Vorwürfe anhand vollzogener Entscheidungen und Maßnahmen der Unternehmensleitung.

Ein Schiffbauer kritisiert das Management des Betriebes A, sich nicht weitblickend genug verhalten zu haben, als man sich auf den Tankerbau spezialisierte.

"Ich weiß nur, daß unser Management nichts taugt. Sonst hätten wir Aufträge. Das ist alles verkehrt gelaufen. Die haben den Tankerboom gehabt und haben gesagt, wir wollen nur Tanker bauen, und das hat man ja auch gehört, daß die Reederei H. damals gekommen ist und wollte Frachtschiffe bauen lassen." (101/15)

Die Auswirkung dieser "Kurzsichtigkeit" in bezug auf die Konkurrenzfähigkeit zu anderen Werften, die sich nicht in solchem Maße spezialisiert haben, schildert derselbe Befragte:

"Weil Werft V. ein breiteres Sortiment hat an Werkzeugen und hat sich überhaupt nicht auf eine Sache spezialisiert, wie z. B. Tankerbau auf Werft A. Genauso hat es ja auch Werft Y gemacht in Hamburg, die haben verschiedene Auftragsressorts, und die können das jederzeit verlagern die Aufträge, die sie hereinbekommen. Die nehmen also nicht nur Tanker, sondern auch Reparaturarbeiten, maschinen-technische Arbeiten usw. Die haben also ein viel breiteres Sortiment." (101/15)

Das Verhalten der verschiedenen konkurrierenden Werften wird beobachtet und in seinen Auswirkungen für die heutige Situation dieser Werften beurteilt. Diese Analyse bildet dann die Grundlage für die kritische Feststellung, daß das "Management nichts taugt". Dieser Befragte sieht also die Begründung der Krisenerscheinungen im Betrieb A im unternehmerischen Fehlverhalten, das im übrigen auch von den gewerkschaftlichen Instanzen kritisiert wurde. Die einseitige Ausrichtung der Werft A auf den Tankerbau ist sicherlich eine Fehlentscheidung gewesen. Sie liefert jedoch noch keine Erklärung für die Krise der gesamten Werftindustrie, sondern nur für die unterschiedliche Situation von Werft V. und Werft A. Der Schiffbauindustrie fehlen weltweit - besonders aber in Westeuropa - Aufträge zur Kapazitätsauslastung. Die Aussage "sonst hätten wir Aufträge" ist also nur partiell stichhaltig.

Technische Veränderungen des Produktionsprozesses

Ein Fünftel der Befragten nennt technische Veränderungen des Produktionsprozesses als Ursache der Krise.

Ähnlich wie die Interviewten, die technischen Fortschritt und Rationalisierung als Ursache der Arbeitslosigkeit betrachten, sieht diese Gruppe der Interviewten in Maßnahmen technischer Veränderungen des Produktionsprozesses den Grund für die wirtschaftliche Krise. Dabei sind im Spektrum der Meinungsausserungen die beiden vorgestellten Argumentationen idealtypisch zu unterscheiden. Die eine Variante erklärt die Veränderung des Produktionsprozesses durch technischen Fortschritt als ein Quasi-Naturgesetz, gegen das sich wehren zu wollen zu nichts führt.

In diesem Sinne argumentiert ein Betriebselektriker, der zuerst einmal auf den engen Zusammenhang von technischem Fortschritt und Krise verweist:

Antwort: "Wenn die Automation so weiter fortschreitet, wird das eine ganz große Krise. Fängt ja hier schon in unserem kleinen Bereich, wie in unserer Firma, an. Wenn wir jetzt nächstes Jahr anfangen, Bestückungsautomaten aufzustellen. Jetzt ein Band, wo zwanzig Frauen sitzen, das macht eine Maschine mit vier Mann Bedienung. Das wird schwer."

Frage: "Sehen Sie das jetzt auch so in Ihrem Bereich? Oder auch woanders noch?"

Antwort: "Auch woanders noch. Das ist ja jetzt im Gesamtpaket nur ein winzig kleiner Bereich, da gibt's andere Sachen, wo Hochöfen, ganze Maschinenstraßen automatisiert werden." (417/23)

Ausgehend von der Beobachtung technischer Veränderungen ("Bestückungsautomaten") im Betrieb D und unter Einbeziehung anderer Branchen ("Gesamtpaket"), vermutet der Interviewte, daß eine "ganz große Krise" entsteht. Wie aus weiteren Äußerungen hervorgeht, meint er, daß sich der technische Fortschritt und damit eng verknüpft die Krise als quasi-naturgesetzlicher Prozeß durchsetzen wird:

"... Das wird noch schlimmer. Nur was die Betroffenen in den Betrieben unternehmen sollen. Die können nichts unternehmen." (417/23)

Damit ist für den Interviewten eine Entwicklung vorgezeichnet, deren Unabwendbarkeit - wie er wiederholt betont - außer Frage steht.

"(Dagegen) unternehmen kann an und für sich keiner was." (417/23)

Im Gegensatz zu diesem Befragten begründen andere die technischen Veränderungen des Produktionsprozesses nicht als naturwüchsig, sondern als gesellschaftlichen Prozeß, der daher von den Menschen auch zu beeinflussen ist. In diesem Sinne argumentiert ein Rohrschlosser, der, ausgehend vom Verhältnis der Menschen zur Maschine, den technischen Fortschritt thematisiert.

"Die Maschine war gedacht zur Erleichterung der Menschen. Und was ist davon geworden? Der Mensch ist Sklave der Maschine geworden. Die Maschinen produzieren immer neue Maschinen. ... Wenn wir nicht fertig werden, mit dieser Automatisierung zu leben, wenn wir das nicht lernen, dann gehen wir selber zugrunde." (114/26)

Verteuerung der Rohstoffe (Erdöl)

Ein Fünftel der Befragten sieht in der Verteuerung der Rohstoffe - speziell des Erdöls - den Grund der Wirtschaftskrise. Oft wird recht oberflächlich ein Zusammenhang zwischen Ölpreisseigerungen und Wirtschaftskrise hergestellt. Der folgende Ausschnitt aus dem Gespräch zwischen einer Vorarbeiterin und dem Interviewer gibt darüber hinaus ein Beispiel der weit verbreiteten "Kleine-Leute"-Ideologie:

Frage: "Würden Sie das so als Krise bezeichnen?"

Antwort: "Ja."

Frage: "Und wer könnte da was gegen tun?"

Antwort: "Was sollen wir dagegen tun, daß das Öl so teuer geworden ist? Was können wir dafür? Da sind wir doch machtlos! Das kommt doch irgendwie von weit her. Ich weiß es nicht." (421/17)

Diese Aussage ist einerseits ein Reflex der realen Machtlosigkeit gegenüber den wirtschaftlichen Prozessen, andererseits aber auch Ausdruck einer Ausgrenzung der Problematik ("von weit her"), die charakteristisch für die "Kleine-Leute"-Ideologie ist. Diese verweist ihr unbegreifliche Vorgänge in einen weit entfernten Bereich ("Jenseits der sieben Berge"), womit sie gewissermaßen zu den Akten gelegt sind und keinen Anlaß zur Unruhe mehr geben.

In einem anderen Beispiel wird die Krise als "irgendwie gesteuert" begriffen, der Begründungszusammenhang auf die sogenannte Ölkrisse reduziert und dann eine personalisierende Schuldzuschreibung vorgenommen:

"Die Krise, die kommt doch nicht von alleine, sie wird irgendwie gesteuert. Das seh'n wir jetzt ja am besten mit dem Öl. Von dem Khomeini lassen sie sich auf der Nase rumtanzen." (428/20)

In einem weiteren Interviewausschnitt wird die Wirtschaftskrise ebenfalls als gesteuerte begriffen, doch hier mit einem zwar vereinfachenden, aber dennoch wesentlich realitätsnäheren Hinweis auf das Marktverhalten der großen Erdölgesellschaften:

"Das ist doch jetzt genau mit dem Öl - Wirtschaftskrise. Ich meine, da sind doch Leute hinter, die das drehen. Die Öl-Multis, die halten das Öl fest, bis sie einen höheren Preis haben, dann hauen sie es wieder auf den Markt. Also meiner Ansicht nach wird da dran gedreht." (305/15)

Währungsdisparitäten

Wenige Befragte sehen die Krise in Disparitäten der Währungen begründet.

Ein Beispiel für diese kleine Gruppe von Interviewten ist die Aussage eines Kranfahrers aus dem Betrieb A. Er sieht einen Zusammenhang zwischen der Währungskrise und der ihm zufolge "durch das Öl" verursachten Wirtschaftskrise:

"Was ich sagen würde auf lange Sicht, und das wird auch sicherlich so gemacht werden, nämlich in die Wirtschaftskrise werden wir reingetrieben. Immer durch das Öl - das ist klar. ... Das ist nämlich das, was drückt. Den Dollarkurs tut das verteuern, tut den Dollarkurs runtersenken, wir sind da so mit verknüpft mit der Währung oder müssen dann immer stützen und kaufen, halten und tun, und schneiden uns ins eigene Fleisch rein." (106/39)

Da der Befragte Währungsdisparitäten durch den Ölexport hervorgerufen sieht und die währungspolitischen Maßnahmen ("stützen und kaufen, halten und tun") als nicht effektiv ansieht ("schneiden uns ins eigene Fleisch"), besteht die Lösung des Problems und damit der Wirtschaftskrise für ihn im Ausbau der Kernenergie.

"Und damit die unabhängig vom Öl werden, das heißt, wie gesagt, Kraftwerke, Atomkraftwerke. Was es auch sein soll, zumindestens alles reinstecken, was eben geht." (106/39)

Die eigene Hilflosigkeit soll hier durch eine fast blindwütige Aktivität ("Was es auch sein soll") des Staates kompensiert werden. Die Bedrohung wird als außerordentlich groß empfunden, deshalb fordert er auch, "die" sollen "alles reinstecken, was eben geht."

Weltmarktbedingungen

Differenzierter sind in der Regel die Aussagen derjenigen Befragten, die mit Ungleichgewichten auf dem Weltmarkt die Wirtschaftskrise begründen. Ein Fünftel der Interviewten geht auf diese Problematik ein.

Der im folgenden zitierte Kranfahrer gehört zu den wenigen Befragten dieser Gruppe, die die Ursachen der Wirtschaftskrise praktisch ausschließlich in den Exportschwierigkeiten sieht. Indem er den "Absatzmarkt im Inland" als "konstant" annimmt, kann er sich die Krise nur aus dem Rückgang des Exports, also aus den Veränderungen in der "Exportwirtschaft" erklären.

"Aber meistens basiert so etwas (Krise) auf Außenhandelsgeschäften. Ich meine, der Absatzmarkt im Inland ist im allgemeinen konstant. Wenn wir von der Exportwirtschaft sprechen, so hängt diese ja doch von den Auftragsbestellern im Ausland ab. Und wenn sie in großer Zahl nicht vorliegen, ist das ja ein Einbruch, und das bekommen natürlich diese Unternehmer stark zu spüren, die halt nur vom Export abhängig sind." (214/26)

Es wird lediglich festgestellt, daß fehlende Aufträge aus dem "Ausland" zu einem "Einbruch" in der Wirtschaft führten, besonders für den Teil der Wirtschaft, der exportiert. Der Hintergrund der Schwierigkeiten auf dem Weltmarkt wird dagegen von einem Schiffbauer angesprochen, der die Ursachen der schlechten Auftragslage der bundesrepublikanischen Werftindustrie herausarbeitet.

"Heutzutage ist das ein bißchen schwieriger, um aus der Krise wieder herauszukommen. Die Reeder, die gehen dahin, wo das Schiff am billigsten ist. Und die da in Japan sind immer noch billiger wie wir. Und Südkorea, der baut noch billiger wie der Japaner. Ja, da gehen die Aufträge jetzt hin. Die Japaner die haben Maschinen vom Betrieb M, was bekannte Schiffsmaschinen sind. Ja, dann haben die praktisch deutsche Maschinen, sind gut, und Spitzenklasse in Schiffsmaschinen. ... Und der Reeder hat sein Schiff für 30 Prozent billiger, ja, das ist 'ne klare Sache." (129/31-32)

"Die Reeder" nutzen die Konkurrenz auf dem Weltmarkt aus und bestellen dort, "wo das Schiff am billigsten ist". Die erforderliche technische Qualität wird ihnen in all diesen Ländern geboten, und als Schiffsmaschinen erhalten sie sogar "deutsche Maschinen", die "Spitzenklasse" sind.

Ein Vorarbeiter aus dem Betrieb D bezieht seine Argumente auf die spezifische Situation der Branche, in der er beschäftigt ist. Recht genaue Kenntnisse der Praktiken in der Elektronikbranche erlauben ihm eine differenzierte Darstellung der Weltmarktsituation:

"Ich würde sagen, die Betriebe haben eine Masse Schuld selber dran. Ich glaube wohl, daß das daran liegt, daß der Trend dahin geht, daß die Großfirmen immer mehr ins Ausland gehen. Irgendwann hat das mal angefangen von den großen Firmen, hat billige Produkte hier reingebbracht. Man sagt

immer, das sind die Leute aus Südostasien. Die importieren hier die Waren so billig. Aber in Wirklichkeit sieht es doch so aus, daß das die europäischen Unternehmen sind, die in Südostasien fertigen lassen und produzieren die Waren da drüben selber und bringen sie über ihren eigenen Kundendienst hier ins Land. Sonst würde das nie so glatt und so schnell ge laufen sein, wenn irgendein anderes Land hier in den Markt reinwollte. Die wären nie so schnell reingekommen, wie die das jetzt fertiggebracht haben." (407/20)

Der Befragte schildert die komplizierten Produktions- und Absatzstrategien der Elektronikunternehmen und geht dabei auch auf den Export von Technologie ein - und zwar sowohl von Anlagen wie von technischem Wissen-, der dazu führt, daß die Produktion in den sogenannten Billiglohnländern keineswegs auf einem technologisch niedrigen Niveau stattfindet. Daß in vielen Fällen dort die "moderneren ... Anlagen" stehen, vergrößert die Schwierigkeiten hier, wo die "Löhne noch höher sind".

"Und dazu kommt ja noch, daß die einfach hier das Wissen dahin mitnehmen. Die bauen von hier die Fertigung auf, und zwar moderner als wie sie hier ist - da drüben irgendwo in irgendeinem Land. Ich weiß, daß da jetzt auch wieder eine Spritzerei aufgebaut wird, die wird von uns aus da geplant, und die ist moderner wie unsere Anlage. Und da sollen wir dann mitkommen, wenn unsere Löhne noch höher sind. Ich würde sagen, das sind die Unternehmer. Einer ist angefangen, die anderen haben mitziehen müssen." (407/20)

Am Beispiel des eigenen Erfahrungsbereiches - der Planung einer "Spritzerei", die "moderner ist wie unsere Anlage" - wird deutlich, wie der Kapitalexport funktioniert. Beobachtungen von Maßnahmen im eigenen Arbeitsbereich werden in einen größeren Gesamtkontext gestellt und in ihren Auswirkungen reflektiert. Diese Kenntnisse verlassen den Befragten jedoch keineswegs dazu, Einschränkungen im Lohn hinzunehmen, um die Konkurrenzvorteile von Billiglohnländern auszugleichen. Die Krise führt bei ihm nicht zum Verzicht auf die Durchsetzung seiner Interessen:

"Den Riemen schnallt der Arbeiter ja nun schon ewig enger. Und es gibt ja heute schon genug, die ihre Miete nicht allein zahlen können, die kriegen ja noch was dazu. Also ich weiß nicht, wo der Arbeiter noch einsparen soll." (407/21)

Auch in der Frage des Kapitalexports ist er nicht bereit, die geschilderten Bedingungen und damit die Krisensituation ohne Gegenwehr zu akzeptieren. Die Gewerkschaft sollte seiner Meinung nach hier eine Kontrollfunktion übernehmen. Allerdings ist er sich über die Schwierigkeiten einer solchen Kontrolle im klaren.

"Die (Gewerkschaft) müßte vielleicht dem Arbeitgeber mehr auf die Finger gucken in dieser Beziehung (Kapitalexport), was ich vorhin schon sagte. Aber das ist nicht so einfach."

(407/20)

Überproduktion

Die mit diesem Schlagwort charakterisierte Krisentheorie findet sich auch in den Aussagen der interviewten Arbeiter in mehr oder minder verkürzter Form wieder. Von knapp 10 Prozent der Befragten wird die Krise als Überproduktionskrise interpretiert. Ein Beispiel dafür ist ein Ausschnitt aus dem Interview mit einem Facharbeiter (Einrichter), der vor allem die Sättigung des Marktes mit langlebigen Konsumgütern hervorhebt:

"Bloß es ist ja heutzutage so, wir wollen doch mal ganz ehrlich sein, Sie brauchen ja nur in jeden Haushalt reingucken, jeder Haushalt hat eine Waschmaschine, jeder Haushalt hat einen Farbfernseher, jeder hat ein Radio, im Haushalt steckt das alles. Und die Lebensdauer einer Waschmaschine, die ist im allgemeinen auch im Schnitt zehn Jahre, ein Fernseher zwischen fünf und sechs Jahren, der Markt ist ja übersättigt. Und daß da mal ein Engpaß kommen muß, gucken Sie nur mal bei Betrieb C, wieviel Schreibmaschinen sind da schon im Laufe der Jahre, sind da hergestellt worden, es muß ja einmal, muß ja der Markt übersättigt sein, übersättigt werden. Und daß dann eine Krise entsteht, das ist klar." (325/34-35)

Da die Sättigung des Marktes ein so hohes Maß ("übersättigt") erreicht, ist für den Befragten eine Krise die zwangsläufige Folge.

Differenzierter argumentiert ein Schiffbauer, der zwar die Krise auch für "eine Folge" der Überproduktion hält, in der Überproduktion aber gleichzeitig ein anarchisches Moment kapitalistischer Produktionsweise sieht.

"Das ist eine Folge von Überproduktion, zum Beispiel jetzt die Autoindustrie, daß da Halden gebaut werden, und daß man dann auf einmal Kurzarbeit wieder macht. Bei VW sind ja welche nach dem Sozialplan entlassen worden, und nachher wurden sie wieder eingestellt." (125/22)

Deshalb ist dieser Schiffbauer auch für "Eingriffe in das Kapital", damit nicht die Arbeiter die Planungsfehler ausbügeln müssen.

"Ja, mehr Planung und natürlich auch Eingriffe in das Kapital. Wir haben uns doch praktisch selber aus dem Tor rausgearbeitet. Wenn wir da in einem Jahr fünf oder sechs Tanker arbeiten, dann ist es doch ganz klar, daß der Markt dann bald gesättigt ist." (125/22-23)

Wie er sich solche Eingriffe oder eine Planung im Interesse der Lohnarbeiter vorstellt, macht er in zwei anderen Aussagen deutlich: Zum einen hält er eine im Wortsinn verstandene Mitbestimmung für ein solches Planungsinstrument, das zum Beispiel in der Frage der Überproduktion regulierend eingreifen könnte:

"Wenn man zum Beispiel die Mitbestimmung hätte, wo man da Einfluß drauf nehmen kann, daß dann natürlich so etwas nach meiner Meinung nicht vorkommen würde, daß dann Überstunden gefahren werden, sondern daß man eben nur wirklich das produziert, was gebraucht wird." (125/22)

Zum anderen ergibt sich für ihn, wenn diese Instrumente nicht wirksam sind, die Notwendigkeit, die Frage der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel zu diskutieren.

"Wir müssen eben dann wirklich, wie ich schon sagte, dann ein gewisses Thema (ansprechen) - die Produktionsmittel sind ja nicht in unserer Hand, die sind ja in der Hand des Kapitals." (125/22)

4.4 Thematisierung des Gesamtzusammenhangs von Arbeitslosigkeit und Krise

Nur wenige Befragte thematisierten den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Krise im Rahmen einer Theorie der Gesellschaft. Es ist sicher kein Zufall, daß es sich dabei um eine mehr oder minder intensive Rezeption der Marxschen Theorie handelt, deren quasi offizielle Bedeutung in der Arbeiterbewegung zwar stark zurückgegangen, an deren Stelle aber keine zusammenhängende andere Theorie getreten ist. Dies zeigt sich auch in den Interviews der vorliegenden Untersuchung. Wenn von den Befragten der Gesamtzusammenhang von Arbeitslosigkeit und Krise thematisiert wird, dann verwenden sie dabei fast immer in mehr oder minder großem Ausmaß Erklärungsmuster aus der Marxschen Theorie oder der marxistischen Theorietradition.

Im folgenden wird ein Werkzeugmacher aus dem Betrieb E ausführlich zitiert, der die aus der Marxschen Theorie gewonnenen Erklärungsmuster, die er auf einem hohen Abstraktionsniveau vorbringt, mit exemplarischen Darstellungen verknüpft, die er seinem alltäglichen Erfahrungsbereich entnimmt. Dies macht seine Aussagen zu einem exemplarischen Beispiel für eine Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise, die auf thematischer Reflexion beruht.

Der Befragte beginnt seine Überlegungen über die Ursachen von Arbeitslosigkeit und Krise mit einer Charakterisierung wesentlicher Zusammenhänge des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses:

"Die kapitalistische Gesellschaft ist eine warenproduzierende Gesellschaft. Die einen sind die Besitzer der Produktions-

mittel, die anderen Besitzer ihrer Ware Arbeitskraft, die sie dem Besitzer verkaufen, produzieren Waren für diesen Unternehmer, den Kapitalisten! Der verkauft sie quasi an den Produzenten zurück. - (Man) muß das jetzt gesellschaftlich sehen." (501/37)

Den Betrieb E zieht er dann als Beispiel für den soeben dargestellten Zusammenhang heran:

"(Der Betrieb E) ist eigentlich ein ganz gutes Beispiel. Die produzieren diese Autos und kaufen sie dann auch noch wieder. Also die produzieren die Sachen für einen Hungerlohn und kaufen sie dann auch noch." (501/37)

Nach dieser Charakterisierung des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses benennt der Befragte den nächsten Schritt seiner Überlebungen, den Zweck, den die Produktion für die Unternehmer hat:

"Die Unternehmer machen ihre Gewinne, und diese Gewinne sind prinzipiell zu niedrig. ... Und es muß also immer mehr produziert werden, damit auch immer mehr abgesetzt werden kann, wobei natürlich wiederum die Gewinne steigen."

(501/37-38)

Der Zweck der Produktion, der Profitmaximierung zu dienen, führt die Unternehmer dazu, daß sie

"soviel produzieren wie möglich und mit so wenig wie möglich Arbeitskräften und so arbeitsintensiv wie möglich." (501/38)

Daher ist der kapitalistische Produktionsprozeß in der vom Befragten angestellten Reflexion auch notwendig von Arbeitsintensivierung und Rationalisierungen, und das heißt auch von Arbeitslosigkeit begleitet. Der Gewinn, den die Unternehmer erzielen, wird zwar

"auch wieder investiert. Aber nicht etwa, um neue Arbeitsplätze zu schaffen, sondern um neue Automaten hinzustellen. Und dann werden wieder paar Leute eingespart." (501/38)

Da der Zweck der kapitalistischen Produktion die Profitmaximierung ist, produzieren die Unternehmer ohne Rücksicht auf die in der Form des Lohnes vom Kapitalismus selbst gesetzten Schranke der zahlungskräftigen Nachfrage.

"Es wird also aufgrund dieses Gewinnstrebens des Unternehmers mehr Ware produziert, als die Produzenten konsumieren können, weil einfach die Finanzkraft z. B. erschöpft ist. Also da gibt es dieses große Ungleichgewicht zwischen dem, was produziert wird und dem, was abgenommen werden kann. irgendwann ist dann mal z. B. so ein Markt voll - ist gesättigt."

(501/38)

Aufgrund der Überproduktion im Verhältnis zu dem, was die Lohnabhängigen mit ihrem Lohn kaufen können, ergibt sich für den Befragten die Krise aus den Strukturzusammenhängen der kapitalistischen Produktionsweise selbst. In der blinden Konkurrenz der Unternehmen untereinander setzt sich die innere Logik der Produktionsweise, das maßlose Streben des Kapitals nach Selbstverwertung durch:

"Das ist die ganz allgemeine Krankheit des Kapitalismus, daß er überproduziert, also jeder auf Teufel komm' raus."
(501/39)

Die Krise als naturwüchsiges Ergebnis des Kapitalismus wird für den Befragten vor allem auf dem Rücken der Lohnabhängigen ausgetragen, während die Unternehmer "gut" mit ihr "leben können".

"Ich meine, mit dieser Krise kann man natürlich sehr gut leben, vor allem die Unternehmer können sehr gut leben. Das ist eine sehr gute Möglichkeit, sich wieder mal von ein paar Leuten zu trennen. Automaten aufzustellen."
(501/39)

Die Unternehmer versuchen dem Befragten zufolge aber nicht nur, die Krise durch Rationalisierungsmaßnahmen zu bewältigen, die notwendigerweise zu Entlassungen führen, die Krisensituation wird von den Unternehmern zugleich genutzt, um die verbliebenen Beschäftigten durch "Angst und Panikmache" zu verunsichern und gegeneinander auszuspielen.

"Das ist eigentlich für die Unternehmer eine sehr willkommene Geschichte. Da wird auch eigentlich sehr viel daran gedreht. Es wird sehr viel Panikmache betrieben, Ängste werden geschürt. Jeder pfuscht und arbeitet noch mehr, damit er dann doch nicht rausgeschmissen wird, und man ist schön brav und hält den Mund, und jeder hofft, daß die Krise an ihm vorüberziehen möge. Anstatt zu kapieren, daß man diese Krise gemeinsam meistern kann."
(501/39)

Er kritisiert die Kollegen, die nicht erkennen, daß ihre individualistische Anpassung am Arbeitsplatz eine Krisenbetroffenheit nicht verhindern kann, sondern daß dazu ihr solidarisches Verhalten notwendig ist.

"Es gäbe z. B. die Möglichkeit, daß die Arbeiter untereinander so etwas wie Solidarität üben."
(501)

5. Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit

5.1 Einleitung

Die in den Interviews vorgeschlagenen Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit und Krise zielen im Gegensatz zu den Strategien der Befragten (Kapitel 6) auf Bereiche, die ihren individuellen Handlungsmöglichkeiten weitgehend entzogen sind. Bei den meisten Interviewäußerungen haben folglich die vorgeschlagenen Maßnahmen keinen Bezug zu individuellen Handlungsentwürfen und Strategien. Nur wenige Befragte schlagen als Maßnahmen Aktivitäten vor, an denen sie selbst im kollektiven, das heißt im gewerkschaftlichen Zusammenhang auch teilnehmen wollen. Es handelt sich vielmehr fast ausschließlich um Erwartungen, die die Interviewten auf das Handlungspotential von Staat, Gewerkschaften und Unternehmern richten. Die möglichen Adressaten solcher Erwartungen sind damit auch schon in der Reihenfolge genannt, die ihrer quantitativen Verbreitung im Interviewmaterial entspricht: Rund drei Viertel der Befragten erwarten vom Staat Maßnahmen zur Krisenlösung. Wenn auch die Hälfte der Interviewten die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang nennt, so richtet doch nur ein Viertel der Befragten ihre Erwartungen auf eine im eigentlichen Sinne gewerkschaftliche Aktivität, die anderen nennen die Gewerkschaften nur als Mittel zur Beeinflussung des staatlichen Krisenmanagements. Obwohl knapp ein Drittel der Befragten die Unternehmer als möglichen Adressaten solcher Erwartungen nennt, haben doch nur 11 Prozent der interviewten Arbeiter positive Erwartungen an die Handlungsfähigkeit der Unternehmer bei der Bewältigung von Krise und Arbeitslosigkeit.

5.2 Erwartungen an die Unternehmer

Knapp ein Drittel der Befragten nennt die Unternehmer im Zusammenhang der Diskussion möglicher Maßnahmen gegen die Krise. Doch erwartet nur eine Minderheit der Befragten von unternehmerischen Initiativen tatsächlich positive Beiträge zur Krisenlösung, sei es für die innerbetriebliche Beschäftigungssituation oder den überbetrieblichen Arbeitsmarkt, sei es für die wirtschaftliche Entwicklung allgemein.

Die Hälfte der Befragten äußert sich dagegen zum Verhalten der Unternehmer in der Frage der Krisenbewältigung kritisch: Bezweifelt wird, ob die Entscheidungen der Unternehmer effektiv "greifen" und ob, wie noch häufiger geäußert wird, die Maßnahmen der Unternehmer gegen die Krise auch im Interesse der Lohnabhängigen liegen. In vielen Interviews werden - über diese Kritik hinaus - die Unternehmer für die Krise oder zumindest für ihr Andauern verantwortlich gemacht.

Die am häufigsten gegebenen Begründungen für die skeptische Bewertung unternehmerischer Aktivitäten sind zum einen, daß die Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb die Ursache für Arbeitsplatzvernichtung seien; zum anderen wird ganz allgemein das Profitinteresse der Unternehmer als Hindernis für eine Krisenlösung im Interesse der Lohnabhängigen angesehen.

5.2.1 Kritik unternehmerischer Maßnahmen

Kennzeichnend für die Mehrheit der Befragten, die sich zu den Unternehmern äußern, sind die beiden folgenden Zitate, die das unternehmerische Handeln kritisch beurteilen.

Im ersten Beispiel wird der Interviewpartner danach gefragt, ob die Unternehmer ihre Gewinne reinvestieren und dadurch neue Arbeitsplätze schaffen. Der Befragte erklärt, daß die Unternehmer ihre Gewinne zwar zum Teil wieder investieren, aber er fügt sofort hinzu, daß es sich um Rationalisierungsinvestitionen handele; selbst wenn neue Arbeitsplätze geschaffen würden, würden diese Arbeitsplätze durch die Zahl der durch Rationalisierung vernichteten Stellen aufgewogen:

"Ja, wenn die investieren, dann investieren (sie) ja nicht alte Maschinen, sondern neue, wo möglichst wenig Leute daran arbeiten; dann können die nicht sagen, daß sie dadurch Arbeitsplätze schaffen. Das ist ja praktisch nicht der Fall oder zumindest in dem Maße nicht, wie die wahrscheinlich Arbeitsplätze wegrationalisieren; denn wenn erst vier Mann daran gearbeitet haben, dann nur noch einer." (518/32)

Damit wird die Investition als Unternehmermaßnahme gegen die Krise verworfen und im Gegenteil als ein Element begriffen, das die Krisenbetroffenheit verschärft.

Auch im zweiten Beispiel steht die Kritik am Gewinnstreben der Unternehmer im Mittelpunkt. Der Interviewte antwortet zunächst auf die Frage, wer denn wohl etwas gegen die Arbeitslosigkeit tun könne:

"In erster Linie, würde ich sagen, die Betriebe, indem sie neue Leute einstellen. Wenn sie Leute einstellen, gehen die Arbeitslosen zurück; das ist das einfachste." (224/27)

Auf die Nachfrage des Interviewers, warum die Betriebe keine Neueinstellungen vornähmen, entwickelt der Befragte seine Kritik an den Unternehmern, die er an der Verschärfung des Akkords und der generellen Beschleunigung und Effektivierung der Produktion festmacht:

"Vielleicht weil sie zu wenig Arbeit haben oder weil sie zu viel verdienen wollen. Wenn sie weniger verdienen würden, dann könnten sie auch Leute einstellen, denn man versucht ja, alles zu drücken, sei es nun Akkord - es soll ja alles schneller gehen, immer weniger Leute sollen immer mehr machen." (224/27)

Als der Interviewer den Befragten mit der unternehmerischen Auffassung von Arbeitsplatzbeschaffung in der Krise konfrontiert, wiederholt und bekräftigt er seine kritische Auffassung:

Frage: "Obwohl die Unternehmer selber sagen, sie müßten immer mehr Gewinne machen, dann können sie mehr

investieren und Arbeitsplätze schaffen."

Antwort: "Das sagen sie aber schon lange. Sie schaffen ja keine Arbeitsplätze, aber Gewinne haben sie immer."
(224/27)

5. 2. 2 Positive Erwartungen an die Unternehmer

Charakteristisch für die wenigen Befragten, die sich von den Unternehmermaßnahmen positive Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation erhoffen, ist das folgende Zitat.

Die Befragte, die eine direkte Beziehung zwischen Exporten und "unserem Verdienst", dem Einkommen der Arbeitnehmer herstellt, hat ein positives Verhältnis zu unternehmerischen Investitionen. Durch gesteigerte Exporte würde der Bedarf an Arbeitskräften. Woher die Nachfrage für gesteigerte Exporte kommen soll, erklärt sie allerdings nicht:

Frage: "Meinen Sie, daß durch so Investitionen auch mehr Arbeitsplätze geschaffen werden könnten?"

Antwort: "Ja, das könnte ich mir wohl vorstellen. Denn wenn die jetzt wieder viel exportieren würden, das wäre natürlich unser Verdienst. Wir müßten mehr schaffen und brauchten dementsprechend wieder mehr Arbeiter. Das ist ganz klar."
(306/26)

Die Befragte wiederholt hier die Unternehmerargumentation, der zufolge eine bessere Umsatz- und Gewinnsituation die Unternehmer zu Investitionen veranlasse, durch die wiederum neue Arbeitsplätze geschaffen würden.

5. 3 Erwartungen an die Gewerkschaften

Die Hälfte der Befragten erwartet von den Gewerkschaften, daß sie zur Lösung der Probleme von Arbeitslosigkeit und Krise beitragen. Eine - wie auch immer geartete - eigenständige Aktivität der Gewerkschaften in diesem Sinn fordert jedoch nur ein Viertel der Befragten, denn die anderen Interviewten, die noch Initiativen der Gewerkschaften verlangen, wollen sie nur als Lobby gegenüber dem Staat einsetzen: Die Gewerkschaften sollen ihren Einfluß bei den Politikern geltend machen, damit der Staat Maßnahmen zur Krisenlösung (Gesetze, Verordnungen) ergreift. Diese Maßnahmen sollen für die Unternehmer bindend sein. Der staatliche Machtapparat soll ihre Verwirklichung garantieren.

Die Durchsetzung der Lohnarbeiterinnen geschieht hier also außerhalb des gewerkschaftlichen Aktionsfeldes, also nicht mit den Mitteln der Tarifpolitik. In Wirklichkeit erwarten diese Befragten also nichts von den Gewerkschaften in ihrer eigentlichen Funktion, sondern sind auf den Staat fixiert, der allein in ihrem Sinne tätig werden kann. Die

Gewerkschaften sind in dieser Auffassung ein bloßes Mittel zur Beeinflussung des Staates. Aus diesem Grunde werden diese besonderen Erwartungen an die Gewerkschaften im ersten Abschnitt dieses Kapitels getrennt behandelt (5.3.1).

Ein Fünftel der Interviewten will, daß die Gewerkschaften mit dem Mittel der zentralisierten Tarifpolitik die Krisenproblematik angehen. Einige Interviewte fordern eine aktivere Gewerkschaftspolitik gegen die Krisenauswirkungen. Andere verlangen dagegen ausdrücklich eine weniger militante Gewerkschaftspolitik, weil sie sich davon eine Milderung der Krisenfolgen versprechen. Gemeinsam ist diesen Befragten, daß sie bestimmte, wenn auch gegensätzliche Erwartungen an gewerkschaftliche Aktivitäten in der Krise stellen.

Im zweiten Abschnitt dieses Kapitels (5.3.2) werden, nach dem Grad der Interessendurchsetzung geordnet, diese Krisenmaßnahmen vorgestellt, die die Gewerkschaften auf dem - betrieblichen oder überbetrieblichen - Feld der Interessenvertretung und Tarifpolitik ergreifen sollen. Eine zentrale gewerkschaftliche Forderung zur Krisenlösung, die 35-Stunden-Woche, wird in zustimmender und ablehnender Argumentation im gesamten zweiten Abschnitt Gegenstand von Lösungsvorschlägen sein.

5.3.1 Politisches Engagement der Gewerkschaften zur Krisenlösung

Die Erwartung an die Gewerkschaften, auf Parteien und staatliche Instanzen einzuwirken, impliziert, daß die Gewerkschaften nicht selbst auf dem gewerkschaftlichen Handlungsfeld der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung in direkter Auseinandersetzung mit den Unternehmern tätig werden, sondern daß der Staat die Durchsetzung von Maßnahmen zur Krisenbewältigung übernimmt. Durch Gesetze, Erlassen, gezielte Subventionen mit Erfolgskontrolle sollen staatliche Instanzen die Unternehmer veranlassen, Maßnahmen zu ergreifen, die negative Krisenfolgen für die Beschäftigten abbauen oder verhindern. Der Staat wird dabei als eine Instanz wahrgenommen, die über den gesellschaftlichen Gruppen steht und je nach deren Einflußnahme (mehr) den Unternehmern oder (mehr) den Lohnabhängigen nutzt. Durch das politische Engagement von Gewerkschaften kann das staatliche Machtpotential zugunsten der Arbeiterschaft genutzt werden.

Zunächst wird ein Befragter zitiert, der den Staat unter massiven Druck der Gewerkschaften setzen will, damit in den Betrieben wirkungsvolle Maßnahmen gegen Krisenfolgen umgesetzt werden. Der Interviewte diskutiert zuerst die politischen Folgen der Arbeitslosigkeit und erwartet, daß eine Zunahme der Arbeitslosen einen "starken Mann" wie Franz-Josef Strauß begünstige. Doch könne auch Strauß nichts gegen die Ursachen der Arbeitslosigkeit, die "wirtschaftlichen Trends" und die "unvermeidliche wirtschaftliche Umwälzung" ausrichten. Die Arbeitslosigkeit könne nur durch bessere "Aufteilung der Arbeit", das heißt durch Arbeitszeitverkürzung verringert werden. Auf die Frage, wer denn die Arbeitszeitverkürzung durchsetzen solle, antwortet der Interviewte:

"Die Gewerkschaft könnte natürlich, gerade bei arbeitspolitischem Denken, ... Da müßten die (Gewerkschaften) Richtlinien geben und drücken auf die Regierung. Und die (Gewerkschaften) könnten auch Programme ausarbeiten, wie es am besten zu bewerkstelligen ist, und dann die Regierung unter Druck setzen."

(507/42)

Er hält an der gewerkschaftlichen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung fest und sieht in ihr eine Maßnahme zur Krisenlösung; er betont auch die aktive gewerkschaftliche Rolle bei der Entwicklung und Formulierung dieser Forderungen. Die Durchsetzung dieser Forderung gegenüber den Unternehmern jedoch soll der Staat mit seinen Machtmitteln übernehmen. Gleichzeitig wird in der Argumentation deutlich, daß es offenbar Widerstände im staatlichen Bereich gibt, muß doch "die Regierung unter Druck gesetzt" werden.

Die Widerstände im Staat diskutiert auch ein anderer - parteipolitisch engagierter - Interviewpartner, der aber sogleich betont, daß es trotz der Schwierigkeiten keine andere Möglichkeit gäbe, Arbeiterinteressen wirkungsvoll durchzusetzen:

"Genau das ist richtig (daß die Gewerkschaften noch stärker politische Kraft werden müssen). Deswegen bemühen sich ja auch schon viele Kollegen, in politischen Parteien wirksam zu werden. Nur, da werden sie ja auch sehr oft abgeblockt, leider Gottes, aber es ist der einzige Weg, es gibt keinen anderen Weg!" (204/32)

Daß es dem Befragten dabei um drängende Probleme der Arbeitslosigkeit ("unsere Arbeitsplätze") geht, zeigt das folgende Zitat; in ihm wird eine instrumentalistische Sicht des Staates deutlich, der zufolge der Staat den Interessen der politisch Einfluß ausübenden Gruppen dient. Je mehr politischen Einfluß Gewerkschafter ausüben, desto eher setzt der Staat gewerkschaftliche Forderungen durch:

Frage: "Die Gewerkschaften, aber vor allem die Gewerkschafter, die sollen sich auch selbst mehr in die Politik einmischen?"

Antwort: "Ja. Das ist ein ganz wichtiger Fakt. Dann kann es auch auf dem Gebiet, was unsere Arbeitsplätze angeht, auch zu Veränderungen, zu sinnvollen Veränderungen kommen."

Frage: "Weil dann doch über die Politik eine andere, na ja, eine andere Politik des Staates erzwungen werden kann?"

Antwort: "Ja. Zum Beispiel wenn man die letzten Beschlüsse sieht, daß eine wirksame, eine Wirksamkeitskontrolle bei staatlichen Investitionen ...; das ist nur von Gewerkschaftern eingebracht worden. Ich hoffe, daß das wirklich durchgesetzt wird." (204/36)

Im letzten Zitat werden noch einmal die Widerstände im staatlichen Bereich erwähnt, die der Befragte im vorherigen Zitat angesprochen hatte. Diese Widerstände sollen durch verstärkten politischen Einfluß der Gewerkschaften überwunden werden.

Für beide Befragte ist die Durchsetzung staatlicher Entscheidungen bei den Unternehmern - und dies ist für diese Gruppe von Befragten charakteristisch - relativ unproblematisch, wenn erst einmal in der Regierung 'die richtigen Mehrheiten das Sagen haben'.

5. 3. 2 Gewerkschaftliche Interessenvertretung angesichts von Arbeitslosigkeit und Krise

In diesem Abschnitt werden Maßnahmen vorgestellt, die im gewerkschaftlichen Aktionsbereich auf betrieblicher und tarifpolitischer Ebene angesiedelt sind. Die Erwartungen der Befragten an die Gewerkschaften lassen sich folgendermaßen gliedern:

- Zum einen äußern sie Vorstellungen, die auf eine aktiveres Gewerkschaftspolitik zielen;
- zum anderen erwarten sie eine Einschränkung der gewerkschaftlichen Forderungen und Militanz;
- eine dritte Gruppe von Befragten plädiert für eine "realistische" Gewerkschaftspolitik, die die Rahmenbedingungen der Krisensituation berücksichtigt, aber in diesem Rahmen nicht auf eine aktive Durchsetzung der Lohnarbeiterinteressen verzichtet.

Aktiveres Gewerkschaftspolitik

Einige Befragte fordern eine aktiveres Tarifpolitik der Gewerkschaft. Im Mittelpunkt der Forderungen steht der Schutz vor Rationalisierungsfolgen, insbesondere eine verbesserte Absicherung gegen Abgruppierungen.

Zunächst wird ein Befragter zitiert, der eine aktiveres Interessendurchsetzung auf betrieblicher Ebene erwartet. Zur Minderung der Beschäftigungsunsicherheit im Betrieb soll der Betriebsrat sich entschiedener gegen Entlassungen wehren:

"Ich sage ja, wenn der Betriebsrat da wenigstens was machen würde. Es wurden ja schon viele entlassen da, was ich ja schon selber miterlebt habe. Daß das nicht einfach so geht, so tralala, von heute auf morgen." (521/20)

Ein anderer Befragter hat zur innerbetrieblichen Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen sehr konkrete Vorstellungen, die in dieser Schärfe selten sind:

"Ich meine, da sollten sich die Leute alle zusammensetzen, meine Arbeitskollegen, und die sollen sich solidarisieren, und dann sollten sie gemeinsam hingehen zum Betriebsrat, und dann sollten sie dem Betriebsrat mal ein Ultimatum setzen und sollten sich dafür einsetzen, daß der Betriebsrat nicht so lasch ist, sondern sich mal mehr durchsetzt." (531/12)

Doch beurteilt der Befragte selbst die Chancen solcher Aktivitäten sehr skeptisch, weil er genau sieht, daß eine solche Aktion nur bei breiter Beteiligung der Kollegen sinnvoll wäre. Er benennt die Momente, die die Solidarität seiner Arbeitskollegen unterminieren, nämlich zum Beispiel die individuellen Anstrengungen der Kollegen, durch "Überstundenkloppen" möglichst hohen Lohn zu beziehen:

"Wenn ein paar Leute hingehen, da erreicht man ja nichts. Die Leute sind ja nur auf ihren Profit aus, zum Beispiel die Türken, die kloppen Überstunden noch und noch; aber die wissen nicht, daß sie sich und ihre anderen Arbeitskollegen in die Pfanne hauen." (531/12)

Obwohl der Befragte das Verhalten der ausländischen Arbeitnehmer kritisiert, kann er es sich damit erklären, daß sie unter wirtschaftlichem Druck stehen und nicht wissen, daß es andere, nämlich solidarische Durchsetzungsformen des Interesses an möglichst hoher Entlohnung gibt. Diese Kritik am Konkurrenzverhalten von Arbeitern verbunden mit dem Verständnis für dessen Ursachen zeugt von sozialer Sensibilität und einem ausgeprägten gewerkschaftlichen Bewußtsein.

Charakteristisch für die Forderung nach aktiverer Gewerkschaftspolitik ist das als nächstes zitierte Interview, in dem der Befragte erwartet, daß die Gewerkschaften Rationalisierungsmaßnahmen verhindern, die Abgruppierungen zur Folge haben. Der Befragte sieht, daß aufgrund der Besitzverhältnisse die Unternehmer nicht daran gehindert werden können, Rationalisierungsmaßnahmen einzuleiten. Er sieht auch den wirtschaftlichen Konkurrenzdruck, der die Unternehmer zwingt zu rationalisieren, damit sie ihre Produkte auf dem Markt absetzen können. Er läßt sich aber deswegen nicht darauf ein, sein grundlegendes Interesse an der Erhaltung des erreichten Reproduktionsniveaus zurückzustellen, sondern bekräftigt seine Erwartung an die Gewerkschaften, Abgruppierungen zu verhindern:

"Sicherlich kann man den Unternehmern nicht verbieten zu rationalisieren. Das kann man sicherlich nicht. Aber die Gewerkschaft sollte alles versuchen, daß diesen Kollegen da keine Abgruppierungen passieren. Denn wenn sie (die Unternehmer) nicht rationalisieren, würde das Produkt, das sie verkaufen, sicherlich in irgendeiner Art und Weise wieder teurer, und es würde für uns alle schlechter. Aber: eine Abgruppierung, da sollte sie auf jeden Fall, die Gewerkschaft, sich kümmern, daß das also nicht passiert." (524/28)

In den allgemeinen Zusammenhang der technischen Entwicklung stellt der bereits zitierte Interviewte (531) Rationalisierung und Arbeitsplatzvernichtung und zieht Parallelen zur Druckindustrie, in der die Gewerkschaft den Auswirkungen des technologischen Prozesses mit aktivem Einsatz ihrer gewerkschaftlichen Kampfmittel entgegengetreten ist:

"Sie (die Gewerkschaften) sollten versuchen, daß nicht zu sehr rationalisiert wird; da gehen ja so und soviel Arbeitsplätze verloren. Die Geschäftsleitung bei uns ist ja auch bestrebt wegzu-rationalisieren, und da soll die Gewerkschaft versuchen, daß es nicht so ist, nicht in dem Maße. Und die Großen, die setzen ja immer mehr Computer ein und Datenverarbeitungen, wie EDV-Anlagen, und Technologien setzen die dann ein, zum Beispiel in der Zeitung: die Setzmaschinen, die machen alles automatisch, da gehen so und soviel Arbeitsplätze verloren. Da soll die Gewerkschaft versuchen, das zu verhindern, was die IG Druck und Papier schon versucht hat." (531/23)

Der Befragte sieht, daß eine umfassende Verhinderung von Arbeitsplatzvernichtung nicht möglich ist, er hält aber daran fest, daß ihr Ausmaß eingeschränkt werden müsse. Daß er eine aktiver Interessendurchsetzung befürwortet, belegt sein Verweis auf die Druckindustrie und die dort geführte Auseinandersetzung. In diesen Zusammenhang gehören auch die Forderungen der Arbeiter, die von der Gewerkschaft vor allem in der Frage der Arbeitszeitverkürzung mehr Aktivität erwarten. Die meisten Befragten, die für eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit eintreten, versprechen sich davon einen positiven Effekt für die Beschäftigungssituation.

Eine andere Begründung für eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung, die häufig neben der Sicherung der Arbeitsplätze genannt wird, ist das Reproduktionsbedürfnis der Arbeitskraft. Diese Argumentation wird bezeichnenderweise von einer Frau ausführlich entwickelt, die darlegt, daß sie bei einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung neben der Hausharbeit mehr Zeit für sich hätte. Ihre Argumente sind eingebettet in ein allgemeines Plädoyer für mehr Freizeit. So diskutiert sie alternativ die Vorzüge einer Verkürzung der wöchentlichen ("am Freitagmittag nach Hause gehen") oder täglichen Arbeitszeit:

"Ja, warum nicht (35-Stunden)? Damit man sich doch ein bißchen mehr vornehmen kann. Ich meine, ich spreche nun jetzt als Frau, denn als Frau habe ich meinen Haushalt. Und da geht ja fast ein ganzer Tag drauf in der Woche. Und dann habe ich noch einen freien Sonntag. Vielleicht den Sonnabendabend noch, wo ich dann wirklich was machen kann. Wenn ich jetzt am Freitagmittag schon nach Hause gehen könnte, dann könnte ich ja freitags alles erled'gen und hätte dann den Sonnabend und den Sonntag. Oder, wenn man das anders machen würde, am Tag weniger arbeiten würde, also nur sieben Stunden, da könnte man sich abends mal was vornehmen." (411/22)

Aktive und zugleich "realistische" Gewerkschaftspolitik

Viele Befragte vertreten die Meinung, daß die Gewerkschaft sich auf die Krisensituation einstellen und ihre Forderungen beschränken müsse. Es soll zwar kein Lohnverzicht hingenommen werden, doch sind sie bereit, die derzeitige 'schlechte wirtschaftliche Lage' als Ausgangspunkt und nicht zu überschreitenden Rahmen hinzunehmen. Diese Befragten befürworten wegen der Krise eine 'realistische' Gewerkschaftspolitik, allerdings nicht eine allgemeine Rücknahme der gewerkschaftlichen Aktivität, sondern eine Schwerpunktsetzung bei den Forderungen und eine Abwägung der Durchsetzungsformen angesichts der durch die Krise veränderten Rahmenbedingungen. Ein ehemaliger Vertrauensmann, der sich zu anderen gewerkschaftlichen Fragen sehr engagiert äußert, leitet seine Argumente für eine Gewerkschaftspolitik 'auf dem Boden der Realität' aus seiner Wahrnehmung der Wirtschaftskrise her:

"Das muß ich zuerst mal klar sehen, was überhaupt möglich ist und was man an Möglichkeiten da rausholen kann, und meine Forderung muß dementsprechend aufgestellt werden. Ich kann heute nicht sagen, ich will 20 Prozent mehr Lohn haben, wenn wir da eine Million Arbeitslose haben. Das ist klar. Oder wenn überhaupt die Auftragslage mies aussieht. Also, ich bin nicht dafür, daß da ein harter Kurs gesteuert wird. Ich gehe einfach davon aus, daß wir eigentlich durch die Gewerkschaft viel errungen haben und daß man dies wohl kontinuierlich ausbauen sollte, aber nicht da eben den Boden der Realität verlieren sollte. Ich kann es nicht gutheißen, wenn in Anbetracht einer Wirtschaftskrise da zu hohe Lohnforderungen gestellt werden. Da muß es schon ein Zusammenspiel geben."

(406/23)

Deutlich wird, daß ein Abbau des finanziellen und sozialen Besitzstands nicht hingenommen werden soll; er soll bei diesem Befragten sogar "kontinuierlich ausgebaut" werden. Doch wird erwartet, daß die Gewerkschaften auf die Arbeitslosigkeit und die Wirtschaftskrise Rücksicht nehmen und ihre Lohnforderungen dieser Situation entsprechend festlegen.

Diese Haltung gegenüber der Gewerkschaftspolitik beinhaltet nicht, daß die Gewerkschaften das Ende der Krise abwarten sollten, bevor sie wieder Forderungen stellen und aktiv für ihre Durchsetzung eintreten können; das zeigt auch die Argumentation des Befragten zur 35-Stunden-Woche. Er sieht in der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung eine krisenspezifische Forderung, die gerade in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation aufgestellt werden muß, um zur Lösung der Krise beizutragen; in diesem Sinne ist sie "eine Notwendigkeit". Er stellt ihre Durchsetzung in den Zusammenhang mit früheren sozialpolitischen Errungenschaften der Gewerkschaft und bemerkt, daß die Arbeitszeitverkürzung, wie die Errungenschaften damals, gegen den Widerstand der Unternehmer mit Kampf durchgesetzt werden muß. Er ist offenbar bereit, selber an einem solchen Kampf teilzunehmen. Dieser Interviewpartner nimmt auch das Gegenargument gegen die 35-Stunden-Woche, daß ihre Einführung lediglich die Rationali-

sierung verschärfe, vorweg und erklärt diese Gegenargumentation aus der Angst der Kollegen:

"Das (die 35-Stunden-Woche) ist eine Notwendigkeit. Ich meine, es wird dazu kommen. Das wird ja auch ein Kampf werden erstmal. Es ist ja praktisch alles erkämpft worden. Und da gehen die Meinungen dann schon wieder auseinander. Wenn man dann viele Kollegen hört, die sind schon wieder dagegen, weil sie schon wieder Angst haben, daß eventuell wieder rationalisiert werden könnte, und der Arbeitsplatz ist weg: Nur kein Risiko."

(406/32)

Der Befragte will zwar die durch die Krise gesetzten wirtschaftlichen Bedingungen berücksichtigen, in diesem Rahmen sollen jedoch die Lohnarbeiterinteressen - und das ist für diese Gruppe charakteristisch - aktiv durchgesetzt werden.

Bei einer Reihe von Interviewten, die die Einführung der 35-Stunden-Woche für eine sinnvolle Forderung halten, werden nur wenig Aussagen zur Form der Durchsetzung gemacht. Diese Befragten würden sich den Initiativen, die die Gewerkschaften auf betrieblicher wie Bezirks- bzw. Bundesebene ergreifen, anschließen.

Innerhalb dieser Gruppe, die sich in diesem Sinne zustimmend zur wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung äußert, überwiegen diejenigen, die sich davon einen positiven Effekt auf die Beschäftigungssituation versprechen. Auch sie sehen also in der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung einen krisenspezifischen Lösungsvorschlag. So antwortet ein Interviewpartner auf die Frage, welche Möglichkeiten es gäbe, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, mit vorsichtigem Optimismus:

"Möglichkeiten wird es da schon geben. ... Die 35-Stunden-Woche. Dadurch könnten doch garantiert wieder Arbeitsplätze geschaffen werden! Wenn es auch nicht so viel sind, aber ein gewisser Teil ist doch mal wieder beschäftigt. ... Ich würde sagen, da sollte die Gewerkschaft auch ein bißchen mehr dahinter sein."

(307/23)

Doch sieht er die Durchsetzungsmöglichkeiten der Gewerkschaft auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen als gering an:

"Ich glaube, da wird die Gewerkschaft auch nicht viel machen können. Im Augenblick sieht es bei uns so mau aus." (307/23)

Das bedeutet, daß er die Krise ("sieht es ... mau aus") als Hindernis für die Durchsetzung des Interesses an der Erhaltung der Arbeitskraft ansieht und in Rechnung stellt, während er auf die Durchsetzung des Interesses an der Sicherheit des Arbeitsplatzes ("wieder Arbeitsplätze geschaffen") nicht verzichten will: Die Gewerkschaft soll "mehr dahinter sein".

Die Verbindung von 'realistischen' und konfliktorischen Elementen in der Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen, die für die hier behandelte Gruppe von Befragten typisch ist, wird in den Interviews meist durch die Reaktion auf Fragen nach Art und Durchsetzungsform gewerkschaftlicher Forderungen deutlich. So auch bei einem Befragten, der auf die Frage, ob die Gewerkschaften in der aktuellen Krisensituation versuchen sollten, neue Forderungen aufzustellen oder das Erreichte zu erhalten, zunächst ausführt:

"... in erster Linie, daß man das bereits Errungene behält-sicherungsmäßig. Das so weit absichern, daß das nicht ... wieder weggenommen werden kann. ... Man sollte mit den Füßen auf der Erde bleiben." (302/23)

Bei der Diskussion der Durchsetzungsformen gewerkschaftlicher Forderungen setzt sich der Interviewte eindeutig für den Einsatz des Kampfmittels Streik ein:

"Nein, (den Streik) lassen nicht! Das würde bedeuten, die Waffen strecken. ... Das kann man natürlich nicht machen. ... Denn der Arbeitgeber gibt nicht einen Pfennig freiwillig her. ... Es ist traurig, aber der Arbeitgeber gibt mir nicht einen Pfennig umsonst." (302/29)

Die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Streiks begründet er mit dem Interessengegensatz zwischen Unternehmern und Lohnarbeitern. Ein Verzicht auf Streiks käme in der aktuellen Situation einem Verzicht auf die Durchsetzung jeglicher Forderung gleich, auch realistisch-gemäßigte Forderungen im Sinne des ersten Zitats ("mit den Füßen auf der Erde bleiben") können letztlich nur durch Streiks durchgesetzt werden. Unterstrichen wird diese Haltung durch Ausführungen zum Stahlstreik 1978/79 in Nordrhein-Westfalen, auf den der Interviewte von sich aus zu sprechen kommt:

"Diese Streikgeschichte letztesmal hier in der Schwerindustrie, in Nordrhein-Westfalen war das, das habe ich nicht ganz für gut befunden. ... Wenn schon gestreikt wird, dann hat die Gewerkschaft meiner Ansicht nach zu früh nachgegeben. Da hätte mehr 'rauskommen müssen.' (302/29)

Den Streik und seine Zielsetzung befürwortet er, doch nicht die Form des Streiks: Er ist ihm "zu lasch" geführt worden. Daß er dennoch vorsichtig mit dem Kampfmittel Streik umgehen will, wird ebenfalls deutlich ("wenn schon gestreikt wurde"). Der Befragte argumentiert sehr genau im Sinne einer Konzeption des Streiks, die ein Charakteristikum westdeutscher Arbeitsbeziehungen ist; wenn auch, so verstanden, der Streik nur als letztes Mittel eingesetzt werden darf, so muß er für den Befragten dann doch konsequent durchgeführt werden.

Frage: "Sie hätten da länger streiken sollen?"

Antwort: "Ja, oder eben kräftiger, das irgendwie verstärken oder sonst etwas machen. Die Streikdauer ist ja nicht nur entscheidend. Es gibt ja andere Mittel und Wege, daß man härter kämpfen kann. Aber ich finde für das, was 'rausgekommen ist, dafür haben die Leute zuviel bezahlt. Das haben sie nicht verdient; sie hätten mehr kriegen müssen." (302/30)

Diese Kritik am Stahlstreik von 1978/79, die sich in der Formel zusammenfassen läßt: 'Wenn schon Streik, dann richtig und mit handfesten Ergebnissen', wird häufig vorgebracht - und zwar auch von Interviewten, die das Streikziel nicht bejahren, sondern ihm zumindest skeptisch gegenüberstehen oder es sogar ablehnen.

Ablehnung einer aktiven Gewerkschaftspolitik

Zehn Prozent der Befragten lehnen eine aktive Gewerkschaftspolitik in der Krise ab. Sie erwarten, daß die Gewerkschaft auf die Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche, auf hohe Lohnforderungen und Arbeitskämpfe verzichtet. Als Begründungen für diesen Verzicht führen diese Befragten zwei unterschiedliche Argumentationen an.

In der einen Argumentation wird eine aktive Gewerkschaftspolitik abgelehnt, weil sie das durch die Krise ohnehin beeinträchtigte Wirtschaftswachstum weiter mindere. Die Befragten, die dieser Argumentation folgen, binden die Durchsetzung ihrer Lohnarbeiterinteressen an das Wohl von Wirtschaft und Unternehmern und ordnen sie diesem unter.

Von dieser Argumentation unterscheidet sich die andere dadurch, daß die Befragten in ihr mögliche, die Krisenbetroffenheit der Lohnarbeiter verstarkende Reaktionen der Unternehmer auf eine aktive Gewerkschaftspolitik antizipieren und zum Grund ihrer Ablehnung machen.

Im folgenden werden diese beiden Argumentationen zunächst bezogen auf das Thema Arbeitszeitverkürzung, dann auf das Thema Lohnforderungen und schließlich auf das Thema Streik dargestellt.

Ein Werkstattschreiber aus dem Betrieb B sieht in der Einführung der 35-Stunden-Woche sowohl für den Arbeiter als auch für den Unternehmer Nachteile.

"Für den Unternehmer würde ich sehen, er muß für die verkürzte Arbeitszeit jedes einzelnen mehr Sozialabgaben, weil es ja dann immer bei vollem Lohnausgleich abgeschlossen werden soll und muß, um die soziale Sicherheit der betreffenden Arbeitnehmer zu gewährleisten, dann wären das wesentliche Mehrbelastungen für den Unternehmer. Und diese Mehrbelastungen in unserer heutigen Zeit, die können sich sehr schlecht auswirken auf die gesamte Wirtschaft." (214/28)

Er sieht die Lohnarbeiter, also sich selbst, seinen Lohn und seine soziale Sicherung aus der Sicht des Unternehmers als 'Kostenfaktor', der sich bei einer 35-Stunden-Woche im Verhältnis zur Zeit, in der er für den Unternehmer arbeitet, erhöhen würde. Dieses für den Arbeiter verbesserte Lohn-/Leistungsverhältnis wirkt sich in der 'heutigen Zeit', das heißt in der derzeitigen Krisensituation nachteilig auf Unternehmer und Wirtschaft aus. Hieran anschließend nimmt er den Standpunkt des Arbeiters ein, um den Nachteil aufzuzeigen, den für ihn die 35-Stunden-Woche hat:

"Für den Arbeitnehmer wiederum, der hätte natürlich fünf Stunden weniger in der Woche zu arbeiten, würde das gleiche Geld bekommen. Das ist gut, ist eine schöne Sache. Aber ob er da nun glücklicher bei ist? Könnte sein, aber das bezweifele ich. Viele Arbeitnehmer, da bin ich ganz ehrlich, wissen mit ihrer Freizeit wenig anzufangen." (214/28)

Der Nachteil, den er für den Arbeiter konstatiert, besteht darin, daß ihm das Mehr an Freizeit deshalb keine Vorteile bringt, weil er ohnehin nicht in der Lage ist, sie sinnvoll zu nutzen. Nachdem er so die Nutzlosigkeit der gewerkschaftlichen Forderung nach Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für die Arbeiter festgestellt hat, lassen sich die durch sie entstehenden finanziellen Belastungen für die Unternehmer, gerade angesichts der Krise, nicht mehr rechtfertigen; er identifiziert sich mit dem Standpunkt des Unternehmers zur 35-Stunden-Woche und lehnt sie ab:

"Treffen damit könnte man nur den Unternehmer. Für ihn wären die sozialen Lasten und überhaupt seine Produktionslasten viel größer. Und da finde ich, würde man, wenn man da etwas ehrlich ist, würde ich meinen, das hat der Unternehmer auch nicht verdient, daß man ihn in der heutigen Zeit noch zusätzlich beuteln sollte." (214/29)

Statt auf eine aktive Gewerkschaftspolitik setzt er darauf, daß der Unternehmer die Parteinaahme seiner Arbeiter für ihn wohlwollend honoriert:

"Und wenn er auch sieht, uns nicht direkt als schwarzes Schaf, wir wollen auch nur leben, mehr auch nicht, dann wird er uns auch etwas zukommen lassen und nicht, daß der eine dem anderen das letzte Hemd, was er noch hat, auszieht." (214/29)

Diese Interviewpassagen sind ein Beispiel für eine Ablehnung einer aktiven Gewerkschaftspolitik, die aus der Identifikation mit dem Wohl von Wirtschaft und Unternehmern herrührt.

Eine häufig als Reaktion auf die Einführung der 35-Stunden-Woche befürchtete Maßnahme der Unternehmen ist die Intensivierung der Arbeit.

"Ich glaube, unsere Wirtschaft ist durch die teilweise hohen Stundenlöhne schon ziemlich strapaziert und könnte wahrscheinlich mit der 35-Stunden-Woche den Kostenaufwand nicht mehr auffangen oder es würden eben dementsprechend neue Rationalisierungsmaßnahmen auf den Arbeiter zukommen, daß der dem Leistungsdruck nicht mehr gewachsen wäre." (208/19)

Bei dem hier zitierten Befragten, einem Schlosser aus dem Betrieb B, tritt deutlich der Übergang von der einen Argumentation zur anderen her vor. Zunächst betrachtet er - wie der zuvor zitierte Werkstattschreiber - die Arbeiter aus der Sicht der Unternehmer als Kostenfaktor. Die 'teilweise hohen Stundenlöhne' sind ihm für die Wirtschaft - die er, sich mit ihr identifizierend, 'unsere Wirtschaft' nennt - schon zu hoch; sie ist dadurch 'schon ziemlich strapaziert', das heißt die gewerkschaftlichen Lohnforderungen haben sich nicht in ausreichendem Maße dem Wohl der Wirtschaft untergeordnet. Den durch die Einführung der 35-Stunden-Woche verursachten 'Kostenaufwand' könnte sie 'nicht mehr auffangen' und würde daher in eine Krise geraten bzw. die vorhandene Krise würde sich verschärfen. Um diese Entwicklung zu verhindern, lehnt er die 35-Stunden-Woche ab. Sollte sie dennoch eingeführt werden, könnte die Wirtschaft nur durch Rationalisierungsmaßnahmen überleben, die dazu führen, daß der Arbeiter die ihm abverlangte Leistung nicht mehr erbringen kann. Der Befragte 'entdeckt' hier, daß sich hinter dem 'Kostenfaktor' Arbeit, der zum Überleben der Wirtschaft verringert werden müßte, ein arbeitender Mensch verbirgt. Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit würde dann zu seinen Lasten gehen und wird vom Befragten auch aus diesem Grund abgelehnt.

Auch der im folgenden zitierte Bandarbeiter aus dem Betrieb E begründet seine Ablehnung der 35-Stunden-Woche aus der mit ihrer Einführung möglicherweise verknüpften Intensivierung der Arbeit:

"Ich beziehe mich ja wieder auf den Betrieb E; angenommen, da würde eine 35-Stunden-Woche durchgesetzt, das heißt mit anderen Worten, daß ich am Tag statt acht sieben Stunden arbeiten würde, aber die Produktion zum Beispiel am Tag wurden 100 gemacht bei acht Stunden, da würden in sieben Stunden 100 gemacht, das bedeutet für mich, daß das mehr Stress ist." (531/33).

Für den zuvor zitierten Schlosser aus dem Betrieb B ist die Intensivierung der Arbeit eine Folge daraus, daß der Arbeiter in der Wirtschaft als Kostenfaktor gilt, der angesichts einer Verkürzung der Arbeitszeit verringert werden müßte. Im Gegensatz dazu erklärt sich der eben zitierte Bandarbeiter die Intensivierung der Arbeit, die ihn bei einer Arbeitszeitverkürzung treffen würde, aus dem Gewinnstreben des Unternehmers. Der durch die kürzere Arbeitszeit bedingte Gewinnrückgang soll durch die Erhöhung der Arbeitsintensität, die für den Befragten 'mehr Stress ist', kompensiert werden. Die Arbeit wird also intensiviert,

"weil die oben auf ihren Gewinn nicht verzichten wollen. Wenn sie statt acht sieben Stunden arbeiten, dann begründen sie das damit, daß sie Verlust haben, soundso viel Verdienstausfall, das versuchen sie ja wieder 'reinzukriegen'." (531/33)

Während die Argumentation, die die 35-Stunden-Woche aus der Befürchtung heraus ablehnt, sie führe zu einer Intensivierung der Arbeit, die Annahme impliziert, daß sie als wesentliche Forderung einer aktiven Gewerkschaftspolitik in der Krise ihren Zweck, die Schaffung neuer Arbeitsplätze, nicht erfülle, geht eine andere Argumentation noch darüber hinaus. Ein Befragter führt zur 35-Stunden-Woche aus:

"Ja, ich weiß, das Argument steht im Raum, damit man die Arbeitsplätze, wollen wir mal so sagen, sichern, unterhalten könnte. Aber bei der starken Rationalisierung habe ich da keine Hoffnung. Der Arbeitgeber findet schon wieder einen Dreh. ... Ich glaube es nicht. Bei 35-Stunden-Woche müssen sie erst mal vollen Lohnausgleich garantieren. Das ist für den Arbeitgeber schon wieder ein Argument, zu rationalisieren. Und wenn es geht, dann rationalisiert der ja so, daß er noch mehr Arbeitsplätze einspart. Also haben wir wieder Arbeitslose. Ich glaube es nicht." (119/23)

Die Durchsetzung der Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung erfüllt also nicht nur ihren Zweck nicht, sondern die Unternehmer nützen sie so, daß sie das Gegenteil bewirkt, indem sie noch mehr Arbeitsplätze wegrationalisieren.

Seltener als der Verzicht auf die Forderung nach einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist der Verzicht auf Lohnforderungen in der bisherigen Höhe. Auch darin drückt sich in vielen Fällen die durch die Krise bedingte Ablehnung einer aktiven Gewerkschaftspolitik aus. Ein Vertrauensmann erklärt zum Beispiel auf die Frage, was die Gewerkschaft gegen Krise und Arbeitslosigkeit tun könne:

"Die dürften eben nicht zu hohe Lohnforderungen stellen; denn damit macht man eine Wirtschaft kaputt." (409/39)

Hinsichtlich der Lohnforderung wird hier die erste der eingangs skizzierten Argumentationen deutlich. Das Interesse der Arbeiter an hohem Lohn steht in Widerspruch zur Wirtschaft und zu hohe Lohnforderungen machen diese daher 'kaputt', das heißt sind verantwortlich für Krisen. Der Befragte bindet also sein Lohninteresse und dessen Durchsetzung an das Wohl der Wirtschaft und erwartet daher von der Gewerkschaft, daß sie 'nicht zu hohe' Lohnforderungen stelle.

Eine ebensolche Beschränkung der Lohnforderungen verlangt ein Werftarbeiter aus dem Betrieb A, jedoch mit einer entgegengesetzten Argumentation:

"Ich meine, Schiffbau sieht ja in der ganzen Welt bißchen beschissen aus, auf deutsch gesagt. Ich würde sagen, wenn die Lohnforderungen höher gespannt werden, das belastet ja auch bestimmte Kollegen. Irgendwie leiden da auch bestimmte Kollegen, die vielleicht nicht so leistungsfähig sind oder was. Die Auswahl wird ja dann noch strenger getroffen. Wenn der Lohn teilweise noch höher steigt, muß ja auch mehr Leistung erbracht werden. Und wenn die Firma jetzt wettbewerbsfähig bleiben will, man merkt das schon, daß uns da Aufträge verlorengehen, weil ja eben (andere) Länder billiger arbeiten." (118/26)

Der Befragte plädiert gegen höhere Lohnforderungen, weil die Unternehmer sie unter dem Zwang der verschärften Konkurrenz in der Krise durch höhere Leistungsanforderungen an die Arbeiter kompensieren müßten. Dies führt zur 'Auswahl', das heißt zur Arbeitslosigkeit bestimmter 'Kollegen, die vielleicht nicht so leistungsfähig sind'.

Der Verzicht auf Lohnerhöhungen wird hier nicht gefordert, um Unternehmerinteressen zu berücksichtigen, sondern die Ablehnung einer aktiven Gewerkschaftspolitik in Lohnfragen erfolgt, weil darin ein Mittel zur Verminderung der Krisenbetroffenheit anderer Arbeiter gesehen wird.

Die beiden gegensätzlichen Argumentationen, die einige Befragte vorbringen, um ihre Ablehnung einer aktiven Gewerkschaftspolitik zu begründen, wurden bisher anhand von Interviewausschnitten dargestellt, die sich auf die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung und auf die Lohnforderung beziehen. Diese Argumentationen finden sich auch in der Diskussion der Durchsetzungsformen, das heißt hier des Streiks als gewerkschaftlichem Kampfmittel, wieder. So sagt zum Beispiel ein Werkzeugbauer aus dem Betrieb E:

"Ich bin im Grundsatz ein Gegner - gegen Streiks, denn meistens ist es nicht zum Nutzen, sondern zum Schaden. Ist meine persönliche Meinung, aber... Sie sehen ja England, 'zig Gewerkschaften, 'zigmal Streik, also so nicht. Denn lieber kleinere Brötchen backen." (520/15)

Der Schaden, der durch den Streik angerichtet wird, ist nicht seiner, sondern der der Wirtschaft. Für eine solche streikgeschädigte und durch eine tiefe Krise gekennzeichnete Wirtschaft gilt ihm 'England' als abschreckendes Beispiel. Nutzt der Verzicht auf den Streik also der Wirtschaft, so bedeutet er zugleich Schaden für den Befragten, den dieser auch ausspricht: Er meint, daß er durch den Verzicht auf ihn nur noch 'kleinere Brötchen backen' könnte. Doch zieht er es auch vor, 'lieber kleinere Brötchen' zu backen, um den Schaden eines englischen Zustands von der bundesrepublikanischen Wirtschaft abzuwenden. Weil er am Wohl der westdeutschen Wirtschaft interessiert ist, zieht er den Schluß:

"Also ich würde sagen, um die 35-Stunden-Woche würde ich nicht streiken." (520/16)

Zum gleichen Schluß kommt eine Befragte aus dem Betrieb D, jedoch mit entgegengesetzter Begründung:

"Also, um die 35-Stunden-Woche würde ich nicht streiken. Diese Sachen sind nur mit Verhandlungen zu machen, also jetzt diese 35-Stunden-Woche. Das glaube ich nicht, daß man das mit einem Streik durchsetzen kann, jedenfalls jetzt noch nicht. Jetzt überhaupt nicht - bei diesem Arbeitsplatzmangel ist das gar nicht drin. Da kann man wirklich nicht streiken. Denn letzten Endes haben wir alle so ein bißchen Angst um unseren Arbeitsplatz. So ist es ja bei uns auch. Wenn Sie da heute jemand fragen würden, ich glaube, der würde gar nicht zur Abstimmung gehen - viele jedenfalls nicht. Die würden da gar nicht hingehen, wenn es zum Streik kommen sollte. Da würden die sagen, nein, das wollen wir nicht."

(411/23)

Die Befragte befürchtet also, daß eine Teilnahme an einem Streik zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche zum Verlust des Arbeitsplatzes führen könnte. Ihre Angst und die ihrer Kolleginnen und Kollegen ist so groß, daß sie sogar eine Urabstimmung boykottieren würden. Aus diesem Grund spricht sie sich eindeutig für Verhandlungen als krisen-adäquate Durchsetzungsform für gewerkschaftliche Forderungen und gegen Streiks aus.

5. 4 Erwartungen an den Staat

Erwartungen an den Staat zur Überwindung der Krise werden von drei Viertel der Befragten geäußert. Die Erwartungen an den Staat sind vielfältig; sie lassen sich ordnen nach dem Bereich bzw. der Zielgruppe, auf die sich staatliche Maßnahmen beziehen sollen:

- die Unternehmer,
- die Lohnabhängigen,
- den Staat selber.

Abschließend werden Auffassungen vorgestellt, in denen staatliche Maßnahmen überhaupt abgelehnt werden.

5. 4. 1 Staatliche Einwirkungen auf die Unternehmer

Die auf die Unternehmer bezogenen Maßnahmen lassen sich nach dem Ausmaß ordnen, in dem der Staat in die private Wirtschaft eingreifen soll: Angefangen von Subventionskontrollen über staatliche Zwangsmaßnahmen bis hin zur Verstaatlichung.

Subventionen

Knapp die Hälfte der Befragten fordern Subventionen an Unternehmen, um die Krise zu steuern. Auffällig ist der hohe Anteil von Befragten, die eine staatliche Kontrolle der vom Staat vergebenen Subventionen

fordern. So diskutiert ein Werftarbeiter auf die Frage hin, wer etwas gegen die Krise tun könne, das Werfthilfeprogramm:

"Ja, an und für sich, der Staat (könnte etwas tun), der ja jetzt den Werften mit zuschießt. Ich meine, das hat er teilweise auch schon gemacht, den Reedern Kredite gegeben, bloß die waren dann so clever, haben sich das Geld eingesteckt und haben in Polen bauen lassen, weil es da trotzdem noch billiger war als hier in Deutschland. Und da sollte der Staat eben sagen: 'Nee, komm mein Freund, wir geben dir billige Gelder ... das Schiff muß dann aber auch da und da gebaut werden', und zwar da, wo eine Krise vielleicht bald entstehen könnte." (102/38)

Während dieser Befragte für branchenspezifische Subventionen eintritt, erwarten andere Befragte vom Staat Hilfemaßnahmen für strukturschwache Regionen.

Der folgende Befragte ist selber von der Arbeitsplatzunsicherheit in einer solchen Region betroffen. Er plädiert für staatliche Subventionen für Unternehmen in diesen Regionen, kritisiert aber die Praxis von Großunternehmen, ihre hier angesiedelten Zweigbetriebe praktisch nur als "verlängerte Werkbänke" zu behandeln, die den Konjunkturzyklen entsprechend eröffnet und wieder geschlossen werden. Daher fordert er für die staatlichen Subventionen Auflagen, die garantieren sollen, daß in den subventionierten Betrieben dauerhafte Arbeitsplätze geschaffen werden.

"Ich meine, die Industrie, die wir hier jetzt ansiedeln, das ist im Moment X und Y und andere Betriebe, was Metallbetriebe sind, so wie Z, die gehen in Eimer, nicht, die können sich hier nicht halten. Da werden Millionen jetzt reingesteckt, und nach fünf Jahren sind die pleite, nicht, und so wie im allgemeinen erzählt wird, soll die Arbeitslage in G, im Hauptwerk soll die sogar gut sein. Und hier fliegen die Leute auf die Straße. ... Ich meine, da sollte man sich doch mal ein bißchen überlegen, ob man da noch soviel Geld reinsteckt. Ich meine, das sieht man ja vorher, da müßte man an und für sich sagen, der Unternehmer, der müßte zur Auflage haben vom Staat, hier, wenn, dann muß da mindestens zehn Jahre garantiert sein, daß dein Betrieb weiterläuft, sonst mußt du da unwahrscheinliche Strafen bezahlen, nicht, man kann nicht einfach sagen, so, im Hauptwerk ist genug Arbeit, kommt mal zu mir jetzt rüber." (325/33)

Die Begründungen, die für eine (verstärkte) staatliche Kontrolle von Subventionen gegeben werden, variieren stark. Es wird kritisiert, daß Unternehmer staatliche Mittel dazu verwenden, um im lohnkostengünstigeren Ausland zu investieren; ferner wird moniert, daß staatliche Ausgaben für Aus- und Weiterbildung dem Unternehmer zugute kommen, aber von allen über die Steuern bezahlt werden. Scharfe Kritik wird auch daran geübt, daß staatliche Gelder von Unternehmern für arbeitsplatzvernichtende Rationalisierungsmaßnahmen verwendet werden:

"Und der Arbeitgeber - es wird ja alles heutzutage modernisiert, so daß die Leute einsparen. Vielleicht vom Staat her, daß der irgend etwas machen könnte. Aber wenn die Firmen ihre Investitionen kriegen, kaufen die sich dafür Maschinen, anstatt mehr Leute zu beschäftigen. Das müßte eben besser überwacht werden."

(113/18)

Dieser Befragte interpretiert die Subventionen sogleich als "Investitionen", die für neue Maschinen statt für Arbeitsplätze eingesetzt werden. Da die Arbeitgeber durch diese Modernisierung Arbeitsplätze einsparen, fordert er eine staatliche Kontrolle der Subventionen, um zu gewährleisten, daß tatsächlich Arbeitsplätze erhalten und neue geschaffen werden.

Staatliche Zwangsmaßnahmen gegen Unternehmer

Während im vorherigen Unterabschnitt die stärkere Kontrolle der Unternehmer durch den Staat nur die Kontrolle der Subvention betraf, ziehen einige Befragte aus denselben Gründen die Konsequenz, die Unternehmenspolitik durch staatliche Zwangsmaßnahmen, vor allem durch finanzielle Sanktionen, zu beeinflussen. In diese Richtung geht der Vorschlag, der Staat solle die Unternehmer zwingen, Auszubildende einzustellen. In der Interviewpassage, aus der im folgenden zitiert wird, diskutiert der Interviewte den Bedarf an Fachkräften, den die Industrie hat. Er führt aus, daß der Staat in der Ausbildungsabgabe ein Mittel habe, die Unternehmer zur Schaffung von Ausbildungsplätzen zu zwingen. Auf den Einwand des Interviewers, daß der Staat diese Ausbildungsabgabe aber nicht erhebe, antwortet der Befragte:

"Die erhebt er nicht? Warum nicht? Das sollte der Staat tatsächlich machen. Aber wie gesagt - das ist angebracht ..., wenn 'ne echte Krisensituation eintritt, daß der Staat dann sagt: 'So, Leute, jetzt ist Schluss! Jetzt müßt Ihr! Entweder Ihr zahlt, oder Ihr bildet aus!'"

(225/42)

In welchem Maße dieser Vorschlag auf eine rein staatliche Krisenbewältigung fixiert ist, zeigt eine Passage aus demselben Interview kurze Zeit später:

"Ich finde, das sind zwei Paar Schuhe. Auf der einen Seite die Gewerkschaft, auf der anderen Seite der Staat. Was hat die Gewerkschaft damit zu tun, dem Staat vorzuschlagen, daß eine Ausbildungsförderungsabgabe erhoben wird. Das ist allein Sache des Staates. Der Staat sollte sich da mehr hinterklemmen und sagen: 'Leute, jetzt ist es soweit, jetzt müssen wir selbst sehen, daß wir die Leute von der Straße wegkriegen. Abgabe her, und wir bilden aus!'"

(225/43)

Verstaatlichung

Die radikalste Konsequenz aus der Kritik an Unternehmermaßnahmen, die im Gegensatz zu den Interessen der Lohnabhängigen stehen, ist die

Forderung nach Verstaatlichung. Sie wird in den Interviews von den Befragten nur selten - und auch dann keineswegs immer zustimmend - angesprochen.

Der folgende Befragte befürwortet die Verstaatlichung der Großindustrie, möchte jedoch auch einen Wasserkopf von Verwaltung verhindert wissen, wie er ihn in der DDR als Folge einer zu umfassenden Verstaatlichung sieht.

"Ich bin der Meinung, daß alle Betriebe über 500 Mann, sagen wir mal, ruhig verstaatlicht werden könnten. Aber ich bin der Meinung, daß man ruhig kleine Betriebe, und zwar um die Versorgung der Bevölkerung gesichert sein zu lassen, deshalb machen sie ja in der DDR auch den großen Fehler, daß sie jede kleine Klempnerei und jede kleine Quetsche, die haben sie verstaatlicht. Da haben sie nachher einen größeren Verwaltungsapparat als Effekt dabei. ... Aber die Großindustrie usw., die stellte auch eine gewisse Macht dar, das sind ja praktisch die Nebenregierungen in Deutschland, die gehören in staatliche Hände und nicht nur die Firmen, die nichts verdienen, sondern auch die, die was verdienen. Das Volkswagenwerk zum Beispiel, daß das privatisiert worden ist, das ist auch ein Ding, eine Schweinerei." (507/45)

Ein anderer interviewter Arbeiter bezweifelt, ob der Staat in einem System der freien Marktwirtschaft überhaupt die Macht habe, Verstaatlichungen durchzusetzen. Auch er selbst hält eine derartige Maßnahme nicht gerade für "das A und O". Aber da, wo er sich als Konsument - vor allem bei den Heizöl- und Benzinpreisen - empfindlich getroffen sieht, da es die großen Konzerne seiner Meinung nach "zu toll treiben", hat auch er keine prinzipiellen Einwände gegen eine Verstaatlichung.

"Ich glaube, bei dem heutigen System geht das nicht, freie Marktwirtschaft - da ist das nicht drin! Da hat der Staat keine Macht. Das kann er nicht! Wie soll er das machen? Ich meine, wenn ich das andere nehme, die Verstaatlichung, sicher, würde vielleicht etwas bringen, aber ob das das A und O ist, das weiß ich auch nicht. Manchmal würde ich es tatsächlich wünschen, zum Beispiel jetzt bei dieser Ölsache da, daß man den großen Konzernen da wirklich mal ein P vorsetzt. Also, in dieser Form, wenn sie das wirklich zu toll treiben, dann sollte man es tun. Aber da müßte es wieder andere Gesetze geben." (411/28)

5. 4. 2 Staatliche Maßnahmen gegen die Inflation

Einige Befragte sehen vor allem durch die Inflation ihre Reproduktionsmöglichkeiten gefährdet. Eine Krisenbetroffenheit sehen sie also nicht (nur) auf der Seite des Verkaufs ihrer Arbeitskraft, sondern (auch) in der Verringerung der realen Kaufkraft. Um die Inflation zu bekämpfen, schlagen diese Befragten einen vom Staat durchzusetzenden Lohn- und Preisstopp vor. Zugleich werden jedoch auch Vorbehalte gegen diese

Maßnahmen geäußert, und zwar einmal dahingehend, daß ein Lohn- und Preisstopp nicht funktionieren könne, da die Unternehmer doch Mittel und Wege fänden, einen Preisstopp zu umgehen. Zum anderen halten Befragte den Lohn- und Preisstopp für unvereinbar mit einer freien Marktwirtschaft und sind sich unschlüssig, wie weit und mit welchen Mitteln diese Maßnahme tatsächlich durchgesetzt werden sollte.

Grundlage für die Forderung nach Lohn- und Preisstopp ist die Überlegung, daß damit das Reproduktionsniveau der Lohnabhängigen abgesichert, eine Krisenbetroffenheit von dieser Seite her ausgeschaltet wäre. In diesem Sinne argumentiert zum Beispiel der folgende Befragte:

"Das mit dem Lohn, das ist ja sowieso eine Schraube ohne Ende. Kann man sagen, nicht. Ich sage, die Preise erhöhen sich, der Lohn zieht nach. Ich meine, das ist ja ewig schon so gewesen. Ja, natürlich kann man das sagen. Ist das Feierabend, dann brauchen wir keine Lohnerhöhungen mehr oder so was. Aber - ob das zu machen ist, weiß ich nicht." (103/26)

Dieser Befragte bezweifelt, ob ein Lohn- und Preisstopp durchführbar wäre, gibt jedoch auch auf Nachfrage des Interviewers keine Gründe hierfür an. Das Bedürfnis der Lohnabhängigen nach Besitzstandswahrung wird auch vom folgenden Befragten als Grund für einen Lohn- und Preisstopp genannt, da von den Lohnerhöhungen ja doch "nur Teilchen zurückbleiben". Er sieht noch einen Nachholbedarf für die Lohnabhängigen ("wir sind echt zurückgeblieben"). Um diese Krisenbetroffenheit auszugleichen, befürwortet er eine einmalige Lohnerhöhung nach einem vorherigen Preisstopp.

"Man sollte einen Preisstopp machen, und dann die nächste Tarifverhandlung abwarten, die noch abschließen und dann sagen, so, jetzt ist Stopp. Die Verteuerung, die wir jetzt Jahr für Jahr und Monat für Monat hatten, die haben wir ja mit unseren Tarifabschlüssen, die wir haben, gar nicht erhalten; denn wir sind ja immer zurückgeblieben. Da sind ja jedes Jahr nur Teilchen zurückgeblieben, was wir nicht gekriegt haben, und da kommt man ja nachher gar nicht mehr hinterher; denn die haben das (die Preiserhöhungen) Monat für Monat gemacht, und wir haben den Sprung praktisch bloß einmal im Jahr gemacht, aber dann nicht so hoch, daß man das wieder aufgefangen hätte. Wir sind ja echt zurückgeblieben. Wenn man jetzt sagen würde, Preisstopp, gut, einmal noch eine Tarifverhandlung gemacht, dann kriegt Ihr noch einmal eine Erhöhung, und dann ist Schluß." (311/27)

Für den folgenden Befragten stellen die Lohn- und Preiserhöhungen überhaupt ein "ewiges Hick-Hack" dar, das er endlich durch ein "festes Konzept" unterbunden sehen will:

"Wir sollten endlich mal ein festes Konzept haben, was die Preise angeht und auch, was den Lohn angeht. Denn dann würde dieses ewige Hick-Hack nicht sein." (522/26)

Auch der im folgenden zitierte Interviewte sieht die Lohn- und Preis erhöhungen als eine "Schraube ohne Ende", die angehalten werden sollte. Im Hinblick auf die Durchführbarkeit eines Lohn- und Preis stopps hat er aber seine Zweifel, da der Staat hiermit die freie Marktwirtschaft einschränken würde:

Frage: "Was würden Sie denn von halten, von einem Lohn- und Preisstopp?"

Antwort: "Ja, das würde ich an und für sich ... ich sage, ja, das ist eine Schraube ohne Ende. Wenn ich sechs, sieben Prozent mehr Lohnerhöhung habe, dann ist dementsprechend mein Brot anderentags auch teurer, 20, 30 Pfennig teurer. Schraube ohne Ende! ... Aber das ist nun mal eben die freie Marktwirtschaft mit sich, was eben, wie gesagt, die Schraube ohne Ende. Dann müßte der Staat wieder eingeschaltet werden, und dann habe ich keine freie Marktwirtschaft." (325/45)

5. 4. 3 Staatliche Einwirkung auf die betroffenen Lohnabhängigen

Dieser Abschnitt behandelt Maßnahmen, die der Staat nach Meinung der Befragten zugunsten oder gegen krisenbetroffene Lohnabhängige ergreifen soll.

Im ersten Unterabschnitt werden Maßnahmen zugunsten von betroffenen Arbeitern vorgestellt. Dabei geht es zum einen um Verbesserungen der finanziellen Lage der Arbeitslosen; zum anderen erwarten einige Befragte, daß der Staat Arbeitslosigkeit und Krise direkt mit Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bekämpft.

Der zweite Unterabschnitt hat die Forderung von Interviewten nach autoritären Maßnahmen des Staates gegen die von der Krise am härtesten betroffenen Lohnabhängigen, die Arbeitslosen, zum Gegenstand.

Im dritten Unterabschnitt werden Argumentationen vorgestellt, in denen die Befragten Maßnahmen gegen ausländische Arbeiter fordern.

Maßnahmen zugunsten betroffener Arbeiter

Gegen die verbreitete Auffassung, mit einer geringen Arbeitslosenunterstützung sei der wirksamste Anreiz gegeben, sich schnell einen neuen Arbeitsplatz zu suchen, argumentiert der folgende Werkzeugbauer. Er vertritt die Meinung, die sozialen und psychischen Belastungen durch die Arbeitslosigkeit sollten nicht noch durch finanzielle Schwierigkeiten verschärft werden. Auf die Frage, ob das Arbeitslosengeld gesenkt werden solle, antwortet er:

"Das müßte meiner Meinung nach noch erhöht werden; denn die Leute, die arbeitslos werden, die werden ja nicht von sich aus arbeitslos. ... Mir können die Leute echt leid tun, die arbeitslos

sind. ... Eher sollten die das noch erhöhen und sollten gewisse Schritte machen. ... Denn das ist ja nicht nur so, daß die dadurch weniger Geld kriegen, da ist ja noch das ganze häusliche Problem da. Da kommt ja dann eine Unzufriedenheit auf. Ich weiß auch nicht, ich könnte das auch nicht, monatelang zu Hause sein oder was. ... Im Endeffekt sind da viel mehr Reibungspunkte da. Und wenn dann eben dementsprechend noch, daß es finanziell nicht klappt."(504/38)

Der im folgenden zitierte angelernte Arbeiter geht davon aus, daß die Arbeitslosenzahl so hoch ist, weil zuwenig Arbeitsplätze angeboten werden. Er verspricht sich direkte beschäftigungspolitische Auswirkungen von einer Initiative des Staates:

"Mehr Arbeitsplätze anbieten. Mehr Lehrlingsplätze anbieten. Dann würde auch die Arbeitslosenzahl bißchen mehr zurückgehen. Aber so, wie es jetzt ist, werden immer mehr Arbeitslose."
(403/10)

Dirigistische Maßnahmen gegen Arbeitslose

Rund ein Viertel der Befragten fordert dirigistische Maßnahmen gegen die Betroffenen. Sie plädieren für die Bewältigung der Arbeitslosigkeit durch disziplinierende Maßnahmen gegen Arbeitslose. Gefordert wird dabei entweder die Verringerung oder Streichung der Arbeitslosenunterstützung oder die Einführung eines Arbeitszwangs für Arbeitslose, die vorgeblich gemeinnützige Aufgaben erledigen sollen. So wird zum Beispiel gefordert, daß nach dreimaliger Ablehnung eines Beschäftigungsangebots die Arbeitslosenunterstützung gestrichen wird; was ja im übrigen gängige Praxis ist:

"Die Leute, die zum Arbeitsamt hingehen und Arbeit zugewiesen kriegen und drei Stellen, und wenn sie dann eine Stelle nicht annehmen, dann die Unterstützung wegnehmen."
(513/24)

Folgender Befragter begründet die Disziplinierung ausführlicher:

"Da könnte Vater Staat schon mal einen Riegel vormachen, (wenn) der zum Sozialamt am laufenden Band geht, nie wieder Arbeit kriegt. Da sollte man zum Beispiel 'nen Riegel vormachen und sagen: 'Komm, Du könntest arbeiten, nun mußt Du sehen, daß Du auch Arbeit kriegst.'"
(321/19)

Der Befragte schildert, wo die Arbeitslosen seiner Meinung nach ihre Zeit verbringen, im Wirtshaus nämlich, und entwickelt danach Vorstellungen über die Höhe und den Zweck staatlicher Geldzuteilungen an Arbeitslose:

"Die meisten sind ja gar nicht dazu gezwungen, die meisten wollen ja gar nicht arbeiten, das finden sie nachher so gut, wenn sie von der Stadt ihr Geld kriegen, daß sie gar keine Lust mehr zum Arbeiten haben. Lieber wollen sie ihr Geld kriegen, damit sie gleich

in die nächste Kneipe reingehen und es versaufen können. Da müßten sie 'nen Riegel vormachen, daß sie sagen: 'Gut, Ihr kriegt nur so und soviel Geld, wir bezahlen für den die Miete, Licht und Gas.' Und denn kriegt er einen kleinen Satz, daß die Familie so quasi nur die Lebensmittel kaufen kann, und nicht, daß das Geld in der Kneipe ausgegeben wird, und nicht, daß er in einer Woche wieder hingehet und sagt: 'Ich brauch Geld', dann wird die Frau hingschickt: 'Geh Du mal hin, wir brauchen wieder was.' Sowas finde ich nun unverschämt, da können sie 'nen Riegel vorsetzen vom Staat."

(321/19)

Einige Befragte fordern arbeitsdienstähnliche Maßnahmen für die Arbeitslosen, wenn auch das Wort "Arbeitsdienst" nicht immer fällt. Die Befragten, die die Arbeitslosen durch Arbeitszwang disziplinieren wollen, sind offenbar in den meisten Fällen auch mit dem Zustand öffentlicher Anlagen nicht zufrieden, denn verschlammte Gräben, beschädigte Deiche oder verwahrloste Friedhöfe sind häufig genannte Betätigungsfelder für diese Arbeiter. Öffentliche Anlagen haben ja auch den Vorteil, daß man dort den Vollzug der Maßnahmen selbst in Augenschein nehmen kann.

Bei dem folgenden Befragten nimmt der für Arbeitslose vorgeschlagene Arbeitszwang schon fast paramilitärische Züge an, denn da soll "eine Kolonne zusammengestellt" werden:

"Zum Beispiel kenne ich Leute, die sind bei uns entlassen worden, die machen gar nichts, die kriegen aber ihr Geld. Warum wird für solche Leute nicht Arbeit gesucht? Es gibt doch genug Arbeit, zum Beispiel freie Parks und so, das müßte doch mal organisiert werden, zum Beispiel jetzt an dem Baggersee bin ich langgegangen, also da sieht das aus, wie in einem Schweinstall. Warum wird da nicht eine Kolonne zusammengestellt (für die), die immer ihr Geld holen?"

(108/21)

Der Vergleich mit einem anderen Befragten, für den der Zustand öffentlicher Anlagen schon ein Notstand zu sein scheint, denn er spricht von "Notstandsarbeiten", zeigt die Stereotypen in diesen Argumentationen:

"Ich habe mir das schon öfters gesagt, wenn ich mal so nach dem Friedhof hingehet, da sind Gräben, die sind so verschlammt, daß man solche Arbeitslose nicht zu Notstandsarbeiten ranzieht. Die kriegen ja Geld, und wenn die da arbeiten müßten, würde vielleicht so mancher sagen: 'Wenn ich da bei schlechtem Wetter immer hin muß und kriege kein Geld, dann muß ich doch mal suchen.' So wird es denen ja auch zu leicht gemacht. Die kriegen da ihr Geld, nicht wahr, und viele sind so clever heute, wenn sie heute in einem Betrieb, dann arbeiten sie eben so, daß sie rausgeschmissen werden, und dann ist er für den Betrieb nicht geeignet und geht wieder hin zum Arbeitsamt. Und wenn er nichts besitzt, dann kriegt er Sozialhilfe, macht vielleicht ein bißchen Schwarzarbeit und so. Und

so mogeln die sich eben so durch. Also man müßte da schon ein bißchen durchgreifen. Wenn ich da was zu sagen hätte, ich würde die da hinschicken, und sämtliche Deicharbeiten machen lassen."
(414/28)

Dirigistische Maßnahmen gegen ausländische Arbeiter

Ähnlich stereotyp wird bei den geforderten Maßnahmen gegen ausländische Arbeiter argumentiert. Einige Befragte erwarten die vollständige Lösung des Arbeitslosenproblems davon, daß die ausländischen Arbeiter die Bundesrepublik verlassen.

"Ja, die Gastarbeiter, würde ich sagen, die sollten sie mal wieder nach Hause schicken..."
(313/29)

Der im folgenden zitierte Arbeiter fügt sich allerdings trotz seiner Bestandsauftahme in die Unvermeidlichkeit der Anwesenheit ausländischer Beschäftigter, die für ihn - in Anspielung auf Goethes "Zauberlehrling" - zu unbeherrschbaren Dämonen werden:

"Also, ich kann mir vorstellen, wenn man dieses Gastarbeiterproblem lösen könnte, dann würde es hier praktisch keine Arbeitslosen geben brauchen. Dann hätten wir unsere Vollbeschäftigung. Es ist aber leider so, daß man die Geister, die man gerufen hat, nicht mehr loswerden kann."
(402/21)

Ein anderer Befragter entwickelt rigide 'sozialpolitische Vorschläge' zur Handhabung des Ausländerproblems. Angemerkt sei, daß dieser Befragte Max Frischs Ausspruch: "Wir haben Arbeitskräfte gerufen und gekommen sind Menschen", in charakteristischer Weise ins Gegenteil verkehrt:

"Meine Meinung ist, gut, die Gastarbeiter sind Menschen. Und wenn wir Arbeit haben und die suchen welche, dann geben wir ihnen diese. Aber dann hätte man es so machen müssen, daß ledige Leute reinkommen und nicht die ganzen Familien. Da müssen Schulen geschaffen werden, dann das Krankenhausproblem. Wir wollen doch nur Arbeitskräfte haben. Man hätte Ledige reinbringen sollen, fünf Jahre arbeiten lassen, dann können sie wieder nach Hause fahren. Sie haben was verdient, können sich dann zu Hause was schaffen für das Geld, wenn sie gespart haben. Die haben die Erfahrung gesammelt, sie haben ihr Wissen. Und dann können wir wieder Neue reinholen. Und wenn wir nichts mehr haben, dann haben wir auch keine Probleme. Dann fahren die nach Hause, die Sache ist erledigt."
(414/30)

5.4.4 Verringerung der Staatsausgaben

Die Vorschläge, die auf den staatlichen Bereich im engeren Sinne bezogen sind, sind meist Sparmaßnahmen. Rund ein Drittel der Befragten

äußert, daß der Staat angesichts der krisenhaften Situation sparen solle; dabei richten sich die Vorschläge vorrangig auf bestimmte unpoluläre Bereiche wie die Entwicklungshilfe oder die Beamtenbesoldung, während sozialpolitische Ausgaben nicht gekürzt werden sollen.

In der Begründung für einen Vorschlag der generellen Kürzung der Staatsausgaben wird die Unmöglichkeit, sich als einzelner Lohnabhängiger in größerem Maß zu verschulden, unmittelbar auf den Staat übertragen:

Frage: "Und sollte der Staat selber in der Krise sparen, also mit seinen Ausgaben?"

Antwort: "Klar, müßte er auch! Was hat der Staat für Schulden? ! Das kann ich mir auch nicht erlauben. Das kann doch so nicht weitergehen." (404/18)

Drei staatliche Ausgabenbereiche stehen im Zentrum der Kritik: Repräsentationsausgaben, Staatsbedienstete und Entwicklungshilfe. In allen drei Argumentationen entspringt die Kritik dem Vergleich mit dem eignen Lebensstandard:

"Der Staat könnte noch mehr sparen, und zwar diese großen Empfänge, die man hier manchmal im Fernsehen sieht. . . . Das war jetzt auch wieder, als der Scheel abgegangen ist und der andere sein Amt übernommen hat, da war ja wohl auch wieder ein großer Empfang mit riesigen kalten Platten und so. Also, was das kostet, das wäre auch einzusparen. Das kann sich ein kleiner Mann auch nicht leisten, solche Empfänge zu geben. Das finde ich nicht richtig!" (306/25)

Die relativ privilegierte Stellung der Beamten ist häufig Anlaß ressentimentgeladener Kritik.

Frage: "Meinen Sie, der Staat selber soll in der Krise sparen?"

Antwort: "Oh ja! Da bin ich also fest von überzeugt, daß gerade da viel gemacht werden müßte. Zum Beispiel die ganze Beamtenbesoldung usw. ist für mich also ein rotes Tuch. Da bin ich ganz ehrlich. Denn ich seh' nicht ein, daß die automatisch ihre Lohnerhöhung kriegen und brauchen da nichts für zu tun, während unsereiner eben, sagen wir mal, um eine Lohngruppe höher zu kommen, zwei Jahre lang überzeugende Leistungen bringen muß, um dadurch eben eine Lohngruppe höher zu kommen. Also irgendwie das ganze System der Beamtenbesoldung, das ist also kaputt, für mich jedenfalls. Da kann viel Geld gespart werden. Das ist meine Ansicht." (405/35)

Wenn eine Reduzierung der Entwicklungshilfe gefordert wird, treten sehr oft unrealistische Vorstellungen über Ausmaß und Modalitäten der Entwicklungshilfe zutage. Der im folgenden zitierte Befragte äußert noch

deutlicher seine Vorurteile als der vorige:

"Wenn hier ein Minister herkommt, der irgendwo aus der Südsee kommt, er kriegt dann gleich einen Mercedes geschenkt, vergoldet und was weiß ich, mit Nilpferdfell ausgeschlagen usw. Das muß der Vater Staat ja auch wieder bezahlen. Und da sollten sie mal sparen und sollten dem nicht gleich soundso viel Millionen als Entwicklungshilfe gleich mitgeben, die er vielleicht gar nicht mitnimmt, sondern vielleicht auf sein Konto in der Schweiz oder so ..." (311/29)

Nicht immer jedoch werden im Hinblick auf Sparmaßnahmen des Staates in der Krise derartige Ressentiments artikuliert. Gerade bei sozialen Leistungen, die die Lohnabhängigen oder Rentner betreffen, wird eine Sparpolitik abgelehnt. So wendet sich ein Befragter, der vehement die hohe Staatsverschuldung kritisiert, gegen Sparmaßnahmen bei der Rentenversicherung, denn hier hat er seine eigenen Interessen sehr klar im Auge:

Frage: "Und sollte der Staat zum Beispiel bei der Rentenversicherung sparen?"

Antwort: "Nein, das haben wir doch alles selbst eingezahlt. Da habe ich doch eingezahlt, um nachher meine Rente zu bekommen. Ich habe mein Leben lang gearbeitet und gezahlt." (404/18)

Nicht so sehr an sich selbst denkt der folgende Befragte, der mit Emphase die Probleme älterer Menschen schildert, die mit einer niedrigen Rente auskommen müssen. Er kommt daher zu dem Schluß, daß diese Renten erhöht werden sollten.

"Ich würde sagen, man sollte den Rentnern ausreichend Geld geben, daß die wirklich leben können und nicht dahinvegetieren. Hier wohnen ja sehr viele alte Leute, hier kann man das mal sehen. Und wenn man einkauft, dann kann man sehen, wenn so ein altes Mütterchen beim Schlachter steht und sich dann immer den gekochten Schinken anguckt und dann doch feststellt, daß sie sich das nicht erlauben kann. Ich meine, da gibt es wirklich noch Leute, die eine ganz geringe Rente bekommen. Und denen sollte man eigentlich mehr draufgeben, als diese paar Prozent. Ich finde, da sollte man die Grenze doch etwas höher setzen, also die unterste Grenze." (411/30)

Fast programmatischen Charakter haben die folgenden Formulierungen, mit denen ein Befragter sich grundsätzlich gegen die Einschränkung von sozialen Leistungen (Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung) in der Krise wendet:

"Alle diese drei Bereiche, die Sie angesprochen haben, fallen alle in den Bereich der sozialen Leistung, und an sozialen Leistungen soll man grundsätzlich nicht knabbern, sondern man soll die nach Möglichkeit verbessern." (107/25)

5.4.5 Ablehnung staatlicher Eingriffe

Nur wenige Befragte gehen zwar auf die Möglichkeit staatlicher Maßnahmen ein, lehnen aber den Eingriff des Staates in die gesellschaftlichen und vor allem wirtschaftlichen Vorgänge ab. Diese Ablehnung staatlicher Eingriffe beruht auf unterschiedlichen Argumentationen. In einem ersten Beispiel begründet ein Werftarbeiter seine Haltung mit dem kritischen Vorwurf, die staatlichen Interventionen hätten in der Vergangenheit ihre Wirkungslosigkeit erwiesen:

"Aber nun kann man ja nicht immer nach dem Staat rufen. Was heißt, der Staat? Im Endeffekt bezahlen wir es ja alle. Zum Beispiel bei Borgward damals hat der Bremer Staat auch 50 Millionen gegeben, und trotzdem hat das nichts genützt. Und wenn es gar nicht mehr geht, dann sollte man das auch nicht machen. Bloß um zu versuchen, die am Leben zu erhalten, das ist ja witzlos, wenn man genau weiß, daß es keine Rettung mehr gibt. Da muß man sich eben nach was anderem umgucken." (130/20)

Wesentlich grundsätzlichere Vorbehalte gegenüber staatlichen Interventionen hat der im folgenden zitierte Arbeiter, ein Werkzeugmacher aus der Firma D. Zunächst artikuliert er, was in den Massenmedien "Staatsverdrossenheit" genannt wird:

"Bloß wenn man jetzt schon damit anfängt: Also wenn Politiker reden, da schnalle ich immer ab." (402/11)

Seine Kritik an den Politikern begründet er mit ihrer mangelnden Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Kapital. Da er weiß, daß er damit eine gesellschaftskritische Ansicht vorbringt und daß er deswegen in den Verdacht kommen könnte, Kommunist zu sein, beteuert er zugleich, daß er keiner ist.

"Also, ich kann mir gut vorstellen, daß es im Augenblick schnurzpiepe ist, ob der Bundeskanzler von der SPD oder von der CDU oder sonst einer Partei ist. Ich sage mir eben, jede Regierung ist nur so stark, wie das Kapital es zuläßt. Ich bin kein Kommunist, überhaupt nicht. Ich möchte ein freier Mensch sein und bleiben. Aber unsere Freiheit müssen wir ja auch sehr, sehr teuer bezahlen." (402/11)

Hinter seiner Kritik steht die Vorstellung, daß eine Regierung durchaus zu einem effektiven Eingriff in die Wirtschaft in dem Sinne einer erfolgreichen Krisenbewältigung in der Lage sein sollte.

"Ja, sicher, lenken, also dafür ist ja eine Regierung da. Sie soll ja lenken. Aber das kommt immer darauf an, wer sich lenken läßt." (402/25)

Der Kern seiner Kritik betrifft die Unfähigkeit der Regierung, wirtschaftliche Vorgänge "in den Griff" zu bekommen.

"Das kann man nicht in den Griff kriegen."

(402/25)

Wie ein Leitmotiv wird der Grund dieser Unfähigkeit, die Übermacht des Kapitals, immer wieder angesprochen. Ihre Schwäche gegenüber dem Kapital erlaubt es der Regierung nicht, wirksame Maßnahmen gegen die Krise zu ergreifen:

Frage: "Sie haben die Politiker eben angesprochen. Meinen Sie, daß der Staat in der Lage ist, Maßnahmen gegen die Krise . . . ?"

Antwort: "Ich habe vorhin schon mal gesagt, jede Regierung ist so stark, wie es das Kapital erlaubt. Und das ist eine Erkenntnis von mir. Das habe ich nirgends gelernt, das kommt so von mir." (402/23-24)

6. Strategien angesichts von Krisenbetroffenheit

6.1 Strategie und Krisenbetroffenheit

Die Erwartungen, die Arbeiter an Staat, Gewerkschaften und Unternehmer zur Lösung der Krise richten, beruhen weniger auf einer Reflexion der unmittelbaren Erfahrung von Krisenbetroffenheit als auf der Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise allgemein.

Die Handlungsintentionen des einzelnen richten sich, soweit sie geäußert werden, auf seinen unmittelbaren Lebensbereich. Die horizontale themenorientierte Auswertung der Interviews erfaßt deshalb als "Strategien" gegenüber der Krise diejenigen Äußerungen, in denen der Befragte eigene Handlungsmöglichkeiten zur Reduzierung seiner Krisenbetroffenheit anspricht. Dabei kann sowohl der Versuch, den derzeitigen Arbeitsplatz zu erhalten, ebenso wie die Planung eines Wechsels des Arbeitsplatzes oder des Betriebs diesem allgemeinen Ziele dienen, die Krisenbetroffenheit gering zu halten. Eine Strategie ist eine mehr oder weniger entwickelte Planung des künftigen beruflichen Verhaltens. In einer Strategie wird ein Strategieziel mit einem Mittel zu seiner Durchsetzung kombiniert.

Lohnabhängige verfolgen nicht nur in der Wirtschaftskrise Strategien zum Erhalt oder zum Wechsel des Arbeitsplatzes; ihre grundsätzlich ungesicherte Lage zwingt sie immer dazu, ihre Arbeitsplatzsicherheit zu reflektieren. Seit dem Beginn der wirtschaftlichen Krise haben sich jedoch die Reproduktionsrisiken der Lohnarbeiter erheblich vergrößert; die seitdem verfolgten Strategien, wie sie in den Interviews wiedergegeben werden, sind daher in der Regel eine Reaktion auf direkte oder indirekte Krisenbetroffenheit der Befragten. Im folgenden geht es also nur um die spezifischen Krisenstrategien der Befragten.

Die Wahrnehmung der eigenen Krisenbetroffenheit in der Dimension Arbeitsplatzsicherheit ist die Basis für die Entwicklung einer Strategie. Dabei ist es ohne Belang, ob die Krisenbetroffenheit direkt oder eher indirekt ist, denn für den Entwurf einer Strategie und für ihre spezifische Ausprägung ist es nicht ausschlaggebend, wie stark die Krisenbetroffenheit objektiv ist, sondern wie sie der Befragte einschätzt.

In die Formulierung der Strategie gehen verschiedene Bedingungen mit unterschiedlicher Relevanz ein: Die wirtschaftliche Lage des Betriebs, Dimension und Grad der eigenen Krisenbetroffenheit, die Stellung in der Konkurrenz und die individuellen Bedürfnisse in bezug auf Beruf und Arbeit. Davon sind die ersten beiden Bereiche nicht unbedingt strategiespezifisch: Eine geringe Krisenbetroffenheit, die auch subjektiv so wahrgenommen wird, kann beispielsweise mit einer ausgefeilten Strategie zusammengehen. Die Wahrnehmung der eigenen Stellung in der Konkurrenz, das heißt der Chancen auf dem inner- und überbetrieblichen Arbeitsmarkt aufgrund von Alter, Geschlecht, Qualifikation, Gesundheitszustand und den Merkmalen der bisherigen Arbeit und des Arbeitsplatzes, geht ebenso in die Entscheidung für eine Strategie ein wie die

individuellen Bedürfnisse als die spezifische Ausprägung von Interessen. Diese beiden Bereiche werden in der Darstellung den grundlegenden Strategien zugeordnet werden.

Die Bestimmung des individuellen strategischen Handelns beruht also auf der individuell spezifischen Ausprägung von Interessen, auf der Wahrnehmung der Form und des Ausmaßes der Krisenbetroffenheit sowie auf der Wahrnehmung der Stellung auf dem betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsmarkt. Ein Facharbeiter kann beispielsweise davon ausgehen, daß seine spezifisch qualifizierte Arbeitskraft für den Betrieb wertvoll ist und er deshalb - wenn Entlassungen anstehen - weniger gefährdet ist als ein angelernter Arbeiter. Auf solchen Kalkulationen bauen Strategien auf.

Die Benennung einer Strategie bedeutet keineswegs gleichzeitig, daß die Berufs- und Arbeitsperspektive, die damit angestrebt wird, positiv bewertet wird. Aus der Abwägung von Bedürfnissen und objektiven Bedingungen kommt es zu einer individuellen Entscheidung darüber, ob als Kriterium für die Strategieentscheidung die Krisenbetroffenheit, die Stellung in der Konkurrenz oder andere Gesichtspunkte ausschlaggebend sind. Die Strategien von Lohnabhängigen können sich nur auf das Verhalten in der Konkurrenz auf dem innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitsmarkt beziehen; die Bedingungen der Anwendung ihrer Arbeitskraft im Produktionsprozeß sind für sie von außen gesetzt und damit ihrer Planung entzogen; sie können nur in das strategische Kalkül vor dem Verkauf der Arbeitskraft eingehen. Gegenstand der strategischen Überlegung eines Befragten ist also die Frage nach Erhaltung oder Wechsel des Arbeitsplatzes. Danach werden im folgenden die vier grundlegenden Strategieziele unterschieden.

Der Erfolg einer Strategie hängt nicht von den Kenntnissen und dem Weitblick des jeweiligen Lohnarbeiters ab. Sich aus den Unwägbarkeiten der Konkurrenz ergebende "zufällige" Entwicklungen können die rationalste Strategie unmöglich machen oder ins Leere laufen lassen; in diesem Sinne ist "richtiges" Verhalten auf dem Arbeitsmarkt unmöglich. Auch eine erfolgreiche Strategie - beispielsweise ein Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses - kann sich nach einiger Zeit als falsch herausstellen, wenn das Interesse an größerer Beschäftigungssicherheit, das Motiv des Wechsels, nicht befriedigt wird. Das heißt, strategisches Handeln kann häufig die Krisenbetroffenheit nicht verhindern, sondern allenfalls verzögern oder in eine andere Dimension verlagern. Eine Strategie, die eine durchaus rationale Antwort des einzelnen auf die Krisenphänomene gewesen ist, wird oft durch strukturelle Veränderungen zu einem Mißerfolg.

Die prinzipielle Brüchigkeit von Strategien ist vielen Arbeitern bewußt. Viele äußern die Erkenntnis der grundsätzlichen Ersetzbarkeit ihrer Person im Produktionsprozeß, die jede Strategie in Frage stellt. Es ist deshalb bei einigen Interviewten festzustellen, daß sie zwar eine Strategie angeben können, in die ihre Bedürfnisse (manchmal nur

das nach der Erhaltung des Status quo) eingegangen sind; aber aus ihren Ausführungen ist zugleich zu entnehmen, daß sie sie nicht tatsächlich verfolgen, weil sie sich der Unmöglichkeit bewußt sind, das Ziel zu erreichen.

Strategien antworten auf die Bedrohung der zentralen Interessen des Lohnarbeiters. In der Krise steht in der Hierarchie der Interessen die Kontinuität des Einkommens, das heißt die Sicherheit des Arbeitsplatzes, an erster Stelle. Bei einem Verhalten, das aufgrund von möglicher Krisenbetroffenheit geplant wird, werden in der Regel Verschlechterungen im Bereich der anderen zentralen Lohnarbeiterinteressen (Lohnhöhe, erträgliche Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne) als Folge dieses Verhaltens mit einkalkuliert. Es ist darüber hinaus eine grundlegende Erfahrung der Lohnarbeiterexistenz, daß ab einer bestimmten Altersstufe (möglicherweise schwerwiegende) Verschlechterungen in der Arbeitssituation und der Einkommenslage aufgrund des Verschleisses der Arbeitskraft und der dadurch sinkenden Belastbarkeit hingenommen werden müssen. Dies trifft vor allem bestimmte Beschäftigungsgruppen, wie angelernte Arbeiter und Frauen. Daß gerade in der Krise solche Perspektiven häufig in die Formulierung einer Strategie eingehen, liegt auf der Hand.

In einigen Interviews wird sehr plastisch geschildert, wie sich durch die Wahrnehmung der eigenen Krisenbetroffenheit die Priorität der Interessendurchsetzung erst in den letzten Jahren verändert hat: Solange der Arbeitsplatz gesichert war, hatte das Interesse an höherem Lohn subjektiv Vorrang. Es gibt aber auch nach Jahren der Krise noch Facharbeiter, deren Stellung in der Arbeitsmarktkonkurrenz relativ gut ist, so daß bei ihnen das Interesse an höherem Lohn noch dominiert, und die deshalb eine Strategie entwickeln, um längerfristige Lohnverluste in der Krise zu vermeiden.

Die Befragten tragen ihre Strategie zum Teil in einer eher abstrakten Weise vor, als Überlegungen über die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten, die ihnen offenstehen, zum Teil als gedankliche Vorwegnahme künftiger Situationen. Außerdem gehen in die Formulierung der Strategie Berichte und Reflexionen über bereits realisiertes Handeln ein. Einige Befragte haben bereits einen krisenbedingten Wechsel des Arbeitsplatzes hinter sich und berichten über die Strategie, die sie dabei verfolgt haben. In diesen Fällen zeigen die Äußerungen über ihr vergangenes Handeln ihre - schon verwirklichte - Strategie. Im nicht krisenbetroffenen Kontrastbetrieb sind eine ganze Reihe von Beschäftigten anzutreffen, die aufgrund der Krise den Betrieb gewechselt haben. Ihre frühere Strategie ist also dann interessant, wenn sie auch durch Krisenbetroffenheit und nicht durch andere denkbare Motive (Aufstiegsstreben, Berufswechsel, Einkommensverbesserung oder anderes) bestimmt wurde.

6.2 Überblick über die Strategieziele

Die Darstellung richtet sich nach vier grundlegenden Strategiezielen (A - D). Innerhalb dieser Strategieziele werden die eigentlichen Strategien vorgestellt, die die Befragten entwickeln, um das Ziel zu erreichen.

- A:** Einige Befragte wollen das Beschäftigungsverhältnis an ihrem Arbeitsplatz erhalten, um ihr ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis zu befriedigen. Schon eine Umsetzung würde für sie die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes bedrohen, sie wollen deshalb möglichst ihren derzeitigen Arbeitsplatz behalten.
- B:** Andere Befragte wollen auf jeden Fall ihr Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb erhalten. Auch bei ihnen ist ein starkes Sicherheitsbedürfnis festzustellen. Sie würden jedoch eine Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz hinnehmen oder sie streben sie aktiv an.
- C:** Die Befragten einer dritten Gruppe halten ihren Arbeitsplatz in ihrem augenblicklichen Betrieb für gefährdet, so daß sie einen Wechsel des Betriebs planen.
Einige der Befragten dieser Gruppe ziehen aus der Krisenerfahrung die Folgerung, einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst zu suchen, um ihr Bedürfnis nach einem sicheren Arbeitsplatz zu befriedigen.
- D:** Eine vierte Gruppe von Befragten erwägt, das Lohnarbeitsverhältnis aufzugeben, um aus dem Erwerbsleben endgültig oder vorläufig ganz auszuscheiden.

Handeln darf in diesem Zusammenhang keineswegs nur als aktives Tun mißverstanden werden. Die Mittel, mit denen versucht wird, das jeweilige Strategieziel zu erreichen, umfassen auch passive Anpassung an gegebene oder sich verändernde Verhältnisse. Die drei wesentlichen Mittel, die in den Interviews gefunden wurden, sind:

- Individualistische Mittel:

1. Anpassung:

Angesichts von Krisenbetroffenheit werden Veränderungen bewußt hingenommen, die unter anderen Bedingungen nicht akzeptiert würden (erst mit dieser Einschränkung wird Anpassung zum Element einer Strategie).

2. Aktivität:

Angesichts von Krisenbetroffenheit werden am Arbeitsplatz bzw. zur Erlangung eines anderen Arbeitsplatzes besondere Leistungen erbracht.

- Kollektive Mittel:

3. Angesichts von Krisenbetroffenheit werden gewerkschaftliche Aktivitäten entfaltet.

Nicht jedes Strategieziel kann mit jedem Mittel erreicht werden; wie in den Strategien im einzelnen dargestellt wird, sind spezifische Mittel bestimmten Zielen zugeordnet.

Die quantitative Verteilung zeigt bei den Strategiezielen zwei Schwerpunkte: Ein Fünftel der Befragten will den derzeitigen Arbeitsplatz beibehalten (Strategieziel A), ein weiteres gutes Fünftel strebt einen Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses an (Strategieziel C). Knapp ein Zehntel der Befragten will das Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb, wenn auch an einem anderen Arbeitsplatz behalten (Strategieziel B). Ein weiteres Zehntel gibt eine Kombination von zwei Strategiezielen an: Dabei wird jeweils ein Wechsel des Arbeitsplatzes (C) geplant, wenn bestimmte Bedingungen, die mit einer Beibehaltung des jetzigen Arbeitsplatzes (A) oder mit einer Umsetzung im Betrieb (B) verknüpft werden, nicht eintreten sollten. Das Strategieziel D (Ausscheiden aus dem Lohnarbeitsverhältnis) wird nur von sehr wenigen Befragten verfolgt. Zwei Fünftel der Befragten äußern keine Strategie angesichts von Krisenbetroffenheit.

6.3 Das Beschäftigungsverhältnis am bisherigen Arbeitsplatz erhalten (Strategieziel A)

Die Entscheidung, den derzeitigen Arbeitsplatz behalten zu wollen, wird von den Befragten im allgemeinen mit ihrer Stellung im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt, so wie sie sie wahrnehmen, begründet. Dabei gehen einige von der Auffassung aus, ihre spezifische Stellung in der betrieblichen Konkurrenz sei überdurchschnittlich gut, sie seien - etwa aufgrund ihrer besonderen Qualifikation oder ihrer Arbeitserfahrung - für den Betrieb unentbehrlich.

Der Befragte, von dem das folgende Zitat stammt, ein Schlosser auf einer Werft, drückt diese Auffassung exemplarisch aus:

"Ich mach mir eigentlich keine Sorgen um meinen Arbeitsplatz. Die Jahre, die ich da bin, ich will nicht sagen, daß ich nun ein großes A bin, aber ich meine, ich glaube nicht, daß ich einfach rausgeschmissen werde. So einfach geht das nicht. Das muß dann schon ganz, ganz schlecht sein, und wenn ja, wenn die tatsächlich ganz und gar zumachen würden, ich meine, bevor ich rausgeschmissen werde, ganz persönlich würde ich sagen, sind viele, viele andere, die vorher gehen müssen." (224/24)

Wesentlich größer ist die Gruppe der Befragten, die als Begründung ihrer Strategie angeben, ihre Arbeitskraft sei auf dem Arbeitsmarkt nur begrenzt oder gar nicht (mehr) verkäuflich. Besonders häufig wird im Anschluß an eine solche Überlegung von 45- bis 55jährigen Befragten die Hoffnung geäußert, am selben Arbeitsplatz die Alterssicherung bzw. den bedingten Kündigungsschutz als Schwerbehinderter zu erreichen. Zu den genannten Begründungen kommen als Kriterien für die Strategieentscheidung individuelle Bedürfnisse hinzu. Hier dominieren der Wunsch nach der Beibehaltung des Gewohnten, Angst vor dem Arbeitsplatzwechsel und Bindung an die Kollegen am Arbeitsplatz. Insbesondere Facharbeiter nennen zur Begründung für dieses Strategieziel

ihr Interesse am konkreten Arbeitsinhalt. Sie fürchten zudem bei einer Umsetzung oder einem Betriebswechsel den Verlust der relativen Autonomie, die sie nach längerer Betriebszugehörigkeit häufig in ihrer Tätigkeit erreicht haben.

Dieses alles sind Kriterien, die spezifisch die Argumentation zum Strategieziel A (das Beschäftigungsverhältnis am bisherigen Arbeitsplatz erhalten) stützen.

Die Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels können individualistischer oder kollektiver Natur sein. Die meisten Befragten dieser Gruppe verfolgen eine individualistische Strategie, um den bisherigen Arbeitsplatz zu behalten.

6. 3. 1 Individualistische Strategie

Die individualistische Strategie A tritt einerseits in einer passiven Variante auf: Sie kann auf einem Kleine-Leute-Denken beruhen, das besagt, wir "hier unten" sind abhängig von dem, was "die da oben" beschließen. Man könne deshalb gar keine eigene Strategie entwickeln, um der Krisenbetroffenheit zu entgehen, sondern müsse abwarten, was geschieht. Eine solche Einstellung - bewußt artikuliert - führt zur Anpassung am Arbeitsplatz, ist also durchaus Teil einer Strategie, wenn sie sich auch auf der Handlungsebene als Ablehnung von Aktivität darstellt.

Die individuelle Anpassung an die Krisensituation und die Bereitschaft, Verschlechterungen beim Lohn und den Arbeitsbedingungen hinzunehmen, kann auf einer realistischen Einschätzung der eigenen Lage auf dem Arbeitsmarkt beruhen. In dem folgenden Interviewauszug kommen die Ohnmachtsgefühle des Befragten (eines Rohrschlossers auf einer Werft) zum Ausdruck. Er gibt zunächst als Begründung für seine Strategie seine lange Betriebszugehörigkeit an, die er sehr positiv wertet; darin kommt seine starke Bindung an den Betrieb zum Ausdruck. Vor diesem Hintergrund kann er seine Krisenbetroffenheit herunterspielen; da es ja im Schiffbau schon öfter solche Krisen gegeben habe. Er bettet das zweite Argument für seine Strategie - sein Alter - in den ersten Begründungszusammenhang so ein, daß die Resignation über die schlechten Arbeitsmarktchancen in der Identifikation mit dem Betrieb fast wieder aufgehoben wird.

"Ja, ich möchte Ihnen sagen, wenn man fast 26 Jahre in einem Betrieb ist, dann ist es nicht so einfach, den Kram hinzuschmeissen, obwohl man es ab und zu mal möchte. Aber es ist so, in der heutigen Situation, wenn Sie mein Alter betrachten, dann hab' ich wohl keine Chance mehr, auf dem Arbeitsmarkt irgendwie anderweitig unterzukommen, und zum anderen möchte ich auch gar nicht von A weg, eben - wie gesagt, weil man zu stark damit verbunden ist. Das ist eben der Betrieb, wo man angefangen hat vor 25 Jahren, und dann die ganzen Jahre dort mal in besseren, mal in

schlechteren Zeiten gearbeitet hat. Wir hatten schon mal Krisen, aber es ist immer wieder aufwärts gegangen usw. Und da schmeißt man nicht so schnell die Flinte ins Korn. Man wartet dann eben ab und macht sich Gedanken, wie es dann weitergehen soll, aber daß man einfach den Kram hinschmeißt und so - nein, das würde ich nicht machen." (107/4)

Derselbe Befragte kämpft gegen die sich ihm aufdrängende Vorstellung an, seine Strategie könnte doch scheitern, und er müßte zum Arbeitsamt gehen, wenn der Betrieb schließt:

"Sollte der Fall, den ich nicht hoffen, daß er eintritt, tatsächlich Wirklichkeit werden, dann bleibt uns ja gar nichts anderes übrig als der Weg zum Arbeitsamt. Was anderes gibt es gar nicht. Und das wäre natürlich das Letzte. Und ich möchte sagen, daß dieser Fall, daß A mal schließen soll, also für mich unvorstellbar ist und für die anderen Kollegen auch. Die können sich einfach gar nicht denken, daß so ein Betrieb, der hochqualifizierte Produktionsstätten hat, daß der einfach nicht mehr existieren oder arbeiten soll. Das kann man sich einfach nicht vorstellen. Und wir hoffen immer, daß das, was Sie da ansprachen, wenn das sein sollte, daß das eben nicht eintrifft." (107/20)

Die angelernte Arbeiterin in der Elektroindustrie, von der das folgende Zitat stammt, will, im Unterschied zu Kolleginnen, die sich über den Sozialplan entlassen ließen und Hausfrauen wurden, die Alterssicherung erreichen:

"Erst hab' ich auch gedacht, wenn ich dann zu Hause bleiben muß, dann geh' ich einen halben Tag wieder ins Geschäft. Auf der anderen Seite möchte ich auch gerne bleiben. Ich werde dieses Jahr 54. Die paar Jahre krieg' ich dann auch noch hin."

Frage: "Wie lange wollen Sie arbeiten?"

Antwort: "Bis 60. Wenn ich durchhalte, dann bleib' ich da. Dann bin ich 25 Jahre da. Es gibt Rente und Betriebsrente. Das ist ja so, wenn ich jetzt auch tatsächlich mit entlassen würde oder man käme in den Sozialplan rein. Dann ginge man für die Zeit, wo ich jetzt da bin, mit rund 10.000,- DM nach Hause. Was ist denn das? ... Das Geld ist auch schnell verbraucht. Ich bin der Meinung, man sollte doch lieber arbeiten." (420/19-20)

Zu dieser Variante der individualistischen Strategie A gehört neben dem passiven Abwarten allgemeine Anpassung an Forderungen des Betriebs. Der Befragte, von dem die folgende Interviewpassage stammt, ein Vorarbeiter, hat den Verdienst aus Überstunden finanziell nicht nötig und ist prinzipiell gegen Überstunden. Trotzdem macht er fast täglich Überstunden, um seinen Arbeitsplatz zu behalten:

"Ich muß die Überstunden machen, um bei der Stange zu bleiben." (407/9)

Im folgenden weist er nüchtern, aber deutlich mißbilligend darauf hin, daß es sich der Betrieb leisten kann, für einen Teil der Belegschaft Überstunden und Sonderschichten samstags vorzuschreiben und ihnen sogar ein Wechselbad von Überstunden und Kurzarbeit zuzumuten.

Frage: "Ist das jetzt die Ausnahme, daß sonnabends gearbeitet wird?"

Antwort: "Bei uns - würde ich sagen - ist das schon bald zur Regel geworden. Aber im allgemeinen Betrieb ist es nicht so. Wir haben sogar kurz vor der Kurzarbeitszeit noch sonnabends gearbeitet!" (407/9)

Die weite Verbreitung dieser Haltung, sich an die Krisensituation anzupassen und Verschlechterungen hinzunehmen, zeigt das folgende Zitat aus einer Gruppendiskussion. Ein Vertrauensmann aus einem Elektrobetrieb sagt:

"Bei uns in der Fertigung wird mit chronischer Unterbesetzung gefahren, das ist Methode. Sie haben 10 Prozent der Personalreserve, und 15 oder 20 Prozent sind krank oder nicht da. Das ist immer kurz vor dem Zusammenbrechen. Irgendwie wurschteln sie sich immer durch. Auch die Vorarbeiter müssen furchtbar ran.

Das kommt aber aus der Angst heraus, daß, wenn sie nicht mitmachen, entlassen werden, oder wenn die nächste Punkteverteilung kommt, daß sie weniger Punkte kriegen.

Früher kam es vor, daß, wenn an einem Band etwas verändert wurde, gesagt wurde, das wollen wir nicht, wir hören auf zu arbeiten. Dann wurde während der Arbeit alles hingelegt. Dann ist der Vertrauensmann zu seinem Meister gegangen und hat gesagt: 'Jede Frau muß eine Arbeit mehr machen. Das schaffen wir nicht mehr. Wir müssen eine Person zu haben.' Dann ging das hin und her und nach einer halben Stunde wurde gesagt: 'Ihr kriegt eine dazu.' Und dann sind die wieder an zu arbeiten gefangen. Früher gab es das öfter mal, daß ein Band gestanden hat, weil die Prämie zu niedrig war oder irgendetwas.

Allein aus der Krisensituation heraus macht man das heute nicht mehr. Die haben alle Angst." (GD I/26-27)

Die vom Unternehmen einkalkulierte Intensivierung der Arbeit wird also von den Arbeitern hingenommen. Stillegungen von Zweigwerken und starke Belegschaftsreduzierungen haben offenbar zu einer allgemeinen Krisenstimmung geführt, die jede kollektive Reaktion gegen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen blockiert. Angst und Resignation führen dazu, daß ein Konflikt nicht mehr riskiert wird.

Die individualistische Strategie A tritt zum anderen in einer aktiven Variante auf. Diejenigen Befragten, die das Strategieziel A verfolgen, können zwar auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt nicht konkurrieren,

versuchen aber, ihre Konkurrenzsituation auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu halten oder zu verbessern.

In einer Gruppendiskussion schildert ein Vertrauensmann aus einem Elektrobetrieb das Konkurrenzverhalten seiner Kollegen, das er täglich beobachten kann:

"... daß jeder sagt, wer weiß, was ich morgen mache, ob ich morgen meinen Arbeitsplatz überhaupt hab', oder komme ich morgen in eine andere Abteilung, und denn geht der Konkurrenzkampf los, daß der eine den anderen übertrumpfen will, in bezug auf Schnelligkeit, und was da so ist, und daß einer den anderen dann anscheißt beim Meister oder beim Vorgesetzten usw." (GD III/18)

In der zweiten Variante der individualistischen Strategie A ergreift der Befragte also eigene Aktivitäten, um den Arbeitsplatz zu behalten, sei es durch mehr Leistung, durch Ausnutzung von Beziehungen oder durch Erhöhung der Qualifikation. Der angelernte Arbeiter, von dem das folgende Zitat stammt, hält sich an diese Strategie, obwohl er als Schwerbehinderter unter besonderem Kündigungsschutz steht:

"Ich bin mit allen immer gut ausgekommen. Ich wurde auch schon persönlich gefragt, wenn er eine Gruppe so zusammengestellt hat, wen ich da haben möchte, der besser arbeitet und sauber arbeitet usw. Da hat er mich auch schon gefragt, da haben wir uns darüber unterhalten. ... Mich würden sie so schnell nicht entlassen. Das hat man mir auch selber schon gesagt. Nun mache ich auch viele Arbeiten, die ich normalerweise gar nicht machen brauche. Und Geräteschränke und so haben wir, die streiche ich selber nebenbei, ich fummle gerne rum. Ich habe die Bänder und alles selbständig gestrichen, was wir normal ja nicht dürfen. Ich habe das aber gemacht." (426/19-20)

Der Befragte zieht also aus dem besonderen Vertrauensverhältnis zu seinen Vorgesetzten, das unter anderem daraus resultiert, daß er Informationen über die Arbeitsleistung und die Arbeitshaltung seiner Kollegen an sie weitergibt, den Schluß, daß er für den Betrieb wertvoll ist und deshalb nicht entlassen wird. Ganz sicher ist er sich über den Wert seiner Informationen allerdings nicht, so daß er sich überdies durch nicht verlangte Mehrleistungen (Bänder streichen) hervortut. Daß dieses Verhalten tatsächlich der Verbesserung seiner Arbeitsplatzsicherheit dienen soll, wird aus der direkten Verknüpfung mit dem Satz: "Mich würden sie so schnell nicht entlassen", deutlich.

6. 3. 2 Kollektive Strategie

Die kollektive Strategie AB stellt die Eigenaktivität in den gewerkschaftlichen Zusammenhang: Alle Arbeitsplätze sollen durch die Arbeit des Betriebsrats, des Vertrauenskörpers und das gewerkschaftliche Engagement der Belegschaft erhalten werden. Dabei kommen in den Interviews zwar

überwiegend die Formen aktiven Widerstands (Demonstrationen etc.) in den Blick; zu dieser Strategie gehören aber auch andere gewerkschaftliche Durchsetzungsformen, etwa Verhandlungen des Betriebsrats über Umsetzungen und Umschulungsmaßnahmen, um Entlassungen oder schlechende Belegschaftsreduzierung zu verhindern.

Da die Planung von Umschulungen und die Mitwirkung des Betriebsrates bei innerbetrieblichen Umsetzungen als Mittel, mit denen das Beschäftigungsverhältnis im Betrieb erhalten werden kann (vgl. Strategieziel B), in der Regel Elemente einer kollektiven Strategie des Arbeitsplatzerhalts sind, wurde diese Strategie als Strategie AB definiert. Sie übergreift die Strategieziele A und B.

Der folgende Befragte, Facharbeiter in einem Elektrobetrieb, erhebt auf die Frage, was denn gegen die Krise getan werden könne, die Forderung nach kollektiver Aktivität von Betriebsrat und Belegschaft zur Erhaltung der Arbeitsplätze:

"Es wird ja vielleicht noch was kommen vom Betriebsrat aus. Bis jetzt hat sich jedenfalls noch nichts getan. Jeder weiß, daß wir irgendwann mit der Modul-Produktion am Ende sind, ... was sollen wir machen? Man hätte sich schon mal auf den Hof hinstellen können und zeigen, daß wir als Belegschaftsmitglieder den Betriebsrat unterstützen. Auch wenn der Betriebsrat das nicht so direkt darf, aber der hätte schon mal was machen können, uns Tips geben können, und daß wir eben gezeigt hätten, wir lassen uns nicht alles gefallen. Nur als Warnung. Ich meine, ... irgendwie hätte man schon mal was auf die Beine bringen können." (409/23)

Ein Werftarbeiter (ein 52jähriger Kranführer) berichtet von einer solchen kollektiven Aktion. Er hat sich offenbar an ihr selber beteiligt, sieht sie auch als erfolgreich an, denn er bringt sie in unmittelbaren Zusammenhang mit seiner Arbeitsplatzsicherheit. Er antwortet auf die Frage nach der wirtschaftlichen Lage von B:

"Jetzt wieder gut. Die wollten ja noch entlassen. Da haben wir aber damals den Proteststreik gemacht. Das stand auch in der Zeitung. ... Also ich glaube, daß ich bis zu meiner Rente komme." (213/20)

6. 3. 3 Verhältnis von individualistischer und kollektiver Strategie

Die Befragten, die den derzeitigen Arbeitsplatz oder irgendeinen Arbeitsplatz im Betrieb behalten wollen, verfolgen mit wenigen Ausnahmen die individualistische Strategie. Beim Strategieziel C gibt es keine kollektiven Mittel zu seiner Durchsetzung. Die Strategien unterscheiden sich dort nur nach verschiedenen individualistischen Durchsetzungsmethoden. Für viele Arbeiter kommt die Möglichkeit kollektiver Aktionen, an denen sie selbst beteiligt wären, nicht in den Blick. Statt dessen delegieren sie - entsprechend einem verbreiteten Verständnis von Gewerkschaft - den Widerstand gegen Krisenmaßnahmen an die Interessenvertretung, das

heißt an Vertrauensleute, Betriebsrat und Gewerkschaft. In einer Gruppendiskussion spricht ein Vertrauensmann diese Erwartungshaltung an:

"Ich will nicht sagen, daß jüngere Kollegen nicht so viel zu verlieren haben, aber sie sprechen dich irgendwie doch schon mal an, nicht, daß sie selbst was machen wollen, aber daß sie sagen, Mensch, Vertrauensmann, nun müßt ihr aber auch mal was machen. Oder zum Betriebsrat gehen und sagen, wollt ihr nicht mal reagieren. Oder was macht denn die IG Metall? Kann die denn nicht mal was machen? Nur daß sie selbst was machen, soweit sind sie noch nicht." (GD I/10)

Die beiden als Beispiel für die Strategie AB zitierten Arbeiter gehören zu den wenigen Befragten, die kollektive Aktionen und ihre eigene Beteiligung daran zur Durchsetzung ihres Arbeitsplatzinteresses thematisieren. Daß es den meisten Arbeitern, auch wenn sie Gewerkschaftsmitglieder sind, aussichtslos erscheint, von kollektiven Aktionen bzw. von der Organisation Schutz vor Entlassung zu erwarten, bestätigt ein Vertrauensmann aus einem Betrieb der Elektroindustrie:

"Es war bei uns im Bereich so, daß sich so eine Hilflosigkeit breitgemacht hat. Ja, was kann man eigentlich dagegen tun? Gut, organisieren, na schön. Aber die Grenzen, die den Gewerkschaften jetzt gesetzt sind durch Gesetze, was weiß ich, das ist alles gar nicht so unbekannt. Was kann die Gewerkschaft denn tun, wenn ich rausfliege? Ja, gut, 'nen Arbeitsprozeß führen. Man weiß, wie solche Prozesse ausgehen. Das ist die Situation eigentlich, und es macht sich dann doch 'ne starke Resignation breit. Und die Kollegen versuchen, sich individuell da herauszuwurzeln, daß sie sich anpassen, alles gutheißen, was von oben kommt, in der Hoffnung, daß man sie gefälligst bei Entlassungen übersehen möge. Also man flüchtet sich ins Private zurück, weil man meint, Gewerkschaft ist zwar schön und gut, aber sie wird ja nicht als Kampforganisation, weil sie sich in den letzten Jahren nur als Lohnmaschine betätigt hat, angesehen. Das ist für die Kollegen eben nur so sichtbar gewesen." (GD I/2)

Dieser Vertrauensmann begründet den verbreiteten Rückzug auf individualistische Strategien damit, daß sich aus dem Blickwinkel der Mitglieder die Interessenvertretung durch die Gewerkschaften auf den Lohn konzentriert und den Mitgliedern die gewerkschaftlichen Forderungen zur Arbeitsplatzsicherung - vor allem die Arbeitszeitverkürzung - zu wenig bekannt seien. Diese Argumentation wird von einem Werftarbeiter aus seiner Erfahrung heraus bestätigt:

"Man muß den Kollegen eine Alternative anbieten. Sonst sagen sie, wieso, wenn keine Arbeit da ist, was soll das? Da kannst du mir erzählen, was du willst. Was soll ich mich denn hier hinstellen. Das ist unser spezielles Problem. Und darum ist die Argumentation in der Öffentlichkeit auch so schwierig, wenn du

forderst: Recht auf Arbeit. Denn ist doch die zweite Frage: Wie stellst du dir das denn vor? Denn mußt du anfangen, daß die vorhandene Arbeit auf die Leute verteilt werden muß usw." (GD I/31)

Diese Einstellung, die von kollektivem, gewerkschaftlichem Handeln wenig Hilfe erwartet, wird gestützt durch die verbreitete Erwartungshaltung an den Staat: Er soll sowohl Lösungen der allgemeinen Krise als auch einzelbetrieblicher Probleme anbieten. Das Vertrauen auf den Staatseingriff verhindert eigene Aktivitäten, wie im folgenden Beitrag aus einer anderen Gruppendiskussion deutlich wird:

"... daß die automatische Forderung an den Staat herantritt, wenn praktisch nichts anderes mehr geht, daß dann die Forderung direkt danach entsteht, weil die Kollegen antworten, es ist sowieso mein Geld, was der Staat da reinpumpt, und ich habe also sozusagen einen moralischen Anspruch darauf, daß er das doch nicht machen kann. ... Dann wird auch noch damit gespielt, daß man sagt, und wenn nicht, dann haben wir ja bald Wahlen. ... Und daß sie damit voraussetzen, wenn der Unternehmer also nicht kann, dann muß der Staat. ... Und denn entsteht sogar noch das Phänomen, daß die dann sagen, was wollen wir denn mit 15.000 Mann auf die Straße gehen und Sprüche klopfen, der Staat muß ja sowieso kommen, und der wird uns also nicht verhungern lassen. Da ist er-stens schlecht zu motivieren, weil das so drinliegt." (GD III/11-12)

In dieser Argumentation wird implizit von einem Legitimationsdruck auf den Staat ausgegangen, da die Arbeiter aufgrund ihrer Eigenschaft als Steuerzahler einen Anspruch auf Sicherung ihrer Reproduktion durch den Staat hätten. Dieser Anspruch wird mit der Möglichkeit des Entzugs der Legitimationsbasis durch die Arbeiter in ihrer Eigenschaft als Staatsbürger (Wahlen) untermauert.

Die Erwartung, daß der Staat den krisenbetroffenen Betrieb und damit die eigenen Arbeitsplätze erhalte, führt hier nicht nur zu einer geringen Erwartung an die Interessenvertretungsorgane, kollektiven Widerstand zu organisieren, sondern auch zu Passivität und einer schwachen Ausprägung von individuellen Strategien.

6.4 Das Beschäftigungsverhältnis im bisherigen Betrieb erhalten (Strategieziel B)

Das Ziel, das Beschäftigungsverhältnis im Betrieb zu erhalten, wird in den Interviews seltener als die anderen Strategieziele ausdrücklich geäußert.

Das Strategieziel B hat mit dem Ziel A eine wesentliche Gemeinsamkeit: Die Konkurrenz auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt wird vermieden. Daher werden viele Befragte, die ihren derzeitigen Arbeitsplatz behalten wollen (A), wenn dies nicht zu erreichen ist, als Alternative

das Strategieziel B verfolgen. Dafür spricht, daß die Mehrzahl der Befragten im bisherigen Berufsweg bereits ein- oder mehrmals umgesetzt worden ist.

Die Kriterien der Entscheidung für das Strategieziel B entspringen zum einen der Wahrnehmung der Stellung in der Konkurrenz: Die eigene Arbeitskraft wird als auf dem außerbetrieblichen Arbeitsmarkt nur begrenzt oder gar nicht verkäuflich angesehen oder ein Wechsel des Betriebs würde einen Berufswechsel bedeuten, da die im jetzigen Betrieb erworbene Arbeitsqualifikation nicht anerkannt wird. Zum anderen werden als Begründung für dieses Strategieziel spezifische Bedürfnisse geäußert: Angst vor der neuen Umgebung in einem anderen Betrieb, psychische Bindung an den Betrieb und die Kollegen, Ablehnung eines Ortswechsels.

Die Mittel, mit denen das Strategieziel B erreicht werden soll, sind nahezu ausschließlich individualistischer Art. Die oben vorgestellte kollektive Strategie AB schließt einen Strategieansatz, in dem Umsetzungen als ein Mittel zur Erhaltung der Arbeitsplätze aller Beschäftigten geplant und hingenommen würden, mit ein.

Die beiden im folgenden vorgestellten individualistischen Strategien B 1 und B 2 werden danach unterschieden, ob mit der Umsetzung Verschlechterungen beim Lohn, bei den Arbeitsbedingungen, dem Arbeitsinhalt und der Qualifikation hingenommen oder nicht hingenommen werden. Im einen Fall (Strategie B 1: Hinnahme von Verschlechterungen) wird die Durchsetzung der anderen Lohnarbeiterinteressen zugunsten der Erhaltung irgendeines Arbeitsplatzes im Betrieb zurückgestellt. Das Interesse an der Sicherheit des Arbeitsplatzes dominiert die anderen Interessen.

Bei der Strategie B 2 (keine Hinnahme von Verschlechterungen) wird dagegen versucht, durch eine Umsetzung höhere Beschäftigungssicherheit zu erreichen, ohne gleichzeitig Verschlechterungen hinnehmen zu müssen. Bei beiden Strategien gibt es eine aktive und eine passive Variante.

6. 4. 1 Umsetzung mit Verschlechterungen (Strategie B 1)

In der aktiven Variante der Strategie B 1 werden eigene Anstrengungen unternommen, um an einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb mit höherer Beschäftigungssicherheit umgesetzt zu werden. Dabei werden Verschlechterungen im Lohn und bei den Arbeitsbedingungen im weitesten Sinn einkalkuliert.

Die wichtigsten Mittel, um diese Umsetzung zu erreichen, sind höhere Leistungserbringung, Verbesserung der Qualifikation bzw. Umschulung und Ausnutzung von Beziehungen.

Im folgenden soll das Beispiel eines Arbeiters, der eine Umschulung macht, vorgestellt werden. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes hat für

ihn eindeutig Priorität gegenüber seinen anderen Interessen. Er ist gelernter Werkzeugmacher "mit Leib und Seele", der - da der Werkzeugbau des Betriebs in Zukunft immer weniger Arbeit haben wird - sich für eine Umschulung entschieden hat, um im Betrieb bleiben zu können. Er rationalisiert diese Zumutung mit zwei Argumenten: Die letzten Arbeiten, die er als Werkzeugmacher ausführen mußte, entsprachen ohnehin nicht seiner Qualifikation:

"In letzter Zeit die Umstrukturierungen von der mechanischen zur elektronischen Geschichte, und die uns ... praktisch keine Arbeit bescherte, woll'n wir mal sagen. Weil es sich da ja um Einbauteile handelt, ... für die Mechanik absolut kein Platz mehr bleibt. Es ist ja kaum noch was drin für uns, wie ich eben schon sagte, daß (die) eben uns Arbeit krampfhaft von anderen Firmen hereinholen, die uns, na ja, im Moment gar nicht liegen. Sie können sich vorstellen, so Riesenvorrichtungen, Sachen für VW für ein Automobil oder von der Schreibmaschine, das sind natürlich erstmal gravierende Unterschiede." (333/1)

Zum zweiten behauptet er, daß ihn die "Elektrogeschichte" sowieso interessiert. Auf dem regionalen Arbeitsmarkt fehlen Angebote für ihn; aufgrund seiner sozialen Bindungen will er den Wohnort nicht wechseln. Außerdem hält er die Möglichkeit, sich bei anderen Betrieben zu bewerben, wegen seiner Spezialisierung auf Geräte für die Feinmechanik für gering:

"Und ich kenne den Werkzeugbau, dürfte ich wohl sagen - ohne Übertreibung... Jedenfalls was unsere Fachrichtung angeht. Nicht diese Riesenwerkzeuge für die Automobilbranche, da muß ich passen. Das ist denn schon wieder ein Gebiet für sich, nicht, und da müßte man sich auch wieder neu reinfinden, da hatten wir bislang mit keinem ..." (333/9)

Er sieht allerdings nur ungünstige Aussichten für seine Arbeit nach der Umschulung. Er ist sich unsicher über den Zweck der Sache; er glaubte aber, sich darauf einlassen zu müssen:

"Also wissen Sie, das weiß ich - muß ich ehrlich sagen - das weiß ich noch nicht. Ich stelle mir irgendwie einen Arbeitsplatz vor, zwar nicht am Fließband, aber doch irgendwie im Prüffeld oder in der Kontrolle, irgendwie. Reparatur oder ... Ich kann mir nicht vorstellen, ... sitz ich dann mal am Fließband und mach denn nicht. Das ist eigentlich ... Das kann ich mir nicht vorstellen. Ich weiß es nicht. Ich bin hier ziemlich in der Luft, das ist klar. Wir haben uns jetzt auf ein Gleis begeben, von dem wir nicht wissen, wo es hinenden wird, nicht. Na ja, was nachher, was in ein- einhalb Jahren ist, das weiß kein Mensch, nicht. Das ist eine ungewisse Sache, nicht. Im Moment." (333/9)

Er hat also geringe Erwartungen an seinen künftigen Arbeitsplatz, nicht nur was Lohn und Arbeitsinhalt angeht. Auch über die zukünftige Arbeits-

platzsicherheit - sein zentrales Motiv für die Umschulung - ist er sich nicht im klaren. Er antizipiert sogar den Mißerfolg seiner Strategie: "was in eineinhalb Jahren ist", hängt nämlich von Bedingungen ab, die er nicht beeinflussen kann.

Die Bereitschaft, Verschlechterungen hinzunehmen, wird selten so deutlich artikuliert wie bei dem zitierten Werkzeugmacher, der sich umschulen läßt, um an einen Arbeitsplatz versetzt zu werden, von dem er weiß, daß dort Lohn und Arbeitsbedingungen schlechter und die Arbeit weniger interessant sein werden. In anderen Fällen wird nur aus dem Kontext deutlich, daß die berufliche Entwicklung, auf die sich ein Befragter einstellt, eine Dequalifikation, eine Einkommenssenkung oder eine Intensivierung der Arbeit mit sich bringen wird.

Im folgenden Beispiel thematisiert ein gelernter Schlosser und Mechaniker die passive Variante der Strategie B 1. Da sich viele Facharbeiter scheuen, über das Risiko einer Dequalifikation und Abgruppierung zu sprechen, wird hier ein Befragter zitiert, der von den Kollegen in seinem Arbeitsbereich spricht, die damit rechnen müssen, umgesetzt und neu angelernt zu werden, wenn die Produktion einer bestimmten Maschine verringert wird:

"... Nach dem Urlaub werden nur noch 35 (Maschinen) gemacht, dann sind soundso viel Leute über. Dann heißt es, natürlich, wer kommt jetzt zuerst weg, wo werde ich hingebracht, wo komme ich jetzt hin. Hoffentlich komme ich dahin zu der neuen Maschine. Denn wir hoffen ja, daß es eben da einigermaßen läuft, und daß das nachher gut läuft.

... Es werden immer Mechaniker umgesetzt, auch auf diese Maschine. ... Da müssen natürlich die Leute da rein, da müssen die angelernt werden. Der eine wird mehr angelernt, der andere wird etwas weniger angelernt."

(303/32)

Für die Mechaniker, die bisher als Facharbeiter in den Lohngruppen sieben bis neun gearbeitet haben, bedeutet eine solche Umsetzung - die sie hinnehmen müssen, wenn sie nicht den Betrieb wechseln wollen - eine Entwertung ihrer Facharbeiterqualifikation, denn sie arbeiten dann als Angelernte. Die Umsetzung bringt gleichzeitig längerfristig eine Abgruppierung um mehrere Lohngruppen mit sich, und die Betroffenen müssen sich mit einer weniger interessanten, eintönigeren Arbeit abfinden.

Der Befragte, dessen Reflexion über die Entwicklung in seinem Bereich hier zitiert wurde, hat selber in den vergangenen Jahren die aktive Variante der Strategie B 1 verfolgt: Er hat nach der Schlosserlehre eine zweijährige Umschulung zum Mechaniker gemacht, um innerbetrieblich besser einsetzbar zu sein. Zur Zeit der wirtschaftlichen Aufwärtsentwicklung und der Expansion des Betriebs hat er an Fortbildungskursen (u. a. Elektronik) teilgenommen und eine Stellung mit einer hohen Lohngruppe und Anweisungsbefugnis gegenüber seinen Kollegen erreicht. Dieses

"strategische" Verhalten in der Vergangenheit bewahrt ihn vorläufig davor, sich - wie seine Kollegen - mit einer Umsetzung an einen Arbeitsplatz als Angelernter abfinden zu müssen. Er selber rechnet damit, seinen Arbeitsplatz zu behalten. Wie ein Vertrauensmann aus diesem Betrieb in einer Gruppendiskussion sagte, gilt das in diesem Beispiel geschilderte Dilemma tatsächlich für eine ganze Berufsgruppe: Wenn zum Beispiel gelernte Mechaniker auf einem anderen Arbeitsplatz angelernt werden, bedeutet das für sie Dequalifizierung und Abgruppierung; auf der anderen Seite bringt eine Umschulung große Belastungen mit sich:

"Ja, zum Beispiel, die vor zehn Jahren als Feinmechaniker ausgebildet worden sind, die kannst Du heute vergessen. Sie sind nicht dafür verantwortlich, daß die Elektronik gekommen ist. Wenn ich mich jetzt hinsetze und einen Elektronikkurs mache, dann habe ich plötzlich eine 60-Stunden-Woche. Das ist effektive Arbeitszeit, nicht dafür, daß ich einen Sprung nach vorne mache, sondern daß ich meinen Besitzstand wahre." (GD II/21)

Bei älteren Arbeitern, die aber noch nicht 55 Jahre alt sind, findet sich diese Strategie häufig, weil ihr wesentliches strategisches Ziel ist, die Alterssicherung zu erreichen. Der Befragte, von dem das folgende Zitat stammt, hat dieses Ziel erreicht. Er war bereit, dafür Verschlechterungen beim Lohn und bei den Arbeitsbedingungen hinzunehmen. Es handelt sich um einen Facharbeiter, der früher eine abwechslungsreiche und interessante Arbeit hatte und der jetzt eine dequalifizierte Arbeit (Wartung von Batterien) machen muß. Er spielt diese Dequalifizierung herunter:

"Das ist so mehr auf freiwillige Art und Weise geschehen. Ich brauchte ja die Abteilung nicht zu wechseln, das ist ja alles bei uns mit drin. Jeder hat so seine Aufgabe." (323/2)

Sein Grund zur Hinnahme dieser Verschlechterung ist der gesicherte Arbeitsplatz:

"Entlassen wird keiner; jüngere Menschen werden in der Produktion übernommen, die werden angelernt auf die neueren Sachen, und wir älteren müssen eben sehen, wie wir da noch so unsere Jahre rumkriegen. Wir haben da sozusagen diese Altersabsicherung und alles dieses - das gehört da ja dazu. Die können uns so schnell ja auch nicht loswerden. ... Ja, ich werde jetzt 57. Wenn man sein 54. Lebensjahr vollendet hat, dann ist man in dieser Altersabsicherung, das heißt, man kann den Lohn nicht kürzen, man kann den auch nicht so ohne weiteres wegen Arbeitsmangel entlassen - es sei denn, die ganze Firma macht zu." (323/2)

Er ist sich darüber im klaren, daß ihm nichts anderes übrig bleibt, als die betrieblichen Maßnahmen hinzunehmen. Im weiteren Verlauf

des Interviews geht er auch auf seine schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein; er hält es für unwahrscheinlich, einen neuen Arbeitsplatz zu finden:

"Ja, wenn man jetzt losgeht und geht auf's Arbeitsamt: hier Leute, hier bin ich, ich bin 57 Jahre alt. Dann werden die ... sich schon mächtig freuen, wenn man kommt." (323/3)

Von einem Vertrauensmann wird in einer Gruppendiskussion ein anderes Mittel angesprochen, mit dem ein sicherer Arbeitsplatz erreicht werden soll. Ältere Arbeiter, die Angst vor Entlassung oder Abgruppierung haben, versuchen die Zeit bis zum Erreichen der Alterssicherung durch den verstärkten Kündigungsschutz nach dem Schwerbehindertengesetz zu überbrücken.

"Dann macht sich jetzt noch breit, daß sich ältere Kollegen da hinflüchten, daß sie alle ihre Krankheiten, die sie in den letzten 20 Jahren gehabt haben, zusammentragen und zum Arzt gehen und versuchen, jetzt irgendwie auf Schwerbehinderte rauszukommen. Daß sie Prozente zusammensammeln und sagen: 'Also hier, ich hab' jetzt 50 Prozent, ich hab' verstärkten Kündigungsschutz'." (GD I/2)

Diesem Verhalten liegt das Strategieziel B, im Betrieb zu bleiben, zugrunde. Denn der verstärkte Kündigungsschutz läßt Umsetzungen im Betrieb - ob mit oder ohne Verschlechterungen sei hier dahingestellt - durchaus zu.

6. 4. 2 Umsetzung ohne Verschlechterungen (Strategie B 2)

Charakteristisch für die Strategie B 2 ist es, daß eine Umsetzung im Betrieb nur dann akzeptiert bzw. geplant wird, wenn der zukünftige Arbeitsplatz nicht schlechter ist als der bisherige. Von den Befragten werden dabei unterschiedliche Bedingungen genannt - etwa, daß sie einer Umsetzung nur ohne Einkommenseinbußen oder nur, wenn sich die Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalt nicht verschlechtern, zu stimmen würden.

Im folgenden soll zunächst die passive Variante dieser Strategie vorgestellt werden. Die Befragte, eine Bandarbeiterin in der Elektroindustrie, reflektiert zunächst die Nachteile eines Betriebswechsels:

"Was soll man in der heutigen Zeit jetzt noch annehmen? Das sieht so schlecht aus und jetzt vor allen Dingen, überhaupt mal einen Arbeitsplatz zu bekommen - 'nen neuen. Wenn ich jetzt ... ich meine, ich hör' jetzt auf bei C und fang woanders an ja, und die reduzieren da jetzt auch. Ja, denn bin ich doch die erste, die auf der Straße sitzt. Ja, und denn? Denn steh' ich aber dumm da." (336/10)

Der Interviewer fragt sie daraufhin nach ihrer Bereitschaft, an einen anderen Arbeitsplatz in einem anderen Produktionsbereich zu gehen:

Frage: "Angenommen, Sie würden jetzt an die ES 100 kommen; würden Sie das auch annehmen, auch wenn das mit der Lohngruppe wieder runtergeht?"

Antwort: "Ja, ich muß, aber denn würde ich versuchen, auch wieder in eine höhere zu kommen - in AWG drei, nicht? Denn würde ich mich mit meinem Vorgesetzten unterhalten und würde ihm auseinanderlegen, nicht? Na, und dann liegt das ja an denen, was der macht." (336/11)

Die Befragte ist sich darüber im klaren, daß sie sich - wenn sie nicht das größere Risiko eines Betriebswechsels auf sich nehmen will - den Umstrukturierungen im Betrieb, die mit Umsetzungen von Beschäftigten verbunden sind, zunächst unterwerfen muß. Sie würde allerdings individuelle Anstrengungen unternehmen, um Verschlechterungen des Lohns wieder rückgängig zu machen oder möglichst gering zu halten.

Ein anderer Befragter, der die gleiche Strategie verfolgt, formuliert die Bedingungen, die er mit seiner Bereitschaft zur Umsetzung verknüpft, schärfer: Er will zwar im Betrieb bleiben und nimmt deshalb eine Umsetzung an einen gleichwertigen Arbeitsplatz hin. Er hat schon mehrere Umsetzungen hinter sich.

Frage: "Haben Sie vor, das auch weiter zu bleiben, also Schiffbauer?"

Antwort: "Ja, solange wie es gutgeht. ... Ich meine, die Sache ist jetzt so, da wo ich jetzt beschäftigt bin, da waren ursprünglich (mehrere). Einer von diesen Leuten, der hatte teil daran an einem Umschulungskurs direkt vom Arbeitsamt, und für den bin ich jetzt eingesprungen."

(102/37)

Der Befragte hat die Umsetzung also unter der Voraussetzung hingenommen, auch später noch einmal umgesetzt zu werden. Er gibt jedoch gleichzeitig an, unter welchen Bedingungen er nicht bereit wäre, eine weitere Umsetzung hinzunehmen und deshalb die Konsequenz ziehen müßte, den Betrieb zu wechseln. Die erste Bedingung ist die, daß sich sein Einkommen nicht wesentlich verringern darf:

"Ich muß sagen, das ist nun meine eigene persönliche Meinung, wenn es überhaupt nicht mehr klappt, geht auch bei mir, daß ich meinen Verdienst nicht mehr halten kann, dann mach ich Abflug. Also ich glaube wohl bestimmt, daß ich irgendwo anders auch wohl Arbeit finden würde."

(102/37)

Zum zweiten würde er keine Dequalifizierung hinnehmen. Bei einer Versetzung an einen Arbeitsplatz für Ungelernte würde er sich einen

Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb suchen. Bei diesem Befragten zeigt sich also eine Tendenz zum Wechsel der Strategie:

"Jetzt innerhalb dieses Jahres - da bin ich schon öfter versetzt worden."

Frage: "Und das würden Sie auch weiterhin in Kauf nehmen?"

Antwort: "Nein, wenn mir das zu bunt wird, nicht. Wenn bei uns einige, die zum Beispiel keinen Facharbeiter haben, die würden jetzt weggeschickt zum Beispiel zum Fegen oder als Reiniger an Bord, ... Das würde ich vielleicht nur eine ganz kurze Zeit mitmachen. Dann würde ich nach vorne gehen und sagen: 'Komm, dafür bin ich nicht da, das entspricht nicht meinen Vorstellungen.' Und ... dann möchte ich echt auch gehen." (102/37)

Bei der aktiven Variante der Strategie B 2 wird von den Arbeitern selbst versucht, eine Umsetzung an einen sicheren Arbeitsplatz zu erreichen. Im folgenden Beispiel verknüpft sich dieses Motiv mit dem Streben nach einem qualifizierteren und besser bezahlten Arbeitsplatz.

Ganz im Unterschied zu den pessimistischen Erwartungen des unter B 1 zitierten Werkzeugmachers sieht ein Arbeiter aus demselben Betrieb den Ergebnissen der Umschulung mit großer Hoffnung entgegen. Er thematisiert die Umschulung gleich in der allerersten Antwort:

"Also vor meiner Umschulung da war ich in der Automatendreherei, und wie gesagt, ich bin von Beruf Maschinenschlosser, und ich hab' das aus 'ner Notlage heraus getan, weil ich seinerzeit arbeitslos war, und da hab' ich - vom Arbeitsamt bin ich vermittelt worden, und denn hab' ich diese Arbeit erstmal angenommen."

(313/1)

Der Befragte nimmt also auf der Suche nach einem sicheren Arbeitsplatz erst einmal einen nicht seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz an und versucht dann, sich innerbetrieblich umsetzen zu lassen:

"Ziemlich lange Zeit, so etwas über ein Jahr, war ich arbeitslos. ... Denn hab' ich diese Stellung erst einmal angenommen. Und hab' aber dann gedacht - geglaubt, ich könnte mich mal wieder verbessern, könnte da mal wieder wechseln. Aber da wurden keine gebraucht. Sie stellten keine mehr ein in meinem Fach da. Ich bin dann gleich zum Betriebsrat hingegangen und hab' mich mit dem abgesprochen, und er sollte mal rumhören da, ob ich da nicht irgendwie versetzt werden könnte, aber der konnte auch nichts für mich machen." (313/10)

Er konnte also eine Umsetzung an einen qualifizierteren Arbeitsplatz nur aufgrund seiner Formalqualifikation nicht erreichen. Der Versuch, durch Bewerbungen und über die Unterstützung des Betriebsrats eine solche Stelle zu bekommen, scheiterte. Er macht daraufhin

individuelle Anstrengungen, seine Qualifikation den Bedürfnissen des Betriebes durch die Umschulung anzupassen, um dann einen sicheren und qualifizierten Arbeitsplatz zu bekommen:

"... Der Betriebsrat, der kam mal zu mir, weil er ja wußte, daß ich nicht ganz zufrieden war mit meiner derzeitigen Tätigkeit, denn hat er mich darauf angesprochen, daß die Leute da umgeschult werden. Und da hab' ich mich denn vorgestellt, und denn klappte das."

"Und das mach ich jetzt mit - seit vier Wochen. Ich hoffe, daß wir denn mal da eingesetzt werden. Wenn wir das durchgestanden haben in eineinhalb Jahren.

Das ist ja dann ein richtiger Facharbeiterabschluß. Gerätemechaniker nennt sich das. Das ist deshalb, das haben die bei der Betriebsversammlung gesagt - der Chef - machen die das, weil diese Berufe, na, das ist ein Mangelberuf." (313/10)

In diesem Zitat zeigt sich die Verbindung der beiden Motive für die Umschulungsbereitschaft: Der Befragte strebt einen qualifizierteren und besser bezahlten Arbeitsplatz an ("richtiger Facharbeiterabschluß"), und er will größere Beschäftigungssicherheit ("Mangelberuf").

Dieser Befragte versteht die Strategie B 2 im Sinne einer Verbesserung seiner Situation. Er steht zwar ganz am Anfang der Ausbildung, die Hoffnungen des Neubeginns prägen seine Aussage. Nach der langen Arbeitslosigkeit und der unbefriedigenden Arbeit ist diese Chance jedoch für ihn von großer Bedeutung. Er spricht allerdings auch seine Unsicherheit an: Erstens muß er es einmal durchstehen, das heißt den psychischen und sozialen Belastungen standhalten und den intellektuellen Ansprüchen genügen, zum zweiten ist vom Betrieb offenbar keine Einstellungsgarantie gegeben worden.

Auch wenn auf den ersten Blick der Optimismus der Aussagen nicht unbegründet erscheinen mag, ist doch bei genauerer Analyse der defensive Charakter der Strategie erkennbar: Auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt ist der Befragte nicht erfolgreich. Seine Strategie bezieht sich folglich auf den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt. Hier ist er den betrieblichen Strukturveränderungen, an die er sich ja gerade anpassen will, unterworfen. Daß sein zukünftiger Beruf in eineinhalb Jahren noch ein Mangelberuf im Betrieb sein wird, ist ungewiß. Sollte das nicht der Fall sein, wird er auf Dauer als Angelernter arbeiten müssen.

Die Strategien A und B sind im wesentlichen defensiv; sie versuchen, die Bedrohung der Beschäftigungssicherheit durch eine Verlagerung der (potentiellen) Krisenbetroffenheit in andere Dimensionen (Lohn, Arbeitsbedingungen) zu verringern. Schlechte Chancen auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt schränken die Möglichkeit strategischen Verhaltens auf den Betrieb ein. Es gibt jedoch auch Befragte, die trotz guter Arbeitsmarktchancen die Strategie A oder B verfolgen. Daher ist es konsequent, daß diejenigen Befragten, die eine Strategie A oder

B zur Arbeitsplatzsicherung verfolgen und dabei eine Grenze ihrer Belastbarkeit beim Lohn und den Arbeitsbedingungen angeben, in der Regel davon ausgehen, daß sie beim Erreichen dieser Grenze den Betrieb wechseln werden.

6.5 Wechsel des Betriebs (Strategieziel C)

Die Befragten, die sich dafür entscheiden, einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb zu suchen, um ihre Krisenbetroffenheit zu verringern, gehen - im Unterschied zu den Befragten, die andere Strategien verfolgen - davon aus, daß ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt verkäuflich ist. Die Entscheidung für die Strategie C 1 bis C 3 beruht also auf einer grundsätzlich optimistischen Wahrnehmung ihrer Stellung auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt. Dieser Wahrnehmung liegt häufig ein besonderes Selbstbewußtsein als Facharbeiter, das heißt eine auf dem Arbeitsmarkt gut verkäufliche Qualifikation zu besitzen, zugrunde. Einige Befragte äußern die weitergehende Einschätzung, aufgrund ihrer besonders gesuchten Qualifikation (z. B. als erfahrene Werkzeugmacher) eine besondere Stellung in der Arbeitsmarktkonkurrenz zu haben.

Ein Teil dieser Befragten will passiv bis zur Kündigung abwarten, macht sich aber bereits Gedanken über den fälligen Betriebswechsel. Ein anderer Teil plant oder entfaltet Aktivitäten, um einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder im öffentlichen Dienst zu finden.

Die Entscheidung für einen Betriebswechsel kann von individuellen Bedürfnissen - wie dem Wunsch nach einem Berufswechsel, einem Betriebswechsel wegen schlechten Arbeitsklimas oder der Wiederbeschäftigung im gelernten Beruf - gestützt werden.

Bei den Befragten, die sich für einen Betriebswechsel entscheiden, kann auch eine Krisenbetroffenheit in anderen Dimensionen ausschlaggebend für ihr Verhalten sein. Denn aufgrund der optimistischen Wahrnehmung ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt sind diese Befragten nicht bereit, Krisenmaßnahmen des Betriebs hinzunehmen, die ihre Interessen an hohem Lohn und am Erhalt ihrer Arbeitskraft verletzen.

Die bisher vorgestellten individualistischen Strategien A und B sind - auch wenn Leistungen erbracht werden, um das Ziel zu erreichen - Strategien der Anpassung an die vermeintlichen oder wirklichen Erfordernisse des Betriebs, der mit Krisenmaßnahmen die Auswirkung der Krise auf die Beschäftigten abwälzt. Anpassung ist dagegen als Mittel der Durchsetzung beim Strategieziel C, das im folgenden vorgestellt wird, ungeeignet. Die Strategien C zielen im Unterschied zu den Strategien A und B darauf ab, die Krisenbetroffenheit tatsächlich zu verringern oder den Auswirkungen der Krise zu entgegen.

Drei Strategien können dem Strategieziel "Wechsel des Betriebs" zugeordnet werden. Es handelt sich bei allen um individualistische Strategien.

6.5.1 Planung eines Betriebswechsels

Die Strategie C 1 ist definiert durch die aktive Arbeitsplatzsuche bzw. die Planung des Betriebswechsels. Von den Befragten, die diese Strategie verfolgen, wird der Wechsel in der Regel davon abhängig gemacht, ob sie einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben. Einige würden jedoch auch eine kurze Arbeitslosigkeit hinnehmen, um sich eine neue Stelle suchen zu können.

Bei den meisten Befragten dominiert der Wunsch nach größerer Beschäftigungssicherheit; die allgemeine Unsicherheit wird nicht länger hingenommen. Es gibt jedoch auch einige Befragte, die den Wechsel des Betriebs nicht in erster Linie wegen ihrer Krisenbetroffenheit in der Dimension Arbeitsplatzsicherheit planen, sondern weil ihre Vorstellungen von einer angemessenen Arbeitssituation berührt sind. Dazu gehört eine Krisenbetroffenheit in der Einkommensdimension - wenn sich also der Lohn verschlechtert hat oder keine Verbesserungen in Sicht sind - ebenso wie der Wunsch nach erträglichen Arbeitsbedingungen, einem interessanten Arbeitsinhalt und der Aufrechterhaltung der erreichten Position in der betrieblichen Hierarchie. Alle diese Faktoren können für die Strategie entscheidend werden, wenn zugleich die Stellung auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt als gut eingeschätzt wird.

In dem folgenden Beispiel wird die eigene Initiative, die für die Strategie C 1 charakteristisch ist, deutlich. Der Befragte hielt seinen Arbeitsplatz für sehr stark bedroht; deshalb war er bereit, von sich aus den Arbeitsplatz zu wechseln, bevor er entlassen wird. Hier sollen die Reflexion und das Verhalten dieses jungen (noch nicht 30jährigen) Facharbeiters etwas ausführlicher dargestellt werden. Er schildert zunächst die Krisensituation des Betriebs, die sich in seiner unmittelbaren Umgebung ausgewirkt und aus der er die Konsequenzen gezogen hat.

"Die ganze Abteilung bestand früher mal aus gut hundert Leuten. ... Zum Schluß waren wir noch 55 Leute. Aber da war jetzt im April so eine Aktion, es wurde Leuten gekündigt, und einige sind ein bißchen schnell gewesen und haben sich quasi kündigen lassen, so wie das bei mir der Fall war, um eben die Abfindung zu kriegen, weil - in meinem Alter kann man ja immer noch neue Arbeit kriegen." (405/2)

Er hat also zum Zeitpunkt des Interviews gerade eine neue Stelle angetreten. Zu diesem Entschluß hatte auch die Verschlechterung des Arbeitsklimas durch die verbreitete Angst vor Entlassung in seinem früheren Betrieb beigetragen:

"So schlimm, wie das letzte Jahr bei D, also schlimmer geht es gar nicht. Man geht also echt mit Angst zur Arbeit. ... Also ich bin echt froh gewesen, daß ich da abhauen konnte. Wenn ich nicht das Geld gekriegt hätte, früher oder später hätte ich von alleine Schluß gemacht. Denn es ist doch wirklich so, der eine erzählt das, der andere erzählt das. Also so eine miese Atmosphäre."

(405/32)

Er hat die Erfahrung gemacht, daß eine Bedingung, um sich in der Krise auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen zu können, die Facharbeiterqualifikation ist. Außerdem ist trotz der Krise auf dem Markt das Arbeitsplatzangebot für bestimmte Facharbeiterberufe größer als die Nachfrage:

"Denn der einzige Vorteil von so einem Facharbeiterbrief, den man dann hat, ist eben, wenn man mal wechseln will, daß man dementsprechend schneller eine Arbeit kriegt. Ich habe das gesehen. Ich bin bei sechs oder sieben verschiedenen Firmen gewesen und hätte überall anfangen können. Das ging also praktisch überall nur ums Geld. Ich habe mir also in aller Ruhe alles angeguckt bei X, bei Y und Z. Da bin ich überall gewesen. Ich habe für mich das Beste ausgesucht. Es wurde überall zuerst nach dem Facharbeiterbrief gefragt. Das war also Voraussetzung." (405/14)

Er war von diesen guten Bedingungen bei der Arbeitssuche überrascht, denn er hatte aufgrund seiner Erfahrungen bei D die Wirtschaftskrise in seine Kalkulation einbezogen: Er hätte auch etwas weniger Verdienst hingenommen, um eine ihm zusagende Facharbeiterstelle zu finden. Ihm ist aber klar, daß die für ihn besonders günstige Arbeitsmarktsituation zu einem Gutteil auf seine Jugend zurückzuführen ist:

"Sicher - man kann natürlich nicht immer den Arbeitsplatz wechseln und sich wer weiß wie verbessern oder wer weiß was für Anforderungen stellen oder was. Also da bin ich von überzeugt, daß es da gewisse Konsequenzen geben muß. Und wenn ich wirklich nichts anderes gefunden hätte, wäre ich auch mit 20 Pfennig weniger angefangen. Da bin ich ganz ehrlich. Aber ich hätte Arbeit gefunden - das ganz bestimmt. Und - wie gesagt - die Älteren haben also echt Probleme. Das ist klar, daß die dann keine Arbeit finden. Aber Jüngere, - so 30 Jahre in dem Dreh rum - dürften keine Schwierigkeiten haben." (405/28)

Auf der anderen Seite sieht er die Beschränkungen, denen eine solche individualistische Strategie, als die er sein Verhalten durchaus erkennt, dann unterliegt, wenn die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt schärfert wird. Er hat sich weitblickend verhalten und profitiert von der "Kurzsichtigkeit" seiner Kollegen, die an ihrem bisherigen Arbeitsplatz festhalten:

"Die wollen eben alle noch ein bißchen abwarten. Es ging einigen darum, daß sie vielleicht noch zwei Jahre mehr oder so, dann kriegen sie noch einen Tausender dazu. Aber ich habe mir damals gesagt, entweder machst du's jetzt, und du hast da auf dem Arbeitsmarkt noch Platz, dich umzugucken, als wenn sie die Bude ganz dichtmachen, dann wird es nämlich ein bißchen eng." (405/48)

Im folgenden Beispiel wird die Suche nach einem gesicherten Arbeitsplatz wegen allgemeiner Beschäftigungsunsicherheit im Betrieb bzw.

in der Abteilung unternommen. Der Befragte - Facharbeiter in der Instandhaltung - sieht eine allgemeine Bedrohung seines Arbeitsplatzes aufgrund der Verkleinerung seiner Arbeitsgruppe. Er schließt aus umlaufenden, eher diffusen Gerüchten, auf eine mögliche Stilllegung des Betriebs:

"Die Befürchtung für unsere Abteilung direkt hab' ich insofern mit, daß unsere ganze Firma reduziert wird. Die Befürchtungen sind da viel größer." (417/11)

Er reflektiert verschiedene Möglichkeiten des Betriebswechsels und gibt dabei gleich die Bedingungen an, die er an einen anderen Arbeitsplatz stellen würde:

Frage: "Haben Sie schon mal daran gedacht, jetzt als Handwerker auch in einen anderen Betrieb zu gehen?"

Antwort: "Gedacht schon; zum Beispiel Betrieb E hat auf jeden Fall jetzt mehr. Nur muß man sich dann darüber klar werden, daß man wieder in einen Schichtbetrieb reinkommt. Was wir jetzt nicht haben. Wir haben einige Kollegen dabei, teils aus der Produktion, teilweise von uns aus den Instandsetzungsbetrieben, die den Sprung gemacht haben und ihn teilweise jetzt schon wieder bereuen. So wie es bei uns so geht, daß man jetzt sagt, wie ich zum Beispiel, die Überstundensache, das mache ich nicht, also das gibt es da gar nicht." (417/10)

Diese Überlegungen führen jedoch nicht zur Anpassung an die Bedingungen an seinem derzeitigen Arbeitsplatz, sondern er sucht einen neuen Arbeitsplatz mit erträglichen Arbeitsbedingungen:

"Ja, also ich habe da im Moment schon meine Fühler ausgestreckt und habe schon eine andere Sache im Auge." (417/12)

Im folgenden Beispiel wird der Prozeß deutlich, in dem sich bei einem Arbeiter aufgrund der Wahrnehmung von Krisenbetroffenheit eine Strategie entwickelt. Der Befragte ist Facharbeiter, hat dafür eine Umschulung mitgemacht und muß jetzt feststellen, daß er damit keineswegs die angestrebte langfristige Arbeitsplatzsicherheit erreicht hat:

Frage: "Wie ist das jetzt bei C mit der Arbeitsplatzsicherheit?"

Antwort: "Gleich null, würde ich sagen. ... Es ist so, wir sind praktisch an einer toten Maschine. ... Kontinuierlich wird (die Produktion) runtergefahren." (315/10)

Er hat die Möglichkeit, sich umsetzen zu lassen - bei Verlust seiner Qualifikation und bei geringerem Lohn:

"Eventuell gibt es einen Arbeitsplatz, aber ganz bestimmt nicht in meinem Beruf, das heißt also, ich muß eventuell damit einverstanden sein, geringer bezahlt zu werden." (315/10)

Er will jedoch nicht nur seine Lohngruppe behalten, sondern er hat auch ein starkes Interesse an einer befriedigenden Arbeit. Aus diesem Grund entwickelt er keine Strategie, um einen der im Zitat genannten Arbeitsplätze zu bekommen und im Betrieb zu bleiben (Strategieziel B), sondern für ihn stehen die Interessen an Lohn und Arbeitsinhalt über dem an Arbeitsplatzsicherheit:

"Ich sage ganz ehrlich, wenn ich irgendwie die Gelegenheit habe, dann bin ich weg da; denn das ist nicht das, was ich mir vorgestellt habe. Also, da muß ich ganz ehrlich sagen, dazu habe ich kein Feinmechaniker gelernt, um das zu machen." (315/5)

"Ich gehe weg von hier oben, mich hält hier oben nichts." (315/12)

6.5.2 Einplanung der Abfindungssumme

In der Strategie C 2 überwiegt die Passivität des Befragten: Im folgenden Beispiel stellt sich der Befragte zwar darauf ein, einen neuen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb suchen zu müssen, er reflektiert diesen Wechsel auch, er wartet aber auf seine Entlassung, bevor er aktiv wird, denn er rechnet mit einer Abfindungssumme, wenn er entlassen wird. Vor die Alternative gestellt, selbst zu kündigen und sich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen oder entlassen zu werden und eine Abfindungssumme zu bekommen, um sich dann einen neuen Arbeitsplatz zu suchen, entscheidet er sich für das letztere. Hier wird die Überlegung deutlich, die zu solch einer Strategie geführt hat. Die Strategie B kam für den Interviewten, einen vor kurzer Zeit entlassenen Werkzeugmacher, nicht in Frage, weil er nicht bereit war, Lohneinbußen oder eintönigere Arbeit hinzunehmen:

"Wir waren mal mit zehn. Zuletzt waren wir mit drei. Seit 1973 ging das immer bergab. Dann wurde einer versetzt, dann der andere versetzt. Bloß zuletzt läßt sich nichts mehr versetzen. Man kann Menschen versetzen, also erstens was keine Facharbeiter sind, was Angelernte oder sonstige sind. Aber Facharbeiter lassen sich nicht so leicht versetzen, weil mit dem Versetzen meistens ein Sprung nach unten geht. Und das läßt sich ein Facharbeiter nicht bieten. Der geht dann lieber stempeln. Beim Arbeitslosengeld zählt ja der letzte Verdienst. Und wenn ich mich jetzt aber erst versetzen lasse, und ich bin sechs Wochen, dann kann schon mal ein Sturz nach unten kommen, und wenn ich dann arbeitslos werde, schneid' ich mir ins eigene Fleisch. Da muß man schon ein bißchen gewitzt sein." (402/2)

Der Befragte denkt also schon seit längerer Zeit über die Strategie nach. Er ist sich darüber im klaren, daß so zahlreiche Umsetzungen,

die letztlich zur Auflösung einer Abteilung führen, irgendwann Entlassungen mit sich bringen werden. Er ist selber nicht bereit, eine Umsetzung hinzunehmen, da das Arbeitslosengeld nach dem dann wahrscheinlich geringeren Verdienst berechnet würde. Dieser Befragte hat schon seit längerer Zeit mit seiner Entlassung gerechnet, er weiß von der Praxis des Betriebs, in Abständen einen Teil der Beschäftigten mit einer Abfindungssumme nach Sozialplan zu entlassen, und er wollte auf diese Abfindungssumme nicht verzichten:

"Seit 1975 bin ich da schon morgens mit einem komischen Gefühl hingegangen. Bloß man darf natürlich nicht in jeder Lage selber kündigen. Das hat sich mit ausgezahlt." (402/7)

Er hat bei seiner Entlassung also eine Abfindung bekommen. Sein Selbstbewußtsein als Facharbeiter und die daraus resultierende Sicherheit, wieder eine Stelle zu bekommen, ist groß genug, um zunächst einmal - sogar auf eigene Kosten - Urlaub zu machen, um sich auf die neue Situation einzustellen und sich dann einen Arbeitsplatz zu suchen:

"Ich werde sofort wieder vermittelt. Aber ich möchte mir natürlich meine Arbeit selber suchen. Und darum - ich habe jetzt noch 11 Tage von der Firma zu kriegen, und für 11 Tage lohnt sich natürlich kein Urlaub anzufangen. Ich mache meine 5 Wochen Urlaub. Drei Wochen mach ich jetzt praktisch auf meine eigenen Kosten. Und danach such' ich mir meine Arbeit. ... Ich will mir meine Arbeit eben selber suchen. Ich habe Eisen im Feuer, aber die sind erst ab August." (402/27)

6.5.3 Planung eines Wechsels in den öffentlichen Dienst

In der Strategie C 3 wird die Arbeitsplatzsuche auf den öffentlichen Dienst eingeschränkt, weil dort die Gefahr einer neuerlichen Entlassung ausgeschlossen zu sein scheint.

Bei vielen Befragten ist aus Nebenbemerkungen im anderen Zusammenhang zu schließen, daß sie bei gleichem Lohn und gleichen Arbeitsbedingungen sofort einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst annehmen würden. Auch andere sozialwissenschaftliche Untersuchungen belegen, daß die Strategie C 3 sehr verbreitet ist. Im folgenden Zitat wird diese Tendenz deutlich; ein überdurchschnittlich qualifizierter Facharbeiter schildert im Rückblick seine Überlegungen, die dazu geführt haben, wegen des höheren Lohns doch in der Privatwirtschaft zu bleiben.

Er meint, daß seine damalige Interessenpriorität - höherer Lohn, um das Haus bezahlen zu können - kurzfristig richtig war. Inzwischen hat sich unter dem Eindruck der Krise diese Priorität jedoch eindeutig zugunsten der - damals vernachlässigten - Arbeitsplatzsicherheit verschoben:

"Also insofern habe ich immer einen Fachberuf gehabt... Hätte man mir miese Arbeit zugemutet, oder (wenn ich) auch mal ... also sehr schlechte Vorgesetzte gehabt hätte, dann wäre ich da nicht geblieben. Hatte oft schon den Anlauf gemacht, ich wollte einmal zum Arsenal, da hatte man mir auch geboten, hier Waffenleitelektronik zu machen. Da wurde hier grad dieses Haus gebaut und insofern meinte man, das sollte 300 Mark weniger sein, und hier war ja noch viel Geld erforderlich. Heute könnte ich mich ... in den Hintern damit beißen. Also die Sicherheit, die Sicherheit, da hat man früher auch nicht so dran gedacht." (312/3)

Die Aussagen des Facharbeiters, von dem die folgenden Interviewauszüge stammen, sind geprägt von dem Bewußtsein der prinzipiellen Unsicherheit der Existenz als Lohnarbeiter und von der Erfahrung der allgemeinen und betrieblichen Krise, die er sehr deutlich artikuliert. Seine Argumentation muß etwas breiter entfaltet werden, damit deutlich wird, daß er nicht nur in der Vergangenheit, sondern gerade heute noch die Strategie C 3 verfolgt. Daß auch Facharbeiter nicht vor Arbeitslosigkeit geschützt sind, wie viele seiner Kollegen meinen, ist für ihn eine unmittelbare Erfahrung gewesen: Sein Vater, von Beruf Dreher, war bei der Stilllegung eines großen Automobilbetriebs arbeitslos geworden und hatte wegen seines Alters nur aufgrund persönlicher Beziehungen einen neuen - jedoch nicht seiner Qualifikation entsprechenden - Arbeitsplatz gefunden. Der Befragte hatte selbst in diesem Automobilbetrieb gelernt und den Betrieb nach der Lehrzeit gewechselt, um einer Entlassung zuvorzukommen und der Arbeitslosigkeit zu entgehen:

"Ich bin bei G. schon eher weg. Da bin ich 1953 weg. ... Ich bin damals bei G. weggegangen, da waren ja auch immer schon so Flauten. Da haben die auch schon immer mal welche entlassen, also da war auch eine Saure-Gurken-Zeit. ... Da haben sie immer so die jüngeren Leute entlassen. ... Aber ich weiß hier verschiedene Leute, die waren auch lange arbeitslos." (422/5-6)

Er hat aus dieser Angst heraus, daß es ihm ebenso ergehen könnte, bereits Anfang der siebziger Jahre (als er etwa 40 Jahre alt war) einen Versuch gemacht, in den öffentlichen Dienst (im technischen Bereich einer Universität) zu kommen. Er verknüpft diesen Versuch direkt mit dem Schicksal seines Vaters:

"Und deswegen war ich ja auch so scharf auf die Uni, daß mir das nicht auch so geht." (422/29)

"Ich habe mich ja damals ... echt geärgert, daß ich damals an der Uni, ich meine, ich hätte ja anfangen können, aber wie gesagt. Ich meine arbeitsmäßig, wollen wir mal sagen, was so an kniffligen Sachen und so, ich glaube, das gibt es hier in Bremen nicht wieder. So eine Arbeit nicht. Das macht schon Spaß. So ist das nicht. Nur ich habe ja damals gedacht, ich wollte einen sicheren Arbeitsplatz haben. Wenn das da echt bißchen mehr Geld gewesen

wäre, da wäre ich auch hier abgehauen. Aber nun müssen wir sehen, wie wir zurecht kommen, wie das weitergeht." (422/4)

Er hatte also eine Zusage, hat aber den Schritt doch nicht getan, weil er weniger Geld verdient hätte. Außerdem wäre die Arbeit weniger interessant gewesen. Zu einem Zeitpunkt, als er noch nicht krisenbe-troffen war, hat ihn also die Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst noch nicht veranlassen können, seine anderen Interessen, vor allem sein Lohninteresse, seinem Arbeitsplatzinteresse unterzuordnen, obwohl ihm - wie gesagt - klar war, daß er als Arbeiter immer, nicht nur in der Krise, von Arbeitslosigkeit bedroht ist. In der Zwischenzeit empfindet er diese Bedrohung jedoch sehr stark, und er bedauert dementsprechend seine damalige Entscheidung. Sogar auf die Frage des Interviewers nach Belastungen durch die Arbeit nennt er die Unsicherheit:

"Belastung ... nur eben, wie gesagt, diese Sache da jetzt. Man weiß ja nicht, was da wird. Das ist ja nun schon bald ein Jahr im Gange. Manche haben da gesagt, gut, wir lassen uns auf den Sozialplan stellen, und dann hauen wir ab - freiwillig. Wie man es macht, ist es verkehrt. Ich meine, wenn ich damals weggegangen wäre, dann hätte ich ja auch noch nichts gekriegt; denn mit dem Sozialplan war das ja damals noch nicht. Das ist ja schon länger her. Sicher, ich hätte die ganze Zeit weniger Geld verdient, aber ich hätte jetzt keine Sorgen damit." (422/4)

Die Organisation, die der Aufhebung der Konkurrenz der Lohnarbeiter untereinander dient, ist für diesen Befragten lediglich ein Instrument zur Verbesserung seiner individuellen Stellung auf dem Arbeitsmarkt in der Konkurrenz zu unorganisierten Arbeitern. Denn er sieht seine Gewerkschaftsmitgliedschaft nur noch unter dem Aspekt der Verbesserung seiner Lage, falls er einmal arbeitslos werden und einen Arbeitsplatz suchen sollte.

"Wenn ich heutzutage Junggeselle wäre, da wäre ich auch rausgegangen. Ich habe echt nur noch Angst um meine Familie, wenn ich jetzt tatsächlich ... Aber die besorgen mir ja auch keine Arbeit!" (422/20)

"Ich meine, helfen können die mir sowieso nicht, wenn ich entlassen werde, die besorgen mir keine Arbeit. Aber das kann ja eventuell so kommen, aber das muß ja nicht, wenn ich jetzt meinet-wegen arbeitslos bin, und ich gucke in die Zeitung und gehe dann zu einer Firma, die Leute sucht. Gut, ich komme da an, und die sagen, na ja, sie können hier anfangen. Dann kommt der Betriebsrat an, sind Sie in der Gewerkschaft? Und ich sage dann nein, dann sagt der womöglich ... Ich weiß ja nicht, im Moment ist das vielleicht noch nicht so, aber das kann ja kommen. Je mehr Arbeitslose kommen, je schlimmer wird ja alles. Daß der dann sagt, na ja, das ist auch so ein alter Lümmel, der hat immer

von unserem Geld genommen, aber der war nie in der Gewerkschaft, dann soll der jetzt mal sehen, da kann er weiter stempeln gehen." (422/24)

Da er zum Zeitpunkt des Interviews nur mittelbar betroffen ist, denn er ist nicht von der Entlassung direkt bedroht, liegt ihm die Planung eines Wechsels in einen anderen Privatbetrieb verhältnismäßig fern. Er wählt ab, bei welchen anderen Betrieben, bei denen er sich bewerben könnte, er seine Interessen am besten durchsetzen könnte:

"Ja, wenn man in die Zeitung guckt, da suchen sie ja immer noch Werkzeugmacher. Bloß erst mal ist es ja so, wir wohnen hier im Bremer Osten. Der B. ist in der Neustadt. Scheinbar ist es da auch nicht so rosig. Na ja, zu tun werden sie schon haben, aber da muß irgend etwas anderes nicht stimmen. Da sind bei uns auch vor Jahren schon mal welche hergekommen, und die haben auch. Die mußten nach Prämie arbeiten oder was weiß ich. Das hat denen auch nicht so richtig gefallen. Und dann ist das ja auch ein weiter Weg. Da muß ich ja entweder über die Autobahn fahren, und dann die Neuenlander Straße. ... Da habe ich ja einen viel weiteren Arbeitsweg. Oder ich muß durch die Stadt fahren. Ich weiß ja nicht, sie erzählen ja, daß die hier bei M. auch wieder einen Werkzeugbau aufbauen wollen. Sicher, die sollen wohl alle nicht schlecht verdienen da, aber das wäre das letzte. Da müßte ich nichts anderes finden, da müßte ich dahin gehen, aber sonst bin ich da nicht wild drauf." (422/6-7)

Bei einem Wechsel in einen dieser Betriebe würde sein starkes Interesse am Arbeitsinhalt verletzt:

"Autoindustrie, da habe ich kein Interesse. Die Arbeit ist mir zu grob." (422/7)

Daß er dieses Interesse so stark in den Vordergrund rückt, ist darauf zurückzuführen, daß ein Wechsel in einen anderen, privatwirtschaftlichen Betrieb ihm ja in bezug auf sein grundlegendes Interesse keinerlei Verbesserung bringen würde. Die eventuell bessere wirtschaftliche Lage eines Betriebs spielt in dieser Überlegung keine Rolle, weil für ihn entscheidend ist, daß er dort als Arbeiter jederzeit, beispielsweise wegen geringerer Belastbarkeit im Alter, wieder entlassen werden kann.

Die bereits zitierte Formulierung: "und deswegen war ich ja auch so scharf auf die Uni", kennzeichnet deshalb weniger seine damalige Strategie als seine heutige. Für ihn kommt ein Wechsel innerhalb der Privatwirtschaft nur als letzte Möglichkeit, wenn er entlassen worden ist und nichts anderes findet, in Frage. Sein Ziel ist der sichere Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst. Um dieses Ziel zu erreichen, würde er inzwischen sowohl sein Interesse am Arbeitsinhalt als auch das an höherem Lohn zurückstellen.

Für den folgenden Befragten, einen gelernten Rohrschlosser, ist der Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst ebenfalls so attraktiv, daß er bereit ist, sowohl seine Facharbeiterqualifikation aufzugeben als auch für eine geringere Entlohnung zu arbeiten:

Frage: "Haben Sie denn vor, irgendwo eine andere Stelle ... ?"

Antwort: "Ja, ich habe mich in D. bei der Feuerwehr beworben.
Das läuft jetzt noch."

Frage: "Was können Sie denn da werden?"

Antwort: "Feuerwehrbeamter bei der Berufsfeuerwehr. . ."

Frage: "Ist das denn so finanziell ungefähr dasselbe?"

Antwort: "Nein, das ist wesentlich weniger."

Frage: "Und warum machen Sie das?"

Antwort: "Das ist ein krisensicherer Job, das schon alleine."
(110/17-18)

6. 6 Ausscheiden aus dem Lohnarbeitsverhältnis (Strategieziel D)

Das Strategieziel D nimmt gegenüber den anderen Zielen eine Sonderstellung ein. Es ist für Lohnarbeiter eine grundlegende Erfahrung, daß sie gezwungen sind, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um sich zu reproduzieren. Ein "Aussteigen" aus diesem Zwang liegt für Arbeiter, die als Lohnarbeiter sozialisiert worden sind, außerhalb der realistischen Verhaltensalternativen. Auch die denkbare Strategie des vorübergehenden Aussteigens aus dem Arbeitsstreß - beispielsweise unter Ausnutzung des Arbeitslosengeldes - wird in der Öffentlichkeit und von den Arbeitern selbst sehr stark abgelehnt, wie die Interviewaussagen zur Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit zeigen. Immerhin gibt es in der Untersuchung einen Befragten, von Beruf Modellbauer für den Werkzeugbau, der diese Möglichkeit (Strategie D 1) für sich in Erwägung zieht:

"Ich würde gern mal ein Jahr zu Hause bleiben." (406/26)

Der Interviewte leidet physisch und psychisch unter den steigenden Anforderungen an seinem Arbeitsplatz; eine Verschnaufpause hätte er so nötig, daß er "so abhauen könnte". Dazu kommt, daß er betont:

"Ich war jedenfalls nie mit meinem Beruf zufrieden." (406/8)

Er hat ein Hobby, Bildhauerei, mit dem er sich mehr identifiziert als mit seinem Beruf. Es handelt sich bei diesen Äußerungen um keine strategische Überlegung. An diesem Beispiel soll im Gegenteil gezeigt wer-

den, daß bei Arbeitern, die jahrelang im Erwerbsleben stehen, selbst dann, wenn sie unter der Arbeitssituation leiden und über einen Rückzug aus dem Arbeitsstreß nachdenken, solche Überlegungen nicht handlungsrelevant werden. Vorherrschend bleibt das Bewußtsein, auf Dauer den Lebensunterhalt verdienen zu müssen:

"Ich will die Sorge um die Existenzgrundlage gar nicht mal so in den Vordergrund stellen, aber es macht natürlich sehr viel aus. Ich bin da ja unabhängig, weil ich keine Kinder habe. Dementsprechend habe ich ja auch nicht die Verpflichtungen zu tragen. Aber eine gesicherte Position zu haben, das bewerte ich ziemlich hoch." (406/10)

Mit dem letzten Satz ist das zentrale Interesse, das sein Verhalten bestimmen wird, benannt.

Eine weitere denkbare Strategie, um aus dem Lohnarbeitsverhältnis auszusteigen, sich selbstständig zu machen, kommt bezeichnenderweise noch nicht einmal als Gedankenspiel in den Interviews mit den Arbeitern vor.

Für Lohnarbeiter ist offenbar ein Ausscheiden aus dem Lohnarbeitsverhältnis nur dann vorstellbar, wenn sie vorher wissen, daß ihre weitere Reproduktion auf Dauer gesichert ist. In zwei sozialen Situationen ist dies der Fall: Bei verheirateten Frauen, die von ihrem Ehemann unterhalten werden können und bei Lohnabhängigen, die die Altersgrenze erreicht haben und Rente beziehen. Von diesen beiden Situationen sind die beiden Strategien D 2 (Arbeit als Hausfrau) und D 3 (vorzeitige Verrentung) ableitbar.

Die Strategie D 2 (Arbeit als Hausfrau) hat nur dann den Charakter einer Strategie, wenn die Entscheidung dafür freiwillig gefällt wird und nicht als resignativer Rückzug auf die Hausfrauenexistenz für den Fall vorgesehen wird, daß nach einer Entlassung kein anderer Arbeitsplatz gefunden wird. Solche Äußerungen der Resignation sind in den Interviews vorhanden, es gibt jedoch kein Beispiel für die Strategie D 2.

Die Strategie D 3 wird als früherer Rückzug aus dem Arbeitsstreß mit Hilfe vorzeitiger Verrentung von einigen älteren Befragten geäußert. Die selbstverständliche Erwartung, mit dem Erreichen der Altersgrenze "in Rente gehen" zu können, ist natürlich keine Strategie.

Der folgende Befragte hält die Lebensarbeitszeit für zu lang; er hofft, daß er bereits früher aufhören kann:

"Na ja, ich bin jetzt 55. Und wenn das die Gewerkschaft schafft, in den nächsten fünf Jahren, das Rentenalter auf 60 herunterzudrücken, dann gehe ich mit 60." (216/21)

6.7 Strategiewechsel

Zum Abschluß soll noch ein Beispiel für den Wechsel von einer Strategie zu einer anderen vorgestellt werden. Mehrere Interviewte schildern den Wechsel von der Strategie C zur Strategie B. Sie haben in der Zeit vor dem Interview einen Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses geplant und vollzogen; an dem neuen Arbeitsplatz entwickeln sie nunmehr die Strategie, im Betrieb zu bleiben und dort ihre Interessen durchzusetzen. Eine ausführliche Darstellung der beiden Strategien und ihres Zusammenhangs gibt ein junger Arbeiter, gelernter Autoschlosser, der jetzt im Betrieb E arbeitet. Er hat vorher in verschiedenen Berufen gearbeitet, in denen er seine Ausbildung verwerten konnte; den ersten festen Arbeitsplatz nach seiner Bundeswehrzeit trat er zu einem Zeitpunkt an, als sich die Arbeitsmarktlage bereits verschlechtert hatte:

Frage: "Und wie kamen Sie gerade nach W.?"

Antwort: "Ja, da war ich beim Bund, das war meine letzte Station... Und da unten, wo ich da herkomme vom Bodensee, das ist auch nur ein kleines Kaff... und da ist man ganz schlecht mit Arbeit und als ich vom Bund entlassen wurde, 75, da war das auch schon nicht mehr so rosig. Und da dacht ich, bevor du da runter gehst, da kriegst du überhaupt keine Arbeit, dann kuck dich mal hier um."

(508/12)

Er beginnt bei einer Werft im Reparaturbetrieb zu arbeiten. Die Arbeitsbelastungen dabei sind außerordentlich hoch, gearbeitet wird "von morgens um sieben bis abends um zehn" (508/13), zum Teil auch in drei Schichten. Trotz der großen Auslastung im Reparaturbereich ist die Existenz des Betriebes durch die Krise in Frage gestellt:

"Ja, ich ... ich wollte ja weg, wir wollten weg von W., weil ich da so, das Gerücht ging damals schon um hier auf der Werft, daß die sich nicht mehr lange halten." (508/14)

Die lokalen Arbeitsplatzalternativen waren nicht zahlreich; außerdem hätte er in jedem anderen Betrieb der Region weniger verdient:

"Ja, und sonst in W., noch so ein paar kleine Krauter sind da noch, alles nicht das Wahre. Und verdienen ist ja in Niedersachsen nun mal auch schlecht, ist ja auch schlechtes Tarifgebiet da." (508/14)

Aus diesen Überlegungen heraus entwickelt er eine relativ langfristig angelegte Strategie zum Wechsel in einen Betrieb, in dem er sich finanziell nicht wesentlich schlechter und von den Arbeitsbedingungen her möglichst besser stellen würde:

"Da bin ich zum Arbeitsamt hingegangen und hab ihnen mal gesagt, wenn Ihr mal was Gutes habt hier, außerhalb: Bremen, Osnabrück so, dann könnt Ihr mir mal Bescheid sagen, meine Karte zuschicken. Ich hatte ja nun Arbeit, brauchte, es drängelte ja nicht so."
(508/14)

Er wird erfolgreich zum Betrieb E nach Bremen vermittelt. Er äußert bei der Einstellung die Erwartung, seine Arbeitskraft entsprechend seiner Qualifikation einzusetzen. Der neue Betrieb entspricht zunächst dem, was er sich erhofft hat:

"... bin ich dann hierher gefahren, war die Vorstellung bei E hier, mit Untersuchung war da und alles, hab das Werk angeguckt denn, dann konnte ich mir noch aussuchen, wo ich arbeiten wollte da. ... da haben wir nur noch eine Schicht gehabt, nur Normalschicht."
(508/14)

"... beim Personalgespräch sagte ich schon hier, daß ich nicht nur so stumpfsinnige Arbeit machen will. Nicht Tag für Tag immer nur dasselbe."
(508/1)

Der konkrete Arbeitsplatz, den er zugewiesen bekommt, enttäuscht jedoch seine Erwartungen an den Inhalt der Arbeit nachhaltig; er muß nämlich am Band in der Fertigungsmontage arbeiten. Nur sein Interesse an einer Stelle mit größerer Arbeitsplatzsicherheit wurde durch den Wechsel befriedigt.

Als Reaktion auf diesen partiellen Mißerfolg der Strategie C 1 versucht er nicht von neuem, den Betrieb zu wechseln - denn er ist sich über die Arbeitsplatzsicherheit bei E im klaren -, sondern er entwickelt die Strategie B 2. Er macht individuelle Anstrengungen, um an einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb E versetzt zu werden, der mehr seinen Ansprüchen an den Inhalt der Arbeit entspricht. Diese Strategie verfolgt er seit dem Beginn seiner Beschäftigung bei E, indem er sich die betriebsspezifischen Kenntnisse aneignet, die dafür notwendig sind:

"Da war ja damals, wie ich angefangen hab, da waren noch hier in einer Schicht, da waren ja auch genügend Leute da. Ja, und da konnte man sich dann auch selber mal was anderes angucken, was anderes machen hier, grade mit den Überstunden denn eben. Ich hab mir viel in Überstunden angeeignet, ja, und das kommt mir auch zugute jetzt."
(508/14)

Außerdem setzt er als Mittel, um das Ziel seiner Strategie zu erreichen, Vorsprachen bei Vorgesetzten ein:

"Müssen sich selbst mal ein bißchen dahinterklemmen; wenn man nichts sagt, hier, von alleine kommen die auch nicht und sagen, hier, heute kannst du das machen, morgen lernst du das und so."
(508/2)

Die umfassende Einsetzbarkeit war für ihn die Vorstufe der Umsetzung an einen qualifizierten Arbeitsplatz:

"Und dann habe ich mich eben so eingearbeitet, daß ich in der ganzen Halle jetzt eingesetzt werden kann, jetzt." (508/1)

In dem Bereich, in dem er arbeitete, hat er sich von Anfang an einen bestimmten Arbeitsplatz ausgesucht, an den er umgesetzt werden wollte. Der Arbeitsplatz befindet sich in der Nachreparatur, im sogenannten Finish:

"Ich hab da anderthalb Jahre gebraucht, bis ich da jetzt ran-kam." (508/4)

Er hat vor kurzem erreicht, daß er umgesetzt wird. Die Arbeit dort ist interessant und er kann seine Qualifikation eher einsetzen als am Fließband:

"Nachreparatur, Finish ... Ich kenn also das ganze Auto." (508/1)

"Und wie gesagt, das ist abwechslungsreiche Arbeit, das ist immer was anderes." (508/2)

An dem neuen Arbeitsplatz wird außerdem sein Interesse an höherem Lohn befriedigt werden:

"Wenn ich ins Finish komme, dann werde ich auf 25 AW kommen." (508/15)

Die allseitige Einsetzbarkeit, die er sich angeeignet hat, um einen ganz bestimmten festen Arbeitsplatz zu bekommen, birgt allerdings das Risiko in sich, daß er - ganz nach den Erfordernissen der Arbeitsorganisation - in der Abteilung an beliebige Arbeitsplätze kurzfristig versetzt werden kann. Denn obwohl er bereits umgesetzt worden war, arbeitet er zum Zeitpunkt des Interviews wieder am Fließband, weil dort seine flexibel einsetzbare Arbeitskraft gebraucht wurde:

"Äh, jetzt im Augenblick bin ich ja wieder am Band, da wo ich angefangen hab, weil so viel Leute fehlen hier. ... Aber ich soll da jetzt, komm ich weg dann. Jetzt zum Finish hin, da ist's ein bißchen abwechslungsreicher und mehr Geld, ja." (508/2)

Es ist also keineswegs sicher, daß die von dem Befragten so langfristig angelegte Strategie zur Umsetzung an einen besseren Arbeitsplatz erfolgreich sein wird. Denn seine individuelle Strategie der betriebsspezifischen Weiterqualifizierung trifft auf ein Interesse des Betriebs an flexibel einsetzbaren Arbeitskräften, die nicht nur an einem festen Arbeitsplatz, der relativ umfassende Qualifikationen erfordert, arbeiten können, sondern auch an einer größeren Anzahl verschiedener Arbeitsplätze, die jeweils nur eine Teilqualifikation verlangen.

Falls der Befragte auf Dauer in diesem Sinne eingesetzt würde, hätte er sein strategisches Ziel höchstens partiell erreicht.

6. 8 Schlußfolgerungen

Bei den Strategien angesichts von Krisenbetroffenheit ergeben sich zwei eindeutige Schwerpunkte. Ein großer Teil der Befragten will den derzeitigen Arbeitsplatz behalten: Strategieziel A. Ein anderer Teil der Befragten rechnet damit, sich einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb suchen zu müssen bzw. hat diese Suche schon begonnen: Strategieziel C.

Bei allen Strategiezielen sind eher passive Varianten der Strategien von eher aktiven zu unterscheiden. Die passiven Varianten der Strategien A und B sind durch allgemeine Anpassung und die Hinnahme von Verschlechterungen im Lohn und den Arbeitsbedingungen gekennzeichnet, während den aktiven Varianten zufolge Anstrengungen gemacht werden sollen, den Arbeitsplatz zu erhalten bzw. einen besseren Arbeitsplatz zu bekommen. Beim Strategieziel C wird ein Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses ins Auge gefaßt, doch auch hier gibt es die passive Form, bei der erst nach einer Entlassung mit Abfindungssumme ein neuer Arbeitsplatz gesucht wird.

Zusammenfassend kann man eine Tendenz in den Interviews feststellen: Bei den Befragten überwiegt bei weitem die Neigung, die weitere Entwicklung und mögliche Verschärfung der eigenen Krisenbetroffenheit erst abzuwarten. Dies zeigt sich in der Häufung der Beispiele für die passiven Varianten der Strategien. Eine mögliche eigene Aktivität wird von den meisten Befragten erst für die Zeit nach dieser weiteren Verschärfung der Betroffenheit ins Auge gefaßt, das heißt konkret: erst nach ihrer Entlassung. Einige haben auch nach dem Extremfall der eigenen Entlassung keine Möglichkeit des Handelns, sondern sehen dann nur noch die "Freiheit", aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Diese Ergebnisse korrespondieren damit, daß nur ganz wenige Befragte es für sinnvoll halten, sich im gewerkschaftlichen Rahmen für die Erhaltung von Arbeitsplätzen einzusetzen.

Dieses Überwiegen der individualistischen Strategien - passiv oder aktiv - widerspricht nicht der Tatsache, daß gleichzeitig fast alle Befragten eine kollektive Interessenorientierung haben, das heißt daß sie ihre Interessen als Lohnarbeiter mit der Gewerkschaft durchsetzen wollen und nicht glauben, daß der einzelne Arbeiter seine Interessen dem Arbeitgeber gegenüber allein durchsetzen kann. Denn die Aushandlung der Bedingungen, zu denen das Beschäftigungsverhältnis eingegangen und aufrechterhalten wird (Verhältnis Lohn - Leistung, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit usw.) ist Aufgabe der Gewerkschaft. Erwartungen an die Gewerkschaft, bei Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzsuche individuelle Hilfe zu leisten, die bei einigen Befragten anzutreffen sind, zeigen jedoch ein falsches Verständnis der Gewerkschaft: Zur Arbeitsvermittlung ist sie nicht da. Es werden allerdings von der Gewerkschaft

häufig auch die Erwartungen nicht aufgegriffen, die einen kollektiven Widerstand gegen Arbeitsplatzverlust und Arbeitsplatzvernichtung auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene anstreben. Möglicherweise wären mehr Arbeiter in einer Krisensituation bereit, sich an kollektiven Aktivitäten zur Arbeitsplatzsicherung zu beteiligen, wenn sie von der Gewerkschaft organisiert würden.

Für die Gewerkschaften stellt sich damit die Frage, wie die Arbeiter (und Angestellten) zur Beteiligung am kollektiven Handeln zu motivieren sind.

7. Zusammenhänge und Perspektiven

7.1 Grundformen der Krisenreaktion und offene Fragen

Der vorliegende Bericht über "Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung" ist Ergebnis der horizontalen, themenorientierten Auswertung des empirischen Materials. Um einen Zusammenhang von Krisenwahrnehmung, Erwartungen an den Staat, Unternehmer und Gewerkschaften und den individuellen Strategien herzustellen, ist es nicht ausreichend, lediglich eine Korrelation der vorliegenden Einzelergebnisse vorzunehmen. Die themenorientierte Auswertung berücksichtigt ausdrücklich nicht die subjektive Relevanz der jeweils themenspezifischen Interviewauszüge in der inneren Logik der Bewußtseinsstrukturen der Befragten. Da die inneren Zusammenhänge der untersuchten Bewußtseinsmomente durch subjektive Sinnkriterien konstituiert sind, können sie aber nur erfaßt werden, wenn die einzelnen Interviews vertikal und nicht nach Themen ausgewertet werden. Sonst würde man dem empirischen Material eine ihm äußerliche Rationalität unterstellen.

Die bisherige Analyse belegt nun bereits die Existenz von zwei grundsätzlich verschiedenen Arten der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung von Krise als gesellschaftlichem Phänomen und als persönlicher Krisenbetroffenheit. Diese Arten der Krisenwahrnehmung, die in der horizontalen, themenorientierten Auswertung des Interviewmaterials erfaßt wurden, deuten schon auf die subjektiven Verarbeitungsstrukturen hin, die Gegenstand der noch durchzuführenden vertikalen, hermeneutischen Auswertung sind. Die bisherige Auswertung gibt noch keinen Aufschluß über die individuellen Bewußtseinsstrukturen in ihrer je eigenen inneren Logik, sie belegt jedoch Tendenzen der Krisenverarbeitung im allgemeinen, in denen bereits Zusammenhänge zwischen den beiden Ebenen der Auswertung deutlich werden.

Sehr verbreitet ist eine die Bedeutung der Phänomene reduzierende Wahrnehmung von Krise und Arbeitslosigkeit; in ihr werden die Krisenphänomene geleugnet, isoliert wahrgenommen oder bagatellisiert. Dieser Reduktionsmechanismus wird auch in Personalisierungen der Gründe für die Krise deutlich. Teilphänomene werden für die gesamte Realität gehalten. Zusammenhänge werden nicht hergestellt, geschichtliche Entwicklungen ausgeblendet. Die reduktionistische Wahrnehmung der sozialen Realität hat für das Individuum eine stabilisierende Funktion, weil sie die Deutung sonst unerklärlicher sozialer Zusammenhänge ermöglicht und als Abwehrmechanismus dient.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Krisenbewältigung entsprechen dieser Art der Krisenwahrnehmung. Wenn die Krise geleugnet wird, sind auch keine Erwartungen an Staat, Gewerkschaft oder Unternehmer vorhanden. Wenn jedoch zum Beispiel die ausländischen Arbeiter an der Arbeitslosigkeit schuld sind, ist es nur folgerichtig, sie wieder in ihre Heimatländer zurückzuschicken. Arbeitslose, die an ihrer Lage "selbst schuld" sind, sollen durch autoritäre Maßnahmen zu Gegenleistungen

für die Arbeitslosenunterstützung gezwungen werden. Dem autoritären Charakter der geforderten staatlichen Maßnahmen entspricht die reduktionistische Krisenwahrnehmung, in der die Bedrohung der eigenen Interessen durch Leugnung oder Bagatellisierung bewältigt wird. Die sich darin ausdrückende Hilflosigkeit zeigt sich auch in der Strategie der Absicherung durch Anpassung oder erhöhte Leistung.

Die Grundlage einer die Bedeutung der Phänomene nicht reduzierenden Wahrnehmung ist der Ansatz zu ihrer Thematisierung, das heißt die Befragten versuchen, die Krisenerscheinungen in einen Zusammenhang von Krisenerklärung zu bringen, der historische Entwicklungen berücksichtigt. Objektive Faktoren des Wirtschaftsablaufs werden nicht als einzelne, sondern als Teile eines komplexen Prozesses begriffen; Teilphänomene werden nicht isoliert betrachtet, sondern in den Zusammenhang des Versuchs einer umfassenden Erklärung gestellt. Bemerkenswert ist ferner die Sensibilität dieser Interviewpartner für die sozialen Folgen der Krise. Die von ihnen vorgeschlagenen Maßnahmen zur Krisenbewältigung wenden sich nicht gegen die Betroffenen, sondern sollen ihnen helfen. Diese Befragten setzen sich häufig für gewerkschaftliche Aktivitäten zur Bewältigung der Krise ein.

Diese Art der Krisenwahrnehmung und -verarbeitung ist jedoch nicht nur in weniger Fällen anzutreffen als die zuerst beschriebene, sie ist auch selten in der in sich stimmigen Form anzutreffen, in der sie skizziert wurde. Es handelt sich vielmehr um einen Prozeß der Thematisierung sozialer Strukturen, der in unterschiedlichen Bereichen ansetzen kann und dementsprechend auch einen sehr unterschiedlichen Entwicklungsstand hat. Widersprüche in der Krisenverarbeitung belegen ihren Prozeßcharakter. Dieser Prozeß setzt sich aus widerstreitenden Bewegungen zusammen: Sensibilisierung, Thematisierung und gewerkschaftliches Engagement stehen auf der einen, reduktionistische Wahrnehmung, Resignation und Passivität auf der anderen Seite.

Um dem Prozeßcharakter der Krisenreaktion gerecht zu werden, ist die Untersuchung über "Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise" als Längsschnittuntersuchung angelegt. Da der vorliegende Bericht die Ergebnisse der horizontalen Auswertung der ersten Interviewwelle darstellt, bleiben die Gründe und Anlässe für die oben genannten Thematisierungsprozesse noch ungeklärt. Sie können jedoch auch dann erst in der geplanten Fortsetzung der Studie untersucht werden, wenn zuvor die den hier skizzierten Tendenzen der Krisenwahrnehmung zugrundeliegenden Bewußtseinsstrukturen - als Orientierungen, Gesellschaftsbilder und subjektive Verarbeitungsstrukturen - näher erforscht worden sind.

Erst in der sich anschließenden zweiten Erhebungswelle und der entsprechenden Interpretationsarbeit können dann Veränderungen der Bewußtseinsstrukturen unter dem Einfluß von ökonomischen Krisenprozessen analysiert werden. Wesentlicher Gegenstand der Untersuchung ist somit der Vergleich der Ergebnisse der ersten und der zweiten Erhebungswelle.

Der Vergleich setzt wie die erste Auswertungsphase der Erstinterviews auf der horizontalen Ebene an und soll zunächst die Veränderungen in den Formen der Krisenbetroffenheit feststellen. Der Vergleich bezieht sich sowohl auf die Gesamtheit der Interviewten und die Teilgruppen wie auf die Einzelinterviews. Diese Veränderungen können darin bestehen, daß sich die Dimension der Krisenbetroffenheit verändert hat, daß eine neue hinzugekommen oder eine bisherige fortgefallen ist. Ebenso sind Veränderungen im Grad der Betroffenheit, das heißt wie stark und in wievielen Dimensionen Betroffenheit vorliegt, und Veränderungen in der Art der Betroffenheit festzustellen, das heißt ob die Befragten direkt oder indirekt betroffen sind. Zum zweiten geht es um die Untersuchung von Veränderungen der Stellung in der Konkurrenz. Zu fragen ist hier, wie sich die Qualifikationsprofile der Befragten verändert haben, ob Besonderheiten des Arbeitsplatzes, die eine besondere Stellung in der Konkurrenz bedingten, etwa durch Rationalisierungsprozesse fortgefallen sind, ob Befragte beispielsweise inzwischen unter die Altersabsicherung gefallen sind oder aufgrund inzwischen anerkannter Behinderung einen größeren Kündigungsschutz haben.

Auf der horizontalen Ebene der Auswertung besteht das Ziel der weiteren Untersuchung darin, Veränderungen in der subjektiven Krisenwahrnehmung, den Erwartungshaltungen gegenüber Staat, Gewerkschaft und Unternehmern und den individuellen Strategien zur Vermeidung oder Verringerung von Krisenbetroffenheit zu untersuchen.

Bei der Krisenwahrnehmung gilt es zu untersuchen, ob die bei vielen Arbeitern festgestellte reduktionistische Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise auch bei anhaltender und nach neueren Prognosen wahrscheinlich sogar vergrößerter hoher Arbeitslosigkeit und bei wieder verstärkten wirtschaftlichen Krisenerscheinungen aufrechterhalten werden kann. Insbesondere soll der Vergleich herausfinden, ob es Bruchstellen in der reduktionistischen Wahrnehmung gibt und ob diese gegebenenfalls an charakteristischen Punkten des Wahrnehmungsprozesses auftreten; ferner ob Faktoren festzustellen sind, die die reduktionistische Form der Wahrnehmung im besonderen Maße begünstigen.

Bei den Erwartungshaltungen gegenüber Staat, Unternehmern und Gewerkschaften ist zu untersuchen, ob sich die Adressaten, die Form und die Intensität der Erwartungen ändern. Tritt etwa bei enttäuschten Erwartungen an das Krisenbewältigungspotential des Staates eine Rückbesinnung auf das gewerkschaftliche Handlungspotential ein oder engspingt umgekehrt aus gewerkschaftlicher Ohnmacht gegenüber Krisenmaßnahmen eine noch gesteigerte Erwartungshaltung gegenüber dem Staat? Bewirkt eine mögliche Enttäuschung aller Erwartungen eine tiefgehende gesellschaftspolitische Resignation der Arbeiter? Verstärken sich die autoritären Tendenzen der vorgeschlagenen staatlichen Maßnahmen, oder werden eher Maßnahmen sozialpolitischen Charakters zugunsten der von der Krise betroffenen Arbeiter gefordert?

Bei den Strategien soll untersucht werden, ob bei anhaltender Krise die interviewten Arbeiter einen Wechsel ihrer Arbeitsplatzstrategie vor-

nehmen, ob es eventuell charakteristische Strategiewechsel gibt und wodurch sie verursacht werden. Diese Analyse muß differenziert werden nach Strategiezielen und den Mitteln, die eingesetzt werden, um sie zu erreichen. Findet zum Beispiel bei den individualistischen Strategien eine Veränderung eher in Richtung auf größere Anpassung im Sinne von Unterordnung und Passivität oder eher in Richtung auf besondere eigene Aktivitäten statt?

Ferner muß untersucht werden, ob angesichts der Fortdauer der Krise in größerem Umfang kollektive Strategien entwickelt werden oder ob sich der Trend zur Flucht in den öffentlichen Dienst verstärkt. Auch gilt es, die Widerstände, die sich für die Durchsetzung der Strategien ergeben, in ihren Veränderungen und Auswirkungen auf die Strategien zu analysieren.

Während die Untersuchung der genannten Veränderungen sich auf die themenorientierte Auswertung des empirischen Materials bezieht, sind davon die Veränderungen in der "inneren Logik" der Bewußtseinsstrukturen zu unterscheiden, für die eine vertikale, hermeneutische Interpretation der Interviews notwendig ist.

Veränderungen in den tiefenhermeneutisch zu interpretierenden Bewußtseinsstrukturen sind vor allem bei den alltagspraktischen Orientierungen zu erwarten, da ihr handlungsleitender Charakter sie unmittelbar auf Veränderungen in der sozialen Realität reagieren läßt. Für unsere Untersuchung sind dabei folgende Orientierungen relevant:

- Die Arbeitsorientierung, in der die Interaktionsstrukturen in der Arbeit, das heißt zu den Arbeitskollegen und zur Betriebs hierarchie sowie der Arbeitsinhalt als Vergegenständlichung der individuellen Arbeitskraft thematisiert werden.
- Die Lohnorientierung, in der ein eher leistungsbezogenes oder eher egalitäres Interesse am Lohn thematisiert wird.
- Die Interessenorientierung, die die mehr kollektive oder individuelle Form der Interessendurchsetzung thematisiert.
- Die Staatsorientierung, die die unmittelbare Bedeutung staatlichen Handelns für die Reproduktion der Lohnarbeiter thematisiert.

Für die Veränderungen der Orientierungen ergeben sich folgende Fragen:

Bei den Arbeitsorientierungen ist zu untersuchen, wie sich der soziale Bezug der Befragten zu ihrer Arbeitsgruppe und zur betrieblichen Hierarchie verändert und welche Veränderungen sich im Interesse am Inhalt der Arbeit ergeben. Führen Umsetzungen, Rationalisierungsmaßnahmen etc. zu einer noch stärker instrumentellen Orientierung,

wandelt sich der Stellenwert von individueller Leistung, verändert sich bei einigen Arbeitern feststellbare Identifikation mit Arbeitsprodukt und Betrieb?

Bei den Lohnorientierungen gilt es zunächst, Veränderungen in der grundsätzlichen Hinwendung zu einer eher leistungsorientierten oder eher egalitären Haltung gegenüber Lohnfragen festzustellen. Verändern sich Forderungsinhalte, Durchsetzungsformen und Erwartungshaltungen in der Krise? Werden zum Beispiel höhere oder eher zurückhaltende Lohnforderungen formuliert, werden statt Lohnerhöhungen eher qualitative Forderungen (das heißt zu den Arbeitsbedingungen) gestellt? Nimmt das gewerkschaftliche Handlungspotential zu oder wird es geschwächt?

Bei den Interessenorientierungen geht es ebenfalls zunächst darum, mögliche Veränderungen in den grundsätzlichen, also den eher kollektiven oder eher individualistischen Orientierungen zu untersuchen. Falls kein grundsätzlicher Wandel stattgefunden hat, müssen als nächstes Verschiebungen innerhalb der grundsätzlichen Interessenorientierungen von den eher passiven zu den eher aktiven Varianten hin erforscht werden. Für diese Fragen ist es aufschlußreich festzustellen, ob sich die Bedeutung der Gewerkschaft und des Betriebsrates für die Arbeiter in der Krise verändert hat, welche Rolle die gewerkschaftlichen Vertrauensleute und die Betriebsratsmitglieder in den Auseinandersetzungen über Krisenmaßnahmen gespielt haben und wie diese Vorgänge von den Befragten beurteilt werden.

Bei den Staatsorientierungen ist zu untersuchen, ob die Krise die grundsätzliche Haltung gegenüber Politik und Staat verändert, ob also ein stärkeres politisches Engagement entsteht oder eher der Rückzug auf private, individualistische Positionen dominiert. Werden autoritäre Tendenzen - wie sie bereits in den Erwartungshaltungen gegenüber dem Staat deutlich werden - durch die anhaltenden Krisenerscheinungen vertieft, oder entstehen auch gegenläufige Tendenzen? Letztlich soll die Analyse der Staatsorientierungen und ihrer Veränderungen auch darüber Aufschluß geben, ob die ökonomische Krise zu einer "Legitimationskrise" des Staates führt.

Mögliche Momente einer Veränderung des Bewußtseins unter dem Einfluß der Krise lassen sich unter Umständen bereits in der kollektiven Krisenreaktion im Betrieb A im Jahre 1980 sehen. Hier haben mehrere Demonstrationen und Arbeitsniederlegungen gegen geplante Krisenmaßnahmen stattgefunden. In den Interviews von Befragten aus dem Betrieb A, die überwiegend schon im Jahre 1979 durchgeführt wurden, überwiegt nun aber bei den einfachen Gewerkschaftsmitgliedern eine resignative Einschätzung, ihre Interessen auch in der Krise durchsetzen zu können, wie es zum Beispiel die folgenden Interviewpassagen zeigen:

"Die Menschen sind ja nun mal so eingestellt. Wenn viel Arbeit da ist, dann machen sie auch weiter den Mund auf. Dann haben sie auch was in der Hand. Das ist ja die einzige Möglichkeit,

was ein kleiner Mann in der Hand hat. Es ist viel Arbeit, und man kann natürlich sagen, jetzt können sie mich mal! - Dann kann man gewisse Forderungen eben durchsetzen. Und wenn wenig Arbeit da ist, ist nichts durchzusetzen." (118/12)

"Aus diesem Grund kann man sich überhaupt nicht über Vorgesetzte beschweren. Also sind einem die Hände gebunden in dem Moment. Das ist eigentlich gar nicht möglich, da aufzumucken, irgendwie. Ich meine, vielleicht sehe ich das ein bißchen schwarz. Wenn die Arbeitsmarktlage schlechter wird, da sind wir - glaube ich - noch im 18. Jahrhundert. Es sieht zwar alles ein bißchen besser aus, weil wir Fernsehen haben und ein Auto fahren und so. Aber im Prinzip ist wohl alles so geblieben. Da ändert sich kaum was dran. Da kann meiner Ansicht nach die Gewerkschaft noch so stark werden und sonst was. Die muß zurückstecken noch und nöcher, wenn keine Arbeit mehr da ist. Und das merkt man bei uns auch." (118/24)

Zur Erklärung dieser Resignation muß sicher auch der von den Arbeitern negativ bewertete Ausgang des Streiks von 1974 mit herangezogen werden, der - wie auch das folgende Zitat belegt - eine ausgesprochen resignative Wirkung gehabt hat (1). Er hat aber das gewerkschaftliche Handlungspotential nicht verringert (2), so daß dies nun von einer zum Teil erneuerten betrieblichen Interessenvertretung mobilisiert werden konnte. Dazu kommt, daß erst nach der Durchführung der Interviews die Krisenmaßnahmen der Unternehmensleitung eine bestimmte Schwelle überschritten, das heißt hier eine Belegschaftszahl unterschritten haben, die diese selbst als Mindestgröße zur Aufrechterhaltung einer Großwerft gesetzt hatte (3).

Ein am Streik 1974 als Streikposten aktiver Arbeiter von der Werft A stellt den Zusammenhang zwischen dem Ausgang des Unterweserstreiks 1974 und der 1979 im Betrieb vorherrschenden Passivität und Resignation angesichts der Krisenmaßnahmen her:

"Aber ich meine, so wie die Gewerkschaft, die hat die Macht dazu, damals in der Hochkonjunktur hätte man das doch sehen müssen, daß das ja nicht immer so geht. Also der Arbeiter hat doch dann das Recht - jetzt knüppelt er Tag und Nacht, und auf einmal steht er vorm Tor. Jetzt kann man ja sowieso nichts durchsetzen. Als kleiner Arbeiter weiß ich doch, daß ich den Arbeitgeber anders gar nicht packen kann. Und da hat die Gewerkschaft damals versagt, also zum richtigen Zeitpunkt. Und damals, wie der Tanker - sowas dürfte auch nicht sein. Damals 1974 der Streik. Und es haben sich immer noch Leute gefunden, die da gearbeitet haben. Ich meine, entweder bin ich das oder bin ich das." (120/17)

- 1) Siehe Forschergruppe "Metallerstreik 74", "Streik und Arbeiterbewußtsein", Frankfurt/M., 1979, S. 296 ff.
- 2) Ebenda, S. 336 ff.
- 3) Siehe Betriebsmonographie des Betriebs A, Anhang Abschnitt 8

Die in den zitierten Interviewpassagen artikulierte Kritik an der Passivität der Arbeiter und auch an der Streikführung der Gewerkschaft im Jahr 1974 bekommt in der derzeitigen Situation im Betrieb A eine neue Bedeutung. Da sie die durch die Krisenerscheinungen aufgedeckte und verstärkte Schwäche in den eigenen Reihen erkennt, stellt sie die Voraussetzung für ihre Überwindung dar. Die Selbstkritik der Arbeiter ist in diesem Sinne die Voraussetzung für ihre Aktivitäten gegen die Krisemaßnahmen, ist die Voraussetzung dafür, sich gemeinsam gegen Krisenbetroffenheit zu wehren.

7.2 Gewerkschaftliche Interessenvertretung in der Krise

Die Krise setzt neue Rahmenbedingungen für die Gewerkschaftsarbeit. Nicht nur die erschweren Durchsetzungsmöglichkeiten für tarifpolitische Forderungen, nicht nur die Bedrohung der Arbeitsplätze und die Arbeitslosigkeit, auch die Krisenwahrnehmung durch die Lohnarbeiter gehört zu diesen Rahmenbedingungen. In der Krisenwahrnehmung vieler Arbeiter - das belegt die hier vorgestellte Untersuchung - zeigen sich Tendenzen zur Entsolidarisierung.

Voraussetzung für eine erfolgreiche aktive Tarifpolitik und wenigstens Aussichten auf Erfolg im Kampf um Arbeitsplätze ist die Solidarität der Lohnarbeiter untereinander. Das Ringen um Solidarität kann nun nicht einfach darin bestehen, an die Solidarität der Lohnarbeiter zu appellieren, sie zum Zusammenstehen aufzufordern; es muß vielmehr die Gefahr - und ihre Ursachen - erkannt werden, daß ein Großteil der Beschäftigten, und auch der Gewerkschaftsmitglieder, in unsolidarischer Weise auf die Krisenerfahrung reagiert.

Im folgenden soll auf der empirischen Grundlage der Interviews und Gruppendiskussionen kurz gezeigt werden, welche Entwicklungen im Verhältnis der Arbeiter zur Gewerkschaft angesichts der wirtschaftlichen Krisenerscheinungen festgestellt wurden und welche Ansätze zur Überwindung der Tendenzen zur Entsolidarisierung die in die Untersuchung einbezogenen Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaftsfunktionäre diskutierten. Es geht dabei nur um die Folgerungen, die sich aus der Krisenwahrnehmung der Arbeiter für die Gewerkschaftsarbeit ergeben. Eine Interpretation des gewerkschaftlichen Bewußtseins selbst, unter anderem der Interessenorientierungen der befragten Arbeiter, erfolgt erst in der zweiten Auswertungsphase.

Praktisch alle befragten Arbeiterinnen und Arbeiter - auch die gewerkschaftlich nicht organisierten - erklären, daß die Gewerkschaft notwendig ist. 93 Prozent der Befragten halten auch den Betriebsrat für eine notwendige Einrichtung. Die Gewerkschaft wird als die eigentliche Organisationsform der Lohnabhängigen akzeptiert. Keine andere gesellschaftliche Organisation kann sich in dieser Beziehung mit den Gewerkschaften vergleichen. Nur wenige der befragten Arbeiter identifizieren sich mit einer politischen Partei oder sind sogar Parteimitglied. Die

politischen Parteien werden von den Gewerkschaftsmitgliedern - mit Ausnahme ihrer Funktionäre - eher als notwendiges Übel betrachtet. Im Verhältnis dazu ist das Maß der Identifikation mit der Gewerkschaft überwältigend: Kein Arbeiter hält die Gewerkschaft für überflüssig, auch in der Krise halten alle eine gemeinsame Interessenvertretung gegenüber den Unternehmern für notwendig.

Bei genauerer Analyse wird jedoch ein grundlegendes Problem im Verhältnis von Arbeitern und Gewerkschaft deutlich: In vielen Interviews ist eine - angesichts der grundlegenden Identifikation mit der Gewerkschaft - überraschende Distanz zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und gewerkschaftlichem Apparat festzustellen. Sie zeigt sich in zweifacher Ausprägung: Zum einen handelt es sich um eine nicht bewußt geäußerte Distanz, die aber zum Beispiel in außerordentlich geringen Kenntnissen über Gewerkschaft und Betriebsrat zutrage tritt; so kennen nur 25 Prozent der Interviewten die rechtliche Stellung des Betriebsrats als von der Gewerkschaft unterschiedener Einrichtung. Für die meisten Arbeiter ist der Betriebsrat ein Teil der Gewerkschaft, wenn nicht sogar die eigentliche Gewerkschaft; Betriebsrat und Gewerkschaft werden ineingesetzt. Zum anderen wird von vielen Befragten die Distanz zu Betriebsrat und Gewerkschaft ausdrücklich kritisiert. Ein Drittel der Befragten fordert, daß sich der Betriebsrat stärker für die Kollegen einsetzt; zwei Fünftel kritisieren die Distanz zwischen Belegschaft und Betriebsrat, über die Hälfte der Befragten berichten von persönlichen oder allgemein betrieblichen Konflikten mit dem Betriebsrat.

Viele Befragte kritisieren die Arbeit der Vertrauensleute: Nur 45 Prozent der Interviewten erklären, daß ihr Vertrauensmann immer für sie erreichbar ist; über ein Drittel fordert mehr Information durch den Vertauensmann, mehr Kontakte zum Vertrauensmann, mehr Versammlungen mit dem Vertrauensmann usw.. In diesen Forderungen drückt sich damit zugleich das Bedürfnis nach Aufhebung der Distanz aus.

Zu diesen Ergebnissen muß natürlich gesagt werden, daß sie je nach Untersuchungsbetrieb sehr unterschiedlich sind. So sind gerade in den Interviews aus dem Betrieb A, in dem die Belegschaft aktiv in die Politik ihrer Interessenvertretungsorgane einbezogen wird, Äußerungen, die eine ausdrückliche, aber auch eher implizite Kritik an der Distanz zum Betriebsrat enthalten, seltener als in den Interviews aus den anderen Untersuchungsbetrieben. Die starke Stellung dieses Betriebsrates führt allerdings dazu, daß viele Beschäftigte sich bei Problemen gleich an Betriebsratsmitglieder wenden und die Arbeit der Vertrauensleute hierzu relativ in den Hintergrund tritt.

In den anderen Untersuchungsbetrieben treten solche Unterschiede in der Beurteilung von Betriebsrat und Vertrauensleuten weniger stark hervor. Insgesamt ist jedoch eine bedenkliche Distanz von Betriebsrat, Vertrauensleuten und Gewerkschaftsapparat zu den Mitgliedern festzustellen.

Im folgenden wird zunächst an zwei Beispielen die Distanz zwischen Mitgliedern und Gewerkschaft verdeutlicht, die sich nicht in ausdrücklicher Kritik äußert, sondern im geringen Informationsgrad und in der mangelnden Kommunikation zutage tritt. Der zuerst zitierte Arbeiter setzt Betriebsrat und Betriebsratsvorsitzenden in eins, leugnet keineswegs, daß der Betriebsrat die Belegschaft durch Anschläge am schwarzen Brett informiert und daß die Betriebsratsmitglieder auch durch den Betrieb gehen; er selbst hat jedoch keinen Kontakt zum Betriebsrat und behauptet dies auch von seinen Kollegen:

Frage: "Welche Erfahrungen haben Sie zum Beispiel mit dem Betriebsrat?"

Antwort: "Gar keine. Überhaupt grundsätzlich keine Erfahrungen habe ich mit dem Betriebsrat. Ich habe mit dem Mann noch nie gesprochen, noch keinen Wortwechsel gehabt. Ich bin auch noch nicht bei dem Mann gewesen wegen dem Lohn. Ich kann mir überhaupt kein Urteil über den Mann erlauben."

Frage: "Und was man so hört im Betrieb und so?"

Antwort: "Auch nichts - wir sprechen da gar nicht drüber. Kein Mensch sagt mir was, und fertig ist es. Also so sieht es da wirklich aus."

Frage: "Ich meine, taucht denn der auch nicht mal auf im Betrieb, und daß er da mal mit den Leuten spricht?"

Antwort: "Ich mußte erst mal nachfragen - wer ist das? - Ach, das ist der Betriebsrat! Das war alles."

Frage: "Und wie ist so das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Belegschaft?"

Antwort: "Ich komme ja da nicht weg, und wo ich da arbeite, spricht überhaupt keiner vom Betriebsrat. Keinen einzigen Ton!"

Frage: "Und informiert denn der Betriebsrat die Belegschaft mal?"

Antwort: "Doch schon - das ist am Brett dann angeschlagen. Zum Beispiel jetzt die Vorholzeiten und so." (415/15)

Ein Bandarbeiter aus demselben Betrieb äußert sich in ähnlich distanzierter Form; er kennt die konkrete Tätigkeit des Betriebsrats nicht und hat keine Kontakte zu Betriebsratsmitgliedern. Zugleich betont er jedoch die Notwendigkeit des Betriebsrats. Aus seinen Ausführungen geht hervor, daß er Betriebsrat und Gewerkschaft umstandslos in eins setzt:

Frage: "Mich würde mal interessieren, was Sie so für Erfahrungen mit dem Betriebsrat gemacht haben. Können Sie das mal erzählen?"

Antwort: "Da habe ich kaum was mit zu tun gehabt."

Frage: "Daß er irgendetwas Besonderes tut oder so - ist Ihnen nicht aufgefallen?"

Antwort: "Nein."

Frage: "Meinen Sie überhaupt, daß so etwas notwendig ist, wie ein Betriebsrat?"

Antwort: "Ja, wir brauchen den Betriebsrat deshalb, weil der ja jetzt die Prozentsätze von den Löhnen und Gehältern bestimmt. Wenn ich jetzt Chef in einer Firma wäre und hätte keinen Betriebsrat, dann würde ich die Preise selber machen, die Stundenlöhne. ... Und darum brauchen wir die gewerkschaftliche Unterstützung."

Frage: "Aber Sie selbst haben sich da nicht engagiert?"

Antwort: "Ich bin wohl in der IG Metall. Die ist ja dafür da, daß im Betrieb Ordnung herrscht." (416/8)

Eine Passage aus einem Interview mit einem Werftarbeiter belegt, daß diese Form der Distanz auch das Verhältnis vieler Arbeiter zu den Vertrauensleuten bestimmt.

Frage: "Merken Sie nicht viel von - so von Versammlungen der Vertrauensleute?"

Antwort: "Ja, da haben wir ja nichts mit zu tun."

Frage: "Wenn der da wiederkommt, erzählt der da was?"

Antwort: "Nein."

Frage: "Sagt der nicht, hier Kollegen, wir haben Versammlung gehabt usw.?"

Antwort: "Also, das weiß ich nicht. Dann kommt was an's schwarze Brett und so." (108/15)

Im folgenden werden Beispiele für von vielen Arbeitern geäußerte ausdrückliche Kritik an der Distanz zwischen Mitgliedern und Gewerkschaft zitiert. So formuliert ein Klempner aus der Werft A sehr klar seine Erwartungen an die Vertrauensleute:

"Auf alle Fälle sollte er sich für seine Leute erst mal einsetzen, wenn diese Leute sich mißverstanden fühlen, sei es vom Meister durch Unterdrückung, oder moralisch, oder privat oder so, oder arbeitsmäßig, daß man irgendwie Strafarbeit machen muß und so. Aber auch finanziell, daß man in eine Lohngruppe reingedrückt wird, wo man weniger verdient dann. Also da sollte doch wirklich der Vertrauensmann in der Lage sein, das zu klären, also der sollte wirklich Aktivitäten zeigen." (111/28)

Ebenso deutlich äußert derselbe Befragte seine Erwartungen in den Betriebsrat des Betriebs E, an den er zum Zeitpunkt des Interviews aus-

geliehen ist, kritisiert dessen Passivität und dessen Verhalten auf Betriebsversammlungen:

"Ich habe also einmal ganz kurz mit ihm gesprochen. . . Und sonst bin ich ihm noch nicht näher gekommen. Der hat auch kaum gute Vorschläge zu machen, er hält sich immer passiv und mehr zur Geschäftsleitung irgendwie angeschlossen. Der ist nicht aktiv, der spricht nur die Einleitung, und dann geht er wieder weg."

(111/24)

Im weiteren Verlauf des Interviews präzisiert er seine Erwartungen und betont zugleich, daß er einen Betriebsrat für notwendig hält; als Voraussetzung dieser Notwendigkeit nennt er aktives und kollegennahes Handeln der Betriebsratsmitglieder.

Frage: "Meinen Sie denn, daß die Einrichtung des Betriebsrats notwendig ist?"

Antwort: "Sicher, er ist notwendig, solange er aktiv ist, also ein Betriebsrat müßte sich zu jeder Zeit sehen lassen, müßte an den Arbeitsplatz kommen und so." (111/27)

Daß das Bedürfnis nach Identifikation mit der Gewerkschaft grundlegend ist und dabei kein Unterschied zwischen Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten gemacht wird, zeigt sich deutlich in den folgenden Ausschnitten aus dem Interview mit einem Schiffbauer. Seine Kritik betrifft zunächst Mängel an der Vertrauensleuteorganisation; es existierte zum Interviewzeitpunkt kein Vertrauensmann in seiner Arbeitsgruppe.

Antwort: "Die Vertrauensleute, die sind doch unten; die arbeiten doch mit. Und die sollen doch eigentlich die Probleme und was man so an sie heranträgt, das sollen die ja nach oben weitergeben."

Frage: "Also mehr so'ne Funktion, den Betriebsrat zu informieren? Oder wie sehen Sie das?"

Antwort: "Ja, ja. Bei uns ist das jetzt so, wenn ich jetzt selbst ein Problem habe - weil wir erstmal gar keinen Vertrauensmann haben - und dann gehe ich nach dem anderen auch nicht hin, denn gehe ich sofort nach oben."

(101/25)

Zugleich betont er, daß die Vertrauensleute - weil sie "unten" sind - die Möglichkeit der Kommunikation und Interessenvertretung haben. Diese Möglichkeit sollte jedoch auch der Betriebsrat stärker nutzen und von "oben" "runterkommen", das heißt mit den Arbeitern in den Arbeitspausen reden.

Frage: "Was sollten die Betriebsräte denn eigentlich also konkret machen? Also Sie sind unzufrieden mit ihnen?"

Antwort: "Die sollten mal runterkommen. Wenn wir mal Pause machen, dann sollten die ruhig mal runterkommen und sollten sich mit uns unterhalten, und wenn das nur für zehn Minuten ist. Das ist meine Meinung. Und das wird nicht gemacht." (101/24)

Aus seiner Wortwahl wird im übrigen einer der Gründe für die Distanz deutlich: Viele Arbeiter sehen bereits im Betriebsrat und erst recht im außerbetrieblichen Gewerkschaftsapparat eine übergeordnete Hierarchie, die sich - obwohl von ihnen gewählt - von ihnen entfernt hat und "über" ihnen angesiedelt ist. Deshalb soll auch der Betriebsrat, der "oben" ist, "runterkommen". Der Vertrauensmann dagegen ist "unten", bei ihm stellt sich das Problem der durch den Aufstieg in der Betriebsrats- und Gewerkschaftshierarchie verursachten Ferne nicht.

Die Aufgabe, die Distanz zwischen Mitgliedern und Interessenvertretung aufzuheben, können nur die gewerkschaftlichen Vertrauensleute übernehmen. Nur sie haben die Qualität der persönlichen Nähe, die die Voraussetzung der Aufhebung der Distanz ist. Zumindest die freigestellten Betriebsratsmitglieder dagegen haben, obwohl sie von der Gewerkschaft als Vertrauensleute betrachtet werden, nicht die Qualität der persönlichen Nähe. Diese Situation charakterisiert ein Werftarbeiter in der Metallerstreikstudie in prägnanter Kürze: "Der Vertrauensmann ist zwischen den Arbeitern, der Betriebsrat ist über den Arbeitern." (1)

Die Vertrauensleute haben also aufgrund ihrer Stellung "unten", "zwischen den Arbeitern", die Möglichkeit, die Distanz aufzuheben, und das heißt, die Probleme der gewerkschaftlichen Vertretung von Lohnarbeiterinteressen zum Gegenstand der Kommunikation mit ihren Arbeitskollegen zu machen:

"Bei manchen Leuten hat man es sehr schwer, etwas einzubringen, von dem man glaubt, daß es notwendig ist. In der Arbeit der Vertrauensleute ..., die unten noch an ihrem Arbeitsplatz tätig sind, die haben am ehesten noch die Möglichkeit, etwas einzubringen." (GD III b/18)

In den Gruppendiskussionen wurde die Notwendigkeit, die Vertrauensleutearbeit zu verstärken, immer sogleich im Zusammenhang mit den Schwierigkeiten diskutiert, die sich gerade angesichts der Krise für diese Aufgabe ergeben.

So wollen zum Beispiel viele Lohnabhängige ihren Arbeitsplatz nicht durch gewerkschaftliche Aktivität gefährden und lassen sich daher gar nicht erst zum Vertrauensmann wählen. Ein Betriebsratsvorsitzender schildert die Probleme, die sich aus der fehlenden Absicherung der Vertrauensleute ergeben:

1) Siehe Forschergruppe Metallerstreik, "Streik und Arbeiterbewußtsein", Frankfurt/M. 1979, S. 330

"Da kannst Du nicht erwarten, daß unsere Vertrauensleute nun plötzlich die sind, wir wollen sie dazu machen. Wir sagen dann, auch auf F-1-Lehrgängen, Ihr, die Vertrauensleute, auf der Basis der Satzung, vollkommen frei und kämpferisch, nirgendwo an Gesetze gebunden. Aber hier der Betriebsrat auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes mit seinen Rechten, aber auch mit seinen gesetzlichen Verpflichtungen. Er kann ja gar nicht so. Und deswegen haben wir hier die Kämpfer, und hier haben wir die, die alle gesetzlichen Lücken ausnützen. Das ist Euer Vorteil, daß Ihr nicht gesichert seid. Denn die Sicherung kostet auch gleichzeitig die Anbindung. Wenn Du gesichert sein willst, muß Du Deine Freiheit aufgeben, also deswegen, Vertrauensleute voran! Dann hört man als erstes die Diskussion, ja, dann muß ich alles machen, die Kollegen schicken mich irgendwo hin. Und ansonsten hab' ich auch immer die Gefahr, daß ich rausfliege. Was gibt's denn da für 'nen Schutz. Dann halten wir ihnen die Vertrauensleute-Vereinbarung unter die Nase, und sie sagen, auf der Basis, nee. Wie bist Du (als Betriebsratsmitglied) denn gesichert? Erhöhter Kündigungsschutz und so! Das haben sie schon begriffen." (GD III b/10)

Aber auch wenn gewerkschaftlich bewußte Arbeiter zur Vertrauensleutearbeit bereit sind, werden sie häufig gerade deshalb von ihren Arbeitskollegen nicht gewählt; denn dies könnte auch für sie mit Aktivitäten verbunden sein, zu denen sie in der Krise nicht bereit sind:

"Das sind ja weitaus die meisten, die sich anpassen, die also im Zusammenhang mit Krisenbewußtsein auch vermeiden, sich mit mehr als dreien auf einen Haufen zu stellen. Erst dadurch wird die Arbeit des Vertrauensmanns erschwert. Wenn er vielleicht sonst in Hochkonjunkturzeiten keine Probleme hat, so vier Mann in einer Zigarettenpause zu sich zu rufen und das unter dem Fenster des Meisters da in der Halle. Das wird heute weitaus schwieriger sein, auch die Leute noch dazu zu kriegen, sich doch mal zusammenzustellen und mit ihm dringende Probleme zu bereden." (GD IV, S. 52/53)

Hier wird eine grundlegende Schwäche der Gewerkschaften in der Bundesrepublik deutlich, nämlich die Schwäche der gewerkschaftlichen Betriebspolitik, die sich in der Krise als besonders verhängnisvoll erweist. Sie drückt sich nicht nur in dem geschilderten Verhalten bei Vertrauensleute-Wahlen aus, sondern auch in der Verunsicherung der gewerkschaftlichen Funktionäre:

"Wenn ich also feststelle, daß also hochkarätige Funktionäre teilweise mit der Situation, da sie auch für sie selbst bedrohlich wird, nicht mehr fertig werden, dann hab' ich großes Verständnis dafür, daß der Vertrauensmann am Arbeitsplatz der Diskussion ausweicht, weil er nämlich auch nicht mehr Herr der Diskussion wird, wenn die Kollegen ihn fragen, 'sag mal, da hast Du uns zwar erzählt, die haben da wieder im Vertrauenskörper dies und dies gesagt, sollen zusammenstehen, aber was kommt am Ende dabei raus?' Und dann macht er Ende der Durchsage, schaltet ab, dann kann er nicht mehr." (DG IV/38)

Ein Betriebsratsvorsitzender weist in einer Gruppendiskussion darauf hin, daß Betriebsräte keineswegs immer an einer aktiven Mitarbeit der Vertrauensleute interessiert sind, wenn sie ihren Herrschaftsbereich absichern wollen. Dasselbe Verhalten können auch Vertrauensleute im Verhältnis zu ihrer Gruppe zeigen:

"Es gibt auch welche, die gehen zu ihrem Betriebsrat und möchten, dann sagt der Betriebsrat, bleib Du mal hier, ich mach das schon. Mach mal Deine Arbeit weiter, ich melde mich. Was also will ich damit sagen: Das, was dieser Betriebsrat tut, ist seinen Herrschaftsbereich sichern, nicht andere Einblick nehmen zu lassen, was er jetzt wirklich tut. Und das macht der Vertrauensmann auch. Der versucht auch, seinen Herrschaftsbereich zu sichern, wenn er Vertrauensmann ist." (GD III b/8)

Eine Folge der beschriebenen Betriebsratspolitik kann darin bestehen, daß "die Vertrauensleute als bloße Flugblattverteiler abqualifiziert werden".

"Vertrauensleutearbeit. Da sieht es in manchen Betrieben doch so aus, die Vertrauensleute werden abqualifiziert als Flugblattverteiler, teilweise ja nicht schlecht, weil dann Kontakt mit den Kollegen zustande kommt. Ich z. B. bedaure sehr, daß die IG Metall-Zeitung nicht mehr bei uns im Werk verteilt wird, sondern per Post zugeschickt wird. Man konnte während dieser Zeit mit den Leuten reden. Und - wir wollen mal ganz klar sehen, wenn Du Vertrauensleutearbeit so gestaltest, wie es hier drin steht und wie es auch machbar ist, wie Deine Kollegen Dir das auch abnehmen, also wenn Du da auftrittst und sie auch mit in die Verantwortung ziehst, das wollen sie nämlich gern. Sie wollen am Verantwortungsprozeß irgendwo beteiligt werden und nicht alles über ihren Köpfen, dann wird es nämlich plötzlich zum Machtfaktor, der nicht mehr zu berechnen ist für beide Seiten - für Geschäftsführung sowohl wie für Betriebsräte." (GD III b/6)

Angesichts der geschilderten Schwierigkeiten werden von den betrieblichen Funktionären Verbesserungen der Rahmenbedingungen der Vertrauensleutearbeit gefordert; sie verlangen vor allem eine stärkere tarifvertragliche Absicherung.

"Und ich finde, da müßte auch eine bessere tarifliche Absicherung sein für Vertrauensleute, daß Vertrauensleute-Sitzungen oder so während der Arbeitszeit abgehalten werden dürfen, daß das festliegt, nicht daß man sagt, der Betrieb erlaubt das zwar, aber wenn wir zu lange machen oder wenn wir das zu oft machen, dann sagen die, wir wollen nicht mehr, und wir müssen das nach Feierabend machen. Ich bin der Meinung, dann kommt sowieso kaum noch ein Kollege da hin. Daß eventuell auch die Vertrauensleute eine Absicherung haben, denn es gibt doch gerade bei uns im Betrieb viele, die dann Angst haben, daß sie von ihrem Platz freigestellt

werden und eventuell entlassen werden bei der nächsten Gelegenheit. Das sieht man immer wieder." (GD III b/1)

Verbesserte Rahmenbedingungen für Vertrauensleutearbeit reichen jedoch nicht aus, um die in der Krise auftretenden Tendenzen zur Entsolidarisierung zu bekämpfen, sie sind nur ein Moment einer wirksamen gewerkschaftlichen Betriebspolitik.

Aus der Erfahrung, daß bei vielen Lohnabhängigen eine reduktionistische Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise vorherrscht, haben in die Untersuchung einbezogene Gewerkschafter den Schluß gezogen, daß es zunächst darauf ankommt, eine "realistische Krisenwahrnehmung" zu vermitteln. Die Lohnabhängigen sollten also in die Lage versetzt werden, ihre objektive Betroffenheit auch subjektiv nachzuvollziehen.

"Die Frage ist also, wie kann man dieses Verdrängen besser in den Griff kriegen und möglicherweise dann aus einer neuen Haltung, nämlich aus der Betroffenheit, Solidarität erzeugen." (GD IV/1)

Um ein solidarisches Bewußtsein auch in der Krise herzustellen, ist es zunächst notwendig, das tatsächliche Ausmaß der Krisenbetroffenheit zu verdeutlichen. Es geht also um eine aufklärende gewerkschaftliche Informationsarbeit.

"Ihr müßt also versuchen jetzt, in dieser Situation, mehr Information oder mehr dazu beizutragen, die Information, die grundsätzlich ja schon da ist, zu verfeinern, aufzuschlüsseln, noch weiter aufzuschlüsseln, das Gespräch suchen. Und wenn wir zum Verständnis, was können Gewerkschaften eigentlich leisten, zu einem anderen Erkenntnisprozeß innerhalb der Belegschaft kommen wollen, dann gehört es sicher auch dazu, daß wir uns Gedanken machen müssen, wie denn unsere Information klappt, ob es da nicht verbesserungswürdige Dinge gibt. Nicht, weil sie neu geschaffen werden müssen, sondern nur Dinge optimieren, die schon vorhanden sind." (GD IV/24)

In einer Gruppendiskussion wurde dieses Problem am Beispiel einer geplanten Entlassungsaktion behandelt, die nur die Angestellten einer Werft betreffen würde. Ein Betriebsratsmitglied schilderte das Vorgehen des Betriebsrats:

"Wir haben uns vorgenommen, erstmal eine vernünftige Betroffenheit herzustellen, sie nämlich nicht nur als abstraktes Thema hinzunehmen, sondern ihnen zu sagen, 'paßt mal auf, Ihr kommt aus dieser Abteilung so und soviel, und Ihr seid mit dabei.' Wie aus dieser Verdrängungsphase, Nichtbetroffensein oder 'mir kann überhaupt nichts passieren' herauszukommen. ... Wir sagen, 'Ihr seid sehr wohl betroffen, selbst wenn es Euch selber nicht trifft, durch verringerte Belegschaft in Eurer Abteilung, seid Ihr

in Zukunft kein Abteilungsleiter mehr, sondern was weiß ich - vielleicht ein besserer Vorarbeiter im Angestelltenbereich, so Gruppenältester oder wie man das nennen soll.' Also das erste, was wir machen wollen in diesem Zusammenhang, ist eine realistische Wahrnehmung der eigenen Betroffenheit herzustellen, um überhaupt auf diesem Weg zu versuchen, sie aus dieser unsolidarischen Haltung - das ist ja bisher, unsolidarische Haltung: über die Köpfe anderer reden zu wollen und sie möglicherweise dazu zu bringen, selber hinzugehen und zu sagen, laßt mich doch bitte, damit Ihr die restlichen Leute - sie aus dieser Haltung rauszubringen."

(GD IV/2)

Die Vertrauensleutearbeit läßt sich aber nicht auf eine reine Informationspolitik beschränken, dies ist nur ein erster Schritt. Ist Einsicht in die objektive Krisenbetroffenheit hergestellt, folgt hieraus die Forderung nach gewerkschaftlichen Gegenmaßnahmen:

"Wenn Du den richtigen Grad der Betroffenheit hergestellt hast, dann mußt Du was tun. Es wird doch der Anspruch an Dich gestellt."

(GD IV/27)

Einerseits führt die realistische Wahrnehmung von Krisenbetroffenheit zur Forderung nach gewerkschaftlichen Aktionen, andererseits wird offenbar dieser Anspruch an den gewerkschaftlichen Apparat und an die Betriebsräte gestellt und nicht als eigene Aufgabe begriffen:

- A: "Erwartungen, die werden an die Gewerkschaften gestellt, und viele sagen, ja, wieso sie würden ja dieses oder jenes mitmachen, wollen aber mal angestoßen und geschubst werden. Nicht von sich selber aus - spontan und so, das gibt es ja sehr wenig. Da muß immer irgendwo, müssen immer vorher alles organisiert sein. Und das ist eben das, sie fordern's ja."
- B: "Sag nicht immer die Gewerkschaft. Es gibt ja Leute, die direkt zu uns kommen und fragen, 'wann wollt Ihr denn nun endlich mal was unternehmen?'"

(GD IV/3)

Gewerkschaftliche Gegenwehr gegen Krisenbetroffenheit trifft jedoch nicht nur auf die Schranken, die in der Passivität und Unselbständigkeit vieler Arbeiter liegen, sondern auch auf Schranken, die in der Struktur der Gesellschaft begründet sind. Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder sollen diese Schranken verdeutlichen und zugleich die gewerkschaftliche Form solidarischer Aktionen hervorheben, um einer resignativen Haltung entgegenzuwirken.

"Wieweit verstehen unsere Kollegen eigentlich - sehen sie unsere Einflußmöglichkeiten. Dann tun wir sehr viel dafür, daß sie 'nen realistischen Blick kriegen, aber in unseren Auftritten in Betriebsversammlungen, da verwischen wir diesen genauen Eindruck, indem wir sehr starke Worte gebrauchen, indem wir sagen, 'da

werden wir ganz einfach und' - somit plötzlich bist Du irgendwann - dagegen wehre ich mich - plötzlich bist Du verantwortlich, daß die Situation nicht zu bereinigen ist. Wir haben keine Unternehmerfunktion. Die einzige Funktion, die wir haben können als Gewerkschafter, ist ja gar keine wirtschaftliche Macht mit Geld dahinter, Unternehmen nun wieder auf die Beine zu helfen, sondern die Kraft, die wir haben, da ist, dafür zu sorgen, daß wir solidarisch uns gegen solche, unseren Interessen entgegengerichtete Maßnahmen wehren." (GD IV/6)

Aber auch, wenn sich eine solidarische Bewegung zur Gegenwehr in der Krise entwickelt hat - wie es im Ansatz im Betrieb A seit dem Jahr 1980 geschehen ist - entstehen neue Probleme, in denen die Tendenzen zur Entsolidarisierung in neuen Formen, zum Beispiel als Spaltungstendenzen zwischen Arbeitern und Angestellten, wieder auftreten:

"Unser tägliches Brot besteht ja im Augenblick darin, sagen wir mal, das gewerkschaftliche Bewußtsein, das wir erreicht haben, zu erhalten, also Leute bei der Stange zu halten, bei der Linie zu halten, sich also nicht zu entsolidarisieren und nicht zu einem Konzept umstimmen zu lassen, dessen Tauglichkeit wir nach wie vor in Frage stellen. Und dabei natürlich volle Solidarität zu den Angestellten. Das gegenwärtige Ziel ist ja auch ein gewerkschaftliches Ziel; das gegenwärtige Ziel, aus dem vorhandenen Krisenbewußtsein, das durchaus da ist, verbreiteter als man annehmen möchte, ist Standfestigkeit. Im Augenblick liegt uns nichts so sehr am Herzen wie Standfestigkeit; kein Abbröckeln, kein erkennbares Umfallen hinzunehmen, sondern Standfestigkeit." (GD IV/26)

8. Anhang: Die Krisenbetroffenheit der Branchen und Betriebe

8.1 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation in den Untersuchungsbetrieben

8.1.1 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb A

Das Unternehmen A arbeitet in der Rechtsform der Aktiengesellschaft als eine der großen Schiffsbauwerften im norddeutschen Raum. Eine qualifizierte Mehrheit des Grundkapitals befindet sich in den Händen eines großen deutschen Stahlkonzerns, mit dem ein Gewinnabführungsvertrag besteht. Den Minderheitsaktionären ist laut Gesellschaftsvertrag eine Vorzugsdividende garantiert.

Wirtschaftliche Lage

Die Fertigung erfolgt in zwei Betriebsstätten des Unternehmens im Unterweserraum. Im Betrieb A können im Bereich Schiffbau Großtanker, Containerschiffe und Mehrzweckfrachter hergestellt werden. Im Zuge des Tankerbooms hatte A sich bis 1975 vornehmlich auf den Bau von Großtankern spezialisiert. In den Jahren von 1970 bis 1976 wurden dabei insgesamt 194 Millionen DM investiert. Das Jahr mit den größten Investitionen war 1974 mit einer Summe von 41,5 Millionen DM. Aber auch 1975 wurden noch 37,7 Millionen DM investiert. Erst im Jahre 1976 gingen die Investitionen mit 7,3 Millionen DM deutlich zurück.

Unter Einsatz dieser Investitionen wurde dabei die Produktionsstruktur des Betriebes weitgehend umgestellt. Im Schiffbau wurde zur Sektionsbauweise übergegangen, d.h. zur Fertigung größerer einzelner Sektionen, die erst auf dem Helgen zusammengebaut wurden. Außerdem wurden eine Panelstraße errichtet und NC-gesteuerte Maschinen eingeführt. All diese Maßnahmen hatten einen erheblichen Rationalisierungseffekt im Hinblick auf die Serienfertigung von Großtankern.

Durch diese Spezialisierung war A von der weltweiten Schiffbaukrise in besonders starkem Maße betroffen, da Aufträge jetzt vor allem für Reparaturen und kleinere Spezialschiffe vergeben wurde, für die die Werft aufgrund ihrer technischen Struktur nicht kostengünstig genug war. Die sehr einseitig auf die Fertigung von Großtankern ausgerichtete Produktionsstruktur wäre nur mit erheblichem Kostenaufwand veränderbar gewesen. Vor dem Hintergrund der bereits 1976 sich deutlich ausprägenden weltweiten Schiffbaukrise und den bereits vorhandenen Produktionskapazitäten für den Spezialschiffbau in der Schwesterwerft des Unternehmens wäre eine solche Investitionspolitik jedoch auch zweifellos unrentabel gewesen. Allerdings wurden über die bestehenden Dockanlagen für die Reparatur verschiedener Schiffstypen und -größen hinaus die Kapazitäten im Reparaturbereich im Jahre 1979 durch den Bau eines neuen Schwimmdocks aufgestockt.

Im Zusammenhang mit Versuchen zur Bewältigung der Folgen der weltweiten Schiffsbaukrise betätigt sich Betrieb A seit ca. 1977/78 auch in der Anlagenfertigung im Bereich des Maschinen- und Stahlbaus. Die Fertigungskapazitäten des Unternehmens waren durch den geringen Auftragsbestand und weiterhin rückläufige Nachfrage jedoch nicht ausgelastet. Auch im Jahre 1980 zeichnet sich keine Veränderung ab. Derzeit liegen Aufträge für den Bau von vier Produktentankern in einer Größe von jeweils ca. 45.000 tdw für deutsche Reeder vor.

Die wirtschaftliche Lage bei A sieht derzeit so aus, daß der Mutterkonzern 1979 einen Verlust von 46,6 Millionen DM (1978: 7,3 Millionen DM) auszugleichen hat bei einem Umsatz von 465,6 (685,1) Millionen DM und einer Gesamtleistung von 464,9 (480,8) Millionen DM.

Im Bereich Maschinenbau, Sonderfertigung und Sonstiges betrug der Umsatz 42,7 (37,2) Millionen DM, in der Reparatur waren es 71,3 (37,9) Millionen DM (1). Der Bremer Betrieb ist zur Zeit bis Mitte/Ende 1981 gleichmäßig, wenn auch nicht voll ausgelastet (2). Hierunter fallen auch Arbeiten für eine Fregatte der Bundeswehr.

Betriebliche Maßnahmen

Dem Rückgang in der Auftragslage begegnete A mit einer drastischen Reduzierung der Belegschaft. Von 1975 (5090) bis Mai 1980 (2864) wurden weit über zweitausend Arbeitsplätze abgebaut. Die Reduzierung der Belegschaft geschah zeitlich gestreckt durch Nichtersatz der Fluktuation, vorzeitige Verrentung und Sozialpläne sowie Entlassungen.

Im Zuge eines Sozialplanes wurden bis Ende 1980 dreihundert Beschäftigte aus dem Gemeinkostenbereich entlassen. Mit dieser Maßnahme sollte die Kostenstruktur vor allem im Verhältnis zur Schwesterwerft verbessert werden, obwohl A mit weniger als 3000 Beschäftigten bereits unter der Grenze liegt, die der Vorstand selbst als für eine Großwerft notwendige Größe unterstellt hat.

Im Frühjahr 1980 war die Rede von einer engeren Zusammenarbeit von A mit einer anderen Bremer Großwerft zur Verbesserung der Markttchancen, wobei auch eine Fusion im Gespräch war. Mittlerweile stehen jedoch weder Kooperation noch Fusion zur Debatte. Zwischen den beiden Werften wird vielmehr ein Verdrängungswettbewerb mit aller Schärfe weitergeführt, da der Bremer Senat nur willens und in der Lage ist, für eine Werft staatliche Unterstützung zu gewähren.

- 1) Diese Angaben beziehen sich auf beide Werftbetriebe des Unternehmens.
- 2) Für 1978 (Belegschaft: 3380) gibt A eine gegenüber 1975 um 60 Prozent reduzierte Kapazität bei einer Auslastung von 85 Prozent an.

Nachdem die Bemühungen der Geschäftsleitung bei A bislang darauf gerichtet waren, für einen etwaigen Aufschwung eine qualifizierte Stammbelegschaft zu halten, nachdem viele Facharbeiter das Unternehmen bereits verlassen haben und auch durch vorzeitige Verrentung viele qualifizierte Arbeitskräfte ausgeschieden sind, gehen die Überlegungen der Geschäftsleitung derzeit dahin, die Neubauten weitgehend nach Bremerhaven zu verlegen und in Bremen vornehmlich einen Reparaturbetrieb aufrechtzuerhalten. Da in der Schwesterwerft nur Schiffe mit einer maximalen Breite von 28,5 Metern gebaut werden können, muß die Produktion größerer Schiffe in Bremen vorgenommen werden. Im Zuge dieser Maßnahmen sollen nach den Plänen des Vorstandes die Neubaukapazitäten bei A von derzeit 1,8 Millionen auf 1 Million Arbeitsstunden reduziert werden. Im einzelnen ist geplant, die Produktion folgendermaßen zwischen A und der Schwesterwerft nach Arbeitsstunden (in Millionen Arbeitsstunden) zu verteilen:

| | A | Schwesterwerft |
|------------------|-----------|----------------|
| Neubau und Umbau | 1,0 | 2,5 |
| Reparaturen | 0,7 | 0,3 |
| Maschinenbau | 0,3 | 0,2 |
| Sonstiges | 0,2 | 0,2 |
| | <hr/> 2,2 | <hr/> 3,2 |

Außerdem ist geplant, wichtige Abteilungen wie Marketing, Verkauf, Materialeinkauf und Rechtsabteilung nach Bremerhaven zu verlegen. Die Personalplanung für diese Umstrukturierung sieht für die beiden Werften des Unternehmens folgendermaßen aus:

| | A | Schwesterwerft |
|--------------------|------|----------------|
| Fertigungslöhner | 1285 | 1582 |
| Gemeinkostenlöhner | 785 | 896 |

Bezogen auf die obengenannten Arbeitsstunden entfallen damit auf einen Fertigungslöher bei A 1713 Stunden/Jahr und bei der Schwesterwerft 2022 Stunden/Jahr. Die geplante Auslastung ist bei A also erheblich geringer als in der Schwesterwerft. Die bei dieser Planung notwendige Reduzierung der Gesamtlelegschaft soll unter Berücksichtigung der Fluktuation und Umsetzungen von A zur Schwesterwerft mit der Entlassung von ca. 230 Gemeinkostenlöhern erreicht werden.

Zur Erhöhung der "inneren Flexibilität" zwischen den beiden Werften des Unternehmens möchte die Geschäftsleitung den Firmentarifvertrag über den Programmlohn bei A aufheben und dort ein Prämienlohnsystem einführen. Im Prämienlohn sind disponible Lohnbestandteile für arbeitsorganisatorische Aufgaben der Prämienlöhner enthalten, was beim Programmlohn nicht der Fall ist. Dort ist es Aufgabe des Betriebes, die arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen für die Programmerfüllung zu gewährleisten. Angesichts der Wechselseitigkeit des Reparaturgeschäfts liegt die Einführung des Prämienlohns im Interesse der Geschäftslei-

tung, denn bei diesen Arbeiten ist ein feststehendes Programm kaum vorzugeben.

Die geplante Umstrukturierung soll im Großschiffbau mit Stillegungen im Bereich der Helgen, des Volumenbaus, der Strahlhalle und der Lager verbunden werden. Andererseits sind Investitionen für eine Schiffbau-presse, Spantenbieger und eine Entzunderungs- und Beschichtungsanlage geplant.

Beschäftigungsstruktur

Von den 2864 (Mai 1980) bei A Beschäftigten sind

| | |
|------------------|------|
| - Facharbeiter | 1821 |
| - Angelernte (1) | 179 |
| - Angestellte | 678 |
| - Auszubildende | 186 |

Von den Beschäftigten sind 534 Ausländer und 136 Frauen. 1552 Personen sind im Programmlohn beschäftigt, davon 599 in den Lohngruppen unter 8, 420 in der Lohngruppe 8 und 533 in den Lohngruppen über 8, die bis zur Lohngruppe 12 reichen. Der Programmlohn wurde mit Beginn des Großtankerbau eingeführt. Er gibt eine Programmleistung mit 100 Prozent vor, die nicht überschritten werden kann, die daher die auch kurzfristige Kalkulation der Lohnkosten sehr vereinfacht. Bei qualitativer oder quantitativer Unterschreitung des Programms ist ein Lohnabzug bis zu 20 Prozent möglich. Versuche der Geschäftsleitung, diese Möglichkeit des Lohnabzugs auch zu nutzen, sind jedoch meist am Widerstand der Arbeiter gescheitert.

Während der Phase des Tankerbooms war der Programmlohn jedoch durchaus im Interesse der Geschäftsleitung, da durch Serieneffekte bedingte Rationalisierungen des Produktionsprozesses in den Programm-vorgaben berücksichtigt wurden, also die Fertigungszeiten des Programms ohne Veränderungen in der Höhe des Lohns verkürzt werden konnten. Durch die Zunahme des Reparaturgeschäfts und den Bau von Spezialschiffen ist der Serieneffekt der Produktion jedoch verschwunden, so daß die Geschäftsleitung, wie bereits erwähnt, auf eine Ersetzung des Programmlohns durch den Prämienlohn dringt.

Derzeit sind von den im Schiffbau tätigen Arbeitern ca. 300 in Wechselschicht beschäftigt. Im Gemeinkostenbereich sind 1120 Personen beschäftigt. Von den Fertigungslöhnnern arbeiten 400 in der Reparatur, 120 im Komponentenbau und 100 im Maschinenbau. Von Fremdfirmen werden derzeit 100 Personen auf der Werft eingesetzt.

1) Hierbei handelt es sich um Beschäftigte, die auch als Angelernte eingruppiert sind. Der tatsächliche Anteil der nicht an einem Facharbeiterplatz Beschäftigten liegt schätzungsweise bei 40 Prozent.

Schon 1976 wurde bei A damit begonnen, die Überstunden abzubauen (1974 noch 18 Prozent), so daß es 1980 nur noch 6,6 Prozent (1978: 6 Prozent, 1979: 4,7 Prozent) Überstunden gab. Die Überstunden entfallen auf zeitlich eng gebundene Aufträge (z.B. Reparaturen), während es in anderen Bereichen der Werft Kurzarbeit gibt. Die Kurzarbeit betrug 1979 4,6 Prozent und 1980 3,7 Prozent.

Der Krankenstand hat sich in den letzten beiden Jahren kaum verändert. Er betrug bei den Lohnempfängern 1980 9,6 Prozent (1979: 9,8 Prozent) und bei den Gehaltsempfängern 1980 4,7 Prozent (1979: 4,7 Prozent). Auch die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs hat sich nicht verändert.

Betriebliche Interessenvertretung

Vor dem Ende des Tankerbooms bestand bei A - auch im Zusammenhang mit einer sozialpartnerschaftlichen Unternehmenspolitik auf Konzernebene - die Bereitschaft der Geschäftsleitung, den finanziellen Spielraum, den eine gute Ertragslage mit sich brachte, zur kompensatorischen Befriedigung von Arbeitnehmerforderungen zu nutzen. Diese konzessionsbereite Politik bestimmte den Stil der Konfliktaustragung auf Seiten der Interessenvertretung der Arbeitnehmer, die die Möglichkeit der Durchsetzung materieller und sozialer Forderungen und damit die Chance der Demonstration erfolgreicher Interessenvertretung nutzte. Daraus folgte, daß Interessenkonflikte im allgemeinen nicht öffentlich unter aktiver Beteiligung der Betroffenen oder größerer Teile der Belegschaft ausgetragen, sondern auf dem Verhandlungswege zwischen der betrieblichen Interessenvertretung und der Geschäftsleitung beigelegt wurden.

Nach dem Ende des Tankerbooms sah sich die betriebliche Interessenvertretung - wobei in der Führungsgruppe des Betriebsrates in der Zwischenzeit personelle Veränderungen stattgefunden hatten - vor folgende Probleme gestellt:

- Aufgrund der Krisenbetroffenheit veränderten sich die Inhalte der Interessenvertretungspolitik. Es ging jetzt nicht mehr darum, das bisher Erreichte noch auszuweiten, sondern dies abzusichern. Der gravierende Abbau an Beschäftigten war aber nicht zu verhindern.
- In der Form der Interessenvertretung sah man sich mit einer Politik der Geschäftsleitung konfrontiert, die ihre eher sozialpartnerschaftliche Einstellung angesichts der Krise aufgegeben hatte und nun auf Konfrontationskurs fuhr.

Unter diesen veränderten Bedingungen versuchte die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer, der Belegschaft das volle Ausmaß der Krisenbetroffenheit klarzumachen und sie aktiv in die Durchsetzung ihrer Interessen selbst einzubeziehen. Erste Erfolge dieser Politik sind daran zu erkennen, daß die große Mehrheit der Arbeitnehmer sich an einem branchenweiten Warnstreik beteiligte und Demonstrationen innerhalb und außerhalb des Betriebes durchführte.

Aus Protest gegen die geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen der Geschäftsleitung trat der Betriebsrat im September 1980 geschlossen zurück, da er nicht gewillt war, diese Maßnahmen mitzutragen. Der Rücktritt wurde von der Belegschaft mit einer spontanen Demonstration auf dem Werftgelände unterstützt. Ende September führte die Belegschaft im Anschluß an eine Betriebsversammlung eine Demonstration vom Werftgelände bis zum Sitz des Landesparlaments durch, um auch angesichts der bevorstehenden Bundestagswahl die Politiker zu Hilfsmaßnahmen für die bedrohten Arbeitsplätze zu drängen. Der Protest richtete sich insbesondere gegen die geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen, die nach Ansicht der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer über kurz oder lang zu einer Schließung der für reine Reparaturarbeiten nicht strukturierten Werft führen. Zwei der Bremer Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des Unternehmens unterstützten diesen Protest, indem sie ihren Sitz in diesem Gremium niederlegten.

Bei den Betriebsratswahlen im November 1980 wurden die bisherigen Betriebsratsmitglieder in ihrer Funktion bestätigt. Aufgrund des Beschäftigungsrückgangs hat der neue Betriebsrat jedoch nur noch 19 statt vorher 23 Mitglieder. Hervon sind 5 Betriebsratsmitglieder freigestellt (vorher 7); 2 der 4 Angestelltenvertreter sind in der DAG, alle anderen Betriebsratsmitglieder sind in der IG Metall organisiert.

8.1.2 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb B

Die Krisensituation des Unternehmens B wird bestimmt durch die Krise im Weltschiffbau, die sich besonders für die europäischen Werften im Rückgang der Neubauaufträge bemerkbar macht.

Kennzeichnung des Betriebes

Beim Betrieb B handelt es sich um eine Hamburger Werft, die einer Unternehmensgruppe - bestehend aus zwei Hamburger Werften und einer Kieler Werft - angehört. Die im zweiten Hamburger Werk befindlichen Gewerke werden in den nächsten zwei Jahren in das Werk B verlegt und in dessen Organisationsstruktur integriert. Die Unternehmensgruppe ist 1968 durch eine Fusion aus drei Einzelwerften hervorgegangen. Sie ist rechtlich selbständig und hat die Form einer AG mit fünf Vorstandsmitgliedern, deren Sitz sowohl Hamburg als auch Kiel ist.

Das Aktienkapital wird zu 74,9 Prozent von einem staatlichen Stahlkonzern und zu 25,1 Prozent vom Land Schleswig-Holstein gehalten. Die Unternehmensgruppe muß jährlich 5,5 Prozent des Aktienkapitals abführen, so daß der Rentabilitätsdruck nicht sehr hoch ist. Eine eigene Bilanz wird nur für die Unternehmensgruppe insgesamt veröffentlicht.

Der Personalbestand der Unternehmensgruppe wird getrennt nach Standorten (Hamburg/Kiel) ausgewiesen. Der Betrieb B (Standort Hamburg) hat zum 31. März 1980 5.017 Beschäftigte. Hierin enthalten sind ca. 1.500 Beschäftigte, die noch in dem vor der Auflösung stehenden zweiten Hamburger Werftbetrieb beschäftigt sind.

Wirtschaftliche Lage

Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens erklären sich aus der Situation des Weltschiffbaues. Diese nachfrageinduzierte Krise wirkte sich durch Sinken der Auftragslage auch auf den Betrieb B aus. Vom 1. Oktober 1979 bis 1. März 1980 konnte nur ein Neubauauftrag hereingenommen werden.

In der Schiffsreparatur verläuft die Entwicklung zur Zeit günstiger. Stark gestiegene Energiekosten werden von den Reedern mit Umrüstungen ihrer Schiffe vom PS-starken Gasturbinenantrieb auf schwächeren und verbrauchsgünstigeren Dieselantrieb beantwortet.

Die Strategie des Gesamtkonzerns richtet sich darauf, im Schiffsneubau durch den Bau von Spezialschiffen konkurrenzfähig zu bleiben und ausreichende Kapazitäten für die Schiffsreparatur zu erhalten. Der Großschiffbau wird zukünftig fast ausschließlich in Kiel konzentriert werden. Die Übernahme eines Kieler Elektronikunternehmens (Schiffselektronik, Funk sprech- und Funknachrichtentechnik) in die Unternehmensgruppe flankiert die Maßnahme, den Schiffsneubau hauptsächlich dort zu konzentrieren.

Die Kapazitäten des Betriebes B in Hamburg sollen durch vermehrte schiffsbaufremde Produktionen erhalten werden. Besonders zu nennen ist hierbei die Ausweitung des Anlagenbaus, der innerhalb des Gesamtkonzerns prosperiert und von dem weiterer zukünftiger Ausbau (z. B. Kohleverflüssigungsanlagen) erwartet wird.

Folgende Aufteilung ist auf der Hamburger Werft angestrebt: 60 Prozent Reparaturarbeiten, 20 Prozent Schiffsneubau und Offshore-Geschäft und 20 Prozent Anlagen- und Anlagenteilebau (Kesselbau, Montage, Wartung und Reparatur für E-Werke, Teilefertigung für Müllverbrennungsanlagen, etc.).

Im Betrieb B soll der Schiffsneubau laut Betriebsvereinbarung vom 1. März 1979 auf den Handelsschiffneubau beschränkt werden und in einer Größenordnung von 800.000 Fertigungsstunden/Jahr durchgeführt werden. Zur Zeit befindet sich ein von einem staatlichen hamburgischen Fährdienst in Auftrag gegebenes Passagierschiff von 18.000 BRT im Bau. Die Kiellegung fand im Mai statt. Stapellauf wird im Dezember sein. Dieser Neubauauftrag war für die Hamburger Werft dringend erforderlich, da mit Ablieferung des letzten EURO-Mehrzweck-Frachtschiffes Anfang 1980 keine anderen Schiffsneubauaufträge für die Hamburger Werft eingeholt werden konnten. Bisher (Dezember 1980) ist

dies auch der einzige Schiffsneubauauftrag geblieben, so daß die Werft Anfang 1981 im Neubaubereich in wirtschaftliche Schwierigkeiten kommen wird.

Die Grundauslastung des Reparaturbereiches des Betriebes B ist laut Geschäftsleitung bis April 1981 gewährleistet. Seit Mai 1980 wird ein großes Frachtschiff mit einem neuen Dieselantrieb sowie einer automatischen Steuer- und Regelungsanlage versehen. Des weiteren werden vier Container-Schiffe von Gasturbinenantrieb auf Antrieb mit je zwei Dieselmotoren umgerüstet. Im Dezember 1979 war der Reparaturbereich beider noch existierender Hamburger Werften der Unternehmensgruppe so ausgelastet, daß kurzfristige Aufträge abgelehnt werden mußten, was seit April 1980 für die in der Reparatur Beschäftigten bei noch höherer Auslastung zu Überstunden und Schichtarbeit führte.

Der Offshore-Bereich im Betrieb B - einer der kleineren Produktionsbereiche - verzeichnet einen hohen Auftragsbestand. Im Anlagenbau reicht die Auftragslage für eine Auslastung dieses Bereichs bis über 1980 hinaus.

Betriebliche Maßnahmen

Im Betrieb B wurden 1976/77 erste umfassendere betriebliche Maßnahmen zur Bewältigung der Krise unternommen. Bereichszusammenglegungen, in deren Folge es zu Abteilungsstilllegungen kam, gingen einher mit Einstellungsstopp, innerbetrieblicher Umsetzung und Entlassung über Sozialplan. Die weiter anhaltende Krisensituation führte seit 1979 zu einer Schließung des zweiten Hamburger Werkes, die 1981 abgeschlossen sein soll. Der notwendig werdende Personalabbau wird über Nichtersetzung der Fluktuation, Einstellungsstopp bei Gemeinkostenlöhnnern, innerbetriebliche Umsetzung und vorzeitige Verrentung durchgeführt.

Die im Anhang zum Interessenausgleich (1. März 1979) ausgewiesene Investitionsliste läßt es zu, für die Zukunft auf eine Rationalisierung und Vergrößerung des Schiffsreparaturbereiches, eine Ausweitung des Anlagenbaues durch die Anschaffung von Spezialmaschinen und Vorrichtungen für neue Produkte, eine Zentralisierung des innerbetrieblichen Transports und eine Modernisierung der Kaianlagen zu schließen.

Beschäftigungsstruktur

Von der Gesamtzahl der Beschäftigten sind im Betrieb B 3.490 Lohnempfänger, 1.222 Gehaltsempfänger und 305 Auszubildende. Die Gruppe der Lohnempfänger besteht aus 2.701 Fertigungslöhnnern und 789 Gemeinkostenlöhnnern. Von den Fertigungslöhnnern sind 25 bis 30 Prozent Facharbeiter, 70 bis 75 Prozent angelernte Arbeiter. Unter den gewerblich Beschäftigten befinden sich 1.041 Ausländer, überwiegend Türken, Jugoslawen, Spanier und Portugiesen bei insgesamt dreizehn Nationalitäten. Der Altersaufbau bei den Lohnempfängern weist auf eine Überalterung dieses Werftbetriebes hin. Das Durchschnittsalter liegt bei

ca. 46 Jahren und findet seinen Niederschlag in einer sehr hohen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von ca. 26 Jahren. Mit staatlicher Unterstützung ist im Betrieb B ein Lehrwerkstättenmodell entstanden, um dem Überalterungsproblem - gerade im Facharbeiterbereich - entgegenzuwirken.

Zwischen dem 31. Dezember 1972 und dem 31. März 1980 sind insgesamt 2.211 Arbeitsplätze allein im Bereich der Lohnempfänger kontinuierlich abgebaut worden. Ende 1975 wurde zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat über notwendig werdende Bereichszusammenlegungen ein Interessenausgleich vereinbart. Dem Interessenausgleich folgte am 16. März 1976 ein Sozialplan, der für alle Arbeitnehmer des Betriebes - bis auf die Angestellten - Gültigkeit hatte und auch noch bis heute hat. Über Interessenausgleich und Sozialplan wurden im Bereich der Lohnempfänger seit Ende 1975 bis heute insgesamt 1.516 Arbeitsplätze abgebaut: Mit 910 Arbeitsplätzen zwischen Ende 1975 und September 1977 lag in dieser Zeit der größte Abbau. Inzwischen wurde am 1. März 1979 eine neue Betriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich abgeschlossen, in dem ein weiterer Personalabbau von 700 Arbeitnehmern vorgesehen ist. Der Abbau erfolgt über den oben erwähnten Sozialplan, der unverändert in den Interessenausgleich übernommen wurde. Von den 700 geplanten Entlassungen wurden zwischen Mai und September ca. 180 durchgeführt. Im Zuge der weiteren Stilllegung des anderen Hamburger Werftbetriebes sollen die restlichen 520 Entlassungen vorgenommen werden. Dieser zukünftige Abbau wird nicht die Facharbeiter betreffen, vielmehr zeichnen sich in diesem Bereich Engpässe ab, die auch durch verstärkte Ausbildung im Betrieb nicht ausgeglichen werden können, da verhältnismäßig wenige Auszubildende das Angebot, nach Ende der Ausbildung übernommen zu werden, auch annehmen.

Die Entwicklung von Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsgröße zeigt deutlich, daß der Betrieb B auf die Krise der Werftindustrie mit vermehrtem Personalabbau reagiert hat und weiterhin reagiert. Sowohl durch die Kontinuität des Abbaus über einen langen Zeitraum als auch durch die parallel durchgeführte Umstrukturierung des Betriebes wurde und wird für die Belegschaft selbst der wirkliche Umfang des Abbaus verschleiert.

Lohnstruktur und Einkommen

Von den gewerblich Beschäftigten arbeiten ca. 1.000 im Zeitlohn, die übrigen produktiven Arbeiter im Gruppenakkord. Der Akkorddurchschnitt liegt bei 130 Prozent, wozu individuell 0,10 DM bis 0,50 DM persönliche Zulage kommen. Es wird eine betriebliche Sonderzulage von 12 Prozent gezahlt. 35 Prozent der Lohnempfänger befinden sich in der Lohngruppe über 100 Prozent, 20 Prozent in den Gruppen darunter.

Aufgrund der Betriebsvereinbarung über den Interessenausgleich vom 1. März 1979 ist zur Steigerung der Produktivität die Einführung eines neuen Entlohnungsgrundsatzes in allen Leistungsbereichen innerhalb von drei Jahren vorgesehen. Wie bereits in anderen norddeutschen Werften soll der sogenannte Programmlohn eingeführt werden. Die besondere Differenz dieser Leistungslohnform zum Zeitakkord ist das sogenannte Programm, ein umfangreicher Katalog, der die jeweiligen Produktionsziele und -schritte genau definiert. Die Leistungsorientierung des Programmlohnes besteht darin, daß der volle Lohn nur bei vollständiger Erfüllung des Programms in vorgegebener Zeit und Qualität garantiert ist. Akkordabsprache und Leistungszurückhaltung bei der Vorgabezeitermittlung wie beim REFA-Akkord sind der Arbeitsgruppe nicht mehr möglich.

Zur Zeit ruhen die Verhandlungen über die Einführung des Programmlohns, da sich einerseits eine oppositionelle Fraktion im Betriebsrat und andererseits die Mehrheit des Vertrauensleutekörpers gegen die Einführung dieses Entlohnungssystems ausgesprochen haben.

Die Betriebsleitung verfolgt weiterhin die Einführung von Programmlohn zur Steigerung der allgemeinen Produktivität und zur Rationalisierung hauptsächlich im Gemeinkostenbereich.

Betriebliche Interessenvertretung

Von den gewerblichen Arbeitnehmern sind 80 Prozent in der IG Metall organisiert. Die Krisenentwicklung hat zu einem höheren Organisationsgrad geführt.

Der Betriebsrat hat 29 Mitglieder (vor 1975 waren es 31 Mitglieder), davon 23 Arbeiter- und sechs Angestelltenvertreter. Von den neun Freigestellten ist einer Angestellter; alle Freigestellten sind in der IG Metall organisiert. Von den nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern sind drei über eine oppositionelle Liste gewählt worden. Sie wurden 1979 aus der IG Metall ausgeschlossen. Zwei Betriebsräte gehören dem CMV an.

Im Betrieb gibt es 314 IG Metall-Vertrauensleute. Die Vertrauenskörperleitung besteht aus neun Personen, von denen sechs auch Betriebsratsmitglieder sind.

8.1.3 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb C

Die Krisensituation des Unternehmens C wird bestimmt durch unmittelbar wirtschaftliche Krisenerscheinungen, die Abhängigkeit von einem großen Konzern, ständigen technischen Wandel und damit einhergehende Umstellung der Produktion.

Kennzeichnung des Betriebs

Der Untersuchungsbetrieb C gehört zur Elektroindustrie: Büromaschinen und Bürosysteme. In vier Betrieben in der Bundesrepublik werden mechanische, elektrische und elektronische Schreibmaschinen, Textsysteme, Diktiergeräte und Kopierautomaten hergestellt. Das Hauptwerk, (Untersuchungsbetrieb C) und zwei Zweigwerke liegen im nordwestdeutschen Küstenraum, eines liegt in Süddeutschland.

Der Betrieb C hat die Rechtsform einer Aktiengesellschaft, die sich zu 100 Prozent in den Händen des zweitgrößten deutschen Elektrokonzerns befindet. Das gesamte Unternehmen hat rund 10.000 Beschäftigte; das Hauptwerk hat rund 6.000 Mitarbeiter. Für die Stadt Wilhelmshaven und das überwiegend agrarische Umland ist das Hauptwerk der wichtigste Arbeitgeber.

Wirtschaftliche Lage

Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens erklärten sich außer aus einem allgemeinen Kostendruck und der sehr starken internationalen Konkurrenz auf dem Binnenmarkt auch durch die Exportabhängigkeit des Unternehmens. Der Exportanteil betrug 1978 zum Beispiel 59 Prozent. Dadurch wirken sich Währungsschwankungen, insbesondere der Dollarverfall der letzten Jahre und die schleichende Aufwertung der Deutschen Mark bis vor einem Jahr sehr stark auf das Unternehmen aus. Außerdem ist das Unternehmen C völlig in die Konzernpolitik der Muttergesellschaft eingebunden. So ist der zwischen der Mutter- und der Tochtergesellschaft abgeschlossene Beherrschungsvertrag mit der Verpflichtung zur Verlustübernahme von erheblicher Bedeutung für das Unternehmen C, weil Bilanzverluste von der Muttergesellschaft übernommen werden; allein für das Geschäftsjahr 1978 zum Beispiel sind das rund 50,5 Millionen DM. Die Verluste des Unternehmens allgemein beliefen sich im selben Jahr auf 86 Millionen DM, und 1979 betrugen sie bereits 100 Millionen DM. Wegen dieser schlechten Ertragslage versuchte der Elektrokonzern im Jahre 1979 vergeblich, das Unternehmen C zu verkaufen.

Die vollständige Abhängigkeit vom Mutterkonzern drückt sich auch darin aus, daß das Unternehmen C vor einigen Jahren die recht lukrative mittlere Datentechnik aufgeben und an eine andere Tochtergesellschaft des Konzerns abgeben mußte.

Die Hoffnung des Unternehmens auf "wirtschaftliche Gesundung" richtet sich nahezu ausschließlich auf den Verkauf einer neuartigen elektronischen Schreibmaschine. Diese Maschine wird nach langer Entwicklungszeit seit Ende 1978 vermarktet.

Die krisenhafte Entwicklung des Unternehmens führte im Jahre 1980 auch zu erheblichen personellen Veränderungen im Vorstand: der Vorsitzende, der das Unternehmen seit Anfang der siebziger

Jahre leitete, wurde abgelöst. Erst nach einem halben Jahr wurde der Posten im Herbst 1980 neu besetzt.

Das Vorstandressort "Technik" wurde in die Bereiche "Produktion" und "Entwicklung" aufgeteilt und ersteres einem konzernfremden Manager übertragen, der sich bereits einen Namen als "Feuerwehrmann notleidender Unternehmens" gemacht hat.

Technologie und Arbeitsprozeß

Einschneidendste Veränderung der Produktenpalette war die schon erwähnte elektronische Schreibmaschine, die durch ihre hohe Anschlagsgeschwindigkeit auch als Textautomat konzipiert ist. Im Vergleich zur elektromechanischen und zur Kugelkopf-Schreibmaschine mit 3,5 bzw. 2,5 Personen pro Tag, bindet die Produktion der elektronischen Schreibmaschine nur noch 0,9 Personen pro Tag. Dieser niedrige Personalbedarf erklärt sich zum einen aus der Tatsache, daß die elektronische Schreibmaschine nur noch rund ein Zehntel der Einzelteile der mechanischen Schreibmaschine hat, und zum anderen daraus, daß 70 Prozent der Einbauteile dieser neuen Schreibmaschine nicht bei C gefertigt, sondern eingekauft werden. Die Produktion der elektronischen Schreibmaschine erfordert eine geringere Qualifikation als die der übrigen Modelle, so daß hier mehr Beschäftigte als im Betriebsdurchschnitt in den Lohngruppen 2 bis 5 eingestuft sind.

Angesichts der Bedeutung der elektronischen Schreibmaschine für den Betrieb C konzentrieren sich heute die Rationalisierungsbemühungen auf diese Produktion, während früher in erster Linie mit der Absicht rationalisiert wurde, die Fertigungskosten für die elektromechanische Schreibmaschine niedrig zu halten.

Eine ganz neuartige Schreibmaschine, ein sogenannter Tintenspritzer, wird auch in Zukunft nur als Spezialanfertigung verkauft werden.

Betriebliche Maßnahmen

Noch bis zum März 1979 wurden neben den vier Fertigungsstätten in Deutschland in einer fünften Betriebsstätte elektronisch druckende Tischrechner gefertigt. Aus Kostengründen wurde dieses Werk jedoch geschlossen und die Produktion nach Fernost verlagert. Elektronische Rechner des Unternehmens C sind heute Handelswaren, die unter dem Firmennamen vertrieben werden. Auch die Produktion mechanischer Schreibmaschinen wird zur Zeit teilweise nach Mexiko verlagert.

Zwischen den vier Fertigungsstätten in der Bundesrepublik werden die Produktionskapazitäten verschoben. So ist ein Teil der Fertigung aus dem Hauptwerk in ein benachbartes Zweigwerk verlagert worden. Gleichzeitig wird in drei Werken generell die Produktion der mechanischen Schreibmaschinen verringert. Ausgeweitet wird lediglich die Produktion der elektronischen Schreibmaschine. In diesem Bereich

sind auch die stärksten Veränderungen im Arbeitsprozeß zu beobachten: Zur Zeit arbeiten an der elektronischen Schreibmaschine rund 700 gewerbliche Arbeitnehmer, die aus anderen Abteilungen dorthin versetzt worden sind. Die Produktion soll bis Ende dieses Jahres auf normalen Touren laufen, das heißt, daß eine Maschine in zehn bis zwölf Arbeitsstunden produziert werden soll; zur Zeit werden noch rund sechzehn Stunden benötigt.

Pro Tag werden im gesamten Werk etwa zehn bis fünfzehn Zeitaufnahmen durchgeführt, davon ca. fünf allein bei der neuen Schreibmaschine. Kurzarbeit wurde im Frühjahr 1980 für zweimal zwei Wochen für rund 2.000 gewerbliche Arbeitnehmer angeordnet. Gleichzeitig wurden im Werkzeug- und Maschinenbau und in der Produktion der neuen elektronischen Schreibmaschine Überstunden geleistet.

Beschäftigungsstruktur

Die wirtschaftliche Entwicklung spiegelt sich deutlich in den Veränderungen der Belegschaft wider: Waren in den inländischen Werken des Unternehmens in den sechziger Jahren noch rund 20.000 Mitarbeiter beschäftigt, so nahm die Zahl der Mitarbeiter seit Anfang der siebziger Jahre kontinuierlich ab.

| | |
|------|--------|
| 1974 | 15.200 |
| 1975 | 13.900 |
| 1976 | 13.200 |
| 1977 | 13.075 |
| 1978 | 11.500 |

Zur Mitte des Jahres 1980 hatte das Unternehmen rund 10.000 Mitarbeiter im Inland. Nach bisher von der Geschäftsleitung dementierten Informationen sollen bis zum Ende dieses Jahres noch rund 8.700 Mitarbeiter beschäftigt sein.

Ähnlich ist die Entwicklung im Hauptwerk, das Mitte der sechziger Jahre 13.500 Beschäftigte hatte. 1970 waren es immerhin noch 12.500. 1971 gab es eine erste große Entlassungswelle, als 500 Beschäftigte freigesetzt wurden. Allerdings wurde weder ein Sozialplan ausgehandelt, noch wurde das Arbeitsamt eingeschaltet (Anmeldung einer Massenentlassung), da jeweils weniger als 50 Mitarbeiter pro Monat entlassen wurden.

1973 hatte das Hauptwerk 11.400 Beschäftigte. Seit 1974 wurden keine Neueinstellungen mehr vorgenommen. 1976 gab es noch 7.000 Beschäftigte, 1979 6.400. Im Frühjahr 1980 waren es noch 6.100, im Herbst des selben Jahres 5.800. Seit Frühjahr 1980 ist eine Massenentlassung von 500 Personen beim Arbeitsamt angemeldet, sie wurde aber bisher nicht realisiert.

Von den Mitarbeitern, die zur Zeit im Hauptwerk beschäftigt sind,

sind knapp 4. 000 Mitarbeiter im gewerblichen Bereich; davon rund 40 Prozent Frauen. Rund 25 Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer sind Facharbeiter, die anderen sind An- und Ungelernte.

Das Durchschnittsalter ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen; es beträgt zur Zeit 45 Jahre. 25 Prozent der Belegschaft sind 50 Jahre und älter.

Lohnstruktur/Einkommen

Die Beschäftigten im gewerblichen Bereich verteilen sich auf 12 Lohngruppen von Lohngruppe 2 bis Lohngruppe 13. Die Lohngruppen bestimmen sich nach Abstufungen in Arbeitswertgruppen, die nach Anforderungen und Merkmalen des jeweiligen Arbeitsplatzes festgelegt sind. Die Verteilung auf die Lohngruppen ist wie folgt: Rund 75 Prozent der Belegschaft ist in den Lohngruppen 2 bis 5 eingestuft, 25 Prozent in den Lohngruppen 6 bis 13; die Lohngruppen 11 bis 13 sind äußerst selten. Allein in den Lohngruppen 2 und 3 befinden sich jeweils 25 Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer. In diesen Lohngruppen sind auch die Frauen am stärksten repräsentiert. In der Produktion der elektronischen Schreibmaschine ist der Anteil der in den niedrigen Lohngruppen Beschäftigten höher als in den anderen Abteilungen.

Betriebliche Interessenvertretung

Der Betriebsrat wird im gewerblichen Bereich überwiegend von IG Metall-Mitgliedern gestellt (17 von 21). Im Angestelltenbereich stehen drei Angehörigen der IG Metall drei DAG-Vertreter und zwei "Unabhängige" gegenüber.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad beträgt zur Zeit 38 Prozent; bei den Arbeitern sind es 45 Prozent, bei den Angestellten 18 Prozent. Weitere 18 Prozent der Angestellten sind in der DAG organisiert. Es gibt 220 Vertrauensleute der IG Metall im Betrieb.

Im Unternehmen C wurde seit seiner Gründung kein gewerkschaftlicher Streik geführt. Abgesehen von sporadischen spontanen Arbeitsniederlegungen in den vergangenen 15 Jahren hat es keine starken betrieblichen Auseinandersetzungen gegeben.

8. 1. 4 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb D

Die betriebliche Krisensituation bei D ist durch eine Überlagerung der beiden Grundformen der Krisenbetroffenheit gekennzeichnet. Zum einen ist das Unternehmen von den unmittelbar wirtschaftlichen Krisenphänomenen betroffen, zum anderen wirken sich auf die Beschäftigten beschleunigte Rationalisierungen im Produktionsprozeß aufgrund der Veränderung des Produkts aus.

Kennzeichnung des Betriebes

Der Untersuchungsbetrieb D gehört zur Branche Elektroindustrie - Unterhaltungselektronik. Er ist in dieser Branche mit im Jahre 1980 insgesamt ca. 3.000 Beschäftigten und ca. 620 Millionen DM Umsatz der drittgrößte Hersteller von Fernseh- und Phonogeräten in der Bundesrepublik. In den Jahren 1978/79 haben sich bei D die Rechts- und Kapitalverhältnisse grundlegend geändert. Bis dahin war das Unternehmen als Familienbetrieb geführt worden. Anfang 1978 wurden die Beteiligungsverhältnisse neu geordnet, ein französischer Konzern übernahm 48 Prozent der Anteile, Anfang 1979 übernahm er 51 Prozent. Wegen schlechten Geschäftsverlaufs wurde die Höhe des Kommanditkapitals auf 43,6 Millionen DM (gegenüber 63 Millionen DM am 31. Dezember 1976) neu festgesetzt. Die Leitung des Unternehmens lag zunächst noch bei den bisherigen Besitzern und einem Vertreter des Konzerns. Seit dem Herbst 1979 hat der französische Konzern das Unternehmenskapital voll übernommen und die alte Firmenleitung ersetzt. Das Bremer Unternehmen ist seitdem eine hundertprozentige Tochter des Konzerns.

Im Zuge der Ausrichtung auf die Struktur des Konzerns ist es bei D zu einer unternehmensrechtlichen und organisatorischen Umstrukturierung gekommen: Der Produktionsbereich wird seitdem als rechtlich selbständige KG geführt, der Vertrieb ist mit allen kaufmännischen Abteilungen als OHG organisiert. Etwa drei Viertel der Belegschaft sind in der KG beschäftigt, ein Viertel der Belegschaft in der OHG.

Wirtschaftliche Lage

Die Übernahme von D durch den französischen Konzern ist im Zusammenhang eines internationalen Konzentrationsprozesses der europäischen Unterhaltungselektronik auf wenige, über Kapitalbeteiligungen miteinander verflochtene Konzerne in der Abwehr vor allem der fernöstlichen Konkurrenz zu sehen.

Das Unternehmen D mußte sich also nach einigen Jahren sinkenden Umsatzes einem kapitalstarken Konzern anschließen, wenn es trotz des Verdrängungswettbewerbs im Markt bleiben wollte. Für den französischen Konzern war das Bremer Unternehmen interessant, weil es in der Bundesrepublik Deutschland und - durch seinen hohen Exportanteil (1978: ca. 35 Prozent) - in vielen anderen Ländern ein funktionierendes Vertriebs- und Servicesystem hat, während der Konzern bisher vorwiegend in Frankreich und dem französisch-sprachigen Ausland vertreten war. Zudem brauchte der Konzern keine eigene Entwicklung und Produktion für das PAL-System aufzubauen.

Die Veränderung der Kapitalverhältnisse hat weitreichende Folgen für das Produktionsprogramm und die Produktionsorganisation in dem Bremer Unternehmen. Bei D sind seit der Beteiligung des französischen Konzerns die unrentablen Produktbereiche, vor allem Schwarzweiß-Fernsehgeräte, Phono- und Rundfunkgeräte in konzerneigene Fertigungsstätten

in Singapur und in Kooperationsunternehmen in der Türkei verlagert worden. Nach Einschätzung von Experten ist die Produktion von Großgeräten in Fernost wegen der Transportkosten allerdings nicht billiger, so daß nicht damit gerechnet wird, daß auch die Produktion von Farbfernsehgeräten verlagert wird. Der wichtigste Produktionsbereich von D ist jetzt der Bau von Farbfernsehgeräten (80 Prozent des Gesamtumsatzes). Seit Anfang 1979 können davon in Bremen bis zu 3.000 Stück täglich hergestellt werden; im Durchschnitt werden zur Zeit ca. 8.500 pro Woche produziert. Die Zielvorstellung für 1980 ist der Absatz von 440.000 bei D produzierten Farbfernsehgeräten. Das Unternehmen D betätigt sich als Vollsortimenter, d. h. es werden zusätzlich Audio- und Videogeräte als Handelsware bezogen, deren Verkauf über die Vertriebsgesellschaft unter dem Markennamen erfolgt.

Die Absatzschwierigkeiten von Farbfernsehgeräten wurden im Januar 1979 manifest. Die Lagerbestände bei Herstellern und Händlern waren gegenüber den Absatzerwartungen auf dem deutschen Markt so groß, daß Preissenkungen bis zu 8 Prozent durchgeführt wurden; das Unternehmen D senkte die Preise allerdings nur um 2 bis 3 Prozent. Im Zuge der Veränderungen in der Produkt- und Absatzpolitik versucht das Unternehmen seit dem Januar 1980, den Absatzschwierigkeiten durch Direktbelieferungen des Facheinzelhandels unter Ausschaltung des Großhandels zu begegnen. Die Übernahme durch den französischen Konzern bewirkt ein offensives Vorgehen zur Verbesserung der Konkurrenzsituation vor allem auf dem deutschen Markt. Der Konzern erhöhte 1979 die Eigenmittel, um die notwendigen Investitionen zu tätigen: zur Zeit 10 bis 12 Millionen DM. Die Chance für ein Verbleiben des Unternehmens D auf dem Markt beruht vor allen Dingen auf der technologischen Qualität der Produkte. Von Experten wird jedoch auch die Möglichkeit gesehen, daß die Produktion in der Bundesrepublik völlig eingestellt wird und vom Konzern nur das funktionierende Vertriebssystem und der Markenname genutzt wird. Diese Möglichkeit hat in den letzten Monaten an Wahrscheinlichkeit gewonnen, nachdem ein weiteres deutsches Fernsehunternehmen durch den Konzern übernommen worden ist. In diesem Werk werden ebenfalls qualitativ hochwertige Farbfernsehgeräte nach dem PAL-System gefertigt. Die Kapazitäten in Forschung und Entwicklung und die Kooperationsmöglichkeiten sind im Gesamtkonzern wesentlich größer als bei D vorher, die Zentralisierung der Entwicklungsabteilungen für Farbfernsehgeräte in Frankreich ist deshalb absehbar. Die Entwicklungsabteilung für Rundfunktechnik ist bereits aufgelöst worden.

Technologie und Arbeitsprozeß

Da das Unternehmen D auch nach der Übernahme durch den Konzern der geschilderten Markt- und Absatzlage für die eigenen Produkte nicht mit einer entsprechenden Preispolitik begegnen kann, um die angestrebten Gewinne zu erzielen, konzentrieren sich die betrieblichen Strategien neben der Veränderung der Produkt- und Absatzpolitik vor allem auf die Rationalisierung der Produktion und auf Innovationen bei der Ent-

wicklung neuer Produkte. Die beschleunigte Entwicklung der Mikroelektronik in den letzten Jahren hat die Technologie in der Unterhaltungselektronik stark beeinflußt; dadurch hat sich das Produkt, hier das Farbfernsehgerät, radikal verändert. Das Produkt setzt sich heute aus insgesamt weniger Einzelteilen zusammen, die zu einem größeren Anteil als früher vorgefertigt bezogen werden. In der Produktion wird immer mehr die Montage von (vorgefertigten) Teilen dominieren, dadurch werden langfristig die spezifischen Berufe (etwa der des Radio- und Fernsehtechnikers) nicht mehr erforderlich sein. Die Eigenfertigung von Einzelteilen geht bei D immer mehr zurück bzw. wird in Zweigwerke verlegt; beispielsweise wird im Laufe des Jahres 1980 die Chassis-Fertigung von Bremen nach Bremerhaven verlegt werden. Das Hauptwerk wird immer mehr zu einem reinen Montagewerk.

Mit dieser Entwicklung ändert sich die Produktionstechnologie: Die Montage wird zunehmend der Automation zugänglich gemacht. Bei D wurden Anfang 1979 die ersten Automaten in der Produktion eingesetzt, die jeder zehn Arbeitskräfte bei der Bestückung von Leiterplatten einsparen. Die vollständige Übernahme dieser Arbeitsgänge, die bisher ein wesentliches Element in der Montage darstellten, durch Automaten ist absehbar. Diese Veränderungen von Produkt und Produktionstechnologie haben weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation: Es wird immer weniger Montagearbeit und weniger Kontrolltätigkeiten geben. Obwohl die Vorgabezeiten in der Produktion offiziell seit 1971 unverändert sind, ergibt sich jedoch eine Arbeitsintensivierung aus einer dauernden Unterbesetzung der Bänder und der Notwendigkeit, Bandstillstand aufzuholen, um die Durchschnittsprämie zu erreichen.

Betriebliche Maßnahmen

Zu einem Personalabbau im Untersuchungsbetrieb D führte seit 1975 die Schließung der Betriebsstätten außerhalb von Bremen, in denen Rundfunkgeräte und Schwarzweiß-Fernsehgeräte produziert wurden. Die Neuorientierung des Produktionsprogramms hatte außerdem die Auflösung einiger Montageabteilungen im zweiten Werk in Bremen zur Folge. In diesem Werk werden seit 1979 nur noch Abteilungen vor und neben der Produktion aufrechterhalten. Die bisher dort in der Montage Beschäftigten wurden zum größten Teil ins Hauptwerk übernommen, von den Führungskräften wurde eine Anzahl nach Sozialplan abgefunden. Die Beschäftigtenzahl in den (Kundendienst-) Niederlassungen des Unternehmens wurde von 1975 bis 1979 um 25 Prozent verringert.

Das wirksamste Mittel zur Reduzierung und Umstrukturierung der Beschäftigung bei D ist ein langfristiger Einstellungsstopp, der allerdings durch Einstellungen von Facharbeitern bzw. von angelernten Arbeitern für die Produktion durchbrochen wurde. Außerdem gab es eine größere Anzahl von Einzelentlassungen. Auf diese Weise konnten in den Jahren 1977 und 1978 im Gesamtunternehmen ca. 1000 Arbeitsplätze eingespart werden. Für 1979 war der Abbau von weiteren 1000 Arbeitsplätzen vorgesehen, vor allem im Bereich der sogenannten Budgetplanstellen (Verwal-

tung, Entwicklung, Lagerhaltung etc.), aber auch in der Produktion. Diese Zahl ist nicht ganz erreicht worden; der Trend zeigt jedoch eine weitere Verringerung der Belegschaft im laufenden Jahr 1980.

Die Fluktuation hat 1979 mit 29,6 Prozent der Belegschaft (das sind 1200 Abgänge) erstmals wieder fast den Stand der Jahre bis 1975 (30 Prozent und darüber) erreicht. In den Jahren 1976 bis 1978 war die Zahl der jährlichen Abgänge im Verhältnis zur Belegschaftszahl geringer (um 23 Prozent). Auf der anderen Seite lag die Zahl der Neueinstellungen im Jahr 1979 mit 313 wesentlich niedriger als in den Jahren vorher.

Beschäftigungsstruktur

Nach dem Höchststand der Beschäftigtenzahl von 6555 im September 1974 war der erste große Schnitt in der Belegschaftsstärke des Gesamtbetriebs (also einschließlich der beiden jetzt stillgelegten Zweigbetriebe) im Zeitraum nach 1974 festzustellen: von 6115 (Ende 1974) auf 4990 (Ende 1975). Die folgenden Jahre blieb die Größe der Belegschaft fast konstant. Die Zahlen für die letzten Jahre sehen folgendermaßen aus:

Personalstand zum Jahresende

Gesamtunternehmen (mit Kundendienstniederlassungen)

| Jahr | gesamt | männlich | weiblich |
|------|--------|----------|----------|
| 1975 | 4989 | 1856 | 3134 |
| 1977 | 4600 | 1648 | 2952 |
| 1978 | 3954 | 1500 | 2454 |
| 1979 | 3660 | 1554 | 2106 |

Die Bremer Abteilungen (mit Auszubildende)

| Jahr | gesamt | Arbeiter | Angestellte |
|------|--------|----------|-------------|
| 1975 | 3800 | 2692 | 1108 |
| 1977 | 2943 | 2140 | 803 |
| 1979 | 2775 | 2097 | 678 |

Die Beschäftigungsstruktur hat sich durch die Belegschaftsreduzierung der letzten beiden Jahre verändert, da überdurchschnittlich viele Angestellte und Frauen entlassen oder nicht ersetzt wurden. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft, der zwischen 1975 und 1978 konstant bei ca. 64 Prozent gelegen hatte, ging 1979 auf 57,5 Prozent zurück. In den Montageabteilungen war der Anteil der Frauen jeweils höher.

Der Anteil der ausländischen Beschäftigten ist in dem genannten Zeitraum etwa gleich geblieben. Von den Ende 1979 739 beschäftigten Ausländern waren 188 männlich und 551 weiblich; die größte Gruppe der ausländischen Frauen sind Türkinnen, die am Band arbeiten und in der untersten Lohngruppe bezahlt werden.

Im Untersuchungsbetrieb D gab es in der Produktion bis vor kurzem keine Schichtarbeit; erst seit der Einführung der Bestückungautomaten

arbeiten die dort Beschäftigten - nach einer Lohnerhöhung und mit Zulage - im Zweischicht-Betrieb. Die zunehmende Automation wird voraussichtlich zu einer Ausweitung der Schichtarbeit führen, dies kann auf der anderen Seite zu einer Verlangsamung des durch die Automatisierung verursachten Beschäftigungsabbaus beitragen.

Für einen großen Teil der Beschäftigten wurde sowohl 1979 als auch 1980 Kurzarbeit zwischen einigen Tagen und zwei Wochen angemeldet, um den Lagerbestand zu verringern. Der Krankenstand ist seit 1974 konstant. Die Teilnahme am Bildungsurlaub hat 1979 jedoch gegenüber den Jahren 1976 bis 1978 stark abgenommen.

Lohnstruktur

Der weit überwiegende Teil der bei D in der Produktion Beschäftigten wird nach Prämienlohn bezahlt; ein kleiner Teil der Produktionsarbeiter und die in den Werkstätten und der Instandhaltung beschäftigten Facharbeiter arbeiten im Zeitlohn. Die Vorarbeiter stehen zum Teil im Angestelltenverhältnis. Bei den Produktionsarbeitern setzt sich der Lohn aus dem Tariflohn der jeweiligen Lohngruppe, einem pro Jahr neu festgesetzten Zuschlag, der entsprechend der im Manteltarifvertrag vereinbarten Methodischen Leistungsbeurteilung (MLB) berechnet wird, und einer produktionsabhängigen Prämie, die nach Lohngruppen unterschiedlich berechnet wird, zusammen: Bei den Lohngruppen zwei bis vier ist sie niedriger als bei den Lohngruppen fünf bis acht bzw. neun bis elf. Von der betrieblichen Interessenvertretung wird zur Zeit eine neue Betriebsvereinbarung angestrebt, mit der die Anhebung der Prämie für alle auf das Niveau der Lohngruppen neun bis elf und die Einführung eines Monatslohns (173 Stunden plus einer Durchschnittsprämie von 2,5 Punkten) erreicht werden soll. In der Montage dominieren die niedrigen Lohngruppen: In Lohngruppe zwei bis vier waren Ende 1979 ca. 1330 Beschäftigte (überwiegend Frauen) eingestuft, in den Lohngruppen fünf bis acht ca. 450 Beschäftigte. In diesen Lohngruppen sind zum Teil Facharbeiter eingestuft, die Fehler suchen und reparieren, zum Teil angelernte Kontrolleure/innen, die abgegrenzte Funktionsprüfungen vornehmen.

In den letzten Jahren hat es keine Veränderungen des Lohngruppenschlüssels und des Lohnniveaus gegeben. Bei der letzten Tariferhöhung konnte mit Hilfe des einmaligen Festbetrages für die Lohngruppe zwei de facto ein höherer Prozentsatz für diese Lohngruppe durchgesetzt werden.

Betriebliche Interessenvertretung

Der Organisationsgrad der Belegschaft bei D ist seit dem Anfang der siebziger Jahre angestiegen, er liegt jetzt bei etwa 50 Prozent. Im gewerblichen Bereich sind ca. 65 Prozent der Beschäftigten in der IG Metall organisiert, bei den Angestellten 35 Prozent, dort im kaufmännischen Bereich weniger als im technischen. Zur Zeit besteht trotz der

Gefährdung der Arbeitsplätze keine größere Bereitschaft, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Alle 23 Betriebsratsmitglieder (17 Arbeiter-, 6 Angestelltenvertreter) gehören der IG Metall an. Drei Betriebsratsmitglieder sind freigestellt, davon ein Angestelltenvertreter. Einschließlich der Betriebsratsmitglieder arbeiten im Betrieb 55 gewerkschaftliche Vertrauensleute, davon etwa soviel Frauen, wie ihrem Anteil an der Belegschaft entspricht.

8.1.5 Zur wirtschaftlichen und sozialen Situation im Untersuchungsbetrieb E

Die Situation des Betriebs E ist dadurch charakterisiert, daß er weder durch wirtschaftliche Krisenerscheinungen noch durch technologische Veränderungen betroffen ist, sondern sich in einer Ausbauphase befindet.

Kennzeichnung des Betriebes

Der Untersuchungsbetrieb E ist ein in Bremen ansässiges Werk des Fahrzeugbaus, dessen Kapital seit 1969 zu 51 Prozent und seit 1971 zu 100 Prozent dem zweitgrößten deutschen Automobilunternehmen gehört. Das Unternehmen besteht mit dem Betrieb E aus insgesamt elf Werken in der Bundesrepublik und bildet mit seinen ausländischen Tochtergesellschaften einen weltweit produzierenden Konzern.

Aus seinem Produktionsprogramm, das Personen- und Kombinationskraftwagen der Hubraumklassen über 2000 ccm und Nutzfahrzeuge aller Art umfaßt, läßt das Unternehmen im Werk Bremen Transporter und Kombinationskraftwagen produzieren.

Gegenwärtig wird das Werk um drei neue Hallen erweitert, da es ab 1983 die Serienproduktion eines neu entwickelten PKW-Modells in der Hubraumklasse unter 2000 ccm aufnehmen soll. Die Produktion des Transporters wird dann in ein anderes Werk des Unternehmens verlagert.

Zur Jahresmitte 1980 waren im Betrieb E 6586 Arbeitnehmer beschäftigt, davon 5425 als Arbeiter und 1161 als Angestellte. Er ist damit zum zweitgrößten industriellen Arbeitgeber in Bremen geworden, dessen Einzugsgebiet sich jedoch bis zu 50 Kilometer im Umkreis ausdehnt. Seine Bedeutung sowohl für den Arbeitsmarkt Bremens als auch für den niedersächsischen Umlandes wird mit der Werkserweiterung weiter wachsen, durch die ca. 1000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden sollen.

Wirtschaftliche Lage

Die wirtschaftliche Lage des Betriebs E läßt sich nur aus der des gesamten Unternehmens erschließen.

Die auf dem Inlandsmarkt seit Mitte des Jahres 1979 rückläufige Nachfrage nach PKW/Kombi in der Hubraumklasse zwischen 2000 ccm und 3000 ccm brachte dem Unternehmen, dessen PKW/Kombi-Produktion zu 90 Prozent dieser Hubraumklasse angehört, keine Absatzeinbußen. Im Gegenteil, von 1978 (220.000) auf 1979 (234.000) konnte der Absatz um 9,7 Prozent gesteigert werden, obgleich die Gesamtzahl der vom Fahrzeugbau abgesetzten PKW/Kombi um 1,5 Prozent fiel.

* Der überwiegende Teil des Zuwachses entfiel auf den Absatz des Kombi, der seit Februar 1978 im Werk Bremen montiert wird. Von ihm wurden 1978 4755 Stück auf dem Inlandsmarkt verkauft und 1979 bereits 17.650 Stück. An dem inländischen Gesamtabsatz des Unternehmens hatte dieses Modell 1979 einen Anteil von 7,3 Prozent.

Das Unternehmen konnte damit seinen Marktanteil 1979 gegenüber 1978 von 8,2 Prozent auf 9,1 Prozent erhöhen. Auf dem Markt für PKW/Kombi mit einem Hubraum über 2000 ccm hat das Unternehmen eine beherrschende Stellung: 64 Prozent der PKW/Kombi dieser Größenklasse, die 1979 auf dem Inlandsmarkt verkauft wurden, entstammten seiner Produktion.

Den Export konnte das Unternehmen 1979 gegenüber 1978 um 3,6 Prozent auf 183.000 PKW/Kombi steigern; allein 53.000 und damit 13 Prozent mehr als 1978 wurden in dem wichtigsten Exportland USA verkauft.

Diese positive Entwicklung des Absatzes auf dem in- und ausländischen Markt führte dazu, daß 1978 und 1979 die Produktionskapazitäten ununterbrochen ausgelastet waren.

So konnte die Anzahl produzierter PKW/Kombi von 393.000 im Jahre 1978 auf 420.000 im Jahre 1979 erhöht werden. Das ist eine Zuwachsrate von etwa 7 Prozent, die damit deutlich über der Durchschnittszuwachsrate des Fahrzeugbaus von 1 Prozent lag.

Vom Kombi wurden 1978 10.581 Stück und 1979 bei einer durchschnittlichen Tagesproduktion von 118 Fahrzeugen insgesamt 28.405 Stück produziert. Der überwiegende Teil des Produktionszuwachses (ca. 66 Prozent), der 1979 gegenüber 1978 erzielt wurde, entfällt auf die Produktion dieses Modells.

Gleichwohl ging seit Mitte 1979 auch die Nachfrage nach den vom Unternehmen produzierten PKW/Kombi zurück. Da es jedoch ein Ziel des Unternehmens ist, eine Differenz zwischen Produktionsmenge und Nachfrage aufrechtzuerhalten, es daher statt durch Anpassung der Produktionskapazitäten an vorhandene Nachfragespitzen diese über zum Teil jahrelange Lieferfristen befriedigt, war das Unternehmen bisher nur genötigt, mit einer Verkürzung der Lieferfristen auf die zurückgehende Nachfrage zu reagieren.

Doch trotz der rückläufigen Entwicklung der Auftragseingänge übertreffen diese die jährlich zu erzielenden Produktionsmengen beträchtlich,

so daß gegenwärtig der Auftragsbestand ca. 870.000 Stück beträgt und damit die Produktionskapazität für zwei Jahre ausgelastet ist.

Im Verlaufe der ersten Monate des Jahres 1980 wurde der Unterschied zwischen der allgemeinen Entwicklung im Fahrzeugbau und der des Unternehmens noch deutlicher. Das Unternehmen konnte seine Marktstellung weiter festigen. Bis Ende April 1980 stieg sein PKW/Kombi-Absatz gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozent auf ca. 86.000 Fahrzeuge, während der gesamte PKW/Kombi-Absatz im Inland um nahezu 10 Prozent sank. Sein Marktanteil erhöhte sich im ersten Halbjahr geringfügig auf 9,4 Prozent, seinen Anteil am Absatz von PKW/Kombi der Hubraumklasse über 2000 ccm konnte es jedoch auf 69,4 Prozent ausdehnen.

Die Exporte wuchsen bis Ende April um 7 Prozent auf etwa 66.000 Stück, die der deutschen PKW/Kombi-Ausfuhren insgesamt dagegen nur um 3 Prozent.

Der weiteren Ausdehnung und Absicherung des bisher erreichten Marktanteils des Unternehmens soll die Produktion des PKW-Modells in der Hubraumklasse unter 2000 ccm dienen.

Das Unternehmen konnte 1979 auf dem inländischen Markt 91.000 Nutzfahrzeuge absetzen; das waren 9 Prozent mehr als 1978. Es erreichte damit einen Marktanteil von 53,5 Prozent. Sein Export stieg 1979 gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent auf 97.000 Nutzfahrzeuge.

In allen in- und ausländischen Nutzfahrzeugwerken wurden 1979 insgesamt 256.000 Fahrzeuge hergestellt, davon entfielen auf die inländischen Werke 171.600 Fahrzeuge. Hiervon wurden allein im Werk Bremen bei einer durchschnittlichen Tagesproduktion von 218 Fahrzeugen insgesamt 51.500 Stück hergestellt, d. h. es erbrachte 30 Prozent der gesamten Nutzfahrzeugproduktion des Unternehmens. Ende 1979 hatte es einen Auftragsbestand von etwa 30.000 Fahrzeugen.

Da sich im Laufe des Jahres 1979 die Nachfrage nach Nutzfahrzeugen im Gegensatz zu der nach PKW/Kombi positiv entwickelte, hat das Unternehmen für 1980 geplant, die Nutzfahrzeugproduktion weltweit auf über 270.000 und im Inland auf über 200.000 Stück zu steigern. Im Werk Bremen sollen etwa 53.000 Fahrzeuge produziert werden.

Der Konzern hat 1979 weltweit einen Umsatz von 27,4 Milliarden DM erzielt, der damit gegenüber 1978 um 13 Prozent gesteigert werden konnte. Hiervon entfielen auf das Inland 12,9 (1978: 11,5) Milliarden DM und auf das Ausland 14,4 (1978: 12,7) Milliarden DM. Der im Konzern weltweit erzielte Überschuß betrug 638 Millionen DM, hiervon brachten die in der AG zusammengefaßten Werke allein 540 Millionen DM und damit 14 Prozent mehr als im Jahr 1978.

In die inländischen Werke wurde 1979 insgesamt 1,7 (1978: 1,2) Milliarden DM investiert. Zwischen 1980 und 1984 sollen in sie weitere

10 Milliarden DM investiert werden, davon 1,2 Milliarden DM in die Erweiterung des Werkes Bremen.

Technologie und Arbeitsprozeß

Der wirtschaftlich-rechtlichen Eingliederung des Werkes Bremen in die Aktiengesellschaft folgte eine schrittweise Integration in den Produktionsverbund, den die inländischen Werke des Unternehmens aufgrund einer zwischen ihnen bestehenden Arbeitsteilung bilden.

Im Werk Bremen läßt das Unternehmen seit 1977 aus seinem Produktionsprogramm ein Transportermodell bis zu einem zulässigen Gesamtgewicht von 3,5 Tonnen produzieren. Die größeren Modelle dieses Transporters werden in Düsseldorf montiert. Darüber hinaus wird seit 1978 der neu in das Produktionsprogramm aufgenommene Kombi in der Hubraumklasse zwischen 2000 ccm und 3000 ccm im Werk Bremen produziert.

Als Folge der Integration in den Produktionsverbund stellte das Unternehmen im Werk Bremen den Achsenbau (300 Arbeitsplätze) und die Holzverarbeitung (70 Arbeitsplätze) ein. Diese Fertigungen wurden in die Werke verlagert, die sie für das gesamte Unternehmen zentral durchführen. Darüber hinaus ist der Werkzeugbau um etwa 60 Arbeitsplätze verkleinert worden, da er für die Nutzfahrzeugproduktion in einem anderen Werk zentralisiert wurde. Neue Arbeitsplätze wurden dagegen durch die Erweiterung des Preßwerks geschaffen. Durch diese Maßnahmen wurde das Werk Bremen auf seine Funktion innerhalb des Produktionsverbundes als ein Montage- und Preßwerk ausgerichtet.

Die Eingliederung in den Produktionsverbund brachte für das Werk Bremen jedoch keine Angleichung des Niveaus seiner Produktionstechnik an das anderer Montagewerke, insbesondere an das des PKW-Montagewerks des Unternehmens. Die in diesem Werk schon in größerem Umfang eingeführten modernen Produktionstechnologien mit hohem Rationalisierungseffekt sind in Bremen bisher kaum zur Anwendung gekommen. Hier wurden nur drei Schweißautomaten in Betrieb genommen, deren Arbeitsgänge zum Teil aber noch durch ein nachträgliches Punktschweißen per Hand ergänzt werden müssen.

Das Werk Bremen wurde bisher vorzugsweise mit gebrauchten Produktionsanlagen des PKW-Montagewerks in Süddeutschland ausgerüstet, zum Beispiel das neu errichtete Preßwerk.

Der Grund dieser im Vergleich zum PKW-Werk des Unternehmens oder aber zu Werken anderer Unternehmen des Fahrzeugbaus rückständigen Produktionstechnik liegt in der geringen Anzahl der im Werk Bremen produzierten Fahrzeuge. Sie macht eine optimale Nutzung des Rationalisierungseffekts neuer Produktionstechnologien und damit ihre wirtschaftlich rentable Anwendung nicht möglich.

Bedingt durch diesen, unter den Gesichtspunkten der wirtschaftlichen

Rentabilität gesetzten Zusammenhang zwischen der Anwendung neuer Technologien und der Möglichkeit einer vollen Nutzung ihres Rationalisierungspotentials nur durch eine möglichst hohe Anzahl produzierter Fahrzeuge, werden zum Beispiel Schweißautomaten und -straßen, Industrieroboter und andere rationellere Handhabungstechniken im Werk Bremen erst mit seiner Erweiterung eingeführt werden.

Durch die zu erwartenden neuen Produktionstechnologien werden zwar an zahlreichen Arbeitsplätzen Belastungen für die dort Arbeitenden, die an ihren heutigen Arbeitsplätzen noch gegeben sind, abgebaut werden, doch ermöglichen sie zugleich ein höheres Arbeitstempo.

Beschäftigungsstruktur

Von den 5425 Arbeitnehmern des Werkes sind 3720 (68,5 Prozent) im direkten Produktionsbereich beschäftigt. Darunter sind 208 Frauen, die vor allem in der Textilverarbeitung tätig sind.

Gegenwärtig arbeiten 1348 ausländische Arbeitnehmer im Betrieb E, die zu 90 Prozent Türken sind. Sie sind nahezu ausschließlich in den Abteilungen des direkten Bereiches beschäftigt, allein 30 Prozent im Rohbau.

Umsetzungen im Werk Bremen gab es durch die Verlagerung einiger Abteilungen. Die in diesen Abteilungen beschäftigten angelernten Arbeiter wurden auf Arbeitsplätze im Rohbau, in der Teilefertigung und in der Montage umgesetzt.

Die Facharbeiter wurden entweder im Rahmen der Produktion in Kontrollfunktionen oder - soweit sie ihre Meisterprüfung abgelegt bzw. andere Qualifikationen, wie REFA- oder Technikerausbildung erworben hatten - als Gruppenführer eingesetzt.

Ältere Facharbeiter, die schon die tarifvertraglich geregelte und durch Betriebsvereinbarung weiter ausgebauten Alterssicherung in Anspruch nehmen konnten, ließen sich auf minder qualifizierte Arbeitsplätze mit geringeren Leistungsanforderungen versetzen.

In erheblichem Umfang wurde die Belegschaft des Werkes Bremen für die Produktion des neuen Transportermodells im Jahre 1977 und für die Serienproduktion des Kombi, die 1978 anlief, vergrößert.

Im Jahresdurchschnitt umfaßte die Belegschaft 1976: 4120; 1977: 4553; 1978: 5679 und 1979: 6447 Arbeiter und Angestellte.

Über den eigentlichen Aufbau der Produktion hinaus machte die positive Entwicklung der Auftragslage zwischen 1977 und 1979 weitere Neueinstellungen notwendig. Für 1980 ist keine Vergrößerung der Belegschaft vorgesehen.

Das Werk rekrutierte seine Neueinstellungen in der Mehrheit nicht aus dem vorhandenen Arbeitslosenpotential, sondern aus dem Angebot an Arbeitnehmern, die - obwohl in festen Arbeitsverhältnissen stehend - sich um eine Einstellung bemühten. Die wesentlichen Gründe, die diese Arbeitnehmer veranlaßten, ihre festen Arbeitsverhältnisse zugunsten einer Einstellung im Betrieb E zu lösen, ist das dort - gemessen an der bremischen Industrie - überdurchschnittlich hohe Lohnniveau und die dort als geringer eingeschätzten Beschäftigungsrisiken angesichts der Wirtschaftskrise. So bewarben sich häufig junge Arbeiter, die ihre Facharbeiterausbildung gerade abgeschlossen hatten und nicht selten bereit waren, für einen höheren Lohn ihre Dequalifikation durch Bandarbeit hinzunehmen.

Die von der günstigen Auftragslage des Betriebes E ausgehende positive Wirkung auf die Beschäftigungssituation Bremens machte sich also weitgehend nur indirekt, d. h. vermittelt über die durch den Abgang von Arbeitskräften in anderen Firmen frei werdenden Arbeitsplätze geltend und findet in dem Umfang, in dem diese durch Neueinstellungen von Arbeitslosen wieder besetzt werden, zugleich ihre Grenze.

Angesichts der relativ hohen Arbeitslosigkeit in Bremen und der starken Beschäftigungsunsicherheit, von der gerade die Arbeiter einiger Bremer Großbetriebe betroffen sind, verknüpfte der Betrieb E die Neueinstellungen mit dem Ziel der Homogenisierung seiner Belegschaft. Die neu eingestellten Arbeiter sollten so ausgewählt werden, daß der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer an der Belegschaft auf dem gegebenen Stand geblieben und der Anteil junger und gelernter Arbeitnehmer erhöht worden wäre.

Diesen Zielen entsprechend wurden von den 907 zwischen 1978 und Mitte 1980 neu eingerichteten Arbeitsplätzen nur 75 mit ausländischen Arbeitnehmern besetzt. Ihr Anteil an der Belegschaft sank damit in diesem Zeitraum von 22,5 Prozent (1275) auf 20,4 Prozent (1350).

Auch der Anteil jüngerer Arbeitnehmer an der Belegschaft konnte über die Neueinstellungen wesentlich erhöht werden. Nur das Ziel, sich eine Belegschaft zu schaffen, die zu 60 Prozent aus Facharbeitern beliebiger Berufsrichtungen besteht, konnte der Betrieb E nicht realisieren. Sehr viele der eingestellten Facharbeiter waren zwar mit der Entlohnung, nicht aber mit der (Band-)Arbeit zufrieden, so daß sie den Betrieb wieder verließen, sobald sie einen ihrer Ausbildung angemessenen Arbeitsplatz gefunden hatten.

Diese Entwicklung schlug sich in einer sehr hohen Fluktuationsrate nieder, die zum Beispiel 1978 bei etwa 30 Prozent lag. Erst im Laufe des Jahres 1979 konsolidierte sich die Belegschaft.

Um den Bedarf an Arbeitskräften zu decken, schloß der Betrieb E für die Zeit von Oktober 1978 bis März 1980 mit einer krisenbetroffenen Bremer Großwerft (Untersuchungsbetrieb A) einen Vertrag über den

Verleih von Arbeitskräften. Von den Werftarbeitern wurde dieser Verleih jedoch nicht in erwartetem Maße wahrgenommen. Ihre Zahl lag nie höher als fünfzig, so daß der Vertrag nicht verlängert wurde. Etwa zehn der ausgeliehenen Werftarbeiter gingen ein festes Arbeitsverhältnis im Betrieb E ein.

Größere Veränderungen in der Belegschaft wird es 1983 durch die Aufnahme der Produktion des PKW-Modells geben, und zwar sowohl durch die etwa 1000 Neueinstellungen, als auch durch Umsetzungen, die die überwiegende Mehrheit der Belegschaft betreffen werden.

Lohnstruktur

Während der beiden letzten Jahre hat das Unternehmen im Werk Bremen die Lohnfindungsmethode und die Lohnformen eingeführt, die auch in seinen übrigen Werken angewendet werden.

So werden die Beschäftigten im direkten Produktionsbereich seit dem 1. Januar 1979 und die des indirekten Bereichs seit dem 1. Januar 1980 nach der Methode der analytischen Arbeitsplatzbewertung entlohnt. Auf der Grundlage dieser analytischen Arbeitsplatzbewertung wird im direkten Bereich im Gruppenakkord und im indirekten Bereich im Zeitlohn gearbeitet, dem je nach der Abteilung dieses Bereiches entweder eine persönliche Leistungszulage oder eine Leistungszulage nach Prämienstufen hinzugefügt wird.

Zur Zeit arbeiten 3701 Beschäftigte im Akkord, der im Durchschnitt bei 126,7 Prozent liegt. Die für die Arbeitsplätze dieser Beschäftigten festgelegten Arbeitswerte liegen zwischen 15 und 31 AW (Durchschnitt: 22 AW).

Im Zeitlohn mit persönlicher Leistungszulage arbeiten 854 Beschäftigte des indirekten Bereichs, die jedoch sehr unterschiedliche Arbeitsplätze haben, wie z. B. Schlosser oder Feger. Entsprechend groß ist der Unterschied zwischen den Bewertungen der Arbeitsplätze. Sie liegen hier zwischen 8 und 42 AW (Durchschnitt: 27,8 AW). Die durchschnittliche Leistungszulage beträgt 4,5 Prozent.

Im Zeitlohn mit einer Leistungszulage nach Prämienstufen arbeiten 536 Beschäftigte. Dies sind insbesondere die Facharbeiter im Werkzeugbau, der mechanischen Werkstatt usw. Die Arbeitswerte ihrer Arbeitsplätze liegen zwischen 17 und 40 AW (Durchschnitt: 29,1 AW), die durchschnittliche Prämie beträgt 0,64 DM je Arbeitsstunde.

Die Einführung der analytischen Arbeitsplatzbewertung hat sowohl eine Verringerung der Lohnunterschiede, als auch für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten (85 Prozent) eine Lohnerhöhung gebracht, die im Durchschnitt 0,70 DM betrug. Lohnminderungen hat es nicht gegeben.

Zur Zeitfindung werden im Werk Bremen die REFA-Methoden angewandt.

Eine Ausnahme bildet die mechanische Werkstatt, in der seit 1973 die Zeiten nach MTM festgesetzt werden. Da MTM die Zeitfindungsmethode ist, die das Unternehmen in seinen größeren Werken schon seit längerem praktiziert, ist ihre Einführung im Werk Bremen als weitere Maßnahme seiner Integration in den Produktionsverbund zu erwarten.

Betriebliche Interessenvertretung

Die im Betrieb E beschäftigten Arbeiter sind zu 99 Prozent, die Angestellten zu 65 Prozent in der IG Metall organisiert.

Bei der letzten Wahl zum Vertrauenskörper im Frühjahr 1979 sind 198 Vertrauensleute gewählt worden, davon 180 im Beschäftigungsbereich der Arbeiter und 18 in dem der Angestellten. Von den Vertrauensleuten sind 34 Ausländer.

Der Betriebsrat hat 29 Mitglieder, davon sind 24 Arbeitervertreter und 5 Angestelltenvertreter. Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind 7 Mitglieder freigestellt.

Da alle wirtschaftlich relevanten Entscheidungen, die einzelne oder alle Werke betreffen, in der Unternehmenszentrale getroffen werden, ist der Betriebsrat in der Vertretung der Belegschaftsinteressen sowohl stark in die Tätigkeit des Gesamtbetriebsrates eingebunden als auch darauf angewiesen, in werkspezifischen Fragen selbständig mit der Zentrale zu verhandeln.

8.2 Fremdwörter- und Begriffserläuterung

| | |
|---------------------------------------|---|
| akut | als Problem unmittelbar anstehend |
| ambivalent | "zwiespältig", zwei oder mehrere Bedeutungen/Auswirkungen habend |
| Angstabwehr | psychischer Mechanismus: Versuch, eine angstvoll erlebte Situation bzw. die Erinnerung daran abzuwehren |
| Anonymität (anonym) | wörtlich: Namenlosigkeit; Unpersönlichkeit/Undurchschaubarkeit |
| Antizipation | Vorwegnahme, Vorhersehen (einer Handlung oder eines Ereignisses) |
| Arbeitsemigration | Auswanderung von Arbeitern, um sich im Ausland einen Arbeitsplatz zu suchen |
| artikulieren | äußern, zum Ausdruck bringen |
| Autonomie | Eigenständigkeit, Selbständigkeit |
| bagatellisieren | herunterspielen, als Kleinigkeit behandeln |
| Betriebsmonographie | Darstellung der wirtschaftlichen und sozialen Situation eines Betriebes |
| Boom(phase) | wirtschaftliche Aufschwungphase |
| definitiv | endgültig, abschließend |
| demographisch | auf die Zusammensetzung und Größe der Bevölkerung (Stadt-/Landbevölkerung, Alte, Junge usw.) bezogen |
| Dequalifizierung (Dequalifikation) | Verlust der Qualifikation, d. h. der geforderten beruflichen Fähigkeiten; Gegenteil: Qualifizierung |
| Desorientierung | "Verwirrung", Verlust an Orientierung |
| Deutungsmuster | bestimmte Art und Weise, gesellschaftliche Sachverhalte zu deuten |
| diffamieren | "anschwärzen", schlecht über jemanden reden |

| | |
|-------------------------------------|---|
| differenzieren | "Unterschiede machen", d. h. eine Sache bzw. ein Problem in seine unterschiedlichen Seiten aufteilen, die verschiedenen Seiten einer Sache zum Ausdruck bringen |
| diffus | verschwommen, unklar, verstreut |
| Dilemma | schwierige Entscheidungssituation |
| Dimension | besonderer Bereich eines Problemzusammenhangs |
| Dispositionsspielraum in der Arbeit | Spielraum in der Arbeitseinteilung und in der Verfügung über das Umfeld des Arbeitsplatzes |
| distanziert | "mit Distanz (Abstand)": kühl, ohne Anteilnahme |
| dokumentieren | eigentlich: als Dokument festhalten, aufzeichnen; im weiteren Sinn: zum Ausdruck bringen, deutlich machen |
| dominieren | vorherrschen, in der Überzahl sein |
| Effekt | Auswirkung |
| empirisch | aus der Erfahrung kommend, Resultat der (wissenschaftlichen) Beobachtung |
| Episode | kürzere Begebenheit/Erlebnis, das keine große Wichtigkeit (mehr) hat |
| exemplarisch | an einzelnen Beispielen gesellschaftliche Zusammenhänge erklären |
| existenzielle Bedrohung | Bedrohung der Reproduktionssituation und des Selbstverständnisses des Einzelnen |
| explizit | ausdrücklich, deutlich, ausführlich |
| extrem | äußerst, zugespitzt |
| exzessiv | in weit über das Normale hinausgehendem Ausmaß |
| fiktiv | nur in der Vorstellung bestehend, erdichtet |
| Fluktuation | wörtlich: Fluß; die fortlaufenden Zugänge (Einstellungen) und Abgänge (Entlassungen, Verrentung usw.) in einem Betrieb |

| | |
|--|--|
| Fordismus | (nach dem US-Großindustriellen Henry Ford) Rationalisierung durch extreme Arbeitsteilung, Fließbandproduktion |
| Hermeneutik (hermeneutisch) | wörtlich: die Lehre von der Auslegung von Texten; allgemein: die vertiefte und systematische Analyse von Texten; bei einer soziologischen Untersuchung: von Interviews |
| Hierarchie | Rangordnung, Reihenfolge (in der Wichtigkeit) |
| Hierarchie, betriebliche | Rangordnung im Betrieb, alle Personen mit Leitungsfunktionen |
| Homogenisierung (einer Belegschaft) | "Gleichmachung" einer Belegschaft, vor allem durch Entlassung und Versetzung von Kollegen, die bestimmten Leistungs- und Verhaltensnormen nicht genügen |
| Idealtyp | der Idealtyp besitzt (in reiner Form) alle wesentlichen Eigenschaften, die für die Zuordnung ^{zu} einer Gruppe ausschlaggebend sind. Dieser Ausdruck Idealtyp beinhaltet keine positive Wertung (soziologischer Fachausdruck) |
| Identifikation identifizieren | "Gleichsetzung mit": etwas mit etwas anderem gleichsetzen, seine Identität bestimmen, sich in der Vorstellung mit etwas oder mit einer Person gleichsetzen |
| implizit | (Gegenteil von explizit, siehe dort:) nicht ausdrücklich, unterschwellig geäußert ("zwischen den Zeilen"), mit enthalten, mit gemeint |
| initiiieren | in Gang setzen |
| integrieren | "einverleiben", in einen größeren Zusammenhang einordnen |
| Intention | Absicht |
| kompensieren | ausgleichen, einen Ausgleich schaffen |
| komplex | vielfältig, umfassend |
| Komplexität | "Kompliziertheit", Vielfältigkeit eines Sachverhalts, Gesamtheit verschiedener Merkmale einer Sache |

| | |
|---------------------------------|---|
| Konstatierung (konstatieren) | Feststellung (feststellen) |
| Kontext | Zusammenhang |
| Kontinuität | gleichmäßiger, nicht unterbrochener Fluß |
| Korrelation | Bezug zwischen zwei Größen, z. B. zwischen "Zigarettengeuß" und "Anfälligkeit für Krebs": der Begriff Korrelation meint in diesem Fall z. B., daß zwischen dem Genuß von Zigaretten und der Anfälligkeit für Krebs ein auffälliger Zusammenhang besteht (soziologischer Fachausdruck) |
| Kriterium | Maßstab, Unterscheidungsmerkmal |
| lakonisch | kurz und in trockener Weise sich äußernd, sich auf das Notwendige beschränkend ("kurz angebunden") |
| Legitimation | Rechtfertigung, z. B. einer Gesellschaftsordnung oder des Staates; außerdem: Tatsache, daß z. B. die Gesellschaftsordnung bzw. der Staat von den Mitgliedern als gerechtfertigt angesehen wird |
| legitimatorisch | auf die Legitimation bezogen |
| Lohndrift | Zunahme oder Abnahme der Differenz zwischen dem Tariflohn und dem (im jeweiligen Betrieb tatsächlich ausgezahlten) Effektivlohn |
| Mentalität | Stimmungslage, z. B. Angestelltenmentalität: Einstellungen, Auffassungen, Sichtweisen, die für Angestellte typisch sind |
| Misere | Elend, Unglück |
| Mobilität | wörtlich: Beweglichkeit; meint die Bereitschaft, z. B. den Arbeitsplatz oder auch den Wohnort zu wechseln |
| Modalität | Art; eine bestimmte Vorgehensweise |
| monetär | auf (das) Geld bezogen; geldlich, in Geld |
| motorisch | auf die "Motorik", die Bewegungsabläufe des Menschen bezogen |

| | |
|-----------------------------------|--|
| objektiv | in der (gesellschaftlichen) Wirklichkeit bestehend, unabhängig vom Willen und der Wahrnehmung des Einzelnen |
| Panel | Längsschnittuntersuchung, mehrfache Befragung der gleichen Gruppe in zeitlichen Abständen |
| partiell | teilweise |
| parzellieren | "in Parzellen einteilen", einen Arbeitsgang in einzelne Arbeitsschritte zerlegen |
| personalisieren | gesellschaftliche oder wirtschaftliche Zusammenhänge (Arbeitslosigkeit, Wirtschaftspolitik) werden ursächlich auf das Handeln von Einzelpersonen zurückgeführt; bei der Personalisierung handelt es sich um eine Form der unzulässigen Vereinfachung und Verkürzung gesellschaftlicher Tatbestände |
| Perspektive | ort- und zeitgebundene Sichtweite von Dingen, z. B. Froschperspektive |
| Phänomen | Erscheinung, einzelnes Ereignis oder einzelne Tatsache |
| plädieren für etwas (Plädoyer) | für etwas eintreten, für etwas (gute) Gründe vorbringen |
| plastisch | eigentlich: eine Plastik betreffend, bildhauerisch im weiteren Sinne: deutlich, anschaulich |
| Polemik | scharfer Angriff gegen jemanden oder gegen etwas in einer Diskussion |
| Potential (Handlungspotential) | Leistungsfähigkeit (Handlungsmöglichkeiten und Durchsetzungsfähigkeiten eines Individuums oder einer Gruppe) |
| pragmatisch | sachlich, auf Tatsachen beruhend, anwendungsbezogen; aus Gründen der besseren Handhabbarkeit eines Problems |
| prägnant | klar und zugespitzt ausgedrückt |
| präzisieren | genauer ausdrücken; genauer bestimmen |
| privilegiert (Privileg) | bevorzugt, sozial herausgehoben (Vorrecht) |

| | |
|------------------------|--|
| problematisieren | als Problem ansprechen |
| Profitmaximierung | Versuch, den höchstmöglichen Gewinn zu erzielen |
| projizieren | wörtlich: hineinwerfen; ein Problem, das unangenehm ist oder unlösbar erscheint, in einem anderen Bereich oder auf einen anderen Menschen übertragen; z. B.: die Unordentlichkeit, die man selber hat, bei anderen tadeln und kritisieren, oder: die Arbeitslosigkeit z.B., die bei uns in der Bundesrepublik ja existiert, nur für andere Länder anerkennen (siehe ausführlich Kapitel 4) |
| propagieren | nachdrücklich fordern, für etwas Propaganda machen |
| Prozeß (prozeßhaft) | Ablauf; etwas, das in einer Entwicklung begriffen ist |
| psychisch | die Seele betreffend |
| Qualifikationsprofil | Gesamtheit der besonderen Qualifikation eines Individuums oder der Anforderungen eines Arbeitsplatzes |
| Qualifizierung | Zunahme/Gewinn an Qualifikation, d. h.: an beruflichen Fähigkeiten (Gegenteil: Dequalifizierung) |
| qualitativ | die besonderen und unverwechselbaren Eigenschaften einer Person oder Sache betreffend (z. B.: qualitative Struktur der Arbeitslosigkeit) |
| quantitativ | (rein) zahlenmäßig |
| quasi | gewissermaßen |
| real | wirklich |
| realisieren | 1. verwirklichen (einen Plan z. B.) 2. klar erkennen, einsehen |
| Reduktion | wörtlich: Zurückführung; Verkürzung eines Problems/eines Sachverhalts auf bestimmte Stereotype (siehe dort) |
| reduktionistisch | die Bedeutung eines Problems verkleinern |

| | |
|---|---|
| REFA | Reichsverband für Arbeitsstudien, in den zwanziger Jahren gegründet; Zeitmessverfahren zur Leistungsbewertung |
| Reflexion | Überlegung, Nachdenken, Vertiefung eines Gedankenganges |
| relevant | wichtig, bedeutsam, von Gewicht |
| Renommee | Ansehen |
| reorganisieren (Reorganisierung) | um- oder neu organisieren |
| Reproduktion | Wiederherstellung (der Arbeitskraft) |
| Reproduktionssituation | Umstände, unter denen die Arbeitskraft wiederhergestellt wird |
| Reproduktionsrisiko | Gefährdung der Reproduktion |
| resümieren | zusammenfassen |
| Sample | Stichprobe (siehe dort), soziologischer Fachausdruck |
| Sensibilisierung | Fähigkeit, die eigene Lage und die Lage anderer sensibel (wörtlich = empfindsam), aufmerksam und mit Einfühlungsvermögen wahrzunehmen und auszudrücken |
| sensorisch | auf das sinnliche Erfassen (sehen, hören, fühlen usw.) bezogen. Sensorische Belastung: Belastung der Sinnesorgane |
| Status | soziale Stellung (soziologischer Fachausdruck) |
| Stereotyp | immer wiederkehrende, grobschlächtige Vorstellung, die (fast) jedem Problem "aufgepropft" wird (z. B. "der Südländer" ist hinter unseren deutschen Frauen her usw.) |
| Stichprobe, repräsentative | eine Stichprobe, d. h.: ein aus einer Grundgesamtheit (z. B. alle Arbeiter der Metallindustrie) genommenes Teil, das für diese Grundgesamtheit "stellvertretend", typisch ist |
| summarisch | "summenhaft": überblickhaft |

| | |
|----------------|---|
| tangieren | berühren, betreffen |
| Taylorisierung | Vereinfachung der Arbeitsorganisation und Kontrolle der Arbeit mit dem Ziel, einen möglichst rentablen Betriebsablauf zu erreichen; von F. Taylor eingeführte Organisation der Arbeit und des Managements (sog. wissenschaftliche Betriebsführung) |
| thematisieren | <ol style="list-style-type: none"> 1. zum Thema (Gegenstand) von Überlegungen machen 2. ein Problem in den gesellschaftlichen Zusammenhang stellen, Zusammenhänge zwischen der eigenen Situation, dem anstehenden Problem und der Gesellschaft herstellen |
| Topos | feststehende Redewendung, allgemeingebräuchliches Bild, das für eine soziale Gruppe typisch ist; z. B. "Topos der Arbeitersprache: "Wir hier unten - die da oben", oder: "Die Butter wird für alle teurer" |
| Variante | "Abwandlung", eine andere Art und Weise |