

Working Paper 04/2012

der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften

Klaus Dörre, Anja Hänel, Ingo Matuschek (Hg.)

Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen

**Ergebnisse empirischer Belegschaftsbefragungen in Ost- und West-
deutschland**

ISSN 2194-136X

Klaus Dörre, Anja Hänel, Ingo Matuschek (Hg.), Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen. Ergebnisse empirischer Belegschaftsbefragungen in Ost- und Westdeutschland. Working Paper der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften, Nr. 04/2012, Jena 2012.

Impressum

© bei den AutorInnen

DFG-Kolleg-
ForscherInnengruppe –
Postwachstumsgesellschaften

Humboldtstraße 34
07743 Jena

Internet:

www.kolleg-postwachstum.de

Redaktion: Dr. Hanno Pahl,
hanno.pahl@uni-jena.de

Lektorat/Layout: Katharina Osthoff (M.A.),
mail@textarbeit-osthoff.de

Die DFG-KollegforscherInnengruppe „Landnahme, Beschleunigung, Aktivierung. Dynamik und (De-) Stabilisierung moderner Wachstumsgesellschaften“ – kurz: „Kolleg Postwachstumsgesellschaften“ – setzt an der soziologischen Diagnose multipler gesellschaftlicher Umbruchs- und Krisenphänomene an, die in ihrer Gesamtheit das überkommene Wachstumsregime moderner Gesellschaften in Frage stellen. Die strukturellen Dynamisierungsimperative der kapitalistischen Moderne stehen heute selbst zur Disposition: Die Steigerungslogik fortwährender Landnahmen, Beschleunigungen und Aktivierungen bringt weltweit historisch neuartige Gefährdungen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Reproduktion hervor. Einen Gegenstand in Veränderung – die moderne Wachstumsgesellschaft – vor Augen, zielt das Kolleg auf die Entwicklung von wissenschaftlichen Arbeitsweisen und auf eine Praxis des kritischen Dialogs, mittels derer der übliche Rahmen hochgradig individualisierter oder aber projektförmig beschränkter Forschung überschritten werden kann. Fellows aus dem In- und Ausland suchen gemeinsam mit der Jenaer Kolleggruppe nach einem Verständnis gegenwärtiger Transformationsprozesse, um soziologische Expertise in jene gesellschaftliche Frage einzubringen, die nicht nur die europäische Öffentlichkeit in den nächsten Jahren bewegen wird: Lassen sich moderne Gesellschaften auch anders stabilisieren als über wirtschaftliches Wachstum?

Klaus Dörre, Anja Hänel, Ingo Matuschek (Hg.)

Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen

Abstract

This working paper consists of four texts that address questions of how employees perceive their companies and society in general. The empirical investigations took place before the background of the current world economic crisis and accompanied changes in corporate culture and in the politics of employment regulation. The questions are centered around the following topics: How do workers appraise the situation in their own firms in relation to wider economic trends? What attitudes do members of the permanent staff hold towards the instrument of labour leasing and the temporary workers themselves? Which subjective strategies are deployed to handle with the economic crisis and the uncertainties it brings about? Why is there – at least in Germany – so little organized protest?

Zusammenfassung

Dieses Working Paper enthält vier Beiträge, die im Rahmen empirischer Befragungen dem Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen in Ost- und Westdeutschland nachgehen. Den Hintergrund der Untersuchungen stellen die gegenwärtige Wirtschaftskrise sowie mit dieser einhergehende Veränderungen in den Unternehmenskulturen und Beschäftigungspolitiken dar. Die Fragen umfassen folgende Schwerpunkte: Wie nehmen die Beschäftigten ihren eigenen Betrieb im Unterschied zur umgebenden Gesellschaft wahr? Wie sehen die teilweise langjährig Beschäftigten aus den Stammelegschaften das Instrument Leiharbeit und die Leiharbeitenden selbst und welche Beziehungen entstehen zwischen beiden Gruppen? Welche subjektiven Wahrnehmungsweisen und Verarbeitungsstrategien der Krise lassen sich auffinden und warum artikuliert sich – jedenfalls in Deutschland – kaum organisierter Protest?

Adresse der Autoren

Prof. Klaus Dörre
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Carl-Zeiß-Straße 2
D-07743 Jena
E-mail: klaus.doerre@uni-jena.de

Inhalt

Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung bei der Scholtz AG. Ergebnisse einer Belegschaftsbefragung bei den Beschäftigten des Thüringer Unternehmens Scholtz AG 2008 <i>Michael Behr, Anja Hänel, Klaus Dörre und Margrit Elsner</i>	1
Sicheres Geleit in Krisenzeiten? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretung <i>Hajo Holst und Ingo Matuschek</i>	35
Krise als Dauerzustand? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Beschäftigten und Arbeitslosen <i>Klaus Dörre, Michael Behr, Dennis Eversberg und Karen Schierhorn</i>	56
Guter Betrieb in schlechter Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen <i>Klaus Dörre, Anja Hänel, Hajo Holst und Ingo Matuschek</i>	76

Bei einigen Texten handelt es sich um leicht überarbeitete Fassungen bereits publizierter Artikel. Die Artikel wurden originär publiziert in:

Dörre, Klaus/Behr, Michael/Eversberg, Dennis/Schierhorn, Karen (2009): Krise ohne Krisenbewusstsein? Zur subjektiven Dimension kapitalistischer Landnahmen. In: PROKLA 157, S. 559-576.

Dörre, Klaus/Hänel, Anja/ Holst, Hajo/ Matuschek, Ingo (2011): Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme. In: Koppetsch, Cornelia (Hg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 21-50.

Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2011): Sicher durch die Krise? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretung. In: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hg.): Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 167-193.

Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung bei der Scholtz AG

Ergebnisse einer Belegschaftsbefragung bei den Beschäftigten des Thüringer Unternehmens Scholtz AG 2008

Michael Behr, Anja Hänel, Klaus Dörre und Margrit Elsner

1. Zur Aktualität des Scholtz-Bewusstseins als Herausforderung für die überbetriebliche Interessenvertretung

Anliegen der Untersuchung bei dem Unternehmen Scholtz¹ AG in Thüringen war es, genauere Erkenntnisse über gesellschaftliche und politische Orientierungen von Beschäftigten in den neuen Bundesländern zu gewinnen. Am Beispiel der Belegschaftsbefragung in den Betrieben der Scholtz Gruppe sollten Zusammenhänge zwischen einem spezifischen Arbeits- und Unternehmensbewusstsein einerseits und Interessenorientierungen der Beschäftigten andererseits untersucht werden. Wie sich zeigte, existiert bei den Beschäftigten innerhalb der Scholtz-Betriebe noch immer ein spezifisches, sich stets neu konstituierendes „Scholtzianer-Bewusstsein“, das ihre Haltung gegenüber dem Management, den Betriebsräten und auch gegenüber der IG Metall strukturiert. Durch Veränderungen in der Unternehmensstruktur, den Führungskulturen, Beschäftigungspolitiken und der Zusammensetzung der Belegschaft ist dieses Bewusstsein jedoch einem langsamen Erosionsprozess ausgesetzt, von dem die betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen gegenwärtig ebenso wenig zu profitieren scheinen wie von dem äußerst kritischen Gesellschaftsbild der Scholtz-Beschäftigten.

Dennoch weisen die Ergebnisse darauf hin, dass in der Kritik an der Führungskultur, der Zurückweisung entwickelter arbeitsinhaltlicher Ansprüche, den Defiziten in den Anerkennungsstrukturen und der Erosion von der „Scholtz-Gemeinschaft“ Anknüpfungspunkte für eine ganz neue Debatte zu Belegschaftsinteressen und innovationsförderlichen Kooperationsformen in Schlüsselunternehmen nicht nur der optischen Industrie in Thüringen bestehen.

Forschungsleitend waren dabei die folgenden Fragen:

- (1) Existiert in den Thüringer Betrieben der Scholtz AG ein spezifisches „Scholtzianer-Bewusstsein“? Welche Faktoren konstituieren dieses Bewusstsein?
- (2) Wie wirkt sich dieses „Scholtzianer-Bewusstsein“ auf das Verhältnis von Beschäftigten gegenüber Betriebsrat und Gewerkschaft aus?
- (3) In welchem Verhältnis steht das „Scholtzianer-Bewusstsein“ zur allgemeinen Sicht auf Gesellschaft und Politik?
- (4) Wie stark ist der Betriebsrat im Unternehmen verankert und wer sind die Beschäftigtengruppen, auf die sich der Betriebsrat besonders stützen kann?

¹ Der Name des befragten Unternehmens wurde anonymisiert.

- (5) Welche Interessenlagen haben die Beschäftigten und bei welchen Themen wünschen sie sich eine stärkere Beteiligung an Entscheidungen des Betriebsrates oder der IG Metall?

Grundlage des Berichts bildet eine von der Otto-Brenner-Stiftung geförderte Studie, in der 2007/2008 459 Beschäftigte (von insgesamt ca. 1.500) aus fünf Betrieben der Scholtz AG in Thüringen schriftlich befragt wurden. An der Befragung haben sich alle Statusgruppen im Unternehmen beteiligt. In Vorbereitung der quantitativen Erhebung wurden insgesamt 14 Interviews mit Betriebsräten, Gewerkschaftsvertretern und dem Management geführt. Diese hatten zum Ziel, eine vertiefende Problemsicht auf die Interessenlagen der Belegschaft und des Verhältnisses zwischen Belegschaft und Interessenvertretungsorganen zu gewinnen sowie Hinweise für den Fragebogen zu erhalten.

2. Das Unternehmen Scholtz

Die Betriebe von Scholtz in Thüringen stellen einen besonderen Fall dar, der gleichwohl für die strategische Ausrichtung von Betriebsräten und anderen Akteuren in Ostdeutschland von großer Bedeutung sein dürfte. Die optische Industrie in Thüringen – und dies gilt in spezieller Weise für die Firma Scholtz – ist in hohem Maße vom demografischen Umbruch betroffen. In den nächsten Jahren wird durch Verrentung ein erheblicher Bedarf an Fachkräften entstehen. Während die Firma – und indirekt die ganze Branche – bei ihren Rekrutierungsaktivitäten in der Vergangenheit erheblich vom „Mythos Scholtz“ profitierte, könnte eine Veränderung der Wahrnehmung des Unternehmens als „normalen Industriebetrieb“ den Verlust eines wichtigen Attraktors bedeuten. Angesichts der zahlenmäßigen Halbierung der Nachwuchskohorten und der noch immer hohen Attraktivität westdeutscher Standorte für wanderrillige Thüringer birgt dies – was heute bereits von 50% der Firmen als realistisches Szenario eingeschätzt wird – die Gefahr von Fachkräftelücken. Dies wiederum würde die Wachstumsperspektiven eines der dynamischsten ostdeutschen Industriecluster ausbremsen. Unter diesen Bedingungen wird das normative Ideal „gute Arbeit“ zu einem wirtschaftlich relevanten Standortfaktor.

Die Vitalisierung des arbeitspolitischen Diskurses in der optischen Industrie Thüringens könnte auch Ausstrahleffekte auf andere Branchen denkbar. Die Erkenntnisse aus der Belegschaftsbefragung geben dazu wichtige Impulse.

Das Unternehmen zeichnet sich traditionell durch eine hohe Qualifikationsstruktur der Belegschaft aus. Gegenwärtig sind 20% der Beschäftigten der Thüringer Scholtz AG Ingenieure (oder Akademiker in kaufmännischen Berufen), 15% sind Techniker und Meister, 55% sind gewerbliche Facharbeiter und nur 5% sind Un- oder Angelernte.

Zudem existiert dort von jeher eine enge Verklammerung zwischen Forschung, Entwicklung und Produktion. Ein großer Teil der Beschäftigten sieht sich als „Wissensarbeiter“. Die Firma behauptet in vielen Feldern Technologieführerschaft. Darüber hinaus ergibt sich aus der Tatsache, dass sich das Unternehmen über anderthalb Jahrhunderte gut entwickelt hat, ein spezifisches „Elitebewusstsein“. Die Orientierung an den Leitwerten „Leistung“, „Präzision“, „Innovation“ sind in Thüringen traditionell sehr stark verankert.

Komplementär zu diesen Leistungswerten zeichnet sich die Firmenkultur seit Beginn des 20. Jahrhunderts durch eine starke Beteiligungsorientierung und fortschrittliche Sozialleistungen aus. Das Unternehmen Scholtz gehört zu jenen in Deutschland, die wie VW, Siemens, Bosch oder Krupp eine eigenständige betriebliche Sozial- und Beschäftigungspolitik für sich reklamierten.

Eine hohe Beschäftigungssicherheit und Mehrgenerationen im Betrieb führten zudem zu einer engen Verkopplung zwischen Lebenswelt und Betrieb. Die ausgeprägte Gemeinschaftsdimension des Unternehmens spiegelt sich in Freizeitangeboten, der Pflege der ehemaligen Mitarbeiter (regelmäßige Angebote für Senioren), der Scholtz-Siedlung und anderem wider. Insofern kann man sagen, dass sich die Belegschaft eher durch ein Betriebs- als durch ein klassisches Arbeiterbewusstsein auszeichnet.

Den Thüringer Scholtz-Beschäftigten wird traditionell ein besonderes Bewusstsein zugeschrieben, das – auf überdurchschnittlich hohe fachliche Qualifikationen, hochwertige Produkte, aber auch auf die Tradition des Unternehmens gestützt – von Außenstehenden häufig als eine Art „Familienbewusstsein“ beschrieben wird. Unklar ist, ob und wie ein solches Bewusstsein über Jahrzehnte hinweg selbst tiefgreifende gesellschaftliche Transformationen überdauern kann und wie sich diese Bewusstseinsform zu konkreten Arbeits- und Unsicherheitserfahrungen sowie zu Formen kollektiver Interessenvertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften verhält.

In diesem Zusammenhang stellten sich folgende Fragen:

- (1) Worin genau besteht das „Avantgarde“- oder „Familienbewusstsein“ der Scholtzianer? Aus welchen Quellen speist sich dieses Sonderbewusstsein? Gibt es markante Unterschiede bei den Alterskohorten/Generationen?
- (2) Spielen Unsicherheitserfahrungen auch bei den Scholtzianern eine Rolle? Auf welche Weise wird Unsicherheit verarbeitet? Wie sehen die Scholtz-Beschäftigten ihr Unternehmen? Wie sehen sie die Region? Wie beurteilen sie die Zukunftschancen?
- (3) Welche Arbeitserfahrungen sind prägend? Werden Veränderungen im Unternehmen wahrgenommen? In welcher Weise wirken sich diese Veränderungen auf die Sicherheitskonstruktionen von Beschäftigten aus?
- (4) Was hat sich im Alltagsleben der Scholtzianer verändert? In welcher Weise werden die Balancen von Arbeit, Familie und freier Zeit gemeistert?
- (5) Wie werden Betriebsrat und Gewerkschaft wahrgenommen? Welche Felder betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung genießen Priorität? Um welche Felder sollten sich Betriebsrat und/oder die Gewerkschaft in Zukunft stärker kümmern?
- (6) Mit welchen Klassifikationen definieren die Scholtz-Beschäftigten ihr Verhältnis zu anderen Gruppen (Management, Beschäftigte anderer Unternehmen, Arbeitslose, prekär Beschäftigte)?
- (7) Gibt es Zusammenhänge zwischen einem Sonderbewusstsein der Scholtzianer und der Sicht auf Gesellschaft und Politik?

3. Erkenntnisse aus den Interviews mit Betriebsräten des Unternehmens Scholtz

Auf die im Rahmen der Studie durchgeführten zwölf Interviews mit Vertretern des Betriebsrates wird im Folgenden eingegangen. Dabei geht es um die Unternehmensentwicklung, die Belegschaftsinteressen sowie das Verhältnis zwischen Belegschaft und den Interessenvertretungen.

3.1 Die Entwicklung des Unternehmens und des Scholtz-Bewusstseins seit der Wende

Übergreifend werden die Jahre zwischen 1990 und 1994/95 als Jahre des Umbruchs beschrieben. Bei dem Kampf um den Erhalt des Standortes, der auch als Konkurrenzkampf mit den Standorten in den alten Bundesländern beschrieben wird, ging es bis ins Detail um die Rettung jedes einzelnen Geschäftsbereiches in Thüringen, was jedoch nicht in allen Fällen gelang. Nach den Massenentlassungen nach der Wende kam es 1994 noch einmal zu einem letzten großen Personalschnitt (- 800). Die Jahre zwischen 1995 und 1999 werden als Jahre der Konsolidierung bezeichnet. Eine wichtige Rolle spielte die große Umstrukturierung der Geschäftsbereiche durch den damaligen Geschäftsführer (1995 und 1996). Aus Sicht der Betriebsräte sei der Scholtz-Konzern insgesamt zuvor durch Managementfehler in eine schwere Krise geraten. Die Sicherung des Standortes Thüringen – so wird vermutet – liegt auch darin begründet, dass die Konzernleitung erkannt hat, über welche zukunftsfähigen Bereiche und Technologien Thüringen verfügt.

Das Gefühl, dass das Überleben des Standortes Thüringen gesichert ist und wieder optimistisch in die Zukunft geschaut werden kann, stellte sich 1996 infolge der Entscheidung ein, die Ausbildung wieder aufzunehmen. Das Gefühl, wieder richtig auf Erfolgskurs zu sein, entstand mit den ersten schwarzen Zahlen (1998) und mit der Entwicklung ab 1999/2000.

Um 2002/03 gab es allerdings im Zuge der Halbleiterkrise noch einmal Entlassungen. Von den etwa 200 betroffenen Mitarbeitern sind viele später wieder als Leiharbeiter eingestellt worden. Zwischen 2002 und 2004 fand eine Aufteilung der Geschäftsbereiche auf sechs verschiedene Firmen statt. Die Scholtz AG ist heute praktisch nur noch eine Holding mit Tochterunternehmen.

Die Aufhebung der Firmeneinheit wird von den meisten Betriebsräten kritisch gesehen, da dadurch das Unternehmen insgesamt krisenanfälliger geworden sei. In den – selbstständigen – Unternehmensteilen steige auch das Beschäftigungsrisiko.² Darunter leide die Scholtz-Identität, so die Betriebsräte. Die Beschäftigten fühlten sich teilweise als „Fremde im eigenen Haus“.

Dennoch hat sich aus Sicht der Betriebsräte bis heute ein Bewusstsein als „Scholtzianer“ gehalten. Allerdings gehen sie davon aus, dass zum einen der Zusammenhalt der „Scholtz-Gemeinschaft“ durch die „Zerlegung der Unternehmensstruktur“ leidet und zum anderen bei den jüngeren Mitarbeitern das Scholtzianer-Bewusstsein zunehmend erodiert.

Als Ergebnisse der Interviews mit den Betriebsräten lassen sich die folgenden zehn Aspekte des Scholtz-Phänomens herausarbeiten:

² Allerdings gibt es eine Vereinbarung, die den „Personaltransfer“ zwischen den Standorten mit unterschiedlicher Auslastung regelt.

1. Tugenden wie Genauigkeit bis zur Pедanterie, Präzision, Zuverlässigkeit, Qualitätsorientierung und Pünktlichkeit wie eine Schweizer Uhr (es findet eine gewisse freiwillige Hinwendung der Person zum Scholtzianer statt, diese Persönlichkeitsmerkmale strahlen auch in die Lebenswelt der Scholtzianer aus)
2. sozialer Zusammenhalt im Betrieb und auch außerhalb (Scholtz-Vergesellschaftung in Vereinen und in der Scholtz-Siedlung)
3. freundlicher Umgangsstil/ein freundliches Miteinander und ein ruhiger, sachlicher, problemlösungsbezogener Umgangston
4. Kooperationsbeziehungen im Betrieb (abteilungsübergreifende Kooperationen, das Ganze sehen)
5. hohe Identifikation mit dem Unternehmen
6. betriebliche Sozialpolitik (abgeleitet aus einer mehr als 100 Jahre bestehenden Tradition)
7. hohe Beschäftigungssicherheit seitens des Unternehmen (eine ausgeprägte Beschäftigungskultur des Sicherns von Humanressourcen und der Pflege der Qualifikationsbasis, was sich in entsprechenden Weiterbildungsaktivitäten niederschlägt)
8. Treue, Loyalität der Mitarbeiter zum Unternehmen (sehr geringe Fluktuationsraten)
9. Berufsorientierung der Arbeit (sowohl eine ausgeprägte Leistungsorientierung als auch die Zurückweisung einer „Jobmentalität“)
10. Interessenausgleich zwischen sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten

Die These, dass das Phänomen des Scholtzianers an die ältere Generation gebunden sei, wird vor allem von den älteren Betriebsräten vertreten:

„Für die vor 1955 Geborenen gibt es ein Bewusstsein als Scholtz-Familie, für die Jüngeren nicht mehr. Die Jugend hat veränderte Werte. Scholtz wird oft nur als Sprungbrett genutzt. Die Fluktuation ist bei den Jungen hoch. Bei den Älteren ist ein Betriebswechsel dagegen fast undenkbar. Bei den Jüngeren nimmt der Egoismus zu. Die Jugend wird fordernder und bindungsschwächer. Allerdings ist die Unsicherheit bei der Jugend größer. Wir sind die Generation mit der stärksten Scholtz-Bindung. Wir sind zum Teil sozialisiert durch die Generation der Kriegsheimkehrer. Die waren sehr autoritär. Wir Älteren empfinden es heute als ein Privileg, bei Scholtz arbeiten zu dürfen.“

Einige andere Betriebsräte betonen hingegen, dass es ebenfalls bei den Jüngeren weiterhin ein spezifisches Scholtzianer-Bewusstsein gibt. Zudem wird die Meinung vertreten, dass im Gegensatz zu Scholtz-West ein stärkerer Firmenzusammenhalt in Thüringen existiert: „Die Thüringer Scholtzianer sind als Firmeneinheit besser organisiert.“

3.2 Betriebsrat, Gewerkschaften, Interessenhandeln

Die meisten Befragten sind seit der deutschen Wiedervereinigung Betriebsräte, eine Interviewpartnerin erst seit einem Jahr. Alle unterstreichen die starke Rolle der Betriebsräte nach der Wende bei der Besetzung von unbelastetem und kompetentem Führungspersonal.

Das Selbstverständnis des Betriebsrates ist es, Vermittler zwischen dem Unternehmen und den Interessen der Belegschaft zu sein. Betriebsräte werden – auch von den Befragten, die selbst nicht Betriebsrat sind – als „sehr akzeptiert“ im Unternehmen angesehen.

Fast alle Betriebsräte messen der Anbindung an die Gewerkschaft einen wichtigen Stellenwert bei: „Wir pflegen einen sehr engen, intensiven Kontakt zur Gewerkschaft. Die Geschäftsführung ist es gewohnt, mit gewerkschaftsorientierten Betriebsräten umzugehen.“

Der überwiegende Teil der Befragten ist bereits seit langer Zeit Mitglied in der IG Metall. Allerdings wird von einem Großteil auch Kritik an den Gewerkschaften geäußert: „Die Gewerkschaften sollten einfach mal zuhören. Sie hören zu wenig auf die da unten. Sie sollten mehr auf die Basis hören. Ihnen fehlt oft die Bodenhaftung.“ Zudem hätten sie manche Entwicklungen verschlafen, so zum Beispiel das Thema Gleitzeit. Die 35-Stunden-Woche war nicht so gut. Dagegen gehört das Thema flexible Arbeitszeiten auf die Agenda. Zwischen der IG Metall und ihrem Erscheinungsbild in Thüringen wird wenig differenziert.

Ein Betriebsrat äußerte die Meinung, dass die Gewerkschaften oft „zu progressiv“ auftreten: „Manche Forderungen der Gewerkschaften sind überspitzt.“

Die Zukunft des Gewerkschaftseinflusses wird von einigen Betriebsräten pessimistisch gesehen. Die Gewerkschaftsbindung der Belegschaften ist in den letzten Jahren weiter zurückgegangen. Die Individualisierung werde immer größer: „Bei Scholtz in Göttingen gibt es eine ganz andere Konfliktkultur; dort ist die Konfrontation zwischen Betriebsrat und Vorständen viel ausgeprägter. Die Stellung der Gewerkschaften ist dort viel stärker. In den nächsten zehn Jahren werden die Träger der alten Scholtz-Kultur ebenso wie die gewerkschaftlich orientierten Interessenvertretungen in den Betrieben in Rente gehen. Das ist das, was ich befürchte.“

Aus Sicht der Betriebsräte stellt die Nachwuchssicherung im Betriebsrat eine „Riesenherausforderung“ dar: „Wir müssen die Organisation des Generationenwechsels angehen.“ Auch das Thema Anbindung der Belegschaft an die Gewerkschaft stehe auf der Agenda. „Eigentlich müsste man einen viel stärkeren Druck auf die Beschäftigten ausüben. Wenn man von dem Engagement der Gewerkschaften profitieren will, sollte man auch bereit sein, in die IG Metall einzutreten. Es gibt eine zu stark ausgeprägte Trittbrettfahrermentalität.“ Ein Betriebsrat teilt die Belegschaft in zwei Gruppen ein: die „systemintegrierten“ Ingenieure und die eher gewerkschaftsorientierten Facharbeiter.

Als wichtige Handlungsfelder des Betriebsrates werden genannt:

- Entwicklung von Sozialplänen (Interessenausgleich und Abfindungsregelungen)
- Leistungsverdichtung und Leistungsdruck
- eine extrem hohe Beschäftigungsschwelle (erst wenn alle internen Flexibilitätpotentiale ausgereizt sind und viele Überstunden gemacht wurden, wird über Neueinstellung nachgedacht)
- der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad der Mitarbeiter
- Leiharbeitnehmer

Die Einstellung zur Leiharbeit ist sehr ambivalent. Einerseits wird ihre Funktion als notwendiges personalwirtschaftliches Flexibilitätsinstrument akzeptiert, andererseits werden vor allem die langen Laufzeiten der Verträge, die oft auch über ein Jahr hinaus andauern, kritisiert.

Zum (teilweise schwierigen) Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft

Für die meisten Betriebsräte – nicht für alle – ist es selbstverständlich, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Auch wird die Anbindung an die IG Metall gesucht. Dennoch empfinden die Betriebsräte einen Spagat zwischen den Interessensorientierungen der Beschäftigten und der Gewerkschaft. Die meisten versuchen einen Kompromiss zu finden, sehen sich aber im Stil des Auftretens mancher Gewerkschaftsfunktionäre in ihrem Bemühen um eine engere Anbindung der Gewerkschaften an die Belegschaft konkurrenzlos. Bei einem Teil der Betriebsräte ist Gewerkschaftsskepsis und sogar -kritik deutlich zu vernehmen:

Im Folgenden haben wir vier Zitate ausgewählt, die das zum Teil schwierige Verhältnis zwischen Betriebsräten und dem überbetrieblichen Interessenhandeln der Gewerkschaften veranschaulichen sollen:

„Zur Betriebsversammlung ist ja immer ein Gewerkschaftsvertreter dabei. Das, was die in nicht so guten Zeiten sagten, habe ich persönlich als sehr „progressiv“ wahrgenommen. Ich war zwar oftmals auf der Seite der Gewerkschaften und bin sicherlich sehr zufrieden, wenn die Gewerkschaft für alle Mitarbeiter eine Erhöhung des Lohnes nach Tarifvertrag aushandelt, aber ich sehe es immer wieder als Scholtzianer. Uns geht's als Scholtz sicherlich recht gut. Und wir können uns nicht mit dem Rest der Welt vergleichen. Also den letzten Tarifabschluss fand ich ein bisschen hoch. Für mich ist die Beschäftigung als solches wichtiger als drei Prozent Lohnerhöhung.“ (Betriebsrätin Scholtz)

„Die Gewerkschaft muss da auch mal auf die Leute stärker hören und nicht immer versuchen, ihre eigenen Interessen aus irgendwelchen Gründen durchsetzen zu wollen. Das kostet sicherlich Mitglieder. Das ist ganz klar.“ (Betriebsrätin Scholtz)

„Es gibt in der Belegschaft eine gewisse Akzeptanz der Gewerkschaft. Wobei natürlich die meisten der Mitarbeiter davon ausgehen, dass es auch praktisch ohne die Gewerkschaft geht. Es sind etliche in den letzten Jahren ausgetreten. Wir haben nach wie vor einen Mitgliederverlust. Ich bin auch aus der Gewerkschaft ausgetreten.“ (Betriebsrat Scholtz)

„Wir haben ja sogar auf der Betriebsversammlung das Problem, dass wir die Gewerkschaft immer zum Schluss vor der Diskussion haben sprechen lassen. Wir hatten schon Fälle, da war der Saal nach dem offiziellen Teil, wo praktisch Betriebsrat und Geschäftsführung gesprochen hatten, als dann die Gewerkschaft dran war, halb leer. Und das hat uns auch lange und etliche Diskussionen mit der Gewerkschaft gekostet. Bis wir sie dann davon überzeugt hatten, mal in der Belegschaftsversammlung nicht diese allgemeinen agitatorischen Parolen rüberzubringen, sondern vielleicht mal ein sachliches Thema anzusprechen, was aus ihrer Sicht die Belegschaft auch wirklich mal interessiert. Im Moment klappt das auch einigermaßen.“ (Betriebsrat Scholtz)

Exkurs: Abnehmender Gewerkschaftseinfluss aus demografischer Sicht

Die Mitgliedschaft in der IG Metall variiert sehr stark nach Alter der befragten Mitarbeiter. Das Merkmal ‚Alter‘ erklärt bei dieser Variable mehr Varianz als jede andere unabhängige Variable. Je jünger die Beschäftigten sind, desto geringer ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an dieser Gruppe. Während von den älteren Mitarbeitern noch jeder Zweite Mitglied in der Gewerkschaft ist, sind es bei den Jüngeren nur noch 13% (vgl. Tabelle 1).

Obwohl die Altersgruppe 56+ zum Zeitpunkt der Befragung „nur“ 30% der Mitarbeiter bei Scholtz ausmacht, ist knapp die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder der Scholtz-Beschäftigten älter als 55 Jahre. Das heißt: Bis 2015 geht ein großer Teil dieser Gruppe in Rente. Wenn sich die Mitgliedschaft bei den unter 40-Jährigen nicht verändert (13% im Jahr 2008), wird der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an allen Beschäftigten erheblich sinken – von einem Drittel auf dann 22% (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Altersgruppen³, Angaben in Prozent

	bis 40 Jahre	41 bis 55 Jahre	56 Jahre und älter	Summe
alle Befragten (n=360)	31	39	30	100
IG Metall-Mitglieder (n=113)	12	40	48	100
keine IG Metall-Mitglieder (n=240)	40	38	21	100
IGM-Mitgliederanteil an allen MA der Altersgruppe	13	33	51	-

Dies ist zunächst eine rein demografische Betrachtung. Wenn man bedenkt, dass gerade die älteren Gewerkschafter, unter ihnen viele Betriebsräte, einen erheblichen Einfluss ausüben und überdurchschnittlich viel Kompetenz und Reputation besitzen, dürfte die qualitative Bedeutung des Gewerkschaftseinflusses bei Scholtz im Sinne der Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer noch stärker abnehmen. Zumal wir davon ausgehen müssen, dass die Gewerkschaftsorientierung bei den Jüngeren weiter abnimmt.

4. Ergebnisse aus der schriftlichen Belegschaftsbefragung

Im Frühjahr des Jahres 2008 wurden insgesamt 459 Beschäftigte von den rund 1.500 Mitarbeitern der zur Scholtz-Gruppe gehörenden Unternehmen am Standort Thüringen schriftlich befragt. Der Impuls ging von der IG Metall und den Betriebsräten aller Scholtz-Standorte in Thüringen aus. An der Befragung haben sich alle Statusgruppen im Unternehmen beteiligt. Eine Aufteilung der Stichprobe lässt sich nach folgenden Merkmalen vornehmen: Alter (unterteilt in drei Gruppen: bis 40 Jahre, 41-55 Jahre sowie 56 und älter), Geschlecht, Qualifikationsgruppen (Facharbeiter, Ingenieure und kaufmännische Angestellte) und Firma.

³ Beschäftigtenbefragung der FSU-Jena bei dem Unternehmen Scholtz 2008

4.1 Firmenidentifikation und Bewusstsein als Scholtzianer

Die meisten Scholtz-Beschäftigten (76%) identifizieren sich immer noch sehr stark oder eher stark mit der Firma. Jeder Fünfte identifiziert sich nur teilweise mit der Firma, in der er gegenwärtig arbeitet, und nur 5% eher weniger oder gar nicht. Die Firmenidentifikation ist erwartungsgemäß besonders bei den älteren Beschäftigten sehr hoch (90% sehr hoch oder eher hoch), erreicht aber auch schon bei den Jüngeren – auch bei denen, die noch nicht so lange in der Firma sind –, hohe Werte. Das Maß an Firmenidentifikation variiert kaum zwischen unterschiedlichen Statusgruppen oder Geschlecht, allerdings nach Firma. Während sie bei zwei Betriebsstätten über 80% liegt, liegt sie bei einer dritten nur bei 45%.

Drei von vier Befragten bezeichnen sich auch selbst als „Scholtzianer“, wobei die Werte bei allen Statusgruppen hoch sind (Facharbeiter 77%, Technische Angestellte 68% und kaufmännische Angestellte 76%).

Die folgende Tabelle zeigt den engen Zusammenhang zwischen Firmenidentifikation und dem Bewusstsein, stolzer „Scholtzianer“ zu sein. Zwei Drittel der Beschäftigten weisen sowohl eine hohe Firmenidentifikation als auch ein ausgeprägtes Bewusstsein als Scholtzianer auf. Durchaus interessant ist allerdings, dass jeder achte Befragte sich selbst als Scholtzianer sieht, sich aber mit der Firma nur (noch) schwach identifizieren kann (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: „Scholtzianer sein“ in Abhängigkeit zur Firmenidentifikation, Angaben in Prozent

Firmenidentifikation	„Scholtzianer sein“	
	stark	schwach
hoch	64	11
niedrig	11	14

„Scholtzianer sein“ heißt für die Beschäftigten vor allem:

- hohe Orientierung an Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Ordnung (96%)
- gute Umgangsformen im Betrieb (78%)
- problemlösungsorientierte Kollegialität (72%)
- hohe Identifikation mit dem Unternehmen (70%)
- ausgeprägte Berücksichtigung sozialer Belange (62%)

Auf die offene Frage „Welche Tugenden sind Ihnen am wichtigsten?“ werden am häufigsten genannt (in dieser Reihenfolge): Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Ehrlichkeit, Qualität, Pünktlichkeit und Kollegialität.

Hinweise auf ein noch immer sehr hohes Commitment mit der Firma geben die Antworten auf die Fragen, ob man eigentlich „dankbar sei, bei Scholtz arbeiten zu dürfen“ und ob man den eigenen Kindern den aktuellen Arbeitgeber empfehlen würde: 82% der Mitarbeiter stimmen dem ersten Statement zu und 70% würden ihren Kindern empfehlen, bei Scholtz zu arbeiten.

62% der Befragten gehen davon aus, dass es auch heute noch ein besonderes Firmenbewusstsein bei Scholtz gibt. Dieses mache sich an folgenden Items fest:

- Investitionen in Forschung und Entwicklung (84%)
- sehr gute Qualifikation der Belegschaft (75%)
- Technologievorsprung (73%)
- Qualitätsorientierung der Belegschaft (79%)
- Leistungsorientierung der Belegschaft (66%)
- soziale Tradition der Unternehmensgründer (61%)

Bemerkenswert ist allerdings, dass aus Sicht der Beschäftigten der Topos „visionäres Management“ als Element der Scholtz-Kultur kaum Zustimmung (35%) erfährt. Nicht nur dieser Punkt offenbarte deutliche Hinweise auf eine Kritik am Management.

4.2 Arbeit, Leistung und Beruf

Zwei von drei Befragten geben an, dass ihre Arbeit einen großen oder sehr großen Beitrag zum Lebensglück leistet (bei den über 56-Jährigen sind es sogar 74%, bei den unter 40-Jährigen 46%). Für 67% ist die Arbeit berufliche Erfüllung und nur 5% sehen darin lediglich einen „Job“.

Für 66% ist Leistung – ohne Einschränkung – ein positiver Begriff. 22% vertreten die Meinung, dass Leistungsbewusstsein wichtig ist, aber auch die Gefahr der Ausgrenzung mit sich bringt. Bei der uneingeschränkten Zustimmung zum Leistungsprinzip gibt es Unterschiede zwischen Facharbeitern und Ingenieuren. Während drei Viertel der Ingenieure dem vorbehaltlos zustimmen, sind es bei den Facharbeitern nur etwas mehr als die Hälfte (53%). Die Facharbeiter sind – das zeigt sich auch bei anderen Items – mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeitssituation (zum Beispiel mit Blick auf die Beschäftigungssicherheit, Anerkennungsdefizite, Unzufriedenheit mit Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen) unzufriedener als das Verwaltungspersonal und die Ingenieure.

4.3 Beschäftigungssicherheit und Arbeitsmarktchancen

Alles in allem wird die Beschäftigungssicherheit bei den Beschäftigten des Scholtz Unternehmens noch relativ hoch eingeschätzt. Über die Hälfte (57%) bewertet sie als „sehr hoch“ bzw. „eher hoch“. Allerdings geben 32% an, sie seien nur teilweise sicher und etwa jeder zehnte Befragte schätzt sie als eher oder sehr unsicher ein.

Im Sicherheitsempfinden gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen: Facharbeiter bewerten ihre Beschäftigungssicherheit deutlich geringer als Ingenieure und kaufmännische Angestellte. Dementsprechend stuft bei den Facharbeitern nur knapp die Hälfte der Befragten (48%) die Beschäftigung bei Scholtz als sicher (34% als teilweise sicher und 15% als unsicher) ein, während das auf zwei von drei Ingenieuren zutrifft (23% teilweise sicher und 9% unsicher). Ähnlich wie bei den Ingenieuren sieht es bei den kaufmännischen Angestellten aus.

Das subjektive Sicherheits- oder Unsicherheitsempfinden hinsichtlich des Arbeitsplatzes wird sehr stark durch drei Determinanten bestimmt:

1. die Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung der Branche in Thüringen,
2. den individuellen Status im Unternehmen (Qualifikation, Verantwortung, Betriebszugehörigkeit) und
3. die Einschätzung der möglichen Beschäftigungsalternativen.

Wer die Beschäftigungsalternativen in Thüringen eher schlecht und seinen individuellen Status als fragil ansieht, tendiert zu der Einschätzung einer (sehr) hohen Beschäftigungsunsicherheit. Wer dagegen die Beschäftigungsperspektiven allgemein als gut und das individuelle Standing im Unternehmen als robust bewertet, der empfindet eine hohe Beschäftigungssicherheit. Positiv auf diese wirkt sich in der Branche generell der ausgeprägte Optimismus gegenüber der Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstumspotential des Firmenclusters aus.⁴ Prinzipiell hat auch die insgesamt an Stabilität und Humankapitalisierung ausgerichtete Beschäftigungspolitik bei Scholtz einen ähnlichen Effekt.

Negativen Einfluss hat allerdings die Tatsache, dass es in den vergangenen Jahren immer wieder auch zu Entlassungen (in Folge von Auftragseinbrüchen in einigen Marktsegmenten) gekommen ist und – das ist wichtig – Neueinstellungen ehemaliger Scholtzianer oft nur noch als Leiharbeitnehmer stattfinden. Deren Anteil an den Beschäftigten ist einerseits deutlich gestiegen, andererseits spüren die Belegschaftsangehörigen selbst schmerzhaft den prekären Status der Leiharbeitnehmer. Diese sind zwar in der Regel ehemalige „Scholtzianer“, werden als solche aber nicht mehr wahrgenommen. Negativ wirkt auch die Einschätzung, dass – insbesondere ältere Arbeitnehmer – nur noch geringe Beschäftigungschancen in der Branche haben.

Insgesamt 37% aller Befragten gehen davon aus, nach einem möglichen Arbeitsplatzverlust ohne oder nur mit geringen Problemen wieder in Beschäftigung zu kommen; 35% rechnen dabei mit größeren Problemen oder sehen sogar gar keine Chance.⁵ Natürlich wächst die Befürchtung, keine oder nur sehr schwer wieder eine Stelle zu bekommen, deutlich mit dem Alter: Während dies nur auf 7% der unter 40-Jährigen zutrifft, sind es bei den 41- bis 50-Jährigen bereits 40% und bei den über 56-Jährigen 70%. Unterschiede gibt es auch zwischen Facharbeitern und Angestellten: Bei den Facharbeitern befürchtet über alle Altersgruppen hinweg jeder Vierte, keine oder kaum wieder eine Arbeit zu finden; bei den Ingenieuren ist es nur jeder Zehnte.

Erstaunlich hoch ist der Anteil derer, die sich nur schwer vorstellen können, aus eigenem Antrieb das Unternehmen zu verlassen. Mehr als zwei von drei der Befragten schließen einen Betriebswechsel für sich weitgehend aus (vgl. Tabelle 3). Auch wenn dieser hohe Wert unter anderem durch die Altersstruktur der Belegschaft mit erklärt wird, deckt es sich doch mit den Ergebnissen der in den Jahren 2005/2006 durchgeführten Belegschaftsbefragung in Ostdeutschland.

⁴ Nach einer von uns im Jahr 2007 deutschlandweit durchgeführten Befragung von Geschäftsführern aus Unternehmen der optischen Industrie wird keiner Optikregion gegenwärtig mehr Entwicklungspotential zugetraut wie dem Optik-Cluster in Thüringen (vor allem in und um Jena).

⁵ fehlende Werte zu 100%: teils/teils-Antwortvorgabe

Tabelle 3: Bereitschaft, das Unternehmen zu verlassen⁶, n=459, Angaben in Prozent

sofort, wenn Alternative	wenn Verbesserung möglich	bei Superangebot	nicht vorstellbar	weiß nicht
3%	25%	33%	36%	3%

4.4 Eine Beschäftigtentypologie

Die Kreuzung der beiden Merkmale „subjektiv empfundene Beschäftigungssicherheit“ und „Bleibeinteresse respektive Kündigungsoption“ ergibt eine recht interessante Typologie von Beschäftigtentypen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Empfundene Arbeitsplatzsicherheit in Abhängigkeit von der Wechselbereitschaft, n=432

Wandermotivation	empfundene Beschäftigungssicherheit			Summe
	sehr sicher/ eher sicher	teilweise sicher	eher unsicher/ sehr unsicher/ weiß nicht	
sofort, wenn Alternative	4	3	7	14
wenn Verbesserung möglich	49	38	24	111
bei Superangebot	86	46	15	147
nicht vorstellbar	106	44	10	160
Summe	245	131	56	432

Aus den unterschiedlich grau unterlegten Feldern resultieren vier Typen (vgl. Tabelle 5), die sich deutlich voneinander unterscheiden.

Tabelle 5: Verteilung der Typen über alle Beschäftigten, wo eine Zuordnung möglich ist

„Kritische Optionisten“ 13% (n=53)	„Unsichere Wechselbereite“ 17% (n=72)
„Sicher Loyale“ 45% (n=192)	„Passive Bleiber“ 25% (n=115)

Die kleinste Beschäftigtengruppe (13%) bilden die „Kritischen Optionisten“, die zwar einen sicheren Arbeitsplatz haben, aber trotz allem gewillt wären, bei Verbesserungschancen den Betrieb zu wechseln. Die „Unsicheren Wechselbereiten“ (17%) empfinden ihren Beschäftigtenstatus als unsicher und wären

⁶ Haben Sie sich schon einmal überlegt, das Unternehmen Scholtz zu verlassen und in ein anderes Unternehmen zu wechseln? Antworten: „Ich würde Scholtz sofort verlassen, sobald es eine Alternative gebe“, „Ich würde das Unternehmen wechseln, wenn ich mich damit verbessern könnte“, „Es müsste schon ein Superangebot kommen, bevor ich hier wegginge“, „Ich kann mir nicht vorstellen, Scholtz zu verlassen. Was mir wichtig ist, kann ich auch hier erreichen“.

auch zu einem Betriebswechsel bereit. Beide Gruppen sind vor allem unter der jüngeren Belegschaft (bis 40 Jahre) anzutreffen. Die größte Beschäftigtengruppe (45%) sind die „Sicher Loyalen“. Jene haben einen sicheren Arbeitsplatz und kein Interesse daran, den Betrieb zu wechseln. Jeder vierte Beschäftigte ist den „Passiven Bleibern“ zuzuordnen. Diese halten ihren Beschäftigtenstatus für unsicher, wollen aber trotzdem den Betrieb nicht verlassen. Die ältere Belegschaft (über 56 Jahre) setzt sich überwiegend aus diesen beiden Gruppen zusammen. Die „Kritischen Optionisten“ und „Sicher Loyalen“ rekrutieren sich mehrheitlich aus der Gruppe der Ingenieure, während die anderen beiden Beschäftigtengruppen mehrheitlich Facharbeiterstatus haben (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigtentypen nach Altersgruppen und beruflicher Position, Angaben in Prozent

	Altersgruppen			berufliche Position		
	bis 40 Jahre	41 bis 55 Jahre	56 Jahre und älter	Facharbeiter	Ingenieure	andere
Kritische Optionisten (n=50)	58	29	13	24	58	18
Unsichere Wechselwillige (n=50)	43	48	9	45	39	16
Sicher Loyale (n=165)	24	39	37	30	48	22
Passive Bleiber (n=80)	21	43	36	42	33	25

Die hier grob skizzierten Beschäftigtentypen weisen jedoch auch über die hier zugrunde gelegten Parameter Beschäftigungssicherheit, Neigung zum Betriebswechsel sowie Alter und Qualifikation hinausgehende Charakteristika auf, die auf ein jeweils spezifisches Arbeitsbewusstsein hindeuten (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Identifikation mit dem Betrieb und Arbeitszufriedenheit nach Beschäftigtentypen, Angaben in Prozent

	Kritische Optionisten (n=52)	Unsichere Wechselbereite (n=70)	Sicher Loyale (n=190)	Passive Bleiber (n=100)
Wie stark identifizieren Sie sich mit Ihrem Betrieb der Scholtz-Gruppe? (sehr stark und eher stark)	57	50	93	73
Ich bin dankbar, im Unternehmen Scholtz arbeiten zu dürfen. (trifft voll zu und trifft eher zu)	62	65	92	85
Welchen Beitrag leistet die Arbeit im Unternehmen Scholtz für ihr Lebensglück? (einen großen und eher großen Beitrag)	49	34	81	68
Ist ihre Arbeitstätigkeit für Sie in hohem Maße berufliche Erfüllung? (in hohem Maße und eher beruflich erfüllend)	44	43	81	71
Fühlen Sie sich bei Scholtz als Person anerkannt? (anerkannt und eher anerkannt als Person)	40	28	76	59
Wie schätzen Sie Ihre Beschäftigungschancen in Ihrem Beruf ein? (keine oder wenige Probleme, eine neue Stelle zu finden)	61	42	43	19

Kritische Optionisten sind vor allem junge Mitarbeiter mit Ingenieurausbildung und nur kurzer Betriebszugehörigkeit. Sie schätzen ihre eigene Beschäftigungssicherheit hoch ein, aber nur 57% von ihnen identifizieren sich stark mit dem Unternehmen. Darüber hinaus ist weniger als die Hälfte von ihnen mit der eigenen Arbeitssituation zufrieden. So fühlen sich nur 40% als Person anerkannt bzw. empfinden 44% ihre Arbeitstätigkeit bei Scholtz als berufliche Erfüllung. Die meisten von ihnen sind an beruflichen Weiterbildungen interessiert (60%), aber nur 35% der Befragten geben an, dass das Unternehmen diesem Wunsch bisher nachgekommen ist. Darüber hinaus klagt etwa jeder dritte Beschäftigte über Schwierigkeiten, die Arbeit mit der Familie zu vereinbaren. Aufgrund ihres Alters und ihrer Qualifikation schätzen sie ihre Arbeitsmarktchancen sehr hoch ein und können sich daher auch gut vorstellen, den Betrieb zu wechseln (vor allem wenn es für die eigene Karriere bzw. Entwicklung förderlich ist). Ein Mitarbeiter, der sich dieser Beschäftigtengruppe zuordnen lässt, hat seine Haltung zum Unternehmen wie folgt beschrieben: „Ich bin durchaus zufrieden bei Scholtz, kann das meiste, was für mich wichtig ist, im Unternehmen durchsetzen. Aber Scholtz ist inzwischen ein Unternehmen wie andere auch. Und ich bin nicht mit dem Betrieb verheiratet.“

Unsichere Wechselbereite, die vor allem unter den jüngeren Facharbeitern zu finden sind, schätzen ihren Beschäftigungsstatus im Unternehmen als eher unsicher ein und sind auch sehr unzufrieden mit ihrer gesamten Arbeitssituation. Nur jeder Vierte (28%) fühlt sich im Betrieb als Person anerkannt, 40% entsprechend eher als Arbeitskraft. Nur für ein Drittel leistet die Arbeit bei Scholtz einen hohen Beitrag zum Lebensglück und 43% sind von ihrer Arbeit beruflich erfüllt. Sie beklagen, dass es für sie kaum Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen gibt, die ihre Chancen am Arbeitsmarkt deutlich erhöhen würden. Darüber hinaus stimmt weniger als die Hälfte dem Item „Wenn es dem Unternehmen gut geht, geht es auch der Belegschaft gut“ zu. Aus ihrer Sicht haben alle außer ihnen von den guten Entwicklungen des Unternehmens der letzten Jahre profitiert. Stattdessen ist ihre Arbeitssituation weiterhin prekär. Folglich können sich jene Beschäftigten gut vorstellen, das Unternehmen, mit dem sich auch nur knapp die Hälfte dieser Gruppe stark identifiziert, zu verlassen. Die „Unsicheren Wechselbereiten“ sind somit Unzufriedene in Wartestellung. Sie sondieren durchaus, was der Markt zu bieten hat, haben jedoch aufgrund der zumeist guten Entlohnung bei Scholtz und den möglichen Schwierigkeiten bei der Stellensuche das Risiko eines Wechsels bisher gescheut.

Die größte Beschäftigtengruppe bilden die *Sicher Loyalen*. Bei ihnen handelt es sich um die ältere Kernbelegschaft, die schon lange im Betrieb arbeitet und für die die „Scholtz-Welt“ in der Regel noch in Ordnung ist. Sie fühlen sich in ihren Leistungen und ihrem Status anerkannt (81%), schätzen die Kollegenbeziehungen und haben überwiegend auch gute Beziehungen zu ihren unmittelbaren Vorgesetzten. Folglich fühlen sich vier von fünf Befragten, die dieser Gruppe zugeordnet werden können, durch ihre Arbeit beruflich erfüllt. Allein schon aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit haben sie nicht viel zu befürchten. Wichtiger ist aber, dass sie sich als „Scholtzianer“ kaum vorstellen können, in einem anderen Unternehmen zu arbeiten. Entsprechend identifizieren sich 93% von ihnen stark mit dem Unternehmen und 92% sind dankbar, bei Scholtz arbeiten zu können. Große Teile des Betriebsrates rekrutieren sich aus dieser Gruppe.

Die *Passiven Bleiber* empfinden ihren Beschäftigtenstatus als unsicher, können sich aber angesichts ihres erhöhten Alters und mangelnder Jobalternativen kaum eine Alternative zum Unternehmen vorstellen. Sie sind insgesamt zufriedener mit der eigenen Arbeitssituation als die „Kritischen Optionisten“ bzw. „Unsicheren Wechselbereiten“, aber auch deutlich unzufriedener als die „Sicher Loyalen“. So fühlen sich zwar die meisten von ihnen (71%) durch ihre Arbeitstätigkeit erfüllt, aber nur 59% als Person anerkannt. Bemerkenswert ist, dass sich größere Teile dieser Belegschaftsgruppe auch durch den Betriebsrat wenig vertreten sehen. Insgesamt haben sich die „Passiven Bleiber“ mit ihrer eigenen Situation im Unternehmen arrangiert. Man könnte diese Gruppe fast „nostalgisch“ nennen, sie hängen der „guten, alten Zeit“ hinterher und fühlen sich mit der aktuellen Situation überfordert. Keine andere Beschäftigtengruppe hat noch so oft Kontakt zu früheren Kollegen (50% Zustimmung) wie sie.

4.5 Bröckelt der Scholtz-Mythos?

Trotz der bis dato hohen Firmenidentifikation, glauben knapp 60% der Befragten, dass diese in den letzten Jahren schwächer geworden ist. Demgegenüber meinen nur 10%, sie sei (deutlich oder etwas) stärker geworden. Vor allem die Ingenieure nehmen einen Verlust an Firmenidentifikation wahr (64% gegenüber 53% bei den Facharbeitern).

Der Frage „Glauben Sie, dass sich die jüngeren Mitarbeiter noch genauso stark mit dem Unternehmen identifizieren wie die älteren?“ stimmen nur 19% zu; 46% geben an, dass die Identifikation geringer ist (32% teils/teils). Der hohe Anteil an „Kritischen Optionisten“ und „Unsicheren Wechselbereiten“ in der Altersgruppe der bis 40-Jährigen (vgl. Tabelle 7) bestätigt dieses Empfinden der Befragten.

Interessant ist auch folgender Befund: Während sich eine deutliche Mehrheit der Befragten wünscht, dass die Gesellschaft generell nach den Prinzipien der Scholtz-Tradition in der Linie der Firmengründer gestaltet sein sollte (71% volle Zustimmung, 17% immerhin noch teilweise Zustimmung), erwarten die Beschäftigten eher, dass Scholtz keine Insel der Seligen bleibt und vieles an der besonderen Unternehmenskultur den allgemein waltenden Prinzipien des globalisierten Kapitalismus zum Opfer fallen könnte. Manches spricht folglich dafür, dass sich zunehmend eine „Normalisierung“ des Firmenbewusstseins etabliert, die jedoch von den Beschäftigten eher kritisch, als Kränkung wahrgenommen wird.

4.6 Zum Gesellschaftsbewusstsein der Scholtz-Beschäftigten

Die meisten Beschäftigten bei Scholtz bewerten die gegenwärtige Konkurrenzgesellschaft als sehr kritisch (vgl. Tabelle 8). Generell haben Beschäftigte in den neuen Ländern – und dies gilt in besonderem Maße für die Scholtzianer – ein ausgeprägtes Empfinden für die Verletzung des normativen Ideals der Gerechtigkeit. Dieses sehen sie zunehmend verletzt. Fast 80% der Befragten gehen davon aus – und würde dies wohl auch begrüßen –, dass der gesellschaftliche Wohlstand viel gerechter verteilt werden könnte.

60% der Befragten sind der Meinung, dass es in der heutigen Gesellschaft nur noch ein Oben und ein Unten gibt (bei den „Unsicheren Wechselbereiten“ und den „Passiven Bleibern“ sind es sogar über 70%). Zwei von drei Beschäftigten kritisieren, dass sich eine (egoistische) Ellenbogenmentalität immer mehr durchsetzt; fast 40% fürchten um den Zusammenhalt in der Gesellschaft. 41% stimmen demzufolge konsequent dem Statement „die heutige Wirtschaftsweise ist auf Dauer nicht überlebensfähig“ zu; weitere 33% empfinden das teilweise so. Nur jeder Vierte ist eher nicht oder gar nicht dieser Ansicht. 65% haben das Gefühl, dass die Interessen von Arbeitnehmern immer weniger berücksichtigt werden.

Die Beschäftigten nehmen durchaus wahr, dass die Arbeitnehmer in Deutschland durch die internationale Konkurrenz zunehmend unter Druck geraten (77%), sind aber doch offensichtlich der Meinung, dass dies keine Einladung an die Adresse jener ist, die mit diesem Argument Sozialstandards schleifen lassen wollen.

Insgesamt dominiert bei den Scholtz-Beschäftigten eine kritische, keine fatalistische Haltung der Gesellschaft gegenüber. Auf die Frage „Kritik am Kapitalismus führt nicht weiter, das sind nun einmal die Spielregeln“ antworten zwar 30% (eher) zustimmend, 42% hingegen ablehnend (18% davon stark ablehnend). Damit wird dem Ansinnen der Kapitalismuskritik durchaus Berechtigung zugesprochen.

Interessant ist die Einstellung zu sozial Schwachen und Arbeitslosen. Angesichts der starken Verinnerlichung von Leistungswerten wäre ein härteres Urteil der Beschäftigten über die Nicht-Arbeitenden zu erwarten gewesen. Allerdings zeigt die Mehrheit Verständnis gegenüber Arbeitslosen. Zwar sind sie durchaus zu einem Teil (29%) der Ansicht, dass eine Gesellschaft nicht zukunftsfähig ist, die jeden auffängt, der nicht mitkommt; aber nur 23% vertreten die Meinung, dass auf Arbeitslose ein stärkerer Druck ausgeübt werden sollte. Jeder Fünfte ist der Auffassung, dass „sozial Schwache“ eine stärkere Lobby als Leistungsträger haben.

Insgesamt blicken die meisten Scholtz-Beschäftigten optimistisch in die Zukunft und sehen die gesellschaftlichen (und betrieblichen) Veränderungen eher als Herausforderung denn als Schicksal (59%). Allerdings trifft dies nicht auf die „Unsicheren Wechselbereiten“ zu: Von ihnen schätzen lediglich 22% die Zukunft optimistisch ein und weniger als die Hälfte (44%) nimmt die gesellschaftlichen Veränderungen als Herausforderung wahr. Sie empfinden eher eine Ohnmacht gegenüber den gegenwärtigen Zuständen. Auch von den „Passiven Bleibern“ beurteilen nur 42% die Zukunft optimistisch.

Jeder vierte Beschäftigte gibt an, dass er sich momentan finanziell einschränken muss. 27% erleben ihr Leben als ständigen Kampf. Nur 20% fühlen sich hinreichend gegen Alter und Krankheit gesichert; 23% haben Sorge, den finanziellen Standard nicht halten zu können. Folglich existieren an den Rändern der integrierten ostdeutschen Mittelschicht – worunter vor allem die „Unsicheren Wechselbereiten“ fallen – nicht unerhebliche Existenzängste.

Tabelle 8: Aussagen zum heutigen Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, Angaben in Prozent

	trifft voll zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Die heutige Wirtschaftsweise ist auf Dauer nicht überlebensfähig. (n=407)	15	26	33	22	4
Der gesellschaftliche Wohlstand könnte viel gerechter verteilt werden. (n=424)	47	32	17	4	-
Kritik am kapitalistischen System führt uns nicht weiter, das sind nun mal die Spielregeln. (n=407)	8	22	28	24	18
Die Ellenbogenmentalität in der Gesellschaft bereitet mir Sorgen. (n=429)	26	38	25	9	1
In der Gesellschaft gibt es nur noch ein Oben und Unten. (n=420)	22	38	24	12	4
Meiner Ansicht nach gibt es nach wie vor einen Zusammenhalt innerhalb der Gesellschaft. (n=420)	1	14	46	29	10
Es wäre schön, wenn die Gesellschaft jenen Prinzipien verpflichtet wäre, die für Scholtz Tradition haben. (n=383)	33	45	18	3	1
Nicht die Vorstände und Manager, sondern Arbeiter und Angestellte sind die eigentlichen Leistungsträger der Gesellschaft. (n=424)	34	35	27	3	1
Die Interessen der Arbeitnehmer werden immer weniger berücksichtigt. (n=428)	25	40	26	9	1
In der internationalen Standortkonkurrenz geraten deutsche Arbeitnehmer immer mehr unter Druck. (n=423)	32	45	18	5	-
Nur wenn wir einer der besten Wirtschaftsstandorte sind, können wir unseren Wohlstand erhalten. (n=420)	42	42	13	2	1
Nach wie vor kann man in einem Land wie Deutschland sehr gut leben. (n=434)	16	46	33	4	1
Eine Gesellschaft, in der man jeden auffängt, der nicht mitkommt, ist auf Dauer nicht überlebensfähig. (n=411)	12	17	37	21	13
Auf Arbeitslose sollte ein stärkerer Druck ausgeübt werden. (n=412)	9	14	47	20	10
Heutzutage haben „sozial Schwache“ eine stärkere Lobby als Leistungsträger. (n=394)	6	14	33	29	18
Die gesellschaftlichen Veränderungen sehe ich als Herausforderung. (n=420)	13	46	31	9	1
Ich glaube, auch in Zukunft meinen jetzigen Lebensstandard mindestens halten, wenn nicht sogar verbessern zu können. (n=423)	5	34	38	20	3
Mein Leben ist ein ständiger Kampf. (n=424)	6	21	26	36	11
Ich fühle mich ausreichend gegen Alter und Krankheit gesichert. (n=427)	2	18	40	31	9
Momentan muss ich mich finanziell einschränken. (n=433)	5	21	38	28	9

4.7 Gesellschaftsbild und Einstellungen zur kollektiven Interessenvertretung von Industriebeschäftigten vor der Krise

Im Rahmen der Belegschaftsbefragung von Beschäftigten der Scholtz AG in Thüringen sind eine Reihe von Fragen gestellt worden, die sich sowohl mit der Einstellung zur betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung als auch dem Gesellschaftsbild und der gegenwärtigen Wirtschaftsordnung beschäftigen.

Bezüglich des Gesellschaftsbildes ist zunächst der hohe Zustimmunganteil der Beschäftigten zu Statements aufgefallen, die kritische Aussagen zum gegenwärtigen Wirtschaftssystem enthalten. Die große Zahl von Items ermöglicht es nun, Beschäftigtengruppen nach ihrem Grad der Übereinstimmung zur gegenwärtigen Konkurrenzgesellschaft voneinander zu unterscheiden. Gleichzeitig sollen im Folgenden die Einstellungen insbesondere gegenüber den Gewerkschaften genauer analysiert und eine Typologie abgeleitet werden.

Neben diesen Einzelanalysen wird in einem dritten Schritt ein Zusammenhang zwischen Gesellschaftsbild und Einstellung zur kollektiven Interessenvertretung hergestellt: Vertreten Beschäftigtengruppen mit einem kritischen (möglicherweise kapitalismuskritischen) Gesellschaftsbild eher gewerkschaftsnahe Positionen? Oder bestätigt sich die These aus anderen Forschungszusammenhängen, dass sich gerade jene Gruppen, die sich gesellschaftlich marginalisiert fühlen und starken Ungerechtigkeits Erfahrungen ausgesetzt sind, auch von den Gewerkschaften abwenden?

Eine Gewerkschaftstypologie

Die Auswertungen zeigen zunächst, dass der Scholtz-Betriebsrat unter den Beschäftigten sehr anerkannt ist und sich einer starken Rückendeckung sicher sein kann: Ihm sprechen 72% der Beschäftigten eine positive oder sehr positive und weitere 23% eine teilweise positive Rolle zu. Während 58% angeben, dass der Betriebsrat die Belegschaft voll und ganz repräsentiere, sind sogar 11% der Auffassung, er sei dieser im positiven Sinne voraus. 30% empfinden die Belegschaft nur als teilweise repräsentiert, von keiner Repräsentation – und dies wäre ein Beleg für eine dezidiert betriebsratsfeindliche Position – sprechen lediglich zwei Beschäftigte (1%). Allerdings fühlt sich nur die Hälfte der „Unsicheren Wechselbereiten“ (49%) durch den Betriebsrat vertreten, während dies auf 78% der „Sicher Loyalen“ zutrifft. Folglich ist vor allem in der Kernbelegschaft das Wissen tief verankert, dass der Betriebsrat eine entscheidende positive Rolle bei der Sicherung des Standortes und der Verteidigung von Arbeitsstellen und Beschäftigungsstandards geleistet hat.

Im Vergleich zur starken Respektierung des Betriebsrates fällt die Zustimmung zu den Gewerkschaften eher verhaltener aus. Nur 39% der Beschäftigten können sich mit den Zielen der IG Metall weitgehend identifizieren. Aber es lehnen auch nur 18% die Ziele der IG Metall dezidiert ab (hoher Anteil teils/teils). Somit steht einer Gruppe von Beschäftigten, die sich stark mit der IG Metall identifiziert, größeren Teilen der Beschäftigten gegenüber, die ein eher indifferentes oder sogar skeptisches, vielleicht sogar kritisches Bild von Gewerkschaften haben (vgl. Tabelle 9).

Dennoch ist eine große Mehrheit der Befragten der Meinung, dass (auch) ein Unternehmen wie Scholtz gewerkschaftliche Präsenz benötige (81%). Nur jeder Vierte plädiert dafür, dass der Betriebsrat auch Gewerkschaftsmitglied sein sollte; 60% der Befragten ist dieser Punkt hingegen nicht wichtig (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Einstellung zur Gewerkschaft, n= 400, Angaben in Prozent

	trifft voll zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Identifikation mit den Zielen der IGM	5	34	43	13	5
Auch ein Unternehmen wie Scholtz braucht gewerkschaftliche Präsenz.	37	44	13	4	2
Zu einem Unternehmen wie Scholtz passen Gewerkschaften eigentlich nicht.	2	7	12	41	38
Für mich ist wichtig, dass die Betriebsräte auch Gewerkschaftsmitglieder sind.	8	15	17	27	33

Vor dem Hintergrund dieser differenzierten Ausgangslage wurde eine Typologie von Einstellungstypen zur IG Metall entwickelt, die sich auf drei Basisindikatoren stützt: Identifikation mit den Zielen der IGM, Gewerkschaften sind auch bei Scholtz wichtig sowie die Bedeutung, die man der Gewerkschaftsmitgliedschaft von Betriebsräten zumisst.

Im ersten Schritt wurde die Frage nach der Identifikation mit der IG Metall mit der Frage zum Verhältnis Betrieb und Gewerkschaft kreuztabuliert. Daraus ergibt sich, dass 40% der Beschäftigten die Gewerkschaft befürworten, sich folglich mit den Zielen der Gewerkschaft identifizieren und gewerkschaftliche Präsenz in Scholtz für notwendig erachten. 44% identifizieren sich bestenfalls teilweise mit den Zielen der Gewerkschaft, sind aber der Meinung, dass auch bei Scholtz eine (gewisse) Gewerkschaftspräsenz vorhanden sein sollte. Diese Beschäftigten haben ein deutlich instrumentelles Verhältnis zur Gewerkschaft und bilden die größte Gruppe, die der „Gewerkschaftsfunktionalisten“. Jene Beschäftigte, die sich weder mit den Zielen der IG Metall identifizieren können noch Präsenz im Unternehmen wünschen, werden als „Gewerkschaftsdistanzierte“ bezeichnet. Bei der genaueren Betrachtung dieser Gruppe fällt auf, dass es dort einen kleinen Kern von Gewerkschaftskritikern (4% von allen Beschäftigten) und eine größere Gruppe von Gewerkschaftsskeptikern (12%) gibt. Dezierte Antigewerkschafter sind dementsprechend auch bei Scholtz nur in geringer Zahl anzutreffen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Einstellung zur Gewerkschaft (Kreuztabelle), n=331, Angaben in Prozent

	Zu einem Unternehmen wie Scholtz passen Gewerkschaften eigentlich nicht.				
Identifikation mit den Zielen der IGM	stimme sehr zu	stimme eher zu	teils/teils	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
sehr stark	-	-	-	Gewerkschaftsbefürworter (40%)	
eher stark	-	-	-		
teils/teils	Gewerkschaftsskeptiker (12%)			Gewerkschaftsfunktionalisten (44%)	
eher weniger	Gewerkschaftskritiker (4%)		Gewerkschafts-skeptiker		
überhaupt nicht					

Um die Gruppe der „Gewerkschaftsbefürworter“ nochmals zu differenzieren, wurde in einem zweiten Schritt das Item „Für mich ist es wichtig, dass die Betriebsräte auch Gewerkschaftsmitglieder sind“ in die Typenbildung mit eingebunden. Jene Gewerkschaftsbefürworter, die diesem Statement mindestens eher zustimmen (41%), werden als „Werte- und interessenorientierte Gewerkschaftsloyale“ bezeichnet. Diejenigen, die bestenfalls teilweise dieser Ansicht sind (59%), werden hingegen als „Betriebsloyale Gewerkschaftsunterstützer“ charakterisiert.

Bei den „Werte- und interessenorientierten Gewerkschaftsloyalen“ handelt es sich um aktive Unterstützer gewerkschaftlicher Ziele auch im betrieblichen Kontext. Dies dürfte – teilweise in Abgrenzung zu den „Betriebsloyalen Gewerkschaftsunterstützern“ – in der Regel die Gruppe von Beschäftigten sein, auf die sich die Gewerkschaften auch in kritischen Zeiten am ehesten verlassen können.

Dementsprechend kristallisieren sich insgesamt vier Gewerkschaftstypen heraus (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Gewerkschaftstypen⁷

Einstellungstypen zu Gewerkschaften	n	%
Werte- und interessenorientierte Gewerkschaftsloyale	54	16
Betriebsloyale Gewerkschaftsunterstützer	77	24
Gewerkschaftsfunktionalisten	146	44
Gewerkschaftsdistanzierte	54	16
Gesamt	331	100

⁷ Folgende Fragen gingen in die Typenbildung ein: Identifikation mit den Zielen der IGM; Gewerkschaften passen zu einem Unternehmen wie Scholtz gar nicht; Betriebsräte sollten Gewerkschaftsmitglieder sein.

Verteilung der Gewerkschaftstypen auf Status und Alter

Die „Werte- und interessenorientierten Gewerkschaftsloyalen“ sind vorrangig Ingenieure (57%). Die Facharbeiter hingegen sind mit 41% am stärksten innerhalb der Gruppe der „Betriebsloyalen Gewerkschaftsunterstützer“ und bei den anderen drei Typen jeweils nur zu einem Drittel vertreten. Unter den „Gewerkschaftsfunktionalisten“ findet sich der größte Anteil (22%) an Verwaltungsangestellten (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Beruflicher Status nach Gewerkschaftstypen, Angaben in Prozent

	Werte- und interessenorientierte Gewerkschaftsloyale (n=50)	Betriebsloyale Gewerkschaftsunterstützer (n=70)	Gewerkschaftsfunktionalisten (n=130)	Gewerkschaftsdistanzierte (n=50)
Facharbeiter	33	41	32	32
Ingenieure	57	49	46	54
Verwaltung	10	10	22	14
Summe	100	100	100	100

Mit Blick auf das Alter haben sich auch bei dieser Typologie die Ergebnisse aus Kapitel 3.2 bestätigt. Es wird deutlich, dass die Gewerkschaft ihren stärksten Rückhalt bei den über 55-Jährigen hat. Jeweils ein Viertel von ihnen verteilt sich auf Gruppen „Werte- und interessenorientierten Gewerkschaftsloyalen“ und „Betriebsloyalen Gewerkschaftsunterstützer“. Die Nähe zur Gewerkschaft nimmt dagegen bei den Jüngeren deutlich ab. Drei Viertel der bis 40-Jährigen sind entweder „Gewerkschaftsfunktionalisten“ oder „Gewerkschaftsdistanzierte“, wobei jeder Fünfte gewerkschaftsdistanziert ist. Die 41- bis 55-Jährigen ordnen sich bei allen Typen zwischen den beiden anderen Altersgruppen ein (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Gewerkschaftstypen nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

	bis 40 Jahre (n=80)	41 bis 55 Jahre (n=108)	56 Jahre und älter (n=89)
Werte- und interessenorientierte Gewerkschaftsloyale	9	16	26
Betriebsloyale Gewerkschaftsunterstützer	17	22	25
Gewerkschaftsfunktionalisten	53	45	38
Gewerkschaftsdistanzierte	21	17	11
Summe	100	100	100

Mitgliedschaft in der Gewerkschaft

78% der „Werte- und interessenorientierten Gewerkschaftsloyalen“ sind Gewerkschaftsmitglieder, während dies nur auf 29% der „Gewerkschaftsfunktionalisten“ und 17% der „Gewerkschaftsdistanzierten“ zutrifft. Überraschend ist auch, dass nur zwei von fünf der „betriebsloyalen Gewerkschaftsunterstützer“ Mitglied in der Gewerkschaft sind (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Gewerkschaftstypen, Angaben in Prozent

	Werte- und interessenorientierte Gewerkschaftsloyale (n=54)	Betriebsloyale Gewerkschaftsunterstützer (n=76)	Gewerkschaftsfunktionalisten (n=145)	Gewerkschaftsdistanzierte (n=53)
ja	78	40	29	17
nein	22	60	71	83

Zwei Drittel der „Gewerkschaftsfunktionalisten“ und 70% der „Gewerkschaftsdistanzierten“ begründen ihre Nichtmitgliedschaft damit, dass sie keine Vorteile in einer Mitgliedschaft bzw. anderweitig ihre Interessen vertreten sehen.

Gewerkschaftstypen nach Beschäftigtentypen

Die Haltung zu den Gewerkschaften variiert auch sehr stark nach den Beschäftigtentypen. Die Hälfte der „Kritischen Optionisten“ lässt sich den „Gewerkschaftsfunktionalisten“ und fast jeder Fünfte den „Gewerkschaftsdistanzierten“ zuordnen; nur jeder Zehnte dieser Gruppe gehört zu den „Werte- und interessenorientierten Gewerkschaftsloyalen“. Bei den „Sicher Loyalen“ und „Passiven Bleibern“ zählen sich 39% bzw. 38% zu den „Gewerkschaftsbefürwortern“; allerdings sind auch 18% der „Passiven Bleiber“ gewerkschaftsdistanziert (vgl. Tabelle 15).

Überraschenderweise befürwortet fast die Hälfte der „Unsicheren Wechselbereiten“ die Gewerkschaften; jeder Fünfte lässt sich sogar den „Werte- und interessenorientierten Gewerkschaftsloyalen“ zuordnen. Dementsprechend finden sich unter ihnen die wenigsten „Gewerkschaftsfunktionalisten“ bzw. „Gewerkschaftsdistanzierten“ (vgl. Tabelle 15). Durch ihre unsichere, oftmals randständige Position im Betrieb fühlen sie sich aus der Betriebsgemeinschaft ausgeschlossen und sehen sich darüber hinaus unter allen Beschäftigtentypen am wenigsten durch den Betriebsrat repräsentiert. Daher stellt dieser bei betrieblichen Problemen auch keinen geeigneten Gesprächspartner für sie dar. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass diese Beschäftigten die Gewerkschaften als letzten „Rettungsanker“ für sich in einer Arbeitsgesellschaft sehen, in der sie die „Exkludierten“ sind. Somit bestehen Ansatzpunkte für die Gewerkschaft, jene Beschäftigten ins Boot zu holen – was aber bisher noch nicht ausreichend geschehen ist.

Tabelle 15: Gewerkschaftstypen nach Beschäftigtentypen, Angaben in Prozent

	Kritische Optionisten (n=45)	Unsichere Wechselbereite (n=45)	Sicher Loyale (n=148)	Passive Bleiber (n=74)
Werte- und interessenorientierte Gewerkschaftsloyale	11	20	15	16
Betriebsloyale Gewerkschaftsunterstützer	20	27	24	22
Gewerkschaftsfunktionalisten	51	38	45	44
Gewerkschaftsdistanzierte	18	15	16	18
Summe	100	100	100	100

Eine Gesellschaftsbildtypologie

In die Befragung wurde eine große Zahl von Items integriert, die sich auf die Einstellung der Beschäftigten zur Gesellschaft und zum Wirtschaftssystem beziehen (Kapitel 4.6). Darunter waren auch eine Reihe von Fragen, die auf den arbeitsmarktpolitischen Aktivierungsdiskurs Bezug nehmen („Auf Arbeitslose sollte ein stärkerer Druck ausgeübt werden“, „Wer länger als ein Jahr arbeitslos ist, will nicht wirklich arbeiten“, „Heutzutage haben ‚sozial Schwache‘ eine stärkere Lobby als Leistungsträger“, „Eine Gesellschaft, in der man jeden auffängt, der nicht mitkommt, ist auf Dauer nicht überlebensfähig“ und „Kritik am kapitalistischen System führt uns nicht weiter, das sind nun mal die Spielregeln“). Gerade aus den Antworten auf diese Statements resultieren differenzierte Gesellschaftsbilder der Beschäftigten. Dementsprechend wurde aus den fünf Items ein additiver Gesellschaftsbildindex entwickelt.⁸ Dieser liefert eine fünfstufige Skala, auf der „1“ für eine vollkommene Bejahung und „5“ für eine absolute Ablehnung der Items steht.

Die erste Gruppe der „Leistungsindividualisten“ (Skala 1 bis 2,4) identifiziert sich sehr stark mit den Prinzipien der Leistungsgerechtigkeit, sieht sich selbst als aktiven Leistungsträger und kritisiert in hohem Maße einen Sozialstaat, der zu viel Rücksicht auf sozial Schwache nimmt. Der zweite Typ (Skala 2,6 bis 3,2) wertet Arbeitslose weniger ab und teilt auch insgesamt die positive Einschätzung der gegenwärtigen Konkurrenzgesellschaft der ersten Gruppe nicht, plädiert aber für eine konsequente Aktivierung von Arbeitslosen. Eine dritte Gruppe (Skala 3,4 bis 4) könnte einer klassisch sozialdemokratischen Position zugeordnet werden: Sie sieht den Sozialstaat als wichtige Errungenschaft, um der zunehmenden Unsicherheit zumindest ein wenig Einhalt zu gebieten. Zudem wird Verständnis für Menschen gezeigt, die in dieser Konkurrenzgesellschaft nicht mithalten können, obwohl diese dritte Gruppe selbst ein hohes Leistungs- und Arbeitsethos für sich reklamiert. Eine weitere vierte Gruppe

⁸ Der Gesellschaftsbildindex liefert in der Reliabilitätsanalyse ein Cronbach's Alpha von 0,74, was zeigt, dass die Items zur Bildung eines Index statistisch gut geeignet sind.

(Skala 4,2 bis 5) steht deutlich in Opposition zur gegenwärtigen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung und sieht Arbeitslose als Opfer des Systems.

Was die Verteilung betrifft, so sind beide Extremgruppen ähnlich stark besetzt (jeweils mehr als jeder Achte) und zwischen systemloyalen aktivierenden und gesellschaftskritischen sozialstaatsnahen Positionen besteht etwa ein Ausgleich (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Gesellschaftsbildtypen

Einstellungstypen zur Gesellschaft	n	%
Leistungsindividualisten	44	13
Liberale Aktivierer	122	35
Sozialreformorientierte Integrierer	127	37
Kritische Gesellschaftsdistanzierte	51	15
Gesamt	344	100

Die vier gebildeten Typen variieren stark nach Status. Auffällig ist, dass fast 70% der „Kritischen Gesellschaftsdistanzierten“ Ingenieure sind und nur 27% von ihnen Facharbeiter. Dagegen sind mehr als die Hälfte der „Leistungsindividualisten“ Facharbeiter und gerade einmal ein Drittel Ingenieure. Weiterhin sticht heraus, dass mehr als jeder fünfte „Sozialreformorientierte Integrierer“ Verwaltungsangestellter ist (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Beruflicher Status nach Gesellschaftsbildtypen, Angaben in Prozent

	Leistungsindividualisten (n=41)	Liberale Aktivierer (n=103)	Sozialreformorientierte Integrierer (n=120)	Kritische Gesellschaftsdistanzierte (n=45)
Facharbeiter	54	40	30	27
Technische Angestellte	33	45	48	69
Verwaltung	13	15	22	4
Summe	100	100	100	100

Hinsichtlich der Altersverteilung ist auffallend, dass 60% der über 55-Jährigen „Sozialreformorientierte Integrierer“ und „Kritische Gesellschaftsdistanzierte“ sind. In der mittleren Altersgruppe der 41- bis 55-Jährigen sind die „Sozialreformorientierten Integrierer“ am stärksten vertreten. Die größten Anteile an „Leistungsindividualisten“ und „Liberalen Aktivierern“ weist die Gruppe der bis 40-Jährigen auf (vgl. Tabelle 18).

Folglich vertreten eher die älteren Ingenieure ein sozialdemokratisches bzw. sozialkritisches Gesellschaftsbild, während vor allem jüngere Facharbeiter den „Leistungsindividualisten“ und „Liberalen Aktivierern“ zugeordnet werden können.

Tabelle 18: Gesellschaftsbildtypen nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

	bis 40 Jahre (n=81)	41 bis 55 Jahre (n=112)	56 Jahre und älter (n=92)
Leistungsindividualisten	18	15	7
Liberaler Aktivierer	37	32	33
Sozialreformorientierte Integrierer	35	36	45
Kritische Gesellschaftsdistanzierte	10	17	15
Summe	100	100	100

Synthese: Entwicklung einer Arbeitnehmertypologie

Betrachtet man zunächst die Einstellung zur Gesellschaft nach Gewerkschaftstypen, bestätigt sich die Erwartung, dass gewerkschaftsnahe Beschäftigte ein eher „linkes“ Gesellschaftsbild haben (67% bzw. 63%) und „Gewerkschaftsdistanzierte“ eher eine liberale Position einnehmen (73%). Dennoch vertreten auch ein Drittel der „Werte- und interessenorientierten Gewerkschaftsloyalen“ eine liberale Position und mehr als ein Viertel der „Gewerkschaftsdistanzierten“ ein „linkes“ Gesellschaftsbild (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Einstellung zur Gesellschaft nach Gewerkschaftstypen, Angaben in Prozent

	Leistungsindividualisten	Liberaler Aktivierer	Sozialreformorientierte Integrierer	Kritische Gesellschaftsdistanzierte	Summe
Werte- und interessenorientierte Gewerkschaftsloyale (n=46)	13	20	41	26	100
Betriebsloyale Gewerkschaftsunterstützer (n=64)	11	27	44	19	100
Gewerkschaftsfunktionalisten (n=116)	13	35	39	13	100
Gewerkschaftsdistanzierte (n=48)	15	58	19	8	100

Werden nun beide Typen gekreuzt (Gesellschaft und Gewerkschaft), entsteht eine Typologie von Arbeitnehmern, die es ermöglicht, die Potentiale für Gewerkschaften deutlicher zu erfassen (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Arbeitnehmertypen

	Leistungsindividualisten	Liberaler Aktivierer	Sozialreformorientierte Integrierer	Kritische Gesellschaftsdistanzierte
Werte- und interessenorientierte Gewerkschaftsloyale	Gewerkschaftsnahe interessen- und leistungsorientierte Aktivierer (14%), n=39		Gewerkschaftsnahe Gesellschaftskritische (26%), n=71	
Betriebsloyale Gewerkschaftsunterstützer				
Gewerkschaftsfunktionalisten	Gewerkschaftsdistanzierte Aktivierer (33%), n=91		Gewerkschaftsentfremdete Gesellschaftskritiker (27%), n=73	
Gewerkschaftsdistanzierte				

Verteilung der Arbeitnehmertypen auf Status und Alter

Fast die Hälfte der „Gewerkschaftsnahen interessen- und leistungsorientierten Aktivierer“ rekrutiert sich aus Facharbeitern, während das nur auf ein Drittel der „Gewerkschaftsnahen Gesellschaftskritischen“ und ein Viertel der „Gewerkschaftsentfremdeten Gesellschaftskritiker“ zutrifft. In letzteren beiden Gruppen sind jeweils mehr als die Hälfte Ingenieure. Des Weiteren ist jeder fünfte „Gewerkschaftsentfremdete Gesellschaftskritiker“ Verwaltungsangestellter (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Beruflicher Status nach Arbeitnehmertypen, Angaben in Prozent

	Liberaler, leistungsorientierter Gewerkschaftsnahe (n=36)	Liberaler, leistungsorientierter Gewerkschaftsdistanzierte (n=81)	Gewerkschaftsnahe Gesellschaftskritiker (n=66)	Gewerkschaftsentfremdete Gesellschaftskritiker (n=71)
Facharbeiter	46	38	32	24
Ingenieure	42	46	59	55
Verwaltung	11	16	9	21
Summe	100	100	100	100

Hinsichtlich des Alters ergibt sich, dass über 40% der bis 40-Jährigen in die Gruppe der „Liberalen leistungsorientierten Gewerkschaftsdistanzierten“ fallen und ein Drittel von ihnen denen „Gewerkschaftsentfremdeten Gesellschaftskritikern“ zuzuordnen ist. Dagegen sind die meisten über 55-Jährigen „Gewerkschaftsnahe Gesellschaftskritiker“ (38%) und nur ein Fünftel „Liberaler leistungsorientierter Gewerkschaftsdistanzierte“. In der letzteren Gruppe lassen sich die meisten mittleren Jahrgänge verorten (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Arbeitnehmertypen nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

	bis 40 Jahre (n=64)	41 bis 55 Jahre (n=93)	56 Jahre und älter (n=76)
Liberale, leistungsorientierte Gewerkschaftsnahe	14	10	17
Liberale, leistungsorientierte Gewerkschafts- distanzierte	41	36	21
Gewerkschaftsnahe Gesellschaftskritiker	11	25	38
Gewerkschaftsentfremdete Gesellschaftskritiker	34	29	24
Summe	100	100	100

Statements zur Wirtschaft und Gesellschaft

Bei den Statements zum Wirtschafts- und Gesellschaftssystem kristallisieren sich ebenfalls Unterschiede zwischen den Arbeitnehmertypen heraus. Die „Gewerkschaftsnahen Gesellschaftskritiker“ halten mehrheitlich (58%) die heutige Wirtschaftsweise für nicht überlebensfähig, während nur jeweils ein Viertel der „Aktivierer“ diesem Statement zustimmt. Des Weiteren sehen drei von vier der „Gewerkschaftsnahen Gesellschaftskritiker“ die Interessen der Arbeitnehmer nicht ausreichend berücksichtigt. Fast alle aus dieser Gruppe (94%) sind der Meinung, dass der gesellschaftliche Wohlstand gerechter verteilt sein könnte.

Die „Gewerkschaftsnahen Aktivierer“ stimmen am stärksten dem Statement zu, dass deutsche Arbeitnehmer in der internationalen Konkurrenz immer mehr unter Druck geraten. Darüber hinaus sind 92% von ihnen der Ansicht, dass der Wohlstand nur gehalten werden kann, „wenn wir einer der besten Wirtschaftsstandorte sind“. Zudem geben auch die meisten von ihnen an (82%), nicht die Vorstände und Manager, sondern die Arbeiter und Angestellten seien die eigentlichen Leistungsträger der Gesellschaft. Dieses Item findet dagegen bei den „Gewerkschaftsdistanzierten Aktivierern“ den geringsten Zuspruch (vgl. Tabelle 23).

Im Hinblick auf die eigene Person fällt auf, dass vor allem die „Gewerkschaftsdistanzierten Aktivierer“ die gesellschaftlichen Veränderungen als Herausforderung betrachten, und über die Hälfte von ihnen glaubt, ihren jetzigen Lebensstandard mindestens halten zu können. Über 80% der „Gewerkschaftsnahen Gesellschaftskritiker“ bereitet vor allem die Ellenbogenmentalität in der Gesellschaft Sorgen und sie sind mehrheitlich der Meinung, dass es nur noch ein Oben und Unten in der Gesellschaft gibt; ein Drittel von ihnen empfindet das eigene Leben als einen ständigen Kampf und fühlt sich vom Staat allein gelassen (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 23: Zustimmung zu folgenden Aussagen, Top two*, Angaben in Prozent

	Gewerkschafts- nahe Aktivierer (n=38)	Gewerkschafts- distanzierte Aktivierer (n=87)	Gewerkschafts- nahe Gesell- schaftskritiker (n=68)	Gewerkschaftsent- fremdete Gesell- schaftskritiker (n=70)
Die heutige Wirtschaftsweise ist auf Dauer nicht überlebensfähig.	26	27	58	44
Die Interessen der Arbeitnehmer werden immer weniger berücksichtigt.	62	60	75	62
In der internationalen Konkurrenz geraten deutsche Arbeitnehmer immer mehr unter Druck.	87	73	80	75
Nur wenn wir einer der besten Wirtschaftsstandorte sind, können wir unseren Wohlstand halten.	92	89	83	77
Der gesellschaftliche Wohlstand könnte viel gerechter verteilt werden.	72	66	94	81
Nicht die Vorstände und Manager, sondern die Arbeiter und Angestellten sind die eigentlichen Leistungsträger der Gesellschaft.	82	58	72	67
Es wäre schön, wenn die Gesellschaft jenen Prinzipien verpflichtet wäre, die für Scholtz Tradition haben.	79	73	87	74

* „stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“

Tabelle 24: Zustimmung zu folgenden Aussagen, Top two*, Angaben in Prozent

	Gewerkschafts- nahe Aktivierer (n=38)	Gewerkschafts- distanzierte Aktivierer (n=88)	Gewerkschafts- nahe Gesell- schaftskritiker (n=69)	Gewerkschaftsent- fremdete Gesell- schaftskritiker (n=73)
Die gesellschaftlichen Veränderungen sehe ich als Herausforderung.	64	71	59	59
Ich glaube, auch in Zukunft meinen jetzigen Lebensstandard mindestens halten, wenn nicht sogar verbessern zu können.	41	55	26	32
Mein Leben ist ein ständiger Kampf.	28	21	34	22
Ich fühle mich vom Staat allein gelassen.	15	21	31	21
In der Gesellschaft gibt es nur noch ein Oben und Unten.	62	55	69	47
Momentan muss ich mich finanziell einschränken.	39	18	27	18
Die Ellenbogenmentalität in der Gesellschaft bereitet mir Sorgen.	64	58	82	66

* „stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“

Arbeitszufriedenheit und Leistungsbegriff

Über 30% der „Gewerkschaftsnahen Aktivierer“ fühlen sich durch ihre Arbeit bei Scholtz beruflich sehr stark erfüllt bzw. leistet ihre Arbeit bei Scholtz einen großen Beitrag zu ihrem Lebensglück. Über 60% von ihnen sind dementsprechend auch sehr dankbar dafür, bei Scholtz arbeiten zu dürfen. Sie vertreten am stärksten das Statement, dass es dem Unternehmen gut geht, wenn es der Belegschaft gut geht.

Im Gegensatz dazu trägt die Arbeit bei Scholtz für die „Gewerkschaftsentfremdeten Gesellschaftskritiker“ am geringsten zum Lebensglück bei und sie fühlen sich am wenigsten beruflich erfüllt (17%). Des Weiteren sind die Gesellschaftskritiker am häufigsten von Spannungen zwischen Arbeits- und Privatleben betroffen, während über 60% der „Gewerkschaftsnahen Aktivierer“ beides gut vereinbaren können. Mindestens zwei Drittel der „Gewerkschaftsdistanzierten Aktivierer“ und der „Gewerkschaftsnahen Gesellschaftskritiker“ empfinden sich als Person anerkannt, währenddessen das nicht einmal auf die Hälfte der „Gewerkschaftsnahen Aktivierer“ zutrifft. Interessanterweise haben sowohl die „Gewerkschaftsdistanzierten Aktivierer“ als auch die „Gewerkschaftsentfremdeten Gesellschaftskritiker“ mit jeweils 75% ein besonders positives Verhältnis zum Leistungsbegriff, den sie überwiegend uneingeschränkt befürworten (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Arbeitszufriedenheit und Leistungsbegriff nach Arbeitnehmertypen, Angaben in Prozent

	Gewerkschaftsnahe Aktivierer (n=39)	Gewerkschaftsdistanzierte Aktivierer (n=91)	Gewerkschaftsnahe Gesellschaftskritiker (n=70)	Gewerkschaftsentfremdete Gesellschaftskritiker (n=73)
Beitrag zum Lebensglück (sehr groß)	36	23	26	15
berufliche Erfüllung (sehr groß)	31	26	24	17
keinerlei private Spannungen	62	48	34	39
positiver Leistungsbegriff	58	75	62	75
Anerkennung als Person	46	66	69	58
dankbar, bei Scholtz arbeiten zu dürfen (trifft voll zu)	62	42	48	39
geht es UN gut, geht es auch der Belegschaft gut (trifft voll zu)	39	33	17	20

Einstellungen zur Interessenvertretung

Ein Drittel der „Gewerkschaftsnahen Aktivierer“ und fast 30% der „Gewerkschaftsnahen Gesellschaftskritiker“ schätzen die Rolle des Betriebsrates als sehr positiv ein, während die gewerkschaftsdistanzierten Gruppen sich nur teilweise durch den Betriebsrat repräsentiert fühlen. Jeweils die Hälfte der gewerkschaftsdistanzierten Gruppen ist auch der Meinung, dass die Gewerkschaften als Externe zu

wenig Einblick in betriebliche Probleme haben. Über 60% der „Gewerkschaftsnahen Aktivierer“ geben an, dass die Belegschaftsinteressen der wichtigste Kompass für einen Betriebsrat sein sollten.

Die gewerkschaftsdistanzierten Gruppen kritisieren vor allem eine fehlende Realitätsnähe und Sachkompetenz der Gewerkschaft sowie den Mangel an einem erkennbaren strategischen politischen Konzept. Letzterem stimmt auch mehr als die Hälfte der „Gewerkschaftsnahen Gesellschaftskritiker“ zu (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Einstellung zum Betriebsrat und zur Gewerkschaft nach Arbeitnehmertypen, Angaben in Prozent

	Gewerkschaftsnahe Aktivierer (n=39)	Gewerkschaftsdistanzierte Aktivierer (n=87)	Gewerkschaftsnahe Gesellschaftskritiker (n=68)	Gewerkschaftsentfremdete Gesellschaftskritiker (n=70)
(sehr) positive Einschätzung der Rolle des Betriebsrates	(33) 49	(10) 57	(28) 54	(17) 55
Der Betriebsrat repräsentiert die Belegschaft nur teilweise.	21	39	19	33
Der Betriebsrat ist nur so stark wie seine Gewerkschaft. (sehr starke und eher starke Zustimmung)	(21) 36	(4) 24	(18) 28	(1) 12
Die Belegschaftsinteressen sollten der wichtigste Kompass für einen Betriebsrat sein. (starke Zustimmung)	62	34	48	30
Gewerkschaften haben als Externe zu wenig Einblick in betriebliche Probleme. (sehr starke und eher starke Zustimmung)	39	53	20	50
Gewerkschaften verfügen über eine gute Sachkompetenz.	73	22	71	29
Gewerkschaften sind realitätsnah.	58	15	55	18
Gewerkschaften haben ein erkennbares strategisches politisches Konzept.	53	14	42	14

Charakteristik der Arbeitnehmertypen

Gewerkschaftsnahe interessen- und leistungsorientierte Aktivierer (14%) fühlen sich sehr mit den Zielen der IG Metall verbunden, unterstützen die Arbeit des Betriebsrates und halten es für wichtig, dass die Gewerkschaft auch in einem Unternehmen wie Scholtz präsent ist. Anders als die „Gewerkschaftsnahen Gesellschaftskritiker“ identifizieren sie sich in hohem Maße mit der gegenwärtigen Leistungsgesellschaft, sehen sich als Leistungsträger und stehen denen, die arbeitslos sind oder sich auf Kosten anderer auf die „Hängematte“ legen, kritisch gegenüber. Man orientiert sich stark an dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit. Die Gruppe wird besonders durch Facharbeiter geprägt und ist relativ altershomogen (zwar sind 42% älter als 55, aber je 29% sind in den „jüngeren“ Altersgruppen vertreten).

Offensichtlich bezieht diese Beschäftigtengruppe (auffällig häufig Arbeiter aus den Bereichen Mechanik und Optik) viel Glück aus ihrer Arbeit. Keine andere Beschäftigtengruppe würde ihren Kindern so extrem zuraten, bei Scholtz zu arbeiten (82%). Offensichtlich sind sie sich als Facharbeiteraristokratie der Tatsache bewusst, dass sie gerade bei Scholtz in besonderem Maße ihre berufsbezogenen Vorstellungen durchsetzen sowie Arbeit und Privatleben gut voneinander abgrenzen können (bei keiner Gruppe ist der Anteil derer, die über Spannungen zwischen Familie und Beruf klagen, so gering wie bei dieser Gruppe). Besonders hoch ist der Anteil derer, die dankbar sind, bei Scholtz arbeiten zu dürfen. Auffällig häufig wird dem Statement „Wenn es dem Unternehmen gut geht, geht es auch den Beschäftigten gut“ zugestimmt. Das Verhältnis zu Gewerkschaften ist pragmatischer Natur: Diese werden nicht als Wertegemeinschaft gesehen, sondern als ein Instrument, um kollektive Interessen in der Konkurrenz zu anderen Gruppen durchzusetzen. Auf die Durchsetzung von Interessen überwiegt eine betriebsloyale Sicht. Sehr wichtig sind den Beschäftigten die Themen Standortsicherung, Arbeitszeitregelungen, Altersteilzeit und Erfolgsbeteiligung. Der Einsatz von Leiharbeit wird von ihnen sehr viel seltener abgelehnt, als es in der anderen gewerkschaftsnahen Gruppe der Fall ist.

Gewerkschaftsdistanzierte Aktivierer – mit 33% die größte Gruppe – identifizieren sich nicht mit den Werten der Gewerkschaft und gehen zudem davon aus, dass ein Unternehmen wie Scholtz auf einen gewerkschaftlichen Einfluss verzichten kann. Gewerkschaften hätten als Externe zu wenig Einblick. Auch dem Betriebsrat gegenüber ist keine Gruppe so (relativ) reserviert wie diese: Fast 40% sind der Meinung, dieser repräsentiere die Belegschaft nur teilweise und lediglich 10% geben an, dass der Betriebsrat eine „sehr positive Rolle“ spielt (bei den „Gewerkschaftsnahen Aktivierern“ sind es 33%). Zugleich sind sie davon überzeugt, dass ein stärkerer Druck auf Arbeitslose ausgeübt werden sollte und die Gesellschaft nicht weiterkommt, wenn auf sozial Schwache übermäßig Rücksicht genommen wird. Die Angestellten und Arbeiter haben ein besonders positives Verhältnis zum Leistungsbegriff, den sie überwiegend uneingeschränkt befürworten, fühlen sich – stärker als die erste Gruppe – auch als Person und nicht nur als Arbeitskraft anerkannt und sind insgesamt sehr leistungsindividualistisch interessenbetont. In keiner anderen Gruppe wird Leiharbeit so wenig kritisiert: Die Hälfte betont, dass Leiharbeit die Beschäftigung der Stammbesetzung stabilisiert. Die Gruppe weist fast ebenso häufig Facharbeiter wie Ingenieure auf. Zugleich gibt es hier den höchsten Frauenanteil unter allen Arbeitnehmertypen (26%). Der Altersschwerpunkt liegt deutlich bei den bis 55-Jährigen. Große Teile der Beschäftigten kommen aus den Bereichen Optik und Forschung. Zudem findet sich hier der höchste Anteil an leitenden Angestellten.

Gewerkschaftsnahe Gesellschaftskritiker (26%) identifizieren sich in hohem Maße mit den Zielen der Gewerkschaft und sind sehr daran interessiert, dass der gewerkschaftliche Einfluss auch im Unternehmen möglichst groß ist. Über 60% dieser Gruppe sind entsprechend Gewerkschaftsmitglieder (während es bei den „Gewerkschaftsnahen Aktivierern“ nur knapp die Hälfte ist). Besonders häufig wird das Statement „Gewerkschaften hätten als Externe zu wenig Einblick in die Probleme des Unternehmens“ abgelehnt; eine enge Verdrachtung zwischen Betriebsrat – der sehr positiv eingeschätzt wird – und Gewerkschaften ist erwünscht. Der bestehenden Konkurrenzgesellschaft stehen die Beschäftigten äußerst kritisch gegenüber. Die wachsende Ungleichheit wird ebenso kritisiert wie eine Abwertung von

Arbeitslosen und anderen, die nicht mithalten können. Sie selbst beziehen sehr viel Anerkennung aus ihrer qualifizierten Arbeit und blicken mitleidig und solidarisch auf jene, die daran nicht partizipieren können. Gewerkschaften sind für sie keine reine Interessen-, sondern eine Wertegemeinschaft. Leiharbeit wird so stark abgelehnt wie in keiner anderen Gruppe; man möchte sich nicht auf Kosten anderer Stabilität erkaufen. Besonders wichtig sind die Themen – neben Standortsicherung, Entgeltpolitik, Arbeitszeitpolitik und Beschäftigungssicherung – Leiharbeit, Mindestlohn und geringfügige Beschäftigung. Unter den Beschäftigten gibt es sehr viele Ingenieure und über 55-Jährige sowie den höchsten Anteil an Männern. Keine Gruppe sieht sich so stark als „Scholtzianer“ (82%) bzw. „mit Haut und Haar als Scholtzianer auch außerhalb der Arbeit“ (54%) wie sie. Die Beschäftigten kommen zumeist aus den Bereichen Mechanik, Entwicklung und Verwaltung. Insgesamt handelt es sich um einen identifikationsstarken Typ, was Scholtzianer-Ethos, Gewerkschaftsorientierung, Kollegialität und Solidarität mit anderen betrifft.

Gewerkschaftsentfremdete Gesellschaftskritiker (27%) sind gewerkschaftlichen Zielen gegenüber deutlich reserviert und auch dem Betriebsrat gegenüber distanzierter als andere Gruppen. Einerseits sind sie dagegen, Druck auf sozial Schwache auszuüben, und halten Kritik am Kapitalismus für sehr berechtigt, können aber andererseits aus der Kritik an der Gesellschaft kein alternatives Konzept entwickeln. Häufiger als in den anderen Gruppen sind hier technische oder kaufmännische Angestellte aus den Bereichen Entwicklung, Verwaltung und Forschung anzutreffen. Zudem weist die Gruppe den mit Abstand höchsten Anteil junger Beschäftigten auf (33% sind unter 41 Jahren); selten rekrutiert sie sich – wie die „Gewerkschaftsdistanzierten Aktivierer“ auch – aus der Gruppe der über 55-Jährigen. (Vergleichsweise) häufig sehen sich die Beschäftigten als Nicht-Scholtzianer und stimmen auch dem Statement, mit Haut und Haar Scholtzianer zu sein (mit 32%), am seltensten zu. Insgesamt zeigt sich die Gruppe – im Unterschied zu der anderen gesellschaftskritischen Gruppe – als identifikationsschwach. Man ist zwar leistungsorientiert, bezieht aber am wenigsten (von allen Gruppen) Glück aus der Arbeit; man sieht sich zudem weniger als Person anerkannt und blickt am seltensten optimistisch in die Zukunft. Anders als die bodenständigen pragmatischen Facharbeiter der „Gewerkschaftsnahen Aktivierer“ und die wertorientierten identifikationsstarken Ingenieure der „Gewerkschaftsnahen Gesellschaftskritiker“ zeigt sich in der Angestelltengruppe der „Gewerkschaftsentfremdeten Gesellschaftskritiker“ die Entwurzelung einer „Nachwendegeneration“.

5. Resümee und Ausblick

Die vorliegenden Auswertungen zeigen, dass die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungskulturen, die Zufriedenheit mit der Arbeit, die Leistungsorientierung sowie der Berufsethos bei Scholtz in Thüringen weiterhin auf einem hohen Niveau sind, gleichzeitig aber der „Mythos Scholtz“ einem Erosionsprozess ausgesetzt ist. Die Beschäftigungssicherheit wird längst nicht mehr bei allen Mitarbeitergruppen so hoch eingeschätzt wie früher, die Führungskultur ist umstritten und gerade die Gruppe der Facharbeiter hat zunehmend das Gefühl, dass ihre Arbeit nicht ausreichend anerkannt wird. Die ausgeprägte Loyalität gegenüber dem Unternehmen und die hohe Firmenidentifikation verdanken sich mehr einem wider-

ständigen Bewusstsein des „So sollte es sein“ und „Wir als Kollegen halten daran fest“ als einer Wertschätzung durch das aktuelle Management. Die meisten Mitarbeiter sind dankbar, bei Scholtz arbeiten zu dürfen, wissen aber auch, dass sie bei steigenden Arbeitsbelastungen ihren Preis dafür bezahlen. Stress, Zeitdruck, psychische Belastungen nehmen zu – man bekommt nichts geschenkt; das kritische Gesellschaftsbild der Scholtz-Beschäftigten hat auch hierin eine Ursache. Zur generellen Kritik an der gegenwärtigen Gesellschaft, die sich an der Zunahme sozialer Ungleichheit, an Ausgrenzung und Existenzängsten festmacht, kommt die Befürchtung hinzu, dass die Prinzipien einer „schlechten Gesellschaft“ auch vor der „guten Gemeinschaft“ des betrieblichen Vergesellschaftungszusammenhangs mit der Betonung „guter Umgangsformen“, „problemlösungsorientierter Kommunikation über Statusgrenzen hinweg“, „sozialer Errungenschaften“, „Fairness und Solidarität“ nicht Halt macht.

Nicht die Gesellschaft entwickelt sich – wie dies die Beschäftigten wünschen – nach den Prinzipien der Pioniere einer sozialen Unternehmenskultur in der Tradition der Unternehmensgründer, sondern der „gute Betrieb“ muss im Bestanderhaltungsinteresse seinen Preis an Anpassung an die „schlechte Gesellschaft“ zahlen: Innovationen ohne nachvollziehbare Verbesserungen am Produkt; Verzicht auf Qualität, die – so das Argument – der Kunde nicht zahlt; Beschleunigung der Entwicklungsprozesse und des Fertigungsprozesses. Die Beschäftigten haben das Gefühl, dass entwickelte Qualitätskriterien, Präzision, Detailtreue und traditionell aufwändige Kontrollprozeduren dabei auf der Strecke bleiben.

Möglicherweise schmerzhafter als dies wird die Erosion der Beschäftigungskultur und der Betriebsgemeinschaft wahrgenommen. Mit den Leitarbeitnehmern entsteht eine neue Beschäftigtengruppe von Mitarbeitern mit ähnlicher Erwerbsbiographie und qualifizierten Arbeitsinhalten, die aber doch keine Kollegen sein sollen; „Zeitarbeitnehmer sind keine Scholtzianer“ – aber eigentlich doch. Wenn betriebsbedingte Kündigungen zur Folge haben, dass man möglicherweise nie wieder zum normalen Belegschaftskern gehören wird, auch wenn man – weil die Qualifikation erneut gebraucht wird – doch wieder angeheuert wird, verletzt dies nicht nur Regulationsprinzipien funktionierender Arbeitsmärkte, sondern erhöht das subjektive Unsicherheitsempfinden nicht unbeträchtlich.

Nun stellt sich die Frage, welche Rolle die Interessenvertretung hierbei spielt und spielen könnte. Zunächst zeigt sich, dass der Betriebsrat in allen Scholtz-Betrieben über ein erhebliches Maß an Reputation bei den Beschäftigten verfügt. Das verdankt sich nicht nur der anerkannten Rolle des Betriebsrates bei der Standortsicherung und der konstruktiven Rolle, die ihm bei den Konflikten mit der westlichen Niederlassung zugesprochen wird, sondern vor allem einer nachhaltigen Verankerung im Unternehmen. Die Beschäftigten nehmen den Scholtz-Betriebsrat als seitens der Geschäftsführung akzeptierten Betriebsrat wahr, der Belegschaftsinteressen vertritt, ohne Interessen des Erhalts des Betriebes zu gefährden. Der Betriebsrat trifft – auch gegenüber der Firmenleitung – den richtigen Ton und hat damit im Bereich der Entlohnung, der Beschäftigungssicherung, der Sicherung ganzer Abteilungen, die am Standort Thüringen zur Disposition standen, bei der Arbeitszeit- und Überstundenregelung in der Sache handfeste Erfolge erstritten.

Differenzierter fällt die Bewertung der Gewerkschaft aus. Auch wenn diese prinzipiell als notwendig angesehen wird, als Gegengewicht gegenüber dem Unternehmenslager, identifizieren sich relativ große

Teile der Belegschaft nicht mit den Zielen der Gewerkschaften – überraschenderweise auch viele IG Metall. Zwar kann man die Befunde zur überbetrieblichen Interessenvertretung nicht als „durchgehende Gewerkschaftskritik“ der Scholtz-Beschäftigten deuten, wohl aber als Gewerkschaftsskepsis. Bedenklich ist die gewerkschaftliche Zurückhaltung vieler Facharbeiter. Relevante Belegschaftsgruppen fühlen sich weder von der Unternehmensführung und den Vorgesetzten anerkannt noch von Betriebsrat und Gewerkschaft angemessen vor Zumutungen durch das Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt geschützt.

Trotz dieser gewerkschaftsskeptischen Haltung einer größeren Gruppe von Beschäftigten geben die Befragungsergebnisse doch einige aktivierende Hinweise für die Gewerkschaftsarbeit bei Scholtz und der Unternehmenslandschaft generell.

- Prinzipiell zeigt sich, dass die Spezifik eines ostdeutschen Nachwendepaktes „Beschäftigungssicherheit gegen die Bereitschaft zu niedriger Entlohnung, harten Arbeitsbedingungen und geringen Partizipationsansprüchen“ Risse bekommt. Die Beschäftigten erkennen zunehmend, dass die Balance, die den Beschäftigungspakt nach der Wende auch für arbeitgeberkritische, gewerkschaftsnahe Beschäftigte akzeptabel gemacht hat, nicht mehr erfüllt ist. Die „Normalisierung“ der Interpretation des betrieblichen Sozialgefüges als Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten generierende Institution könnte eine Re-Legitimierung gewerkschaftlicher Argumentationsmuster bewirken.
- Die These, dass jene Beschäftigtengruppen, die ein ausgeprägtes Sonderbewusstsein als Scholtzianer haben, nicht für kollektive, gewerkschaftsnahe Orientierungen zu gewinnen sind, hat sich nicht bestätigt. Im Gegenteil: Für die älteren Scholtzianer gibt es sogar einen recht engen Zusammenhang zwischen Firmenidentifikation und Engagement für und Unterstützung des Betriebsrates und der IG Metall. Gerade der Rückhalt, den man dem Betriebsrat entgegenbringt, sichert wichtige Teile des „Scholtz-Bewusstseins“ wie nachhaltige Personalentwicklung und Beschäftigungssicherheit, betriebliche Sozialleistungen, Anerkennung der Leistung von „guter Arbeit“, Facharbeit und Ingenieurstätigkeit.
- Offensichtlich stehen *qualifizierte technische Angestellte* in den neuen Ländern kollektiven Interessenvertretungsorganen aufgeschlossener gegenüber als gemeinhin angenommen. Hier werden durchaus Potentiale für *Organizing-Strategien* gesehen, die zukünftig stärker geborgen werden müssten.
- Für Gewerkschaften in den neuen Ländern stellt sich die interessante Aufgabe, sich die Gesellschaftskritik der *Facharbeiter* so zu eigen zu machen, dass Angebote gemacht werden, die betriebsnah umgesetzt werden können.
- Ein sehr wichtiges Handlungsfeld für gewerkschaftliche Ansätze bilden die in der Studie identifizierten Marginalisierten, Unzufriedenen wie die „Unsicheren Wechselbereiten“. Diese fühlen sich weder in die Belegschaft integriert noch vom Betriebsrat repräsentiert. In den Gewerkschaften sehen sie ihren letzten „Rettungsanker“.

Sicheres Geleit in Krisenzeiten? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretung

Hajo Holst und Ingo Matuschek

1. Einleitung

Leiharbeit hat in der Einstellungspolitik der Unternehmen mittlerweile einen zentralen Platz eingenommen: Hatten während der Finanz- und Wirtschaftskrise ab Herbst 2008 noch über 200.000 Leiharbeitende ihre Arbeitsplätze verloren, stellen die Verleihfirmen seit Sommer 2010 (Bundesagentur 2010) und anhaltend bis in das Frühjahr 2012 wieder vermehrt Arbeitskräfte ein. Nach nur wenigen Monaten des Aufschwungs ist das Vorkrisenniveau längst wieder erreicht; zum Jahreswechsel 2010/11 wurde erstmals die Eine-Million-Grenze überschritten. Keine andere Branche kann vergleichbare Beschäftigungszuwächse vorweisen. Leiharbeit ist in der Agenda der Interessenvertretungen wieder festgeschrieben und es stehen die Fragen im Raum, ob das Thema in den kommenden Tarifausschreibungen von den Gewerkschaften prominent besetzt wird und wie die Interessen der Leiharbeitenden in die Verhandlungen einbezogen werden können. Für die westdeutsche Stahlindustrie konnte die IG Metall bereits 2010 ein Gleichstellungsgebot durchsetzen (Handelsblatt, 1.10.2010); in weniger profitablen Branchen stellen sich die Verhandlungen schwieriger dar. Zugleich sehen sich die betrieblichen Interessenvertretungen mit dem Thema „Leiharbeit“ konfrontiert. Zwar konnten vielerorts Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, mit denen Leiharbeit begrenzt und die materielle Lage der Betroffenen verbessert werden konnte – die Kehrseite der Medaille bleibt aber der Status als solcher: Vor allem im verarbeitenden Gewerbe wird Beschäftigung zu einem großen Teil ausschließlich über Leiharbeit aufgebaut. Dies kann im Hinblick auf kommende Krisen als Menetekel aufgefasst werden: Wie in der vergangenen Krise werden es die Leiharbeitenden sein, die (zuerst) die Zeche zahlen werden.

Dies nicht nur prospektiv zu regulieren, sondern auch die aktuelle Situation der Leiharbeitenden zu beeinflussen, liegt in den Händen der Interessenvertretungen und der Stammebelegschaften und hängt von deren Verhalten ab. In der Zeit vor der Wirtschafts- und Finanzkrise hat sich jedenfalls recht deutlich gezeigt, dass sich die – mit verstärkter Externalisierung ökonomischer Risiken vorangetriebene – Fragmentierung der Belegschaften eindämmen, wenn nicht überwinden lässt. Dies allerdings nur dann, wenn sich ein Modus der Interessenvertretung durchsetzt, der auf einer „inklusive“ Solidarität beruht und die Ausgrenzung von peripheren sowie in ihrem Status benachteiligten Beschäftigtengruppen vermeidet (IG Metall 2007: 12, Holst et al. 2009, ähnlich: Holmes 2004) – neben den Leiharbeitenden zählen noch Befristete sowie Werk- und Dienstvertragsnehmende dazu. Eine klassische Stellvertreterpolitik, die einseitig auf die Interessen der Stammebelegschaften ausgerichtet ist, wird langfristig zu kurz greifen oder sogar scheitern (Artus 2011, Holst et al. 2008, Rehder 2006). Der bisweilen beschworene Dualismus von stabilen Belegschaftskernen und fragilen Rändern entspricht schon seit einiger Zeit nicht mehr der betrieblichen Realität. Mit benachteiligt Beschäftigten ist die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft in vielen Betrieben und damit in den Zentren gewerkschaftlicher Interessenvertretung angekommen (Brinkmann et al. 2008, Dörre 2010). Beschäftigungsunsicherheit und abgesenkte Standards

bei den prekär Beschäftigten wirken disziplinierend auf die formal abgesicherten Festangestellten und ihre Interessenvertretungen zurück (Dörre et al. 2004, Krämer/Speidel 2005, Weinkopf/Vanselow 2009).

Die Organisierung von Leiharbeitenden und anderen prekär Beschäftigten ist daher verschiedentlich zu einer der Schicksalsfragen der Erneuerung der Interessenvertretung erklärt worden (IG Metall 2007; IG Metall 2008; Dörre/Nachtwey 2009; Pernicka/Aust 2007). Soll das Ideal inklusiver Klassensolidarität, nicht nur die Interessen der eigenen Mitglieder, sondern aller abhängig Beschäftigten zu vertreten (Hyman 2001, Streeck 1979), nicht aufgegeben werden, ist die Einbindung prekär Beschäftigter eine *conditio sine qua non*. Ein bislang eher unterbelichteter, für das Vorgehen der Interessenvertretungen jedoch nicht zu übergehender Faktor ist die Perspektive der Stammbeschaften: Wie nehmen teilweise langjährig beschäftigte Stammkräfte das Instrument „Leiharbeit“ und die Leiharbeitenden selbst wahr? Welche Beziehungen entstehen zwischen beiden Gruppen? Für eine Verbesserung der Lage der benachteiligt Beschäftigten ist das höchst relevant – kann sie doch nur aus der auf Machtpositionen der Stammbeschaften basierenden Organisationsmacht der Interessenvertretung erwachsen; auf sich allein gestellt sind die Leiharbeitenden nur wenig durchsetzungsfähig. Gelänge es, das in den Betrieben durchaus vorhandene Machtpotenzial (beispielsweise die Zustimmungspflicht des Betriebsrates zur Mehr- und Kurzarbeit) auch für periphere Beschäftigtengruppen einzusetzen, könnten sich jenseits der Architektur von Kern- und Randbeschaften neue Formen „inklusive“ Solidarität entwickeln. Letztlich dürften davon alle Beschäftigten und die Interessenvertretungen selbst profitieren (Brinkmann et al. 2008, Dörre/Nachtwey 2009, Holst et al. 2009).

Es erscheint leicht nachvollziehbar, dass die subjektive Verarbeitung der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 durch Stammbeschäftigte ein wichtiger Aspekt einer so angelegten Interessenpolitik ist. So hat das erfolgreiche Agieren in der Krisenzeit sowohl die Bindung von Beschäftigten an den Betrieb gestärkt als auch deren Einsicht in die Notwendigkeit von betrieblicher Flexibilität erhöht (Dörre et al. 2009, Dörre et al. 2011). Wie aber stehen die Stammbeschaften dem Flexibilitätsinstrument „Leiharbeit“ gegenüber? Dazu – wie generell zu den Auswirkungen der Krise auf das Arbeitsbewusstsein – gibt es wenige empirische Befunde. Die öffentlichen Diskurse über den betrieblichen Einsatz von Leiharbeit beleuchten primär zwei Szenarien:

Der von Ent- wie Verleihern und Wirtschaftswissenschaften geführte dominante *ökonomische Diskurs* fokussiert betriebswirtschaftliche Vorteile der Leiharbeit und betont ihre mutmaßlichen positiven Arbeitsmarkteffekte. Leiharbeit stärke demzufolge die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, ermögliche eine schnelle Anpassung an turbulente Märkte, biete zugleich besonders benachteiligten Beschäftigtengruppen (gering Qualifizierte, Langzeitarbeitslose) eine Beschäftigungschance und erhöhe indirekt auch die Beschäftigungssicherheit der Stammbeschaften (Niebur/Wachsmann 2007, Sende et al. 2010). Der in der Krise erfolgte Abbau von Leiharbeit diene so gesehen als „Schutzschild“ für Stammbeschäftigte.

Demgegenüber hat sich mit dem *Prekarisierungsdiskurs* längst ein vorwiegend von Gewerkschaften, Sozialverbänden und in Teilen der Sozialwissenschaften geführter Argumentationsstrang entwickelt. Im Zentrum dieses Diskurses stehen die disziplinierenden Effekte der Leiharbeit – sowohl auf die Leih-

arbeitenden selbst als auch auf die (noch) Festangestellten (Dörre et al. 2004, IG Metall 2008). Stammbeschäftigte haben erlebt, wie mitunter langjährige Leiharbeitende oder Befristete in der Krise den Betrieb von heute auf morgen verlassen mussten. Die darin zum Ausdruck kommende Verletzung des Prinzips der Leistungsgerechtigkeit könnte eine Keimzelle der Solidarisierung mit den Leiharbeitenden sein – eine gezielte Mobilisierung durch handlungsfähige Akteure vorausgesetzt.

Während die Einschätzungen und Handlungsmuster von Interessenvertretungen bereits Gegenstand empirischer Untersuchungen sind (Wassermann/Rudolph 2009), bleiben Studien, die das Flexibilisierungsinstrument Leiharbeit aus der Perspektive der Stammbeschäftigten analysieren, dünn gesät. Anders der vorliegende Beitrag: Anhand umfangreicher quantitativer und qualitativer Daten aus einem Betrieb des verarbeitenden Gewerbes und traditioneller Hochburg der Gewerkschaftsbewegung wird der entsprechende Blickwinkel nachgezeichnet. Dabei gilt: Die Arbeitenden internalisieren nicht einfach einen der beiden Diskurse und in der Folge setzt sich keine der beiden genannten Szenarien ungebrochen durch (Said 1986, Wagner 1999: 55). Die Menschen sind keine „Theaterschauspieler, die einen im Voraus festgelegten Text rezitieren“ (Castoriadis 1997: 53). Das bedeutet auch, dass sich empirisch nachweisbare Positionen in permanenter, zumindest potenziell eigensinniger Auseinandersetzung mit der Umwelt entwickeln (Wagner 2001: 60ff.). Dadurch sind sie vielschichtiger, fragmentierter und zum Teil auch widersprüchlicher, als es sich manche Gouvernementalitätsstudie (Bröckling 2007), Diskursanalyse (Fairclough 2003) und Untersuchung zu politischen Einstellungen (Almond/Verba 1963) wünscht. Habitualisierte Handlungs- und Denkmuster sowie sedimentierte Erfahrungen dienen dabei als Interpretationsfolien für das jeweils Neue (Bourdieu 1999: 99ff). Auf unsere Fragestellung umgemünzt: Vergangene Krisenerfahrungen, verfestigte Einstellungen und Orientierungen sowie die eigene Stellung im Betrieb respektive auf dem Arbeitsmarkt sind bei der Analyse der subjektiven Verarbeitung der jüngsten Krise und der individuellen Perspektive auf das Instrument „Leiharbeit“ zu berücksichtigen.

In der Summe entnehmen wir unseren Daten eben diese Widersprüchlichkeit: Trotz mehrheitlicher Anerkennung der problematischen Lage der Leiharbeitenden und Antizipation möglicher negativer Rückwirkungen der Leiharbeit auf die eigene Zukunft gelingt es den Stammbeschäftigten nur in Ansätzen, sich mit den Leiharbeitenden zu solidarisieren. Die wohl vorhandene Verbundenheit unter den Arbeitenden nimmt die Form einer exklusiv verbleibenden Solidarität an, die zudem tendenziell an der Grenze des eigenen Standortes endet. Dies gründet auf sedimentierten Orientierungen, die sich im Verlauf des über zwei Dekaden anhaltenden Standortwettbewerbs etabliert haben. Die lang andauernde Abfolge von Krise und Reaktion hat den Beschäftigten gezeigt, dass die Stabilität von Standort und Beschäftigungsverhältnis von der großen Flexibilität der Belegschaft abhängt. Es hat sich daraus eine Form „kompetitiver“ Solidarität entwickelt, die zwar einen hohen Zusammenhalt in der Belegschaft erzeugt, die aber gleichzeitig von jedem Einzelnen immer neue Flexibilitätsleistungen einfordert – Flexibilitätsverweigerer sehen sich Ausgrenzungen gegenüber. In Bezug auf Leiharbeit befördert ein solches Arbeitsbewusstsein tendenziell ambivalente Haltungen: Die Schlechterstellung der Leiharbeitenden wird politisch-normativ bedauert; das Instrument selbst wird als betriebswirtschaftlich notwendig erachtet, zudem sichert es die eigene Beschäftigung.

Das dazugehörige 'Sittengemälde' wird in mehreren Schritten gezeichnet: Zunächst wird der Fallbetrieb vorgestellt und die besondere Rolle, die die Flexibilität inzwischen im Standortwettbewerb spielt, näher beleuchtet (2). Anhand des empirischen Materials wird die subjektive Verarbeitung der anhaltenden Konkurrenz aufgezeigt (3). Der Blick der Stammebelegschaft auf das Instrument Leiharbeit bzw. auf die Leiharbeitenden steht im Zentrum des darauf folgenden Abschnitts (4). Das abschließende Resümee fokussiert mittels der Befunde den Möglichkeitsraum für eine „inklusive“ Interessenvertretung (5).

2. Der Fallbetrieb: Flexibilität als Ressource im kennzahlengetriebenen Standortwettbewerb

Der untersuchte Betrieb mit seinen heute rund 6.000 Beschäftigten hat eine wechselvolle Geschichte hinter sich. Mehrfach von Schließung und massivem Personalabbau bedroht, gelang es dem lokalen Management und den betrieblichen Interessenvertretungen immer wieder, erfolgreich für den Erhalt des Standortes zu kämpfen. Einerseits wurden die Beschäftigten für Protestaktionen mobilisiert, um Druck auf die Zentrale des global agierenden Konzerns auszuüben. Andererseits – und wahrscheinlich noch wichtiger – entwickelte sich die Flexibilität der überwiegend aus qualifizierten Facharbeitern bestehenden Belegschaft zu einer wertvollen Ressource. Durch den auch im Vergleich mit anderen Konzernstandorten hohen Ausbildungsstand konnten viele Beschäftigte in Krisenzeiten relativ problemlos vorübergehend an anderen Standorten eingesetzt werden. Zudem erleichterten die umfassenden Qualifikationen die in den 1990er Jahren notwendig gewordene produkttechnische Neuausrichtung des Standortes. Denn anders als in vielen anderen Beispielen betrieblicher Bündnisse (Rehder 2006) beruhten die verschiedenen Kompromisse nicht einfach nur auf immer neuen Zugeständnissen der Belegschaft. Den Interessenvertretungen gelang es in harten Auseinandersetzungen wiederholt, neue Zukunftsperspektiven für den Standort und die Belegschaft zu entwerfen. Allerdings scheint sich der Spielraum für derartige Kompromissbildungen durch den seit fast zwei Jahrzehnten forcierten, konzerninterne Standorte sowie externe Anbieter umfassenden Standortwettbewerb sukzessive zu verengen. Neue Produktionslinien werden vom Konzernmanagement inzwischen konsequent ausgeschlossen, das betriebswirtschaftlich lukrativste Angebot erhält den Zuschlag – im Ergebnis steht ein auf Dauer gestellter Flexibilitätswettbewerb, der von den Belegschaften immer neue Leistungen fordert.

Die Flexibilität der Belegschaften spielt eine wichtige Rolle in diesem unternehmens- und nationale Grenzen überschreitenden Wettbewerb. Einerseits ermöglichen die flexiblen Arbeitszeitmodelle der Stammebelegschaften der Werksleitung und den Vorgesetzten eine passgenaue Anpassung des Arbeitskräftebestands an das schwankende Auftragsvolumen (ähnlich: Haipeter/Banyuls 2007). So wurden in den Boomjahren 2007 und 2008 erhebliche Stundenguthaben aufgebaut, die in der Krise über mehrere Monate abgeschmolzen werden konnten. Andererseits stellten (und stellen wieder) flexible Beschäftigungsverhältnisse – vorwiegend Leiharbeit und Befristungen – ein Anpassungspotenzial für den Fall der Fälle dar. Ohne Sozialplanverhandlungen und ohne Abfindungen zahlen zu müssen, konnte der Standort in der Krise seine Belegschaft um mehr als 10% reduzieren. Die Bedeutung der Flexibilität im Standortwettbewerb wird auch darin deutlich, dass sowohl die Arbeitszeitflexibilität als auch der Anteil flexibler Beschäftigungsverhältnisse zu den Indikatoren gehören, die konzernintern für einen Benchmark

der Standorte herangezogen werden. Die Wettbewerbsfähigkeit einzelner Standorte wird längst nicht mehr nur an den Kosten und Erträgen gemessen, sondern auch an der vorhandenen Flexibilität der Belegschaft im Sinne eines Anpassungspotenzials an eine noch ungewisse Zukunft. Wie wichtig diese für die Wettbewerbsfähigkeit des Untersuchungsbetriebes ist, zeigte sich in der Wirtschafts- und Finanzkrise: Ein Teil der „überzähligen“ festen Arbeitskräfte konnte an Konzernstandorte mit Personalbedarf verschoben werden. Dieser Personalbedarf war mit der zentralen Entscheidung des Konzernmanagements entstanden, alle Leiharbeitenden „auszusteuern“ und befristete Arbeitsverträge nicht zu verlängern. Durch die Personalverschiebungen konnten die Personalkosten kurzfristig reduziert und damit das Quartalsergebnis spürbar verbessert werden.

Der Flexibilitätswettbewerb ist fest im Steuerungssystem des Konzerns verankert, das kapitalmarktorientiert, hoch flexibel und an Kurzfristzielen orientiert ist – allerdings ohne Verweis auf die verbreitete Shareholder-Value-Semantik, die als Leitbild in den Legitimationsstrategien des Managements bereits seit 2006 mehr und mehr in den Hintergrund getreten ist. Entscheidende Ursache hierfür war ein Wechsel im Konzernvorstand. Die Substanz des an kurzfristigen Gewinn- bzw. Renditezielen orientierten Kontrollregimes lebt jedoch fort. Entscheidende Hebel sind die Budgetierung und die zentrale Personalplanung. Die Abteilungsleiter haben zwar Ergebnisverantwortung, werden aber von der Zentrale über Budgets gesteuert. Auch Personalausgaben sind budgetiert – und genau dies erzeugt Druck auf die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen. In Phasen anziehender Konjunktur sehen sich die Verantwortlichen nach Ausschöpfung des Personalkontingents gezwungen, auf Leiharbeiter auszuweichen, weil diese als Sachkosten geführt werden können. Wie viele andere Einheiten weltmarktorientierter Unternehmen operiert auch der Fallbetrieb mit der Vorgabe, einen festen Bestandteil der Belegschaft flexibel zu halten. Die Konsequenzen dieser Politik sind in der Krise deutlich zu Tage getreten: Es galt das Motto: „Ergebnis retten!“ Mit dem Ziel erhöhter Liquidität und eines begrenzten Abflusses finanzieller Mittel wurden in nahezu allen Bereichen kurzfristige Einsparmöglichkeiten gesucht und selbst dann ausgenutzt, wenn dadurch die Stabilität der Produktionsprozesse gefährdet wurde. Zudem entschied die Konzernzentrale, dass die Verträge der Leiharbeiter und befristet Beschäftigten nicht verlängert wurden; unabhängig von den Folgen für die betrieblichen Abläufe musste das Standortmanagement dieser Entscheidung Folge leisten.

„Verbetrieblichung“ des Arbeitsbewusstseins und „kompetitive“ Solidarität

Die Krisenreaktion im Fallbetrieb entsprach somit einem weit verbreiteten Muster: Während die Arbeitsplätze der Stammelegschaft durch einen intensiven Rückgriff auf Kurzarbeit und die maximale Ausnutzung der Arbeitszeitflexibilität gesichert werden konnten, wurden zugleich atypisch Beschäftigte wie Leiharbeiter, befristet Beschäftigte sowie Werk- und Dienstvertragsnehmer mit Krisenbeginn abgebaut. Die Arbeitsplatzverluste in den peripheren Belegschaftsgruppen spiegelten folglich die negative Seite des von Management und Interessenvertretungen durchgesetzten „Beschäftigungsversprechens“ an die Stammelegschaft wider. Wie haben nun die Stammbeschäftigten sowohl den schon seit mehr als einem Jahrzehnt anhaltenden Standortwettbewerb, der sie tendenziell zu immer größeren Flexibilitätsleistungen zwingt, als auch die Krisenreaktionen von Management und Interessenvertretungen ver-

arbeitet? Auf der Basis umfangreicher empirischer Erhebungen – einer qualitativen Befragung von Beschäftigten im Herbst 2009 (n=55) und einer quantitativen Belegschaftsbefragung im Sommer 2010 (n=1442)¹ – können sehr präzise Aussagen zur subjektiven Krisenverarbeitung gemacht werden. Es zeichnet sich deutlich eine Form eines „verbetrieblichten“ Arbeitsbewusstseins ab (ursprünglich: Dörre et al. 2011). Vor dem Hintergrund einer dezidiert kritischen Perspektive auf die gegenwärtige Gesellschaft, die als Ort der Ungerechtigkeiten und Unsicherheiten wahrgenommen wird, gerät der Betrieb zum primären Bezugspunkt. Im Vergleich mit anderen Untersuchungen (Holst et al. 2009: 28f., Singe 2009) fällt jedoch die hohe normativ positive Identifikation der Belegschaft mit dem Standort auf: Der Betrieb stellt nicht einfach nur eine Einheit im Nahbereich dar, auf deren Entwicklung man im Gegensatz zur weitläufigen und undurchdringbaren Gesellschaft mit dem eigenen Handeln Einfluss nehmen kann, sondern wird normativ positiv als Ort der Stabilität und Sicherheit wahrgenommen – nicht zuletzt aufgrund der erfolgreich bewältigten Krisen, der fest verankerten Mitbestimmungskultur und der hohen Beschäftigungsstabilität. Allerdings ist das normativ „Gute“ des eigenen Betriebes permanent bedroht: Insbesondere die langjährig Beschäftigten sind sich bewusst, dass die das hohe Maß an Identifikation und Loyalität befördernden positiven Merkmale des Standortes auf den eigenen, immer wieder neu zu erbringenden Flexibilitätsleistungen beruhen. Auf dieser Grundlage hat sich in der Belegschaft eine „kompetitive“ Solidarität herausgebildet, die zwar einer solidarischen Gleichbelastung aller Beschäftigten das Wort redet, aber auch von jedem Einzelnen entsprechende Leistungen einfordert.

„Guter Standort“ – Regionale Identifikation als Flexibilitätsressource

In der Belegschaftsbefragung sticht die hohe Identifikation der Beschäftigten mit „ihrem“ Standort heraus: Fast 60% stellen das Unternehmen gegenüber Freunden und Bekannten als besonders guten Arbeitgeber dar, ein weiteres Drittel macht das immerhin gelegentlich. Mit „Haut und Haar“ dem Betrieb zugehörig fühlen sich mehr als 58% der Befragten; für fast 29% trifft dies teilweise zu und nur eine Minderheit von 13% entwickelt eine solche Identifikation nicht. Die Älteren weisen hier im Mittel geringfügig stärkere Ausprägungen auf, während es bei der Altersgruppe der unter 25-Jährigen doch zu größeren Einbußen kommt. Womöglich baut sich eine höhere Identifikation mit den gesammelten Erfahrungen über die Jahre der Betriebszugehörigkeit erst auf. Zwar kann bei einem Anteil von 20% in der jüngsten Altersgruppe, die keine entsprechende Zugehörigkeit verspüren, kaum von einer generellen Erosion des Firmenbewusstseins die Rede sein; aber das Unternehmen zehrt offenbar von seinem traditionell guten Ruf in der Region und damit letztlich von seiner Vergangenheit. Für den Betrieb stellt die starke Identifi-

¹ Es wurden Facharbeiter und Angestellte aus dem Produktionsbereich befragt. Gut 92% der Befragten sind vollzeitbeschäftigte, weitere 3% teilzeitbeschäftigte Stammmitarbeiter; etwas weniger als 5% haben den Status eines Leiharbeiters oder eines befristet bzw. geringfügig Beschäftigten. Nahezu 55% sind als Auszubildende in den Konzern eingetreten, weitere knapp 20% kamen als Quereinsteiger aus anderen Unternehmen. 21% haben einen Zugang über befristete Beschäftigung gefunden und gute 4% begannen als Leiharbeiter. Fast 7% sind als Sachbearbeiter, zum Teil im Angestelltenstatus, beschäftigt; die Mehrheit von über 86% lässt sich der Gruppe der Facharbeiter zuordnen und knappe 7% firmieren als Ungelernte. Dabei besitzen nur gut 3% keinen Berufsabschluss, gut 88% verfügen über eine Fachausbildung und fast 9% haben weitergehende Abschlüsse. 12% sind unter 25 Jahre alt, fast 21% zwischen 25 und 34 Jahre, weitere 28% zwischen 35 und 44 bzw. mehr als 29% zwischen 45 und 54 Jahre alt. Älter als 55 Jahre sind knapp 10% der Befragten.

kation eine wichtige Ressource dar. Mit der als positiv empfundenen Zugehörigkeit zum Werk geht die Bereitschaft einher, sich mehr als nötig zu engagieren, um zum Unternehmenserfolg beizutragen: 65% stimmen dieser Aussage zu, nur 8% der Befragten lehnen sie ab. Hier dürften sich die wiederholten Krisen- und Umstrukturierungserfahrungen der Beschäftigten niederschlagen. Immerhin 64% der Beschäftigten geben an, durch ihre Flexibilität den eigenen Arbeitsplatz zu sichern, weitere 30% sehen das teilweise als gegeben an. Durch eigene Flexibilität zum wirtschaftlichen Erfolg des Standortes beizutragen und damit auch das eigene Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren, gehört somit zu akzeptierten Grundsätzen in der Belegschaft.

Ein wichtiges Fundament des positiven Blicks auf den eigenen Betrieb ist die ausgeprägte Mitbestimmungskultur. Während in ähnlich gelagerten Untersuchungen die Bindung der Beschäftigten an den Betrieb auf Kosten der Gewerkschaftsaffinität geht (Behr 2009), gehört die Beteiligung der Interessenvertretungen an den wichtigsten Entscheidungen des Standortes zu den Grundpfeilern der positiven Wahrnehmung des Betriebes. Zwar attestiert ein gutes Drittel der Gewerkschaft, zu wenig Einblick in die betrieblichen Probleme zu haben, über 90% stimmen jedoch ganz oder zumindest teilweise der Aussage zu, die Gewerkschaft handele vorausschauend. Das Statement, die IG Metall repräsentiere die Belegschaft, lehnen nur 12% der Beschäftigten ab. Die Mitbestimmungstradition spielt eine Schlüsselrolle für die hohe positive Identifikation mit dem Standort. Dass Gewerkschaft und Betriebsrat im Werk „Hand in Hand“ gehen, nehmen 60% zur Gänze oder eher wahr, nur knappe 10% können dies nicht erkennen. Eine ähnlich positive Bewertung erfährt auch die Zusammenarbeit zwischen Standortmanagement und Interessenvertretung in der Krise. Nur eine Minderheit von unter 20% sieht das Verhalten von Management und Betriebsrat in der Krise kritisch und lehnt das Statement ab, dass beide Seiten „gut zusammengearbeitet und größeren Schaden abgewendet haben“. Wenig überraschend kommt der Betriebsrat besonders gut weg: 67% der Befragten gestehen den Interessenvertretern zu, alles unternommen zu haben, um die Arbeitsplätze zu sichern; weniger als 6% weisen dies zurück.

Die im Sinne ausgebliebener Kündigungen erfolgreiche Krisenbewältigung drückt sich auch in einem – zumindest auf den ersten Blick – überraschend deutlich ausgeprägten Sicherheitsempfinden aus: Nur weniger als 16% der Befragten befürchten, ihren derzeitigen beruflichen Status nicht halten zu können. Hingegen haben 56% gar keine derartigen Befürchtungen, der Rest antwortet mit „teils/teils“. Angesichts der großen Wucht, mit der die Krise nicht nur den Fallbetrieb, sondern das gesamte exportorientierte verarbeitende Gewerbe in Deutschland getroffen hat, ist dies bemerkenswert. Zum Vergleich: In der repräsentativen Befragung des GMF-Surveys vom Juli 2009 antworteten 46% der Befragten, dass die Krise ihre bisherige Lebensplanung bedroht (Heitmeyer 2010: 24). Auch andere Aspekte unserer Befragung verweisen auf das vergleichsweise hohe Maß an subjektiver Sicherheit: Nur 9% können der Aussage nicht zustimmen, dass ihre Ausbildung ein sicheres Fundament für die Zukunft darstellt. Auch die geringe Wechselneigung der Beschäftigten zeugt von hohem Sicherheitsempfinden. Weniger als 20% denken überhaupt an einen Wechsel des Arbeitgebers und gar nur 6% schreiben gelegentlich eine Bewerbung. Damit verankert die große Mehrheit der Beschäftigten ihre erwerbsbiografische Zukunft im Untersuchungsbetrieb. Dieser erscheint den Beschäftigten trotz – oder gerade wegen – der Krisenturbulenzen als Ort der Stabilität.

„Schlechte Gesellschaft“ – Alltagskritik am Finanzmarktkapitalismus

Die positive Wahrnehmung des eigenen Standortes beruht einerseits auf der funktionierenden Mitbestimmungskultur, dem hohen Maß an Beschäftigungssicherheit und der Tradition des Interessenausgleichs, die sich in der langen Kette erfolgreich bearbeiteter Krisen materialisiert hat. Andererseits liegt der positiven Einschätzung des Betriebes auch ein ausgesprochen kritischer Blick auf die gegenwärtige Gesellschaft zugrunde (ebenfalls: Behr 2009, Dörre et al. 2011). Der Ansicht, dass der gesellschaftliche Wohlstand besser verteilt werden müsse, stimmen 74% der Befragten völlig oder eher zu, nur eine verschwindend geringe Minderheit von 4% sieht diesbezüglich keinen Handlungsbedarf. In ganz ähnlichem Ausmaß wird dem Statement zugestimmt, dass es in der Gesellschaft nur noch ein Oben und ein Unten gebe. Eine solchermaßen polarisierte Gesellschaft erkennen 77% der Befragten, weitere 27% sehen derartige Tendenzen zumindest teilweise. Dass die heutige Wirtschaftsweise auf Dauer nicht überlebensfähig sei, findet bei mehr als der Hälfte der Befragten Zustimmung; nur 12% können dieser Perspektive wenig bis gar nichts abgewinnen. Allerdings – und auch hier liegt ein entscheidender Unterschied zur Perspektive auf den Betrieb – geht die Gesellschaftskritik nicht mit einer Handlungsperspektive einher. Während die Mitbestimmungsmöglichkeiten vor Ort tendenziell als positiv eingeschätzt werden, steht die Mehrheit der Beschäftigten den gesellschaftlichen Entwicklungen ohnmächtig gegenüber. Die heutige Gesellschaft und somit auch der Kapitalismus in seiner gegenwärtigen Verfasstheit werden als unveränderlich wahrgenommen: Fast 75% stimmen der Aussage „Kritik am kapitalistischen System führt uns nicht weiter, das sind nun mal die Spielregeln“ ganz oder zumindest teilweise zu. Nur ein Viertel kann dieser Aussage nichts abgewinnen.

Damit bestätigen die quantitativen Daten, was auch schon in der qualitativen Erhebung angeklungen ist. Die Beschäftigten agieren vor allem als Alltagskritiker des Finanzmarktkapitalismus und seiner sozialen Verwerfungen. Über 70% der Befragten stimmen dem Statement zu, dass Gewerkschaften eine „notwendige Gegenmacht gegenüber Kapital- und Finanzmarktinteressen“ darstellen; weitere 23% sind teilweise diese Ansicht und nur 7% lehnen diese Aussage ab. In unseren qualitativen Interviews sind wir relativ häufig einer harten Kritik an den Akteuren des Finanzmarktes und am Top-Management begegnet. In den Worten eines langjährigen Beschäftigten ausgedrückt:

„Das dumme Geschwätz um die Aktionäre ist (das, HM) eigentlich das persönliche Verlangen von den Managern, die einfach eine Weltfirma machen wollen, einfach der weltbeste Manager sein zu wollen. Das ist das, was ihnen das Selbstbewusstsein gibt. Das Geld interessiert sie gar nicht so sehr, die wollen nur Weltmeister sein und sich profilieren. Wer 10 oder 20 Millionen verdient, den interessiert das gar nicht. Wichtig ist einfach, dass er groß rauskommt und bekannt ist.“

Damit gehen unsere Befunde in eine ähnliche Richtung wie die Ergebnisse des repräsentativen Bielefelder GMF-Surveys: Einerseits sahen dort 89% der Befragten die Ursache der Krise im Verhalten der „Bänker und Spekulanten“, andererseits stimmten 82% der Aussage zu, dass „Leute wie ich für die Fehler von Wirtschaft und Politik geradestehen“ müssen (Heitmeyer 2010: 34, 24).

Sicherheit auf Zeit – Kompetitive Solidarität und die „letzte Generation“

Für die Mehrheit der Befragten ist die Sicherheit des Standortes und der eigenen Beschäftigung allenfalls eine Sicherheit auf Zeit. Vor allem die globale Standortkonkurrenz bedroht den Betrieb und damit auch die eigene Position: Sage und schreibe 77% stimmen der Aussage zu, dass die Arbeitnehmer in der internationalen Standortkonkurrenz immer mehr unter Druck geraten, nur 2% verneinen dies. Auch die Intensität des globalen Wettbewerbs ist in den Köpfen der Menschen angekommen: 73% geben an, dass der Konzern „täglich in einem harten Wettbewerb“ steht, für nicht einmal 4% trifft diese Aussage nicht zu – auch dies ein Blick in die Zukunft, der erhöhte Flexibilitätsanforderungen gleichsam vorwegnimmt. Nach innen führt der Druck der ökonomischen Verhältnisse zur Herausbildung einer „kompetitiven“ Solidarität, die – wenn auch letztlich erfolglos – auf eine den Flexibilitätsanforderungen des Betriebes Grenzen setzende Gleichbehandlung aller dringt, aber auch den Flexibilitätsbeitrag eines jeden Einzelnen fordert. Nur 15% der Befragten lehnen die Aussage ab, dass die Kollegen bestrebt sind, die Belastungen gleichzuhalten. Zugleich mahnen aber auch 41%, dass es Kollegen gibt, die sich vor Flexibilisierungsmaßnahmen drücken wollen, weitere 31% stimmen dem zumindest teilweise zu. Das verdeutlicht, dass das Gros der Beschäftigten sich bewusst ist, immer mehr investieren zu müssen, um die Stabilität des eigenen Beschäftigungsverhältnisses und damit auch des Standortes als Ganzes dauerhaft gewährleisten zu können. In diesem Sinne besteht zwischen der Flexibilität der Beschäftigten und der Sicherheit ein fragiles reziprokes Wechselverhältnis: Einerseits bildet die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses die Voraussetzung der Flexibilität, andererseits muss die Beschäftigungssicherheit auch permanent mit neuen Flexibilitätsleistungen erkaufte werden.

Dass eine auf Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtete Solidarität ebenfalls ausgrenzend wirken kann, zeigt sich vor allem beim Blick nach außen: Mehr als die Hälfte der Befragten unserer Studie (54%) ist der Meinung, auf Arbeitslose solle größerer Druck ausgeübt werden, ein weiteres Drittel stimmt dem immerhin teilweise zu. Eine ähnliche sozialpolitische Orientierung scheint auch in der hohen Zustimmung zum Statement „Eine Gesellschaft, in der jedermann aufgefangen wird, ist nicht überlebensfähig“ durch: Fast 50% stimmen dieser Aussage zu, nur eine kleine Minderheit von 15% lehnt sie ab. Ganz im Sinne der zeitgenössischen aktivierungspolitischen Rhetorik wird jenen, die ihren Beitrag zum Erfolg der Gemeinschaft nicht leisten (können), mit dem Entzug der Solidarität gedroht.

Insgesamt zeigt sich, dass die hohe Identifikation der Beschäftigten mit dem Standort und ihre Flexibilitätsbereitschaft zwar wichtige Ressourcen des Betriebes darstellen, doch die auf kurzfristige Renditen ausgerichtete Unternehmensführung gefährdet offenkundig die Reproduktion dieser habitualisierten Einstellungen. Zwar konnte die Stammebelegschaft in der Krise gesichert werden, zugleich wurde den Festangestellten jedoch am Beispiel von Leiharbeitern und Befristeten eindringlich demonstriert, was geschehen kann, wenn man aus der vergleichsweise geschützten Position herausfällt. Ein langjähriger Beschäftigter, dessen eigener Vater selbst mehr als drei Jahrzehnte im Betrieb gearbeitet hat, beschreibt – mit Blick auf die zukünftigen Arbeitsmarktchancen seiner Kinder – die Zukunftserwartungen der formal sicher beschäftigten Stammebelegschaft folgendermaßen:

„Ich habe Kinder und die müssen auch irgendwann mal arbeiten. Und wenn da keine neuen [Arbeitsplätze, HM] dazukommen, dann bringt mir das nicht viel, dass nur mein Arbeitsplatz sicher ist. [...] Irgendwann hört das auf. Ja aber das hört auf, früher hat man gesagt: ‚Man lernt hier und geht auch hier in Rente.‘ Ich glaub, meine Generation ist die letzte. Und danach wird das vorbei sein. Oder man muss flexibel sein. An anderen Standorten arbeiten, in anderen Ländern, wie auch immer. Aber ob das alles machbar ist? Man muss auch die Frau dazu haben, die das alles mitmacht. Und wenn man die Kinder die ganze Woche nicht sieht, ist das auch nichts. Auf Dauer ist das nichts. Und ob die Firma das wirklich zu schätzen weiß, dass man so flexibel ist?“

Gerade an der letzten Passage wird deutlich, dass die Zukunft selbst für die Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit unsicher geworden ist. Die Flexibilitätsanforderungen steigen permanent und zugleich schwindet die Halbwertszeit vergangener Leistungen. Im beschleunigten und zunehmend global ausgetragenen Standortwettbewerb muss die Stabilität des eigenen Beschäftigungsverhältnisses permanent neu erarbeitet werden. Ob sich für zukünftige Generationen noch ein vergleichbares Maß an Beschäftigungsstabilität realisieren lässt, ist somit mehr als fraglich.

3. Leiharbeit im Spiegel des Arbeitsbewusstseins

Vor dem Hintergrund eines auf den „guten Standort“ als Insel der Stabilität fixierten verbetrieblichten Arbeitsbewusstseins stellt sich nun die Frage, wie die Befragten das Instrument Leiharbeit und die Leiharbeitenden selbst wahrnehmen. In der Belegschaftsbefragung wurden 13 Fragen zum Thema „Leiharbeit“ gestellt (vgl. Tabelle 1). Gefragt wurde nach der Funktion der Leiharbeit für den Betrieb, den Vorteilen der Leiharbeitsnutzung und möglichen negativen Folgen sowohl für den Betrieb als ökonomische Einheit als auch für die Betroffenen selbst und die Stammbeschäftigten. Um es vorwegzunehmen: Die Einstellungsmuster, Haltungen und Einschätzungen, die sich in dem empirischen Material finden lassen, sind längst nicht so eindeutig wie der Blick auf die beiden öffentlichen Diskurse erwarten lassen würde. Beim Gros der Beschäftigten finden sich Elemente sowohl des Prekarisierungs- als auch des betriebswirtschaftlichen Diskurses. Deutlich wird, dass die in der Belegschaft durchaus präsente Einsicht in die Probleme der Leiharbeitenden nicht automatisch zu einer Solidarisierung mit ihnen führt. Vielmehr forciert der Standortwettbewerb auch Formen der „exklusiven“ Solidarität: Mit Blick auf die Leiharbeitenden befinden sich die Stammbeschäftigten in einer ähnlichen Zwickmühle wie mit den Flexibilitätsanforderungen insgesamt. Aufgrund des immer rauerer wirtschaftlichen Umfeldes sehen sich die Beschäftigten in der Gegenwart gezwungen, immer neue Flexibilitätsleistungen zu erbringen, die – dessen sind sie sich durchaus bewusst – langfristig auch die eigene Position bedrohen können. Der Einsatz der Leiharbeiter gehört zu diesem Spiel.

Tabelle 1: Einstellungen zur und Einschätzungen der Leiharbeit, Angaben in Prozent

	stimme zu	teils/ teils	stimme nicht zu	n
Leiharbeit ermöglicht es dem Betrieb, flexibel auf Anforderungen des Marktes zu reagieren.	61,6	25,7	12,7	1.350
Vielen Leiharbeitern fehlt es an der Qualifikation.	60,5	28,9	10,6	1.336
Die Einarbeitung ist so aufwändig, dass es fragwürdig ist, ob Leiharbeit sich für den Betrieb überhaupt lohnt.	31,0	40,7	28,3	1.255
Der Einsatz von Leiharbeitern sichert die Arbeitsplätze der Stammbeslegschaft.	20,4	29,2	50,4	1.262
Eigentlich braucht der Betrieb mehr Leiharbeiter.	7,5	19,3	73,2	1.264
Die Anzahl der Leiharbeiter sollte begrenzt sein.	73,6	16,4	10,0	1.274
Leiharbeit wird auch genutzt, um Konkurrenz in den Betrieb zu bringen.	41,8	28,1	30,1	1.211
Leiharbeiter sind häufig übermotiviert, weil sie einen festen Job wollen.	57,9	28,1	14,0	1.308
Leiharbeiter reißen die Stammbeslegschaft mit ihrem Einsatzwillen manchmal regelgerecht mit.	13,0	29,9	57,1	1.237
Leiharbeiter sind im Grunde Arbeitnehmer zweiter Klasse.	55,1	21,4	23,5	1.291
Leiharbeiter gehören genauso zur Betriebsfamilie wie Stammarbeitskräfte.	30,8	26,3	42,9	1.291
Vorgesetzte behandeln Stamm- und Leiharbeitskräfte gleich.	34,1	36,6	29,3	1.255
Leiharbeiter werden durch den Betriebsrat vor Ort gut betreut und vertreten.	50,0	33,3	16,7	974

Die Tabelle 1 bildet die 13 Items mit den jeweiligen Antworthäufigkeiten ab. Gleich im ersten Item wird deutlich, dass der betriebswirtschaftliche Diskurs auch im Untersuchungsbetrieb seine Spuren hinterlassen hat: Über 60% der Befragten stimmen dem Item völlig oder eher zu, dass Leiharbeit es dem Betrieb ermöglicht, flexibel auf die Marktanforderungen zu reagieren; ein weiteres Viertel nimmt dies als partiell gegeben an. Allerdings ist der Blick auf den Beitrag der Leiharbeiter zum Erhalt der eigenen Arbeitsplätze ungleich skeptischer: Nur 20% stimmen dieser Perspektive zu, aber mehr als 50% sehen im Einsatz von Leiharbeitern keinen solchen Sicherungsmodus. Dazu passt auch die häufig geäußerte Kritik, dass es den Leiharbeitern an der notwendigen Qualifikation mangelt: Lediglich 11% der Befragten stimmen dieser Aussage gar nicht zu. Allerdings stellen auch nur 31% in Frage, dass sich der Aufwand der Einarbeitung lohnt. Deutlich zurückgewiesen wird die Forderung, dass der Betrieb noch mehr Leiharbeiter bräuchte: Fast drei Viertel widersprechen einem solchen Statement, nur knappe 8% stimmen völlig oder eher zu. Genauso hoch ist die Zustimmung zur umgekehrten Forderung: Mehr als 73% sind der Ansicht, dass die Anzahl der Leiharbeiter begrenzt werden sollte. Die kritische Haltung ist auch ein Ausdruck der Einschätzung der negativen Folgen des Leiharbeitseinsatzes, sieht doch ein erheblicher Anteil der Befragten darin eine bewusst herbeigeführte Konkurrenz: Knapp 42% vermuten hinter dem Einsatz (auch) ein solches Kalkül des Managements, nur ein knappes Drittel verneint diese Einschätzung.

Dass die Leiharbeitenden unter besonderem Druck stehen, erkennt die Mehrheit der Stammbeschäftigten: Nur 14% weisen die Aussage zurück, dass die Leiharbeiter häufig übermotiviert um einen festen

Job ringen. Die hohe Motivation der Leiharbeitenden hat aber offensichtlich nur wenige Rückwirkungen auf die Stammbeschäftigten selbst. Lediglich 13% stimmen der Aussage zu, dass die Leiharbeiter durch ihren Einsatzwillen die Stammbeschäftigten manchmal regelrecht mitreißen. Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, dass gute 55% der Befragten einschätzen, dass Leiharbeiter im Grunde genommen Arbeitnehmer zweiter Klasse seien, ein weiteres Fünftel sieht dies noch in Teilen als Faktum an. Trotz der kritischen Perspektive auf die Folgen der Leiharbeit kommt es jedoch eher nicht zu einer aktiven Solidarisierung mit den Leiharbeitenden im Arbeitsalltag: Dass Leiharbeiter ebenso zur Betriebsfamilie gehören (ggf. sich auch damit identifizieren) wie die Stammbeschäftigten, sehen nur knappe 31%, während 43% dies als weniger oder gar nicht gegeben beurteilen. Unterfüttert wird diese Einschätzung durch die Beobachtung, dass die Leiharbeiter von den Vorgesetzten nicht wie die Stammbeschäftigten behandelt werden; nur etwas mehr als ein Drittel erkennt eine Gleichbehandlung, während fast 30% hier deutliche Unterschiede wahrnehmen. Umso wichtiger erscheint es, dass Leiharbeiter durch den Betriebsrat gut vertreten werden: In dieser Hinsicht attestieren die Befragten ihren Interessenvertretern zu 50% eine gute Arbeit, während deutlich weniger als ein Fünftel diesbezüglich Defizite erkennt.

Drei Perspektiven auf Leiharbeit – betriebswirtschaftlicher Nutzen, leistungspolitische Kritik und soziale Integration

Die eingangs skizzierten zwei gesellschaftlichen Debattenstränge zur Leiharbeit – der ökonomische Diskurs und der Prekarisierungsdiskurs – stehen sich in der Regel konfrontativ gegenüber und schließen sich gegenseitig aus. An dieser Stelle ist daher zu prüfen, ob dem auch in den Einschätzungen der Befragten so ist. Die 13 Items zu Einstellungen bzw. zu Perspektiven auf Leiharbeit wurden daher faktorenanalytisch² bearbeitet. Im Ergebnis zeigt sich eine dimensionale Reduzierung auf vier reliable Skalen und damit zum einen eine gegenüber den dominanten gesellschaftlichen Diskursen stärker ausdifferenzierte Betrachtung (gleichwohl sich in ersteren auch entsprechende Aspekte finden lassen) und zum anderen ein wesentlich vielschichtigerer Blick auf das Phänomen Leiharbeit, der ökonomische, leistungspolitische und soziale, aber auch qualifikatorische Aspekte parallel berücksichtigt. In den ersten Faktor gehen folgende Items ein: „Leiharbeit ermöglicht es dem Betrieb, flexibel auf die Anforderungen des Marktes zu reagieren“; „Der Einsatz von Leiharbeitern sichert Arbeitsplätze der Belegschaft“; „Eigentlich bräuchte der Betrieb mehr Leiharbeiter“; „Die Anzahl der Leiharbeiter sollte nicht begrenzt werden“. Der Faktor erreicht eine Varianzaufklärung von 19,5%³ und wird im Folgenden als *betriebs-*

² Die Hauptkomponentenanalyse wurde als schiefwinklige Rotation nach der Oblimin-Methode durchgeführt. Im Vergleich mit der Varimax-Rotation ergaben sich robustere Faktoren und eindeutiger Zuordnungen der Variablen, was die Wahl der Methode auch intendiert. Dass im Ergebnis miteinander korrelierende Faktoren stehen, die Trennschärfe zwischen den einzelnen Faktoren also relativ gering ausfällt, entspricht der in den Interviews gemachten Beobachtung, dass sich in Bezug auf die Bilanzierung der Leiharbeit jeweils verschiedene Perspektiven vermischen, also etwa die ökonomischen Vorteile für den Betrieb ebenso reflektiert werden wie die individuellen Belastungen. Faktisch korrelieren die Komponenten allerdings nur schwach miteinander. Komponenten 1 und 2: .013; Komponenten 1 und 3: .254; Komponenten 2 und 3: .002.

³ Im Gegensatz zu orthogonalen Rotationen lassen sich die nachfolgend angeführten Werte der Varianzaufklärung nicht einfach zu einer Gesamtaufklärung addieren, da die Faktoren mit der Oblimin-Rotation methodisch miteinander korrelieren.

wirtschaftlicher Nutzen der Leiharbeit bezeichnet. Im zweiten Faktor (Varianzaufklärung: 13,2%) vereinen sich die Items: „Leiharbeit wird auch genutzt, um Konkurrenz in den Betrieb zu bringen“; „Leiharbeiter sind häufig übermotiviert, weil sie einen festen Job wollen“; „Leiharbeiter sind im Grunde genommen Arbeitnehmer zweiter Klasse“; „Leiharbeiter reißen die Stammbeslegschaft mit ihrem Einsatzwillen manchmal regelrecht mit“. Diesen Faktor nennen wir *leistungspolitische Kritik der Leiharbeitsnutzung*. In den dritten Faktor (Varianzaufklärung: 9,9%) gehen die nachstehenden Items ein: „Vorgesetzte behandeln Stamm- und Leihkräfte gleich“; „Leiharbeiter werden durch den Betriebsrat vor Ort gut betreut und vertreten“; „Leiharbeiter sind Unternehmensangehörige wie die Stammmitarbeiter“. Diesen Faktor bezeichnen wir als *soziale Integration der Leiharbeitenden*. Der vierte Faktor (Varianzaufklärung: 9,6%) besteht nur aus zwei Items: „Vielen Leiharbeitern fehlt es an der Qualifikation“; „Die Einarbeitung ist so aufwändig, dass es fragwürdig ist, ob Leiharbeit sich für den Betrieb überhaupt lohnt“. Diesen Faktor nennen wir *qualifikatorische Dimension der Leiharbeit*; aber aufgrund der Tatsache, dass nur zwei Items einfließen, konzentriert sich die folgende Analyse auf die anderen drei reliablen Faktoren. Die Tabelle 2 fasst die drei Faktoren zusammen und bildet ihre Häufigkeiten ab (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Ausprägungen der Einschätzungen von Leiharbeit nach faktorenanalytischen Dimensionen

Faktor	stimme zu	teils/ teils	stimme nicht zu
Leistungspolitische Kritik der Leiharbeitsnutzung	38,4	47,1	14,5
Betriebswirtschaftlicher Nutzen der Leiharbeit	27,2	59,0	13,8
Soziale Integration der Leiharbeitenden	32,1	45,3	22,5

Der dem Prekarisierungsdiskurs am deutlichsten entsprechende Faktor *leistungspolitische Kritik der Leiharbeitsnutzung* findet bei fast zwei Fünfteln der Beschäftigten Widerhall, während nahezu die Hälfte der Gesamtbelegschaft zumindest teilweise solche Tendenzen bemerkt. Nur knapp 15% sehen in dem Einsatz von Leiharbeitern keine diesbezüglichen negativen Folgen für den eigenen Leistungsabruf und die Arbeit der Leiharbeitenden selbst. Darin zeigt sich insbesondere im Zusammenhang mit der Perspektive auf die Arbeitsplatzsicherung durch Leiharbeit die große Ambivalenz, die dieses Instrument hervorruft (s.u.). Die Belegschaft hat ein Gespür dafür, dass das eine ohne das andere nicht zu haben ist und sieht in der Begrenzung die einzig mögliche Form. Differenziert nach sozialstatistischen Parametern zeigen sich die folgenden Tendenzen: Ungelernte stimmen dem Faktor stärker zu als Angestellte oder Facharbeiter. Leiharbeitende werden vor allem im Nahbereich der Ungelernten, d.h. für vergleichbare Arbeiten, eingesetzt. Folgerichtig ist es gerade diese Gruppe, die für Disziplinierungseffekte empfänglich ist, zugleich aber auch von der vermeintlichen Schutzfunktion (relative Arbeitsplatzsicherheit durch Einziehen einer statusniederen Ebene, s.u.) der Leiharbeit profitieren würde. Auch Erfahrungswerte mit ein- oder mehrmaliger Arbeitslosigkeit oder die ansteigende Kontaktdichte zu Leiharbeitern treibt die Zustimmung zur leistungspolitischen Kritik hoch – in geringerem Ausmaß gilt das auch für eigene Erfahrungen mit besonderen Flexibilisierungsmaßnahmen wie Kurzarbeit oder zeitlich befristeten Versetzungen in den zurückliegenden zwei Jahren. Insbesondere Teilzeitkräfte, aber auch Vollbeschäftigte der Stammbeslegschaft teilen dagegen den Inhalt dieses Faktors weniger stark. Bei

geringeren Differenzen stimmen mit zunehmenden Grad des Berufsabschlusses mehr Befragte mit der Aussagerichtung des Faktors überein, während das Eintrittsjahr in den Konzern nur geringen Einfluss hat und auch die Höhe des Arbeitszeitkontos nur schwach mit einer steigenden Zustimmung einhergeht.

Ein gutes Viertel der Belegschaft nimmt eine positive Positionierung gegenüber dem am Marktgeschehen orientierten Einschlag des Faktors *betriebswirtschaftlicher Nutzen der Leiharbeit* ein. Der ganz überwiegende Anteil sieht dies zumindest teilweise als gegeben an. Hier scheint der über ein Jahrzehnt währende Standortwettbewerb und der eingangs angeführte ökonomische Diskurs seine Spuren in den Köpfen der Arbeitenden hinterlassen zu haben. Das Flexibilisierungsinstrument Leiharbeit wird durchaus als positives Instrument betrachtet, mit dem sich der – vom Gros der Befragten als „gut“ bewertete – Standort an die zunehmenden Unwägbarkeiten der Absatzmärkte anpassen kann. Mit nahezu 14% ist die Gruppe der Skeptiker bezüglich der Angemessenheit der Reaktion auf das Marktgeschehen verschwindend klein. Allerdings hat sich die ökonomisierte Rhetorik bezüglich des Leiharbeitereinsatzes bisher nur bei einer, allerdings starken Gruppe gänzlich verhaftet; der weitaus größte Teil weist Ambivalenzen auf. Mit der Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb (korrespondierend mit dem Alter der Befragten) findet der Aspekt des betriebswirtschaftlichen Nutzens der Leiharbeit weniger Zustimmung, auch halten sich Angestellte und Facharbeiter gegenüber Ungelernten mit einer positiven Einschätzung zurück – ebenso wie mit steigendem Grad des Berufsabschlusses (und damit auch des Bildungsabschlusses) eine geringere Zustimmung einhergeht. Kaum überraschen kann, dass diejenigen, die als Befristete, Leiharbeiter oder geringfügig Beschäftigte befragt wurden, der Ausrichtung dieses Faktors mehr zustimmen als teilzeit- und vor allem vollzeitbeschäftigte Stammmitarbeiter – schließlich spiegelt es ihre eigene soziale Wirklichkeit wider. Erfahrungssättigung wohnt in Bezug auf die Bewertung der Dimensionen insgesamt eine prägende Kraft inne: Diejenigen, die in den vergangenen zwei Jahren mit Kurzarbeit, Abordnungen oder Verleihungen in Berührung gekommen sind, stimmen dem betriebswirtschaftlichen Nutzen nur etwa zu einem Viertel zu, bei denjenigen ohne eine solche Erfahrung finden sich mehr als ein Drittel Befürworter – wobei die Anzahl der Ablehnenden in allen Gruppen ähnlich hoch ist. Offensichtlich führt die Erfahrung besonderer Flexibilitätsanforderungen insgesamt zu einer dezidiert kritischeren Bewertung der ökonomischen Argumentationen. Genau andersherum verhält es sich hingegen mit der biografischen Verarbeitung von Arbeitslosigkeit. Befragte mit Arbeitslosigkeitserfahrung stimmen, insbesondere wenn es sich um multiple Erfahrungen handelt, dem Nutzen stärker zu: Rund zwei Fünftel gegenüber einem Viertel derjenigen ohne Arbeitslosigkeit verhalten sich zustimmend. Auf der anderen Seite führt auch eine intensivere Kontaktdichte mit Leiharbeitern dazu, sich gegenüber der ökonomischen Dimension ansteigend positiver zu äußern.

Ebenfalls in dem Faktor *soziale Integration der Leiharbeitenden* zeigt sich diese Amivalenz erneut: Ein Drittel sieht die Zugehörigkeit der Leiharbeiter zur Belegschaft inklusive einer gewissen Identifikation ‚mit allen Rechten und Pflichten‘ als gegeben an. Für weitere 45% ist dies zumindest teilweise erfüllt; ein gutes Fünftel kann die im Faktor zu Tage tretende Gleichbehandlung allerdings nicht unterschreiben. Womöglich bildet diese Streuung den Wandel von vormals geteilten Arbeitsmärkten mit klar definierten Beschäftigtengruppen auf die forcierte strategische Nutzung von Leiharbeit ab: Die anwachsende Gemengelage von Beschäftigten mit unterschiedlichem Status verwischt anscheinend die

Bedeutung solcher Grenzziehungen, ohne sie jedoch gänzlich respektive für alle obsolet zu machen. Für den Faktor insgesamt ist festzuhalten, dass Facharbeiter seinem Inhalt gegenüber etwas zurückhaltender votieren als Angestellte und Sacharbeiter bzw. Ungelernte – ein Hinweis auf die Bedeutung des unmittelbaren Kontaktes für die Standortbestimmung in dieser Frage. In diesem Zusammenhang ist auffällig, dass insbesondere häufiger Kontakt zu Leiharbeitern Veranlassung gibt, der sozialintegrativen Dimension positiv gegenüberzustehen, während sich weniger dichte bzw. ausbleibende Kontakte kaum voneinander unterscheiden. Befragte ohne Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsformen wiederum stimmen häufiger zu als Befragte, die in den vergangenen zwei Jahren temporär versetzt worden sind bzw. in Kurzarbeit waren. Offensichtlich steigt mit der Erfahrung einer eigenen Versetzung in eine „fremde“ Abteilung das Gespür für die besondere Situation der Leiharbeitenden. Dass befristet bzw. geringfügig Beschäftigte der sozialintegrativen Dimension deutlich stärker zustimmen als Teilzeit- oder Vollzeitkräfte der Stammebelegschaft, kann kaum überraschen – ebenso wenig wie der Umstand, dass insbesondere die mehrmalige Erfahrung von Arbeitslosigkeit die Zustimmung in die Höhe treibt. Es kann eine Reaktion darauf sein, dass die diesbezüglich gefährdeten Arbeitenden ohne Berufsabschluss deutlicher der Dimension gegenüber positiv eingestellt sind als Facharbeiter oder Beschäftigte mit einem höheren Abschluss. Und schließlich stimmen auch diejenigen der Dimension eher zu, die eine kürzere Betriebszugehörigkeit vorweisen können.

Keine Trennung der Diskurse, dafür vielschichtige Perspektiven

Mit Blick auf die landläufig in wissenschaftlichen Texten relativ getrennt voneinander verlaufenden Diskurse über Leiharbeit ließe sich vermuten, dass sich die drei Faktoren *betriebswirtschaftlicher Nutzen der Leiharbeit*, *leistungspolitische Kritik der Leiharbeitsnutzung* und *soziale Integration der Leiharbeitenden* relativ stark voneinander abgrenzen. Insofern wären eine starke negative Korrelationen zwischen dem Faktor *betriebswirtschaftlicher Nutzen* und den Faktoren *leistungspolitische Kritik* und *soziale Integration* zu erwarten. Aufgrund der inhaltlichen Nähe sollten die beiden Letzteren als Varianten des Prekarisierungsdiskurses positiv miteinander korrelieren. Allerdings: Obwohl wir ein Verfahren gewählt haben, das tendenziell die Korrelationen betont, haben wir allenfalls schwache Korrelationen zwischen den drei Faktoren gefunden (vgl. Fußnote 3). Im Hinblick auf die beiden ersten Faktoren lässt sich festhalten, dass ein knappes Drittel der Befragten in beiden Dimensionen jeweils die Kategorie teils/teils besetzt; sie bemerken also in dem einen wie in dem anderen Bereich partiell Tendenzen in Richtung einer starken Vermarktlichung bzw. verzeichnen leistungspolitische Zuspitzungen. Relativ schwache Verbreitung finden die skeptischen Einstellungen, verteilen sich aber – wenn auch jeweils mit verhältnismäßig starkem Bezug auf die mittlere Kategorie des jeweils anderen Faktors – auf die gesamte Bandbreite der Antwortkategorien des Vergleichsfaktors. Deutlich stärker sind positive Einstellungen verbreitet – das kann angesichts der Grundausrichtung auch kaum verwundern. Tabellarisch stellt sich die Gemengelage folgendermaßen dar⁴ (vgl. Tabelle 3):

⁴ Die folgenden Darstellungen besitzen daher vor allem deskriptiven Charakter. Die beschriebenen Faktoren wurden als additive Indizes erstellt und analog zu den ursprünglich fünfstufigen Antwortkategorien (stimme voll zu, stimme eher zu,

Tabelle 3: Vermengung betriebswirtschaftlicher Perspektive und leistungspolitischer Kritik, n=1.207,
Angaben in Prozent

Betriebswirtschaftliche Perspektive	Leistungspolitische Kritik		
	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu
stimme zu	14,1	10,9	2,5
teils/teils	21,0	30,5	7,2
stimme nicht zu	3,8	6,1	3,9

Wie sind diese Ergebnisse zu bewerten? Die Faktorenanalyse legt nahe, dass sich die einzelnen Faktoren voneinander abgrenzen – in gewisser Weise spiegelt sich dies auch in den relativ schwachen Korrelationen untereinander wider. Dennoch ist, wie die obige Tabelle verdeutlicht, von einem Nebeneinander unterschiedlicher Perspektiven auf den Komplex Leiharbeit auszugehen: Die Befragten nehmen nicht eine Position ein, die alle anderen überdeckt, sondern finden zu ambivalenten und vielschichtigen Urteilen, die selbst für den starken mittleren Bereich ein gerütteltes Maß an individuellen Erklärungsmustern bereithält. Ein Siebtel der Befragten vermengt dabei relativ stark die betriebswirtschaftliche Perspektive mit einer kritischen Sicht auf die der Leiharbeit innewohnenden Potenziale zur verstärkten Konkurrenz unter den Arbeitenden; ein weiteres Fünftel der Kritiker eines Konkurrenzschubs durch Leiharbeit geht von partiell tragfähigen betriebswirtschaftlichen Begründungsmustern aus. Dass es zu einer Klumpung im Zentrum kommt, verweist weniger auf eine Enthaltung der Stimme an sich (dafür stand eine entsprechende Antwortkategorie zur Verfügung), sondern zum einen auf die Widersprüchlichkeit der sozialen Praxis und zum anderen auf die relative Intransparenz, die den Prozessen der Einführung bzw. Aussetzung von Leiharbeit vorausgeht. Wie widersprüchlich die vorfindbaren Bewusstseinsmuster sind, hat sich bereits in der Analyse der Faktoren gezeigt. So stimmen beispielsweise Ungelernte dem betriebswirtschaftlichen Nutzen der Leiharbeit deutlich stärker zu als ihre qualifizierteren Kollegen – und formulieren zugleich auch eine schärfere leistungspolitische Kritik an der Art des Einsatzes. Vor dem Hintergrund ihrer sozialen Praxis sind beide Diskurse – der betriebswirtschaftliche wie der Prekarisierungsdiskurs – zugleich wahr und falsch. Zudem erfahren die Beschäftigten gewöhnlich nur, dass ein neuer Kollege auf Leiharbeitsbasis eingestellt wurde, nicht aber, was diese Entscheidung beeinflusst hat. Trotz dieser wenig transparenten Vorgänge haben die Beschäftigten differenzierte Perspektiven aufgebaut, die nicht einer bloßen Übernahme vorgefertigter Leitlinien entsprechen. Das verdeutlicht wiederum die Virulenz, die dieses Thema für die Beschäftigten besitzt: Wäre es ein bloß randständiges, würden pauschalisierende Urteile vermutlich weitaus stärker greifen.

Auch zwischen den Faktoren *betriebswirtschaftlicher Nutzen* und *soziale Integration* besteht eine schwache positive Korrelation. Tabellarisch stellt sich das wie folgt dar (vgl. Tabelle 4):

teils/teils, stimme weniger zu, stimme gar nicht zu) der Einzelitems rekodiert. Dabei wurden die zustimmenden bzw. ablehnenden Antwortkategorien jeweils zusammengefasst.

Tabelle 4: Vermengung betriebswirtschaftlicher Perspektive und sozialintegrativer Dimension, n=1.184,
Angaben in Prozent

Betriebswirtschaftliche Perspektive	Sozialintegrative Dimension		
	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu
stimme zu	12,3	10,6	4,1
teils/teils	15,8	30,6	13,0
stimme nicht zu	3,3	4,9	5,5

Wie in dem obigen Zusammenhangspaar zeigt sich auch hier eine überaus differenzierte Perspektive, die keinerlei Ausschlusscharakter erkennen lässt, wenn auch die Tendenzen wiederum deutlich in die jeweils positiv konnotierten Richtungen weisen und die Orientierung auf die mittleren Positionen relativ stark ausgeprägt ist. Betriebswirtschaftliche und sozialintegrative Perspektive gehen in offensichtlich vielen Einstellungsmustern einher oder sind zumindest in nicht unerheblichem Maße parallelisiert; konträre Positionierungen finden sich dagegen nur selten. Aus betriebswirtschaftlichen Gründen vorgenommene Einstellungen – in gewisser Weise als Konzernentscheidung in relativer Distanz zum Betrieb erfolgt – verwandeln sich im Prozess der Arbeitsaufnahme der Leiharbeiter in betriebliche und gewerkschaftliche Aufgabenstellungen. Das wird von Seiten der Belegschaft durchaus reflektiert und lässt sich als Durchdringen eines komplexen Gebildes jenseits schneller Pauschalisierungen verstehen. Sind Leiharbeiter vor Ort, ist mit ihnen angemessen umzugehen – dies könnte als Forderung bilanziert werden. Die Beschäftigten begeben sich damit in die als nicht zu hintergehende Voraussetzung angenommene betriebswirtschaftliche Entscheidung, ohne dafür jedoch soziale Kriterien gänzlich aufzugeben. Das verdeutlicht auch zugleich mögliche Grenzen: Wird die zum Teil empfindliche Balance gestört, könnten Forderungen nach verbesserter Integration schnell in den Aufgabenkatalog von Management und Interessenvertretern geschrieben werden. Beide tun daher gut daran, diese Dimension nicht aus den Augen zu verlieren.

4. Resümee

Die Analyse des Arbeitsbewusstseins der Stammbeschäftigten und ihrer Perspektive auf Leiharbeit und Leiharbeitende in einem Betrieb, der nach wie vor Hort sozialer Stabilität ist, führt zu mehreren Einsichten. *Erstens* verdeutlicht der enge Zusammenhang zwischen der sehr positiven Identifikation vieler Beschäftigten mit dem Betrieb und ihrer hohen Flexibilitäts- und Leistungsbereitschaft einen von der Forschung bisher unbeachteten, wenn nicht negierten Zusammenhang: Loyalität stellt eine nicht zu unterschätzende Flexibilitätsressource dar. Die hohe Flexibilität der Belegschaft – temporärer Einsatz an anderen Standorten, Umsetzungen und Requalifizierungen, wechselnde Arbeitszeiten – gehört zu den unabdingbaren Voraussetzungen, um den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes zu sichern. Allerdings ist diese positive Identifikation der Belegschaft, die mit der Formel „guter Standort, schlechte Gesellschaft“ umrissen werden kann, von fragilem Charakter. Die Arbeitenden haben ein äußerst feines Gespür für die Qualität ihres Betriebes, die sich unter den Bedingungen einer verschärften Standort-

konkurrenz und hohen Renditedrucks verändert: Es wird zunehmend schwieriger, einen tragfähigen Interessenausgleich, eine funktionierende Mitbestimmung und das hohe Maß an Beschäftigungssicherheit zu erhalten. Die Einsicht, als „letzte Generation“ den Sprung in eine feste Beschäftigung geschafft zu haben, vermittelt, in welche Richtung die Entwicklung zu laufen scheint: Die Beschäftigten spüren, dass sie immer neue Flexibilitätsleistungen anbieten müssen, um den Standort und die eigene Beschäftigung zu stabilisieren. Einerseits stellt dieses Bewusstsein die Keimzelle für die „kompetitive“ Solidarität dar, welche nicht nur auf einen solidarischen Ausgleich der Lasten dringt, sondern jeden Einzelnen in die Pflicht nimmt. Leistungsverweigerer sehen sich diesbezüglich dem Rechtfertigungszwang ausgeliefert. Andererseits offenbart sich damit auch eine mögliche Paradoxie des flexibilitätsgetriebenen Standortwettbewerbs: Der Kurzfristhorizont der Konkurrenz gefährdet latent die soziale Stabilität, die zu den Voraussetzungen der besonderen Flexibilitätsanstrengungen der Beschäftigten im Untersuchungsbetrieb zählt. Langfristig droht der Standortwettbewerb somit seine eigenen Ressourcen zu unterminieren.

Zweitens sind in der Perspektive auf das Flexibilisierungsinstrument Leiharbeit und seinen Folgen für Stammbeschäftigte sowie den Einstellungen zu den Leiharbeitenden die Widersprüchlichkeit und Vielschichtigkeit realer Bewusstseinsformen und Denkschemata deutlich geworden. Arbeitende verinnerlichen nicht einfach einen der beiden öffentlich geführten Diskurse über Leiharbeit – den herrschenden ökonomischen oder den oppositionellen Prekarisierungsdiskurs. Einschätzungen erfolgen vor dem Hintergrund vergangener Erfahrungen, der eigenen Position im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt sowie verfestigter Orientierungen. Die beiden landläufig zentralen Diskurse bieten wichtiges Rohmaterial für die subjektive Verarbeitung sowohl der Krise als auch der Leiharbeitsnutzung, werden aber vor dem Hintergrund erwerbsbiografischer (Flexibilitäts-)Erfahrungen – Versetzungen, Kurzarbeit und auch Arbeitslosigkeit – und der als Folge des Standortwettbewerbs etablierten „kompetitiven“ Solidarität reformuliert und umgedeutet. Dass sich dabei auf den ersten Blick unversöhnlich gegenüberstehende Diskurse vermengen, ist Ausdruck der Widersprüchlichkeit alltäglicher sozialer Praxis. Wenn Ungelernte überproportional sowohl den betriebswirtschaftlichen Nutzen der Leiharbeit bejahen als auch deren negativen leistungspolitischen Folgen kritisieren, dann zeigt dies ihre Zerrissenheit: Zum einen werden Leiharbeitende gerade in ihrem Nahbereich öfter eingesetzt – die vermeintliche Schutzfunktion kommt also in besonderem Maße zum Tragen; zum anderen sind sie aufgrund ihres geringeren Qualifikationsstandes eher durch Leiharbeitende ersetzbar und damit besonders anfällig für die disziplinierenden Effekte der Leiharbeit.

Drittens zeigt sich eine bislang kaum beachtete Nebenfolge der vermutlich auch in anderen Betrieben verankerten „kompetitiven“ Solidarität: Die am Ziel der Wettbewerbsfähigkeit orientierte Solidarität droht potenziell ausgrenzend auf andere zu wirken – im vorgestellten Fall (besonders) auf die Leiharbeitenden. Trotz – oder auch gerade aufgrund – der Einsicht in die Probleme der Leiharbeitenden und aufscheinenden Folgen für die eigene Beschäftigung zählt nur eine Minderheit der Stammbeschäftigten die Leiharbeitenden zur Betriebsfamilie. Im Arbeitsalltag voll integriert, existiert eine möglicherweise gar nicht so „unsichtbare“ Grenze zwischen dem „Wir“ und den „Anderen“. Diese tritt im Vergleich mit den befristet Beschäftigten deutlich hervor. Obwohl beide Belegschaftsgruppen vom Konzernmanagement

in der Krise ähnlich behandelt wurden – die Leiharbeitenden wurden ausgesteuert, die befristeten Verträge nicht verlängert –, wird seitens der Befragten bezüglich der Zugehörigkeit zur Betriebsfamilie ein deutlicher Unterschied gemacht: Während nur 31% die Leiharbeitenden als vollwertige Mitglieder der Belegschaft sehen, zählen immerhin 59% die Befristeten dazu. Nahezu spiegelbildlich verhält es sich mit den Ablehnungen: Der Anteil derjenigen, die Leiharbeitende explizit nicht zur Betriebsfamilie zählen (43%), ist mehr als doppelt so hoch wie im Fall der befristet Beschäftigten (19%). Diese Grenzziehung reflektiert zwar reale Statusunterschiede – die Leiharbeitenden sind Beschäftigte eines anderen Unternehmens –, erschwert aber die Herausbildung einer inklusiven Solidarität, die aktiv die benachteiligt Beschäftigten einschließt.

Aus unserer Sicht stellt die Widersprüchlichkeit der Bewusstseinsmuster sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance für die Interessenvertretungen dar. Auch bei den leistungspolitischen Kritikern werden immer auch einzelne Elemente des ökonomischen Diskurses anerkannt, was die Argumentation gegen die Ausweitung der Leiharbeit nicht gerade erleichtern wird. Die politisch-normative Kritik an der Leiharbeitsnutzung ist permanent dem Druck der ökonomischen Zwänge ausgesetzt. Die identifizierten Widersprüche können andererseits jeweils Ansatzpunkte für eine Mobilisierung der – wenn auch nicht flächendeckend, so doch bei vielen Stammbeschäftigten vorhandenen – Solidaritätspotenziale bieten: Die Ambivalenzen sind keine bloß wissenschaftlichen Artefakte, sondern den Subjekten durchaus vertraut. Die ehrliche Debatte über die von der Leiharbeitsnutzung im Betrieb erzeugten praktischen Widersprüche könnte somit Ausgangspunkt für eine Auseinandersetzung um eine sozial und ökonomisch nachhaltige Flexibilisierung und Organisation von Arbeit sein. Dabei gilt: Ohne die potenziell zersetzenden Wirkungen des Standortwettbewerbs mittelfristig einzuhegen, lässt sich die Widersprüchlichkeit der sozialen Praxis, der die Arbeitenden ausgesetzt sind, kaum aufheben. Denn das „verbetrieblichte“ Arbeitsbewusstsein, die „kompetitive“ Solidarität und auch die latente Ausgrenzung der Leiharbeiter stellen letztendlich über subjektive Verarbeitungsprozesse vermittelte Folgen des intensiven Standortwettbewerbs dar, mit dem die unterschiedlichen Belegschaftsgruppen innerhalb einzelner Betriebe wie auch betriebsübergreifend permanent aufs Neue in Konkurrenz zueinander gesetzt werden. Dies zu überwinden, liegt aktuell allerdings kaum in der Macht der Arbeitenden.

Literatur

- Almond, Gabriel/Verba, Sidney (1963): *The Civic Culture. Political Attitudes and Democracy in Five Nations*. Princeton: Princeton University Press.
- Artus, Ingrid (2011): Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Niedriglohnsektor und der Streik der französischen *Travailleurs sans papiers*. In: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag: 208-230.
- Behr, Michael/Hänel, Anja/Dörre, Klaus/Elsner, Margrit (2012): Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung bei der Scholtz AG. Ergebnisse einer Belegschaftsbefragung bei den Beschäftigten des Thüringer Unternehmens Scholtz AG 2008. In: Dörre, Klaus/Hänel, Anja/Matuschek, Ingo (Hrsg.): *Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen. Empirische Belegschaftsbefragungen in Ost- und Westdeutschland*. Working Paper der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaft, 04/2012, Jena: 1-36.

- Bourdieu, Pierre (1999): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht Dezember und Jahr 2010, Nürnberg.
- Castoriadis, Cornelius (1997): Gesellschaft als imaginäre Institution. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004): Prekäre Arbeit. In: Das Argument 245: 378-397.
- Dörre, Klaus/Nachtwey, Oliver (2009): Auf dem Weg zur Erneuerung. Organizing als politisches Instrument. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegung. Gezeitenwechsel: Krise – Gewerkschaft – Umbruch 22 (4): 32-41.
- Dörre, Klaus/Behr, Michael/Eversberg, Dennis/Schierhorn, Karen (2009): Krise ohne Krisenbewusstsein? Zur subjektiven Dimension kapitalistischer Landnahmen. In: PROKLA 157: 559-576.
- Dörre, Klaus (2010): Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag: 873-912.
- Dörre, Klaus/Hänel, Anja/Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2011): Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme. In: Koppetsch, Cornelia (Hrsg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Wiesbaden: VS Verlag.
- Fairclough, Norman (2003): Analysing Discourse. Textual Analysis for Social Research. London, New York: Routledge, Chapman & Hall.
- Haipeter, Thomas/Banyuls, Josep (2007): Arbeit in der Defensive? Globalisierung und die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital in der Automobilindustrie. In: Leviathan 35: 373-400.
- Handelsblatt, 1.10.2010: IG Metall heizt Zeitarbeitsbranche ein.
- Heitmeyer, Wilhelm (2010): Deutsche Zustände. Folge 8. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Holmes, John (2004): Re-scaling collective Bargaining: union responses to restructuring in the North American auto industry. Geoforum 35: 9-21.
- Holst, Hajo/Aust, Andreas/Pernicka, Susanne (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die "dreifache" Krise der Gewerkschaften. In: Zeitschrift für Soziologie 37(2): 158-176.
- Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. OBS-Arbeitsheft 61. Frankfurt/Main: Otto-Brenner-Stiftung.
- Hyman, Richard (2001): Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society. London: Sage Publications.
- IG Metall (2007): Sozialreport Zeitarbeit. Berlin: IG Metall.
- IG Metall (2008): Schwarz-Weiß-Buch Leiharbeit. Frankfurt/Main: IG Metall.
- Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In: Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA Verlag: 119-153

- Niebur, Joachim/Wachsmann, Holger (2007): Die atmende Fabrik. In: Personalmagazin 7: 20.
- Pernicka, Susanne/Aust, Andreas (2007): Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung für atypisch Beschäftigte. Berlin: Edition Sigma.
- Rehder, Britta (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. In: Zeitschrift für Soziologie 35 (3): 227-242.
- Said, Edward W (1986): Foucault and the Imagination of Power. In: Couzens Hoy, David (Hrsg.): Foucault. A Critical Reader. Oxford: Blackwell: 149-156.
- Sende, Cynthia/von Garrel, Jörg/Tackenberg, Sven (2010): Strategien des flexiblen Personaleinsatzes. Zeitarbeit in kleinen und mittelständischen Unternehmen. In: Personalwirtschaft 10: 27-29.
- Singe, Ingo (2009): Neue Unsicherheiten und neue Grenzziehungen. Zum Wandel von Angestelltenarbeit in Finanzdienstleistungsunternehmen. In: Arbeits- und Industriosozilogische Studien 2 (2): 32-44.
- Streck, Wolfgang (1979): Gewerkschaften als Mitgliedsverbände. Probleme gewerkschaftlicher Mitgliederrekrutierung. In: Bergmann, Joachim (Hrsg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag: 72-110.
- Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia (2009): Zeitarbeit in europäischen Ländern. Lehren für Deutschland? HBS-Arbeitspapier 182. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Wagner, Peter (1999)²: Fest-Stellungen. Beobachtungen zur sozialwissenschaftlichen Diskussion über Identität. In: Assmann, Aleida/Friese, Heidrum (Hrsg.): Identitäten. Erinnerung, Geschichte, Identität. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag: 44-72.
- Wagner, Peter (2001): Theorizing Modernity. Inescapability and Attainability in Social Theory. London: Sage Publications.
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil. HBS-Arbeitspapier 148. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Krise als Dauerzustand? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Beschäftigten und Arbeitslosen

Klaus Dörre, Michael Behr, Dennis Eversberg und Karen Schierhorn

...I1: Kann man dagegen irgendetwas machen? Frau K.: Der Kleine nicht, der Politiker kann was machen. I1: Denken Sie, da passiert noch mal was? Frau K.: Nee. Für den kleinen Mann passiert gar nichts mehr... Das interessiert die nicht, solange wie kein Aufstand kommt wie '53, passiert hier nichts mehr. I1: Also Sie haben das vorhin ganz schön beschrieben, dass die Menschen an sich doch schon sehr, sehr wütend sind, auch beim Arbeitsamt mal schreien. Frau K.: Passiert nichts, resignieren im Grunde genommen. Für mich ist das Resignation, beziehe ich mich mit ein... I2: Warum haben Sie gesagt '53 und nicht '89? Frau K.: Weil '89 ging friedlich ab. I2: Und Sie glauben, friedlich kann's nicht mehr abgehen? Frau K.: Nee, glaube ich nicht... So was, wie '89, das war einmalig. Das gibt's nicht mehr, das kommt nie wieder... (Auszug aus einem Interview mit einer 59-jährigen Bezieherin von Arbeitslosengeld II, August 2009).

1. Bosskissing statt Bossnapping?

Stell dir vor, es ist Krise und kaum jemand merkt es – so oder ähnlich könnte die Situation in der Bundesrepublik im Herbst 2009 beschrieben werden. Zwar ist inzwischen unstrittig, dass das Land eine Wirtschaftskrise durchläuft, die der großen Depression 1929/32 vergleichbar ist, doch erhebliche Teile der Bevölkerung scheinen davon unbeeindruckt. Zwar kämpfen Belegschaften wie die von Opel und Quelle – teilweise bereits vergeblich – um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze, doch im Land ist es merkwürdig ruhig. Nirgendwo, so scheint es, liegt der Geruch der Revolte in der Luft. Wo französische Arbeiter Bossnapping betreiben oder argentinische Beschäftigte getreu ihres Slogans „Feuert den Boss!“ Unternehmen in Eigenregie weiter betreiben, üben sich in Deutschland selbst die gewerkschaftlich organisierten Gruppen in (Selbst-)Disziplin. Proteste, sofern es überhaupt dazu kommt, bleiben begrenzt. Stattdessen wird weiter konsumiert, in Urlaub gefahren, gearbeitet, als ginge alles seinen normalen Gang. Und wie zur Bestätigung haben die Bundestagswahlen nicht nur eine liberal-konservative Mehrheit gebracht, ausgerechnet die FDP mit ihrem Bekenntnis zur Marktorthodoxie verzeichnete Rekordergebnisse.

Wie ist diese Stillstellung der Krise in den Köpfen zu erklären? Wie kommt es, dass eine Mehrheit scheinbar eher zum Bosskissing als zu Protesten tendiert? Neben der Tatsache, dass die Krise in Deutschland den Arbeitsmarkt noch gar nicht in vollem Umfang erreicht hat, könnte eine Antwort in der Gültigkeit eines Foucaultschen Szenarios vermutet werden. Das „unternehmerische Selbst“ (Bröckling 2007) – samt dazugehörigem Freiheitsversprechen – wäre demnach soweit internalisiert, dass die Individuen einer affirmativen Logik zum Opfer fallen. Der Subjektivierung von Arbeit und Kapitalismus folgt nun die Subjektivierung der Krise. Dem „Wir sitzen alle in einem Boot“ eines Joseph Ackermann (2009) antwortet ein „Wir alle sind der Finanzmarktkapitalismus“. Die Krise, so wäre zu mutmaßen, wirkt je nach sozialer Position als persönliches Schicksal, als Indiz selbst verantworteten Scheiterns, als individuelle Herausforderung oder auch als Chance zur Selbstkorrektur. In ihrer gesellschaftlichen Dimension

bleibt sie aber unbegriffen, weshalb Selbstzuschreibungen wahrscheinlicher sind als die kollektive Aktion.

Ohne die Relevanz von Subjektivierungstheoremen (Bröckling/Krasmann/Lemke 2000, Voß/Pongratz 1998; Moldaschl/Voß 2002) generell zu bestreiten, soll nachfolgend eine anders akzentuierte These entwickelt und begründet werden. Die vermeintliche Krisenresistenz von Subjektivitäten erklärt sich nach unserer Auffassung aus der Mobilisierung von eigensinnigen Praktiken und abgelagerten, habitualisierten Handlungsschemata, die eine selbsttätige Auseinandersetzung mit Konkurrenzmechanismen und Marktvergesellschaftung steuern. Anders gesagt: Ungerechtigkeits- und Missachtungserfahrungen sind reichlich vorhanden. Und sie lösen – wie der vorangestellte Auszug aus einem Gespräch mit einer langzeitarbeitslosen 59-Jährigen illustriert – mitunter gar Gewaltphantasien aus. Doch offenkundig fehlt ein mit Handlungsperspektiven verknüpftes intellektuelles Bezugssystem (2004: 276), das solche Stimmungen politisch bündeln könnte. Die finanzkapitalistische Landnahme verfügt trotz Krise über eine stabile Basis in den Subjekten – aber nicht, weil das Freiheitsversprechen der Marktvergesellschaftung, die Leitbilder von „Arbeitskraftunternehmer“ oder „unternehmerischem Selbst“ tief in den Subjektivitäten verankert wären, sondern vor allem, weil noch immer auf Erfahrungen, Verhaltensdispositionen, Ressourcen zugegriffen werden kann, die nicht marktförmig zugerichtet sind. Die systemischen Legitimationen des Finanzkapitalismus erodieren, ohne dass dies vorerst zu großen Revolten oder Protesten führen muss. Und ein Hauptgrund sind jene scheinbar in der Vergangenheit wurzelnden Habitusformen und Institutionen, die das eigentliche Objekt re-kommodifizierender Landnahmen darstellen.

Bei der Beweisführung zugunsten dieser sowohl aus theoretischen Debatten (Dörre/Rosa/Lessenich 2009) als auch aus empirischen Erfahrungen heraus entwickelten These stoßen wir indessen auf ein gravierendes Problem: Eine ausdifferenzierte Forschung zum Arbeits- und Krisenbewusstsein Lohnabhängiger existiert gegenwärtig nicht (Eversberg 2008). Daher müssen wir uns mit empirischen Daten aus Projekten behelfen, die nicht explizit auf die Krisenproblematik zugeschnitten sind. Nachfolgend wird zunächst das Konzept kapitalistischer Landnahmen eingeführt und in seiner subjektiven Dimension beleuchtet (2). Es folgt eine exemplarische Auseinandersetzung mit empirisch vorfindbaren Formen subjektiver Landnahme (3). Abschließend werden Blindstellen gängiger Subjektivierungstheoreme beleuchtet und Grenzen subjektiver Landnahme diskutiert (4).

2. Kapitalistische Landnahmen, Subjekte und Subjektivierung

Der Terminus kapitalistische Landnahme ist bislang vor allem verwendet worden, um Entwicklungsprozesse kapitalistischer Formationen zu analysieren (Dörre 2009: 21-86). Wenn das Konzept hier zur Analyse von Bewusstseinsformen genutzt wird, so bedarf das einer Begründung. Ausgangspunkt ist die theoretische Prämisse, wonach der Kapitalismus, auch der aktuelle, keine Marktgesellschaft ist und niemals sein kann. Die Dynamik und Überlebensfähigkeit des Kapitalismus wurzelt gerade in seiner Fähigkeit, in Krisen auch subjektive Selbststabilisatoren hervorzubringen, die sein Überleben sicherstellen.

2.1 Das Konzept kapitalistischer Landnahmen

Pierre Bourdieu (2000) hat die Grundlagen eines solchen Kapitalismusverständnisses in seinen Studien zur algerischen Übergangsgesellschaft formuliert. Was der Marktfundamentalismus gleichsam als überhistorische, naturwüchsig gegebene Eigenschaften des homo oeconomicus betrachtet – die Ausbildung einer von bloßen Bedarfen abgelösten rational-kalkulierenden Denkweise –, kann überhaupt erst aufgrund spezifischer historischer Gegebenheiten entstehen. Nur auf der Basis wenigstens eines Minimums an Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit ist die Entwicklung eines in die Zukunft gerichteten Bewusstseins möglich. Erst dieses Zukunftsbewusstsein, das individuelle Planungsfähigkeit voraussetzt, lässt rational-kalkulierendes Verhalten, wie es für die kapitalistische Ökonomie unentbehrlich ist, real werden. Marktvergesellschaftung beruht somit auf widersprüchlichen, ja gegensätzlichen Handlungslogiken. Jeder über Preise regulierte Tauschakt verlangt nach sozialer Einbettung, vor allem nach einem Zeitregime, das den Horizont marktgesteuerter Tauschakte überschreitet. Dieser Zwangsläufigkeit können sich weder die entwickelten Kapitalismen noch die in den diversen sozialen Feldern agierenden Akteure entziehen. Exakt das wird im Konzept kapitalistischer Landnahmen reflektiert. Nachfolgend beschränken wir uns auf einige strukturierende Prinzipien von Landnahmen, die für Anschlüsse an die Subjektivierungsdebatte unentbehrlich sind.

Zunächst (1) besagt Landnahme, dass die kapitalistische Entwicklung einer *komplexen Innen-Außen-Dialektik* folgt und daher stets ein Doppelgesicht besitzt. Eine an Effizienz und Äquivalententausch orientierte Rationalität setzt sich in den Produktionsstätten des Mehrwerts, in den Fabriken, der durchkapitalisierten Landwirtschaft und auf den Warenmärkten durch. Hier reproduziert sich der Kapitalismus weitgehend auf seinen eigenen Grundlagen. Die andere Entwicklung bricht sich in Austauschbeziehungen zwischen der Kapitalakkumulation einerseits sowie nichtkapitalistischen Produktionsweisen und Territorien andererseits Bahn. Auf deren Okkupation bleibt die kapitalistische Ökonomie strukturell angewiesen, weil im „inneren Verkehr“ nur begrenzte Wertteile des gesellschaftlichen Gesamtprodukts realisiert werden können (Luxemburg 1975: 325). Grundsätzlich gilt, dass ein solches „Außen“ auch aktiv hergestellt werden kann, etwa durch De-Kommodifizierung (Abkoppelung der Lohnarbeit von Marktrisiken) oder mittels Re-Kommodifizierung und sozialem Ausschluss (Betätigung des Reservearmee-mechanismus oder Brachlegung von Arbeitskraft). Dies bedeutet, dass die Kette der Landnahmen prinzipiell unendlich ist, das heißt, der „Sündenfall“ einer „Sprengung rein ökonomischer Gesetzmäßigkeit durch politisches Handeln“ (Arendt 2006: 335), den Marx nur für die Phase primitiver Akkumulation gelten lassen wollte, kann und muss sich auf erweiterter Stufenleiter beständig wiederholen.

Daraus ergibt sich (2), dass die *historische Koexistenz* unterschiedlicher Eigentums- und Produktionsverhältnisse eine Konstante kapitalistischer Entwicklung ist (Marx, MEW 23: 776 f.). Bedenkt man, dass sich der Prozess ursprünglicher Akkumulation über Jahrhunderte hinzog und erst mit der industriellen Revolution einen Abschluss fand, wird klar, weshalb man für ganze Epochen von der parallelen Existenz kapitalistischer wie nichtkapitalistischer Formationen ausgehen muss. Diese Parallelität hat – wie Burkart Lutz anhand des Dualismus von Industrie- und traditionalem Sektor gezeigt hat – auch die fordistische Landnahme geprägt und hält – so wäre zu ergänzen – in modifizierter Form bis in die Gegenwart an. Dies impliziert zugleich, dass auch die Übergänge von einer kapitalistischen Formation

zu einer anderen gewissermaßen ein Kontinuum kapitalistischer Entwicklung darstellen. Der fordistische Kapitalismus wird nicht einfach durch einen Finanzmarktkapitalismus ersetzt; für einen langen Zeitraum bestimmt die historisch ältere Formation die soziale Realität weiter. Das Reifestadium einer kapitalistischen Formation bezeichnet hingegen eher die historisch kurzen Momente, in denen ein Landnahmezyklus an sein Ende gelangt.

Auf die Ebene von Individuen übersetzt (3) entspricht dem ein Subjektkonzept, für das Antonio Gramsci die Kategorie des „*geschichtlichen Blocks*“ genutzt hat. Mit diesem Begriff werden nicht nur hegemoniale Bündnisse in der Gesellschaft bezeichnet; Gramsci (1994: 1341 f.) verwendet diese Kategorie auch, um die Geschichtlichkeit individueller Subjekte kenntlich zu machen. Demnach konstituiert sich Subjektivität über ein Hineinsozialisieren in gesellschaftliche Orientierungssysteme (Ideologien), die jeweils aus mehreren Schichten (Leitbilder und intellektuelle Bezugssysteme mit quasi-wissenschaftlichem Anspruch, institutionelle Praxen, Alltagsverstand) zusammengesetzt sind (Hall 1989). Dies ist bedeutsam, weil so deutlich wird, dass kapitalistische Landnahmen auch in ihrer subjektiven Dimension durch eine *Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen* geprägt werden. Auf der Leitbildebene, der reflexiven Schicht gesellschaftlicher Ideologien, ist es vergleichsweise leicht möglich, Zäsuren vorzunehmen und einen formationspezifischen „Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2003) zu etablieren. Ein solch hegemonialer Geist setzt sich aber nicht nur aus einer „Gesamtheit von Glaubenssätzen“ zusammen, „die mit der kapitalistischen Ordnung verbunden sind und zur Rechtfertigung dieser Ordnung, zur Legitimation und mithin zur Förderung der damit zusammenhängenden Handlungsweisen und Dispositionen beitragen“ (ebd.: 46). Schon auf der Ebene institutioneller Praktiken beinhaltet dieser „Geist“ sperrige, eingelebte Dispositionen und Praktiken, die sich nur in länger währenden historischen Prozessen umformen lassen. Das gilt umso mehr für das Alltagsbewusstsein, die internalisierten Habitusformen, deren Inkorporation die Geschichtlichkeit individueller Subjekte, den je individuellen Brückenschlag zwischen Vergangenheit und Zukunft, überhaupt erst möglich macht. Habitusformen sind inkorporierte Vergangenheit; sie wirken gewissermaßen über ihre Erzeugungsbedingungen hinaus (Hysteresiseffekt) und sie erzeugen Verhaltenskontinuität, weil sie sich bei der auf soziale Felder abgestimmten Selektion von Handlungsstrategien graduell als höchst variabel erweisen. Insofern lassen sich Landnahmen auch in ihrer subjektiven Dimension nicht als lineare Prozesse begreifen. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass die verschiedenen Schichten sozialer Subjektivität auf unterschiedliche Weise erfasst und in ein Spannungsverhältnis zueinander gesetzt werden. Zugespitzt formuliert: Das In- und Nebeneinander „alter“ und „neuer“ Verhältnisse lässt sich nicht nur auf der Gesellschaftsebene beobachten, es ist zugleich ein Signum jeder – individuellen wie kollektiven – Subjektivität.

Damit stoßen wir (4) auf eine Problematik, die Marx nur unzureichend reflektiert hat. Zwar arbeitete er in seiner Analyse der ursprünglichen Akkumulation richtig heraus, dass es staatlich-politischer Intervention und Disziplinierung bedarf, um die freigesetzten Subjekte zu einer Betätigung in der kapitalistischen Produktionsweise zu bewegen. Doch er unterstellte, dass es sich dabei um eine Übergangsproblematik handelt, die mit der vollständigen Herausbildung dieser Produktionsweise obsolet wird (Marx, MEW 23: 765). Begreift man kapitalistische Entwicklung hingegen als Abfolge von Landnahmen – und das heißt

auch: als Abfolge qualitativ neuer Produktionsweisen und Vergesellschaftungsformen –, so impliziert dies, dass sich die Herausbildung kompatibler Subjektivitäten immer wieder neu vollziehen muss. Jedem Landnahmezyklus entsprechen je besondere Subjektivierungsweisen, spezifische Modi des Zu-sich-selbst-in-Beziehung-Setzens (Bröckling 2007). Doch das ist nicht alles. In ihrer idealtypischen Gestalt treten Aktivitätsmatrizen wie die des doppelt freien Lohnarbeiters allenfalls auf der Leitbildebene auf; real sind sie in einen „geschichtlichen Block“ aus Erfahrungen, Dispositionen, Handlungsschemata etc. integriert, der immer auch Elemente des Vergangenen umfasst. Da Marx diese Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen theoretisch unbeachtet ließ, entging ihm, dass kapitalistische Landnahmen *kontinuierlich* darauf hinauslaufen, vor- und nichtkapitalistische Subjektivitäten zu funktionalisieren.

Das kann (5) zum Beispiel durch die Installierung *sekundärer Ausbeutungsmechanismen* geschehen. Sekundär meint hier keineswegs zwingend weniger schmerzhaft, weniger brutal oder weniger wichtig. Konstitutiv für Formen sekundärer Ausbeutung ist vielmehr, dass die Rationalität des Äquivalenten-tauschs, die den marktkapitalistischen Sektor strukturiert, nicht oder nur eingeschränkt gilt. Prekari-sierung von Beschäftigungsverhältnissen, die Funktionalisierung von Reproduktionstätigkeiten oder die Installierung eines transitorischen, scheinbar auf Rückkehr in die Heimat gerichteten Migrantenstatus sind Beispiele für die Funktionsweise solcher Mechanismen. Legitimiert werden sie häufig durch Kon-struktionen von Ethnie und Geschlecht, die ihren Ursprung in vorkapitalistischen Verhältnissen haben. Durch die Indienstnahme solcher Innen-Außen-Differenzen kann sichergestellt werden, dass beständig kostengünstige Arbeitskraft für wenig qualifizierte, stark belastende und gering entlohnte Arbeiten mobi-lisierbar ist. Dabei spielen – wie Marx anhand der kapitalistischen Funktionalisierung von Feudal-gesetzen wie dem Bettelverbot gezeigt hat (Marx, MEW 23: 762 ff.) – staatliche Zwangsmechanismen zur Herstellung von Arbeitsdisziplin eine wichtige Rolle.

2.2 Neue Landnahme und Subjektkonstitution

In der systematischen Nutzung von Arbeitskraft, deren Preis unter ihren Wert gedrückt wird, offenbart sich eine spannungsvolle Synthese von Universalismus und Partikularismus, wie sie jeder kapitalis-tischen Landnahme eigen ist. Das universelle Modernisierungsversprechen des Kapitalismus gründet sich nur zum Teil auf der Fähigkeit kapitalistischer Akteure, das Säurebad der Konkurrenz durch fort-währende Produkt- und Prozessinnovationen zu bestehen, die den first movers Extraprofite ver-sprechen. Denn stets gibt es auch eine andere Möglichkeit: die der *regressiven Modernisierung* durch Re-Kommodifizierung und Ausschluss. Zwar können kapitalistische Marktwirtschaften ohne markt-bildende Institutionen und Verhaltensweisen im Grunde nicht existieren; historisch stellt sich jedoch immer wieder die Tendenz ein, Wettbewerbsvorteile zu generieren, indem marktbegrenzende Regeln unter-laufen oder grundlegend in Frage gestellt werden.

Eben das ist die Essenz jener finanzkapitalistischen Landnahme, die seit den 1980er Jahren mehr oder minder alle kapitalistischen Zentren und zeitverzögert auch die Territorien des ehemaligen Staatsso-zialismus erfasst hat. Ihr Modus operandi ist in zahlreichen Abhandlungen beschrieben und analysiert worden (z.B. Harvey 2005, 2007; Streeck 2009: 230-272; Dörre 2009: 54-81), so dass an dieser Stelle

einige zusammenfassende Bemerkungen genügen. Im Zentrum der neuen Landnahme stehen Versuche, marktbegrenzende Institutionen, samt der mit ihnen korrespondierenden Subjektivitäten, zum Objekt von Re-Kommodifizierungspolitiken zu machen. Von *Landnahme* kann gesprochen werden, weil eine Entwicklung, deren Ausgangspunkt strukturelle Überkapazitäten in den exportorientierten Leitbranchen sind, über eine Fülle von *Transfermechanismen* (Markt für Unternehmenskontrolle, Fusionen, Übernahmen, Shareholder-Value-Steuerung, Gewinn- oder Renditevorgaben, permanente Standortkürkurrenzen) auf die Realwirtschaft zurückwirken. Vor allem im exportorientierten Sektor hat sich so eine Wirtschaft herausgebildet, in der Rendite und Gewinn nicht mehr als Resultate ökonomischer Leistungsfähigkeit erscheinen, sondern als Planungsgrößen vorausgesetzt werden, an die sich Belegschaftsstärken, Löhne, Arbeitszeiten etc. als Randbedingungen anzupassen haben.

Konstitutiv für die neue Landnahme ist, dass sie eine wesentlich auf das Konkurrenzprinzip und die Gewinnmaximierung reduzierte Rationalität tendenziell auf die gesamte Gesellschaft und nicht zuletzt auf die individuellen Subjekte überträgt. Zusätzlich zu den marktförmigen sorgen staatlich-politische Disziplinierungsmechanismen wie etwa das „aktivierende“ Arbeitsmarktregime dafür, dass einer neuen, flexiblen, auf gespaltenen Arbeitsmärkten basierenden Produktionsweise genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Natürlich kann sich die finanzkapitalistische Wettbewerbsrationalität nicht einmal im exportorientierten Wirtschaftssektor in Reinform durchsetzen. Sie trifft auf die Filter unterschiedlicher Produktionswelten, Institutionensysteme, auf eigensinnige Praktiken sozialer Akteure und sperrige Subjektivitäten, Interessen und Habitusformen. Dennoch verändert ihr Transfer die soziale Realität. Die konkurrenzbasierenden Transfermechanismen zwingen der Gesellschaft eine spezifische social order, eine Basisregel auf, die über erfolgreiches Scheitern wirkt. Obwohl sich diese niemals vollständig durchsetzen kann, verschiebt sie die Grenzen zwischen dem „Innen“ und dem „Außen“ finanzkapitalistischer Akkumulation. Die relative Stabilität der so geschaffenen finanzkapitalistischen Formation beruht auf der Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen. Sie greift nicht nur auf Institutionen, Produktionsformen und Arbeitssysteme, sondern gerade auch auf Dispositionen, Handlungs- und Denkschemata, kurzum auf Subjektivitäten zu, die ihren Ursprung in früheren historischen Stadien – im sozialen Kapitalismus oder auch im staatsbürokratischen Sozialismus – haben.

3. Facetten des Arbeits-, Gesellschafts- und Krisenbewusstseins

Auf solche Verknüpfungen von intentionalen Orientierungen und latenten Sinnstrukturen stößt, wer sich auf das empirisch vorfindbare Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein realer Subjekte einlässt. Nachfolgend soll dies exemplarisch anhand von zwei Perspektiven verdeutlicht werden. Für die Beschäftigtenperspektive stehen die Belegschaften von fünf Betrieben der Scholtz AG¹, eines ostdeutschen Unternehmens aus dem verarbeitenden Gewerbe². Die Perspektive ausgeschlossener und prekari-

¹ Der Name des befragten Unternehmens wurde im Text verändert.

² Die Belegschaften wurden 2007/2008 im Rahmen einer standardisierten Erhebung befragt (n=459; Grundgesamtheit 1.500), ergänzt um eine qualitative Management- und Betriebsrätestudie (n=14, vgl. Behr et al. 2012). Hinzu kommen erste Untersuchungen zu Restrukturierungen im Wertschöpfungssystem Automobil (n=54, vgl. Dörre/Holst 2009).

sierter Gruppen wird von Leistungsempfängern des Arbeitslosengeldes II (ALG II) repräsentiert³. Obwohl diese Daten nicht in einem statistischen Sinne repräsentativ sind, erlauben sie doch tiefe Einblicke in reale Subjektivitäten, weil neben intentionalem Wissen auch latente Sinnstrukturen erfasst werden.

3.1 Beschäftigte: Gutes Unternehmen, schlechte Gesellschaft

Begonnen wird mit der Perspektive von überwiegend in Normarbeitsverhältnisse integrierten Lohnabhängigen. Die Belegschaftsbefragungen fanden zu einem Zeitpunkt statt, als die Krise noch nicht akut war. Allerdings hatten die überdurchschnittlich qualifizierten Beschäftigten (20% Akademiker, 15% Techniker/Meister, 55% Facharbeiter, 5% Un- und Angelernte) während der letzten 20 Jahre immer wieder neue Entlassungswellen zu überstehen. Der letzte große Beschäftigungsabbau fand 2000/2001 statt; ein Teil der damals Entlassenen kehrte als Leiharbeiter ins Werk zurück (vgl. Behr et al. 2012).

Obwohl der Shareholder Value in der Managementrhetorik nur eine untergeordnete Rolle spielt, werden die Beschäftigten seit geraumer Zeit mit einem Leitbild konfrontiert, das an ihre, die „unternehmerische“, Arbeitskraft im globalen Wettbewerb appelliert. Das Management agiert nach der Devise: „Noch produzieren wir vor Ort; was in fünf Jahren ist, wissen wir nicht“. Die so erzeugte Unsicherheit hat durch die Aufspaltung des Unternehmens in mehrere eigenständige Betriebe und die damit verbundene Implementation interner Marktbeziehungen zusätzliche Schubkraft erhalten. Während aus Sicht der Unternehmensspitze vieles, was jahrzehntelang ein besonderes Firmenbewusstsein ausmachte, in der globalen Konkurrenz obsolet erscheint, sorgen sich die Betriebsräte um die Einheit des Unternehmens und den Zusammenhalt der Belegschaft. Für unsere Frage nach dem Krisenbewusstsein sind drei empirische Befunde bedeutsam.⁴

Fragile Sicherheit: Da das Unternehmen zum Erhebungszeitpunkt erstmals seit langem ruhiges Fahrwasser erreicht zu haben schien, verwundert es kaum, dass eine Mehrheit von 57% der Befragten ihren Arbeitsplatz für sehr sicher oder eher sicher hält. Überraschend ist eher, dass dies für eine relevante Minderheit nicht zutrifft: Eine große Gruppe von 32% schwankt; immerhin 11% empfinden ihren Arbeitsplatz als eher oder sehr unsicher. Aussagekräftiger als diese Zahlen ist eine Typisierung, die das subjektive Sicherheitsempfinden mit der Bereitschaft zu einem Unternehmenswechsel und der Loyalität zum Unternehmen kombiniert. Interessant sind vor allem die sogenannten „Passiven Bleiber“, immerhin ein Viertel der Befragten (vgl. Darstellung 1). Sie repräsentieren spiegelbildlich die unsichere Seite der Beschäftigtengruppe vor allem der Facharbeiter, die sich aufgrund ihres erhöhten Alters eine Alternative zum Unternehmen kaum vorstellen kann, sich aber im Beschäftigtenstatus weniger sicher fühlt. Diese Gruppe ist relativ unzufrieden mit der Führungskultur im Unternehmen, aber die Jobalternativen werden bei den – überwiegend – älteren Mitarbeitern noch schlechter eingeschätzt als die Lage im Unternehmen, mit dem man sich dann doch alles in allem arrangiert hat. Bemerkenswert ist, dass sich größere Teile dieser Belegschaftsgruppe auch durch den Betriebsrat wenig vertreten fühlen.

³ Die Population wurde in zwei Wellen (2006 n1=99; 2009 n2=58) befragt. Erhebungen zum Funktionswandel von Leiharbeit (Holst u. a. 2009, n=72) werden ergänzend einbezogen.

⁴ Die nachfolgenden Daten finden sich, soweit nicht anders ausgewiesen, in Behr et al. 2012.

Darstellung 1: Typenbildung, differenzierte Angaben nach Alter und Status im Unternehmen

<p align="center">„Kritische Optionisten“</p> <p align="center">13% (n=53)</p> <p align="center">überwiegend Ingenieure (bis 40 Jahre alt)</p>	<p align="center">„Unsichere Wechselbereite“</p> <p align="center">17% (n=72)</p> <p align="center">überwiegend Facharbeiter (bis 55 Jahre alt)</p>
<p align="center">„Sicher Loyale“</p> <p align="center">45% (n=192)</p> <p align="center">überwiegend Ingenieure (über 40 Jahre alt)</p>	<p align="center">„Passive Bleiber“</p> <p align="center">25% (n=115)</p> <p align="center">überwiegend Facharbeiter (über 40 Jahre alt)</p>

Quelle: Behr et al. 2012

Bei den „Passiven Bleibern“ kommt allerdings nur unverhüllt zum Ausdruck, was durch das relativ ausgeprägte subjektive Sicherheitsempfinden der Beschäftigten eher verdeckt wird. Im Grunde wissen alle Befragten, dass es im Unternehmen keine längerfristige Sicherheit gibt. Die Krise ist letztlich ein Zustand in Permanenz. Ein Betriebsteil hat immer Probleme, weshalb der Zeithorizont für Arbeitsplatzsicherheit stets ein begrenzter ist. Insofern basiert das subjektive Sicherheitsempfinden primär auf der eigenen Qualifikation und Leistungsbereitschaft sowie auf der daran gekoppelten Antizipation eigener Chancen am Arbeitsmarkt.

Gutes Unternehmen: Überraschend ist, dass die latente Verunsicherung, die sich hinter den subjektiven Sicherheitsbekundungen verbirgt, keineswegs dazu führt, dass das Sonderbewusstsein der Belegschaft und ihre hohe Identifikation mit dem Unternehmen rasch erodiert. Im Gegenteil: 76% identifizieren sich weiter „stark“ oder „sehr stark“ mit der Firma und zwei Drittel sind stolz auf ihre Zugehörigkeit. Zwar variieren Selbstdefinition und Firmenidentifikation nach Betrieben und Altersgruppen, doch die sozialisatorische Kraft des Firmenbewusstseins, dessen Ursprünge lange vor der Gründung der DDR liegen, ist noch immer erstaunlich groß. Das Sonderbewusstsein gründet auf einem wahrgenommenen „Technologievorsprung“ (73%) sowie „Investitionen in Forschung und Entwicklung“ (84%), auf der „sehr guten Qualifikation der Belegschaft“ (75%), der „Qualitäts- und Leistungsorientierung“ (79%, 66%) der Belegschaft und nicht zuletzt auf der „sozialen Tradition“ des Unternehmens (61%), die ursprünglich mit einer besonders ausgeprägten Form sozialreformerischen Unternehmertums verbunden war (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Worin liegt das Besondere der Unternehmenskultur bei der Scholtz AG, n=440, Angaben in Prozent

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Qualifikation der Belegschaft	29	46	23	2	-
Technologievorsprung	21	52	25	2	-
Arbeitsmotivation der Belegschaft	15	42	31	10	2
Qualitätsorientierung der Belegschaft	29	50	17	3	1
Leistungsorientierung der Belegschaft	16	50	29	4	1
visionäres Management	9	26	39	20	6
gute Führungskultur	5	23	41	23	8
soziale Tradition der Unternehmensgründer	31	30	22	11	6
Investitionen in Forschung und Entwicklung	34	50	15	1	-

Quelle: Behr et al. 2012

Erstaunlich ist, dass dieses Sonderbewusstsein als habitualisierte, inkorporierte Struktur nicht nur die DDR, sondern auch die anschließende Transformationsperiode überdauert hat. Ungeachtet fortwährender Standortkonkurrenzen, Produktionsverlagerungen und Unternehmensaufspaltungen stellt es subjektiv Kohärenz her. Die Zeiten mögen unsicher sein – die „Scholtzianer“ vertrauen auf ihr Können, ihre Technologie, ihre Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Nach wie vor stellt das Unternehmen für sie einen Hort der Stabilität inmitten einer stürmischen See dar, den es – punktuell auch gegen die eigene Unternehmensspitze – zu verteidigen gilt. So gehören aus Sicht der Mehrheit der Beschäftigten ein visionäres Management und eine gute Führungskultur eher nicht zum Besonderen der Unternehmenskultur (vgl. Tabelle 1). Zwar erwartet eine Mehrheit der Befragten (60%), dass die Firmenidentifikation erodieren und die Scholtz AG zu einem „normalen“ Unternehmen werden könnte. Doch die – real durchaus verblassende – sozialreformerische Tradition wird mehrheitlich (71% Zustimmung) gegen widrige Entwicklungen verteidigt.

Auf die Kontinuität dieses Sonderbewusstseins – und nicht auf die affirmative Verinnerlichung eines von außen vorgegebenen „unternehmerischen“ Leitbildes – gründen sich Leistungsbereitschaft und Einsatzwille eines Großteils der Befragten. Ganz im Gegensatz zu Klassikern der kritischen Industriosozologie, die betriebsförmig organisierte Arbeitsprozesse als Erfahrungsraum definierten, in welchem kapitalistische Herrschaft unmittelbar erfahrbar war (Braverman 1977), betrachten die Scholtzianer ihr Unternehmen als verbleibendes Refugium nicht nur von Leistungsanforderung und -anerkennung, sondern auch als – vielleicht letzten – Garanten sozialer Stabilität. Dazu passt, dass der Betriebsrat als unternehmensinterner Akteur ungleich mehr Anerkennung genießt als die Gewerkschaft. Letztere möchten die Beschäftigten zwar als „Gegengewicht zum Unternehmer“ mehrheitlich nicht missen, die Gewerkschaft gilt ihnen jedoch als „äußerer“ Akteur, der nicht zum Unternehmen gehört und daher distanziert betrachtet wird.

„Schlechte Gesellschaft“: Die wertgeladene Selbstdefinition als „stolze Scholtzianer“ und die hohe Identifikation mit dem Unternehmen, die sich letztlich auf eigene Fertigkeiten und Qualifikationen gründet, bedeuten keineswegs, dass die Mehrheit der Befragten unkritisch auf die Welt und die Gesellschaft blickt. Vielmehr speist sich aus dem besonderen Firmenbewusstsein auch die Kritik an einem globalisierten Kapitalismus, dem die – nur noch rudimentär vorhandene – soziale Orientierung des Unternehmens vollends zum Opfer fallen könnte. So sind 79% der Befragten der Ansicht, dass der gesellschaftliche Reichtum gerechter verteilt werden könnte; 60% (72% der Facharbeiter) stimmen der Aussage zu, in der Gesellschaft gebe es nur noch „unten“ und „oben“ und keine soziale Mitte mehr; 65% beklagen eine egoistische Ellenbogenmentalität und immerhin 39% fürchten um den Zusammenhalt der Gesellschaft. 74% der Befragten stimmen vollständig (41%) oder teilweise (33%) dem Statement zu, die heutige Wirtschaftsweise ist „auf Dauer nicht überlebensfähig“. Während 30% die Auffassung „Kritik am Kapitalismus führt nicht weiter, das sind nun mal die Spielregeln“ teilen, stößt dieser Satz bei einer relativen Mehrheit (42%) auf Ablehnung. Die kritische Sicht auf die Gesellschaft verbindet sich, trotz starker Betonung des Leistungsethos, mehrheitlich durchaus mit einer solidarischen Grundhaltung gegenüber Arbeitslosen und prekär Beschäftigten. Nur eine – allerdings nicht zu vernachlässigende – Minderheit von 23% der Befragten ist der Ansicht, Arbeitslose müssten stärker unter Druck gesetzt werden; die übergroße Mehrheit lehnt solche Aussagen ab. Auffällig ist, dass das kritische Gesellschaftsbewusstsein bei einem Großteil der Befragten mit einer optimistischen Beurteilung der eigenen Zukunft einhergeht (56%). Allerdings geben auch hier relevante Minderheiten an, dass sie sich momentan finanziell einschränken müssen (25%), ihr Leben als ständigen Kampf begreifen (27%) und in der Sorgen leben, ihren sozialen Standard nicht halten zu können (23%) (vgl. Tabelle 2).⁵

Tabelle 2: Aussagen zum heutigen Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, n=420, Angaben in Prozent

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Der gesellschaftliche Wohlstand könnte viel gerechter verteilt sein.	47	32	17	4	-
In der Gesellschaft gibt es nur ein Oben und Unten.	22	38	24	12	4
Die Ellenbogenmentalität in der Gesellschaft bereitet mir Sorgen.	27	38	25	9	1
Es gibt nach wie vor einen Zusammenhalt innerhalb der Gesellschaft.	1	14	46	29	10
Die heutige Wirtschaftsweise ist auf Dauer nicht überlebensfähig.	15	26	33	22	4
Kritik am kapitalistischen System führt uns nicht weiter, das sind nun einmal die Spielregeln.	8	22	28	24	18
Auf Arbeitslose sollte ein stärkerer Druck ausgeübt werden.	9	14	47	20	10
Momentan muss ich mich finanziell einschränken.	4	21	38	28	9
Mein Leben ist ein ständiger Kampf.	6	21	26	36	11
Ich glaube, auch in Zukunft meinen jetzigen Lebensstandard mindestens halten, wenn nicht sogar verbessern zu können.	5	34	38	20	3

Quelle: Behr et al. 2012

⁵ Zum „unglücklichen Bewusstsein“ ostdeutscher Facharbeiter siehe Behr 2009.

Bemerkenswert ist, dass sich kritisches Gesellschaftsbewusstsein, das offenbar einer alltagsphilosophischen „Gesamtkonzeption“ folgt, nicht automatisch in Bereitschaft zu gewerkschaftlicher Organisation und Engagement niederschlägt. Besonders deutlich wird dies bei der Teilgruppe der „Gewerkschaftsentfremdeten Gesellschaftskritiker“ (27% der Befragten). Diese Gruppe hält Kapitalismuskritik für berechtigt und wendet sich dagegen, Druck auf sozial Schwache auszuüben, ohne dass daraus eine Bindungsbereitschaft an die Gewerkschaft oder den Betriebsrat erwächst. Auch die Identifikation mit dem Unternehmen und die Selbstidentifikation als stolze Unternehmensangehörige sind unterdurchschnittlich ausgeprägt. Diese Gruppe, die sich vor allem aus technischen und kaufmännischen Angestellten sowie aus jüngeren Beschäftigten zusammensetzt, verkörpert gewissermaßen eine „heimatlose“ Kritik mit unklarer Zielbestimmung und scheint den kollektiven Akteuren eine wirkungsmächtige gesellschaftspolitische Rolle abzusprechen.

Diese Befunde illustrieren, was kapitalistische Landnahme in ihrer subjektiven Dimension auf der Betriebsebene bedeutet. Tatsächlich sehen sich Beschäftigte in ihrem Alltag immer wieder mit Leitbildern einer wettbewerbszentrierten „unternehmerischen“ Rationalität konfrontiert. Ihre Selbstdefinitionen bleiben davon jedoch merkwürdig unberührt. Sofern sich die Befragten konform zu diesen Leitbildern verhalten, geschieht dies auf der Grundlage eines historisch gewachsenen Sonderbewusstseins, dem die Unternehmensführung zumindest teilweise die Funktionalität abspricht. Die Subjektkonstitution vollzieht sich somit in einer geradezu paradoxalen Konstellation. Just jene sedimentierten Schichten des Arbeits- und Firmenbewusstseins, die den Transfermechanismen der finanzgetriebenen Landnahme als sperriges „Außen“ erscheinen, sind subjektive Quellen eigensinniger Praktiken und kapitalismuskritischer Haltungen. Sie dienen aber auch als emotionale, habitualisierte Basis besonderer Leitungsbereitschaft und Identifikation mit dem Unternehmen. Derartige Dispositionen werden durch die Krise nicht unmittelbar erschüttert. Krisen sind die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen seit langem gewohnt. Im Krisenmanagement bewandert und an die Anwendung geeigneter Instrumente (Kurzarbeit, Entlassung von Leiharbeitern etc.) gewöhnt, ist die Mehrzahl der Arbeiter und Angestellten auch von größeren Auftragseinbrüchen nicht beunruhigt. Solange Entlassungen von Stammbeschäftigten vermieden werden können, ist selbst eine globale Krise subjektiv kein Ereignis, das die eingelebten Denk- und Handlungsschemata erschüttern könnte.

In diesem Punkt lässt sich der Fall des Unternehmens Scholtz AG trotz seiner zahlreichen Besonderheiten verallgemeinern. In der Mehrzahl der von uns in jüngster Zeit untersuchten Betriebe (Dörre/Holst 2009, Holst et al. 2009) schließen sich in Anbetracht der Krise die Wettbewerbskoalitionen zwischen Management und Belegschaften. Abgelagerte Erfahrungen und Identifikationen werden zum sozialen Kitt von Überlebensgemeinschaften, die sich nicht wegen, sondern trotz unternehmerischer Vereinnahmung formieren. Doch die – schon immer praktizierten – Verhaltensweisen, die die Basis dieser Überlebensgemeinschaften sind, bedeuten in ihren Konsequenzen keine bloße Fortschreibung institutionell verbürgter Rationalitäten. Leistungs- und Flexibilitätsbereitschaft sind zum Beispiel mehrheitlich nicht mehr Mittel individuellen Aufstiegs, sondern Selbstversicherung gegen antizipierten sozialen Abstieg. Und die von Interessenvertretungen fast ausnahmslos praktizierte Strategie, zunächst die – schrumpfenden – Stammbeslegschaften zu sichern, bedeutet umgekehrt, dass Risiken primär den

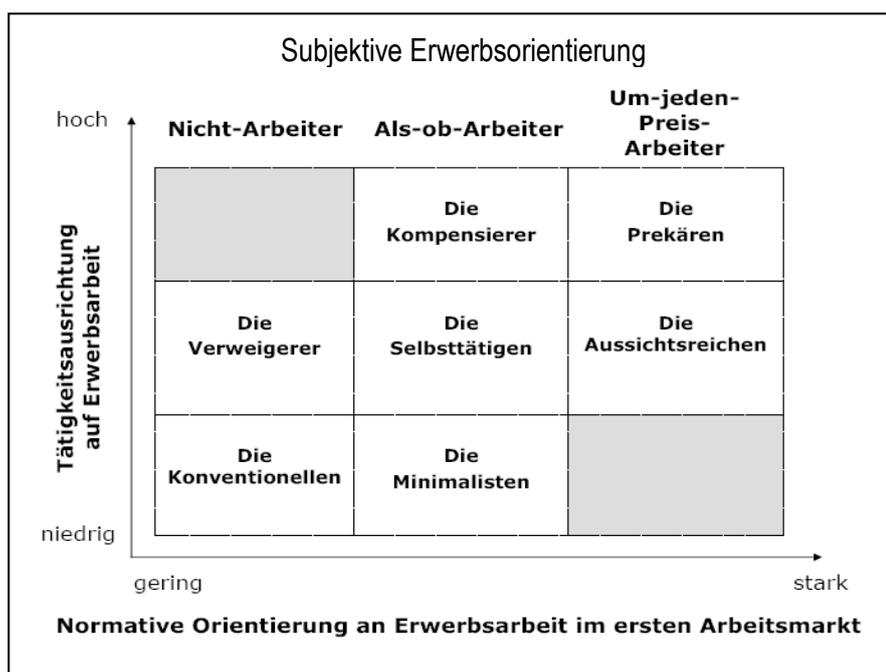
flexibel und prekär Beschäftigten aufgebürdet werden. Bei aller Kontinuität von Handlungsstrategien und Institutionen vollzieht sich auf diese Weise doch ein gravierender Wandel. Mitbestimmung und tarifliche Normen prägen nur noch einen begrenzten Ausschnitt der gesellschaftlichen Realität. Der soziale Konflikt splittet auf. Denn die bloße Verteidigung der Interessen von Stammbeschäftigten läuft, soweit sie die Prekarisierungsrisiken anderer Gruppen außer Acht lässt, faktisch auf eine Zementierung sekundärer Ausbeutungsmechanismen und damit auf eine Vertiefung bestehender Spaltungslinien innerhalb der workforce (Gesamtarbeitskraft) von Unternehmen hinaus.

3.2 Ausgeschlossene: Aktivierung und Eigensinn

Wie nehmen ausgeschlossene und prekarisierte Gruppen diese Entwicklung wahr? Erste Antworten lassen sich unserer Wiederholungsbefragung von ALG II-Beziehern entnehmen. Auch die erfassten Langzeitarbeitslosen und prekär Beschäftigten sehen sich mit einem wettbewerbszentrierten Leitbild konfrontiert. Als Quasi-Unternehmer ihres eigenen Arbeitsvermögens sollen sie sich – seitens der Arbeitsverwaltung gefordert und gefördert – mehr oder minder eigenverantwortlich in die Lage versetzen, reguläre Arbeit zu finden oder zumindest ihre Situation zu verbessern. Wie unsere Untersuchungen zeigen (Bescherer et al. 2008), errichten die zuständigen Einheiten der Arbeitsverwaltung ein Aktivierungs-Regime, das allerdings in vielerlei Hinsicht anders wirkt als intendiert. Die Praxis strenger Zumutbarkeit, die sich nicht in rechtlichen Bestimmungen und Sanktionsmöglichkeiten erschöpft, sondern über materielle Knappheit, erwartete Mobilität, Wohnraum- und Vermögensbegrenzung sowie vor allem durch vorenthaltene Anerkennung ihre eigentliche Härte entfaltet, enthält eine – implizite – Passivitätsvermutung, die sich an den subjektiven Erwerbsorientierungen Arbeitsloser und prekär Beschäftigter bricht.

Da die Typologie subjektiver Erwerbsorientierungen (Darstellung 2) hier nicht umfassend ausgeleuchtet werden kann, soll es genügen, eine Grundtendenz der Wirkungen strenger Zumutbarkeit anzudeuten: Die Gruppe der „Um-jeden-Preis-Arbeiter“, darunter viele Solo-Selbständige, würde ungeachtet strenger Zumutbarkeit nahezu jede Erwerbstätigkeit akzeptieren, um dem Leben unterhalb einer „Schwelle der Respektabilität“ zu entgehen. Maßnahmen der Arbeitsverwaltung betrachten diese Befragten häufig als überflüssig oder gar als Drangsalierung, weil das, wonach sie eigentlich streben – reguläre Erwerbsarbeit, die das eigene Leben oberhalb eines kulturellen Minimums absichert –, nicht „im Angebot“ ist. Auch in der zweiten Gruppe verpufft der Aktivierungsanspruch. Die „Als-ob-Arbeitenden“ würden liebend gern einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Ersatzbeschäftigungen wie „Ein-Euro-Jobs“ sind für sie keine Bestrafung, sondern erlauben es, Fassaden der Normalität zeitweilig aufrecht zu erhalten. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit ist die Kluft zwischen Norm und Realität jedoch immer schwerer zu bewältigen. Die Handlungsstrategien der bewussten „Nicht-Arbeiter“ schließlich sind mit repressiven Methoden ohnehin kaum zu beeinflussen, weil sich Angehörige dieser Gruppe entweder arrangieren oder aber Mittel und Wege zur Umgehung des Zumutbarkeitsregimes finden. Wie eine erste Auswertung unserer Folgerhebung belegt, hat sich an diesem Trend im Abstand von drei Jahren wenig geändert. Mit Blick auf die Krisenerfahrungen der ALG-II-Bezieher sind drei empirische Beobachtungen bedeutsam.

Darstellung 2: Typologie von Erwerbsorientierungen



Quelle: Bescherer et al. 2008, S.20

Stillstellung des Konflikts: Zwar ist das neue Arbeitsmarktregime weiter umstritten und umkämpft, doch machen sich auf der Verwaltungsebene subjektiv entlastende Mechanismen bemerkbar. So werden bestimmte Härten des Regimes im Verwaltungshandeln abgemildert – auch weil sich gezeigt hat, dass Arbeitslose mit erheblichen „Vermittlungshemmnissen“ nur schwer unterzubringen sind. Vermittlungsbemühungen konzentrieren sich folgerichtig primär auf diejenigen, die tatsächlich Chancen am Arbeitsmarkt haben. Zudem sind manche Verwaltungsabläufe zur Routine geworden und haben an Transparenz gewonnen. Das Konfliktpotential verschiebt sich weg von den Fallmanagern hin zu den Leistungsabteilungen. All dies trägt in der Wahrnehmung eines Teils der Mitarbeiter in der Arbeitsverwaltung trotz Krise zur Entlastung bei. Sofern sie überhaupt schon auf den Arbeitsmarkt durchschlägt, erreicht die Krise zunächst die für Kurzarbeit und Arbeitslosengeld I zuständigen Arbeitsagenturen; die Grundversicherungsträger werden allenfalls zeitverzögert mit den Krisenfolgen konfrontiert.

Abwärtsmobilität: Dieser Befund trifft in gewissem Sinne auch auf die Leistungsempfänger zu. Die große Mehrzahl sieht kaum einen Zusammenhang zwischen dem globalen Ereignis und ihrer eigenen Situation. Arbeitslosigkeit wird von dem überwiegenden Teil der Leistungsbezieher nach wie vor als persönliches Schicksal wahrgenommen und mit gesellschaftlichen Ereignissen nicht in Zusammenhang gebracht. Die meisten waren schon lange vor der Krise erwerbslos, für sie gibt es weder ein „vor“ noch ein „nach der Krise“. Auf einem völlig anderen Lebensniveau gilt für sie Ähnliches wie für die „Passiven Bleiber“ unter den befragten Beschäftigten. Die Krise gehört gewissermaßen als fester Bestandteil zum Alltag. Teilweise arbeiten die Befragten unverändert hart, um ihre Situation zu verändern. Minijob und verordnetes Praktikum können sich zeitweilig schon zu einer 48-Stunden-Woche summieren. Hinzu kommen Anforderungen aus dem Familienzusammenhang und der Kindererziehung. Trotz solcher Anstrengungen kommt ein Großteil der Befragten offensichtlich nicht vom Fleck. Im Gegenteil, bei vielen

zeichnet sich eher eine Abwärtsmobilität ab. Lange Jahre in Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung bewirken, dass die Betroffenen regelrecht „ausbrennen“. Ohne eine realistische Chance auf grundlegende Besserung ihres Lebens gehen die subjektiven Antriebskräfte für Aufstiegsbemühungen mehr und mehr verloren. Dennoch bleibt eine reguläre Erwerbstätigkeit, die es ermöglichen würde, oberhalb einer „Schwelle der Respektabilität“ zu leben, für die große Mehrzahl der Befragten ein unhinterfragtes normatives Ziel. Je schwerer es wird, dieses Ziel zu erreichen, desto schmerzhafter die „Quellen des Leids“ (Freud) und umso größer das Bestreben, auf eine gesellschaftlich anerkannte Alternativrolle auszuweichen.

Wenn es überhaupt einen Zusammenhang zwischen der aktuellen Krise und den Handlungsstrategien der Befragten gibt, so findet er sich in der Gruppe der prekär Selbstständigen. Die meisten der befragten Selbstständigen sind noch immer auf Leistungen der ARGEn angewiesen, um ihren Lebensunterhalt finanzieren zu können. Ihre Selbstständigkeit ist fragil, jedes Scheitern kann einen Rückfall in die Arbeitslosigkeit bedeuten. Grundsätzlich galt das auch schon vor der Krise. Aber je marktnäher die jeweiligen Tätigkeiten ausgerichtet sind, desto stärker wird das „Geschäft“ von den Auswirkungen des Krisenzyklus bedroht. Das ohnehin große Risiko des Scheiterns der Selbstständigkeit nimmt dann noch einmal zu und so ist es wahrscheinlich kein Zufall, dass Abstiegsprozesse in dieser Gruppe besonders virulent sind.

Strukturierendes Ethos: Selbstverständlich sind gesellschaftskritische Sichtweisen auch unter den befragten Leistungsbeziehern verbreitet. Anders als bei den Beschäftigten kann jedoch kaum von einer kritikhaltigen „Gesamtkonzeption“ gesprochen werden. Was auffällt, sind spezifische Weisen des individuellen Sich-In-Beziehung-Setzens zur politischen Arena, die offenkundig über das soziale Ethos⁶ gesteuert werden. Offizielle Politik findet subjektiv nicht statt, sie hat nichts mit dem eigenen Leben zu tun. Sofern die Befragten politische Wertungen vornehmen oder politische Urteile fällen, folgen sie einer situativen, affektiven, emotional aufgeladenen „Logik“. Verschwörungstheorien und Personalisierungen sind allgegenwärtig. Das Ethos übertüncht logische Inkonsistenzen und Widersprüche. Eine Ausnahme bilden allenfalls diejenigen, die sich in Arbeitsloseninitiativen oder anderen politischen Organisationen engagieren. Aber auch bei ihnen lässt sich eine starke moralische Aufladung der eigenen Aktivitäten beobachten, die ein beständiges Schwanken zwischen vehementem Einfordern besonderer Aufmerksamkeit für das jeweilige Anliegen und tiefer Frustration auslöst. Das gilt auch für die besondere Mischung aus Ohnmachtserfahrungen und Gewaltphantasien, wie sie bei der eingangs zitierten Interviewpartnerin anklingt. Natürlich wird die 59-jährige Frau, die ein langes Berufsleben hinter sich hat, nicht zum Volksaufstand aufrufen. Der Fluchtpunkt ihrer Überlegungen ist das Erreichen des Rentenalters. Als Rentnerin wird sie wieder eine anerkannte gesellschaftliche Position einnehmen. „Dann bin ich wieder jemand“, erklärt sie im Interview und macht damit zugleich deutlich, dass sie als „Hartz IV“-Empfängerin „ein Nichts“ ist.

⁶ Über das soziale Ethos konstituiert sich ein vornehmlich im Unterbewusstsein wurzelndes, spontanes Verhältnis zur Politik. Bei der Produktion politischer Meinungen erfüllt das Ethos die Funktion, Unzulänglichkeiten der politischen Axiomatik und ihrer Beherrschung auszugleichen (Bourdieu 1988: 655-59). Generell gilt dabei, dass die orientierende Funktion spontaner Haltungen, Emotionen und Stereotypen in dem Maße an Bedeutung gewinnt, wie es der politischen Axiomatik des Alltagsbewusstseins an Kohärenz mangelt.

4. Grenzen subjektiver Landnahme

Mag all das auf den ersten Blick wenig überraschen, so ist doch bemerkenswert, dass sich im Vergleich erstaunliche Parallelitäten zwischen den Perspektiven von Beschäftigten und Ausgeschlossenen/Prekären abzeichnen. Von einer Krise ohne Krisenbewusstsein kann jedenfalls keine Rede sein. Im Gegenteil, die Krise gehört nicht nur für Arbeitslose und prekär Beschäftigte, sondern auch für viele Festangestellte zum Alltag. Sie ist in der einen oder anderen Form stets präsent. Die Folgen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise stellen im subjektiven Empfinden daher (noch) keinen Bruch dar, zumal negative Effekte auf die Beschäftigung auch wegen des staatlichen Krisenmanagements bislang ausgeblieben sind.

Zwar haben wir auch Betriebe mit dramatischen Auftragseinbrüchen untersuchen können (Dörre/Holst 2009), in denen die Krisenfolgen ein Dauerthema für die Belegschaften sind. Doch dort macht sich bemerkbar, was wir verschiedentlich als disziplinierenden Effekt der Prekarisierung beschrieben haben (Castel/Dörre 2009: 54-57; Holst et al. 2009: 41-49). Gerade in der Krise erscheint die Festanstellung als besonderes Privileg, das es mittels besonderer Flexibilität und Leistungsbereitschaft zu verteidigen gilt. Lieber wird akzeptiert, als Festangestellter an einen anderen Standort ausgeliehen zu werden und nimmt mehrstündige Anfahrtswege in Kauf, als sich der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes auszusetzen. Diese Flexibilitätsbereitschaft basiert jedoch nicht auf der affirmativen Verinnerlichung eines unternehmerischen Leitbildes und sie erklärt sich auch nicht durch einen „kapitalistischen Geist“, der Flexibilisierung und Deregulierung als Befreiungsprojekt proklamiert. Vielmehr handelt es sich um die subjektive Verarbeitung eines Disziplinarregimes, das die Angst vor Statusverlust und sozialem Abstieg instrumentalisiert und in Bereitschaft zur Selbstbetätigung in einer flexiblen Produktionsweise transformiert. Aus Sicht der Festangestellten verkörpern die Langzeitarbeitslosen ein „Außen“, eine Lebensrealität unterhalb einer „Schwelle der Respektabilität“, auf die man unter keinen Umständen zurückfallen möchte. Die Leiharbeiter, befristet Beschäftigten, Werkvertragsnehmer etc. wiederum symbolisieren eben jene Schwebelage zwischen Festanstellung und Ausschluss, die schon in der betrieblichen Erfahrungswelt offensichtlich macht, was einem selbst bevorstehen könnte, sofern man sein noch immer halbwegs geschütztes Beschäftigungsverhältnis verliert.

Die Hauptwirkung der Krise besteht gegenwärtig darin, dass sie dieses Disziplinarregime zusätzlich verstärkt. Zu den Schwächen gängiger Subjektivierungsthesen gehört, dass sie die Funktionsweise und vor allem die Grenzen dieses Regimes nicht adäquat erfassen, weil sie die Historizität und Mehrschichtigkeit individueller Subjektivität nicht angemessen theoretisieren. So erscheint der „Arbeitskraftunternehmer“ als weitere Stufe einer nahezu linear gefassten realen Subsumtion des Arbeitsvermögens unter die kapitalistischen Verwertungszwänge. Qua „Selbst-Kontrolle“, „Selbst-Ökonomisierung“ und „Selbst-Rationalisierung“ (Pongratz/Voß 2000: 230 ff.) wird Fremdzwang verschleiert und in Selbstzwang übersetzt. Mag dies oberflächlich wie eine Präzisierung des Konzepts subjektiver Landnahme erscheinen, so werden die Grenzen des Ansatzes deutlich, sobald man ihn mit dem „geschichtlichen Block“ individueller Subjektivität konfrontiert. Besondere Leistungsbereitschaft entsteht zum Beispiel bei den Angestellten des Unternehmens Scholtz nicht wegen der Internalisierung eines unternehmerischen Leitbildes, sondern eher auf der Basis eines tradierten Selbstverständnisses, das Pongratz und Voß

(2000: 225 f.) etwas schematisch dem „fordistischen“, „beruflich basierten Arbeitnehmer“ zuschreiben. Zwar erkennen die Schöpfer der Arbeitskraftunternehmer-These durchaus an, dass das neue Leitbild in „reiner Form“ nur bei Beratern und qualifizierten Experten existiert; doch alles subjektiv Sperrige gilt als Übergangsphänomen, das im Zuge der vollständigen Durchsetzung des neuen gesellschaftlichen Leit-typus von Arbeitskraft (ebd.: 230) sukzessive an Bedeutung verliert. Die so unterstellte Linearität reeller Subsumtion ignoriert, was für das Konzept subjektiver Landnahme essentiell ist. Bei der Mehrschichtig-keit des Arbeitsbewusstseins handelt es sich nicht um ein temporäres Phänomen, sondern um eine be-ständige Konstitutionsbedingung individueller Subjektivität.

Das Sonderbewusstsein der befragten Beschäftigten basiert auf sedimentierten Erfahrungen, auf Habi-tualisierungen und damit verbundenen Weltansichten, die sowohl Quelle besonderer Leistungsmotivation als auch subjektives Fundament für Management- und Gesellschaftskritik sein können. Beide Funk-tionen werden im industriesoziologischen Subjektivierungsparadigma nicht hinreichend reflektiert, weil sie die modernisierende Dynamik von Leitbildern überschätzen, während die – mitunter durchaus pro-gressiven – Funktionen überkommener, sperriger Schichten des Alltagsbewusstseins erst gar nicht untersucht werden. Indem der „Arbeitskraftunternehmer“ oder – im gouvernementalitätstheoretischen Kontext – das „unternehmerische Selbst“ als Inkarnation von Modernität konstruiert werden, muss alles, was solchen Subjektivierungsweisen nicht unmittelbar entspricht, als Ausdruck eines subjektiven „Noch-Nicht“ erscheinen (differenzierter: Matuschek et al. 2007). Dabei gerät aus dem Blick, dass sich Moder-nität und Traditionalismus keineswegs per se bestimmten Schichten des Arbeitsbewusstseins zu-rechnen lassen.

Auf einem spezifischen Niveau gesellschaftlicher Entwicklung enthalten die diversen Ausprägungen eines Firmenbewusstseins immer auch Ansprüche auf soziale Sicherheit, Fachlichkeit der Arbeit, ange-messene Entlohnung und soziale Wertschätzung, die in einem gewissen Sinne Grundvoraussetzung für eine individuelle Betätigung in flexiblen Produktionsformen sind. Die „unternehmerischen“ Leitbilder, die die finanzkapitalistische Landnahme legitimieren, zielen in ihrer subjektiven Dimension just auf diese – gleichsam habitualisierten – Ansprüche. Vielfach greifen sie damit jene Schichten moderner Subjektivität an, deren Vorhandensein für eine Selbstbetätigung in flexiblen Produktionsformen zwingende Voraussetzung ist.

Insofern ist keineswegs ausgemacht, dass „unternehmerische“ Leitbilder die Fortschrittlichkeit moderner Produktionsformen verkörpern, während habitualisierte, in politische „Gesamtkonzeptionen“ eingebaute Sicherheits- und Kooperationsansprüche der verblassenden Realität des sozial-bürokratischen Kapita-lismus oder Staatssozialismus verhaftet bleiben. Wie die empirisch rekonstruierte Perspektive von Langzeitarbeitslosen belegt, kann das Gegenteil der Fall sein. Das vermeintlich aktivierende Leitbild arbeitsloser „Kunden“, die ein „unternehmerisches“ Verhältnis zu ihrem eigenen Arbeitsvermögen ent-wickeln sollen, gerät offenkundig in Konflikt mit Lebenssituationen, die sich dadurch auszeichnen, dass den jeweiligen Subjekten die materiellen und kulturellen Voraussetzungen rational-kalkulierenden Han-delns sukzessive entzogen werden. Solche Leitbilder konstituieren allenfalls subjektive Entsprechungen zu Prozessen, die als *regressive Modernisierung* zu bezeichnen sind. Zudem es sind vermeintlich

traditionalistische Habitualisierungen und Anspruchshaltungen, die Sicherheiten einklagen, welche als soziale Voraussetzungen flexibler Produktion längerfristig unabdingbar sind.

Ein Grundproblem gängiger Subjektivierungstheoreme ist, dass ihnen das analytische Sensorium für Spannungsverhältnisse fehlt, die in der Mehrschichtigkeit individueller Subjektivität angelegt sind. Während die industriesoziologischen Konzepte der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit einer subsumtionslogisch begründeten Eindimensionalität der Interpretation subjektiver Landnahmen anheimfallen, gehört es zu den Schwächen gouvernementalitätstheoretisch fundierter Ansätze, dass sie im Grunde auf der Ebene von Leitbildern und Techniken des Selbstregierens verharren, ohne den „geschichtlichen Block“ individueller Subjektivität in ihren empirischen Ausprägungen überhaupt zur Kenntnis zu nehmen. Dies ist der Grund, weshalb Subjektivierungs-Ansätze gegenwärtig weder die Anpassungsbereitschaft in der Krise noch die Grenzen subjektiver Landnahme und damit die Möglichkeiten rebellischer Subjektivität adäquat auszuloten vermögen. Anpassungsbereitschaft resultiert keineswegs aus einem affirmativen „unternehmerischen“ Bewusstsein. Im Gegenteil, nicht einmal die betrieblichen Überlebensgemeinschaften entsprechen einem monistischen Herrschaftstyp. So kann die Verteidigung des „guten Unternehmens“ mit harscher Kritik am Management einhergehen. Noch bemerkenswerter ist jedoch die Relevanz eines kapitalismuskritischen Bewusstseins in den Alltagsphilosophien eines erheblichen Teils der Bevölkerung.

Dieses kritische Bewusstsein gründet sich – nicht ausschließlich, aber doch wesentlich – auf Unsicherheits- und Ungerechtigkeitsempfindungen. Es entspringt Reibungen, die zwischen sedimentierten Sicherheitsansprüchen einerseits und asymmetrischen Flexibilitätsanforderungen andererseits entstehen. Subjektivierungstheoreme, die Sicherheitsansprüche primär dem fordistischen Kapitalismus oder Staatssozialismus zuordnen, um Flexibilitätsanforderungen und darauf bezogene Kompetenzen mit Modernität gleichzusetzen, ignorieren nicht nur wichtige „Leidquellen“ individueller Subjekte; sie verstellen auch den Blick für die Konstitutionsbedingungen kritischer, rebellischer Subjektivität. Unsere Daten legen die Schlussfolgerung nahe, dass die subjektiven Legitimationsressourcen der finanzkapitalistischen Landnahme schon vor dem Ausbruch der Krise in relevanten Teilen der Bevölkerung aufgezehrt waren. Wenn dieser latente Erosionsprozess bislang in Deutschland nicht in manifeste Legitimationsprobleme des Finanzmarktkapitalismus umgeschlagen ist, so hat das vor allem zwei Ursachen: *Erstens* ist die Transformation wohlfahrtsstaatlicher Institutionen und Organisation nicht so weit vorangeschritten wie in anderen europäischen Staaten. Der Wohlfahrtsstaat ist noch immer stark genug, um mit Konjunkturprogrammen, Langzeitkurzarbeit und Abwrackprämie schlimmste Krisenauswirkungen zumindest auf Zeit abzumildern. Dazu passt auch, dass organisierte Lohnabhängigenmacht (Brinkmann et al. 2008: 29-32) gegenwärtig noch wirkungsmächtiger ist als zum Beispiel in Frankreich. Im Nachbarland sind militante Aktionen auch Ausdruck der Tatsache, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Privatwirtschaft teilweise unter 5% gesunken ist; Aktionen wie das Bossnapping zielen darauf, Manager und Firmeneigentümer überhaupt wieder an den Verhandlungstisch zu bringen.

Allerdings – und auch hier lässt sich ein Unterschied ausmachen – ist die Delegitimierung intellektueller Bezugssysteme, die in der Lage wären, den alltäglichen Antikapitalismus zu synchronisieren und in politische Transformationsperspektiven zu übersetzen, noch weitaus radikaler erfolgt als in Frankreich.

Im Nachbarstaat gibt es trotz des Zerfalls der politischen Linken noch immer Scharnierpersonen und -gruppen, die in der Lage sind, der „Straße“ eine Stimme zu verleihen. Das ist in Deutschland anders. Allerdings deutet die erstaunliche diskursive Karriere, die der vermeintlich angestaubte Begriff der Wirtschaftsdemokratie in jüngster Zeit erfahren hat, eine intellektuelle Suchbewegung an. Sie nimmt die Diskussion um Systemalternativen an einer Stelle wieder auf, an der sie mit dem gewaltsamen Ende des Prager Frühlings unterbrochen wurde (vgl. Sik 1979; Dörre/Lessenich/Rosa 2009: 295-303). Wirtschaftsdemokratie ist eine Formel, die das „unternehmerische“ Eigentümerbewusstsein von Beschäftigten ebenso ernst nimmt wie deren sedimentierten Sicherheitsansprüche. Es handelt sich um einen Ansatz, der mit seiner Kritik am homo oeconomicus Elemente von Künstlerkritik (Autonomiegewinn) und Sozialkritik (Verteilungsgerechtigkeit) vereint. Ein zeitgemäßes wirtschaftsdemokratisches Konzept könnte den Rahmen für eine inkludierende Solidarität abgeben, die Formen sekundärer Ausbeutung attackiert und so die Interessen von Ausgeschlossenen und prekär Beschäftigten anspricht. Wirtschaftsdemokratie wäre ein Instrument, mit dessen Hilfe der Steigerungslogik fortgesetzter Landnahmen, ihrem ökologischen Destruktionspotential und ihren postdemokratischen Ausprägungen eine gesellschaftliche Alternative entgegengesetzt werden könnte. Gegenwärtig sind weder kohärente Konzepte noch mächtige soziale Träger einer wirtschaftsdemokratischen Bewegung in Sicht und es ist unklar, ob sie jemals entstehen werden. Doch als empirisches Faktum bleibt, dass Kapitalismuskritik – relativ unabhängig von Alter, Geschlecht und beruflicher Position – im Alltagsbewusstsein verbreiteter ist, als es die Ruhe in den politischen Arenen suggeriert. Dispositionen rebellischer Subjektivität sind durchaus vorhanden – es mangelt an sozialen Akteuren, die sie zu nutzen verstehen.

Literatur

- Ackermann, Josef (2009): Verstehen Sie die Wut auf gierige Geldsäcke, Herr Ackermann? BILD-Interview mit dem Chef der Deutschen Bank. In: Bild vom 6. April 2009.
- Arendt, Hannah (2006)¹¹: Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft. Antisemitismus, Imperialismus, Totalitarismus. München: Piper Verlag.
- Beaud, Stephan/Pialoux, Michel (2004): Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Behr, Michael (2009b): Der unglückliche Erfolgsfaktor – beschleunigt, aktiviert, aber nicht zukunftsfähig. In: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 10/2009: 554-559.
- Behr, Michael/Hänel, Anja/Dörre, Klaus/Elsner, Margrit (2012): Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung bei der Scholtz AG. Ergebnisse einer Belegschaftsbefragung bei den Beschäftigten des Thüringer Unternehmens Scholtz AG 2008. In: Dörre, Klaus/Hänel, Anja/Matuschek, Ingo (Hrsg.): Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen. Empirische Belegschaftsbefragungen in Ost- und Westdeutschland. Working Paper der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaft, 04/2012, Jena: 1-36.
- Bescherer, Peter/Röbenack, Silke/Schierhorn, Karen (2008): Nach Hartz IV: Erwerbsorientierungen von Arbeitslosen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 33-34: 19-24.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

- Bourdieu, Pierre (1988)²: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Dejje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hrsg.) (2000): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Dörre, Klaus (2009): Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus. In: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut: Soziologie - Kapitalismus - Kritik: Eine Debatte. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag: 21-86.
- Dörre, Klaus/Holst, Hajo (2009): Nach dem Shareholder Value? Kapitalmarktorientierte Unternehmenssteuerung in der Krise. In: WSI-Mitteilungen 12/2009: 667-674.
- Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (2009): Soziologie - Kapitalismus - Kritik: Eine Debatte. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Eversberg, Dennis (2009): Lebenssituation und -perspektiven jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – eine Literaturstudie. Abschlussbericht, Jena .
- Freud, Sigmund (1976): Das Unbehagen in der Kultur. In: Freud, Sigmund: Gesammelte Werke. Band 14: Werke aus den Jahren 1925 – 1931. Frankfurt/Main: Fischer Verlag: 419-506.
- Gramsci, Antonio (1994): Gefängnishefte. Band 6: Philosophie der Praxis, H. 10 und 11. Hrsg. v. Wolfgang Fritz Haug. Hamburg: Argument Verlag.
- Hall, Stuart (1989): Das „Politische“ und das „Ökonomische“ in der Marxschen Klassentheorie. In: Hall, Stuart: Ausgewählte Schriften. Band 1: Ideologie, Kultur, Rassismus. Hrsg. v. Nora Räthzel. Hamburg: Argument: 11-55.
- Harvey, David (2005): Der neue Imperialismus. Hamburg: VSA Verlag.
- Harvey, David (2007): Räume der Neoliberalisierung. Zur Theorie der ungleichen Entwicklung. Hamburg: VSA Verlag.
- Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Frankfurt/Main: Otto-Brenner-Stiftung.
- Luxemburg, Rosa (1975): Die Akkumulation des Kapitals. Ein Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Imperialismus. In: Luxemburg, Rosa: Gesammelte Werke. Band 5: Ökonomische Schriften. Berlin (DDR): Dietz Verlag: 5-412.
- Marx, Karl (1962): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Band 1: Der Produktionsprozeß des Kapitals. Marx-Engels Werke, Band 23. Berlin (DDR): Dietz Verlag.

- Matuschek, Ingo/Arnold, Katrin/Voß, G. Günter (2007): *Subjektivierte Taylorisierung*. München, Mering: Hampp Verlag.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Hampp Verlag.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2000): *Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft*. In: Minssen, Heiner (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: edition sigma Verlag: 225-248.
- Šik, Ota (1979): *Humane Wirtschaftsdemokratie. Ein dritter Weg*. Hamburg: Knaus Verlag.
- Streck, Wolfgang (2009): *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50: 131-158.

Guter Betrieb in schlechter Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen

Klaus Dörre, Anja Hänel, Hajo Holst und Ingo Matuschek

1. Einleitung

Die erheblichen Erschütterungen der Weltfinanzmärkte 2008/2009 haben sich in etlichen Ländern der EU mittels der - zum Teil überstaatlich koordinierten - nationalen Austeritätspolitiken (vgl. dazu genauer: Streeck 2010) als manifeste ökonomische Krisen der so genannten Realwirtschaft festgesetzt. Aktuell werden Stimmen laut, nicht den verbliebenen Handlungsspielraum zum Beispiel Griechenlands weiter einzuengen und damit die wirtschaftliche Entwicklung zu blockieren. In Ländern wie Frankreich, Griechenland oder Spanien haben sich Hunderttausende an Generalstreiks beteiligt, gegen Sparmaßnahmen demonstriert und ihren Protest gegen Sozialabbau oder schwindende Zukunftschancen auf dem Arbeitsmarkt zum Ausdruck gebracht. Auch die Bundesrepublik sah sich den ökonomischen Stürmen ausgesetzt. Anders als in den genannten Ländern blieb es hierzulande allerdings – trotz des massivsten wirtschaftlichen Rückgangs seit der Staatsgründung –vergleichsweise ruhig; daran ändern auch erklärtermaßen antikapitalistische Demonstrationen wie in Frankfurt nichts. Proteste scheinen den Deutschen kein geeignetes Mittel, um auf die Krise zu antworten. Unterstützt wird diese zurückhaltende Reaktion durch das Absinken der offiziell registrierten Arbeitslosigkeit, einer boomenden Wirtschaft und zuversichtlichen Zukunftsprognosen. Die Automobilindustrie als ein 2008/ 2009 besonders getroffener Sektor stellt wieder ein (wenn auch zum großen Teil Leiharbeiter) und verteilt durchweg hohe Prämien an die Beschäftigten.

In diesem Umfeld hat es die soziale Frage schwer, auf die politische Agenda zurückzukehren – auf den ersten Blick scheint es sich um eine „Befriedung“ der ökonomischen Krise und ihrer sozialen Folgen in den Köpfen zu handeln. Das verlangt nach sozialwissenschaftlichen Erklärungen – unter anderem auch dafür, warum die Massenproteste in den südeuropäischen Staaten in Deutschland ohne Resonanz blieben. Eine Überlegung dazu könnte bei der gelegentlich unterstellten Internalisierung eines Leitbildes ansetzen, das als „unternehmerisches Selbst“ (Bröckling 2007) über den engeren sozialwissenschaftlichen Kontext hinaus landläufige Bekanntheit erlangte. Die Subjektivierung der Krise – je nach sozialer Position als persönliches Schicksal, als Folge selbst verantworteten Scheiterns, als individuelle Herausforderung bzw. als Gelegenheit zur Selbstkorrektur – wäre ein Ergebnis der Subjektivierung von Arbeit. Gegenüber solch vorgeblich durchschießender Wirkmächtigkeit unternehmerischer Leitbilder soll im Folgenden auf der Grundlage eigener Erhebungen eine anders akzentuierte Analyseperspektive entwickelt und begründet werden.

In empirischen Studien zeigt sich die Grundstruktur eines Arbeitsbewusstseins, die in die Formel „guter Betrieb, schlechte Gesellschaft“ mündet. Das weist darauf hin, dass Ungerechtigkeits- und Missachtungserfahrungen auch in der deutschen Bevölkerung Verbreitung finden, es aber an einem mit Handlungsperspektiven verknüpften intellektuellen Bezugssystem (Beaud/Pialoux 2004: 276) mangelt,

das solche Stimmungen politisch bündeln könnte. Daher bleiben gesellschaftsbezogene Proteste aus und Arbeitende beziehen sich trotz krisenbedingter Zumutungen (Kurzarbeit etc.) positiv auf 'ihren' Betrieb. Zwischen identitätsstiftendem Betriebs- und kritischem Gesellschaftsbewusstsein besteht subjektiv kein Zusammenhang. Die mutmaßliche Krisenresistenz subalternen Subjektivität resultiert aus eigensinnigen Praktiken und habitualisierten Handlungsschemata, die eine selbsttätige Auseinandersetzung der Beschäftigten mit Konkurrenz und Marktvergesellschaftung steuern. Ohne damit Leitbildern einer unternehmerischen Subjektivität zu entsprechen (oder entsprechen zu müssen), ist dies der Grund, weswegen die finanzkapitalistische Landnahme trotz Krise und Krisenfolgen noch immer über eine stabile Basis in den Subjekten verfügt.

Um diese These zu belegen, wird auf Daten aus eigenen Belegschaftsbefragungen zurückgegriffen, die 2007/08 und 2009/10 in ost- und westdeutschen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes durchgeführt wurden. Dabei wurden umfassende Fragebatterien zum Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein parallel eingesetzt, so dass fallübergreifende Vergleiche möglich sind. Bevor darauf eingegangen wird, erläutern wir zunächst den theoretischen Bezugsrahmen, führen dazu das Konzept kapitalistischer Landnahmen ein und beleuchten es in seinen subjektiven Dimensionen (1). Es folgen exemplarische Rekonstruktionen von Ausschnitten des Arbeitsbewusstseins in Ost und West (2) sowie eine vergleichende Analyse der empirischen Befunde (3). Abschließend werden Grenzen einer Landnahme skizziert, die auf das „Innerste“ individueller Subjektivität zielt (4).

2. Kapitalistische Landnahme, Subjekte und Subjektivierung

Der Terminus kapitalistische Landnahme dient bisher vor allem dazu, Entwicklungsprozesse kapitalistischer Formationen zu erfassen (Dörre 2009: 21-86, Streeck 2009: 235, Harvey 2005, Lutz 1984). Das Konzept – wie nachstehend – zur Analyse von Bewusstseinsformen und Subjektivierungsweisen zu nutzen, bedarf folglich einer Begründung. Die Grundannahme dabei ist, dass der Kapitalismus sui generis keine reine Marktgesellschaft hervorbringen kann, seine Dynamik und Überlebensfähigkeit allerdings gerade in seiner Fähigkeit gründet, in Krisen auch subjektive Selbststabilisatoren anzutreiben.

2.1 Das Konzept kapitalistischer Landnahmen

Pierre Bourdieu (2000) hat die Grundlagen eines solchen Kapitalismusverständnisses in seinen Studien zur postkolonialen Übergangsgesellschaft Algeriens formuliert. Was die neoklassische Ökonomie gleichsam als überhistorische, naturwüchsig gegebene Eigenschaft des homo oeconomicus betrachtet – die Ausbildung einer von bloßen Bedarfen abgelösten rational-kalkulierenden Denkweise –, kann überhaupt erst aufgrund spezifischer historischer Gegebenheiten entstehen. Nur auf der Basis wenigstens eines Minimums an Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit ist die Entwicklung eines in die Zukunft gerichteten Bewusstseins möglich. Und erst dieses Zukunftsbewusstsein, das individuelle Planungsfähigkeit voraussetzt, lässt rational-kalkulierendes Verhalten, wie es für die kapitalistische Ökonomie unentbehrlich ist, real werden. Marktvergesellschaftung beruht somit auf widersprüchlichen,

ja gegensätzlichen Handlungslogiken. Jeder über Preise regulierte Tauschakt verlangt nach sozialer Einbettung, vor allem nach einem Zeitregime, das den Horizont marktgesteuerter Tauschakte überschreitet. Dieser Zwangsläufigkeit können sich weder die entwickelten Kapitalismen noch die in den diversen sozialen Feldern agierenden Akteure entziehen. Exakt das wird im Konzept kapitalistischer Landnahmen reflektiert. Nachfolgend wird sich auf einige Überlegungen zum Landnahmekonzept beschränkt, die für Anschlüsse an die Subjektivierungsdebatte unentbehrlich sind.

Zunächst (1) besagt Landnahme, dass die kapitalistische Entwicklung einer *komplexen Innen-Außen-Dialektik* folgt, weshalb sie stets ein Doppelgesicht besitzt. Eine an ökonomischer Effizienz und Äquivalententausch orientierte Rationalität setzt sich in den Produktionsstätten des Mehrwerts, in den Fabriken, der durchkapitalisierten Landwirtschaft und auf den Warenmärkten durch. Hier reproduziert sich der Kapitalismus weitgehend auf seinen eigenen Grundlagen. Die andere Entwicklung bricht sich in Austauschbeziehungen zwischen der Kapitalakkumulation einerseits sowie nichtkapitalistischen Produktionsweisen und Territorien andererseits Bahn. Auf die Okkupation dieses „Anderen“ bleibt die kapitalistische Ökonomie strukturell angewiesen, weil im „inneren Verkehr“ nur begrenzte Wertteile des gesellschaftlichen Gesamtprodukts realisiert werden können (Luxemburg 1975: 325). Grundsätzlich gilt allerdings, dass ein solches „Außen“ auch aktiv hergestellt werden kann, etwa durch De-Kommodifizierung (Abkoppelung der Lohnarbeit von Marktrisiken) oder mittels Re-Kommodifizierung und sozialem Ausschluss (Betätigung des Reservearmeemechanismus oder Brachlegung von Arbeitskraft). Aus diesem Grund ist die Kette der Landnahmen prinzipiell unendlich. Der „Sündenfall“ einer „Sprengrung rein ökonomischer Gesetzmäßigkeit durch politisches Handeln“ (Arendt 2006: 335), den Marx nur für die Phase primitiver Akkumulation gelten lassen wollte, kann und muss sich folglich auf erweiterter Stufenleiter beständig wiederholen.

Daraus ergibt sich (2), dass die *historische Koexistenz* unterschiedlicher Eigentumsordnungen und Produktionsverhältnisse eine Konstante kapitalistischer Entwicklung ist (Marx 1962: 776 f.). Bedenkt man, dass sich der Prozess ursprünglicher Akkumulation über Jahrhunderte hinzog und erst mit der industriellen Revolution einen Abschluss fand, wird klar, weshalb für ganze Epochen von der parallelen Existenz kapitalistischer wie nichtkapitalistischer Formationen ausgegangen muss. Diese Parallelität hat, wie Burkart Lutz (1984) anhand des Dualismus von Industrie und traditionalem Sektor gezeigt hat, auch die fordistische Landnahme geprägt und hält – so wäre zu ergänzen – in modifizierter Form bis in die Gegenwart an. Dies impliziert zugleich, dass auch die Übergänge von einer kapitalistischen Formation zu einer anderen gewissermaßen ein Kontinuum kapitalistischer Entwicklung darstellen. Der fordistische Kapitalismus wird nicht einfach durch einen Finanzmarktkapitalismus ersetzt, für einen langen Zeitraum bestimmt die historisch ältere Formation die soziale Realität weiter. Das Reifestadium einer kapitalistischen Formation bezeichnet hingegen eher die historisch kurzen Momente, in denen ein Landnahmezyklus an sein Ende gelangt.

Auf die Ebene von Individuen übersetzt entspricht dem (3) eine Subjektvorstellung, für die Antonio Gramsci die Kategorie des „geschichtlichen Blocks“ genutzt hat. Mit diesem Begriff werden nicht nur hegemoniale Bündnisse in der Gesellschaft bezeichnet; Gramsci (1994: 1341 f.) verwendete diese Kategorie auch, um die Geschichtlichkeit individueller Subjekte kenntlich zu machen. Demnach

konstituiert sich Subjektivität über ein Hineinsozialisieren in gesellschaftliche Orientierungssysteme (Ideologien), die jeweils aus mehreren Schichten (Leitbilder und intellektuelle Bezugssysteme mit quasi-wissenschaftlichem Anspruch, institutionelle Praxen, Alltagsverstand) zusammengesetzt sind (Hall 1989: 11-55). Dies ist bedeutsam, weil so deutlich wird, dass kapitalistische Landnahmen auch in ihrer subjektiven Dimension durch eine *Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen* geprägt werden. Auf der Leitbildebene, der reflexiven Schicht gesellschaftlicher Ideologien, ist es vergleichsweise leicht möglich, Zäsuren vorzunehmen und einen formationsspezifischen und zugleich facettenreichen „Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2003) zu etablieren. Ein solch hegemonialer Geist setzt sich aber nicht nur aus einer „Gesamtheit von Glaubenssätzen“ zusammen, „die mit der kapitalistischen Ordnung verbunden sind und zur Rechtfertigung dieser Ordnung, zur Legitimation und mithin zur Förderung der damit zusammenhängenden Handlungsweisen und Dispositionen beitragen“ (ebd.: 46). Schon auf der Ebene institutioneller Praktiken beinhaltet der „kapitalistische Geist“ sperrige, eingelebte Dispositionen und Praktiken, die sich nur in länger währenden historischen Prozessen umformen lassen.

Die konstatierte Veränderungsresistenz gilt vor allem für das Alltagsbewusstsein und die internalisierten Habitusformen, deren Inkorporation die Geschichtlichkeit individueller Subjekte, den je individuellen Brückenschlag zwischen Vergangenheit und Zukunft, überhaupt erst möglich macht. Habitusformen sind inkorporierte Vergangenheit. Sie wirken über ihre Erzeugungsbedingungen hinaus (Hysteresiseffekt) und sie erzeugen Verhaltenskontinuität, weil sie sich bei der auf soziale Felder abgestimmten Selektion von Handlungsstrategien graduell als höchst variabel erweisen. Insofern lassen sich Landnahmen auch in ihrer subjektiven Dimension nicht als lineare Prozesse begreifen. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass die verschiedenen Schichten sozialer Subjektivität auf unterschiedliche Weise erfasst und in ein Spannungsverhältnis zueinander gesetzt werden. Zugespitzt formuliert: Das In- und Nebeneinander „alter“ und „neuer“ Verhältnisse lässt sich nicht nur auf der Gesellschaftsebene beobachten, es ist zugleich ein Signum jeder – individuellen wie kollektiven – Subjektivität.

Damit stoßen wir (4) auf eine Problematik, die Marx nur unzureichend reflektiert hat. Zwar arbeitete er in seiner Analyse der ursprünglichen Akkumulation richtig heraus, dass es staatlich-politischer Intervention und Disziplinierung bedarf, um die freigesetzten Subjekte zu einer Betätigung in der kapitalistischen Produktionsweise zu bewegen. Doch er bewertete dies als Übergangsproblematik, die mit der vollständigen Herausbildung der neuen Produktionsweise obsolet wird (Marx 1962: 765). Begreift man kapitalistische Entwicklung hingegen als Abfolge von Landnahmen – und das heißt auch: als Entstehen und Vergehen qualitativ neuer Produktionsweisen und Vergesellschaftungsformen – so impliziert dies, dass sich die Herausbildung kompatibler Subjektivitäten immer wieder neu vollziehen muss. Jedem Landnahmezyklus entsprechen je besondere Subjektivierungsweisen, spezifische Modi des Zu-sich-selbst-in-Beziehung-Setzens (Bröckling 2007). Doch das ist nicht alles. In ihrer idealtypischen Gestalt treten Aktivitätsmatrizen wie die des doppelt freien Lohnarbeiters allenfalls auf der Leitbildebene auf. Real sind sie in einen „geschichtlichen Block“ aus Erfahrungen, Dispositionen und Handlungsschemata integriert, der immer auch Elemente des Vergangenen umfasst. Da Marx diese Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen theoretisch weitgehend unbeachtet ließ, entging ihm, dass kapitalistische Landnahmen

kontinuierlich darauf hinauslaufen, auch vor- und nichtkapitalistische Subjektivitäten zu funktionalisieren.¹

Dies kann (5) beispielsweise durch die Installierung *sekundärer Ausbeutungsmechanismen* geschehen. Sekundär meint hier keineswegs zwingend weniger schmerzhaft, weniger brutal oder weniger wichtig. Konstitutiv für Formen sekundärer Ausbeutung ist vielmehr, dass die Rationalität des Äquivalenten-tauschs, die den marktkapitalistischen Sektor strukturiert, nicht oder nur eingeschränkt gilt. Prekari-sierung von Beschäftigungsverhältnissen, die Funktionalisierung von Reproduktionstätigkeiten oder die Installierung eines transitorischen, scheinbar auf Rückkehr in die Heimat gerichteten Migrantenstatus sind Beispiele für die Funktionsweise solcher Mechanismen. Legitimiert wird sekundäre Ausbeutung häufig durch Konstruktionen von Ethnie und Geschlecht, die ihren Ursprung in vorkapitalistischen Ver-hältnissen haben. Durch die Indienstnahme solcher Innen-Außen-Differenzen kann sichergestellt wer-den, dass beständig kostengünstige Arbeitskraft für wenig qualifizierte, stark belastende und gering ent-lohnte Arbeiten mobilisierbar ist. Dabei spielen, wie Marx anhand der kapitalistischen Funktionalisierung von Feudalgesetzen wie dem Bettelverbot gezeigt hat (Marx, MEW 23: 762 ff.), staatliche Zwangs-mechanismen zur Herstellung von Arbeitsdisziplin eine wichtige Rolle.

2.2 Neue Landnahme und Subjektkonstitution

In der systematischen Nutzung von Arbeitskraft, deren Preis unter ihren Wert gedrückt wird, offenbart sich eine spannungsvolle Synthese von Universalismus und Partikularismus, wie sie jeder kapitalis-tischen Landnahme eingeschrieben ist. Das universelle Modernisierungsversprechen des Kapitalismus gründet nur zum Teil auf der Fähigkeit kapitalistischer Akteure, das Säurebad der Konkurrenz durch fortwährende Produkt- und Prozessinnovationen zu bestehen, die den „first movers“ Extraprofite ver-sprechen (Streeck 2009: 241). Denn stets gibt es auch eine andere Möglichkeit: die der *regressiven Modernisierung* durch (Re-)Kommodifizierung und mittels des kapitalistischen Reservearmeemecha-nismus. Zwar können kapitalistische Marktwirtschaften ohne marktbildende Institutionen und Ver-haltensweisen im Grunde nicht existieren; historisch stellt sich jedoch immer wieder die Tendenz ein, Wettbewerbsvorteile zu generieren, indem marktbegrenzende Regeln unterlaufen oder grundlegend in Frage gestellt werden.

Eben das ist die Essenz jener finanzkapitalistischen Landnahme, die seit den 1980er Jahren mehr oder minder alle kapitalistischen Zentren und – etwas zeitverzögert – auch die Territorien des ehemaligen Staatssozialismus erfasst hat. Ihr Modus operandi ist in zahlreichen Abhandlungen beschrieben und analysiert worden (z.B. Harvey 2005, 2007; Streeck 2009: 230-272, 2005; Dörre 2009: 54-81), so dass an dieser Stelle einige zusammenfassende Bemerkungen genügen. Im Zentrum der neuen Landnahme stehen Versuche, marktbegrenzende Institutionen und Subjektivitäten zum Objekt von Re-Kommodifi-zierungspolitiken zu machen. Von *Landnahme* kann gesprochen werden, weil eine Entwicklung, deren

¹ So hat Marx (1982: 11 ff.) in „Der 18. Brumaire des Luis Bonaparte“ am Beispiel der französischen Parzellbauern allerdings auf brillante Weise gezeigt, wie solche Ungleichzeitigkeiten über die politische Repräsentationsweise gesellschaftlich wirksam werden.

Ausgangspunkt strukturelle Überkapazitäten in den exportorientierten Leitbranchen sind, über eine Fülle von *Transfermechanismen* (Markt für Unternehmenskontrolle, Fusionen, Übernahmen, Shareholder-Value-Steuerung, Gewinn- oder Renditevorgaben, permanente Standortkonkurrenzen) auf die sogenannte Realwirtschaft zurückwirken. Vor allem im exportorientierten Sektor hat sich auf diese Weise eine Wirtschaft herausgebildet, in der Rendite und Gewinn nicht mehr als Resultate ökonomischer Leistungsfähigkeit erscheinen, sondern als Planungsgrößen vorausgesetzt werden. Belegschaftsstärken, Löhne und Arbeitszeiten werden aus der Managementperspektive als Randbedingungen bezeichnet, die sich dem übergreifenden Ziel einer Stabilisierung der Gewinnmargen und Renditen anzupassen haben (Dörre/Holst/Matuschek 2011).

Konstitutiv für die neue Landnahme ist, dass sie eine wesentlich auf das Konkurrenzprinzip und die Gewinnmaximierung reduzierte Rationalität tendenziell auf die gesamte Gesellschaft und nicht zuletzt auf die individuellen Subjekte überträgt. Zusätzlich zu marktförmig vermitteltem Zwang sorgen staatlich-politische Disziplinierungsmechanismen wie etwa das aktivierende Arbeitsmarktregime dafür, dass einer neuen, flexiblen, auf gespaltenen Arbeitsmärkten basierenden Produktionsweise genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Natürlich kann sich die finanzkapitalistische Wettbewerbsrationalität nicht einmal im exportorientierten Wirtschaftssektor in Reinform durchsetzen. Sie trifft auf die Filter unterschiedlicher Produktionswelten, Institutionensysteme, auf eigensinnige Praktiken sozialer Akteure und auf sperrige Subjektivitäten, Interessen und Habitusformen. Dennoch verändert ihr Transfer die soziale Realität. Die konkurrenzbasierenden Transfermechanismen zwingen der Gesellschaft eine spezifische social order auf, die über erfolgreiches Scheitern wirkt. Obwohl sie sich niemals vollständig durchsetzen kann, verschiebt diese Basisregel die Grenzen zwischen dem „Innen“ und dem „Außen“ finanzkapitalistischer Akkumulation. Die relative Stabilität der so geschaffenen finanzkapitalistischen Formation beruht auf der Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen. Sie greift nicht nur auf Institutionen, Produktionsformen und Arbeitssysteme, sondern gerade auch auf Dispositionen, Handlungs- und Denkschemata, kurzum auf Subjektivitäten zu, die ihren Ursprung in früheren historischen Stadien – im sozialen Kapitalismus oder auch im staatsbürokratischen Sozialismus – haben.

3. Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft – empirische Befunde

Auf solche Verknüpfungen von intentionalen Orientierungen und latenten Sinnstrukturen stößt, wer sich auf das empirisch vorfindbare Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein realer Subjekte einlässt. Nachfolgend soll dies exemplarisch anhand von zwei Perspektiven verdeutlicht werden. Für die Beschäftigtenperspektive Ost stehen zunächst die Belegschaften von fünf Betrieben der Scholtz AG². Die Beschäftigtenperspektive West repräsentieren Arbeiter und Angestellte eines in Süddeutschland ansässigen Unternehmens, das in der Region über mehrere Betriebe verfügt.³ Begonnen wird mit der

² Die Belegschaften wurden 2007/2008 im Rahmen einer standardisierten Erhebung befragt (n=459; Grundgesamtheit ca. 1.500), ergänzt um eine qualitative Management- und Betriebsrätestudie (n=14; vgl. Behr u. a. 2012). Der Name des befragten Unternehmens wurde im Text verändert.

³ Von den mehr als 5.000 Beschäftigten wurden in einer standardisierten Erhebung 1.615 Arbeiter und Angestellte der Produktionsbereiche eines Werkes aus der Metall- und Elektrowirtschaft befragt. Nach Datenbereinigung, vor allem unter

Darstellung der ostdeutschen Befunde, anschließend werden die Ergebnisse aus Westdeutschland für eine Kontrastierung genutzt. Obwohl die Datensätze nur für die befragten Belegschaften repräsentativ sind, ist das empirische Material doch derartig reichhaltig, dass es tiefe Einblicke in die Vielschichtigkeit des zeitgenössischen Arbeitsbewusstseins erlaubt.

3.1 Arbeiter und Angestellte im Osten

Die Belegschaftsbefragungen fanden zu einem Zeitpunkt statt, als die Krise noch nicht akut war. Allerdings hatten die überdurchschnittlich qualifizierten Beschäftigten (20% Akademiker, 15% Techniker/Meister, 55% Facharbeiter, 5% Un- und Angelernte) während der zurückliegenden 20 Jahre immer wieder neue Entlassungswellen zu überstehen. Der letzte große Beschäftigungsabbau fand 2000/2001 statt; ein Teil der damals Entlassenen kehrte später als Leiharbeiter ins Werk zurück (vgl. Behr et al. 2012).

Obwohl der Shareholder Value in der Managementrhetorik nur eine untergeordnete Rolle spielt, werden die Beschäftigten seit geraumer Zeit mit einem Leitbild konfrontiert, das an ihre, die „unternehmerische“, Arbeitskraft im globalen Wettbewerb appelliert. Das Management agiert nach der Devise: „Noch produzieren wir vor Ort, was in fünf Jahren ist, wissen wir nicht“. Die so erzeugte Unsicherheit hat durch die Aufspaltung des Stammwerkes in mehrere eigenständige Betriebe und die damit verbundene Implementation interner Marktbeziehungen zusätzliche Schubkraft erhalten. Während aus Sicht der Unternehmensspitze vieles, was jahrzehntelang ein besonderes Firmenbewusstsein ausmachte, in der globalen Konkurrenz obsolet erscheint, sorgen sich die Betriebsräte um die Einheit des Unternehmens und den Zusammenhalt der Belegschaft.

Für die Konstitution des Arbeitsbewusstseins der Belegschaften sind drei empirische Befunde von zentraler Bedeutung.⁴

Fragile Sicherheit: Da das Unternehmen zum Erhebungszeitpunkt erstmals seit langem ruhiges Fahrwasser erreicht hatte, verwundert es kaum, dass eine Mehrheit von 57% der Befragten ihren Arbeitsplatz für sehr sicher oder eher sicher hält. Überraschend ist, dass dies für eine relevante Minderheit nicht zutrifft: Eine große Gruppe von 32% schwankt, immerhin 11% empfinden ihren Arbeitsplatz als eher oder sehr unsicher. Aussagekräftiger als diese Zahlen ist eine Typisierung, die das subjektive Sicherheitsempfinden mit der Bereitschaft zu einem Unternehmenswechsel und der subjektiv bekundeten Loyalität zum Unternehmen kombiniert. Interessant ist vor allem die Gruppe der sogenannten „Passiven Bleiber“, die immerhin ein Viertel der Befragten umfasst (vgl. Darstellung 1). Diese Befragten repräsentieren spiegelbildlich die unsichere Seite der Beschäftigtengruppe vor allem der Facharbeiter, die sich aufgrund ihres erhöhten Alters eine Alternative zum Unternehmen kaum vorstellen kann, sich aber im Beschäftigtenstatus weniger sicher fühlt. Diese Gruppe ist relativ unzufrieden mit der Führungskultur im Unternehmen, aber die Jobalternativen werden bei den überwiegend älteren Mitarbeitern noch

dem Kriterium der mindestens fünfzigprozentigen Antwortquote, verbleibt ein Datenbestand von 1.442 Fällen. Hinzu kommt eine qualitative Untersuchung zu Restrukturierungen im Wertschöpfungssystem Automobil (n=54, vgl. Dörre/Holst 2009). Die Erhebungen erfolgten 2009 und 2010.

⁴ Die nachfolgenden Daten finden sich, soweit nicht anders ausgewiesen, in Behr et al. 2012.

schlechter eingeschätzt als die Lage im Unternehmen, mit dem man sich dann doch alles in allem arrangiert hat. Bemerkenswert ist, dass sich größere Teile dieser Belegschaftsgruppe auch durch den Betriebsrat wenig vertreten fühlen.

Darstellung 1: Typenbildung, differenzierte Angaben nach Alter und Status im Unternehmen

<p align="center">„Kritische Optionisten“</p> <p align="center">13% (n=53)</p> <p align="center">überwiegend Ingenieure (bis 40 Jahre alt)</p>	<p align="center">„Unsichere Wechselbereite“</p> <p align="center">17% (n=72)</p> <p align="center">überwiegend Facharbeiter (bis 55 Jahre alt)</p>
<p align="center">„Sicher Loyale“</p> <p align="center">45% (n=192)</p> <p align="center">überwiegend Ingenieure (über 40 Jahre alt)</p>	<p align="center">„Passive Bleiber“</p> <p align="center">25% (n=115)</p> <p align="center">überwiegend Facharbeiter (über 40 Jahre alt)</p>

Quelle: Behr et al. 2012

Bei den „Passiven Bleibern“ kommt allerdings nur unverhüllt zum Ausdruck, was durch das relativ ausgeprägte subjektive Sicherheitsempfinden der Beschäftigten eher verdeckt wird. Im Grunde wissen alle Befragten, dass es selbst in diesem für Ostverhältnisse überaus renommierten und wirtschaftlich stabilen Unternehmen keine längerfristige Sicherheit gibt. Die Krise ist daher für viele Beschäftigte letztlich ein Zustand in Permanenz. Ein Betriebsteil hat immer Probleme, weshalb der Zeithorizont für Arbeitsplatzsicherheit stets ein begrenzter ist. Insofern basiert das subjektive Sicherheitsempfinden primär auf der eigenen Qualifikation und Leistungsbereitschaft sowie der daran gekoppelten Antizipation individueller Chancen am Arbeitsmarkt.

Gutes Unternehmen: Überraschend ist, dass die latente Verunsicherung, die sich hinter den subjektiven Sicherheitsbekundungen verbirgt, keineswegs dazu führt, dass das Sonderbewusstsein der Belegschaft und ihre hohe Identifikation mit dem Unternehmen rasch erodiert. Im Gegenteil, 76% identifizieren sich weiter „stark“ oder „sehr stark“ mit der Firma und zwei Drittel sind stolz auf ihre Zugehörigkeit. Zwar variieren Selbstdefinition und Firmenidentifikation nach Betrieben und Altersgruppen, doch die sozialisatorische Kraft des Firmenbewusstseins, dessen Ursprünge lange vor der Gründung der DDR liegen, ist noch immer erstaunlich groß. Das Sonderbewusstsein gründet auf einem wahrgenommenen „Technologievorsprung“ (73%) sowie „Investitionen in Forschung und Entwicklung“ (84%), auf der „sehr guten Qualifikation der Belegschaft“ (75%), der „Qualitäts- und Leistungsorientierung“ (79%, 66%) der Belegschaft und nicht zuletzt auf der „sozialen Tradition“ des Unternehmens (61%), die ursprünglich mit einer besonders ausgeprägten Form sozialreformerischen Unternehmertums verbunden war (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Worin liegt das Besondere der Unternehmenskultur bei der Scholtz AG, n=440, Angaben in Prozent

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Qualifikation der Belegschaft	29	46	23	2	-
Technologievorsprung	21	52	25	2	-
Arbeitsmotivation der Belegschaft	15	42	31	10	2
Qualitätsorientierung der Belegschaft	29	50	17	3	1
Leistungsorientierung der Belegschaft	16	50	29	4	1
visionäres Management	9	26	39	20	6
gute Führungskultur	5	23	41	23	8
Soziale Tradition der Unternehmensgründer	31	30	22	11	6
Investitionen in Forschung und Entwicklung	34	50	15	1	-

Quelle: Behr et al. 2012

Erstaunlich ist, dass dieses Sonderbewusstsein als habitualisierte, inkorporierte Struktur nicht nur die DDR, sondern auch die anschließende Transformationsperiode überdauert hat. Ungeachtet fortwährender Standortkonkurrenzen, Produktionsverlagerungen und Unternehmensaufspaltungen stellt es subjektiv Kohärenz her. Die Zeiten mögen unsicher sein, die „Scholtzianer“ vertrauen auf ihr Können, ihre Technologie, ihre Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Nach wie vor stellt das Unternehmen für sie einen Hort der Stabilität inmitten einer stürmischen See dar, den es – punktuell auch gegen die eigene Unternehmensspitze – zu verteidigen gilt. So gehören aus Sicht der Mehrheit der Beschäftigten ein visionäres Management und eine gute Führungskultur eher nicht zum Besonderen der Unternehmenskultur (vgl. Tabelle 1). Zwar erwartet eine Mehrheit der Befragten (60%), dass die Firmenidentifikation erodieren und die Scholtz AG zu einem „normalen“ Unternehmen werden könnte. Doch die – real durchaus verblassende – sozialreformerische Tradition wird mehrheitlich (71% Zustimmung) gegen widrige Entwicklungen verteidigt. Auf die Kontinuität dieses Sonderbewusstseins – und nicht auf die affirmative Verinnerlichung eines von außen vorgegebenen unternehmerischen Leitbildes – gründen sich Leistungsbereitschaft und Einsatzwille eines Großteils der Befragten. Ganz im Gegensatz zu klassischen industriesoziologischen Paradigmen, wonach der Betrieb „als der zentrale Ort der Regulierung der konkreten Arbeitsbedingungen“ (Trinczek 2010: 841) zugleich den Raum für unmittelbare Herrschaftserfahrungen darstellt (Braverman 1977), betrachten die Befragten ihr Unternehmen als zentrale Integrationsinstanz. Genauer: Der im Osten ansässige Unternehmensteil ist für sie Refugium nicht nur von Leistungsabforderung und persönlicher Anerkennung, sondern auch der – vielleicht letzte – Garant relativer sozialer Stabilität. Dazu passt, dass der Betriebsrat als unternehmensinterner Akteur ungleich größere Anerkennung genießt als die Gewerkschaft. 72% sprechen ihm eine positive oder sehr positive, weitere 23% eine teilweise positive Rolle zu. Immerhin 69% der Befragten meinen, dass der Betriebsrat die Belegschaft repräsentiert (58%) oder ihr gar voraus ist (11%), nur 30% sind der Ansicht, der Betriebsrat vertrete die Belegschaft nur teilweise (30%) oder gar nicht (1%). Die Bewertung der IG Metall fällt deutlich kritischer aus. Nur 25% glauben, dass die Gewerkschaft der Belegschaft voraus ist (5%) oder sie angemessen repräsentiert (25%). 70% vertreten hingegen die Ansicht, die Gewerkschaft

repräsentiere sie nur teilweise (53%) oder gar nicht (7%). Allerdings möchten viele Beschäftigte die IG Metall als „Gegengewicht zum Unternehmer“ nicht missen (81% stimmen vollständig oder eher zu) und 78% lehnen die Aussage, eine Gewerkschaft passe nicht zum Unternehmen, rundweg ab. Doch das ändert nichts daran, dass die IG Metall von vielen Befragten im Grunde als „äußerer“ Akteur betrachtet wird, dessen man sich im Bedarfsfall bedient, zu dem jedoch keine wirkliche innere Bindung besteht. Nur 39% der Befragten können sich mit den Zielen der Gewerkschaft identifizieren, 43% nur teilweise und 18% weniger oder gar nicht. Insgesamt bewerten 17% der Befragten entweder nur die Gewerkschaft oder IG Metall *und* Betriebsrat eher positiv, während etwa 38% der Belegschaft sowohl der betrieblichen Interessenvertretung als auch der Gewerkschaft kritisch-distanziert gegenüber stehen (vgl. Darstellung 2).

Darstellung 2: Ergebnis Einstellung zur Gewerkschaft und zum BR⁵

<p>„BR und Gewerkschaftspositiv“</p> <p>12 % (n=48)</p>	<p>„Betriebsratspositiv“</p> <p>45 % (n=177)</p>
<p>„Gewerkschaftspositiv“</p> <p>5 % (n=19)</p>	<p>„BR und Gewerkschaftskritisch“</p> <p>38 % (n=155)</p>

Quelle: eigene Darstellung

„Schlechte Gesellschaft“: Die wertgeladene Selbstdefinition als „stolze Scholtzianer“ und die hohe Identifikation mit dem Unternehmen, die sich letztlich auf eigene Fertigkeiten und Qualifikationen gründet, bedeuten keineswegs, dass die Mehrheit der Befragten unkritisch auf die Welt und die Gesellschaft blickt. Vielmehr speist sich aus dem besonderen Firmenbewusstsein auch die Kritik an einem globalisierten Kapitalismus, dem die – nur noch rudimentär vorhandene – soziale Orientierung des Unternehmens vollends zum Opfer fallen könnte. So sind 79% der Befragten der Ansicht, dass der gesellschaftliche Reichtum gerechter verteilt werden könnte; 60% (72% der Facharbeiter) stimmen der Aussage zu, in der Gesellschaft gebe es nur noch ein „unten“ und „oben“ und keine soziale Mitte mehr, 65% beklagen eine egoistische Ellenbogenmentalität und immerhin 39% fürchten um den Zusammenhalt der Gesellschaft. 74% der Befragten stimmen vollständig (41%) oder teilweise (33%) dem Statement zu, die heutige Wirtschaftsweise ist „auf Dauer nicht überlebensfähig“. Während 30% der Aussage „Kritik am

⁵ In die Berechnung gehen sowohl die Fragen zu Identifikation mit Zielen der IGM respektive Beurteilung der Rolle des Betriebsrates im Unternehmen als auch die Fragen zum Verhältnis der Belegschaft zum Betriebsrat (BR) und der Gewerkschaft ein. Als positiv wurde jeweils gewertet, wenn in beiden Fragen die Antworten eine der beiden ersten Antwortmöglichkeiten waren. Dieses Verfahren dient dem Zweck, klare Zustimmungspozitionen zu BR und Gewerkschaft zu identifizieren. Unter „Gewerkschaftsskepsis“ rangieren also auch Belegschaftsangehörige, die nicht dezidiert kritisch sich, sich aber auch nicht wirklich (nur teilweise) mit der Gewerkschaft identifizieren können.

Kapitalismus führt nicht weiter, das sind nun mal die Spielregeln“ zustimmen, stößt dieser Satz bei einer relativen Mehrheit (42%) auf Ablehnung. Die kritische Gesellschaftssicht verbindet sich, trotz starker Betonung des Leistungsethos, mehrheitlich durchaus mit einer solidarischen Grundhaltung gegenüber Arbeitslosen und prekär Beschäftigten. Nur eine – allerdings nicht zu vernachlässigende – Minderheit von 23% der Befragten ist der Ansicht, Arbeitslose müssten stärker unter Druck gesetzt werden; die Mehrheit lehnt solche Aussagen ab. Auffällig ist, dass das kritische Gesellschaftsbewusstsein bei einem Großteil der Befragten mit einer optimistischen Beurteilung der eigenen Zukunft einhergeht (56%). Allerdings geben auch hier relevante Minderheiten an, dass sie sich momentan finanziell einschränken müssen (25%), ihr Leben als ständigen Kampf begreifen (27%) und in der Sorgen leben, ihren sozialen Standard nicht halten zu können (23%) (vgl. Tabelle 2).⁶

Tabelle 2: Aussagen zum heutigen Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, n=420, Angaben in Prozent

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Der gesellschaftliche Wohlstand könnte viel gerechter verteilt sein.	47	32	17	4	-
In der Gesellschaft gibt es nur ein Oben und Unten.	22	38	24	12	4
Die Ellenbogenmentalität in der Gesellschaft bereitet mir Sorgen.	27	38	25	9	1
Es gibt nach wie vor einen Zusammenhalt innerhalb der Gesellschaft.	1	14	46	29	10
Die heutige Wirtschaftsweise ist auf Dauer nicht überlebensfähig.	15	26	33	22	4
Kritik am kapitalistischen System führt uns nicht weiter, das sind nun einmal die Spielregeln.	8	22	28	24	18
Auf Arbeitslose sollte ein stärkerer Druck ausgeübt werden.	9	14	47	20	10
Momentan muss ich mich finanziell einschränken.	4	21	38	28	9
Mein Leben ist ein ständiger Kampf.	6	21	26	36	11
Ich glaube, auch in Zukunft meinen jetzigen Lebensstandard mindestens halten, wenn nicht sogar verbessern zu können.	5	34	38	20	3

Quelle: Behr et al. 2012

Bemerkenswert ist, dass sich dieses kritische Gesellschaftsbewusstsein, dem offenbar eine alltagsphilosophische „Gesamtkonzeption“ (Bourdieu 1988: 655-659) zugrunde liegt, nicht automatisch in Bereitschaft zu gewerkschaftlicher Organisation und Engagement niederschlägt. Besonders deutlich wird dies bei der Teilgruppe „Gewerkschaftsentfremdete Gesellschaftskritiker“ (27% der Befragten). Diese Gruppe hält Kapitalismuskritik für berechtigt und wendet sich dagegen, Druck auf sozial Schwache auszuüben, ohne dass daraus eine Bindungsbereitschaft an die Gewerkschaft oder den Betriebsrat erwächst. Auch die Identifikation mit dem Unternehmen und die Selbstidentifikation als stolze Unternehmensangehörige sind unterdurchschnittlich ausgeprägt. Diese Gruppe, die sich vor allem aus technischen und kaufmännischen Angestellten sowie aus jüngeren Beschäftigten zusammensetzt,

⁶ Zum „unglücklichen Bewusstsein“ ostdeutscher Facharbeiter siehe Behr 2009.

verkörpert eine heimatlose Gesellschafts- und Kapitalismuskritik mit unklarer Zielbestimmung und scheint insbesondere den Gewerkschaften eine wirkungsmächtige gesellschaftspolitische Rolle abzuspochen.

3.2 Arbeiter (und Angestellte) im Westen

Die bisher referierten Befunde legen die Kritik nahe, lediglich einen kleinen Ausschnitt der Unternehmen und Belegschaften Ostdeutschlands zu erfassen bzw. mit dem Zeitpunkt der Erhebung nicht den Höhepunkt der Krise einzufangen. Es ist daher umso interessanter, sie mit empirischem Material aus Belegschaftsbefragungen in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie zu kontrastieren, das zudem genau diese Zeit trifft. Dazu sind allerdings vorab einige Erläuterungen notwendig: Die Belegschaften differieren zunächst in ihrer Zusammensetzung und ihrer Qualifikationsstruktur erheblich. Als Fertigungs- und Montagestandort ist der Anteil an Akademikern und Technikern im Westbetrieb deutlich kleiner: Fast 80% der Beschäftigten zählen zu den Facharbeitern, sie sind mithin überrepräsentiert. Allerdings gibt es auch eine fallübergreifende Gemeinsamkeit: Beide Unternehmen haben in ihrer Region einen Sonderstatus inne. Die Belegschaften stammen jeweils aus dem nahen Umfeld.

Im Westbetrieb (wie im Osten nach der Wende ganz allgemein) hat dies die Politik der Werksleitung über Jahrzehnte nachhaltig beeinflusst und damit den gravierenden Umstrukturierungsprozess mit einem Übergang zu neuen Produkten und einer veränderten Positionierung in der Wertschöpfungskette sozialpartnerschaftlich konturiert. Diese Transformation konnte nicht zuletzt aufgrund der Flexibilitätsbereitschaft der Belegschaft und ihrer Interessenvertreter ohne betriebsbedingte Kündigungen realisiert werden. Mit dem dramatischen Auftragseinbruch 2008/09 änderte sich dies: Schon zu Beginn der Krise wurden flexibel Beschäftigte (Befristete, Leiharbeiter) „ausgesteuert“ bzw. nicht mehr weiterbeschäftigt.

In den Legitimationsstrategien des Managements ist zumindest rhetorisch das Leitbild des Shareholder Value bereits lange vor dem Ausbruch der Krise zunehmend verdrängt worden (Dörre/Holst 2009). Auch die in den 1990er Jahren mit dem Ziel einer Dezentralisierung von Verantwortlichkeiten eingeführte Center-Struktur wurde teilweise zurückgenommen. Budgetierung und zentrale Personalplanung zeugen gleichwohl von einer nach wie vor kapitalmarktkonformen Konzernsteuerung, die fest in den Abläufen verankert ist. Im Resultat stehen Abteilungsleiter in direkter Ergebnisverantwortung, werden aber zentralistisch über Budgets gelenkt. Davon erfasst sind auch die Personalausgaben, was letzten Endes erhöhten Druck auf die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen erzeugt. Wie andere weltmarkt-orientierte Unternehmen auch agiert der Fallbetrieb unter der Vorgabe, einen festen Part der Belegschaft flexibel zu organisieren, um (wie auch in der Krise) permanent und mehr oder weniger ad hoc Personal abschmelzen zu können.

Auch ohne Shareholder-Value-Leitbild sollen sich die Beschäftigten zum Wohle des Betriebs „unternehmerisch“ verhalten – konzernweit findet buchstäblich ein „Flexibilitätswettbewerb“ statt, in dem ihre Anpassungsbereitschaft zur entscheidenden Ressource wurde. Während der Krise konnten demgemäß aufgrund einer Betriebsvereinbarung einige der nicht benötigten Arbeitskräfte an anderen Konzernstandorten eingesetzt werden, um dort Personallücken zu schließen, die im Zuge des zentral

verordneten Abbaus von Leiharbeitern und befristet Beschäftigten entstanden waren. Das trug nicht zuletzt erheblich dazu bei, in schneller Reaktion auf Krisenentwicklungen Personalkosten zu senken und Quartalsergebnisse zu verbessern. Das zeigt, dass auch ohne Shareholder-Value-Rhetorik der flexible Personaleinsatz das Geschäftsergebnis zu sichern hilft. Wie verhält es sich nun angesichts dieser Bedingungen bezüglich der drei relevanten Themensetzungen, die im Ostbetrieb eine gewichtige Rolle spielen?

Fragile Sicherheit: Trotz jahrzehntelanger Erfahrungen mit Umstrukturierungen hat die veritable Krise 2008/2009 die Beschäftigten stark verunsichert. Ihren Arbeitsplatz als sicher empfinden nur 30% für völlig oder eher zutreffend, gut 41% sehen dies teilweise als gegeben an und 29% können dem eher nicht oder gar nicht zustimmen. Risiken des Fortbestandes der ökonomischen Basis ihres Lebens sind bei den West-Befragten damit deutlicher ausgeprägt als in der Vergleichsgruppe (s.o.). Vermutlich ist dies in der Wucht der Krise begründet, die die vorausgegangenen Umstrukturierungen im Werk noch übertraf. Die latente Bedrohung der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit wird auch durch die Wahrnehmung, (gegebenenfalls) individuell gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben, nur wenig abgeschwächt: Zwar sehen sich knapp 48% in dieser Hinsicht gut aufgestellt, aber ein knappes Viertel der Belegschaft erwartet, eher oder mit Sicherheit schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu besitzen. Wechselneigungen sind bei den Befragten folglich grundsätzlich schwach ausgeprägt. Den Gedanken an einen Wechsel haben rund 20% in der Krise nicht aufgegeben, sie würden eine sich bietende Chance zum Betriebswechsel ergreifen (allerdings schreiben nur 6% gelegentlich eine Bewerbung und agieren damit aktiv). Überwiegend sehen die Befragten ihre berufliche Zukunft im jetzigen Werk.

Die für den Ost-Fall typische Figur des „Passiven Bleibers“ lässt sich mit den vorliegenden West-Daten nicht vollständig nachbilden, da teilweise andere Items und differente Antwortkategorien genutzt wurden. Deutlich wird jedoch, dass mit (subjektiv bewerteter) abnehmender Sicherheit des Arbeitsplatzes die Bereitschaft steigt, bei einer vorliegenden Alternative den Betrieb zu wechseln. Ungefähr die Hälfte der Belegschaft positioniert sich hinsichtlich dieses Zusammenhangs als noch unentschiedenen – offensichtlich wird mit dem eher prospektiven Ergreifen von möglichen Chancen der antizipierten Unsicherheit entgegengetreten. Dieses im „Spiel bleiben zu müssen“, verdoppelt letztlich die Ungewissheit hinsichtlich des zukünftigen und gegebenenfalls auch des jetzigen Arbeitsplatzes. Die Beschäftigten halten sich mental in einer Art Warteraum auf, in dem sich abzeichnende Optionen zumindest schon vorsorglich sondiert werden müssen. Jüngere Beschäftigte empfinden diese Situation eindringlicher als relativ gut gesicherte Ältere. Letzteren gewährte Garantien gelten für Jüngere noch nicht oder nicht mehr. Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt schätzen sie jedoch als größer ein. Sich eine Alternative vorzustellen, muss daher als realistische Antizipation einer möglichen Zukunft angesehen werden.

„Guter Betrieb“: Die nach wie vor hohe Identifikation mit dem Unternehmen erstreckt sich einerseits auf den Konzern insgesamt, aber deutlicher noch auf die zum Werk gehörenden regionalen Betriebsteile: Fast 60% stellen das Unternehmen gegenüber Freunden und Bekannten als besonders guten Arbeitgeber dar, ein weiteres Drittel macht das immerhin gelegentlich. Mit „Haut und Haar“ dem Werk zugehörig fühlen sich mehr als 58% der Befragten, für fast 29% trifft dies teilweise zu und nur eine

Minderheit von 13% entwickelt eine solche Bindung nicht. Ältere weisen hier im Mittel eine geringfügig höhere Identifikation auf, während es bei der Altersgruppe der unter 25-Jährigen zu stärkeren Relativierungen kommt. Womöglich steht dies im Zusammenhang mit den über die Jahre gesammelten Erfahrungen zur Sozialpartnerschaft. Nur 20% der Beschäftigten der jüngsten Altersgruppe fühlen sich mit Haut und Haar dem Unternehmen verbunden. Es kann zwar nicht von einer generellen Erosion des Firmenbewusstseins gesprochen werden, jedoch zehrt das Unternehmen offensichtlich von seinem traditionell guten Ruf – und damit letztlich von seiner Vergangenheit.

Trotz dieses sich abzeichnenden Verlustes an Bindekraft in den jüngeren Kohorten stellt die starke Identifikation mit dem Standort weiterhin eine wichtige Ressource für das Unternehmen dar. Damit geht u.a. die Bereitschaft einher, sich noch über das notwendige Maß hinaus zu engagieren, um zum Unternehmenserfolg beizutragen: 65% stimmen dieser Aussage zu, nur 8% der Befragten lehnen sie ab. Diesbezüglich dürften sich die wiederholten, trotz aller Verluste positiv erinnerten Krisen- und Umstrukturierungserfahrungen der Beschäftigten widerspiegeln, die in die Zukunft hinein verlängert werden: Immerhin fast zwei Drittel der Beschäftigten geben an, mit ihrer Flexibilität den eigenen Arbeitsplatz abzusichern, weitere 30% sehen das in teilweise so. Durch diese Flexibilität den wirtschaftlichen Erfolg des Standorts zu ermöglichen, gehört zum Selbstverständnis der Belegschaft. Wie fragil allerdings dieses Gebilde unter Umständen ist, zeigen folgende Daten: Fast zwei Drittel stimmen der Aussage „Trotz Kurzarbeit leisten wir genauso viel wie vorher – das zeigt schon, wie es zukünftig sein wird“ zu, ein weiteres Viertel in Teilen. Ebenfalls zwei Drittel der Befragten erwarten im kommenden Boom härtere Arbeit, lediglich 10% antizipieren dies nicht. Identifikation und Solidarität sind nicht zuletzt durch die Krise selbst bedroht: Lediglich 23% sind der Auffassung, dass durch die Krise der Zusammenhalt in der Belegschaft noch gewachsen sei, während 37% das gar nicht so empfinden. Die hohe Identifikation der Beschäftigten mit dem Standort und ihre Flexibilitätsbereitschaft sind wichtige Ressourcen in der Standortkonkurrenz. Die Reproduktion dieser habitualisierten Einstellungen wird durch die auf kurzfristige Renditen ausgerichtete Unternehmensführung jedoch ganz offenkundig unterminiert. Am Beispiel von Leiharbeitern und befristet Beschäftigten wurde den Festangestellten vor Augen geführt, was denjenigen droht, die aus einer geschützten Position herausfallen.

Im Gegensatz zu den untersuchten Ost-Betrieben entspringt die hohe Identifikation mit dem Werk partiell dem engen Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft. Zwar schreibt ein gutes Drittel der Befragten der Gewerkschaft zu, zu wenig Einblick in die betrieblichen Probleme zu haben; gleichzeitig bejahen über 90% ganz oder zumindest teilweise die Aussage, die Organisation handele vorausschauend. Dass die IG Metall die Belegschaft repräsentiere, stimmt nur für 12% der Befragten nicht. Wie im dargestellten Vergleichsfall spielt die kooperative Tradition eine entscheidende Rolle für das Bewusstsein der Beschäftigten. Gewerkschaft und Betriebsrat gehen im Werk „Hand in Hand“: 60% stimmen dem völlig oder eher zu, nur knappe 10% sehen dies anders. Auch die Zusammenarbeit zwischen Personalmanagement und Betriebsrat wird positiv bewertet: Über 43% bilanzieren die gemeinsame Umsetzung der Kurzarbeit während der Krise als gelungen, weitere 43% empfinden dies zumindest teilweise so. Die gute Einschätzung des eigenen Werkes basiert auf einem kooperativen

Fundament, das gelegentliche und exemplarisch ausgetragene Konflikte nicht ausschließt. Die IG Metall ist dabei allerdings akzeptierter Part der Konstellation.

„*Schlechte Gesellschaft*“: Wie die befragten ostdeutschen Arbeiter und Angestellten bilden auch die Beschäftigten des westdeutschen Betriebes ein ausgesprochen kritisches Bewusstsein gegenüber der gesellschaftlichen Ordnung bzw. Entwicklungen aus. Dem Statement, dass der gesellschaftliche Wohlstand besser verteilt werden müsse, stimmen 74% der Befragten völlig oder eher zu; nur eine verschwindend geringe Minderheit von 4% sieht diesbezüglich keine Notwendigkeit der Veränderung. In ganz ähnlichem Ausmaß wird die Aussage bewertet, dass es in der Gesellschaft nur noch ein Oben und ein Unten gibt. Eine solchermaßen geteilte Sozialstruktur erkennen 77% der Befragten, weitere 27% sehen derartige Tendenzen zumindest teilweise. Dass die heutige Wirtschaftsweise auf Dauer nicht überlebensfähig sei, findet die Zustimmung von über 50% der Befragten; nur 12% lehnen das ab. Im Vergleich mit den Ost-Beschäftigten sind die Befragten des West-Standortes in ihrem Glauben an die Möglichkeit einer Überwindung des Systems allerdings doch viel zurückhaltender: 73% stimmen der Aussage „Kritik am kapitalistischen System führt nicht weiter, das sind nun mal die Spielregeln“ ganz (39%) oder zumindest teilweise (34%) zu. Nur ein Viertel sieht hier mehr Kritik am System als angebracht (vgl. Tabelle 3).

In den Daten bestätigt sich der kapitalismuskritische Duktus, der auch in den qualitativen Interviews immer wieder angeklungen ist. Die Befragten agieren vor allem als Alltagskritiker des Finanzmarktkapitalismus und seiner Verwerfungen. Angesichts dessen sind aber auch über 70% der Befragten der Ansicht, dass Gewerkschaften eine „notwendige Gegenmacht gegenüber Kapital- und Finanzmarktinteressen“ darstellen. Weitere 23% stimmen dem teilweise zu, nur 7% lehnen eine solche Perspektive ab. Zugleich scheinen die politischen Appelle an die Eigenverantwortung der Menschen im Westen stärker zu verfangen: Mehr als die Hälfte der Befragten (54%) ist der Meinung, auf Arbeitslose solle größerer Druck ausgeübt werden, ein weiteres Drittel sieht das noch teilweise so. Auch in der hohen Zustimmung zum Statement „Eine Gesellschaft, in der man jeden auffängt, der nicht mitkommt, ist auf Dauer nicht überlebensfähig“ schimmert diese Einstellung durch: Die Hälfte bejaht dieses, nur eine kleine Minderheit von 15% lehnte die Aussage ab. Die deutlichen Unterschiede in diesen Statements zwischen den befragten Gruppen erklärt sich womöglich aus der Kollektiverfahrung des Systemzusammenbruchs in der früheren DDR, die individualistische Zuschreibungen angesichts von Massenarbeitslosigkeit und schwachen regionalen Arbeitsmärkten wenig plausibel macht (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Aussagen zum heutigen Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, n=1.250, Angaben in Prozent

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Der gesellschaftliche Wohlstand könnte viel gerechter verteilt sein.	40	34	22	3	1
In der Gesellschaft gibt es nur ein Oben und Unten.	35	32	27	5	1
Die heutige Wirtschaftsweise ist auf Dauer nicht überlebensfähig.	21	33	34	10	2
Kritik am kapitalistischen System führt uns nicht weiter, das sind nun einmal die Spielregeln.	14	25	34	15	12
Auf Arbeitslose sollte ein stärkerer Druck ausgeübt werden.	28	26	32	9	5
Eine Gesellschaft, in der man jeden auffängt, der nicht mitkommt, ist auf Dauer nicht überlebensfähig.	24	27	34	11	4

4. Das Arbeitsbewusstsein der Übriggebliebenen

Die Befunde verdeutlichen, was kapitalistische Landnahme in ihrer subjektiven Dimension auf der Betriebsebene beinhaltet. Im Alltag sehen sich Beschäftigte immer wieder mit Leitbildern einer wettbewerbszentrierten, unternehmerischen Rationalität konfrontiert. Ihre Selbstdefinitionen bleiben davon jedoch weitgehend unberührt. Sofern sich die Befragten konform zu diesen Leitbildern verhalten, geschieht dies angesichts fehlender Alternativen und vor dem Hintergrund eines historisch gewachsenen Sonderbewusstseins. Gerade diesem sprechen die Unternehmensführungen zumindest teilweise die Rationalität ab. Damit vollzieht sich die Subjektkonstitution in einer im Kern paradoxalen Konstellation. Just jene sedimentierten Schichten des Arbeits- und Firmenbewusstseins, die für den Transfer der universellen Wettbewerbslogik ein sperriges „Außen“ darstellen, dienen als emotionale, habitualisierte Basis besonderer Leistungsbereitschaft und Identifikation mit dem Unternehmen. Zugleich sind sie aber auch subjektive Quellen eigensinniger Praktiken und können Reibungen verursachen, aus denen sich kapitalismuskritische Haltungen speisen.

4.1 Exklusive Solidarität

Derart verfestigte Dispositionen werden durch die Krise nur mittelbar erschüttert – sind die befragten Beschäftigten Krisen und Umstrukturierungen doch seit Langem gewohnt. Im Krisenmanagement bewandert und im Anwenden geeigneter Instrumente (temporäreres „Ausleihen“ von Stammbeschäftigten, Kurzarbeit, Entlassung von Leiharbeitern etc.) geübt, ist die Mehrzahl der Arbeiter und Angestellten auch angesichts größerer Auftragseinbrüche nur begrenzt beunruhigt. Solange Entlassungen von Stammbeschäftigten unwahrscheinlich sind, ist selbst eine globale Krise subjektiv kein Ereignis, das solche tradierten Denk- und Handlungsschemata substanziell erodieren lässt.

Das gilt allerdings einschränkend vor allem für die Ost-Betriebe; anhand des West-Falls lässt sich in dessen ein schleichender Prozess der Entsolidarisierung konstatieren, wenn auch auf einem Niveau gewerkschaftlich vermittelter Solidarbeziehungen, das sich in den Ost-Betrieben so niemals etablierte.

Konnten selbst gravierende Umstrukturierungen in der prosperierenden West-Region über viele Jahre sozialverträglich abgefedert werden, so markiert die Branchenkrise 2008/09 im Bewusstsein der Beschäftigten offenbar einen Wendepunkt. Nur wenige Belegschaftsmitglieder rechnen damit, dass sich die ökonomische Situation des Werkes wieder auf dem Vorkrisenniveau einpegeln wird. Überwiegend glaubt man daran, dass die im Verlauf der Krise eingeführte Leistungsintensivierung den Normalitätsstandard für die Nachkrisenphase darstellt. Zudem gehen die meisten Befragten davon aus, dass die Stammebelegschaft nicht mehr wachsen wird. Darüber hinaus besteht das Bewusstsein, zu den „Übriggebliebenen“ zu gehören, der Sprung in einigermaßen sichere Verhältnisse scheint (im doppelten Sinne: noch) geschafft zu sein; es ist aber auch Vorsorge zu treffen, sich gegebenenfalls neu zu orientieren.

Festzustehen scheint für die Mehrheit der West-Befragten hingegen, dass zukünftig nicht jede und jeder solidarisch aufgefangen werden kann. Die eigenen Chancen auf Beschäftigungssicherheit steigen, wenn der Club der Festangestellten ein einigermaßen exklusiver ist. Das wird auch auf die Gesellschaft übertragen. „Hartz IV“ wird mehrheitlich als latente Bedrohung auch des eigenen sozialen Status eingeschätzt, überwiegend ist man jedoch davon überzeugt, dass eine Gesellschaft, die alle mitnehmen will, nicht überlebensfähig ist. Vor diesem Hintergrund ist eine Majorität der West-Befragten dafür, den Druck auf Langzeitarbeitslose zu erhöhen. Letztlich zeigt sich hier deutlich, was in der Bindung an Werk und Unternehmen mitschwingt: Praktiziert wird eine exklusive, produktivistische Solidarität, die schwache Interessengruppen wie prekär Beschäftigte und vor allem Langzeitarbeitslose nicht oder allenfalls begrenzt anspricht.

Obwohl die Daten vordergründig dafür Beleg zu sein schienen, dass die Ost-Belegschaften eher zu einer inklusiven Solidarität tendieren, der weitgehend geteilte Erfahrungen mit Massenentlassungen zugrunde liegen, ist der alltagspraktische Unterschied nicht so groß, wie die empirischen Daten vermuten lassen. Im Werk arbeiteten über Jahre Beschäftigte, die ihre Festanstellung verloren haben und anschließend als Leiharbeiter mit reduzierten Löhnen an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückgekehrt sind. Dass selbst (eine Minderheit der) Betriebsräte sie als Fremde betrachten, die „nicht zu uns“, zur Stammebelegschaft gehören⁷, verweist darauf, dass Formen asymmetrischer, exklusiver Solidarität auch im Osten keineswegs unbekannt sind.

4.2 Fraktalisierung der Interessenrepräsentation

Beim Vergleich der Daten tritt ein weiterer, durchaus irritierender Befund zu Tage. Die Ost-Belegschaften mit ihrem mehrheitlich distanzierten Verhältnis zur Gewerkschaft bekunden eine größere Toleranz gegenüber Outsidern als die gewerkschaftlich hoch organisierten und gegenüber der IG Metall deutlich aufgeschlosseneren West-Beschäftigten. Dieses Ergebnis erscheint erstaunlich, weil die Gewerkschaft ihre gesellschaftliche Funktion eigentlich aus der Fähigkeit zu überbetrieblicher Solidarisierung und Interessenvertretung ableitet. Diese Funktion wird zwar mit Blick auf Tarifverhandlungen und Beschäftigungssicherung vor allem von den West-Beschäftigten akzeptiert, doch die Gewerk-

⁷ Im Rahmen der qualitativen Erhebung wurden wir mit entsprechenden Aussagen konfrontiert.

schaftsbindung ist offenkundig kein verlässlicher Indikator für die Bereitschaft zu inklusiver, werks-, betriebs- und gruppenübergreifender Solidarität. Fast scheint das Gegenteil der Fall. Je ausgeprägter die positive Identifikation der Befragten mit der IG Metall ist, desto wahrscheinlicher tendieren Beschäftigte im untersuchten Fall zu einer exklusiven Solidarität.

Was auf den ersten Blick überraschen mag, erklärt sich mit Blick auf das kritische Gesellschaftsbewusstsein. Die West-Beschäftigten sind offenbar in ihrer großen Mehrheit davon überzeugt, dass die Gewerkschaft noch immer in der Lage ist, ihre basalen Interessen wirksam zu vertreten. Folgerichtig glauben sie überwiegend an die Reformierbarkeit des Kapitalismus. Die Gesellschaftskritik der befragten Arbeiter ist dementsprechend eine immanente. Vieles in der Gesellschaft muss kritisch beurteilt werden, aber man vermag sich – Leistungsbereitschaft, Flexibilität und wirksame Interessenvertretung vorausgesetzt – noch immer durchzusetzen. Allerdings reicht es nicht mehr für alle. Eine gemeinsame Aufstiegsperspektive, die auch den Outsidergruppen Chancen eröffnet, wird nicht gesehen. Stattdessen gilt es, den Status Quo zu bewahren. Aus einer solchen Perspektive heraus wird die IG Metall zum Instrument selektiver Interessenpolitik. Sie dient den Festangestellten dazu, ihren sozialen Status zu verteidigen. Positiver Gewerkschaftsbezug und exkludierende Solidarität gehen eine überraschende Wahlverwandtschaft ein.

Anders verhält es sich bei den Ost-Belegschaften: Für sie ist die Gewerkschaft mehrheitlich seit Langem allenfalls Mittel zum Zweck. Nach der Wende wollte man „keinen neuen FDGB“. Dagegen war der Betriebsrat bereits gegründet, als es noch keine gesetzlichen Grundlagen für eine Wahl gab. In den Folgejahren war es in den Augen der Belegschaft vor allem die Politik der Interessenvertretung, die den Standort sicherte. Die IG Metall hingegen wird selbst von aktiven Betriebsräten noch immer als Organisation betrachtet, die häufig vornehmlich „Westinteressen“ bedient. Vor allem jedoch – und das ist entscheidend – glaubt man weniger an die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft. Dementsprechend scheint vielen Befragten die Einhegung des zügellosen Kapitalismus als Sysiphus-Arbeit. Die Gebrechen des Finanzmarktkapitalismus werden von einer relativen Mehrheit als Systemkrise interpretiert. Infolgedessen macht es wenig Sinn, die Spielregeln des Systems einfach zu akzeptieren. Erlebte man doch schon einmal, dass ein System, welches für sich einen Ewigkeitsanspruch reklamierte, in sich zusammenfiel wie ein Kartenhaus.

In solchen Beobachtungen deutet sich ein tiefgreifender Funktionswandel der organisierten Interessenvertretung an. Nicht nur in den präsentierten Fällen, sondern auch in weiteren von uns in jüngster Zeit untersuchten Betrieben (Dörre/Holst 2009, Holst et al. 2009) schließen sich in Anbetracht der Krise und der Krisenfolgen die Wettbewerbskoalitionen zwischen Management und Belegschaften. Abgelagerte Erfahrungen und Identifikationen werden zum sozialen Kitt von Überlebensgemeinschaften, die sich nicht wegen, sondern trotz unternehmerischer Vereinnahmung formieren. Doch die – vermeintlich schon immer praktizierten – kooperativen Verhaltensweisen, die die Basis dieser Überlebensgemeinschaften sind, bedeuten in ihren Konsequenzen keine bloße Fortschreibung des Altbewährten. Leistungs- und Flexibilitätsbereitschaft zum Beispiel sind mehrheitlich nicht mehr Mittel individuellen Aufstiegs, sondern Selbstversicherung gegen antizipierten sozialen Abstieg. Und die von Interessenvertretungen fast ausnahmslos praktizierte Strategie, zunächst die – schrumpfenden – Stammbeschaften zu sichern,

bedeutet umgekehrt, dass Risiken primär den flexibel und prekär Beschäftigten aufgebürdet werden. Bei aller Kontinuität von Handlungsstrategien und Institutionen vollzieht sich auf diese Weise doch ein gravierender Wandel. Mitbestimmung und tarifliche Normen prägen nur noch einen begrenzten Ausschnitt der gesellschaftlichen Realität. Der soziale Konflikt splittert auf. Denn die bloße Verteidigung der Interessen von Stammbeschäftigten läuft, soweit sie die Prekarisierungsrisiken anderer Gruppen außer Acht lässt, faktisch auf eine Zementierung sekundärer Ausbeutungsmechanismen (Dörre 2010: 113-151) und damit auf eine Vertiefung bestehender Spaltungslinien innerhalb der Unternehmen und des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters hinaus.

Halten diese Entwicklungen an, werden sie unweigerlich mit einem weitreichenden Funktionswandel von Gewerkschaften einhergehen. Die Lohnabhängigenorganisationen laufen Gefahr, zu bloßen Vertretungen von Pressure-Groups zu degenerieren, die im Bündnis mit Teilen der Wirtschaft und den jeweils favorisierten Fraktionen der politischen Klasse Partialinteressen jener Mitglieder wahrnehmen, die sich in den verbliebenen betrieblichen Hochburgen befinden. Diese Partialinteressen sind jedoch nur schwer mit allgemeinen, gesamtgesellschaftlichen Interessen von Erwerbstätigen und Erwerbslosen in Einklang zu bringen. Eine solche Entwicklung hin zu fraktalisierten Interessenverbänden, zu Fraktal-Gewerkschaften, ist in der vorbehaltlosen Akzeptanz der exklusiven Solidarität von Stammbeschäftigten fast schon zwingend angelegt. Der alte Anspruch der Einheitsgewerkschaft und ihrer Mitgliederverbände, die Interessen „der“ Lohnabhängigen zu vertreten, ist in den fragmentierten Arbeitsgesellschaften nachfordistischen Typs trotz der Herausbildung großer Konglomerat-Gewerkschaften offenbar kaum noch aufrechtzuerhalten. Im Unterschied zu früheren Phasen kapitalistischer Entwicklung kann die betriebliche Interessenheterogenität organisationspolitisch offenbar nicht mehr mithilfe einer kollektiven Aufstiegsperspektive relativiert werden. Denn genau an dieser fehlt es mehr und mehr. Stattdessen setzen sich mit der asymmetrischen Verfügung über „Sozialeigentum“⁸ Spaltungslinien durch, die korporativen Interessenpolitiken einen anderen Inhalt geben, als dies in früheren Krisenphasen der Fall war.

5. Heimatloser Antikapitalismus – eine Grenze subjektiver Landnahmen

Alles in allem kann von einer Krise ohne Krisenbewusstsein keine Rede sein. Im Gegenteil, die Krise gehört auch für viele Festangestellte zum Alltag. Sie ist in der einen oder anderen Weise stets präsent. Die Folgen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise stellen daher im subjektiven Empfinden so lange keinen Bruch dar, wie negative Effekte auf die Beschäftigung ausbleiben. Zwar haben wir in Westdeutschland neben dem präsentierten Fall auch andere Betriebe mit dramatischen Auftragseinbrüchen untersuchen können (Holst et al. 2009, Dörre/Holst 2009), in denen die Krisenfolgen ein Dauerthema für die Belegschaften waren und noch sind. Doch wie in den präsentierten Fällen macht sich auch dort bemerkbar, was wir verschiedentlich als disziplinierenden Effekt der Prekarisierung beschrieben haben (Castel/Dörre 2009: 54-57; Holst et al. 2009: 41-49). Gerade in der Krise erscheint die Festanstellung als besonderes Privileg, das es mittels besonderer Flexibilität und Leistungsbereitschaft zu verteidigen

⁸ „Das soziale Eigentum ließe sich als Produktion äquivalenter sozialer Sicherungsleistungen bezeichnen, wie sie zuvor allein das Privateigentum lieferte“ (Castel 2005: 42 f.).

gilt. Lieber wird akzeptiert, als Festangestellter an einen anderen Standort ausgeliehen zu werden und nimmt mehrstündige Anfahrtswege in Kauf, als sich der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes auszusetzen. Diese Flexibilitätsbereitschaft basiert jedoch nicht auf der affirmativen Verinnerlichung eines unternehmerischen Leitbildes und erklärt sich auch nicht durch einen alles infizierenden „kapitalistischen Geist“, der Flexibilisierung und Deregulierung als Befreiungsprojekt proklamiert. Vielmehr handelt es sich um subjektive und durchaus eigensinnige Verarbeitungen eines Disziplinarregimes, das die Angst vor Statusverlust und sozialem Abstieg instrumentalisiert und in Bereitschaft zur Selbstbetätigung in einer flexiblen Produktionsweise transformiert.

Aus Sicht der Festangestellten verkörpern die Arbeitslosen und insbesondere die „Hartz IV“-Empfänger ein „Außen“, eine Lebensrealität unterhalb einer „Schwelle der Respektabilität“, auf die man unter keinen Umständen zurückfallen möchte. Und die Leiharbeiter, befristet Beschäftigten, Werkvertragsnehmer etc. symbolisieren eben jene Schwebelage zwischen Festanstellung und Ausschluss, die schon in der betrieblichen Erfahrungswelt offensichtlich macht, was einem selbst bevorstehen könnte, sofern man sein noch immer halbwegs geschütztes Beschäftigungsverhältnis verliert. Die subjektive Hauptwirkung der Krise besteht in Deutschland wohl darin, dass sie dieses Disziplinarregime zusätzlich verstärkt. Zu den Schwächen gängiger Subjektivierungsthesen gehört, dass sie die Funktionsweise und vor allem die Grenzen dieses Regimes nicht adäquat erfassen, weil sie die Historizität und Mehrschichtigkeit individueller Subjektivität weder angemessen theoretisieren noch in ihrer empirisch vorfindbaren Widersprüchlichkeit zur Kenntnis nehmen. In solchen Lesarten erscheinen das „unternehmerische Selbst“ und auch der „Arbeitskraftunternehmer“ als weitere Stufe einer nahezu linear gefassten Subsumtion des Arbeitsvermögens unter die kapitalistischen Verwertungszwänge. „Selbst-Kontrolle“, „Selbst-Ökonomisierung“ und „Selbst-Rationalisierung“ (Pongratz/Voß 2000: 230 ff.) werden auf Selbstzwang zurückgeführt und lassen den Fremdzwang schon kategorial im Hintergrund. Mit dem „geschichtlichen Block“ individueller Subjektivität konfrontiert, werden jedoch Grenzen solcher – auf der Leitbildebene durchaus erhellenden – Analyseperspektive deutlich. Besondere Leistungsbereitschaft entsteht beispielsweise bei den Angestellten sowohl der Ost- als auch der West-Betriebe nicht wegen der Internalisierung eines unternehmerischen Leitbildes, sondern eher auf der Grundlage eines tradierten Selbstverständnisses, das Pongratz und Voß (2000: 225 f.) etwas schematisch dem „fordistischen“, „beruflich basierten Arbeitnehmer“ zuschreiben. Zwar erkennen die Schöpfer der Arbeitskraftunternehmer-These durchaus an, dass das neue Leitbild in „reiner Form“ nur bei Beratern und qualifizierten Experten existiert; doch alles subjektiv Sperrige gilt als Übergangsphänomen, das im Zuge der vollständigen Durchsetzung des neuen gesellschaftlichen Leittypus von Arbeitskraft (ebd.: 230) sukzessive an Bedeutung verliert. Die so unterstellte Linearität reeller Subsumtion ignoriert eine für das Konzept subjektiver Landnahmen essentielle Einsicht: Bei der Mehrschichtigkeit des Arbeitsbewusstseins handelt es sich nicht um ein temporäres Phänomen, sondern um eine beständige Konstitutionsbedingung individueller Subjektivität.

Das Sonderbewusstsein der befragten Beschäftigten basiert auf sedimentierten Erfahrungen, auf Habitualisierungen und damit verbundenen Weltansichten, die sowohl Quelle besonderer Leistungsmotivation als auch subjektives Fundament für Management- und Gesellschaftskritik sein können. Beide Funk-

tionen werden im industriesoziologischen Subjektivierungsparadigma nicht hinreichend reflektiert, weil die modernisierende Dynamik von Leitbildern überschätzt wird, während die – mitunter durchaus progressiven – Funktionen überkommener, sperriger Schichten des Alltagsbewusstseins außer Acht bleiben. Indem der „Arbeitskraftunternehmer“ oder – im gouvernementalitätstheoretischen Kontext – das „unternehmerische Selbst“ als Inkarnation von Modernität konstruiert werden, muss alles, was solchen Subjektivierungsweisen nicht unmittelbar entspricht, als Ausdruck eines subjektiven „Noch-Nicht“ erscheinen (differenzierter: Matuschek et al. 2007). Dabei gerät aus dem Blick, dass sich Modernität und Traditionalismus keineswegs per se bestimmten Schichten des Arbeitsbewusstseins zurechnen lassen.

Auf einem spezifischen Niveau gesellschaftlicher Entwicklung enthalten die diversen Ausprägungen eines Firmenbewusstseins immer auch Ansprüche an soziale Sicherheit, Fachlichkeit der Arbeit, angemessene Entlohnung und soziale Wertschätzung, die in einem gewissen Sinne Grundvoraussetzung für eine individuelle Betätigung in flexiblen Produktionsformen sind. „Unternehmerische“ Leitbilder, die die finanzkapitalistische Landnahme legitimieren, zielen in ihrer subjektiven Dimension just auf diese – gleichsam habitualisierten – Ansprüche. Vielfach greifen sie damit jene Schichten moderner Subjektivität an, deren Vorhandensein für eine Selbstbetätigung in flexiblen Produktionsformen zwingende Voraussetzung ist. Insofern ist keineswegs ausgemacht, dass entsprechende Leitbilder die Fortschrittlichkeit moderner Produktionsformen verkörpern, während habitualisierte, in politische „Gesamtkonzeptionen“⁹ eingebaute Sicherheits- und Kooperationsansprüche der verblässenden Realität des sozialbürokratischen Kapitalismus oder Staatssozialismus verhaftet bleiben. Stattdessen konstituieren die ideologischen Vorgaben häufig genug subjektive Entsprechungen zu Prozessen, die als *regressive Modernisierung* klassifiziert werden müssen. Und es sind vermeintlich traditionalistische Habitualisierungen und Anspruchshaltungen, die Sicherheiten einklagen, welche als soziale Voraussetzungen flexibler Produktion längerfristig unabdingbar sind.

Ein Grundproblem gängiger Subjektivierungstheoreme ist, so lässt sich resümieren, dass ihnen das analytische Sensorium für jene Spannungsverhältnisse fehlt, die in der Mehrschichtigkeit individueller Subjektivität angelegt sind. Während die industriesoziologischen Konzepte der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit einer subsumtionslogisch begründeten Eindimensionalität der Interpretation subjektiver Landnahmen anheimfallen, gehört es zu den Schwächen gouvernementalitätstheoretisch fundierter Ansätze, dass sie im Grunde auf der Ebene von Leitbildern und Techniken des Selbstregierens

⁹ In seiner kritischen Auseinandersetzung mit der Umfrageforschung unterscheidet Bourdieu drei Produktionsmodi politischer Einstellungen und Orientierungen, die sich gerade auch im Sprachduktus der Befragten artikulieren. Diese Modi sind Klassenethos, systematische politische Gesamtkonzeption und Entscheidungen zweiten Grades. Vereinfacht gesagt konstituiert sich über das soziale Ethos ein vornehmlich im Unterbewusstsein wurzelndes, spontanes Verhältnis zur Politik. Dagegen ist die Gesamtkonzeption bereits ein System „expliziter politischer Prinzipien“, das einer Art „politischer Axiomatik“ folgt. Die Entscheidung zweiten Grades bezeichnet demgegenüber die Ausrichtung einer politischen Meinung an der Linie einer Partei oder einer anderen politikrelevanten Organisation. Die beiden zuletzt genannten Produktionsmodi unterscheiden sich vom erstgenannten Modus, weil sie dem politischen Urteil einen expliziten Charakter verleihen. Bei der Produktion politischer Meinungen greift jedes Individuum auf alle Produktionsweisen zurück. Dabei erfüllt das soziale Ethos die Funktion, Unzulänglichkeiten der politischen Axiomatik und ihrer Beherrschung auszugleichen (Bourdieu 1988: 655-59). Im Alltagsbewusstsein sind alle diese Produktionsmodi präsent. Generell gilt jedoch, dass die orientierende Funktion spontaner Haltungen, Emotionen und Stereotypen in dem Maße an Bedeutung gewinnt, wie es der politischen Axiomatik des Alltagsbewusstseins an Kohärenz mangelt. Generell gilt jedoch, dass Bourdieu die Sphären des expliziten und mobilisierten Wissens und Bewusstseins in seiner Soziologie nicht angemessen reflektiert (vgl. dazu: Boltanski 2010).

verharren, ohne den „geschichtlichen Block“ individueller Subjektivität in ihren empirischen Ausprägungen überhaupt zur Kenntnis zu nehmen. Das ist der Grund, weshalb Subjektivierungs-Ansätze gegenwärtig weder die Anpassungsbereitschaft in der Krise noch die Grenzen subjektiver Landnahme und damit die Möglichkeiten rebellischer Subjektivität adäquat auszuloten vermögen. Anpassungsbereitschaft resultiert keineswegs aus einem affirmativen unternehmerischen Bewusstsein. Im Gegenteil, nicht einmal die betrieblichen Überlebensgemeinschaften in Ost und West entsprechen einem monistischen Herrschaftstyp. So kann die Verteidigung des „guten Unternehmens“ oder des „guten Betriebs“ mit harscher Kritik am Management einhergehen, die alles andere als Ausdruck eines harmonischen Gleichklangs ist.

Die Grenzen subjektiver Landnahme werden jedoch vor allem an einem explizit gesellschafts- und kapitalismuskritischen Bewusstsein sichtbar, das in die Alltagsphilosophien eines erheblichen Teils der Beschäftigten in Ost und West eingelagert ist. Dieses kritische Bewusstsein gründet sich – nicht ausschließlich, aber doch wesentlich – auf Unsicherheits- und Ungerechtigkeitsempfindungen. Es entspringt Reibungen, die zwischen sedimentierten Sicherheitsansprüchen einerseits und asymmetrischen Flexibilitätsanforderungen andererseits entstehen. Subjektivierungstheoreme, die Sicherheitsansprüche primär dem fordistischen Kapitalismus oder Staatssozialismus zuordnen, um Flexibilitätsanforderungen und darauf bezogene Kompetenzen mit Modernität gleichzusetzen, ignorieren nicht nur wichtige „Leidquellen“ (Haubner 2010 im Anschluss an Freud) individueller Subjekte, sie verstellen auch den Blick für die Konstitutionsbedingungen kritischer, rebellischer Subjektivität.

Unsere Daten legen die Schlussfolgerung nahe, dass die subjektiven Legitimationsressourcen der finanzkapitalistischen Landnahme schon vor dem Ausbruch der Krise bei relevanten Teilen der Stammbeschäftigten aufgezehrt waren. Wenn dieser latente Erosionsprozess bislang in Deutschland nicht in manifeste Legitimationsprobleme des Finanzmarktkapitalismus umgeschlagen ist, so hat das vor allem zwei Ursachen. *Erstens* ist die Transformation wohlfahrtsstaatlicher Institutionen und Organisation nicht so weit vorangeschritten wie in anderen europäischen Staaten. Der Wohlfahrtsstaat ist noch immer stark genug, um mit Konjunkturprogrammen, Langzeitkurzarbeit und Abwrackprämie schlimmste Krisenauswirkungen zumindest auf Zeit abzumildern. Dazu passt auch, dass institutionalisierte Lohnabhängigenmacht (Brinkmann et al. 2008: 29-32) gegenwärtig noch wirkungsmächtiger ist als zum Beispiel in Frankreich. Im Nachbarland sind militante Aktionen und Generalstreiks auch Ausdruck der Tatsache, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Privatwirtschaft teilweise unter 5% gesunken ist; Aktionen wie das Bossnapping¹⁰ zielen darauf ab, Manager und Firmeneigentümer überhaupt wieder an den Verhandlungstisch zu bringen. *Zweitens* – und auch hier lässt sich ein Unterschied ausmachen – ist die Delegitimierung von intellektuellen Bezugssystemen, die in der Lage wären, die alltägliche Kapitalismuskritik zu synchronisieren und in politische Strategien zu übersetzen, in Deutschland noch weitaus radikaler erfolgt als in Frankreich. Im Nachbarstaat gibt es, wie die jüngste Welle der Proteste gegen die Rentenreform zeigen, trotz des Zerfalls der politischen Linken noch immer Scharnierpersonen und -gruppen, die in der Lage sind, der „Straße“ eine Stimme zu verleihen. Das ist in Deutschland zumindest beim Sozialprotest anders. In diesem Zusammenhang fällt auf, dass der latent

¹⁰ Gemeint ist die symbolische „Geiselnahme“ von Managern.

vorhandene Antikapitalismus eines erheblichen Teils der Befragten offenbar keine Adressaten findet. Die Gewerkschaften – gleich ob ihre Aktivitäten positiv oder negativ bewertet werden – sind es jedenfalls nicht. In Zeiten der ökonomisch-ökologischen Doppelkrise erscheint die alltägliche Kapitalismuskritik hierzulande heimatlos. Gegenwärtig sind weder kohärente Konzepte noch mächtige politische Träger in Sicht, die diesem Antikapitalismus Kohärenz verleihen könnten. Doch als empirisches Faktum bleibt, dass Kapitalismuskritik – relativ unabhängig von Alter, Geschlecht und beruflicher Position – im Alltagsbewusstsein verbreiteter ist, als es die Ruhe in den politischen Arenen suggeriert. Dispositionen rebellischer Subjektivität, die eine Grenze der auf das „Innerste“ von Persönlichkeiten zielenden Landnahme markieren, sind reichlich vorhanden. Es mangelt jedoch an Akteuren, die solche Grenzziehungen politisch zu nutzen verstehen. Eine pragmatische „Soziologie der Kritik“, wie sie Luc Boltanski (2010) vorschlägt, findet hier jedoch ein wichtiges analytisches Betätigungsfeld. Eine solche Soziologie geht nie in den Urteilen von Alltagsmenschen auf, sie bringt ihnen jedoch eine gebührende Aufmerksamkeit entgegen, die von verstehender Ablehnung bis zu (partieller) Berücksichtigung reichen kann. Davon, die alltägliche Kapitalismuskritik in ihrer durchaus vorhandenen Radikalität und Bindungslosigkeit auch nur zu reflektieren, ist die zeitgenössische „Normalsoziologie“ indessen noch weit entfernt.

Literatur

- Arendt, Hannah (2006): Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft. Antisemitismus, Imperialismus, Totalitarismus. München: Piper Verlag.
- Beaud, Stephan/Pialoux, Michel (2004): Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Behr, Michael (2009b): Der unglückliche Erfolgsfaktor - beschleunigt, aktiviert aber nicht zukunftsfähig. In: WSI-Mitteilungen 10/2009: 554-559.
- Behr, Michael/Hänel, Anja/Dörre, Klaus/Elsner, Margrit (2012): Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung bei der Scholtz AG. Ergebnisse einer Belegschaftsbefragung bei den Beschäftigten des Thüringer Unternehmens Scholtz AG 2008. In: Dörre, Klaus/Hänel, Anja/Matuschek, Ingo (Hrsg.): Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen. Empirische Belegschaftsbefragungen in Ost- und Westdeutschland. Working Paper der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaft, 04/2012, Jena: 1-36.
- Boltanski, Luc (2010): Soziologie und Sozialkritik. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Boltanski, Luc, Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bourdieu, Pierre (1988): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft
- Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

- Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bröckling, Ulrich (2007): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hrsg.) (2000): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Castel, Robert (2005): *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Castel, Robert, Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Dörre, Klaus (2009): *Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus*. In: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut: *Soziologie - Kapitalismus - Kritik: Eine Debatte*. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag: 21-86.
- Dörre, Klaus (2010): *Social Classes in the Process of Capitalist Landnahme. On the Relevance of Secondary Exploitation*. In: *Socialist Studies: The Journal of the Society for Socialist Studies*, 6(2): 43-74.
- Dörre, Klaus/Holst, Hajo (2009): *Nach dem Shareholder Value? Kapitalmarktorientierte Unternehmenssteuerung in der Krise*. In: *WSI-Mitteilungen* 12/2009: 667-674.
- Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2011): *Der Shareholder Value ist tot, es lebe die Maximalrendite! Von Management-Mimikry zu arbeitspolitischen Alternativen*. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg): *Gute Arbeit. Folgen der Krise, Arbeitsintensivierung und Restrukturierung*, Ausgabe 2011. Frankfurt/Main: Bund Verlag: S. 80-98.
- Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (2009): *Soziologie - Kapitalismus - Kritik: Eine Debatte*. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Eversberg, Dennis (2009): *Lebenssituation und -perspektiven jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – eine Literaturstudie*. Abschlussbericht, Jena .
- Freud, Sigmund (1976): *Das Unbehagen in der Kultur*. In: Freud, Sigmund: *Gesammelte Werke*. Band 14: *Werke aus den Jahren 1925 – 1931*. Frankfurt/Main: Fischer Verlag: 419-506.
- Gramsci, Antonio (1994): *Gefängnishefte*. Band 6: *Philosophie der Praxis*, H. 10 und 11. Hrsg. v. Wolfgang Fritz Haug. Hamburg: Argument Verlag.
- Hall, Stuart (1989): *Das „Politische“ und das „Ökonomische“ in der Marxschen Klassentheorie*. In: Hall, Stuart: *Ausgewählte Schriften*. Band 1: *Ideologie, Kultur, Rassismus*. Hrsg. v. Nora Rätzsch. Hamburg: Argument: 11-55.
- Harvey, David (2005): *Der neue Imperialismus*. Hamburg: VSA Verlag.
- Harvey, David (2007): *Räume der Neoliberalisierung. Zur Theorie der ungleichen Entwicklung*. Hamburg: VSA Verlag.
- Haubner, Tine (2010): *Die Resistenz eigensinniger Alltagspraxen als Grenze der Aktivierbarkeit Langzeitarbeitsloser – Versuch einer kritischen Soziologie der Grenzziehung*. Magisterarbeit. Ms Jena.
- Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): *Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen*. Frankfurt/Main: Otto-Brenner-Stiftung.

- Luxemburg, Rosa (1975): Die Akkumulation des Kapitals. Ein Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Imperialismus. In: Luxemburg, Rosa: Gesammelte Werke. Band 5: Ökonomische Schriften. Berlin (DDR): Dietz Verlag: 5-412.
- Marx, Karl (1962): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Band 1: Der Produktionsprozeß des Kapitals. Marx-Engels Werke, Band 23. Berlin (DDR): Dietz Verlag.
- Marx, Karl (1982): Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte. In: MEW, Band 8. Berlin, S. 11-207.
- Matuschek, Ingo/Arnold, Katrin/Voß, G. Günter (2007): Subjektivierte Taylorisierung. München, Mering: Hampp Verlag.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit. München, Mering: Hampp Verlag.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma Verlag: 225-248.
- Streeck, Wolfgang (2009): Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Streeck, Wolfgang (2010): Noch so ein Sieg, und wir sind verloren. Der Nationalstaat nach der Finanzkrise. In: Leviathan 38: 159-173.
- Trinczek, Rainer (2010): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag: 841-872.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50: 131-158.