

I. Statt einer Einleitung: Die Entwicklung und Umsetzung der »Projektidee«

Die meisten längerfristig angelegten empirischen Untersuchungen unterliegen während des Forschungsprozesses Veränderungen. Soweit nicht äußere Umstände dazu zwingen, einem starren Ablaufschema entsprechend den einmal festgeschriebenen Projektplanungen zu folgen und sich gegenüber neuen Erkenntnissen oder Wandlungen des sozialen Umfeldes – und damit auch des Forschungsgegenstandes – zu immunisieren, kommt es bei vielen Projekten zu Umgewichtungen des Erkenntnisinteresses und zu Modifikationen der empirischen Vorgehensweise. Der abschließende Bericht weist freilich nur selten diese Veränderungen aus, weil »Planerfüllung« und unangetastete Stringenz des Gesamtkonzepts in aller Regel als wichtigste Gütesiegel gelten.¹

Im Rahmen der hier vorgelegten Untersuchung erscheint es uns allerdings durchaus nützlich, ein wenig Projektgeschichte zu referieren, Umakzentuierungen der Forschungsfragen und Methodik zu benennen und damit die zentralen Problemstellungen des Berichts und den Auswertungsansatz in ihrer Entwicklung auszuweisen, nicht, um uns vorab gegen die Kritik, einmal erhobene Ansprüche nicht eingelöst zu haben, abzuschirmen, sondern um nicht mehr an konzeptioneller Geschlossenheit und Reichweite der Ergebnisse vorzugaukeln, als wir tatsächlich zu bieten haben. Anders ausgedrückt: Indem wir die Ansprüche offenlegen, denen wir mit unserer Arbeit meinen genügen zu können, wird deutlich, wofür die Untersuchungsergebnisse stehen und woran sie – immanent – zu messen sind.

Der ursprüngliche Projektansatz

Die »Projektidee« wurde 1973/74 im Zusammenhang mit der damals noch jungen Diskussion um Begründung und Reichweite einer Politik zur »Humanisierung der Arbeit« entwickelt und konzentrierte sich auf die Frage, inwiefern zu Recht

»von einer zunehmenden Sensibilisierung der Arbeiter gegenüber den betrieblichen Bedingungen ihrer Arbeit gesprochen werden kann, welche sich in wachsender Bereitschaft ausdrücke, die Taylorisierung der Arbeit mit ihren Belastungssteigerungen und Dequalifizierungsprozessen abzulehnen und dagegen Widerstand zu leisten« (Projektantrag 1975, 4).

Untersucht werden sollte, ob gewerkschaftliche Arbeitspolitik sich tatsächlich auf ein »neues« Arbeitsbewußtsein stützen kann, das inhaltliche Forderungen generiert und eine darauf bezogene Gewerkschaftspolitik sowohl mitträgt als auch begründet und herausfordert. Falls sich ein solcher Wandel des Arbeitsbewußtseins feststellen ließe, sollten die Ursachen dafür geklärt werden, insbesondere ob und inwieweit Veränderungen im Bildungsbereich und Alltagsleben »zu Widerspruchserfahrungen mit der Arbeitsrealität führen und ein neues Arbeitsverhalten mitbestimmen« (Projektantrag 1975, 12). Damit war ein gleichermaßen politisch-praktisches wie wissenschaftliches Erkenntnisinteresse angemeldet.

Zur methodischen Umsetzung dieses Vorhabens erschien es uns geboten, von einer »Bestandsaufnahme« der Arbeitsverhältnisse als des Hintergrunds der Arbeitserfahrungen auszugehen und für die Analyse des Arbeitsbewußtseins – nach der zu diesem Zeitpunkt bereits überzeugend vorgetragenen Kritik am standardisierten Interview – eine nicht-standardisierte, thematisch orientierte Gesprächsführung zu wählen, die weniger auf quantitative als auf qualitative Bestimmungen von Bewußtseinsstrukturen zielt. Zusätzlich waren Gruppendiskussionen, zeitversetzte Zweitgespräche sowie systematische Erörterungen der Ergebnisse mit den interviewten Werftarbeitern vorgesehen. Filme über die Werftarbeit und ihre berufsspezifischen Veränderungen sollten diese »Rückkopplung« unserer Befunde an die Beteiligten veranschaulichen.

Diese Fragestellung verwies auf Branchen, deren Arbeitsstrukturen traditionell hochgradig restriktiv sind und deren Beschäftigte bereits jenes Widerstandsverhalten gegen als unerträglich empfundene Arbeitsbedingungen signalisierten, das in die Begründung einer Politik der »Humanisierung der Arbeit« mit eingegangen war, also vor allem die Automobilindustrie oder die Elektrotechnische Industrie mit dem für sie charakteristischen Typus der Band- und Maschinenarbeit. Bei mehr oder weniger konstanter Arbeitssituation hätten dort die Wahrnehmungsdispositionen der Arbeiter unter folgenden Gesichtspunkten erschlossen werden können: Welche neuen Momente des Arbeitsbewußtseins sind erkennbar? Wie erklären sie sich? Welches gewerkschaftlich umsetzbare betriebliche Konfliktpotential ist auf diese Weise entstanden?

Erweiterter politisch-praktischer Kontext

Vor allem aufgrund eines weitergefaßten Problemverständnisses der politisch-praktischen Orientierung unserer Forschungen zur gewerkschaftlichen Arbeitspolitik haben wir uns dann für ein anderes Vorgehen entschieden.

Zu Beginn der siebziger Jahre hatten sich die gewerkschaftliche und die sozialwissenschaftliche Diskussion um eine »Humanisierung der Arbeit« noch weitgehend am »Protest der Fließbandarbeiter« orientiert und nach angemess-

senen Interpretationen und gezielten Maßnahmen zur Arbeitsverbesserung gefragt. Diese Debatte erweiterte sich dann im Gefolge der ökonomischen Krise 1974/75 erheblich, als betriebliche Veränderungen nicht nur deutliche Belastungssteigerungen mit sich brachten, sondern auch die Qualifikationsanforderungen an traditionelle Facharbeiter-Kader in Frage stellten und – etwa im Lohnrahmen-Tarifvertrag II für Nordwürttemberg/Nordbaden der IG Metall oder bei der IG Druck und Papier² – erste Reaktionen der Gewerkschaften registriert werden konnten. Die sich abzeichnenden Ansätze einer Politik zur Abwehr negativer Folgewirkungen unternehmerischer Beschäftigungs-, Rationalisierungs- und Leistungs politik und, weiter noch, einer eigenständigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen stießen auf eine ökonomische Konstellation, die es den Gewerkschaften sehr schwer machte (und macht), die bisherigen und inzwischen als »normal« unterstellten Erfolge in der Lohnpolitik und der traditionellen Lohnrahmen-Politik zu wiederholen. Die Sicherung der Reproduktionsbedingungen der Beschäftigten bedurfte großer Anstrengungen und gelang dennoch zunehmend weniger.

Obwohl die Gewerkschaften allmählich in die – offene – Defensive gedrängt wurden, bleibt ein Politikansatz aktuell, der nicht bloß die sozialen Folgen einer von den Gewerkschaften nicht kontrollierten technisch-organisatorischen Entwicklung aufzufangen sucht, sondern den Wandel selbst mit zu steuern beabsichtigt und die aktive Arbeitsgestaltung als eigenständiges Ziel im Rahmen eines grundsätzlich erweiterten Interessenverständnisses der Beschäftigten begreift.

Dieser Politikansatz hat zwei Implikationen: Einerseits erscheinen Technik und Arbeitsorganisation in diesem Konzept nun explizit und politisch-programmatisch als Ergebnis eines nicht naturwüchsigen, sondern gesellschaftlichen, interessengesteuerten Prozesses, der somit zum Thema gewerkschaftlicher Politik werden kann. Zu Ende gedacht bedeutet dies, dem Kapital seine Dominanz bei der Gestaltung des Produktionsprozesses streitig zu machen, weswegen die Widerstände gegen eine solche Strategie durchaus absehbar sind.

Andererseits enthält die neue Konzeption einen erheblich erweiterten Begründungszusammenhang. Geht es bei der Regulation der Arbeitsbedingungen zunächst darum, gegen das Interesse des Kapitals an der umfassenden Nutzung der von ihm gekauften Arbeitskraft das Interesse des Arbeiters zur Geltung zu bringen, die eigene Arbeitskraft zu erhalten, um sich über ihren dauerhaften Verkauf reproduzieren zu können, so erweitert sich die Argumentation dann, wenn man die sozialen Bedürfnisse des Lohnarbeiters insgesamt als Forderung gegen die Arbeitsrealität wendet. So gesehen, gehen die auf die Arbeitssituation gerichteten Interessen des Lohnarbeiters nicht darin auf, sich im Produktionsprozeß zu behaupten. Vielmehr schließen sie den Wunsch und den Willen ein, sich unter den Bedingungen der bürgerlichen Gesellschaft als Person entfalten und subjektive Identitätsansprüche durchsetzen zu können. Legt man

einen solchen umfassenden Begriff von arbeitsbezogenen Interessen zugrunde, so treten die Arbeitsqualifikation und die Inhalte der Arbeit in den Mittelpunkt einer qualitativ definierten Arbeitspolitik: der Vorsatz, die Chancen des Arbeiters, den Arbeitsprozeß zu beeinflussen, aufrechtzuerhalten oder gar zu erhöhen.

Unterstrichen wird von der Forschung bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt, daß diese Ansätze einer neuen gewerkschaftlichen Arbeitspolitik noch weitgehend im Programmatischen verharren. Sie waren ausschließlich in »generalklauselhaften Normen« tarifpolitisch formuliert, deren inhaltliche Ausfüllung »noch weitgehend offen« bleibt (Brumlop/Rosenbaum, 1979, 280); und sie sind noch keineswegs mit den traditionellen lohn-, beschäftigungs- und leistungspolitischen Zielen »zu einer konsistenten, handlungsleitenden Gesamtkonzeption« verbunden und gewerkschaftsstrategisch umgesetzt (Jacobi, 1981, 186).

Es ist unsere Absicht, zu diesem Versuch, gewerkschaftliche Arbeitspolitik auf erweiterten argumentativen Grundlagen zu entfalten, einen Beitrag zu leisten und exemplarisch einige seiner Implikationen in einem Industriebereich zu präzisieren und zu konkretisieren. Damit sind nun aber die bewußtseinsanalytischen Problemstellungen der ursprünglichen Projektidee in ihrem Gewicht relativiert. Eine erweiterte gewerkschaftliche Arbeitspolitik erfordert andere Prioritäten. In den Vordergrund rückt jetzt, wie betriebliche Veränderungen von den betroffenen Arbeitergruppen wahrgenommen und verarbeitet werden und welches Kritikpotential diesem Prozeß innewohnt. Gleichzeitig gewinnt die objektive Analyse des Rationalisierungsprozesses eine eigenständige Bedeutung: Unabhängig von der Durchsetzbarkeit und von machtpolitischen Überlegungen kann gewerkschaftliche Arbeitspolitik, sofern sie den Rationalisierungsprozeß selbst beeinflussen und steuern will, nur dann erfolgreich sein, wenn ihr die »Sozialgeschichte« von technischen und arbeitsorganisatorischen Neuerungen und betrieblichen Arbeitsplatzdefinitionen hinreichend vertraut ist.

Für unser Vorgehen hatte diese Umakzentuierung Konsequenzen: Die gleiche Aufmerksamkeit wie den Erhebungen des Arbeitsbewußtseins (für die wir auch unter der veränderten Fragestellung die Intensivbefragung für angemessen hielten)³ mußte nun der extensiven Ermittlung betrieblicher Rationalisierung gewidmet werden: systematischen Arbeitsplatz- und Produktionsbereichsanalysen, Expertengesprächen und Sekundärdatenerhebungen.⁴ Außerdem war ein Forschungsfeld auszuwählen, in dem gerade dieser, die qualifizierte Facharbeit tangierende betriebliche Wandel untersucht werden konnte.

Der Schiffbau als geeignetes Forschungsfeld

Der Schiffbau mit dem sich aktuell vollziehenden Übergang von handwerklich-manueller Fertigung zu industrieller Produktion bot sich uns als besonders geeignetes Untersuchungsfeld an. Der Stahlschiffbau gehört zu den wenigen Branchen, die sich, im wesentlichen bedingt durch die Individualität, Komplexität und Größe des Produkts, einer Industrialisierung lange Zeit entzogen haben. Verglichen mit den meisten anderen Industriebereichen trug der Fertigungsprozeß in der Werftindustrie gleichsam anachronistische Züge: Gewaltige Kräne, Gerüste und Hallen symbolisierten die Dimensionen des Produktes, kaum das technische Niveau des Produktionsprozesses. Facharbeiter stellten in der manufakturrellen Assoziation verschiedener Handwerke die Masse der Arbeitskräfte. »Arbeiten auf der Werft« war ein Synonym für den Typus handwerklich-industrieller Schwerarbeit, also einerseits für gefährliche, schmutzige, witterungsabhängige Knochenarbeit, andererseits für wenig reglementierte, ganzheitliche berufliche Tätigkeit mit beträchtlichen Spielräumen für selbständiges Arbeitsverhalten. Die Beherrschung des unmittelbaren Produktionsprozesses lag weitgehend beim Arbeiter selbst; die betrieblichen Kontrollmöglichkeiten waren begrenzt. Entsprechend stand der Werftarbeiter exemplarisch für jenen »gestählten«, selbstbewußten Industriearbeiter, der auch in der Arbeiterbewegung und gerade im gewerkschaftlichen Kampf traditionell eine bedeutende Rolle gespielt hat. (Vgl. dazu in der Nachkriegszeit etwa die großen Streiks bis Mitte der fünfziger Jahre auf Werften in Bremen und Hamburg, die Auseinandersetzung um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 1956, die Septemberstreiks 1969).

Obwohl in der Werft durchaus unterschiedliche und höchst eigenständige Berufsgruppen mit klar getrennter Funktionszuweisung, eigenen Traditionen und sogar separater Organisation und Interessenvertretung anzutreffen waren, haben die Arbeiter sich stets politisch in ihrer Gesamtheit als »Werftarbeiter« verstanden. Es dominierten familiäre Rekrutierungspraktiken: Man folgte dem Vater »auf die Werft« und als »Kupferschmied«.

Phasenverschoben für die einzelnen Produktionsbereiche – und damit auch für die verschiedenen Berufe – wird nun seit den fünfziger und forciert in den siebziger Jahren die Werftarbeit bzw. der Schiffbau zunehmend industrialisiert. Es gelingt den Unternehmen in wachsendem Maße, produktbedingte Hindernisse der Industrialisierung abzubauen und eine durchgreifende Rationalisierung durchzusetzen, die auf der Basis der Verwissenschaftlichung von Konstruktion, Prozeßplanung, Ablaufsteuerung und Leistungsregulation die ehemals ganzheitlichen, komplexen, berufsorientierten Funktionen und Aufgaben zerlegt, sie entweder mechanisiert oder als fragmentierte Arbeitsplatzdefinitionen spezialisierten Arbeitsgruppen überträgt. Es zeichnet sich ein grundlegender Wandel der Arbeitsrealität auf der Werft ab: Die sich ausdehnende betriebliche Beherrschung des Produktionsprozesses scheint zu einer strikteren

Trennung von planender-theoretischer Tätigkeit in den Büros und praktisch-ausführender Tätigkeit in der unmittelbaren Fertigung zu führen. Der handwerkliche Berufscharakter wird damit destruiert, und die Beschäftigten werden dem direkten betrieblichen Zugriff unterworfen. Gleichzeitig scheinen die eindeutigere Arbeitsorganisation und das höhere Technisierungsniveau zahlreiche jener Komponenten der Arbeit zu verringern, die der Werftarbeit bislang das Attribut der Knochenarbeit verliehen.

Noch ein weiterer Grund bewog uns, den Schiffbau anderen Industrien, in denen gegenwärtig ähnliche Prozesse ablaufen, zum Studium vorzuziehen.⁵ Da die technisch-organisatorischen Veränderungen in den Werften in einzelnen Produktionsbereichen in der Destruktion handwerklicher Arbeit noch nicht sehr weit fortgeschritten sind, schienen uns hier für eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik, die offensiv und präventiv den Lauf der Dinge zu beeinflussen, möglicherweise ihn aufzuhalten wünscht, noch Interventionschancen und Ablaufkorrekturen möglich zu sein.

Deshalb sahen wir in dem Umstand, daß sich die Werftindustrie zum Zeitpunkt der Feldarbeit, also 1977/78 und damit später als die übrige Industrie, gerade in eine schwere wirtschaftliche Krise hineinbewegte, für unsere Studie keinen Nachteil. Es waren damit jene Rahmenbedingungen gegeben, die – angesichts der ökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik – in den siebziger Jahren von der Arbeitspolitik der Gewerkschaften grundsätzlich nicht mehr ignoriert werden können. Denn wenn diese weder als vorübergehender Reformanspruch in einer sozialpolitischen »Schönwetterphase« noch als Alternative oder Kompensation der traditionellen Lohn-, Leistungs- und Beschäftigungspolitik zu verstehen ist, mußte es uns auch darum gehen, ihre objektiven und subjektiven Eingriffsmöglichkeiten unter den betrieblichen Bedingungen einer Branchenkrise genauer zu erkunden.⁶

Zu betonen bleibt aber, daß die Erweiterung unserer Studie um die Krisenproblematik nicht bedeuten konnte und sollte, sie in eine »Krisenstudie« umzuwandeln. »Krise« blieb für uns eine Variable, der zwar in ihren Verlaufs-, Betroffenheits- und Verarbeitungsmustern nachzuspüren war, die aber vor allem auch als Modifikationsfaktor betrieblicher Rationalisierung und als Bezugspunkt jedweder Gewerkschaftspolitik begriffen werden mußte.

Die erweiterte Problemstellung und der allgemeine Auswertungsansatz

Auf die ursprüngliche Absicht, im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Diskussion über die Konstitution des Arbeiterbewußtseins auch einen theoretisch belangvollen Beitrag zu leisten, mußte verzichtet werden.⁷ Unsere neuformulierte »Projektidee« konzentrierte sich auf vier analytische Fragestellungen, die sich unmittelbar aus den politisch-praktischen Erkenntnisinteressen der Untersuchung ergaben:

1. Die technischen und organisatorischen Entwicklungen sind nicht nur nachzuzeichnen als fortschreitende Arbeitsteilung und/oder zunehmende Mechanisierung im Arbeitsprozeß; vielmehr gilt es, sie in ihrer gesellschaftlichen und betrieblichen Logik, die den Einsatz der technischen und organisatorischen Mittel zur Gestaltung und Umgestaltung des Produktionsprozesses bestimmt, im betrieblichen Handeln konkret nachzuweisen.⁸

2. Die Auswirkungen der betrieblichen Rationalisierungsprozesse müssen detailliert ermittelt werden anhand eines erweiterten Interessenkonzepts, dem zufolge nicht nur die Dimension der »Erhaltung der Arbeitskraft« für den Arbeiter in der Auseinandersetzung mit seiner Arbeit Bedeutung hat, sondern auch seine sozialen und identitätsbestimmenden Bedürfnisse. D. h. Interessenverletzungen ebenso wie Situationsverbesserungen sind je nach den unterschiedlichen Rationalisierungsmaßnahmen und dem Grad der Betroffenheit im Rahmen des Interessenkonzepts auszuweisen.

3. Die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation und ihrer rationalisierungsbedingten Veränderungen muß gleichfalls anhand des Interessenkonzepts ermittelt werden. Nur so ist es möglich, das Gewicht spezifischer Interessenverletzungen genauer zu bestimmen und damit das arbeitskritische Potential dieser Erfahrungen auszuloten.

4. Die Krise im Schiffbau soll als modifizierende Variable des Rationalisierungsprozesses sowie in ihren Auswirkungen auf die Werftbelegschaften und deren Rezeption der ökonomischen Schwierigkeiten untersucht werden.

Den allgemeinen Auswertungsansatz unserer Studie haben wir weitgehend unter Berücksichtigung und Weiterführung der unterschiedlichen Konzepte entwickelt, die im ISF München und im SOFI Göttingen erarbeitet worden sind. Er ist mithin auch ein Versuch, Divergenzen zu überbrücken, die uns weniger der Sache als verschiedenen Erkenntnisinteressen und entsprechend orientierten Forschungsvorhaben geschuldet erscheinen.

Das in München entwickelte Konzept analysiert »technischen Fortschritt« primär aus der Perspektive des Kapitals. Im Rahmen der Kritik eines naturgeschichtlichen technischen Fortschrittsverständnisses wird versucht, »die ›Endogenität‹ technisch/organisatorischer Veränderungen über den Bezug auf das Ziel der Steigerung der Arbeitsproduktivität zu erfassen« und »jene selbst als Ausdruck betrieblicher Strategien und technischen Fortschritt als eines der Mittel« zu begreifen, deren sich diese Strategien bedienen können. (Altmann u. a. 1978, 14) Auf diese betrieblichen Strategien, die die Richtung betrieblichen Wandels bestimmen, richtet sich die Aufmerksamkeit. Damit ist der Betrieb als Erhebungseinheit konstitutiv für den Ansatz. Technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen werden als Instrument und nicht mehr als eigengesetzliche Bewegung faßbar, wobei die Triebkräfte der gesellschaftlichen Entwicklung wiederum als Orientierungsdaten der Betriebsstrategien fungieren. Objekt betrieblicher Strategien ist stets der Produktionsprozeß, den es durch technische und organisatorische Maßnahmen zu effektivieren gilt,

nicht jedoch – jedenfalls nicht unmittelbar – die menschliche Arbeit bzw. die Arbeits- und Berufssituation. Veränderungen der Arbeitsaufgaben und Arbeitsplatzdefinitionen werden so ausschließlich als mittelbare Resultate dieses Prozesses betrachtet, eine Sichtweise, die es erschwert, den realen Arbeitsplatz als den Erfahrungskontext wahrzunehmen, der er für die betroffenen Beschäftigten ist.

Demgegenüber folgt der Göttinger Ansatz zur Analyse technisch-organisatorischen Wandels wesentlich der Arbeiterperspektive, was u. a. daher rührt, daß hier mit der Erfassung der objektiven Arbeitsveränderungen gleichzeitig der reale Erfahrungsbezug für Untersuchungen des Arbeiterbewußtseins erhoben werden soll. Der zentrale Gegenstand ist die *Auswirkung* betrieblichen Wandels auf die Bedingungen der Arbeit. Insofern bleibt »Arbeitsplatz« hier die entscheidende, auch für die empirische Analyse konstitutive Kategorie. In der Unterscheidung von arbeitsbezogener (Arbeitsfunktionen) und arbeiterbezogener (Verhaltenszumutungen durch die Funktionswahrnehmung) Analyse (Kern/Schumann, 1970, 62 ff.) ist die Verbindungslinie zum konkreten Arbeitsplatz und zur Arbeitserfahrung des einzelnen »Arbeitsplatzinhabers« jeweils gewahrt. Technische und organisatorische Veränderungen werden systematisiert unter der Perspektive, welche Folgen sie für die Beschäftigten haben. Erst im zweiten Schritt gewinnt die Frage Bedeutung, welche betrieblichen und gesellschaftlichen Mechanismen die Arbeitsveränderungen bewirken und wie sich je konkrete Kapitalverhältnisse in bestimmten Formen technisch-organisatorischen Wandels umsetzen.

In unserer Studie versuchen wir nun, diese beiden Ansätze weiterzuentwickeln und sie zumindest partiell miteinander zu verbinden, indem wir die Werftarbeit und die sich vollziehenden Rationalisierungsprozesse sowohl aus der »Kapitalperspektive« als auch, parallel dazu und in den Konsequenzen, aus der »Arbeiterperspektive« beobachten.

- Unter welchen gesellschaftlichen und betrieblichen Prämissen und Interessen vollzieht sich technisch-organisatorische Rationalisierung und schlägt sich in konkreten Arbeitsbedingungen nieder?
- Was bedeuten die veränderten Arbeitsbedingungen für die davon betroffenen Arbeiter aus der Perspektive ihrer Interessen?
- Wie werden die Arbeitssituation und ihre Veränderung von den Arbeitern wahrgenommen, und was sind die Konsequenzen daraus für das Arbeitsbewußtsein?

Das heißt: Durch die Untersuchung der »Kapitalperspektive« sollen jene Bedingungen, Zielperspektiven und Entscheidungsprozesse transparent gemacht werden, auf die gewerkschaftliche Arbeitspolitik Einfluß zu nehmen hätte.⁹ Die »Arbeiterperspektive« zeigt an, welche Interessenverletzungen für die Beschäftigten die betriebliche Rationalisierung gegenwärtig hervorruft. Unter den Begriffen »Arbeitsbewußtsein« und »Veränderungsperspektive«

schließlich fassen wir das Kritikpotential und die Forderungen, die in diesem Prozeß bei den Arbeitern virulent werden.

Die systematische Trennung der Kapital – von der Arbeiterperspektive ist für uns auch deswegen zentral, weil wir von keiner direkten Entsprechung zwischen der betrieblichen Organisation der Rationalisierung und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten ausgehen. Im betrieblichen Kalkül, das die Medien und den zeitlichen Ablauf der Rationalisierung wesentlich strukturiert, sind diese Auswirkungen als selbständige Zielfunktionen nicht enthalten. Der Betrieb rationalisiert unter dem Gesichtspunkt, die Produktion zum adäquaten Mittel der Kapitalverwertung zu machen. In diesem Zusammenhang sind die möglichen Folgen für die Arbeit nur dann wichtig, wenn diese der Verwirklichung effizienter technisch-organisatorischer Lösungen im Wege stehen bzw. besondere Folgekosten aufwerfen. Deshalb halten wir auch die wissenschaftlichen und politischen Versuche, betriebliche Rationalisierungsprozesse pauschal mit negativen »Arbeitsfolgen« zu identifizieren (»Leistungsverdichtung«, »Intensivierung«), für unzulässig. Die Form der Rationalisierung mit dem Begriffspaar »Erhöhung der Produktivkraft der Arbeit« und »Erhöhung des Intensitätsgrades der Arbeit« zu kennzeichnen, erscheint uns als eine falsche Parallelisierung eines Begriffs der Analyse der ökonomischen Struktur der bürgerlichen Gesellschaft mit einem der arbeitssoziologischen Analyse.¹⁰ Der Versuch, die betriebliche Veränderung eines konkreten Produktionsprozesses und die so erreichte Erhöhung der Produktion mit der Intensivierung der Arbeit gleichzusetzen, führt nur in dem Fall zu einem wissenschaftlich begründeten Ergebnis, wenn der Ausstoß eines gleichen Produkts bei absolut gleicher Produktionsweise steigt, d. h. ausschließlich die betriebliche Leistungsanforderung erhöht wird. Daß dieser Fall häufige betriebliche Praxis ist, d. h. der Sache nach betriebliche Rationalisierung oft gleichbedeutend ist mit Intensivierung der Arbeit und Verdichtung der »Poren« des Arbeitsprozesses, darf nicht dazu verleiten, auch eine begriffliche Gleichsetzung vorzunehmen.

Wir haben deshalb darauf verzichtet, den Begriff der betrieblichen »Rationalisierung« selbst im Hinblick auf seine Aussagekraft über die »Arbeitsfolgen« zu operationalisieren und verwenden ihn als Ausdruck für alle betrieblichen Maßnahmen zur Veränderung des Produktionsprozesses, die eine Effizienzsteigerung intendieren.¹¹

Grundzüge des Konzepts »Kapitalperspektive«¹²

Bei der Kapitalperspektive gehen wir aus vom Betrieb¹³ als dem Ort des Produktionsprozesses. Denn hier werden die Entscheidungen getroffen, wie zu produzieren ist, so daß in einer ersten Annäherung davon gesprochen werden

kann, die Logik des Produktionsprozesses und seiner Veränderungen drücke sich in solchen Entscheidungen des Betriebes aus. Bei der Umsetzung dieser Grundüberlegung – Veränderung des Produktionsprozesses als Resultat betrieblicher Strategie (Betriebspolitik) – in ein empiriefähiges Konzept unterscheiden wir zwei Analyse-Ebenen:

- Kategorien zur Erfassung der Betriebspolitik, die auch den Einfluß gesellschaftlicher Zusammenhänge berücksichtigen (Auswertungsansatz: Verwertungskonzept)¹⁴,
- Kategorien, die die Umsetzung der Betriebspolitik in den unmittelbaren Produktionsprozeß beschreiben können (Auswertungsansatz: Funktionsgestaltung).¹⁵

Mit Hilfe des »Verwertungskonzepts«, differenziert nach einem Einkaufsmarkt-, einem Absatzmarkt- und einem Produktionskonzept des Betriebes, versuchen wir zu rekonstruieren, wie bestimmte Bedingungskonstellationen im Verwertungsinteresse betrieblich so definiert werden, daß die Gestaltung bzw. die Umgestaltung der Produktionsabläufe – und damit der Arbeit – als Mittel des Verwertungsprozesses deutlich werden. Der Bedingungsrahmen stützt sich zum einen auf die stoffliche Seite, also auf die Produktionsaufgaben, zum anderen auf das Produktionskalkül, das die Prioritäten bei der Prozeßgestaltung festlegt.

Der Produktionsprozeß läßt sich analytisch in »Funktionen« zergliedern, die technisch und organisatorisch gestaltet werden. Die dabei zu treffenden betrieblichen Entscheidungen beruhen zwar auf den stofflich-technischen Bedingungen, sind aber durch diese nicht determiniert. Ein Ergebnis der Funktionsgestaltung ist die Bestimmung der Arbeitsaufgaben, die dann zu Arbeitsplätzen zusammengefaßt werden.

Auch zwischen Arbeitsaufgaben und Arbeitsplätzen liegen betriebliche Entscheidungsspielräume. Der Arbeitsplatz ist zwar Resultat betrieblichen Handelns, aber keineswegs notwendig betriebliche Zielgröße; dazu wird er erst in bestimmten Konstellationen durch das Produktionskalkül.

Die Logik des Produktionskonzepts nachzeichnen heißt, empirisch verfolgen, wie es sich entsprechend den Vorgaben des »Absatzmarktkonzepts« und des »Einkaufsmarktkonzepts« in ein Bündel von Teilzielen zerlegt (insbesondere: unmittelbare Stückkostensenkung, verstärkte Beherrschung des Produktionsprozesses, Anpassung des Produktionsprozesses an das vorhandene Arbeitskräftepotential, Erweiterung der Fertigungskapazität, Optimierung der Nutzung vorhandener Anlagen).

An zwei Betrieben haben wir die Wirkung unterschiedlicher Verwertungskonzepte und ihre Bedeutung für die Funktionsgestaltung zumindest ansatzweise aufzudecken versucht. Verlässliche Aussagen über die Spannweite betrieblicher Konzepte im Rahmen des branchendurchschnittlichen Kapitalverhaltens lassen sich daraus aber nicht ableiten.

Grundzüge des Konzepts »Arbeiterperspektive«¹⁶

Unter dem Vorzeichen »Arbeiterperspektive« untersuchen wir die Wirkungen der betrieblichen Rationalisierung auf die Arbeitssituation der Beschäftigten mit Hilfe eines analytischen Konzepts, das gleichzeitig das Scharnier zwischen der Kapitalperspektive und der Bewußtseinsanalyse bilden soll. Wir knüpfen dabei an Bemühungen an, Arbeitsbedingungen als »Knotenpunkt« zu erfassen, »an dem sich die Interessen des Arbeiters mit den außerhalb seiner Person liegenden objektiven Gegebenheiten des Arbeitsplatzes verschränken: Dem Merkmal der Situation am Arbeitsplatz, die – ob in positiver oder negativer Richtung – die Chancen des Arbeitsplatzinhabers beeinflussen, seine Arbeitskraft zu erhalten und seine Persönlichkeit zu entfalten«. (Kern/Neumann, 1977, 130). Schon in *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein* diente die Unterscheidung zwischen einer »arbeitsbezogenen« und einer »arbeiterbezogenen« Analyse von Arbeitsprozessen einer Differenzierung, die, in der Sprache unserer Werft-Studie, unter dem Stichwort »Kapitalperspektive« betriebliche Funktions- bzw. Arbeitsplatz-Zuweisungen (arbeitsbezogen) und unter »Arbeiterperspektive« die auf die Person des Arbeiters gerichteten Verhaltenszuweisungen der Arbeit erfaßt. Doch die »arbeitsbezogene« Analyse wurde damals mit den Kategorien der »Qualifikation«, »Belastung«, »Autonomie« und »Kooperation«, gemessen an der Gesamtheit der Arbeiterinteressen, zu eng angelegt und lief mit dieser begrifflichen Bestimmung Gefahr, eher die »Soziologen«- als die »Arbeiter«-Perspektive auf Arbeit festzuhalten.

Mit dem Konzept der »Arbeiterperspektive« unternehmen wir nun einen weitgesteckten Versuch, die Arbeitsanalyse aus der u. E. falschen Polarität von nur objektiver und/oder nur subjektiver Interpretation herauszuführen und die Bedeutung von Arbeit für die Arbeiter selbst systematisch zu ermitteln.¹⁷ Wir sehen hierfür gegenwärtig keine andere Möglichkeit, als Kategorien zu entwickeln, die gleichsam im Zwischenfeld zwischen objektiv bestimmten, theoretisch abgeleiteten, d. h. »zugewiesenen« Interessen und empirisch aus den Artikulationen und Wertungen der Arbeiter selbst erschlossenen Interessen angesiedelt sind. D. h. wir stützen uns wesentlich auf solche Sachverhalte, die bei den Arbeitern in der Wahrnehmung ihrer Arbeit eine Rolle spielen. Die unterschiedlichen Interessen, die hierbei zutage treten, haben wir einbezogen in die theoretischen Überlegungen zum Arbeitsinteresse. Die so gewonnenen Interessendefinitionen und Differenzierungen sind also nach wie vor objektiv bestimmt, berücksichtigen jedoch auch die vorfindbaren Wahrnehmungsstrukturen. Insofern handelt es sich bei dem Konzept »Arbeiterperspektive« um die Analyse der Arbeit mit Hilfe eines »objektiven« Kategoriensystems, das zugleich die Struktur, wenn auch nicht die konkreten Ausprägungen von subjektiv erfahrenem Arbeiterinteresse abbildet.

Ausgegangen sind wir davon, daß der betriebliche Rationalisierungsprozeß einen Arbeiter zwar in verschiedenen Dimensionen seiner Existenz treffen

kann, von denen freilich für eine soziologisch-politische Betrachtung besonders seine Situation als Lohnarbeiter, der seine Arbeitskraft als Mittel der Kapitalverwertung ge- und vernutzt sieht, und seine Situation als »Subjekt«, d. h. als Träger konkreter Arbeitsvollzüge, von Belang sind. Diese beiden Dimensionen voneinander getrennt zu untersuchen, erschien uns vor allem deshalb geboten, weil sie real nicht ineinander aufgehen und von der betrieblichen Rationalisierung keineswegs gleichläufig, sondern oft widersprüchlich berührt werden. Die »Arbeitskraft-Perspektive« rekurriert auf die durch das gesellschaftliche Kapitalverhältnis gesetzten Interessen der Lohnarbeiter. Zentral ist dabei zunächst das grundsätzliche Interesse des Lohnarbeiters am möglichst günstigen Verkauf seiner Arbeitskraft (Lohn/Beschäftigungsverhältnis). Da er zu seiner Reproduktion nur über seine Arbeitskraft verfügt, ist die Gefahr des Verschleißes für ihn von höchster Bedeutung. Die betrieblichen Bedingungen der Arbeit und deren rationalisierungsbedingte Veränderungen sind hierbei sowohl hinsichtlich der allgemeinen physisch-psychischen Arbeitsfähigkeiten wie des besonderen qualifikationsbestimmten, verkaufsfähigen Arbeitsvermögens mit im Spiel.

Der Arbeiter hat also ein Interesse an möglichst günstigen Bedingungen, um den betrieblichen Leistungsanspruch minimieren und sich betrieblich nicht kontrollierbare Spielräume bei der Art der Verausgabung der Arbeitskraft offenhalten zu können. Über Regulierungsmöglichkeiten verfügt er vor allem dann, wenn es ihm gelingt, die Arbeitssituation zumindest in der Weise selbständig zu gestalten, daß er eine eigene Zeit- und Kräfteökonomie in seinem Arbeitsverhalten anwenden kann.¹⁸

Gerade weil im Schiffbau die Arbeitsfolgen der betrieblichen Rationalisierung insbesondere in den technischen Komponenten einer größeren Prozeßbeherrschung und der Mechanisierung vormals physisch zu leistender, hochbelastender Arbeitsvollzüge für die Beschäftigten sehr widersprüchlich ausfallen, haben wir die Kategorien der Vernutzung differenziert, und zwar in arbeitsprozeßlich verursachte, d. h. durch die stofflichen Bedingungen des Produktionsprozesses hervorgerufene Belastungen einerseits, und solche, die sich unmittelbar aus dem Leistungsanspruch des Betriebes ergeben und die von den Arbeitern auch selbst als gesonderte Belastungsfaktoren ausgewiesen werden,¹⁹ andererseits.

Bei der Bestimmung der »Subjekt-Perspektive« bewegten wir uns auf wenig gesichertem theoretischen Terrain – eine materialistische Begründung von Subjektivität steht bisher noch aus. Eine Theorie, die die Konstitutionsproblematik von Subjektivität nicht isoliert von den gesellschaftlichen Verhältnissen und Bestimmungen begreift und zugleich die Eigendynamik von Persönlichkeitsentwicklung weder soziologisch noch biologisch auflöst, besteht bislang allenfalls als Programm.²⁰ Zur theoretischen Begründung der These, daß die »Subjekt-Perspektive« ebenso wie die »Arbeitskraft-Perspektive« für die Auseinandersetzung des Arbeiters mit seiner Arbeitssituation universelle

Geltung hat, erscheint es uns sinnvoll, an Forschungen anzuknüpfen, die rollentheoretische Überlegungen des Symbolischen Interaktionismus weiterführen. Zwar neigen diese dazu, die Wirkungsweise sozialer Strukturen, die mit der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit gesetzt sind, zu vernachlässigen, aber ihr theoretisches Konzept ist durchaus geeignet, ein »Persönlichkeitsmodell« mit gesellschaftlichen Verhältnissen in Verbindung zu bringen. Interaktionistische Ansätze der Genese und Struktur von Identität (Goffman, 1967) binden die Persönlichkeitsentwicklung an die Auseinandersetzung mit wechselnden Situationen und der Widersprüchlichkeit der von außen an den Einzelnen herangetragenen sozialen Erwartungen.

In diesem Sinne ist es möglich, den Wunsch und die Forderung des Arbeiters, sich als Subjekt in der Arbeit wiederzuerkennen, nicht, wie es häufig geschieht, aus einem Grundbedürfnis nach Selbstbestätigung und -verwirklichung in der Arbeit²¹ abzuleiten, sondern aus strukturellen gesellschaftlichen Bedingungen, die auch für die Arbeitssituation Geltung haben.

Besonders die identitätstheoretischen Argumentationen von Habermas (1973, 1976) und Krappmann (1972) erscheinen uns für diese Fragestellung zentral. Von sich selbst als Person in der Arbeit nicht abstrahieren zu können heißt in unserem Zusammenhang, daß der Arbeiter stets, also auch in der Arbeitssituation, zu unterschiedlichen Interpretationsleistungen aufgerufen ist, die er nur im Rückgriff auf seine biographisch erworbene Ich-Identität bewältigen kann. Er muß, will er handlungsfähig bleiben, sich als mit sich selbst identisch, d. h. in den verschiedenen Lebensbereichen als Subjekt mit eigenen Ansprüchen, eigener Vergangenheit und Zukunft begreifen.

Unter der »Subjekt-Perspektive« werden daher jene Momente bedeutsam, mittels deren sich der Arbeiter auf seine Arbeit als eine subjektive und sinnhafte Tätigkeit bezieht und darin Selbstbestätigung und Selbstbewertung sucht. Wir unterscheiden hierzu: 1. das Interesse an Spielräumen für eigene Interpretationen und Handlungschancen in der Arbeitssituation, die auch die Realisierung eigener, im engeren Sinne beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten erlauben, 2. das Interesse an sozialer Anerkennung in der Erfüllung der von außen herangetragenen Erwartungen.²²

Entsprechend diesem Gesamtkonzept »Arbeiterperspektive« versuchen wir in der objektiven Analyse der »Arbeitsfolgen« die Konsequenzen der Rationalisierung in ausgewählten Funktionsbereichen der Werftindustrie genauer zu erfassen. Im Schiffbau treffen wir dabei auf eine Konstellation, in der die Funktionsbereiche – jedenfalls in der Ausgangsphase der Rationalisierung – noch als weitgehend ganzheitliche Aufgaben lebendiger Arbeit bestehen und die Arbeitsplätze betrieblich so definiert sind, daß sie noch ganzheitliche Berufssituationen begründen. Bei allen Unterschieden im einzelnen gehen wir also von einheitlichen Ausgangslagen beruflicher Teilkollektive der Belegschaft aus. Wenn wir die »Berufssituation« in den Vordergrund stellen und nicht unmittelbar die »Arbeitssituation«, so heißt das nicht, daß wir eine

lediglich gedachte Gemeinsamkeit zugrunde legen. Denn der Beruf ist durch die Gleichheit der Arbeitsmarktsituation, des Qualifikationsprozesses und der unmittelbaren Bedingungen der Arbeit die reale Erfahrungseinheit der Werftarbeiter. Hinzu kommt, daß der Beruf das Kriterium für die Arbeitsorganisation der Werft ist (bzw. bis vor wenigen Jahren war), und daß diese Arbeitsorganisation nach Berufsgruppen in den sogenannten Gewerken für die Arbeiter zugleich die Basis ihrer gewerkschaftlichen Organisation (im Rahmen der Industriegewerkschaft) darstellt. Der Beruf bezeichnet mithin den kollektiven Erfahrungshintergrund, vor dem sich der technisch-organisatorische Wandel in der Werftindustrie vollzieht.²³

Zugrunde gelegt ist die jeweilige aktuelle Lage der ausgewählten Berufsgruppen (Rohr Schlosser, Schiffsbauer, E-Schweißer), wobei der Vergleich mit der beruflichen Vorsituation den »relativen« Maßstab für rationalisierungsbedingte Verbesserungen bzw. Verschlechterungen bildet. Dies impliziert vor allem dreierlei:

1. Nicht die allgemeinen Wirkungen von Rationalisierungen auf die Arbeitssituation von Arbeitern werden untersucht, sondern die Folgen ausgewählter Rationalisierungsbewegungen auf bestimmte berufsgruppenspezifische Arbeitssituationen, und zwar aus der Perspektive der davon betroffenen Mitglieder dieser Berufsgruppen. Die Bewertung erfolgt in dem Vorher-Nachher-Vergleich. Allgemeine Aussagen über Rationalisierungsfolgen können auf der Grundlage eines solchen Vorhabens allenfalls angedeutet werden, etwa zu den Fragen, in welchen Interessendimensionen berufsgruppenübergreifend Änderungen zu erkennen sind und welche typischen Kombinationen interessenrelevanter Veränderungen auftauchen.

2. Die Arbeiterperspektive ist auch in dem Sinne »subjektiv« gefaßt, als sie die Betroffenheit des Arbeiters umschreibt; der Einzelne geht allerdings dabei als Mitglied eines durch eine gemeinsame berufliche Ausgangssituation bestimmten Teilkollektivs in die Analyse ein, d. h. nicht mit seinem individuellen, sondern mit dem berufsgruppenspezifischen Erfahrungswissen. Der Maßstab für Verbesserung oder Verschlechterung ist das »Berufsschicksal«, nicht der Einzelne mit seinem möglicherweise abweichenden Erfahrungsbestand und auch nicht *die* Werftarbeiter oder gar *die* Arbeiter mit ihren vielfältigen, weitgestreuten Rationalisierungserfahrungen.

3. Schließlich ist die Reichweite unserer Studie insofern eingegrenzt, als wir nur diejenigen Arbeiter und ihre Veränderungserfahrung beachtet haben, die trotz Rationalisierung ihre berufliche Kontinuität bewahrt haben. Wer z. B. infolge der Rationalisierung diese Kontinuität aufgegeben und innerbetrieblich oder außerbetrieblich den Beruf gewechselt hat, ist nicht mitberücksichtigt. Da wir in der Werftindustrie eine Situation angetroffen haben, in der bisher rationalisierungsbedingte Freisetzungen aus dem beruflichen Feld eher untypisch und nur in Ausnahmefällen aufgetreten sind, erscheint uns dieses Vorgehen gerechtfertigt. Es wäre aber zweifellos dann problematisch, wenn die zentralen

Arbeitsfolgen betrieblicher Rationalisierung eben diese Berufs- und möglicherweise Betriebsdiskontinuität bewirkten.

Grundzüge der Analyse des Arbeitsbewußtseins²⁴

Bei der Untersuchung der Arbeitswahrnehmung knüpfen wir unmittelbar an die wissenschaftliche Diskussion zur Thematik der »Arbeitsorientierung« an, die im Hinblick auf die gewerkschaftliche Arbeitspolitik neue Aufmerksamkeit geweckt hat.

Die industriesoziologische Forschung zum Arbeitsbewußtsein der Industriearbeiter konzentriert sich in den letzten 10, 15 Jahren nahezu gänzlich auf das Theorem des »Instrumentalismus«. »Instrumentelle Arbeitsorientierung« – von Goldthorpe/Lockwood 1968 als typisches Arbeitsbewußtsein des »wohlhabenden Arbeiters« in England beschrieben und u. a. von Kern/Schumann in *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein* (1970) als dominante Arbeitseinstellung des Produktionsarbeiters in der Bundesrepublik definiert – meint, daß die Arbeiter – speziell unter den Bedingungen durchrationalisierter Produktion – zu ihrer Tätigkeit ein streng kalkulierendes Verhältnis unterhalten, das keine identifikatorischen und positiven affektiven Bindungen an die Arbeit einschließt, sondern Arbeit nur noch als Mittel zu Zwecken bestimmt, die außerhalb der Arbeit liegen: Gleichgültigkeit der Arbeiter gegenüber den konkreten Inhalten ihrer Arbeit; Interesse an den Arbeitsbedingungen hauptsächlich der Chancen wegen, die sie für das Leben außerhalb des Betriebs eröffnen.

Mit dieser unterstellten Arbeitsorientierung sind weitreichende politische Annahmen verbunden. Sie rechtfertigt nicht nur die traditionelle gewerkschaftliche Lohn-, Leistungs- und Beschäftigungspolitik als die dem Arbeiter-Interessenverständnis gemäße Politik, sondern gilt auch als das sich tendenziell durchsetzende Arbeitsbewußtsein. »Soweit die kapitalistischen Methoden der Produktion des relativen Mehrwerts voll entwickelte und dominante Gestalt angenommen haben, wird die Identifikation mit der besonderen Tätigkeit zu einem untergeordneten Aspekt im gesellschaftlichen Bewußtsein reduziert« (Bierbaum u. a. 1977, 139). Ganz entsprechend heißt es in der Frankfurter Computerstudie, daß sich bei den Arbeitern infolge eines »Abstraktionsprozesses der Arbeit« zunehmend »arbeitsinhaltliche Orientierungen« abbauten und eine instrumentelle Einstellung zur Arbeit durchsetze, und auf eben dieser Basis entfalteten sich Kollektivbewußtsein und eine größere Konfliktbereitschaft (Brandt, 1978, 371 ff., 491 f.). Für eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik, die explizit den »sozialen, arbeitsinhaltlichen« Interessen und entsprechenden Anspruchshaltungen der Arbeiter folgen will, hieße dies, daß sie damit obsolet gewordene Bewußtseinsinhalte zu aktivieren sucht.

Die früher von uns selbst mit in die Diskussion gebrachte Entgegensetzung von instrumenteller und inhaltlicher Arbeitsorientierung erscheint uns heute als eine »Scheinalternative« (Neuendorff)²⁵, und auch die »inhaltliche Annahme« (Dominanz instrumenteller Orientierung) halten wir für nicht hinreichend ausgewiesen und eher fragwürdig. Vor allem, wie die Identifikation mit der besonderen Tätigkeit als Moment von Arbeiterbewußtsein zu gewichten ist, erscheint uns der empirischen Ermittlung zu bedürfen.

Die Unklarheiten in der Diskussion über das Arbeitsbewußtsein sind weitgehend der theoretischen Unschärfe der Kategorien und der Unsicherheit über den Status der Befunde geschuldet. »Arbeitseinstellung« wird eindimensional gefaßt, obwohl der Objektbezug der Arbeitssituation höchst widersprüchlich ist²⁶; selbst dort wird bereits von »Orientierungen«, d. h. von potentiell verhaltensleitendem Bewußtsein, gesprochen, wo kaum mehr als »Wahrnehmung« oder »Urteil« ermittelt oder gemeint ist. Zwar gibt es zu dem komplexen Vermittlungsprozeß der Kette von Erfahrung – Wahrnehmung – Einstellung – Orientierung – Verhalten einige interessante Hypothesen, die auf die Situationsabhängigkeit (Neuendorff/Sabel 1976) »subjektiver Relevanzstrukturen« (Hack u. a. 1979) und auf die Vermittlungsinstanz »Deutungsmuster« hinweisen (Thomssen, 1977), aber ein verlässliches Konzept ist noch nicht in Sicht.

Unser Beitrag zum Arbeitsbewußtsein sucht die Arbeitswahrnehmung in ihrer Komplexität und Widersprüchlichkeit zu analysieren und auf dem Hintergrund berufsbiographischer Erfahrungen und ausgewiesener Rationalisierungsbetroffenheit zu interpretieren. Wir verzichten bewußt auf die Kategorie der »Orientierung« als Zielgröße empirischer Beweisführung und damit auch auf eine die Einzeldimensionen integrierende Orientierungstypologie. In Anlehnung an die Erlanger Kritik an der falschen Ausschließlichkeit »arbeitsinhaltlichen« und »instrumentellen« Arbeitsbewußtseins gehen wir statt dessen davon aus, daß die Arbeitswahrnehmung nach den Interessendimensionen strukturiert wird, in denen sich jeder Arbeiter auf seine Tätigkeit beziehen muß.²⁷ Entsprechend unserem Konzept der »Arbeiterperspektive« gelten uns die »Arbeitskraft«- und die »Subjekt-Perspektive« als die beiden zentralen »Bezugsweisen«²⁸, mittels deren sich die Arbeiter ihre Arbeits- und Berufssituation und deren Veränderung aneignen und die ihre Wahrnehmung bestimmen. Wir konzentrieren uns dabei auf jene Sachverhalte, die die Auseinandersetzung der Arbeiter mit ihrer konkreten Tätigkeit und deren unmittelbaren Veränderungen durch betriebliche Rationalisierung strukturieren. Der Wahrnehmung des Lohninteresses gehen wir systematisch lediglich im Zusammenhang mit der rationalisierungsbedingten Lohnsystemveränderung nach²⁹; das Beschäftigungsinteresse ist eigenständig nur im Krisenkontext berücksichtigt, nicht im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Arbeitssituation.

Unser Auswertungsinteresse richtet sich primär darauf, wie die Arbeitsbedingungen und ihr Wandel unter welcher »Bezugsweise« wahrgenommen werden,

was Kritik provozieren kann und was z. T. sogar widersprüchlich bewertet wird. Wichtig ist uns vor allem zu klären, welches Gewicht jenen Arbeitsfolgen der Rationalisierung zukommt, die ganzheitliche Arbeitsvollzüge fragmentieren und – in der »Subjekt-Perspektive« – sinnhafte, identitätsstützende Tätigkeiten destruieren. Denn dort wäre jenes Potential zu finden, auf das sich eine neue, auf umfassende Bedürfnisse aufbauende gewerkschaftliche Arbeitspolitik stützen müßte.

Es interessiert uns aber auch, wann und in welcher »Bezugsweise« Interessenverletzungen politisch interpretiert werden; Rationalisierung somit als interessenbestimmtes, auch gegen Arbeiterinteressen gerichtetes betriebliches Handeln wahrgenommen, kurz: technisch-organisatorischer Wandel von den Arbeitern selbst als gesellschaftlich gemachter erkannt wird.

Die Differenzierung der Arbeitswahrnehmung nach den Bezugsweisen ist in unserem Verständnis des Arbeitsbewußtseins ausschließlich eine wissenschaftlich-analytische, also künstliche Aufspaltung von real ganzheitlichen Denk- und Bewußtseinsstrukturen. Ohne diese systematische Unterscheidung ist es jedoch unmöglich, die je spezifische Wahrnehmung von rationalisierungsbedingten Veränderungen und die ihr innewohnende Kritikpotentialität zu erfassen, Widerspruchsstrukturen zwischen der Perspektiven-Wahrnehmung zu benennen und damit gerade typische Ambivalenzkonstellationen dingfest zu machen. Wie sich beim Einzelnen diese Wahrnehmungssegmente integrieren zu ebenso komplexen wie ausgeglichenen bzw. widersprüchlichen Gesamtbewertungen werden wir im Kapitel zum Arbeitsbewußtsein exemplarisch als »doppelten Bezug auf Arbeit« deutlich machen.

Für die Vermittlung zwischen der objektiven, interessenbestimmten Arbeitssituation und der Wahrnehmung unter »Bezugsweisen« unterstellen wir zwar die Wirksamkeit biographisch erworbener und wesentlich auch vom »proletarischen Lebenszusammenhang« (Negt/Kluge) geprägter Wahrnehmungs-, Interpretations- und Handlungsmuster bzw. »Medien der Realitätsaneignung« (Thomssen), doch können wir von unserem Untersuchungsansatz her deren Einfluß auf die *Arbeitsrezeption* nicht in die empirische Beweisführung einbeziehen. Allerdings ist es gerade durch Rekurs auf langfristige Berufs- und Arbeitserfahrungen möglich, berufsgruppentypische Anspruchshaltungen gegenüber Arbeit zu ermitteln, um dann auf diesem Wege einen Zugang zu finden zur Interpretation des Arbeitsbewußtseins.

Der von uns zugrundegelegte Erfahrungsbegriff als objektive Komponente der Arbeitswahrnehmung ist dennoch – wegen der unterstellten Relevanz lebensgeschichtlich ausgebildeter und wesentlich durch den Berufsweg geprägter Interpretationsraster (Osterland, 1975) – nicht punktuell gefaßt, sondern umschließt den längerfristigen Erfahrungshintergrund der betrieblichen, berufsgruppenspezifischen Rationalisierungsbewegungen. Die Zuordnung unserer Befragten zu der Auswertungseinheit »Berufsgruppe« erfolgt in diesem gemeinsamen Erfahrungshorizont und unterscheidet sich damit grundsätzlich

von der synthetischen Zusammenfassung von Teilgruppen oder Einzelner nach vergleichbaren aktuellen Arbeitsbedingungen, d. h. von der Zuordnung zu »Arbeitstypen«.

Deshalb haben wir für die einzelnen Berufsgruppen die charakteristischen Ausbildungs- und Berufsweg-Biographien ermittelt und damit zumindest die Folie jener »identitätsprägenden Funktion des Berufs« (Sproendel, 1972) so weit zu erhellen versucht, wie uns dies für die spezifischen Momente berufsbestimmter Arbeitswahrnehmung wichtig erscheint. Zudem sind von uns unter dem Stichwort »Veränderungsperspektive« die Vorstellungen der Arbeiter von Arbeitsverbesserungen und ihre Erwartungen an eine Humanisierungspolitik ermittelt worden. Dabei geht es uns freilich weniger darum, den Nachweis zu führen, daß auch bei den Arbeitern eine bedeutsame »Veränderungsphantasie« (Fricke) und alternative Bilder von angemessenen Arbeitsbedingungen anzutreffen sind – am kreativen Potential der Werftarbeiter zu eigener Arbeitsgestaltung kann es kaum Zweifel geben. Für uns steht vielmehr das Problem im Vordergrund, was die praktische Entfaltung dieses kreativen Potentials verhindert, wo aufgrund von Rationalisierungserfahrungen grundsätzliche Bedenken und Widerstände der Arbeiter gegen eine »Humanisierung der Arbeit« entstehen, mit welchen Forderungen eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik antreten müßte, um bei den Arbeitern Unterstützung zu finden, und schließlich welche Forderungslogik und welche Bestandsgarantie – gerade weil die Arbeiter bei betrieblichen Veränderungen auch stets etwas verlieren – diese Politik überzeugend machen könnte.

Der Untersuchungsansatz zur Werftkrise

Mit der Einbeziehung der Werftkrise in die Untersuchung, der entscheidenden Korrektur unseres Forschungsfeldes während der empirischen Arbeit, ist nicht der Anspruch einer umfassenden, theoretisch begründeten Erörterung der Krisenproblematik erhoben. Soweit wir mit unserer Krisenanalyse über die explizite Rationalisierungsthematik hinausgehen, halten wir uns an die neuere wissenschaftlich-politische Debatte, freilich nur in der Absicht, einige empirische Materialien zum Zusammenhang von realer Krisenbetroffenheit und ihrer subjektiven Verarbeitung beizutragen. Dies mag allerdings in einer Diskussion, die in ihren bewußtseinsanalytischen Ansätzen auf die realen ökonomischen Krisenerscheinungen der letzten Jahre eher ad hoc reagierte und, einschließlich des Begriffs der Krise selbst, weitgehend theoretische Klärung vermissen läßt, durchaus hilfreich sein. Denn daß es an einer empirischen Basis auch für die Weiterentwicklung der Krisentheorie fehlt, ist wohl nicht zu übersehen. Bei der Suche nach den theoretischen Bezugspunkten für eine Krisenanalyse wird deutlich, daß »Krise« lange Zeit kein Gegenstand soziologischer Unter-

suchungen war. Mit der einsetzenden Prosperität in den fünfziger Jahren schien sich für viele Soziologen der Kapitalismus in die »moderne Industriegesellschaft« aufzulösen, die Zuspitzung ökonomischer Widersprüche zu einer Krise wurde nicht mehr erwartet. Selbst in den kritischen Positionen der Soziologie herrschte die Vorstellung vor, durch die neuen Instrumente staatlicher Wirtschaftspolitik würde die innere Widersprüchlichkeit des »Spätkapitalismus« oder »Neokapitalismus« nicht mehr als »traditionelle« Wirtschaftskrise, sondern in anderen Formen aufbrechen. Für den Theoriebereich vieler soziologischer Analysen hieß das, den ökonomischen Aufstieg und die damit verbundenen materiellen Besserstellungen der Arbeiter weitgehend als eine Konstante zu unterstellen. Die Krise wurde sozusagen ausgeblendet. Auffassungen, daß weiterhin mit Krisen zu rechnen sei und daß die Ausbildung eines klassenkämpferischen Arbeiterbewußtseins an solche Krisen gebunden seien, wurden nur vereinzelt vertreten. Da die gesellschaftliche Entwicklung über Jahre hinweg anders verlief, blieb die Bedeutung solcher Bewußtseinstheorien überaus begrenzt, zumal es ihnen nicht gelang, die Vermittlung zwischen ökonomischen Krisen und Arbeiterbewußtsein differenziert nachzuweisen, ein Mangel, der schnell zu einer mechanischen Gleichsetzung von Krise und »revolutionärem Bewußtsein« führte und politisch das »Warten auf die Krise« bedeutete.

Die Massenentlassungen in den Jahren 1967/68 und die anhaltende Massenarbeitslosigkeit seit 1975 verliehen der wissenschaftlich-politischen Diskussion über die gesellschaftliche Brisanz von Krisenerscheinungen dann zwar eine materiale Gestalt, aber die Erklärungs- wie die Wirkungsanalysen blieben gleichwohl unbefriedigend. Noch bevor man sich darauf verständigen konnte, was die Bestimmungsmomente für »Krise« sein könnten – entsprechend oft unterstellte man stillschweigend eine höchst problematische Analogie zur Krisenrealität der zwanziger Jahre mit ihren katastrophischen Effekten – wurden z. B. grundlegende Veränderungen im Bewußtsein und im Verhalten der Arbeiter prognostiziert, die dann aktuelle Fragen aufwarfen:

- Bricht die »kooperative« Politik der Gewerkschaften angesichts reduzierter Verteilungsspielräume zusammen, weil die Ansprüche und Forderungen der Mitglieder nicht ausreichend artikuliert und durchgesetzt werden? (Bergmann u. a. 1975)
- Geraten der Staat und die die Regierung führende Sozialdemokratie im Gefolge ökonomischer Schwierigkeiten in eine Legitimationskrise, die sich im Entzug des Vertrauens der Lohnabhängigen äußert? (Offe, 1972; Habermas, 1973; Zeuner, 1977)
- Radikalisiert sich das politische Bewußtsein der Arbeiter, gewinnen sozialistische oder auch autoritär-nationalistische Orientierungen an Boden? (Bierbaum u. a. 1977; Herkommer u. a. 1979).

Die bisher feststellbaren Reaktionen der Arbeiter auf die wirtschaftlichen Einbrüche stehen in deutlichem Widerspruch zu diesen Annahmen und

Fragestellungen. Obwohl die Lasten der Entwicklung wesentlich von ihnen zu tragen waren, wurde ihr kaum sichtbarer Widerstand entgegengesetzt. Sowohl die Regierungs- als auch die Gewerkschaftspolitik können sich noch weitgehend auf einen Konsens mit den Arbeitern berufen.

Wir gehen davon aus, daß der Begründungszusammenhang ökonomische Situation – soziale Beziehungen – Bewußtsein strukturierend ist, versuchen allerdings nicht, diesen Zusammenhang theoretisch so weit zu klären, daß eine Untersuchung empirischen Bewußtseins möglich würde. Trotz des ökonomischen Einbruchs 1975 kam es ja zu keinen entscheidenden Verwerfungen der gesellschaftlichen Reproduktion – die vielfach zu konstatierenden Einbußen einzelner Gruppen der Bevölkerung änderten nichts daran, daß der *Status quo* für die Mehrheit im großen und ganzen fortbestand. Angesichts dieses Tatbestandes fragen wir, was es konkret heißt, die Arbeiter hätten die Krisenlasten zu tragen: Ist der eigene Arbeitsplatz ernsthaft bedroht, gibt es nur schwer bewältigbare soziale Zäsuren, verbindet sich mit der Möglichkeit der Entlassung die einer längeren Arbeitslosigkeit und wird diese trotz des »sozialen Netzes« als existenzgefährdend eingeschätzt? Sieht man wirtschaftliche und soziale Strukturen wanken oder zusammenbrechen oder überwiegt in der Wahrnehmung die Wirksamkeit stabilisierender Maßnahmen?

Aus der Interpretation der Krisenerscheinungen durch Werftarbeiter versuchen wir, die Erklärungsformen und Lösungsperspektiven für die sie betreffende Krise im Schiffbau zu benennen. Mit der Frage nach einer Handlungsstrategie, die auf die Gewerkschaften und auf die eigene Kraft vertraut, ist der Zusammenhang sowohl zur Arbeitspolitik der Gewerkschaften als auch zu dem Stellenwert, den ihr die Werftarbeiter zuschreiben, hergestellt.

Anmerkungen

- 1 Es soll an dieser Stelle durchaus vermerkt werden, daß eine Forschungsförderung durch die DFG gerade unter diesem Aspekt der Ablaufoffenheit und der Möglichkeit der Offenlegung der vorgenommenen Veränderungen erhebliche Vorteile bietet. »Auftraggeber«, gleich welcher Provenienz, sehen, unabhängig von allen inhaltlichen Fragen, oft ihre hohe forschungspolitische »Betreuungskompetenz« darin, die ursprünglichen Festlegungen einzuklagen.
- 2 Vgl. zum Lohnrahmen-Tarifvertrag II gerade unter der Perspektive einer qualitativen gewerkschaftlichen Arbeitspolitik, Schauer u. a. 1981.
- 3 Die geplanten Gruppen- und Ergebnisdiskussionen wurden zwar nicht gänzlich fallen gelassen, aber erheblich eingeschränkt; die Zweitgespräche haben wir in der ursprünglich vorgesehenen Funktion gänzlich aufgegeben. Damit mußten wir auch auf die geplante »Rückkopplung« unserer Ergebnisse als eigenständigen Untersuchungsabschnitt verzichten. Einerseits war sie im veränderten Forschungsdesign nicht mehr konstitutiv für den Ansatz, andererseits waren wir damit in unserer Arbeitskapazität schlicht überfordert. Auch weil wir keinen Zugang zu den Bremer Werften gefunden hatten, war eine so intensive Kooperation, wie sie die systema-

tische Rückvermittlung der Ergebnisse an die beteiligten Arbeiter erfordert hätte, nicht mehr zu realisieren. Allerdings sind die vorgesehenen Filme über die von uns untersuchten Berufsgruppen und die sie betreffenden Arbeitsveränderungen produziert worden (siehe den Filmzyklus *Werftarbeit* Folge 1-5 von Günther Hörmann und Wolfgang Jung. Film 1: »Wie ist sowas möglich in der kurzen Zeit, daß sich soviel verändert hat« – Rationalisierungsfolgen in der Werftindustrie am Beispiel der Schiffbauer; Film 2: »Daß sowas mal kommen würde . . .« – Rationalisierungsfolgen im Schiffbau am Beispiel der Werftrohrschlosser; Film 3: »Veränderungen in der Werftindustrie am Beispiel der Schweißer«; Film 4: »Ich würde hier nie weggehen« – Hermann Hieronimus, Schiffbauer, zur Zeit der Werftkrise 1979; Film 5: »Wenn's hart auf hart käme, wäre ich auch bereit, woanders wieder neu anzufangen« – Gernot Schmidt, Schweißer, zur Zeit der Werftkrise 1979) und stehen zur Verfügung.

- 4 Zum methodischen Vorgehen vgl. Kap. II.
- 5 Zu denken ist etwa an bestimmte Bereiche des Maschinenbaus, der Feinmechanik und der Bauindustrie. Vgl. hierzu im einzelnen Mickler, 1981.
- 6 Damit rückten wir jene »realistische« Perspektive in das Untersuchungskonzept, die sich auch in der aktuellen gewerkschaftlichen Diskussion durchgesetzt hat. So heißt es in einer neuen gewerkschaftlichen Veröffentlichung: »Der dichtere Zusammenhang von Einkommensabbau, Arbeitsplatzvernichtung, beruflicher Herabsetzung (Dequalifizierung), Gefährdung und Zerstörung der Gesundheit und weitere Einschränkungen des Handlungs- und Entfaltungsspielraums der Beschäftigten in der Arbeit ließ den Gewerkschaften ihre jeweils isolierte Bekämpfung offensichtlich wenig erfolgversprechend erscheinen und führte dazu, daß sie der Notwendigkeit einer umfassenden und ganzheitlichen Betrachtung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitssituation [auch im Kontext ihrer Humanisierungspolitik, d. Verf.] verstärkt Rechnung tragen«. (Bispinck/Zwingmann, 1981, S. 63)
- 7 Damit wird jenen schmerzhaften Sachverhalten empirischer Forschung Rechnung getragen, daß Reduktionen der Fragestellung oft unerläßlich sind, wenn eine stringente, leistungsfähige und empirisch aussagefähige Untersuchungsanlage erhalten bleiben soll und daß die »Projekt«-Struktur empirieorientierter Forschung eigenständiges theoretisches Arbeiten nur begrenzt möglich macht. Wir sehen aber gegenwärtig auch keine überzeugende Theorie des Konstitutionsprozesses von Arbeiterbewußtsein, die wir unserer *Empirie* hätten verläßlich zugrunde legen können und die uns etwa den Stellenwert von »Rationalisierungserfahrung« im Verhältnis zu außerbetrieblichen Lebenszusammenhängen, Lebensgeschichte und vorfindbaren normativen Ansprüchen eingrenzbar machte. Dies konnte für uns jedoch nicht heißen, auf bewußtseinsanalytische Fragestellungen und auf Interpretationen der Bewußtseinsbefunde zu verzichten. Doch dies erfolgt ohne den Anspruch, in einem theoretisch verbindlich ausgewiesenen Rahmen gesicherte Ergebnisse vorlegen zu können.
- 8 Den wissenschaftlichen Anspruch, der damit angemeldet wird, und die Brisanz dieses Versuchs hat G. Brandt mit Hinweis auf den Stand der Forschung hinreichend deutlich formuliert: »Durchgesetzt hat sich inzwischen die Auffassung der Technik als »eines gesellschaftlich endogenen Phänomens« (Lutz/Schmidt), ohne daß jedoch zufriedenstellend geklärt worden wäre, worin genau der gesellschaftliche Charakter der Technik bzw. des technischen Fortschritts besteht und in welcher Weise er sich in der betrieblichen und gesellschaftlichen Wirklichkeit durchsetzt«. (Brandt, 1981, 5)
- 9 Dabei können wir freilich im Rahmen unserer Studie den betrieblichen Innovationsprozeß selbst in seinen z. T. widersprüchlichen Ablaufformen, wie dies gegenwärtig von Weltz analysiert wird, nicht erfassen (vgl. Weltz, 1980).
- 10 Vgl. etwa Mendner, 1975, S. 130, oder auch Böhle/Sauer, 1975, S. 55 ff. U. E. führt

der Versuch, Rationalisierung über Kategorien wie »Produktivität«, »Intensivierung« und »Ökonomisierung« zu klären, auf der Ebene des Kapitals im allgemeinen nur dazu, die Methoden der Produktion des »relativen Mehrwerts« anders zu benennen. Dieser so gewonnene Rationalisierungsbegriff ist auf der Ebene des Einzelkapitals genauso unhandlich wie die Kategorien des relativen Mehrwerts selbst, und arbeitssoziologische Aussagen auf dieser Basis bleiben beliebig.

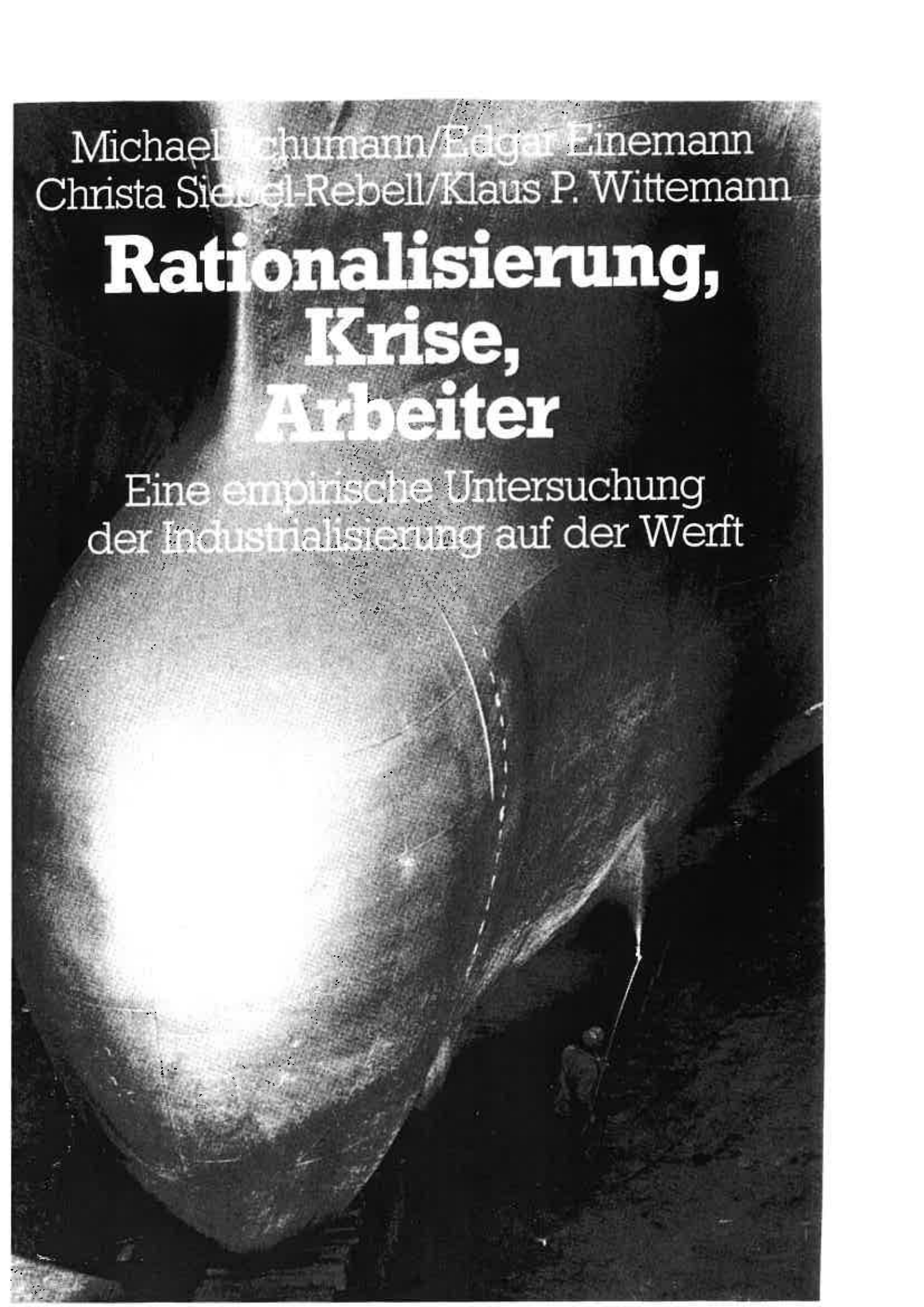
- 11 D. h. alle Aspekte des Verwertungskonzeptes, die eine Verbesserung der Kapitalverwertung gegenüber dem Status quo oder seiner Fortschreibung dadurch bewirken, daß der gegebene Produktionsprozeß umgestaltet wird, werden als Rationalisierung gefaßt. Produktionsveränderungen sind nur dann keine Rationalisierung, wenn sie ausschließlich auf eine Ausweitung des Gesamtproduktionspotentials abzielen. Dabei ist uns bewußt, daß selbst diese dürftige Eingrenzung empirisch nur schwer durchzuhalten ist. Denn wie soll das Produktionspotential etwa in unserem konkreten Fall der Werftindustrie gemessen werden? Eine stoffliche Größe wie die Produktion in Tonnen scheidet aus, da dieselbe Werft bei gleichem Aufwand höchst unterschiedliche Tonnenergebnisse je nach Schiffstyp erzielen kann; die gleiche Variable entwertet auch den Stahldurchsatz als Indikator. Die werftintern übliche Kapazitätsmeßzahl ist die der jährlichen Fertigungsstunden, doch diese Größe sagt gerade nichts über die sich darin ausdrückende Produktivität der Arbeit aus. Auch der Umsatz scheidet aus, da hier die Marktpreise die entscheidende Rolle spielen. Gleiches gilt für das Nettoproduktionsvolumen als Meßzahl. Außerdem müßte eine Erhöhung des Nettoproduktionsvolumens, das sich über ein Wachstum des Pro-Kopf-Beitrages ergibt, als Kapazitätsausweitung und damit nicht als Rationalisierung angesehen werden, während der allgemeine Sprachgebrauch gerade das als Rationalisierungsindikator versteht. Nimmt man das Nettoproduktionsvolumen pro Kopf selbst als Rationalisierungsmeßzahl, so ist zu beachten, daß auch diese Größe von den Schiffspreisen abhängt; günstige Absatzmarktbedingungen können den scheinbaren Rationalisierungsindikator in die Höhe treiben, obwohl der Produktionsprozeß absolut stagniert.
- 12 Das Konzept wird detailliert entwickelt und operationalisiert im Kap. III, A.
- 13 »Betrieb« wird im weiteren gleichbedeutend mit »Unternehmen« und »Einzelkapital« verwendet.
- 14 Bei der Entwicklung des Auswertungsansatzes »Verwertungskonzept« beziehen wir uns auf die Überlegungen des ISF München zu »betrieblichen Strategien«, sehen jedoch keine Möglichkeit, in dieser Untersuchung mit diesem Ansatz empirisch zu arbeiten. Unsere Gründe hierfür sind bei Altmann u. a. vorformuliert: »Um Veränderungen eines konkreten betrieblichen Produktionsprozesses zu erfassen, ist man auf der empirischen Ebene auf »betriebliches Handeln« verwiesen. Aber mit dem Nachweis und der inhaltlichen Beschreibung »subjektiv-interessengeleiteten Handelns« unter angebbaren empirischen Bedingungen ist eine Erklärung noch nicht mitgeliefert. Betriebliches Handeln darf nicht als operationelle Form von einzelkapitalistischer Strategie mißverstanden werden. Den objektiven Bezug betrieblichen Handelns auf das Verhältnis von Einzelkapital und Gesellschaft, zentral auf die Formen der Einlösung (oder des Scheiterns) des Autonomieerfordernisses, versuchen wir mit dem Begriff »betriebliche Strategie« zu erfassen. Der Begriff der Strategie bezeichnet demnach ein analytisches Konzept, das es möglich machen soll, Bedingungen und Strukturen betrieblichen Handelns durch Bezug auf die theoretisch entwickelten Autonomieerfordernisse zu erklären.« (Altmann u. a. 1978, 160). Der Ansatz »Verwertungskonzept« verbleibt nach dieser Konzeption gerade auf der Ebene des betrieblichen Handelns und thematisiert noch nicht den Komplex der Vermittlung von Gesellschaft und Einzelkapital, auf den das Konzept »Betriebsstrategie« zielt. Ob der ISF-Ansatz der »betrieblichen Strategie« die von seinen

Vertretern formulierten Vorsätze überhaupt empirisch einlösen kann, ist hier nicht zu diskutieren. Die Empirie dazu steht noch aus.

- 15 Auch hier knüpfen wir an Arbeiten des ISF München an, wie sie im Kontext der »Typologie der Arbeitsformen« formuliert (Altmann u. a., 1978) und insbesondere bei Düll/Sauer zur Untersuchung der Rationalisierung in der Bundespost erprobt wurden (Düll u. a., 1976).
- 16 Zur Operationalisierung der »Arbeiterperspektive« vgl. Kap. IV, A.
- 17 Kern/Neumann weisen zu Recht darauf hin, daß auch die neueren Diskussionen in den Arbeitswissenschaften deren traditionell objektivistischen Analyseansatz zu überwinden und die Arbeitsbedingungen auch unter Bezugnahme auf die Personen, die ihnen ausgesetzt sind, zu erfassen suchen. Die Unterscheidung von Rohmert zwischen »Belastung« (als objektiv gesetzter Bedingung der Arbeit) und »Beanspruchung« (als Wirkung der Belastung auf den arbeitenden Menschen) (Rohmert, 1973, 230) versucht, diesem Sachverhalt gerecht zu werden. »Problematisch an dieser Überlegung ist allenfalls, daß die Person des Arbeitenden in ihrer ganzen Individualität ins Spiel gebracht wird, so daß Differenzierungen im Hinblick auf individuelle Faktoren notwendig werden. Damit geht aber die Möglichkeit verloren, typisierende und damit verallgemeinerbare Aussagen über die Bedeutung der Arbeit für die Arbeitenden zu machen. Darauf käme es aber in einer arbeitspolitisch relevanten Analyse in erster Linie an, denn aus praktischen Gründen wird sich der Versuch der Verbesserung der Arbeitsgestaltung hauptsächlich an jenen Verhaltenszumutungen orientieren müssen, die eine größere Anzahl von Beschäftigten gemeinsam betreffen.« (Kern/Neumann, 1977, 131)
- 18 Vgl. hierzu die interessanten Überlegungen von Cl. Doermer, 1980.
- 19 Daß die technisch-organisatorische Gestaltung des Produktionsprozesses selbst Resultat einer in der Kapitallogik sich vollziehenden Rationalisierung ist und nicht gleichsam oberhalb dieses gesellschaftlichen Gestaltungsprozesses begriffen werden darf, wird in der »Kapitalperspektive« ausgeführt. Dennoch erscheint es uns bei der Wirkungsanalyse wichtig, zwischen arbeitsprozeßlich bestimmten Belastungen und solchen aus dem betrieblichen Leistungsanspruch zu trennen. Erst so wird es möglich, die unterschiedlichen Resultate der Rationalisierung auf die Betroffenen herauszuarbeiten.
- 20 Von uns wird keineswegs übersehen, daß es gerade in neuerer Zeit ernstzunehmende Versuche gibt, aus der Marxschen Gesellschaftsanalyse die Subjektperspektive zu begründen (vgl. etwa Bierbaum u. a., 1977; Groskurth/Volpert, 1975). Diese Ansätze wurden aber im Projektteam in bezug auf die Möglichkeit, uns in unserer Studie darauf explizit zu beziehen, unterschiedlich bewertet. Die theoretische Kontroverse konnte aufgrund mangelnder zeitlicher Spielräume im Rahmen dieses empirischen Projektes nicht abschließend ausgetragen werden. Da aber gemeinsam von der Notwendigkeit eines kategorialen Rahmens der »Arbeiterperspektive« ausgegangen wurde, der auch eine »Subjekt«-Dimension umfaßt, berühren die unterschiedlichen Einschätzungen ihrer theoretischen Begründung nicht den empirischen Gehalt der Arbeitsanalysen.
- 21 Vgl. hierzu stellvertretend für viele Maslow, Abraham, 1977.
- 22 Vgl. hierzu die theoretische Begründung im Kontext der »Bewußtseinsanalyse«: Kap. V, A.
- 23 Dies hat es uns ermöglicht, nicht jenen, gegenüber dem längerfristigen Erfahrungshintergrund »synthetischen« Auswertungsweg zu beschreiten, entsprechend den Bedingungen der unmittelbaren Arbeitssituation Arbeitstypen zu bilden und die Arbeiter nach ihrer Zugehörigkeit zu diesen Typen zu rubrizieren.
- 24 Vgl. zum Konzept und zur Operationalisierung im einzelnen Kap. V, A.
- 25 Gegen die Alternative instrumenteller versus arbeitsinhaltlicher Orientierung wen-

den sich auch Kudera u. a. (1976, 56). G. Knapp (1980, deren für unsere Untersuchung zentrale Arbeit uns leider zu spät zugänglich wurde, so daß wir sie nicht mehr systematisch auswerten und für uns fruchtbar machen konnten) hat in differenzierter Auseinandersetzung mit der theoretischen Unschärfe der Kategorie der instrumentellen Orientierung und der Fragwürdigkeit ihrer empirischen Begründung einige grundsätzliche Fehler überzeugend nachgewiesen.

- 26 Vgl. hierzu die Kritik von Berger, 1974, 160.
- 27 Zu verweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf Bierbaum u. a., 1977, die die Arbeit zunächst ebenfalls unter dem doppelten Aspekt der »Selbstverwirklichung als Individuum« und der »Konsumtion der Arbeitskraft durch das Kapital« analysieren. Allerdings wird in dieser Position eine uns problematisch erscheinende einseitige Gewichtung zugunsten der Arbeitskraft-Perspektive vorgenommen.
- 28 Wir übernehmen auch den Begriff der »Bezugsweise« von der Erlanger Studie. Anders als in dieser Untersuchung gilt unser Erkenntnisinteresse aber nicht der Analyse von »Orientierungen«, sondern der durch Bezugsweisen strukturierten Wahrnehmung. (Vgl. die Kritik an der Erlanger Arbeiterstudie in Kap. V, A.)
- 29 Wir mußten also auf den Gesamtkomplex »Lohnbewußtsein« verzichten, der einen eigenständigen Empirie- und Auswertungsansatz erfordert hätte. Allerdings erscheint es uns wichtig, die Wahrnehmung der im Rationalisierungsprozeß durchgesetzten Veränderungen des Lohnsystems vom Akkord zum Programmlohn darzustellen. Gleichsam als Pendant zur »Leistungsseite« des Lohns, die die Wahrnehmung unter der Arbeitskraftperspektive wesentlich strukturiert, zeigen wir die Bewertung der »Lohnseite« auf, um ein halbwegs geschlossenes Bild von der Rezeption dieser betrieblichen Maßnahme geben zu können.



Michael Schumann/Edgar Einemann
Christa Siebel-Rebell/Klaus P. Wittemann

Rationalisierung, Krise, Arbeiter

Eine empirische Untersuchung
der Industrialisierung auf der Werft

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Rationalisierung, Krise, Arbeiter : e.
empir. Unters. d. Industrialisierung auf
d. Werft / Michael Schumann . . . – Frank-
furt am Main : Europäische Verlagsanstalt,
1982.

ISBN 3-434-00514-5

NE: Schumann, Michael [Mitverf.]

© 1982 by Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main

Motiv: Dokumentarfoto, © by dpa Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung nach Entwürfen von Rambow, Lienemeyer und van de Sand

Produktion: Klaus Langhoff, Friedrichsdorf

Gesamtherstellung: Georg Wagner KG, Nördlingen

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das der Übersetzung, des öffentlichen Vortrags,
der Rundfunksendung sowie der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Printed in Germany

ISBN 3-434-00514-5

III. Literaturverzeichnis

- Altmann, Norbert; Bechtle, Günter; Lutz, Burkhard: *Betrieb-Technik-Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen*, Frankfurt/New York 1978
- Baethge, Martin; Bauer, Wolfgang; Mohr, Wilma; Schöll-Schwinghammer, Ilona; Schumann, Michael: *Sozialpolitik und Arbeiterinteresse*, Frankfurt 1976
- Baethge, Martin; Schumann, Michael: »Legitimation und Staatsillusion im Bewußtsein der Arbeiter«. In: Osterland, Martin (Hrsg.): *Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential*, Frankfurt 1975
- Bechtle, Günter: *Betrieb als Strategie. Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept*, Frankfurt/New York 1980
- Berger, Hartwig: *Untersuchungsmethode und soziale Wirklichkeit*, Frankfurt 1974
- Bergmann, Joachim; Jacobi, Otto; Müller-Jentsch, Walther: *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*, Frankfurt 1975
- Bierbaum, Christiane; Bischoff, Joachim; Herkommer, Sebastian; Maldaner, Karlheinz: »Bewußtseinsformen des Alltagslebens«. In: *Beiträge zum wissenschaftlichen Sozialismus* 3/77 (= Heft 12), Hamburg-Westberlin 1977
- Bierbaum, Christiane; Bischoff, Joachim; Eppenstein, David; Herkommer, Sebastian; Maldaner, Karlheinz; Martin, Arnhold: *Ende der Illusion?*, Köln 1977
- Bischoff, Joachim; Maldaner, Karlheinz (Hrsg.): *Kulturindustrie und Ideologie*, Teil 1: *Arbeiterkultur, Theorie des Überbaus, Freizeit, Sport*, Hamburg 1980
- Bispinck, Reinhard; Zwingmann, Bruno: »Aspekte der gewerkschaftlichen Humanisierungspolitik und ihrer infrastrukturellen Voraussetzungen«. In: *WSI-Mitteilungen*, 34. Jahrgang, Heft 2, Köln 1981.
- Böhle, Fritz; Sauer, Dieter: »Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik«. In: *Leviathan* 1/75, Düsseldorf 1975
- Bosch, Gerhard: *Arbeitsplatzverlust. Die sozialen Folgen einer Betriebsstillegung*, Frankfurt 1978
- Brandt, Gerhard; Kündig Bernard; Papadimitriou, Zissis; Thomae, Jutta: *Computer und Arbeitsprozeß*, Frankfurt/New York 1978
- Brandt, Gerhard: »Die Zukunft der Arbeit in der ›noch industriellen‹ Gesellschaft«, Vortragsmanuskript 1980
- Brandt, Gerhard: »Einleitende Bemerkungen zum Thema ›Technologieentwicklung, Rationalisierung und Humanisierung.« In: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 53, Nürnberg 1981.
- Brunlop, Eva; Rosenbaum, Wolf: »Humanisierung der Arbeitsbedingungen« durch gewerkschaftliche Tarifpolitik«. In: Bergmann, Joachim (Hrsg.): *Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften*, Frankfurt 1979
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Hrsg. R. Kregel u. a.: *Produktionsvolumen und -potential, Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin 1973, 1976, 1978
- Döbert, Rainer; Habermas, Jürgen; Nunner-Winkler, Gertrud (Hrsg.): »Einleitung« zu: *Entwicklung des Ichs*, Köln 1977, S. 9 f.
- Doermer, Claudia: »Zum Umgang mit Schwangerschaft in restriktiven Arbeitssituationen«, unveröffentlichtes Manuskript, Northeim 1980
- Düll, Klaus; Sauer, Dieter; Schneller, Irmtraut; Altmann, Norbert: *Öffentliche Dienstleistungen und technischer Fortschritt*, Frankfurt/München 1976
- Dybowski, Gisela; Thomssen, Wilke: *Praxis und Weiterbildung, Forschungsbericht*, Berlin 1977
- Esser, Josef; Fach, Wolfgang; Gierzewski, Gerd; Väh, Werner: »Krisenregulierung-

- Mechanismen und Voraussetzungen«. In: *Leviathan*, Jahrgang, Heft 1 (1/79), Opladen 1979
- Esser, Josef; Fach, Wolfgang: »Gewerkschaften als Säule im »Modell Deutschland«?« In: Jacobi, Otto; Müller-Jentsch, Walter; Schmidt, Eberhard (Hrsg.): *Moderne Zeiten – alte Rezepte. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1980/81*, Berlin 1980
- Fricke, Else; Fricke, Werner; Schönwälder, Manfred; Stiegler, Barbara: *Qualifikation und Beteiligung, Forschungsbericht*, Bonn 1979
- Goffmann, Erving: *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*, Frankfurt 1977
- Goldthorpe, John H.; Lockwood, David; Bechhofer, Frank; Platt, Jennifer: *Der »wohlhabende« Arbeiter in England*, München 1970
- Groskurth, Peter; Volpert, Walter: *Lohnarbeitspsychologie*, Frankfurt 1975
- Habermas, Jürgen: »Stichworte zu einer Theorie der Sozialisation«. In: Habermas, Jürgen: *Kultur und Kritik*, Frankfurt 1973
- Hack, Lothar; Brose, Hanns-Georg; Czasny, Karl; Hack, Ingrid; Hager, Frithjof; Moser, Roland; Viesel, Karin: *Leistung und Herrschaft*, Frankfurt/New York 1979
- Herkommer, Sebastian; Bierbaum, Heinz: *Industriesoziologie: Bestandsaufnahme, Kritik, Weiterentwicklung*, Stuttgart 1979
- Herkommer, Sebastian; Bischoff, Joachim; Lohauß, Peter; Maldaner, Karlheinz; Steinfeld, Friedrich: *Gesellschaftsbewußtsein und Gewerkschaften*, Hamburg 1979
- Heseler, Heiner; Ortlieb, Franz: »Ökonomische Gründe für technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen im Schiffbau in der Bundesrepublik Deutschland«, Manuskript, Bremen 1978
- Hildebrandt, Eckart: »Feuern ohne zu Heuern. Betriebs- und Personalpolitik in der Krise. Am Beispiel der Automobilindustrie«. In: *Probleme des Klassenkampfes. Zeitschrift für politische Ökonomie und sozialistische Politik*, Heft 26, 1/77, Berlin 1977
- Hoffmann, Rainer-W.: *Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Formen, Perspektiven und gewerkschaftspolitische Probleme des verdeckten industriellen Konflikts*, Frankfurt/New York 1981
- Hopf, Christel: »Die Pseudo-Exploration-Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung«. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Band 7, Köln 1978
- Jacobi, Otto: »Neue Aspekte der Tarifpolitik«. In: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 53, Nürnberg 1981.
- Jaeger, Hermann: *Grundzüge der Struktur des Arbeiterbewußtseins*, Dissertation, Frankfurt 1975
- Kern, Horst; Schumann, Michael: *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, Frankfurt 1970
- Kern, Horst; Neumann, Uwe: »Rationalisierung und Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der Metallindustrie Baden-Württembergs«. In: Brumlop, Eva; Kern, Horst; Neumann, Uwe; Rosenbaum, Wolf; Schauer, Helmut; Sperling, Hans-Joachim: *Vorstudien zum BMFT-Projekt: Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen, Forschungsbericht*, Göttingen 1977.
- Knapp, Gudrun-Axeli: *Identifikation und Gleichgültigkeit. Methodische Probleme bei der empirischen Erfassung der Beziehungen von Lohnarbeitern zur Industriearbeit*, Dissertation, Hannover 1980
- Krappmann, Lothar: *Soziologische Dimensionen der Identität*, Stuttgart 1972
- Kudera, Werner; Mangold, Werner; Ruff, Konrad; Schmidt, Rudi; Wentzke, Theodor: *Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern*, Abschlußbericht, Erlangen 1976
- Langer, Jürgen: *Ziele und Auswirkungen der Subventionierung der Werftindustrie in der Bundesrepublik Deutschland*, Dissertation, Hamburg 1974

- Lempert, Wolfgang; Hoff, Ernst; Lappe, Lothar: *Konzeption zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1979
- Lichte, Rainer: *Betriebsalltag von Industriearbeitern*, Frankfurt 1978
- Luckmann, Thomas; Sprondel, Walter Michael: »Einleitung« zu: *Berufssoziologie*. In: Luckmann/Sprondel (Hrsg.): *Berufssoziologie*, Köln 1972
- Lutz, Burkhard; Schmidt, Gert: »Industriesoziologie«. In: René König (Hrsg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*, Band 8, 2. Auflage, Stuttgart 1977
- Marx, Karl: *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, Berlin 1953
- Marx, Karl: *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*. In: Karl Marx/Friedrich Engels, *Werke (MEW)*, Bd. 23-25, Berlin 1962.
- Mendner, Jürgen H.: *Technologische Entwicklung und Arbeitsprozeß. Zur reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital*, Frankfurt 1975
- Mickler, Otfried; Dittrich, Eckard; Neumann, Uwe: *Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit*, Frankfurt 1976
- Mickler, Otfried: *Facharbeit im Wandel. Rationalisierung im industriellen Produktionsprozeß*, Frankfurt/New York 1981
- Negt, Oskar; Kluge, Alexander: *Öffentlichkeit und Erfahrung*, Frankfurt 1972
- Neuendorff, Hartmut; Sabel, Charles: »Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster«. In: Bolte (Hrsg.): *Materialien aus der soziologischen Forschung*, Darmstadt und Neuwied 1978
- Offe, Claus: *Strukturprobleme des kapitalistischen Staates*, Frankfurt 1972
- Osterland, Martin: »Innerbetriebliche Arbeitssituation und außerbetriebliche Lebensweise von Industriearbeitern«. In: Osterland, Martin (Hrsg.): *Arbeitssituation, Lebenslage, Konfliktpotential*, Frankfurt 1975
- Ottomeyer, Klaus: *Soziales Verhalten und Ökonomie im Kapitalismus*, Erlangen 1970
- Popitz, Heinrich; Bahrddt, Hans Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno: *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, Tübingen 1957
- Rohmert, Walter: »Physische Beanspruchung«. In: Schmidtke, H. (Hrsg.): *Ergonomie 1*, München 1973
- Schauer, Helmut; Dabrowski, Hartmut; Neumann, Uwe; Sperling, Hans-Joachim: »Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen«, vervielfältigtes Manuskript, Göttingen 1981
- Sozialistische Studiengruppen (SOST): »Klassenverhältnisse und Subjekt«. In: *Sozialismus* 4/81, Hamburg 1981
- Thomssen, Wilke: *Einige Aspekte der Analyse von Deutungsmustern*, Manuskript 1977
- Weltz, Friedrich: »Der betriebliche Innovationsprozeß – Thesenpapier«, Manuskript, München 1980
- Zeuner, Bodo: »Solidarität mit der SPD oder Solidarität der Klasse? Zur SPD-Bindung der DGB-Gewerkschaften«. In: *Probleme des Klassenkampfes. Zeitschrift für politische Ökonomie und sozialistische Politik*, Heft 26, 1/1977, Berlin 1977