

Birgit Geissler

Die Arbeitsorientierung von Lohnarbeitern

Alltagspraktische Orientierungen

Eine Untersuchung von Krisenbewußtsein und Krisenreaktion kann nicht unmittelbar die Orientierungen von Arbeitern gegenüber den Auswirkungen der Wirtschaftskrise bestimmen, sondern muß zunächst von der Analyse derjenigen allgemeinen handlungsleitenden Orientierungen ausgehen, die für Wahrnehmung und Handeln in der Krise relevant sind: der Arbeitsorientierung, der Lohn- und Interessenorientierung und der Staatsorientierung. In diesen Orientierungen drückt sich die individuelle Prioritätensetzung zwischen den fundamentalen Lohnarbeiterinteressen (Sicherheit des Arbeitsplatzes, höherer Lohn und Erhalt der Arbeitskraft) und weiteren arbeitsplatzbezogenen Interessen (Qualifikation, Arbeitsinhalt, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz) und die Relevanz der Interessenvertretung als Lohnarbeiter in der Krise aus. In der Staatsorientierung können darüber hinaus wichtige Elemente der Krisenreaktion analysiert werden; wie die Erwartungen an staatliches Handeln zur Krisenlösung.

Die Wahrnehmung der objektiven Rahmenbedingungen für die Durchsetzung dieser Interessen und der Veränderung dieser Bedingungen in Prosperität, Rezession und Krise geht in die Orientierungen ein. Die Untersuchung der Krisenreaktion von Lohnarbeitern ist daher wesentlich die Analyse der Orientierungen und ihrer Veränderung.

Die alltagspraktischen Orientierungen beziehen sich auf konkrete soziale Interaktionen mit jeweils unterschiedlicher Interaktionslogik und unterschiedlichen Handlungsnormen wie Familie, Arbeit, Aus- und Weiterbildung, Gewerkschaft, Politik, Freizeit, Kultur. Handlungsfähigkeit in alltäglichen Situationen in einem dieser Lebensbereiche setzt voraus, daß die Individuen ihrer Involviertheit einen subjektiven »Sinn« geben und sie ihre Intentionen und Motive mit der Interaktionslogik des jeweiligen Bereichs in Übereinstimmung bringen können.

Die alltagspraktischen Orientierungen beziehen sich auf Hand-

lungsregeln mit intersubjektivem Geltungsanspruch. Die individuellen Ausprägungen der Orientierung müssen sich innerhalb des Spektrums der gesellschaftlich verstandenen und tolerierten Handlungsweisen etwa in der Arbeitssituation oder der Familie bewegen.

Die alltagspraktischen Orientierungen sind von den Alltagstheorien über die Gesellschaft, den Gesellschaftsbildern, zu unterscheiden, die keinen unmittelbaren Handlungsbezug aufweisen. Die Orientierungen konstituieren das Handeln der Individuen, auch wenn diese nicht in der Lage sein sollten, sie intentional umfassend zu artikulieren. Elemente der Orientierungen sind von unbewußten Motiven bestimmt, die nur auf der Ebene der subjektiven Verarbeitungsstruktur analysiert werden können.

Die Arbeitsorientierung als doppelter Bezug zur Arbeit

Sozialwissenschaftliche Untersuchungen des Bezugs der Lohnarbeiter zur Arbeit haben einerseits den Prozeß der Identitätsfindung als Lohnarbeiter zum Gegenstand: sie können ihn als kollektiven Prozeß – sozialgeschichtlich¹ – oder als individuellen Prozeß analysieren.² Auf der anderen Seite konzentriert sich das Interesse der industriesoziologischen Forschung seit den fünfziger Jahren auf den Zustand und die objektiven Konstitutionsbedingungen des Arbeiterbewußtseins (einschließlich des Handlungspotentials).

In unserer Untersuchung der Struktur des Bewußtseins von Arbeitern interessiert im Anschluß an diese Fragestellung (zunächst) nicht der diachrone, sondern der synchrone Aspekt von Bewußtsein. Das heißt, Bewußtsein wird als eine Struktur von miteinander »kommunizierenden« handlungsleitenden Orientierungen und Gesellschaftsbildern verstanden, die Konsistenz auf einer – topisch gesprochen – tieferliegenden Ebene von subjektiven Verarbeitungsstrukturen finden.

Ein solcher Ansatz unterscheidet sich von denjenigen industriesoziologischen Konzepten der »Arbeitsorientierung«, in denen die objektiven Bestimmungen der Lohnarbeitersituation (im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt) als unmittelbare Bestimmungen des Bewußtseins von Arbeitern verstanden und subjektive Sinnstrukturen daher nicht analysiert werden.

Für eine Analyse der industriesoziologischen Ansätze ist die Auseinandersetzung mit der Instrumentalismusthese von Goldthorpe/Lockwood³ zentral, da die neueren industriesoziologischen Studien zum Arbeiterbewußtsein, auch in der Bundesrepublik, sich in ihren Ansätzen explizit oder implizit auf diese These beziehen. Goldthorpe/Lockwood sehen nicht die objektive Arbeitssituation, sondern die soziale Situation des Arbeiters außerhalb des Betriebs als bewußtseinskonstituierend an. Diese These erhebt den Anspruch, die Veränderung in der Beziehung zwischen Lohnarbeitern und ihrer Arbeit seit der Nachkriegszeit zu erfassen: an die Stelle einer eher kollektiv ausgerichteten »Zweiten Kultur« der Arbeiter tritt im Wohlfahrtsstaat die Verfolgung individuell zu erreichender materieller Ziele. Der »wohlhabende Arbeiter« faßt in einer, im Sinne dieses Ansatzes »instrumentellen« Arbeitsorientierung die Arbeit vorrangig als Mittel zum Zwecke der Lohnerzielung auf. Die angestrebte Höhe des Lohns ist auf außerhalb der Arbeitssituation gelegene Ziele (»Wohlstand«) bezogen. Betriebliche Erfahrungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalt treten als Bezugspunkte der Arbeitsorientierung in den Hintergrund. Die Arbeiter setzen sich nicht für ihre Arbeit ein, und ihr Leben ist durch eine Abgrenzung der Arbeit von der Nicht-Arbeit gekennzeichnet. Die Studie von Goldthorpe/Lockwood stellt das Vorherrschen dieser Orientierung in den Zusammenhang einer historischen Veränderung der sozialen Beziehungen und kollektiven Normen in der Arbeiterklasse, die durch die Hinwendung zur Familien- und Freizeitsphäre gekennzeichnet ist.

Im Unterschied zu Goldthorpe/Lockwood stellen Kern/Schumann in ihrer Studie *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein* einen »nachweisbaren Zusammenhang« zwischen der objektiven Arbeitssituation und der Arbeitseinstellung der Lohnarbeiter fest.⁴ Die *spezifische* Arbeitssituation, das heißt vor allem Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen, Belastungen, Höhe der Entlohnung und Arbeitsinhalt, ist der für die Arbeitseinstellungen wesentliche Faktor.⁵ In den empirischen Befunden von Kern/Schumann tritt jedoch die Bedeutung des Arbeitsinhalts stark in den Hintergrund; sie treffen ein Interesse am Arbeitsinhalt nur noch bei besonders qualifizierten Arbeitern (Instandhaltungsspezialisten) an, während die Mehrzahl der Produktionsarbeiter die Arbeit vorwiegend als Mittel zur Reproduktion und zur Erfül-

lung von Konsumwünschen betrachtet.⁶

Die Autoren der Erlanger Studie zum »gesellschaftlichen und politischen Bewußtsein von Arbeitern«⁷ kritisieren die »freizügige Interpretation« der These eines auf außerhalb der Arbeit liegende Ziele bezogenen instrumentellen Umgangs mit der Arbeitskraft. Sie konstatieren dagegen, es werde in dieser These im Grunde nur die »bescheidene Feststellung« formuliert, daß die Arbeiter »– und nicht nur die ›wohlhabenden« – (. . .) ihre Arbeit in erster Linie als Mittel zum Zweck begreifen und sie unter der Perspektive von Einkommenshöhe und Einkommenssicherheit betrachten«.⁸

In ihrer eigenen Studie gehen sie bei der Analyse der Arbeits- und Lohnorientierungen der Arbeiter und deren Einschätzung von Unternehmern, Gewerkschaft, Partei und Staat von einer objektiven Bestimmung der Interessen der Lohnarbeiter aus, »nämlich einerseits für die Arbeit einen möglichst hohen Lohn zu erzielen, andererseits die Verausgabung der eigenen Arbeitskraft so gut zu dosieren, daß sie als Grundlage langfristiger Arbeits- und Reproduktionsfähigkeit nicht vorzeitig ›verschleißt«.⁹ Der Begriff der Orientierung enthält dabei ununterschieden sowohl die alltagstheoretischen Aussagen zu dem jeweiligen Themenbereich wie auch den Aspekt der Interessenwahrnehmung und -artikulation und den Handlungsaspekt.

Bei der »Arbeits- und Lohnorientierung« stellt die Erlanger Studie angesichts der objektiven Interessenlage des Lohnarbeiters einen »gebrochenen« Instrumentalismus fest:

»Die Gebrochenheit macht sich zunächst geltend beim Selbstverständnis von der eigenen Tätigkeit, von der Stellung als Subjekt des Arbeitsprozesses. Hier zeigt sich, daß der Widerspruch, sich auf das eigene Arbeitsvermögen als Mittel zu beziehen, aber als Subjekt des Arbeitsprozesses die eigenen Fähigkeiten entfalten und in der konkreten Tätigkeit nicht seine, sondern vorgegebene fremde Zwecke realisieren zu müssen, alle Formen arbeitsinhaltlichen Bezugs bestimmt. Weder ungetrübte Gleichgültigkeit noch ungebrochene Identifikation mit dem Arbeitsinhalt lassen sich empirisch als arbeitsinhaltliche Bezugsweisen ›rein« konstatieren.«¹⁰

In diesem Ansatz ist der »doppelte Bezug« des Lohnarbeiters zum einen als erzwungener Instrumentalismus¹¹, zum anderen als »die Beziehung der Arbeitenden zu ihrer Tätigkeit (. . .) als Grundlage ihrer sozialen Identitätsfindung, ihres Selbstbewußtseins als Individuum, die einer bestimmten sozialen Kategorie

zuzurechnen sind«¹², schon angelegt, auch wenn der zweite Aspekt den Autoren für die theoretische Bestimmung der Arbeitsorientierung als sekundär erscheint, wie sich im Arbeitsbericht ihrer gegenwärtigen Untersuchung zeigt.¹³

Weiter ausgearbeitet wird das Erlanger Konzept in der Studie von M. Schumann u. a. *Rationalisierung, Krise und Arbeiter*.¹⁴ Im Anschluß an die Unterscheidung zwischen (Lohn-)Arbeit als Mittel und als subjektive Tätigkeit entwickeln die Autoren der sogenannten Wertstudie den »doppelten Bezug auf Arbeit«: »daß einerseits der Arbeiter als Mittel zur Reproduktion nur über seine Arbeitskraft verfügt und die Anwendung seines Mittels im Produktionsprozeß zugleich auch dessen Verschleiß bedeutet; und daß andererseits Arbeit auch immer Anwendung subjektiver Fähigkeit bedeutet«.¹⁵

Im Bestreben, die »Ambivalenz und Widersprüche auf seiten der Subjekte nicht aus(zu)blenden«¹⁶, verliert in diesem Ansatz jedoch der notwendige Bezug des Lohnarbeiters auf den strukturellen Zwang zum Verkauf seiner Arbeitskraft an Relevanz; der instrumentelle Bezug wird auf die »Ebene des allgemeinen gesellschaftlich bestimmten Verhältnisses Lohnarbeit«¹⁷ gehoben. Er wird als »abstrakter Instrumentalismus« dem »doppelten Bezug« zur konkret-stofflichen Arbeit vorausgesetzt, der nach Arbeitskraft- und Subjektperspektive unterschieden wird.

Zur Bedeutung der Arbeitsorientierung im Arbeiterbewußtsein

Das Problem der Vermittlung von objektiven und subjektiven Konstitutionsbedingungen des Bewußtseinsprozesses darf nicht mechanistisch nach der einen oder anderen Seite aufgelöst werden. Gerade in der Bestimmung des Verhältnisses des Lohnarbeiters zu seiner Arbeit als einem »doppelten Bezug« kann die relative Autonomie der subjektiven Konstitution im *sozialen* Lebenszusammenhang des Arbeiters erwiesen werden.¹⁸

»Arbeitskraft wird einerseits in *konkreten Handlungen* und Kooperationszusammenhängen verausgabt, andererseits als *abstrakte Leistung* für einen unter Verwertungsgesichtspunkten formal organisierten Arbeitsprozeß vereinnahmt. Insofern bildet die vom Produzenten veräußerte Arbeitskraft eine Kategorie, in der die Imperative der Systemintegration

mit denen der Sozialintegration zusammentreffen. Als *Handlung* gehört sie der Lebenswelt der Produzenten, als *Leistung* dem Funktionszusammenhang des kapitalistischen Betriebes und des Wirtschaftssystems im Ganzen an.«¹⁹

Die Arbeiter beziehen sich in ihrem Verhältnis zur Arbeit auf den Handlungs- wie auf den Funktionszusammenhang: Die »unhintergehbare Subjekt-Verhaftetheit der Arbeitskraft impliziert, daß in der Lohnarbeit die Kategorien von ›Handeln‹ und ›Funktionieren‹, von sozialer Integration und Systemintegration unlösbar miteinander verfilzt sind.«²⁰ Der Lohnarbeiter trägt mittels des subjektiven Sinns, den er seinem Handeln gibt, zum Funktionieren des Systems, zur gesellschaftlichen Synthese bei.

Im Konzept der Arbeitsorientierung wird dies als doppelter Bezug auf die Dimension »Arbeit« wie auf die Dimension »Lohn« analysiert. In die Arbeitsorientierung geht zum einen als Dimension »Lohn« das Verhältnis des Lohnarbeiters zur Arbeit als Mittel zur Lohnerzielung ein; dies ist der Bezug zum betrieblichen und gesellschaftlichen Funktionszusammenhang, in dem er seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt und einen Lohn erhält, der im wesentlichen an seiner Leistung gemessen wird. Diese Dimension der Arbeitsorientierung ist von den grundlegenden Interessen an der Sicherheit des Arbeitsplatzes, an höherem Lohn und am Erhalt der Arbeitskraft bestimmt. Über diesen notwendig instrumentellen Bezug jedes Lohnarbeiters zur Arbeit hinaus enthält die Dimension »Lohn« eine Orientierung zum Lohn-Leistungs-Verhältnis, aufgrund deren eine spezifische Schwerpunktsetzung der drei genannten Lohnarbeiterinteressen erfolgt, die in der Wirtschaftskrise die Sicherung des Arbeitsplatzes gegenüber den anderen beiden Interessen privilegiert.

Der Handlungs- und Kooperationszusammenhang, in dem sich Lohnarbeit notwendigerweise vollzieht, konstituiert daneben in der Arbeitsorientierung der Lohnarbeiter eine Dimension »Arbeit«. Lohnarbeit ist nicht nur Reproduktionsmittel, sondern zugleich konkrete subjektive Tätigkeit, die eine – unterschiedlich intensive – subjektive Identifikation mit der Arbeit notwendig macht und die ihrerseits die Identität des Arbeiters mit prägt. Diese Dimension enthält jedoch nicht nur die subjektiven Intentionen und Bedürfnisse in bezug auf den Inhalt und die Form der Arbeit, sondern auch den Bezug auf intersubjektive Normen eines spezifischen Kooperationszusammenhangs. In diese Di-

mension gehen darüber hinaus die Normen und Traditionen von Berufen ein. Die Normen des Berufs und des Kooperationszusammenhangs konstituieren den notwendig intersubjektiven Charakter der Dimension »Arbeit« in der Arbeitsorientierung; es kann hier nicht um »private« Sinnzuschreibungen gehen, sondern im Arbeitsprozeß werden spezifische Anforderungen an Belastbarkeit, berufliche Qualifikation und Kooperationsfähigkeit des Lohnarbeiters gestellt, zu denen er sich verhalten muß.

Wenn die Lohnarbeit erfordert, daß die Lohnarbeiter sie zu ihrem eigenen Zweck machen, das heißt, daß die Lohnarbeiter sich den vom Kapital gesetzten Zweck der Arbeit – subjektiv interpretiert – aneignen, so setzt dies doch voraus, daß die Arbeit selbst dem Arbeiter dafür einen Ansatzpunkt bietet. Es gibt jedoch Arbeitsaufgaben, die keinen solchen Ansatzpunkt enthalten, in die der Arbeiter dann *kompensatorisch* von außen Sinngebungen in seine Arbeitssituation hineinträgt – aus sozialen Zusammenhängen außerhalb der Arbeit. Die Tagträume, mit denen sich Bandarbeiter(innen) ihre Arbeitssituation erträglich machen, gehören hierher. Eine solche Sinngebung, die in der Arbeitsorientierung einen hohen Stellenwert haben kann, ersetzt dann die Dimension »Arbeit« in der Arbeitsorientierung.

Zusammenfassung: Zwei Dimensionen der Arbeitsorientierung

Da die Arbeit zugleich Mittel zum Zweck und Selbstzweck ist, steht in der Arbeitsorientierung neben der Orientierung am Lohn eine Orientierung an Inhalt und Form der Arbeit.

Dimension »Lohn«

bestimmt als Verhältnis zur Lohnarbeit und zur Verausgabung von Arbeitskraft »als solcher« –

1. Notwendiger Instrumentalismus:

- Interesse an einem sicheren Arbeitsplatz,
- Lohn als Reproduktionskosten: Interesse an höherem Lohn,
- Interesse am Erhalt der Arbeitskraft.

2. Auffächerung der Dimension »Lohn« und spezifische Hierarchie der drei Interessen unter dem Gesichtspunkt des Lohn-Leistungs-Verhältnisses.

3. Monetarisierung von Interessen aus der Dimension »Arbeit«

im Sinne einer funktionalen Äquivalenz, wenn die Interessen in Form und Inhalt der Arbeit nicht verwirklicht werden können.

Dimension »Arbeit«

bestimmt als Verhältnis zur konkreten Arbeit –

1. Interesse am Inhalt der Arbeit, das heißt an möglichst interessanter Arbeit, die Anwendung der Qualifikation und Eigentätigkeit (Kreativität) erlaubt;
2. Interesse an gesellschaftlicher Nützlichkeit des Produkts;
3. Interesse an der Form der Arbeit, das heißt an Möglichkeit zu relativer Autonomie in der Arbeitsorganisation und Kooperation und an Kommunikationsmöglichkeiten.
4. Interesse an der Beteiligung an Entscheidungen über Produktionsgegenstand und -bedingungen.

Von einer Gleichrangigkeit oder Symmetrie dieser beiden Konstitutionsbedingungen (auf die sich die beiden »Dimensionen« beziehen) kann jedoch nicht gesprochen werden. Der kapitalistische Verwertungszwang als Prinzip der Vergesellschaftung dominiert über die subjektiven Bedürfnisse und Intentionen der Lohnarbeiter; daher muß davon ausgegangen werden, daß häufig die Interessen an Form und Inhalt der Arbeit, die in der Interessenhierarchie erzwungenermaßen unten stehen, nicht realisiert werden können. Der strukturelle Zwang zur Lohnarbeit setzt sich nicht selbsttätig durch; auch die Lohnarbeiter als diejenigen Privateigentümer, die nichts außer ihrer Arbeitskraft (als Ware) besitzen, müssen den Tauschwert dieser Ware (gegen Lohn) über den Markt realisieren. Sie müssen diesen Zwang in ihren »freien Willen« aufnehmen, sich ihm gegenüber verhalten, das heißt in der freien Verfügung über ihre Arbeitskraft diesen Zwang gegen sich selbst durchsetzen.

Die Bestimmung der Lohnarbeiter als doppelt »freie« benennt diese Dialektik: *indem* sie sich als freie Privateigentümer auf dem Markt verhalten, unterwerfen sie sich dem strukturellen Zwang. Nur *innerhalb der Bedingungen*, die die Lohnarbeiter nicht selbst setzen, haben sie gewisse Wahlmöglichkeiten bezüglich der Art und des Ausmaßes der Anwendung der Arbeitskraft, obgleich diese von ihrer individuellen leiblichen Existenz nicht zu trennen ist und der Verkauf der Arbeitskraft folglich für sie existentielle Implikationen hat.

Arbeit und Identität

Der gesellschaftliche Austauschprozeß erfordert, daß die Handelnden ihre Subjektivität den Prinzipien der Vergesellschaftung unterwerfen. Der Zwang zum Verkauf der Arbeitskraft ist ein alltäglicher. In der individuellen Identitätsbildung müssen daher entsprechende Handlungsorientierungen als Elemente der Identität entwickelt und erworben werden, die die physische und psychische Existenz und die relative Autonomie der Persönlichkeit sichern.

Wenn in der kapitalistischen Gesellschaft der Bezug auf das Privateigentum, auf den Kauf und Verkauf von Waren – gleich von welcher Seite, von Kapital oder Arbeit her – konstitutiver Bezugspunkt von Identität ist, so erfährt die Identität des Lohnarbeiters eine spezifische Bestimmung dadurch, daß der Verkauf der Ware Arbeitskraft der Verkauf einer besonderen Ware ist. Im Arbeitsprozeß verausgabt der Lohnarbeiter lebenslang einen Teil seiner selbst. Der Bezug zu seiner Arbeitskraft ist demnach ein Bezug zu einer ihm äußerlichen, entfremdeten Sache und zugleich ein Bezug zu sich selbst.

Im Arbeitsprozeß wird nicht nur der Gegenstand der Produktion, sondern auch der Lohnarbeiter (als Mensch und als Lohnarbeiter) verändert. Daher ist die Erfahrung in Arbeit und Betrieb für die Konstitution des Bewußtseins entscheidend.

Eine implizite Bestätigung der Bedeutung der Arbeit für die Identität der Lohnarbeiter geben die zahlreichen Studien zur Reaktion von Arbeitslosen auf ihre Situation, die, obwohl mit unterschiedlichster Fragestellung und Methode und zu verschiedenen Zeitpunkten durchgeführt, ein verallgemeinerbares Ergebnis erbrachten: Der Verlust der Arbeit bedeutet bei einem großen Teil der Arbeitslosen eine Bedrohung ihrer Identität, bei längerer Arbeitslosigkeit zeigen sich Anzeichen für einen Verfall der Identität. Arbeitslose sehen ihre gesellschaftliche Nützlichkeit in Frage gestellt, da sie nicht mehr in den gesellschaftlichen Produktionsprozeß einbezogen sind. Die Identität durch Arbeit ist also eine Identität als Lohnarbeiter, der einen Nutzen für die Gesellschaft nur durch die Verausgabung von Arbeitskraft hat. Diese Reaktion weisen die älteren Studien zur Krisenreaktion²¹ ebenso nach wie Untersuchungen und Befragungen, die in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise durchgeführt wurden.²²

Schon eine Verkürzung der Arbeitszeit kann – wie die Studie *Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise* belegt – als tendenzielles Überflüssigwerden wahrgenommen werden und eine Bedrohung dieser Identitätsbildung durch Arbeit mit sich bringen.²³

Die Anforderungen der Lohnarbeit setzen voraus, daß sich der Lohnarbeiter zu seiner Körperlichkeit als Mittel zum Zweck, als Arbeitskraft zu verhalten gelernt hat. Dieser Zwang als Grundlage der Identität, den Körper auf Arbeitskraft zu reduzieren, wie er sich etwa in den kapitalistischen Zeitstrukturen und in allgemeinen Verhaltensdispositionen wie Ordnungsliebe und Zuverlässigkeit durchsetzt, ist so weit gesellschaftlich dominierend, daß die Disposition zu dieser Reduktion nicht erst in der Lohnarbeit selbst angeeignet, sondern – weitgehend unabhängig von der Klassenzugehörigkeit der Eltern – schon in früheren Sozialisationsphasen vermittelt wird.

Die Entstehung von Identität ist jedoch nicht auf den Prozeß der Zurichtung zum Lohnarbeiter zu reduzieren; die Primärsozialisation ist nicht vollständig kapitalistisch überformt. In der Bildung der Identität des Individuums muß sich (in quasi »vertikaler« lebensgeschichtlicher Dimension) die Selbstdefinition als unabhängiges Subjekt und darin die als (künftiger) Lohnarbeiter verankern können. Mit der Übernahme der sozialen Identität als Lohnarbeiter werden die von der Gesellschaft zugeschriebenen allgemeinen Verhaltens- und Rollenerwartungen »in eine konsistente Struktur und Balance, auch mit der personalen Identität, gebracht«.²⁴

Die Arbeitsorientierung ist – soweit die Arbeit Grundlage und Gegenstand der Identität ist – der Ausdruck dieser individuellen Konsistenzfindung.

Typische Ausprägungen der Arbeitsorientierung

Die je individuelle Arbeitsorientierung ist vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Bestimmung der Dimensionen der Arbeitsorientierung als die spezifische Vermittlung beider Dimensionen zu analysieren.

Das heißt, daß es »die« Arbeitsorientierung des Lohnarbeiters nicht gibt, sondern daß verschiedene Ausprägungen von Arbeitsorientierungen existieren, die allerdings alle – und sei es ex

negativo – diese Dimensionen der Arbeitsorientierung enthalten müssen.

Die empirische Forschung hat typische Ausprägungen der Arbeitsorientierung herausarbeiten können, die überindividuelle Gültigkeit besitzen. Sie sind vorrangig bei bestimmten Arbeitergruppen anzutreffen, jedoch keineswegs mit ihnen gleichzusetzen. Es kann keine eindeutige Zuordnung zwischen Gruppenzugehörigkeit und Orientierung vorgenommen werden, wie dies tendenziell im Ansatz der Starnberger Studie²⁵ versucht wird.

Für die Autoren der Starnberger Studie ist die Zuordnung der Lohnarbeiter zu einer Arbeiterfraktion aufgrund ihrer Stellung im Prozeß der Arbeitsteilung im Betrieb und auf dem (betrieblichen und außerbetrieblichen) Arbeitsmarkt und die Zugehörigkeit zu bestimmten Arbeitergruppen (»Arbeiter-Bauern«, »Ghettoarbeiter«) entscheidend. Der Arbeitsmarkt wird dabei in konjunkturabhängige und konjunkturunabhängige Arbeitsmarktsegmente mit jeweils spezifischen Qualifikationsstufen (etwa »aufgewertete Fachqualifikation« oder »entqualifizierte Arbeitsplätze«²⁶) unterteilt. Dieser sogenannte Fraktionierungsansatz sagt aus, »daß der objektive Zwang, sich als Ware Arbeitskraft verkaufen zu müssen, das Bewußtsein der betroffenen Arbeiter unterschiedlich prägen wird, je nachdem auf welchen Teilarbeitsmärkten dieser Verkauf realisiert wird«.²⁷

Aus der feststellbaren Qualifikation und der Lage auf dem Arbeitsmarkt werden »lagespezifische« Bewußtseinsstrukturen, aus der Wahrnehmung der eigenen Position in den sozialen Beziehungen zwischen den verschiedenen Arbeitergruppen »stellungsspezifische« Bewußtseinsstrukturen abgeleitet. Der »subjektive« Aspekt des Bewußtseinsbegriffs bezieht sich allerdings nicht auf die Erklärung der individuellen Ausprägung der Orientierung, sondern wird auf im weitesten Sinne kulturalistische Gesichtspunkte zurückgeführt. Die Autoren führen eine Art »kollektiver Subjektivität« ein; aus der Konstruktion von »subkulturellen« Gruppen (wie etwa ausländischen Ghettoarbeitern) folgt die Anreicherung der lagespezifischen Bewußtseinsstrukturen um kulturalistische Aspekte zu einem Deutungsmuster dieser Arbeiterfraktion. Die Bewußtseinsstrukturen liegen also in überindividuellen sozialen Deutungsmustern vor, die den einzelnen Fraktionen zugehörig sind.

Diese fraktionsspezifischen Deutungsmuster werden als relativ

unabhängig von der individuellen Biographie, von subjektiven Verarbeitungsstrukturen wie auch von aktuellen Erfahrungen betrachtet, »(. . .) ebenso wie in begrenzten betrieblichen Konflikten auch in ökonomischen Krisensituationen die fraktionsspezifischen Interessenlagen und Bewußtseinsformen beschränkt und relativ stabil bleiben«. ²⁸ Dieser Ansatz analysiert nicht nur diejenigen Orientierungen, die sich auf die unmittelbare Arbeitssituation (Erwartungen an die Lohnhöhe und die Arbeitssituation wie auch die Bereitschaft zur Konfliktaustragung) beziehen und in die die Stellung im Produktionsprozeß und die Stellung in der Konkurrenz der Lohnarbeiter eingehen müssen, sondern beansprucht eine allgemeine Typisierung des Arbeiterbewußtseins auch in bezug auf das Gesellschaftsbild.

Die relativ strikte Zuordnung von Zugehörigkeit zu einem Arbeitsmarktsegment (wenn auch ökonomisch *und* kulturalistisch bestimmt) und Bewußtsein wird von der empirischen Untersuchung von Bewußtseinsstrukturen nicht bestätigt. Ein gewisser theoretischer und empirischer Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einer Arbeitergruppe und der Arbeitsorientierung ist jedoch zu konstatieren; gerade die Arbeitsorientierungen stellen sich – im Unterschied etwa zu den Staatsorientierungen oder den Gesellschaftsbildern – als gruppenspezifische dar, weil die Dimension »Arbeit« die handlungsleitenden Orientierungen gegenüber dem konkreten Arbeitsinhalt, der besonderen Qualifikation und der beruflichen Tradition enthält, die die Unterschiede der Arbeitergruppen ausmachen.

Die Stellung auf dem inner- und außerbetrieblichen Arbeitsmarkt, der Charakter der ausgeübten Arbeit (Beruflichkeit, Arbeitsinhalt, Körperlichkeit der Arbeit, Qualifikation, Belastungen etc.) und die Stellung im außerbetrieblichen Reproduktionsbereich sind nicht für jeden einzelnen Arbeiter unterschiedlich, sondern bis zu einem bestimmten Grad gruppenspezifisch, das heißt für Facharbeiter andere als für Spezialarbeiter, für weibliche Angelernte wiederum andere als für männliche angelernte Arbeiter. Dabei wird der Bezug zu den gruppenspezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen aufrechterhalten, insofern das Mindestniveau des Lohns (Tarifverträge) ebenso wie das Mindestniveau der zumutbaren Arbeit (berufs-, branchen- und betriebsspezifisch) für die verschiedenen Lohnarbeitergruppen (Angelernte, Spezialarbeiter etc.) kollektiv festgelegt ist.

Die im folgenden genauer analysierten spezifischen Arbeitsorientierungen haben den Status von Idealtypen. Empirisch sind nicht nur die im folgenden vorgestellten »reinen« Orientierungen anzutreffen; beispielsweise haben nicht alle Facharbeiter eine Facharbeiter-Arbeitsorientierung. Umgekehrt sind angelernte Arbeiter mit der Arbeitsorientierung eines Facharbeiters anzutreffen. Die hermeneutische Interpretation von Interviewtexten hat jedoch ergeben, daß auch ein Facharbeiter mit einer »untypischen« Arbeitsorientierung sich implizit auf »die« Facharbeiterorientierung bezieht – von der er sich bewußt oder unbewußt abgrenzt.

In der Interpretation von Aussagen zu Lohn und Arbeit in Interviews muß demnach die spezifische Variation im Verhältnis zur generellen Orientierung benannt und erklärt werden. Die verschiedenen Arbeitsorientierungen beziehen sich in diesem Sinne zwar auf die objektiven Differenzen zwischen den Gruppen; sie implizieren jedoch keine Fragmentierung der Arbeiterklasse in »Fraktionen«.

Facharbeiter in der Industrie

Mit der Qualifikation als Facharbeiter in einem industriellen Ausbildungsberuf und ihrer Anwendung im industriellen Produktionsprozeß²⁹ geht in der Bundesrepublik ein – häufig unausgesprochenes – hohes Anspruchsniveau hinsichtlich Lohn und Arbeitssituation einher.

Der Facharbeiter kann zunächst davon ausgehen, daß sein elementares Interesse an Arbeitsplatzsicherheit weniger bedroht ist als bei anderen Lohnarbeitern. Facharbeiter werden von Betrieben häufig selbst dann nicht entlassen, wenn ihre spezielle Qualifikation vorübergehend oder dauernd nicht benötigt wird; der Wert ihrer sogenannten prozeßunspezifischen Qualifikationen wird von den Betrieben so hoch eingeschätzt, daß Facharbeiter bevorzugt auch an solchen Arbeitsplätzen eingesetzt (umgesetzt) werden, für die sie ursprünglich nicht ausgebildet waren.

Für die meisten – aber keineswegs alle – Facharbeiterberufe ist die Situation auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt ähnlich. Die gute Stellung auf dem Arbeitsmarkt modifiziert sich allerdings für den einzelnen Arbeiter je nach Berufserfahrung, Alter,

Belastbarkeit; ein Bewußtsein dieser besonderen Stellung ist in der Regel jedoch die Basis der spezifischen Arbeitsorientierung auch bei älteren oder relativ geringer qualifizierten Facharbeitern.

In der betrieblichen Arbeitsteilung und -organisation sind die Arbeitsplätze von Facharbeitern durch besondere Anforderungen an Qualifikation und Arbeitserfahrung gekennzeichnet. Grundlage der Arbeitsorientierung von Facharbeitern ist das Bewußtsein, nicht *jede* Arbeit machen zu müssen. Diese Ausgangssituation bedingt in der Dimension »Lohn« eine Konzentration auf die Lohnhöhe und auf die Erhaltung der Arbeitskraft. Der Facharbeiterecklohn wird nur als Ausgangspunkt eines selbstbewußten »bargaining« betrachtet, in dem individuelle und kollektive (etwa Betriebsratsunterstützung) Mittel eingesetzt werden, um nicht nur die formale Qualifikation, sondern die mit den Jahren wachsende Arbeitserfahrung und die mit beidem in Zusammenhang stehende »Leistung« bezahlt zu bekommen. Die Position bestimmter Facharbeitergruppen (etwa Instandhaltungsarbeiter, Werkzeugmacher) in diesem »bargaining« wird durch ihre besondere Stellung im Produktionsprozeß verbessert, die es ihnen bis zu einem bestimmten Punkt erlaubt, ihre Arbeitssituation selbst zu bestimmen (»relative Autonomie«). Diese Spielräume, die für andere Facharbeitergruppen, etwa in Kolonnen arbeitende Schlosser oder andere unmittelbar in der Produktion eingesetzte Facharbeiter, immer schon geringer waren, werden von den Betrieben zunehmend mit arbeitsorganisatorischen Maßnahmen und neuen Lohnsystemen geschmälert.

Die Vernutzung der Arbeitskraft ist weitgehend abhängig von diesen verschieden ausgeprägten Spielräumen und zudem von branchen- und betriebsspezifischen Bedingungen. Insgesamt haben die Facharbeiter die relativ besten Arbeitsbedingungen unter den Industriearbeitern. Diese Tatsache ist ihnen auch bewußt, wie die häufige subjektive Abgrenzung von Fließbandarbeit zeigt. Die Facharbeiterorientierung in bezug auf die Dimension »Lohn« ist jedoch allgemein gesprochen dadurch gekennzeichnet, daß der Facharbeiter – vor dem Hintergrund relativer Arbeitsplatzsicherheit und relativ hohem »Grundlohn« – in die Lage versetzt ist, über die Priorität zwischen dem Interesse an höherem Lohn und dem an Erhaltung seiner Arbeitskraft zu reflektieren und *mitzuentscheiden*. Nur unter den beiden genannten Bedingungen ist

eine Prioritätensetzung zwischen Abschaffung oder Monetarisierung einer Belastung oder die Ablehnung von Überstunden trotz betrieblichen Drucks möglich.

Das Anspruchsniveau hinsichtlich der Verwirklichung der drei grundlegenden Lohnarbeiterinteressen muß – in der historischen Situation der Nachkriegsprosperität in der Bundesrepublik – erst dann ausdrücklich artikuliert werden, wenn es bedroht ist, was in der gegenwärtigen Krise häufig der Fall ist.

Für Facharbeiter ist diese relative Befriedigung der Interessen der Dimension »Lohn« die Voraussetzung für die gleichberechtigte Bedeutung oder Dominanz der Dimension »Arbeit« in ihrer Arbeitsorientierung. Das vorrangige Interesse an Inhalt und Form der Arbeit charakterisiert die »Facharbeiterorientierung«. Dieses Interesse bedeutet jedoch nicht, daß Facharbeiter in ihrer Arbeit selbstgesetzte Ziele verwirklichen wollten; die grundsätzliche Fremdbestimmtheit der Lohnarbeit, die Voraussetzung, daß der Unternehmer über Produkt und betriebliche Arbeitsorganisation entscheidet, wird auch von den Facharbeitern akzeptiert.

Die Facharbeitertätigkeiten sind diejenigen industriellen Tätigkeiten, in denen traditionelle Beruflichkeit (Institutionalisierung der Ausbildung mit spezifischer Sozialisation, Berufsstolz) Einfluß auf die Arbeitsorientierung hat. Das Selbstbewußtsein als Facharbeiter richtet sich auf drei Aspekte der Arbeit. Sie haben zum einen ein spezifisches Interesse am Inhalt der Arbeit, am Erkennen und Lösen von Problemen, am rationellen Bewältigen eines Arbeitsauftrags in einem – in ihrem Sinne – optimalen Verhältnis von Arbeitsaufwand und Ergebnis. Facharbeiter beziehen aus der Beherrschung bestimmter Arbeitsinhalte und -prozesse eine gewisse Arbeitszufriedenheit und Befriedigung beruflichen Ehrgeizes.

Zum zweiten gewinnen sie Selbstbewußtsein aus der besonderen Qualität der geleisteten Arbeit; das Leistungsbewußtsein bezieht sich bei Facharbeitern nicht auf die Leistungserbringung als solche, auch nicht auf die Güte eines End- oder Zwischenprodukts, sondern ist arbeitsinhaltlich bestimmt. Die Qualifikation (zusammengesetzt aus Formal- und Arbeitsqualifikation), die die Qualität der erbrachten Arbeit gewährleistet, ist zentrales Element des Berufsstolzes.

Das dritte wichtige Element der Dimension »Arbeit« in der Facharbeiterorientierung ist das Interesse an der möglichst selbst-

bestimmten Form der Arbeit, an weitgehend freier Zeiteinteilung und eigenständiger Festlegung der einzelnen Arbeitsschritte und ihrer Reihenfolge, an eigenständiger Kooperation mit Kollegen und Vorgesetzten. Diese »relative Autonomie« ist zugleich eine individuelle und kollektive und wird kollektiv verteidigt. Ihre Regeln gelten weithin unausgesprochen; sie funktionieren, soweit intakte Kommunikationsstrukturen vorhanden sind, die über die »Facharbeitersolidarität« vermittelt sind.

Industriearbeiter ohne Fachqualifikation (angelernte Arbeiter)³⁰

Die vom Facharbeiter aus der Qualifikation und der Stellung auf dem Arbeitsmarkt hergeleiteten Ansprüche an Arbeit und Entlohnung kann der Industriearbeiter ohne Fachqualifikation nicht in gleicher Weise stellen. Die objektive Arbeitssituation von angelernten Arbeitern ist – im Vergleich zur Facharbeitersituation – in der Regel von größerer Arbeitsplatzunsicherheit, geringerer (Grund-)Entlohnung, höherer Arbeitsbelastung und geringeren arbeitsinhaltlichen Anforderungen gekennzeichnet.

Die Bezeichnung »angelernter Arbeiter« impliziert jedoch eine allgemeine Qualifizierung: die Bereitschaft und Fähigkeit zu kontinuierlicher Arbeit in industrieller Arbeitsorganisation. Diese industrielle Sozialisation geschieht in der Regel in den ersten Berufsjahren der Jugendlichen; in Sonderfällen (etwa bei Ausländern) werden die besonderen Kosten der nachträglichen Sozialisation von bestimmten Branchen und Betrieben, die aus der Beschäftigung dieser Arbeitskräfte besondere Konkurrenzvorteile zu ziehen versuchen, übernommen.

Grundsätzlich sind in der betrieblichen Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation die Arbeitsplätze von angelernten Arbeitern nicht durch spezifische – beruflicher oder qualifikatorischer Art – Anforderungen charakterisiert, sondern die Arbeitsanforderungen sind nach einer Anlern- oder auch nur einer Einarbeitungsphase zu erfüllen. Die Arbeitsorientierung des angelernten Arbeiters ist daher von der Erfahrung seiner grundsätzlichen Austauschbarkeit geprägt.

Die Zuweisung beziehungsweise Umsetzung eines angelernten Arbeiters an einen Arbeitsplatz folgt ausschließlich den Kriterien

der betrieblichen Rationalität; Formalqualifikationen oder Berufstraditionen spielen dabei keine Rolle.

In der Arbeitsorientierung reflektiert sich diese unspezifische Einsetzbarkeit: der angelernte Arbeiter muß zur Anpassung an die betriebliche Strategie bereit sein. Dazu gehört die Bereitschaft, Arbeitsplatzwechsel hinzunehmen und Mehrarbeit nach den Bedürfnissen des Betriebs zu leisten.

Der angelernte Arbeiter kann seine Tätigkeit nicht als Beruf verstehen; die Bezeichnungen »Produktionsarbeiter«, »Montagearbeiter«, »Helfer« etc. sind keine Berufsbezeichnungen im engeren Sinn.³¹ Der angelernte Arbeiter kann nur dann, wenn er betriebs- und arbeitsplatzspezifische Arbeitsqualifikationen erworben hat, die für den Betrieb von Wert sind, in eine Verhandlung über Zuweisung oder Ablehnung bestimmter Arbeiten eintreten.

Solche arbeitsplatz- und betriebsspezifischen Qualifikationen können jedoch im Zuge von Rationalisierungen oder technologischen Veränderungen ihren Wert auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt verlieren. (Auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt spielen sie in der Regel ohnehin keine Rolle.) Bei einem Betriebswechsel ist ein Industriearbeiter ohne Fachqualifikation auf seine allgemeine Arbeitsfähigkeit verwiesen; die betrieblich gegebenenfalls erworbenen Ansprüche auf Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen können nicht aufrechterhalten werden.

Die Merkmale der industriellen Arbeitsplätze für Angelernte führen zu einer relativ hohen, teils betrieblich erzwungenen, teils – bei jüngeren Arbeitern – freiwilligen inner- und überbetrieblichen Mobilität, denn die Arbeitsplätze sind in der Tendenz »überall gleich«, so daß geringe (Lohn-)Vorteile schon zu einem Arbeitsplatzwechsel motivieren können.

Durch die Arbeitssituation von angelernten Arbeitern summieren sich verschiedene Faktoren, die den Verschleiß der Arbeitskraft beschleunigen: zum einen sind schon ihre Arbeitsbedingungen als solche besonders belastend (Fließbandarbeit, Schichtarbeit, Monotonie, körperlich schwere und/oder nervlich belastende Arbeit). Zum anderen ist in der Arbeitsorientierung das Interesse an der Erhaltung der Arbeitskraft in der Regel dem Interesse an höherem Lohn nachgeordnet, so daß sie gegen Monetarisierung von Belastungen, Höchstleistungsforderungen und Mehrarbeit (Überstunden, zusätzliche Schichten) nicht pro-

testieren, solange dies eine Erhöhung des Einkommens mit sich bringt.

Die Bereitschaft zur Anpassung an die betrieblichen Anforderungen als allgemeines Kennzeichen der Arbeitsorientierung des angelernten Arbeiters kann jedoch verschiedene Ausprägungen annehmen – je nach Alter, Belastbarkeit und Arbeitsqualifikation. In der »offensiven« Variante der Arbeitsorientierung des jüngeren, eher belastbaren Arbeiters ist der Versuch erkennbar, aus der Anpassung an die betriebliche Strategie am meisten für sich »herauszuholen«: möglichst viel Überstunden zu machen, um ein höheres Einkommen zu erzielen, mobilitätsbereit zu sein, um der Monotonie zu entgehen.

In der eher »defensiven« Variante der Arbeitsorientierung vor allem älterer Arbeiter, die den Belastungen von Mehrarbeit nicht mehr gewachsen sind, steht die Vermeidung von Verschlechterungen – sowohl der Arbeitsbedingungen als auch des Lohns – im Vordergrund. Sie antizipieren dabei, daß sie in den letzten Arbeitsjahren meist eine Verringerung ihres Reproduktionsniveaus wegen einer Umsetzung an schlechter bezahlte Arbeitsplätze mit geringeren Belastungen (etwa im Lager) hinnehmen müssen.

In der wirtschaftlichen Krisensituation gewinnt allerdings gerade bei angelernten Arbeitern (auch bei jüngeren) das Interesse an der Sicherheit des Arbeitsplatzes Vorrang vor dem Interesse an höherem Lohn, da Arbeiter ohne spezifische Qualifikation bei der Arbeitssuche benachteiligt sind.

Diese Verlagerung des Interesses resultiert daraus, daß zum einen Arbeitsvollzüge, die nur eine Allgemeinqualifikation verlangen, in besonderem Ausmaß von technologischer Arbeitsplatzvernichtung betroffen sind. Zum anderen wirken sich die Selektionsstrategien der Betriebe bei Entlassungen wie bei Neueinstellungen zuungunsten der angelernten Arbeiter aus, vor allem, wenn sie bereits mehrfach das Arbeitsverhältnis gewechselt haben.³²

Aus dem bisher Gesagten scheint eine Bestätigung der These einer ausschließlich »instrumentellen« Orientierung zu folgen. Die Dimension »Lohn« mit ihren verschiedenen Aspekten ist in der Arbeitsorientierung bei angelernten Arbeitern zweifellos die entscheidende, weil die objektive Arbeitssituation ein Interesse an Form und Inhalt der Arbeit erschwert. Innerhalb der Dimension »Lohn« steht das Interesse an höherem Lohn auch deshalb im Vordergrund, weil mittels einer Monetarisierung der Verzicht auf

arbeitsinhaltliche und Autonomie-Interessen kompensiert werden soll. Die Dimension »Arbeit« ist jedoch keineswegs eine Leerstelle; die Arbeit bekommt einen spezifischen Sinn: der Bezug zu Form und Inhalt der Arbeit wird zunehmend abstrakter. Angelernte Arbeiter können sich in der Regel nicht auf den konkreten Arbeitsinhalt beziehen, wie dies Facharbeiter tun, sondern sie beziehen sich in abstrakterer Form auf die »produktive« Arbeit als solche oder auf das Gesamtprodukt, gleichgültig, welchen Arbeitsgang sie daran ausführen.

Typischerweise steht bei ihnen anstelle des inhaltlichen Bezugs eine Orientierung an der gesellschaftlichen Notwendigkeit und Nützlichkeit der produktiven (im engeren Sinne: körperlichen) Arbeit. Dieser »Produzentenstolz« ist Grundlage ihres spezifischen Leistungsbewußtseins nicht als qualifizierte Arbeiter (wie bei Facharbeitern anzutreffen), sondern als *produktive* Arbeiter.

Eine »reduzierte« Form des Produzentenstolzes ist der »Produktstolz«, das heißt der Stolz auf das Endprodukt, auf dessen Marktgängigkeit als Ware mit tatsächlichem oder vermeintlichem Gebrauchswert. Im »Produktstolz« wird vom eigenen konkreten Arbeitsvollzug noch weitgehender als beim »Produzentenstolz« abstrahiert. Diese Abstraktion ist Ausdruck der Inhaltslosigkeit der Arbeit selbst.

Angelernte Arbeiter mit Spezialqualifikation (Spezialarbeiter)

In der Arbeitssituation des Spezialarbeiters kommen Momente der Situation des Facharbeiters und des angelernten Arbeiters zusammen. Als Spezialarbeiter werden diejenigen angelernten Arbeiter bezeichnet, die für eine spezifische industrielle Tätigkeit – wie etwa Schweißen oder Kranfahren – eine Kurzausbildung (einige Monate) durchlaufen haben und darüber Zertifikate (»Scheine«) besitzen. Häufig muß diese Qualifikation durch regelmäßige Weiterbildung aufrechterhalten werden.

Die Qualifikation kann entweder innerbetrieblich erworben werden, oder sie ist – wenn es sich um eine überbetriebliche Ausbildung handelt – auf konkrete Arbeitsanforderungen bestimmter Branchen und Betriebe bezogen. Mit dem angelernten Arbeiter hat der Spezialarbeiter also gemein, daß seine Qualifika-

tion bei einem Betriebswechsel in der Regel an Wert verliert.

In der innerbetrieblichen Konkurrenz bestehen jedoch viele Gemeinsamkeiten mit Facharbeitern. Zum einen beruht die Qualifikation nicht nur auf Arbeitserfahrung – wie bei angelernten Arbeitern –, sondern hat einen formalen Charakter. Aus diesem Grund können Spezialarbeiter sowohl beim Lohn als auch bei den Arbeitsbedingungen gewisse Ansprüche stellen. Die Spezialarbeiter sind in der Regel zwei bis drei Lohngruppen höher als der angelernte Arbeiter eingestuft; in Großbetrieben ist ihre Einstufung in Facharbeiterlohngruppen nicht selten. Im Bewußtsein seiner Qualifikation kann ein Spezialarbeiter die »schlechten« Arbeiten zurückweisen; er muß nicht mehr – wie der angelernte Arbeiter – *alle* Arbeiten ausführen.

Zum anderen folgt daraus, daß der Spezialarbeiter mit seiner Arbeitskraft auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt – ähnlich wie der Facharbeiter – strategisch umgehen kann; er kann sich zum Konflikt um den Verschleiß seiner Arbeitskraft aktiv verhalten, indem er bestimmte Arbeitsplätze zu vermeiden beziehungsweise zu erhalten versucht. Er kann zudem einen Arbeitsplatz mit komplexeren Arbeitsvollzügen (und demnach der Möglichkeit, einen arbeitsinhaltlichen Bezug zu entwickeln) anstreben.

Die Arbeitsorientierung des Spezialarbeiters enthält Elemente der Facharbeiterorientierung wie der des angelernten Arbeiters. Da die Entlohnung des Spezialarbeiters im Durchschnitt ein bis zwei Lohngruppen unter der Facharbeitereinstufung liegt, ist die Prioritätensetzung innerhalb der Dimension »Lohn« der Arbeitsorientierung im wesentlichen dieselbe wie die des angelernten Arbeiters ohne Spezialqualifikation. Auch der Spezialarbeiter muß zur größtmöglichen Leistung und zu Mehrarbeit bereit sein, um einen seinen Reproduktionsbedürfnissen entsprechenden Lohn zu erzielen. Das Interesse an der Erhaltung der Arbeitskraft muß er dabei hintanstellen.

Das Besondere der Arbeitsorientierung des Spezialarbeiters gegenüber dem angelernten Arbeiter drückt sich also nicht in der Dimension »Lohn«, sondern in der Dimension »Arbeit« aus. Der Spezialarbeiter versteht aufgrund der Formalisierung seiner Qualifikation und der relativen Konstanz der Arbeitsaufgaben seine Tätigkeit als Beruf; damit kann er die in einer eventuellen früheren Berufsausbildung (in einem anderen Beruf) erworbenen

Orientierungen aufgreifen. Allerdings kennt er keinen traditionellen Berufsstolz wie der Facharbeiter.

In der Dimension »Arbeit« orientiert sich der Spezialarbeiter stärker am Inhalt als an der Form der Arbeit, da er weniger mit einer Sinnentleerung der Arbeit konfrontiert ist als der angelernte Arbeiter. Sein Leistungsbewußtsein bezieht sich auf die relative Komplexität der Arbeitsinhalte, die die Anwendung der spezifischen Qualifikation erfordert. Es geht ihm weniger um die optimale Lösung technischer Probleme; er gewinnt jedoch Selbstbewußtsein aus der Qualität der geleisteten Arbeit. Auf dieser Grundlage kann er seine Ansprüche an Lohn und Arbeitsbedingungen selbstbewußt verfolgen.

Angelernte Arbeiterinnen

Die alltagspraktischen Orientierungen von Frauen sind allgemein in hohem Maß von der Besonderheit ihrer Situation als Frau in dieser Gesellschaft geprägt; diese Situation stellt auch für Frauen mit unterschiedlicher konkreter Lebens- und Arbeitssituation und unterschiedlicher individueller Biographie objektive Gemeinsamkeiten her, die das Verhältnis zur Arbeit beeinflussen.

Zum einen unterstellt die gesellschaftliche Norm bei verheirateten Frauen eine außerhäusliche Erwerbsarbeit nicht als selbstverständlich; sie müssen eine solche Tätigkeit besonders legitimieren, weil die Erfüllung der Pflichten in Haus und Familie nicht gegenüber denen der Erwerbsarbeit zurückgestellt werden darf. Dieser Begründungszwang gilt auch dann, wenn das Einkommen des Ehemanns nicht zum Unterhalt der Familie ausreichen würde.

Die Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzsituation lohnabhängiger Frauen ist zum andern von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen gekennzeichnet, die sowohl in den sogenannten Frauenberufen als auch in den Bereichen, in denen Frauen mit Männern um die Arbeitsplätze konkurrieren müssen, in jeweils unterschiedlicher Weise wirksam werden.³³

Industriearbeiterinnen sind von solchen Benachteiligungen in fast jeder Hinsicht betroffen: sie haben geringe Ausbildungs- und Aufstiegschancen, leiden unter Lohndiskriminierung und besonders reduzierter und belastender Arbeit und müssen den doppel-

ten Anforderungen von Betrieb und Familie gerecht werden.

In der Industrie werden weibliche Arbeitskräfte ganz überwiegend an Arbeitsplätzen, die keine Fach- oder Spezialqualifikation verlangen, eingesetzt; für diese Arbeiterinnen gilt demnach zunächst – mit Einschränkungen³⁴ – das über die Arbeitssituation der angelernten Arbeiter Gesagte. In Betrieben, die für Anlernertätigkeiten sowohl männliche als auch weibliche Arbeitskräfte beschäftigen, setzt sich in der Regel eine interne Hierarchie durch: an den Arbeitsplätzen, die vergleichsweise qualifiziertere Arbeit verlangen, weniger monoton und relativ besser bezahlt sind, werden vorzugsweise die männlichen Arbeiter beschäftigt. Im übrigen werden in vielen Betrieben die Frauen für die Erfüllung derselben Arbeit geringer bezahlt als die männlichen Arbeiter.

Die Arbeitsorientierung von angelernten Arbeiterinnen muß sich daher sowohl auf die Arbeitssituation als *Angelernte* beziehen wie zugleich auch auf die spezifische Situation *als Frau* – innerhalb wie außerhalb des Betriebs. Ihre Arbeitsorientierung ist in ungleich höherem Maße als bei ihren männlichen Kollegen von Bedingungen geprägt, die außerhalb der Arbeitssituation liegen. Die außerbetriebliche Realität mit ihren Anforderungen – der Verantwortung für die materielle und psychische Reproduktion des Mannes und der Kinder – wirkt sich unmittelbar auf ihre Arbeitsorientierung aus. Eine Erwerbstätigkeit muß von Frauen in ganz anderer Weise mit der Eigenart und den Anforderungen der Familien- und Hausarbeit vermittelt werden, als dies von Männern verlangt wird. Der »weibliche Lebenszusammenhang«³⁵ ist bei Arbeiterinnen insgesamt von dieser Spannung zwischen Lohn- und Hausarbeit geprägt; in jedem der beiden Bereiche ist jeweils der andere gegenwärtig.³⁶

Auch bei männlichen Arbeitern hat zwar die Lebenssituation (Alter, Familienstand, Reproduktionsniveau) mittelbar Einfluß auf die Arbeitsorientierung. Für Männer ist jedoch die Entscheidung für außerhäusliche Arbeit als solche nicht legitimationsbedürftig; zum andern führt die spezifische männliche Sozialisation zu einer über Arbeit vermittelten Identität; die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung liegt dieser Identität zugrunde und wird zugleich durch sie gesellschaftlich reproduziert. In den Handlungsorientierungen des Mannes nimmt daher – wie oben dargelegt – die Orientierung an der Fähigkeit, sich selbst (und die

Familie) durch Lohnarbeit zu erhalten, einen zentralen Platz ein.

Für Frauen kann dagegen ihre Reproduktionsfunktion identitätsstiftende Bedeutung erlangen. Da die gesellschaftliche Arbeitsteilung ihnen im Prinzip die Möglichkeit gibt, sich durch Heirat dem Zwang zur Lohnarbeit zu entziehen, wird von vielen Frauen die außerhäusliche Arbeit nicht als Lebensperspektive betrachtet. In den alltagspraktischen Orientierungen gewinnt dann die Familie eine größere subjektive Relevanz als die Lohnarbeit.³⁷

Auf der anderen Seite muß konstatiert werden, daß diese Tendenz zwar im Einklang mit der immer noch herrschenden gesellschaftlichen Norm steht, jedoch für viele Frauen die Lohnarbeit zur subjektiv bedeutsamen Quelle von Befriedigung in der Arbeit und von Selbstbewußtsein wird – gleichgültig wie restriktiv die konkrete Arbeitssituation ist. Haus- und Fabrikarbeit werden allerdings beide als defizitär für die Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung, Anerkennung und befriedigenden sozialen Beziehungen erfahren; sie werden daher kompensatorisch aufeinander bezogen.³⁸

Diese in der Forschung über Frauenarbeit in den letzten Jahren ausgetragene Kontroverse über die Dominanz der Familien- oder der Arbeitsorientierung bei Industriearbeiterinnen kann jedoch mit dem »doppelten Bezug« auf die Dimension »Lohn« und »Arbeit« in der Arbeitsorientierung aufgelöst werden. Die These des Vorrangs der Familienorientierung, aus der folgt, daß die Arbeit aus der Sicht eines »familienbezogenen Instrumentalismus« gedeutet wird, trifft das wesentliche Moment der Dimension »Lohn« in der Arbeitsorientierung von angelernten Arbeiterinnen. Bei ihnen ist der Grund für die Aufnahme (oder Beibehaltung) eines Arbeitsverhältnisses meist offensichtlich: ihr Lohn dient der Sicherung beziehungsweise der Erweiterung des Reproduktionsniveaus der Familie. Auch diese angelernten Arbeiterinnen, für die der Lohn das ausschließliche Motiv ihrer Arbeit ist, müssen jedoch die Lohnarbeit nicht zu ihrer Lebensperspektive machen, sondern haben oft die Vorstellung, sie später – abhängig von der Lebensplanung – zeitlich zu reduzieren oder ganz aufzugeben. Nicht selten führt dann jedoch das Interesse an der Aufrechterhaltung des einmal erreichten Lebensstandards sie dazu, die Lohnarbeit doch zu ihrer Lebensperspektive zu machen. Der Lohn wird also als zusätzliches Einkommen zur

Erhöhung des Familienbudgets verstanden; er wird – bei allem verbreiteten Protest gegen ungleichen Lohn für gleiche Arbeit – nur mit dem Lohn anderer Frauen, nicht mit dem von Männern verglichen: »... *als Frau* verdient man bei D. nicht schlecht.«

Dies bedeutet nicht, daß Arbeiterinnen kein Interesse an höherem Lohn hätten; dieses Interesse wird nur nicht handlungsrelevant, da angelernte Arbeiterinnen in ihrer Mehrheit von dem Lohn, den sie erzielen, nicht leben müssen. Die über die Familie vermittelte Identität trägt zur Akzeptierung der Tatsache bei, daß Frauen weniger verdienen als Männer. Diese Konsequenz trifft auch Frauen, die die Interpretation als Zuverdienerin für sich nicht akzeptieren und/oder für die sie nicht zutrifft, weil sie alleinstehend sind.

Es ist kein Widerspruch zu dieser Passivität, daß angelernte Arbeiterinnen häufig bereit sind, Höchstleistungen und Mehrarbeit zu erbringen, um ihr Einkommen zu verbessern, denn dies stellt die Deutung als Zuverdienerin nicht in Frage. Ein selbstbewußtes Vertreten von Lohnarbeiterinteressen würde dagegen eine Verschiebung in der subjektiven Relevanz von Familie und Lohnarbeit bedeuten.

Auch das Interesse an der Sicherheit des Arbeitsplatzes ist bei angelernten Arbeiterinnen durch die Familienbezogenheit gebrochen. Die Wahl des Arbeitsplatzes ist allgemein von der Vereinbarkeit der Arbeitszeit und den Belastungen mit der Haus- und Familienarbeit abhängig. Überdies werden Arbeitsplatzentscheidungen des Ehemannes einbezogen; zum Beispiel ist eine Arbeiterin zur Aufgabe auch eines sicheren Arbeitsplatzes bereit, wenn der Mann sich aus beruflichen Gründen für einen Ortswechsel entscheidet.

Die »subjektive Bedeutung der Fabrikarbeit im Kontrast zur Hausarbeit«³⁹ bezieht sich dagegen auf die Dimension »Arbeit« in der Arbeitsorientierung. Die Arbeitssituation von angelernten Arbeiterinnen ist zwar in der Regel so restriktiv, daß ein Bezug zum Inhalt der Arbeit nicht entwickelt werden kann. Kommunikationschancen, Vielfalt der Kontakte und Anerkennung der erbrachten Leistungen zeichnen jedoch den Arbeitsplatz im Betrieb gegenüber dem im Haus aus. Eine Orientierung an der kooperativen Form der Arbeit ist demnach nicht nur eine Kompensation der Inhaltsleere der Arbeit, sondern reflektiert elementare Bedürfnisse, die in der isolierten Arbeitssituation als

Hausfrau unbefriedigt bleiben würden. Dies ist konstitutiv für die subjektive Relevanz der Lohnarbeit.

An vielen Arbeitsplätzen (vor allem an Einzelarbeitsplätzen) ist jedoch auch die Befriedigung dieses Interesses an der (kooperativen) Form der Arbeit nicht mehr möglich; häufig bleibt dann nur die »Auflösung« jeglicher Orientierung an Inhalt oder Form der Arbeit durch die »Flucht« aus der Arbeit, etwa über Tagträume.

Die Arbeitsorientierung von angelernten Arbeiterinnen und Arbeitern unterscheidet sich demnach auch dadurch, daß Frauen zwar die Notwendigkeit und Nützlichkeit der produktiven Arbeit betonen (»Produzentenstolz«), aber keine sekundäre Befriedigung aus der Überhöhung des Werts des Produkts (»Produktstolz«) ziehen.

Abschließend soll noch ein Element der weiblichen Identität benannt werden, das konstitutiv für die Familien- wie für die Arbeitsorientierung ist. Die weibliche Sozialisation vermittelt als zentrale handlungsrelevante Orientierung ein Konfliktvermeidungs- und Harmoniestreben, das in unterschiedlichen Lebensbereichen allerdings unterschiedliche Funktionen und Konsequenzen hat. Den Anforderungen der Haus- und Familienarbeit, die im wesentlichen Beziehungsarbeit ist, entspricht die Tendenz zur Harmonisierung durchaus – wobei hier nicht untersucht werden kann, inwieweit die Erfüllung dieser familiären Anforderungen durch die Frau systematisch die Vernachlässigung ihrer eigenen Bedürfnisse zur Voraussetzung hat. Der betrieblichen Konkurrenzsituation ist diese Handlungsorientierung jedoch strukturell unangemessen. Sie führt zu einer Verkennung der antagonistischen Interessenlage im Betrieb und zu einer tendenziellen Vermeidung von Interessenartikulation und Konfliktaustragung. Diese Verzichts- und Harmonisierungsbereitschaft ist eine der Ursachen dafür, daß sich die objektiven Diskriminierungen von Frauen in der Arbeit immer von neuem reproduzieren können.

Anmerkungen

- 1 E. P. Thompson, *The Making of the English Working Class*, London 1963. M. Vester, *Die Entstehung des Proletariats als Lernprozeß*,

- Frankfurt/M. 1970. Vgl. auch Untersuchungen zur Entstehung einer Lohnarbeiterklasse in der Dritten Welt.
- 2 Sozialisationstheoretisch bzw. als Analyse der Auswirkungen der konkreten Form der Arbeit auf die Persönlichkeit: vgl. etwa P. Groskurth (Hg.), *Arbeit und Persönlichkeit*, Reinbek 1979.
 - 3 J. H. Goldthorpe / D. Lockwood / F. Bechhofer / J. Platt, *Der »wohlhabende« Arbeiter in England*, München 1970.
 - 4 H. Kern/M. Schumann, *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, Frankfurt/M. 1970, Band 1, S. 195.
 - 5 a.a.O., S. 217-219.
 - 6 a.a.O., S. 220.
 - 7 W. Kudera / W. Mangold / K. Ruff / R. Schmidt / Th. Wentzke, *Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern*, Untersuchungsbericht 1976, (gekürzte) Buchfassung, Frankfurt/M. 1979.
 - 8 Kudera u. a., 1979, S. 26.
 - 9 a.a.O., S. 15.
 - 10 a.a.O., S. 119 – Bei den »arbeitsinhalten Bezugsweisen«, die sie empirisch angetroffen haben – vgl. S. 28-46 – identifizieren Kudera u. a. drei Typen mit arbeitsinhaltlichem Bezug; bei zwei Typen ist kein arbeitsinhaltlicher Bezug vorhanden.
 - 11 W. Kudera/W. Mangold/K. Ruff/R. Schmidt, *Projekt Soziale Charaktere von Arbeitern und Angestellten in der Industrie – Arbeitsbericht* (unveröff.), Erlangen, April 1982, S. 8.
 - 12 K. Ruff, *Der »gebrochene« Instrumentalismus – Zur Arbeits- und Lohnorientierung von Arbeitern*, Diss., Erlangen 1977.
 - 13 W. Kudera u. a., 1982, S. 8 und S. 10.
 - 14 M. Schumann/E. Einemann/C. Siebel-Rebell/K. P. Wittemann, *Rationalisierung, Krise und Arbeiter*, Untersuchungsbericht, 2 Bände, Bremen 1981, Buchausgabe Frankfurt/M. 1982, hier: 1981, Band 2, S. 545-562.
 - 15 a.a.O., S. 549.
 - 16 ebd.
 - 17 ebd.
 - 18 C. Offe, *Unregierbarkeit*, in: J. Habermas (Hg.), *Stichworte zur »Geistigen Situation der Zeit«*, Frankfurt/M. 1979, S. 313: »Alle sozialen Systeme reproduzieren sich durch normengeleitetes, sinnvolles Handeln ihrer Mitglieder einerseits, durch das Wirken objektiver funktionaler Zusammenhänge andererseits.«
 - 19 J. Habermas, *Theorie des kommunikativen Handelns*, Frankfurt/M. 1981, 2. Band, S. 493.
 - 20 C. Offe, a.a.O., S. 315.
 - 21 Vgl. B. Geissler, *Sozialverhalten und Bewußtsein von Lohnabhängigen in der Wirtschaftskrise*, in: *Theoretische Beiträge zur Untersuchung von Krisenbewußtsein*, Arbeitspapiere des Forschungsschwerpunkts

- »Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik« der Universität Bremen, 1980, S. 23ff.
- 22 A. Wacker (Hg.), *Vom Schock zum Fatalismus*, Frankfurt/M./New York 1979, C. Rumpeltes (Hg.), *Arbeitslos – Betroffene erzählen*, Reinbek 1982.
 - 23 Vgl. M. Oechsle/R. Zoll, *Wer arbeiten will, der kriegt auch Arbeit*, in: *Der Gewerkschafter* 4, 1982, S. 14/15.
 - 24 R. Reichwein, *Identität und postsekundäre Sozialisation in soziologischer Sicht*, in: J. Matthes (Hg.), *Lebenswelt und soziale Probleme*, (20. Deutscher Soziologentag), Frankfurt/M./New York 1981, Band 2, S. 407.
 - 25 G. Müller/U. Rödel/Ch. Sabel/B. Stille/W. Vogt, *Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus*, Frankfurt/M./New York. 1978.
 - 26 a.a.O., S. 211ff.
 - 27 a.a.O., S. 195.
 - 28 a.a.O., S. 197.
 - 29 Die Facharbeitertätigkeit kann – im Unterschied zur Tätigkeit als angelernter Arbeiter – als Beruf bezeichnet werden: vgl. U. Hoffmann, *Facharbeiter – Industrielle Arbeit als Beruf*, Frankfurt/M./New York 1980.
 - 30 Zu dieser Gruppe gehören auch diejenigen Industriearbeiter, die eine abgeschlossene Ausbildung in einem nichtindustriellen Beruf beziehungsweise in einem industriellen Ausbildungsberuf haben, für den auf dem Arbeitsmarkt keine Nachfrage besteht.
 - 31 Vgl. U. Beck/M. Brater (Hg.), *Die soziale Konstitution der Berufe*, Frankfurt/M./München 1977.
 - 32 Vgl. das Kapitel 2.2.: Personalpolitische Strategien der Unternehmen, in: R. Zoll (Hg.), *Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise*, Köln 1981.
 - 33 Vgl. u. a. E. Beck-Gernsheim, *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*, Frankfurt/M. 1976.
 - 34 Für Frauen gelten besondere Arbeitsschutzbestimmungen, die bestimmte Belastungen vermeiden sollen; die Auswirkungen dieser Regelungen haben allerdings häufig den Charakter weiterer Diskriminierung.
 - 35 Vgl. U. Prokop, *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche*, Frankfurt/M. 1976.
 - 36 Dies gilt im Prinzip auch für unverheiratete Frauen, die nicht der »Doppelbelastung« unterliegen, aber für die Reproduktion ihrer Arbeitskraft selber sorgen müssen.
 - 37 So die Tendenz in den Ergebnissen der Arbeitsgruppe am Frankfurter IfS: C. Eckart u. a., *Frauenarbeit in Familie und Fabrik*, Frankfurt/M. 1979.

- 38 Vgl. R. Becker-Schmidt/G.-A. Knapp/M. Rumpf, *Frauenarbeit in der Fabrik – Betriebliche Sozialisation als Lernprozeß*, in: *Gesellschaft – Beiträge zur Marxschen Theorie*, Frankfurt/M. 1981; vgl. auch R. Becker-Schmidt, *Widersprüchliche Realität und Ambivalenz: Arbeits-erfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie*, in: *KZfSS* 32, 1980/4.
- 39 R. Becker-Schmidt u. a. 1981, a.a.O., S. 52.