

Birgit Geissler

»Vielleicht kann ich sogar sagen, daß ich ein fanatischer Gewerkschafter bin«¹

1. Exposition und Stichworte zur Biographie

Ein Industriearbeiter, der unter der Monotonie seiner Arbeit leidet, vom Betrieb Fairneß erwartet und sich als »fanatischen Gewerkschaftler« bezeichnet, aber aufgehört hat zu kämpfen – wie geht er mit der Bedrohung seines Arbeitsplatzes um, mit der Angst und der Konkurrenz unter den Kollegen? Warum ist für ihn die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen *das* gesellschaftliche Problem und wie kommt er dazu, sie in eine Art Arbeitsdienst stecken zu wollen?

Die Aussagen zu seinen betrieblichen Erfahrungen und seinem gewerkschaftlichen Engagement stehen in einem eklatanten Widerspruch zur autoritären Wendung bei der Behandlung des Problems Jugendarbeitslosigkeit.

In der Interpretation müssen zunächst das innerbetriebliche gewerkschaftliche Engagement ebenso wie die autoritären Züge der Krisenreaktion jeweils für sich analysiert und dann miteinander in Beziehung gesetzt werden; dabei darf die Analyse nicht bei der Konstatierung des Widerspruchs stehenbleiben, sondern muß nach den subjektiven Deutungen von Gewerkschaft, Krise und Arbeitslosigkeit suchen, die für den Befragten die verschiedenen Aussagen miteinander vereinbar machen.

Für die Interpretation der Einzelaussagen wie für die Analyse der handlungsleitenden Orientierungen, des Gesellschaftsbilds und der subjektiven Verarbeitungsstrukturen sind Kenntnisse über den Lebenslauf des Befragten erforderlich; dazu einige Stichworte: F. arbeitet als Montagehelfer im Betrieb C, einem Großbetrieb der Elektroindustrie. Er ist zum Zeitpunkt des Interviews knapp 50 Jahre alt, zum zweiten Mal verheiratet und hat zwei erwachsene Töchter. F. ist vor dem Zweiten Weltkrieg

¹ Dieser Bericht beruht auf Ergebnissen einer Interpretation durch die Forschergruppe, an der beteiligt waren: H. Bents, H. H. Braune, B. Geissler, E. Neumann, M. Oechsle, R. Volz, R. Zoll.

als Vollwaise in Ostpreußen aufgewachsen, hatte dort eine Schuhmacherlehre begonnen, verließ aber Ende des Krieges Ostpreußen. Die folgenden drei Jahre verbrachte er in einem Zivil-Internierungslager in Dänemark. Nach der Entlassung beendete er zunächst seine Lehre; sein Beruf war jedoch auf dem Arbeitsmarkt nicht gefragt. In den folgenden Jahren versuchte er vergeblich, eine feste Anstellung zu finden. Er war um das Jahr 1950 bereits einmal beim Betrieb C beschäftigt gewesen, gehörte allerdings kurz danach bei einer Massenentlassung zu den Betroffenen. Er hatte in W. inzwischen geheiratet, so daß die nächsten Arbeitsplätze in Westdeutschland für ihn nur die Übergangszeit überbrücken sollten, bis er 1952 bei C »wieder anfangen« (9/2) konnte.

Seitdem ist er als angelernter Arbeiter an verschiedenen Arbeitsplätzen bei C beschäftigt gewesen.

2. Die Arbeit: Qualifikationsverlust und Monotonie

F. ist nicht erst seit der Krise von Umsetzungen und Verschlechterungen seiner Arbeits- und Entlohnungsbedingungen betroffen. Er wurde nach seiner Einstellung bei C zunächst als angelernter Maschinenarbeiter in der Drehwerkstatt eingesetzt. An diesem Arbeitsplatz, der ihm im übrigen sehr zusagte, arbeitete er 10 bis 11 Jahre, bis die gesundheitsschädigenden Umweltbedingungen ihn – gegen seinen Willen – zur »Aufgabe« zwangen:

»Ich habe sehr lange an der Drehbank gestanden. Dann bin ich krank geworden, und aus gesundheitlichen Gründen habe ich das dann aufgegeben. Da wurde mit Öl und Bohrwasser gearbeitet usw. Und dann kam das, was ich vom Krieg ein bißchen mitgebracht hatte, hatte ich ein Magenleiden. Und diese warmen Dämpfe vom Öl und Bohrwasser usw., das ist mir sehr auf den Magen gegangen, und da bin ich daran auch zusammengeklappt und da weggegangen.« (4/3)

Nachdem er also schon lange Zeit eine relativ qualifizierte Tätigkeit ausgeübt hatte, bekam er zunächst in einer Umschulung die Chance, sich bestimmte Facharbeiterfähigkeiten – wenn auch in einem Kurzprogramm – anzueignen:

»Am Schraubstock und feilen – also alles wird da gelernt. Nach Zeichnung arbeiten, Zeichnung lesen.« (4/6)

Nach dieser viermonatigen Umschulung in die »Grundbegriffe der Feinmechanik« (4/6) arbeitete er in einer Versuchswerkstatt, die allerdings nach wenigen Monaten geschlossen wurde. Die Möglichkeit, die erlernten Fähigkeiten auch anzuwenden, wurde ihm also nach kurzer Zeit wieder genommen.

Im Unterschied zu seiner früheren Arbeit in der Dreherei und in der Versuchswerkstatt bietet ihm der Arbeitsinhalt an seinem jetzigen Arbeitsplatz keine Befriedigung. Seit etwa 15 Jahren arbeitet F. an verschiedenen Arbeitsplätzen in der Abteilung, in der die elektromechanischen Schreibmaschinen montiert werden. Er kann jedoch weder die Arbeitsqualifikation als Spezialarbeiter in der Dreherei noch die in der Umschulung erworbene formale Qualifikation verwenden. Zum Zeitpunkt des Interviews ist er Montagehelfer:

»Was ich im Moment mache, ist Kontrolle, also Kontrollplatz. Das sind Einschreibautomaten. Die Maschine wird eingeschrieben, und dann muß ich mir das angucken. Das gesamte Schriftbild gucke ich mir an. Wenn kleinere Korrekturen da sind, mache ich das, sind es größere, dann gehen die zurück.« (1/2)

Dieser Arbeitsplatz, an dem er die produktive Arbeit anderer kontrolliert, erscheint ihm für den »objektiven« betrieblichen Zusammenhang von geringer Bedeutung – im Unterschied zu seinem früheren Arbeitsplatz, den er mit dem Ausdruck »Produktion« aufwertet:

»Ich habe früher in der Produktion gearbeitet, an der Drehbank, drehen, schleifen, fräsen, innenschleifen, rundschleifen.« (3/5)

Die Aufzählung von Arbeiten, die mindestens 15 Jahre zurückliegen, geht ihm flüssiger von den Lippen als die Beschreibung seiner jetzigen Arbeit. Zu Beginn des Interviews hat er bezeichnenderweise Schwierigkeiten, seine Arbeit als Montagehelfer in der Einschreibkontrolle genauer zu beschreiben; seine Antwort auf die Frage nach seiner Beschäftigung beginnt mit: »Ja, was denn –« (1/1). Die Taktzeit seiner Arbeit beträgt sieben bis acht Minuten; ihre Monotonie wird in der Beschreibung deutlich:

»In unserem Falle, in meinem Fall, sitzen wir mit zwei Mann, und jeder bedient zwei Einschreibgeräte. Wenn die eine Maschine schreibt, nehme ich die zweite, mach die zweite rein, laß die zweite schreiben. Und wenn die zweite schreibt, ist die erste ungefähr durch, oder ist schon durch,

dann guckt man sich das Schriftbild an, korrigiert das, setzt da eine neue Maschine unter, dann ist die andere wieder soweit.« (2/6)

F. sagt, daß seine Arbeit keine besonderen Qualifikationen verlangt: »Im Grunde genommen ist das nur eine Nachkontrolle« (1/6), sondern eher den Verzicht auf qualifikatorische Ansprüche und arbeitsinhaltliche Interessen erfordert:

»Ja, man kennt das Programm. Ich weiß, was ich da zu tun habe.« (6/5)

In diesen beiden Sätzen scheint seine Resignation gegenüber der Herrschaft des »Programms« durch: jeder Arbeitsschritt ist bis ins kleinste analysiert und vorgeschrieben. Es gibt an diesen Arbeitsplätzen in der Montage keine Spielräume mehr für Eigentätigkeit und produktive Phantasie.

F. macht selber keine Reparaturen, sondern nur Kontroll- und geringfügige Einstellarbeiten:

»So beherrscht man die Maschine in dem Sinne nicht, dann wäre man ja ein perfekter Mechaniker. Der beherrscht *die* Funktion, der andere beherrscht *die* Funktion, und wenn wir jetzt feststellen, daß was nicht in Ordnung ist, dann suchen wir uns den Mann, der für diese entscheidende Funktion zuständig ist. Oder ich ruf den Einrichter oder Vorarbeiter und sage, hier: der und der Fehler ist aufgetreten.« (6/5)

Hier wird direkt ein Spezifikum der Anlernberufe in der Elektrobranche angesprochen. In der unmittelbaren Produktion sind fast ausschließlich angelernte Arbeiter beschäftigt, die aufgrund der extremen Zerlegung der Arbeitsvollzüge keinen Einblick in den Gesamtablauf des Prozesses haben können. Für die Behebung von Störungen ist eine kleine Anzahl Facharbeiter zuständig (Einrichter), die damit zugleich eine Kontrollfunktion erfüllen. In diesem Industriezweig haben die Facharbeiter also eine andere Rolle als beispielsweise in der Werftindustrie: dort arbeiten sie unmittelbar am Produkt; in der Elektroindustrie (wie in anderen Branchen mit Fließproduktion) sind sie vor oder neben der Produktion, etwa im Instandhaltungsbereich oder im Werkzeugbau, beschäftigt. F. weist den Ausdruck »Spezialist«, den der Interviewer in bezug auf seine Arbeit gebraucht, zurück. Angelernte Arbeiter in der Montage sind seiner Meinung nach keine Spezialisten:

»Das wird ihm gezeigt, man kann das ja lernen, und dann beherrscht er das. Das bringt schon alleine der Akkord mit sich.« (7/1)

Nicht nur das vorgegebene Programm beseitigt alle Spielräume

im Arbeitsvollzug, sondern zusätzlich läßt die Lohnform (Akkord) einen möglichst gleichförmigen, »beherrschbaren« Arbeitsablauf zum Interesse der Arbeiter selbst werden.

Sowohl F. selbst als auch die Montagearbeiter, die ihr »Ressort« haben, sind angelernte Arbeiter. Er sieht sich mit diesen Kollegen auf einer Ebene; die geringfügige Kontrollfunktion, die er ihnen gegenüber hat, übt er in kollegialer Form aus:

»Jetzt kommt die Maschine bei mir an, und da sehe ich auch, das haut ja nicht hin. Dann gucke ich, wer hat das gemacht, und dann geht das zurück, oder ich rufe eben den Mann und sage, kannst du mal eben kommen, das haut nicht hin.« (7/1)

Er läßt sich jedoch von der Gleichförmigkeit und dem Zeitdruck seiner Arbeit nicht völlig beherrschen, denn da er sich für den Arbeitsinhalt nicht interessieren kann, sind einzig ein kooperatives Verhältnis zu seinen Kollegen und die Kommunikationsmöglichkeiten im Betrieb für ihn von einem gewissen Interesse. Daher hat er auch die Kontrollfunktion gegenüber Arbeitskollegen nicht verinnerlicht und nimmt sie nur gebrochen wahr.

»Ja, man kennt das Programm« – Die Arbeitsorientierung

F. hat ein grundsätzliches Interesse an einer vielseitigen Arbeit, bei der er seine Fähigkeiten einsetzen könnte. Der Arbeitsinhalt ist für ihn im Prinzip von großer thematischer Relevanz. Die Arbeit als Montagehelfer erlaubt ihm jedoch keinen positiven Bezug zum Inhalt seiner Arbeit; deshalb äußert F. in bezug auf seine gegenwärtige Arbeit und die Arbeitssituation keinerlei Perspektiven, weder positive noch negative, während er auf das Thema Lohn und Lohnhöhe erhebliche Energie verwendet. Die Arbeit reduziert sich für F. vollständig auf das Mittel zur Reproduktion. Innerhalb der Arbeitsorientierung ist also der Aspekt Lohn von hoher, der Aspekt Arbeit von geringer Handlungsrelevanz.

Diese Arbeitsorientierung hat sich nach der Umsetzung von F. herausgebildet. Sowohl während seiner Dreher Tätigkeit als auch in der Versuchswerkstatt konnte er sich stärker für den Inhalt seiner Arbeit und die Arbeitsbedingungen interessieren. Dort war zugleich sein Lohninteresse in höherem Maße befriedigt.

F. hat zwar als Jugendlicher eine Lehre beendet, seitdem jedoch nur Arbeitsplätze als angelernter Arbeiter innegehabt. Er versteht sich auch nicht als Facharbeiter, sondern als angelernter Arbeiter. Nach der Umsetzung in die Montageabteilung, nachdem also mit der perspektivlosen Umschulung eine innerbetriebliche Arbeitsplatzstrategie fehlgeschlagen war, ergriff er keine erneute Initiative zur Weiterbildung. Aufgrund seines Selbstverständnisses als angelernter Arbeiter sah er offenbar keinen Sinn darin, sich auf dem außerbetrieblichen Arbeitsmarkt strategisch zur Verbesserung seiner Arbeitssituation zu verhalten. Er weiß, daß er kaum eine andere Wahl hat, als sich den betrieblichen Anforderungen anzupassen.

Dieses Selbstverständnis ist auf seine Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche zurückzuführen, die zwar lange zurückliegen, aber nachhaltige Wirkungen erzeugten:

» . . . dann habe ich die Gesellenprüfung gemacht, bin dann entlassen worden. Und dann habe ich hier mal bißchen was gemacht und da mal bißchen was gemacht. In der Ziegelei gearbeitet. (. . .) Hier gab es keine Arbeit, dann bin ich nach Westfalen gefahren.« (8/5-6)

Seine zahlreichen Versuche, einen festen Arbeitsplatz als ungelerner Arbeiter in der Industrie oder im Baugewerbe zu finden, scheiterten an der hohen Arbeitslosigkeit in jenen Jahren, weshalb viele Betriebe Einstellungen und Entlassungen nach kurzfristigen Auftragslagen vornahmen. Auch die Entlassung bei C Anfang der fünfziger Jahre ist ihm noch gut in Erinnerung:

»Für die damaligen Verhältnisse war das sehr viel, als die da so circa 1500 Leute auf einen Schlag entlassen haben. Was heißt – damalige Verhältnisse! Heute tut es noch genauso weh, wenn da so 'ne Stückzahl entlassen wird. Da bin ich dreiviertel Jahr ungefähr draußen gewesen. In der Zeit bin ich dann nach Westfalen gefahren. (. . .) Da habe ich auf dem Bau –. Meine Frau war dann hier, und die hat dann immer wieder versucht, daß ich da wieder anfangen konnte.« (9/1)

In der Beschreibung seiner jetzigen Arbeit zeigt sich, daß F. sich weder mit dem Produkt noch mit dem Betrieb identifiziert, da er die entwürdigende Monotonie der Arbeit und die Inhumanität der Arbeitsbedingungen zu stark empfindet. Er sieht sich als jederzeit austauschbares Anhängsel der Maschine.

An einem Überblick über den gesamten Produktionsprozeß und einer daraus folgenden Verortung seines Arbeitsplatzes hat F.

kein Interesse, da er die Monotonie der Arbeit nur durch innere Distanzierung erträgt. Seine Arbeit verlangt keine Qualifikation, noch nicht einmal eine besondere Einarbeitung; deshalb kann er jederzeit an einen anderen – ebenso unqualifizierten – Arbeitsplatz versetzt werden.

F. hat allerdings ein Interesse an Kooperation und Kommunikation; eine Umsetzung in die Tischlerei war ihm auch deshalb willkommen gewesen, weil er dort mit einem Freund zusammenarbeiten konnte, mit dem er »privat auch viel zusammengearbeitet« (II/I) hat. Dieses Interesse möchte er befriedigen, unabhängig davon, welche anderen Eigenschaften ein Arbeitsplatz hat. Daß sein jetziger Arbeitsplatz in gewissem Umfang die Realisierung dieses Interesses erlaubt, läßt jedoch die subjektive Relevanz der Arbeit als konkret-sinnliche Tätigkeit für ihn nicht größer werden.

Er spricht die konkrete Arbeitssituation nur als Zwang zur Arbeitshetze und Gesundheitsverschleiß an. Daß er trotz vorrangiger Orientierung an der Lohnhöhe eine Monetarisierung von Belastungen ablehnt, weist darauf hin, wie schwerwiegend die Vernutzung seiner Arbeitskraft ihm erscheint. Er sieht eine Abschaffung der Belastungen als die beste Lösung an:

»Ich würde sagen, so ist es besser. Sicher, Geld kann man immer mitnehmen, aber wenn man das vergleicht –. Ich würde eher sagen, da kann ich besser auf die 20 Pfennig verzichten und arbeite lieber in einem Raum mit Klimaanlage.« (6/3)

Der Betrieb hat es allerdings abgelehnt, in seiner Abteilung eine Klimaanlage zu installieren:

»Das ist ein unwahrscheinliches Geld. Das kann man sich vorstellen, daß das nicht geht. Das leuchtet auch uns ein.« (6/3)

In dieser Äußerung wird jedoch eine typische Ambivalenz der Lohnarbeiter in bezug auf die Arbeitsbedingungen deutlich: Er akzeptiert einerseits das Interesse des Kapitals an geringen Kosten für Sicherheit am Arbeitsplatz, auf der anderen Seite macht die im Tonfall hörbare Ironie (»Das leuchtet auch *uns* ein«) deutlich, daß die Arbeiter als Kollektivsubjekt ein anderes Interesse haben: den Erhalt ihrer Arbeitskraft.

3. Leitmotiv 1: Gerechtigkeit

An seinem gegenwärtigen Arbeitsplatz sieht F. auch sein Lohninteresse massiv verletzt: er ist in Arbeitswertgruppe (AWG) fünf eingestuft, die in etwa Lohngruppe fünf entspricht. Die analytische Arbeitsplatzbewertung dient bei C ausschließlich als Lohnfindungsmethode, die Lohnform ist Akkord. Die betriebliche Besonderheit ist die zugrunde gelegte Lohnfindungsmethode, bei der jeder Arbeitsplatz nach seinen Anforderungen und Belastungen mit einem Punktsystem eingestuft wird. Jeder Arbeitende wird nach der Wertigkeit des Arbeitsplatzes (AWG) bezahlt, nicht nach seinen individuellen Voraussetzungen und Qualifikationen.

Bei C sind die besser und die schlechter bezahlten Arbeitsplätze geschlechtsspezifisch verteilt: der größte Teil der weiblichen Beschäftigten arbeitet an Arbeitsplätzen der AWG zwei bis fünf, während die besser bezahlten Arbeitsplätze in der Regel von Männern besetzt sind.

In der AWG fünf würde das Nettoeinkommen ohne Überstunden zum Lebensunterhalt einer Familie nicht genügen. Zwar leben die Kinder von F. nicht mehr im Haushalt; trotzdem wäre nach dem Reallohnverlust der letzten Jahre durch Abbau von Überstunden ohne die Mitarbeit seiner Frau sein Lohn auch für den Zwei-Personen-Haushalt äußerst knapp. Er meint zwar, davon »vielleicht gut leben« (19/3) zu können – ohne Luxus. Den Lebensstandard sichert allerdings nur der gemeinsame Verdienst:

»Ich sage immer nur einen Satz: Mein Wohlstand ist meine Frau. Wenn die aufhört zu arbeiten, und ich müßte alleine von dem, was ich verdiene, das fängt mit der Miete schon an. Mein Lohn ist ja nicht in der Form gestiegen, wie die Mieten gestiegen sind.« (19/3)

Er unterscheidet – wie viele Arbeiter – anhand von »Luxus«-Gegenständen ein ausreichendes von einem guten oder sehr guten Einkommen. Sein Auto ist für ihn Luxus im Sinne eines Topos der Arbeitersprache:

»Ich fahre einen großen Wagen, aber nicht, weil ich so viel verdiene, sondern meine Frau. Und weil meine Frau haushalten, rechnen kann.« (19/4)

Seine Einstufung in AWG fünf resultiert aus der 15 Jahre zurückliegenden Umsetzung: die geringeren Anforderungen in der Montageabteilung brachten eine Abgruppierung mit sich, die

sein Reproduktionsniveau entscheidend einschränkte. F. ist durch die Einstufung in eine (für einen Mann!) niedrige AWG in seinem Selbstwertgefühl massiv gekränkt und in seinen Gerechtigkeits- und sozialen Normvorstellungen verletzt.

Der Begriff der Gerechtigkeit bzw. der Fairneß ist für F. von großer Relevanz. Er versteht darunter die Einhaltung bestimmter Grundregeln des zwischenmenschlichen Umgangs, beispielsweise den Verzicht auf die Ausnutzung der Notlage eines Menschen. Den Begriff der Fairneß benutzt er mehrmals, unter anderem im Rückblick auf die Nachkriegsjahre, die in seinem Leben von besonderer Bedeutung waren:

»Wie ich dann wieder auf deutschem Boden war, habe ich natürlich versucht, meine Lehre zu beenden. Ich habe dann auch eine Lehrstelle gekriegt. (. . .) Ein halbes Jahr hat er mich erst mal so ohne Lehrvertrag arbeiten lassen. Das war nicht fair von ihm. Aber, na ja!« (8/4)

Der Lehrmeister hat damals seine Zwangslage – F. brauchte nicht nur eine Lehrstelle, sondern auch eine Unterkunft – ausgenutzt.

Dieses Beispiel zeigt, daß F. seine Interessen mittels der Begriffe Gerechtigkeit und Fairneß ausdrückt. Er hat Schwierigkeiten, sie als solche zu artikulieren. Zur Wahrung seiner Interessen (Gerechtigkeit) erwartet er von anderen Zuverlässigkeit, Berechenbarkeit des Verhaltens.

Das erste Thema, an dem F. seine Vorstellung von Gerechtigkeit auch im Betrieb entfaltet, ist die Einstufung in eine bestimmte AWG bzw. die Zuweisung eines Arbeitsplatzes; dabei dürften seiner Ansicht nach keine unberechenbaren Kriterien in die Entscheidung eingehen.

Das Einstufungsprinzip der analytischen Arbeitsplatzbewertung ist ihm geläufig; es ist im Prinzip berechenbar.

». . . früher wurde die Person bezahlt, heute wird ja nicht die Person bezahlt, sondern die Arbeit wird bezahlt.« (9/3)

Diese Lohnfindungsmethode kommt in der Hochkonjunktur den Interessen der angelernten Arbeiter entgegen, die ja keinen »Brief«, keine formale Qualifikation, die die »Person« aufwertet, vorweisen können. F. bewertet sie folglich durchaus positiv. Er akzeptiert die analytische Arbeitsplatzbewertung, da sie im Prinzip gleichen Lohn für gleiche Arbeit garantiert.

»Sicher, gleiche Arbeit, gleicher Lohn. Das ist ja, was ich eben erwähnt habe, daß wir keine Lohngruppen mehr haben. Dadurch löst sich das ja von alleine auf. Wir haben AWG.« (12/1)

Was sich »von alleine auflöst«, sind die Lohnunterschiede, die zwischen zwei Arbeitern aufgrund formaler Qualifikationsunterschiede auch dann auftreten konnten, wenn sie die gleiche Arbeit machten. F. weiß, daß die Durchsetzung des Gleichheitsgrundsatzes ein Grund für die gewerkschaftliche Zustimmung zu dem System der Arbeitswertgruppen war. Er sieht die Problematik der Lohngruppen mit der Möglichkeit des ungleichen Lohns bei gleicher Arbeit und bejaht daher das neue Lohnsystem.

In der Anwendung des Systems der Arbeitswertgruppen sieht er jedoch schwerwiegende Unzulänglichkeiten: zum einen können sich bei den unteren Chargen der betrieblichen Hierarchie unberechenbare Kriterien durchsetzen. Zum zweiten ist die – für ihn anonyme – betriebliche Strategie bei Umsetzungen und Abgruppierungen an Normen orientiert, die mit seiner Gerechtigkeitsvorstellung kollidieren. Zum ersten: Die Möglichkeit der Vorgesetzten-Willkür liegt bei der analytischen Arbeitsplatzbewertung nicht mehr in der Einstufung, sondern in der Zuweisung der Arbeitsplätze, an denen nach einer höheren AWG bezahlt wird. Vehement beklagt sich F. zunächst über konkrete Zuweisungen in seiner Abteilung, die er als Ungerechtigkeit empfindet und die er auf persönliche Schwächen der Vorgesetzten zurückführt:

»Also, wenn ich ehrlich sagen soll, da bin ich nicht ganz mit einverstanden, lohnmäßig, was sich da tut. Also streckenweise kann man echt von Schmutz . . . Da ist – das ist kein Einzelfall, ich kann da einen ganz extremen Fall nennen. Eine Frau, mit der hab' ich vor Jahren mal in einer bestimmten Arbeitsgruppe zusammengearbeitet. Und qualitätsmäßig, was die Frau gebracht hat, das war gleich Null. Sie sah sehr gut aus, aber was sie leistungsmäßig brachte, das war gleich Null. (. . .) Sie war auf andere angewiesen, um ihre eigene Arbeit machen zu können. Dann kriegte sie ein Kind. Und dann ist sie wieder angefangen. Jetzt stellt man sie ein in AWG 8. Die muß Reparaturen machen an einer Maschine, die sie selber nicht kennt und nicht beherrscht. Sie hat aber den Reparaturplatz gekriegt. Der Mann, also der Ehemann jetzt, der die ganzen Jahre ununterbrochen an der gleichen, an der gleichen Maschine arbeitet und die Maschine mit wenigstens 4 oder 5 Gruppenarbeiten kennt, der arbeitet mit 5. Verheirateter Mann – in 5!« (9/3)

Auch wenn hier vermutlich persönliche Kriterien in der Vorgesetzten-Entscheidung eine Rolle spielten, spiegelt die Falldarstellung – neben persönlichem Ressentiment: er schließt: »so gut sehen wir nicht aus« (9/3) – die Verletzung einer Norm, die in seinem Konzept von sozialer Gerechtigkeit offenbar zentral ist,

nämlich daß die besser bezahlten Arbeitsplätze den Männern vorbehalten bleiben sollen. (Er selbst ist ein »verheirateter Mann – in 5!«.)

Gerecht wäre die Anwendung dieser Norm deshalb, weil er bei den Männern eine generell größere Leistungsfähigkeit und höhere fachliche Kompetenz sieht:

»Sie beherrscht die Arbeit nicht, die sie da machen muß. Das ist aber kein Einzelfall. Das sind an Stückzahl vielleicht, das sind bestimmt 10 oder 15 Frauen, alles Frauen, die haben 7 und 8, machen Reparaturarbeiten. Und die Männer, die können die Arbeit, die können die Fehler selber abstellen, sie beherrschen das, aber die sehen das ja nicht ein. Ich sehe das auch nicht ein, daß ich jetzt die Reparatur mache. Sie kriegt 7 oder 8, und ich mache ihr die Reparaturen weg. Ich bin in 5.« (9/3)

Diese Norm unterstellt die Notwendigkeit der familiären Rollenverteilung, die im Mann den Haushaltsvorstand und Haupternährer sieht, der daher mehr Lohn bekommen muß als seine Frau. Es ist kein Widerspruch zu dieser Hierarchievorstellung, daß F. »Doppelterdiener« bejaht: »Wir haben alle das Recht, als Doppelterdiener zu arbeiten.« (16/1)

»Ich fühle mich zu Unrecht eingestuft« – Die Lohnorientierung

Wie schon an der Arbeitsorientierung gezeigt, kann sich F. in keiner Weise mit dem Inhalt seiner Arbeit oder mit dem Produkt identifizieren. Der Lohn gewinnt daher für ihn besondere subjektive Relevanz, obwohl kein noch so hoher Lohn in der Lage wäre, die tägliche Monotonie und Erniedrigung vollständig zu kompensieren. Das wiederholt geäußerte Interesse an höherem Lohn ist jedoch resignativ zurückgenommen; F. ist nicht bereit, dafür aktiv zu werden.

Auch beim Lohn setzt er sich nur noch für die Erhaltung des Status quo ein. Das Interesse an der Erhaltung der Arbeitskraft ist für ihn – trotz manifester Bedrohung seiner Arbeitsfähigkeit in der Vergangenheit – von geringer subjektiver Relevanz. Im Privatleben und in der Auseinandersetzung mit anderen Themen, vor allem Lohn, Gewerkschaft und Interessendurchsetzung im Streik, gewinnt er für den Rückzug aus den unmittelbaren Arbeitsbeziehungen Kompensationsmöglichkeiten.

Seine Lohnorientierung ist geprägt von einem starken Gerechtigkeitsbedürfnis. Er tritt für den Grundsatz »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« ein, den er im Prinzip in der analytischen Arbeitsplatzbewertung verwirklicht sieht. Das heißt, daß er an die Objektivität der Kriterien der Arbeitsplatzbeschreibung und ihrer Zuordnung zu Arbeitswertgruppen glaubt, die Handhabung dieses Systems durch die technischen Experten und die betriebliche Hierarchie aber hart kritisiert:

»Die haben den Platz noch nie gesehen, kommen mit drei Mann, Schlips um, dicken Block in der Hand, und dann stellen sie sich da hin, gucken sich das an, und die wissen jetzt genau, was für einer Belastung Sie unterliegen. Die sind aber in zwei Minuten wieder weg, und dann wissen die ganz genau: Sie kriegen jetzt AWG 4.« (30/4)

F. durchschaut den Herrschaftscharakter (»Schlips um, dicken Block . . .«) dieses Verfahrens. Er unterstellt darüber hinaus, daß die Experten sich überhaupt nur deshalb der Anstrengung unterziehen, sich am Arbeitsplatz blicken zu lassen, um die am Profitinteresse des Betriebs orientierte Einstufung zu legitimieren:

»Das haben die oben am grünen Tisch ausgerechnet und kommen jetzt nur, damit der kleine Mann unten denken soll, oha, hast du gesehen, die müssen Ahnung haben.« (30/4)

Er hält an einer Vorstellung von »wirklicher« Gerechtigkeit fest. Die »Theoretiker« verfolgen weder ein solches Gerechtigkeitskonzept, noch haben sie Kenntnis von der Realität. Sie sind schon daher weit davon entfernt, gerecht einstufen zu können. Zur besseren Handhabung der Arbeitsplatzbewertungskriterien und der Einstufung einzelner Arbeiter fordert er daher implizit ein Kontroll- und Mitspracherecht der Betroffenen, der »Praktiker«.

»Was heißt gerechten Lohn? Wenn ich sage, ich fühle mich zu Unrecht (eingestuft), was ich vorhin sagte. (. . .) Bei uns laufen Arbeitsplätze echt im harten Streß. Und dann bekommt man noch gesagt, die Arbeit kannst du auch im Schlaf machen. Bloß, der das sagt, der läuft meistens mit den Händen auf dem Rücken oder in den Taschen rum; ein reiner Theoretiker. Von gerechtem Lohn – den Zahn habe ich mir schon lange ziehen lassen.« (17/2)

Der »gerechte Lohn« scheitert also an der fehlenden Kompetenz der die Arbeiter einstufenden Experten und an der ungerechten Einkommensverteilung zugunsten der betrieblichen Hierarchie.

Die Erfahrung einer eigenen Rückstufung, die sein Interesse an höherem Lohn verletzte, hat ihn hier eine besondere Empfindlichkeit entwickeln lassen. Er ist jedoch nicht in der Lage, die Zurückstufung mit dem System der analytischen Arbeitsbewertung in Zusammenhang zu bringen, sondern kritisiert die Abgruppierung als soziale Ungerechtigkeit des Betriebes.

Den gerechten Lohn sieht er beispielsweise im öffentlichen Dienst als realisiert an. Seine Tochter arbeitet als Verwaltungsangestellte:

» . . . die ist 22 Jahre, die verdient mehr wie ich.«

(Frage: Könnte man bei Ihrer Tochter von einem gerechten Lohn reden?)

»Das würde ich sagen. Das würde ich sagen. Was wir da geboten kriegen, das kann man vergessen. Ich habe es auch aufgegeben. Früher habe ich gekämpft. Ich mache heute nichts mehr.« (18/2-3)

Die Erfahrungen am Arbeitsplatz bewirken, daß er sich ungerecht entlohnt fühlt. Er fordert einen gerechten, das heißt vor allem einen höheren Lohn, der seine Reproduktionsbedürfnisse, einschließlich eines geringen Maßes an »Luxus«, befriedigen würde. Diesen Anspruch klagt er jedoch nicht mehr ein, da er es sich »abgewöhnt hat, sich zu ärgern« (14/2). In seiner Lohnorientierung bezieht F. sich also auf die Höhe seiner Reproduktionskosten, um einen angemessenen Lohn zu verlangen.

Die Bejahung des Prinzips »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« läßt zunächst auf eine egalitäre Orientierung schließen. Es geht jedoch bei dem herrschenden Lohnsystem bei C gar nicht um dieses Prinzip, sondern um die gleichen Zugangschancen zu besser bezahlten Arbeitsplätzen. Dabei erweist sich, daß in der Polemik gegen die Zuordnung einiger Frauen in seiner Abteilung zu besser bezahlten Arbeitsplätzen bei dem Befragten antiegalitäre Aspekte seiner Lohnorientierung auftreten: Nach seiner Vorstellung von Lohngerechtigkeit sollen verheiratete Frauen auf keinen Fall soviel verdienen wie ihre Ehemänner bzw. wie die in der Abteilung arbeitenden anderen Männer. Wenn dies dennoch der Fall ist, sind seine Vorstellungen vom patriarchalischen Ordnungsgefüge, in dem der männliche Familienvorstand das meiste Geld verdient, bedroht. Zum zweiten zeigt sich in dieser Passage eine Leistungsorientierung, die F. nur gegen die Frauen, an keiner Stelle des Interviews gegen männliche Kollegen wendet. Das Kriterium der Leistung bei der Bestimmung des »gerechten«

Lohns richtet er gegen die Frauen, damit die Männer bessere Chancen haben, auf Arbeitsplätze mit einer höheren AWG zu kommen:

»Und eine Frau als Doppelverdienerin, die noch nicht mal die Leistung bringt, und die dann gleich eine überhöhte Lohngruppe kriegt, das paßt nicht zusammen.« (16/1)

Die weiter oben zitierten Passagen zeigen, daß er sich durch Frauen unterschwellig bedroht fühlt; auf diese Reaktion, durch die seine im übrigen egalitäre Einstellung eine spezifische Brechung erfährt, ist noch zurückzukommen.

4. Gerechtigkeit versus Betriebsstrategie

Die Einstufungsproblematik wurde für F. vor einigen Jahren von neuem virulent, als er aufgrund seiner sozialen Beziehungen im Betrieb selbst die Chance hatte, an einen besser bezahlten Arbeitsplatz (AWG 6 bzw. 7) in der Tischlerei versetzt zu werden. Dort gab es nicht nur höheren Lohn und höhere Arbeitsplatzsicherheit (vorher hatte er »wenig Arbeit«), sondern ihn motivierte noch ein anderer Aspekt, dem Wechsel zuzustimmen, nämlich die Möglichkeit, mit einem Freund zusammenzuarbeiten:

»Die sind an mich rangetreten, haben mich mal gefragt, die haben gewußt, ich habe einen Freund, der ist Tischler, und wir haben privat auch viel zusammengearbeitet und so, irgendwie spricht sich das wohl rum. Und dann waren die in Verlegenheit gekommen, und in der Tischlerei fehlte ein Mann, und da sollte ich für 6 Wochen da rüber. Da haben sie mich gefragt, hätte ich nein gesagt, dann wäre es auch gut gewesen. Aber ich habe gesagt, ihr seid in Verlegenheit, und im Moment haben wir wenig Arbeit, da gehe ich eben dahin und mache das.« (11/1)

In dieser Schilderung erscheint die Umsetzung in die Tischlerei in beiderseitigem Interesse, die Verhandlung darüber als rationaler Diskurs zwischen gleichwertigen Partnern. Die tatsächlichen Herrschaftsverhältnisse im Betrieb werden von F. zunächst nicht thematisiert. Die Unterstellung, im Betrieb herrschten vernünftige, berechenbare – und damit in seinem Verständnis: gerechte – Zustände, äußert er an zahlreichen Stellen im Interview, zum Beispiel:

»Die erwarten von uns Zusammenarbeit. Das redet man uns auch ein, was auch logisch ist.« (13/2)

»Man müßte ja jetzt *von der Richtigkeit* her, so, wie ich das sehe . . .« (11/1)

Er wird zwar in der Hoffnung, daß es so »richtig« zugehe, andauernd enttäuscht, weiß dies – vorbewußt – sogar: »Das redet man uns auch ein . . .«. Er läßt sich aber immer wieder von dieser Hoffnung leiten.

Die Vorteile der analytischen Arbeitsplatzbewertung hat er bei der Umsetzung selbst erfahren:

»Da war ich eineinhalb Jahre leihweise in der Tischlerei. Da habe ich in 6 und 7 gearbeitet, habe ich auch bezahlt gekriegt, ist ja logisch. Die Arbeiten sind halt in der Lohngruppe, und da habe ich sie auch in der Gruppe bezahlt gekriegt.« (11/1)

Diese – ihm zweifellos zustehende – Höhergruppierung sieht er quasi als einen Selbstläufer an (» . . . sind halt in der Lohngruppe . . .«): was einem zusteht, braucht man ja in einem Zusammenhang, in dem Gerechtigkeit und Rationalität herrschen, nicht einzufordern.

Um so überraschter und empörter ist er, als er bei der Rückversetzung in seine alte Abteilung sogleich wieder abgruppiert wird:

»Dann bin ich wieder zurückgekommen, da gehen sie nicht bei und sagen, Sie haben ja jetzt die ganze Zeit in der höheren Lohngruppe gearbeitet, wir können Sie ja gar nicht mehr zurücknehmen in die AWG 5, Sie haben ja jetzt ein Anrecht darauf. Ich darf ja normalerweise nicht länger als ein Vierteljahr irgendwo aushilfsweise innerhalb des Betriebes arbeiten. Man müßte ja jetzt von der Richtigkeit her, so, wie ich das sehe, müßte man ja meine AWG jetzt automatisch anheben und sagen, der Mann hat jetzt eineinhalb Jahre in einer, zwei Lohngruppen höher gearbeitet. Dem steht ja ein ganz anderer Lohn zu. Jetzt bin ich wieder zurückgekommen, und jetzt fällt denen das wieder ein, was meine persönliche AWG ist, die war ja 5. Und somit habe ich wieder einen Arbeitsplatz in AWG 5 gekriegt, obwohl ich denen einen Gefallen getan habe, weil sie in Verlegenheit waren. Da ist nichts mit persönlicher AWG; müßte ja, logischerweise. Ich weiß nicht, ob ich das falsch sehe, aber meiner Ansicht nach: warum nur runter arbeiten? Bei runter fällt denen das sofort auf, aber rauf nicht. Das wäre doch jetzt praktisch genau das gleiche.« (11/1)

Diese detaillierte Beschreibung seiner Umsetzung in die Tischlerei und seiner Rück-Umsetzung ist von mehreren Motiven geprägt: Zum einen ist auch hier sein Bedürfnis nach sozialer

Gerechtigkeit verletzt worden. Denn er ist freiwillig hingegangen, um »denen« einen Gefallen zu tun. Er wurde von »denen« unfair behandelt, als Objekt betrieblicher Strategie: »Das ist eine Spielerei, würde ich sagen.« (12/1) Der Betrieb hat seine Norm fairen, berechenbaren Verhaltens nicht eingehalten, mit ihm wurde gespielt – zu seinem Nachteil. Trotz des vermeintlichen Anrechts auf dauerhafte Höhergruppierung ist er wieder abgruppiert worden. Daß er eine Erhöhung seiner »persönlichen AWG« selbst mit Hilfe des Betriebsrates hätte durchsetzen müssen, kommt ihm nicht in den Blick.

Damit ist zum zweiten sein Lohninteresse verletzt worden. In einer späteren Passage betont er die Notwendigkeit der Besitzstandswahrung als gewerkschaftliche Strategie; daran hat er ein lebhaftes Interesse, denn sein Besitzstand ist zum zweiten Mal verringert worden.

Zum dritten ist er in die Tischlerei gegangen, um seine Beschäftigungssicherheit zu erhöhen. Nach der Rückversetzung kennt er nun die prinzipielle Unsicherheit *seiner* Arbeitsplätze, er weiß um seine Austauschbarkeit als angelernter Arbeiter.

F. vermutet hinter der Abgruppierung auch in den Fällen nur die betriebliche Strategie, in denen sie zunächst dem System der analytischen Arbeitsplatzbewertung anzulasten ist. Er kritisiert nicht diese Methode, der die Möglichkeit der Abgruppierung immanent ist, da er dies nicht erkannt hat. Seine Kritik richtet sich gegen die Praxis, die er erlebt, und er schließt aus diesen Erfahrungen auf die böse Absicht der Betriebsleitung.

Was ihm bei der Rückversetzung nach der langen Ausleihphase offenbar tatsächlich vorenthalten worden ist, ist die dreimonatige Weiterbezahlung nach der höheren AWG, die tarifvertraglich festgelegt ist. Er kennt diese Regelung:

»Die haben eine Grenze gesetzt gehabt und haben gesagt, von jetzt ab kriegt jeder seine AWG, seine feste AWG. Das heißt in der Gruppe, in der er gerade gearbeitet hat, das ist seine persönliche AWG. Und die behält er.« (9/3)

»Und wenn er jetzt in 4 arbeiten muß, er hat aber 5, dann muß er einen Ausgleich kriegen auf seine persönliche AWG, also 5. Jetzt ist das aber zum Teil auch schon so bei uns im Werk gewesen, den Ausgleich gibt es immer nur auf eine begrenzte Zeit. Das ist die Anlern-Umschulzeit. Die kann bis zu drei Monaten gehen. (. . .) Und dann kriegt er ein Schreiben, daß er nicht mehr 5 ist, sondern 4, daß kein Ausgleich mehr bezahlt wird. Das kann er ablehnen, dann sagen die, ist in Ordnung, aber eine andere

Arbeit haben wir nicht für Sie, dann müssen Sie gehen! Entweder Sie nehmen das jetzt an mit 4, oder Sie werden entlassen. Pistole auf die Brust, was Besseres gibt's nicht.« (10/1)

In seiner Sprache reflektiert sich die Verdinglichung, der er selber ausgesetzt ist: Der Mensch wird dadurch definiert, welche AWG er bekommt: »daß er nicht mehr 5 ist . . .«; an anderer Stelle zählt er Kollegen in »Stückzahlen« (9/1 u. 9/3).

Der Arbeitnehmer wird also vom Betrieb vor die Alternative gestellt, entweder Lohnsenkung oder Entlassung hinzunehmen. Das ist die betriebliche Rationalität. F. selbst befand sich bei seiner Rückversetzung aus der Tischlerei in einer ähnlichen Situation:

»Ganz einfach – ich bin schon in AWG 7 beschäftigt gewesen, ich bin ja heute in der 5. Ich brauche die Arbeit nicht annehmen, ich kann ja gehen. Eine andere Arbeit haben wir nicht, gar nichts für Sie, sonst können Sie halt gehen!« (17/3)

Im letzten Satz ist – in direkter Rede – die Betriebsleitung zu vernehmen, die so ganz offen ihre krisenbedingten Maßnahmen zur Kosteneinsparung und Personalreduzierung durchsetzt. Daß der Befragte dieses Verhalten der Betriebsleitung als Erpressung begreift, zeigt, daß ihm der Zwang der Lohnarbeitersituation, seine Arbeitskraft verkaufen zu *müssen*, bewußt ist. Diese Erpressung verletzt seine Gerechtigkeitsvorstellung, auch als Lohnarbeiter zwischen zureichenden Alternativen wählen zu können.

Exkurs: Disziplinierung durch den Betrieb

In diesen Passagen werden drei Formen wenig sichtbarer, unspektakulärer Krisenbetroffenheit deutlich:

Diejenigen Arbeiter, vor allem die Älteren und die Angelernten, die schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, müssen eine Lohnsenkung hinnehmen – wie der Befragte selbst.

– Angesichts der Lohnsenkungen haben einige Beschäftigte mit einer guten Stellung auf dem Arbeitsmarkt »freiwillig« den Betrieb verlassen. Dieser Mechanismus wird vom Betrieb bewußt zur Personalreduzierung eingesetzt.

– Eine solche Erpressung, die die eigene Ohnmacht vor Augen führt, wirkt disziplinierend auf die anderen Beschäftigten. F.

schildert in einem anderen Zusammenhang die verdeckt eingesetzte Disziplinierung durch Umsetzung mit Abgruppierung, die alle unliebsamen Belegschaftsmitglieder zum Schweigen bringen soll:

»Wir hatten eine außerordentliche Betriebsversammlung, weil wir nicht informiert worden waren. Wir haben aus der Presse erfahren, C soll an irgendeine amerikanische Firma verkauft werden. (. . .) Dann haben wir eine außerordentliche Betriebsversammlung gehabt, und da sind die Wortmeldungen gekommen. (. . .) Die wollten konkrete Antworten haben. Dann hieß es, die Leute, die sich zu Wort melden, können ihren Namen und ihre Abteilung angeben. (. . .) Jetzt war die Betriebsversammlung zu Ende, die kamen in die Werkstatt zurück: Sie möchten mal zum Meister kommen, am anderen Tag zum Betriebsleiter. (. . .) Was ich vorhin sagte, unsere Werkstatt, wir haben Leute über, ich muß Sie abgeben, Sie kommen jetzt woanders hin. Dann kommt man dahin, und dann heißt es, was haben Sie für eine AWG? Ja, 8! Die können wir hier nicht bezahlen, hier kriegen Sie 5. Andere Arbeit haben wir nicht. Das müssen Sie selber wissen, entweder Sie nehmen die Arbeit an oder wir müssen Sie entlassen.« (27/3)

Die Personalreduzierungs- und Disziplinierungsstrategie des Betriebs wird hier präzise beobachtet. So genau F. die Disziplinierung der Beschäftigten benennt, die in der Krise möglich wird, so genau beschreibt er auch an anderen Stellen die Mechanismen, die Beschäftigungsverringerung ohne Entlassungen ermöglichen.

5. Leitmotiv 2: Menschenwürde

1. Die Arbeiter im »Affenkäfig«

Der entscheidende Vorteil der analytischen Arbeitsplatzbewertung für den Betrieb besteht in der Möglichkeit, die Lohnhöhe einer Veränderung der Arbeitsanforderungen anzupassen. Die Mehrheit der Arbeitsvollzüge in der Elektroindustrie wird durch technologische Veränderungen vereinfacht. Entsprechend sinken die kodifizierten Anforderungen an die dort beschäftigten Arbeiter, sowohl was die Qualifikation als auch was die Verausgabung von Arbeitskraft und die entsprechenden Belastungen angeht. Die Lohnhöhe (AWG) kann dann – mit von der betrieblichen Interessenvertretung auszuhandelnder Verzögerung – nach unten angeglichen werden: Abgruppierung.

Diese Erfahrung macht im Betrieb C seit einigen Jahren ein großer Teil der Belegschaft. Ein einschneidender Modellwechsel führt zum weitgehenden Abbau der traditionellen Montagetätigkeiten.

Anhand der Erfahrungen seiner Frau, die ebenfalls bei C arbeitet und vor einiger Zeit in die Produktion eines neuen Modells umgesetzt wurde, benennt F. die Möglichkeit des Betriebs, mittels der analytischen Arbeitsplatzbewertung seine Interessen beim Neuaufbau einer Produktion gegen die Ansprüche der Arbeiter durchzusetzen, da er die Definitionsmacht der Arbeitsplatzanforderungen besitzt. Dabei werden formale Qualifikationen und Arbeitsplatzqualifikationen entwertet und die Lohnkosten verringert:

»Wenn jetzt neue Arbeiten kommen – die Maschine ist jetzt erst im Aufbau, da ist meine Frau drin, die einzelnen Arbeitsfunktionen, die Arbeitsgruppen, die sind noch gar nicht in AWG eingeteilt, die werden erst eingeteilt. Jetzt versucht man natürlich, diese Gruppen so niedrig wie möglich zu halten, um die Maschine billig zu halten. Die können ja besser für sich was in die Tasche stecken, als daß sie das in die Montage reinwerfen, daß die Leute das kriegen.« (12/2)

An diesem Beispiel der Verletzung seiner Interessen zeigen sich für ihn die Grenzen der prinzipiell bejahten Lohnfindungsmethode: ein zu geringer Lohn kann kein gerechter Lohn sein. Den »kann man vergessen« (16/2). Der Begriff der Lohngerechtigkeit bezieht sich für F. zum einen auf die Lohnhöhe, die ein ausreichendes Reproduktionsniveau ermöglichen muß. Zum anderen ist die Anerkennung des Menschen, der ja noch in der eintönigsten Arbeit einen Anspruch, wenn nicht auf Selbstverwirklichung, so doch auf menschliche Würde hat, eine wesentliche Bedingung dafür, daß die Arbeiter Zufriedenheit und Vertrauen in die Gerechtigkeit der sozialen Verhältnisse, in denen gearbeitet wird, empfinden könnten; das ist im Kern F.s Verständnis von gerechtem Lohn:

»Was heißt gerechten Lohn? Wenn ich sage, ich fühle mich zu Unrecht (eingestuft), was ich vorhin sagte. Meine Frau ist bei dem Scheibendrukker. Und jetzt geht das los, diese AWG-Gruppen, die sollen eingestuft werden. Da ist mal wörtlich ein Satz gesagt worden, bei uns in der Werkstatt: Wer in AWG 2 und 3 arbeitet, der muß damit rechnen, das kann man nicht anders bewerten, da kann ich einen dressierten Affen für hinstellen. (. . .) Bei uns laufen Arbeitsplätze echt im harten Streß. Und

dann bekommt man da noch gesagt, die Arbeit kannst du auch im Schlaf machen. (. . .) Von gerechtem Lohn – den Zahn habe ich mir schon lange ziehen lassen.« (17/1)

Diese Verächtlichmachung der Arbeiter, ihrer Leistung und der Belastung, die sie ertragen, kränkt ihn tief. Wenn man den »dressierten Affen« mit der oben zitierten Formulierung verknüpft, in der F. ebenfalls im Zusammenhang mit der Einstufung seiner Frau davon spricht, Geld »in die Montage *rein(zu)werfen*« (12/2), dann erscheint das Bild von einem Affenkäfig nicht zu weit hergeholt, in dem er sich selbst und seine Kollegen eingesperrt sieht. Wenn der Arbeiter als »dressierter Affe« eingesetzt wird, »braucht (er) nicht zu denken. Wer eine monotone Bewegung einstudiert bekommt, der macht die den ganzen Tag« (17/2).

Die objektive Einschränkung der kreativen und produktiven Fähigkeiten des Menschen durch den industriellen Arbeitsprozeß, die Verhinderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit zu kritisieren ist nur der erste Schritt. Die menschenunwürdige Behandlung der Arbeiter ist zwar von diesen objektiven Bedingungen nicht zu trennen; von großer subjektiver Relevanz ist für F. jedoch das Gefühl, im Betrieb im alltäglichen Umgang seiner menschlichen Würde entkleidet zu sein. Die Erfahrung machen zu müssen, daß die Menschenrechte im Betrieb keine Gültigkeit haben, daß die betriebliche Zweckrationalität die Zwischenmenschlichkeit zerstört, belastet ihn sehr stark.

Dahinter verbirgt sich eine abstrakte Vorstellung von Recht: Menschliche Würde führt F. auf Naturrecht zurück. Mit der naturrechtlichen Begründung für seinen Anspruch, auch im Betrieb als Mensch behandelt zu werden, verteidigt er seine persönliche Identität, die in der Herrschaftssituation des Betriebs und in der monotonen Arbeit bedroht ist.

2. *Die Angestellten: Der »Platz an der Sonne«*

Als Gegenbild zum »Affenkäfig« assoziiert F. eine Vorstellung von der Lage und der Arbeitssituation der Angestellten, die das »abernten« (12/3), was den Beschäftigten in der Produktion vorenthalten wird; die Angestellten haben eine relative Autonomie in materieller wie ideeller Hinsicht.

Eine Verwirklichung des Interesses am Inhalt der Arbeit ist an

einem Arbeitsplatz, wie F. ihn hat, nicht möglich, es würde den Arbeitsvollzug eher stören. Wenn außer dem Lohn für einen angelernten Arbeiter an seiner Arbeit noch etwas wichtig sein kann, dann ist es die Möglichkeit zur Kommunikation und Kooperation in der Arbeit. Allerdings ist die objektive Bedeutung von Kooperation sowohl am Arbeitsplatz des Befragten als auch an dem seiner Frau gering, die subjektive Relevanz dieses Themas für ihn jedoch um so größer.

Während die Arbeiter auf die stumpfsinnige Verrichtung immer gleicher Tätigkeiten verwiesen sind, ist den (technischen) Angestellten die Chance zur Kooperation und zur Vermittlung zwischen geistiger und körperlicher Arbeit gegeben.

F.s Ansicht nach sind jedoch die Angestellten zur Kooperation zwischen Konstruktionsbüro und Produktionsabteilungen, eine ihrer wesentlichen Aufgaben, nicht fähig:

»Meistens ist das im technischen Bereich. Wenn jetzt eine Neuerung in die Maschine selbst kommt, da hat irgendeiner eine Idee. Jetzt ändert der das, probiert das aus. (. . .) Da weiß keiner vom anderen nichts. Die haben da jetzt eine Neuerung reingebracht, und keiner weiß, wie das Ding eingebaut werden soll. Das ist aber eine Theorie, und dann laut Zeichnung und Theorie ist das perfekt, ist das fertig. (. . .) Und dann kommt das nachher runter, und da soll's auf einmal funktionieren. (. . .) Die erwarten von uns Zusammenarbeit. Das redet man uns auch ein, was auch logisch ist. Aber die selber – da arbeitet jeder gegen den anderen.« (I3/I-2)

F. hält die Angestellten auf der einen Seite für materiell und in ihren Arbeitsbedingungen privilegiert; diese Einschätzung wird aus Ressentiments ebenso wie aus einer gewissen Kenntnis der Arbeit der Techniker und Konstrukteure, die er noch aus seiner Zeit in der Drehwerkstatt hat, gespeist.

Auf der anderen Seite verkörpern die Angestellten für ihn den Menschen im emphatischen Sinne, der der Arbeiter im »Affenkäfig« kaum sein kann. Der Arbeiter wird tendenziell auf seine Arbeitskraft reduziert. Bei den Angestellten sieht F. nicht nur interessante Arbeitsinhalte und Spielräume für Eigenverantwortung in der Arbeitsorganisation, sondern auch einige Privilegien in der Arbeitssituation. Ihnen wird nicht jede Minute Arbeitszeit nachgerechnet, und ein Büro ist ein angenehmerer Arbeitsplatz als die Produktionshalle.

Er stellt Überlegungen an, ob die Angestellten angesichts dieser Unterschiede und ihrer subjektiven Wahrnehmung der Unter-

schiede noch derselben Klasse angehören wie die Arbeiter. Es ist fraglich, ob sie überhaupt arbeiten, jedenfalls »ernten« sie, was sie nicht gesät haben:

» . . . ich spreche immer prinzipiell vom Wasserkopf, der ist zu groß, die ernten zuviel ab. Da laufen so viele rum, die wissen abends gar nicht, warum sie morgens hingegangen sind.« (12/3)

Die Angestellten haben also kein Recht auf diese Privilegien, weil sie im Vergleich zu den Arbeitern, die im »harten Streß« stehen, nicht angespannt arbeiten müssen.

Er sieht zugleich sehr genau, daß die Konkurrenz zwischen verschiedenen Lohnarbeitergruppen von einer Seite geschürt wird, mit der er keineswegs sympathisiert, nämlich von der ständischen Angestelltengewerkschaft, die die Tatsache ausnutzt, daß sich viele Angestellte von oben herab von den Arbeitern abgrenzen:

»Da kommt das, daß die sich eben besser fühlen. Ob sie es sind, ist eine andere Sache.« (22/3)

F. sieht die Ursache für diesen Dünkel in den besseren Arbeitsbedingungen, dem Platz »an der Sonne«, während die Arbeitsbedingungen der Arbeiter öffentlich keine Beachtung finden:

»Doch, Klassen gibt es schon, aber die Unterschiede sind nicht mehr so groß. Sehen Sie, wenn Sie Radio hören, morgens die Musik, dann Begrüßung und: einen wunderschönen guten Morgen, und ich hoffe, in Ihr Büro scheint jetzt auch die Sonne rein. (. . .) Da sage ich manchmal, geht denn da überhaupt keiner in die Fabrik. (. . .) Da fängt das schon an, daß man schon sieht, wie ein gewisser Kreis sich von alleine rausschälen will.«

(Auf Nachfrage nach den Klassenunterschieden:) »Ja, was der einzelne sich zubilligt. Ob der materielle Unterschied gegeben ist, das ist eine andere Frage.« (21/2-3)

Mit der Steigerung des Lebensstandards und durch die Erfolge der Arbeiterbewegung sind die Unterschiede zwischen den Gruppen der Lohnabhängigen, also hier zwischen den Arbeitern und den Angestellten, geringer geworden. Der »Klassenunterschied« ist nach seiner Auffassung nur ein subjektiver, den sich die Angestellten einbilden: » . . . was der einzelne sich zubilligt«, der aber doch zugleich für die alltägliche Arbeitsrealität und die sozialen Beziehungen im Betrieb von großer Bedeutung ist.

An dem Selbstbewußtsein als Mensch, das dem Arbeiter so

schwergemacht wird, entwickelt F. also einen subjektiven Klassenbegriff. Grundlage für diese Abgrenzung ist bei ihm jedoch das Wissen, daß Arbeiter und Angestellte objektiv zu derselben Klasse gehören:

» . . . weil sie ja mehr oder weniger im gleichen Boot sitzen. (. . .) Aber so von unserem Betrieb aus gesehen, wir müssen doch mehr oder weniger um's gleiche kämpfen, sitzen wir doch in einem Boot. Wir kommen alle durch dasselbe Tor rein und gehen durch dasselbe Tor wieder raus und unterliegen alle der gleichen Betriebsführung. Wir müssen uns also alle gegen einen wehren oder gegen einen kämpfen oder für einen kämpfen oder arbeiten.« (21/4)

In dieser paradigmatischen Beschreibung der Lohnarbeitersituation werden die Schwierigkeiten in der Kooperation und die subjektiven Abgrenzungen als falsche Frontstellung erkannt; deshalb müßten sich die vielfältigen Formen der Konkurrenz der Lohnarbeiter untereinander auflösen angesichts der Erfahrung der grundlegenden Gemeinsamkeit: »Dasselbe Tor« ist das Symbol für den Ort der Produktion, an dem Arbeiter wie Angestellte der »gleichen Betriebsführung« (für die sie arbeiten müssen) gegenüberstehen und an dem sie sich ihrer Haut wehren und für ihre Interessen kämpfen müssen, wenn sie nicht gleich der Betriebsführung »unterliegen« wollen.

Auch am letzten Satz dieser außerordentlich verdichteten Passage kann gezeigt werden, daß die (von F. unbewußt eingesetzte) Doppelbedeutung von Worten (wie bei »unterliegen«) eine tiefere Bedeutungsschicht enthält: Der »verderbte Text«, in dem »arbeiten« scheinbar unmotiviert als letztes Wort auftaucht, muß von diesem Schlüsselwort, das offenbar diesen Satz zunächst unausgesprochen generiert hat und dann doch an die Oberfläche getreten ist, rückwärts gelesen werden: »Da wir alle für einen arbeiten, müssen wir also alle gegen einen kämpfen oder uns gegen einen wehren und (daher) *wie einer* = vereint kämpfen.«

Aus der gemeinsamen Lohnabhängigkeit und dem gemeinsamen Gegner folgt, daß F. es als »richtiger sehen (würde), ja, wenn sie zusammen sind in einer Gewerkschaft« (21/4), denn:

» . . . die Distanzierung zwischen den beiden (wird) gemacht. Meiner Ansicht nach ist das die Angestelltengewerkschaft, die sich absondert, daß die mehr für sich sein wollen.« (22/2)

6. Leitmotiv 3: Schutz

F. sieht sich selbst als »fanatischen Gewerkschaftler« (14/3). Wie noch zu zeigen sein wird, ist dieses Selbstbild in seiner (früheren) überdurchschnittlichen gewerkschaftlichen Aktivität begründet. In dem Ausdruck »fanatisch« klingt jedoch ein irrationales Moment der Überidentifizierung mit. In der Antwort auf die Frage nach Forderungen, die F. an die Gewerkschaft hat, nennt er keine konkreten Dinge, sondern artikuliert einen umfassenden Anspruch:

»Allgemein – Punkte, eigentlich alles, das kann man echt verallgemeinern, daß man alles mit einbeziehen kann. Denn sie ist ja da. Wenn ich was brauche, dann muß es natürlich auch in jeder Phase, in jedem Punkt für mich da sein.« (23/1)

Von der Gewerkschaft erwartet er nicht nur die Vertretung seiner Interessen als Lohnarbeiter, sondern er hat emotional geprägte Erwartungen: die Gewerkschaft soll sein Bedürfnis nach Schutz und Geborgenheit befriedigen (». . . in jedem Punkt für mich da sein«).

»Voll. Wir könnten gar nicht ohne Gewerkschaft. (. . .) Aber wollten wir jetzt alle aus der Gewerkschaft rausgehen, dann ist diese Organisation am Ende. Dann macht der Arbeit(geber) mit uns, was er will, obwohl er es jetzt zum Teil auch macht. Aber eine gewisse Bremse ist auch schon da. Wir sehen es beispielsweise jetzt, wo wir diese Personalkrise da haben, hier Leute über, da Leute über, usw. Der Arbeitgeber als solcher hat sich das ganz einfach gemacht. Der hat den kürzesten Weg genommen und hat gesagt, der Mann ist über: kündigen. Und da hat der Betriebsrat eine Bremse davor gesetzt und hat gesagt, so nicht!« (14/3)

Die Organisierung ist für die Lohnabhängigen existentiell notwendig. Sowohl im Betrieb als auch überbetrieblich im Tarifkonflikt versuchen die Arbeitgeber, nicht nur das Reproduktionsniveau der Lohnabhängigen zu verringern, sondern auch deren Selbstbewußtsein und die »Einigkeit« (5/7) anzugreifen. Gerade in der Krise kann der Arbeitgeber es sich bei der Durchsetzung seiner Interessen leichtmachen. Daher brauchen die Lohnabhängigen eine Organisation, die Einigkeit herstellt und Schutz vor den Arbeitgebermaßnahmen bietet.

Eine weitere wichtige Funktion der Gewerkschaft besteht in der Sicherung des Besitzstandes:

»... daß man das bereits Errungene behält – sicherungsmäßig. Das so weit absichern, daß uns das nicht noch mal wieder weggenommen werden kann. Das ist natürlich Voraussetzung.« (23/3)

Dagegen steht nämlich seine Erfahrung, daß das, »was wir uns erarbeitet haben« (18/1), im wesentlichen der Lohn, nicht gesichert ist, sondern »daß bei uns im Gegenteil der Lohn sogar fällt« (17/2).

Da die Besitzstandswahrung F.s Interesse an höherem Lohn gar nicht befriedigen könnte, geht er weiter:

»Wenn ich den Spatz in der Hand habe, dann schiele ich nach der Taube. Nicht nur ich, sondern jeder.« (22/5)

Ein engagierter Gewerkschaftler ist F. auch in der Frage des Streiks. Er spricht, wie viele bewußte Gewerkschaftler, ungefragt vom Stahlstreik 1978/79, dessen Verlauf er offenbar kontinuierlich über die Medien verfolgt hat. Die Forderung (Arbeitszeitverkürzung) interessiert ihn weniger als die Demonstration von Einigkeit und Selbstbewußtsein. Seiner Meinung nach sollte – ob Krise oder nicht – öfter gestreikt werden, da im Streik das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit thematisiert wird.

(Über den Stahlstreik:)

»Es war gut im Anlaufen, und man hatte es auch wirklich im Griff. Ich habe oft gesagt gehabt, diesmal wird das was. Das wird eine Lehre sein für die späteren Jahre.« (30/3)

Er hoffte also auf eine Veränderung des Kräfteverhältnisses: eine »Lehre« für die Arbeitgeber ebenso wie für die Kollegen selber, die ihre Stärke erfahren haben. Um so enttäuschter äußert er sich über das Ergebnis des Stahlstreiks. Seiner Meinung nach hat sich das Kräfteverhältnis zuungunsten der Arbeiter verschlechtert:

»Selbst die Streikenden waren ja enttäuscht. Das wird von dem Arbeitgeber wahrscheinlich so ausgelegt, die waren enttäuscht, klar, die wären lieber zu Hause geblieben. Dem ist ja nicht so.« (30/3)

Die Schuld dafür gibt er der gewerkschaftlichen Strategie:

»Die Leute haben zuviel verloren für das, was rausgekommen ist. Wenn schon gestreikt wird, dann hat die Gewerkschaft meiner Ansicht nach zu früh nachgegeben. Da hätte mehr rauskommen müssen.

(Frage: Die hätten da länger streiken sollen?)

»Ja, oder eben kräftiger, das irgendwie verstärken oder sonst etwas machen. Die Streikdauer ist ja nicht nur entscheidend. Es gibt ja andere Mittel und Wege, daß man härter kämpfen kann.« (29/2-30/1)

Diese Argumentation findet sich bei vielen Gewerkschaftern: *wenn* gestreikt wird, dann soll konsequent gekämpft und hart verhandelt werden.

Für F. – wie für viele Arbeiter – stellt der Betriebsrat innerhalb des Betriebes die Gewerkschaft dar. Auch der Betriebsrat soll in erster Linie Schutz bieten: »Ich sehe ihn doch als Schutzorganisation.« (26/2) Er geht als Gewerkschaftsmitglied »ohne weiteres« zum Betriebsrat, weil er seine »Arbeitsordnung«, das heißt seine Rechte und Pflichten, kennt:

»Zum großen Teil kenne ich meine Arbeitsordnung selber, ich habe bisher immer noch selber gewußt, mich zu wehren. Das kann ich ohne weiteres, geh ich zum Betriebsrat. Sie meinen, wenn ich Schwierigkeiten hätte. Wenn ich mich doch mal verteidigen müßte, dann würde ich ohne weiteres zum Betriebsrat gehen. Ich bin Gewerkschaftsmitglied. Vielleicht kann ich sogar sagen, daß ich ein fanatischer Gewerkschaftler bin.« (14/3)

Der Zusammenhang Gewerkschaft–Betriebsrat ist ihm selbstverständlich. Auf die Frage nach der gewerkschaftlichen Organisation des Betriebsrates antwortet er:

»Ja, auf alle Fälle. Das muß. So viel Kraft ist nicht drin, wenn das nur ein Betriebsrat ist ohne Gewerkschaft, also ohne dem, daß sie von hinten Deckung haben, seitens der Gewerkschaft. In einem kleinen Betrieb wäre das schon schlecht. Aber in einem Betrieb in der Größenordnung, wie wir es sind, geht das überhaupt nicht. Die haben ja selbst Schwierigkeiten, sich durchzusetzen.« (22/4)

Die Notwendigkeit einer solchen Instanz zur Verteidigung gegen ungerechtfertigte und damit ungerechte Anschuldigungen hat er am eigenen Leibe erfahren. Man hatte ihm vorgeworfen, krankgefeiert zu haben, obwohl er tatsächlich krank war:

»Und dann kam der Betriebsrat hier bei mir zu Hause. Und da hieß es, du bist gesehen worden, du hast im Garten gearbeitet. Dein Krankengeld ist gesperrt. Ich sagte, ich komme am Montag sowieso. Die waren auf einem Samstag hier. Na ja, und dann bin ich am Montag zur Arbeit, und da bin ich gleich zu meinem Vorgesetzten hingegangen, habe ihm das gesagt, und da sagte ich, wie ich gehört habe, kriege ich kein Krankengeld mehr. Ja, sagte der, das wird noch ein Nachspiel haben. Ich sagte, ist in Ordnung, aber die Leute, die das gesagt haben. (...) Und dann bin ich zum Betriebsrat gegangen und habe das gesagt. Da habe ich gesagt, soundso ist das Gespräch gewesen; er nimmt mir das nicht ab, und ich soll kein Geld kriegen.« (15/1)

Der Protest war erfolgreich:

»Und da habe ich dann meine Krankmeldung gekriegt. Das war auch Sache des Betriebsrates, die haben sich da sehr für mich eingesetzt. Ich hätte es nicht machen können, wenn ich tatsächlich nur gewußt hätte, daß die mich mit einer Hacke gesehen hätten oder mit eine Harke oder was. (. . .) Ich hatte allerdings auch einen Zeugen, daß ich nicht gearbeitet habe.« (15/1)

Mit der allgemeinen Interessenpolitik des Betriebsrats ist er allerdings nicht zufrieden, sie ist ihm zu wenig offensiv. Er kritisiert, daß die Möglichkeiten eines Betriebsrats in einem Großbetrieb, mit Betriebsvereinbarungen Zulagen zu erhandeln, nicht wahrgenommen werden. Sein Interesse an höherem Lohn wird dadurch verletzt:

»Mein Schwiegersohn arbeitet bei Opel in Bochum. (. . .) Aber die haben Haustarife, die kriegen dann Zulagen usw. Das ist ja das, was ich bei uns immer schimpfe, so was ist ja bei uns nicht drin.« (20/1)

Die Ursache für diese Zurückhaltung sieht er in der Angst des Betriebsrats vor der Betriebsleitung. Er ist über diese Schwäche besonders enttäuscht, weil er selber vor einigen Jahren mitgeholfen hat, eine neue Betriebsratsmehrheit durchzusetzen:

»Bei unserem Betriebsrat habe ich schon bald das Gefühl, der hat Angst. Der hat selber Angst, daß er rausfliegt. Wir wollten immer einen neuen haben. Und jetzt haben wir einen neuen, ich weiß nicht, aber da sitzt nichts drauf.« (20/2)

Bei dem vorherigen Betriebsratsvorsitzenden konnten die Arbeiter noch nicht einmal sicher sein, daß er überhaupt auf ihrer Seite steht:

»Der saß zu fest. Da hatte man schon mitunter das Gefühl, man spricht mit der Direktion.« (25/4)

Daß der Vorwurf nicht aus der Luft gegriffen war, zeigt sich daran, daß dieser Betriebsratsvorsitzende aus der Gewerkschaft ausgeschlossen wurde.

Der Bericht über die frühere betriebliche Aktivität von F. ist vom Bewußtsein seiner gegenwärtigen Passivität, seines Rückzugs in die Privatheit geprägt. Selbst um höheren Lohn kämpft er nicht mehr:

»Was wir da geboten kriegen, das kann man vergessen. Ich habe das auch

aufgegeben. Früher habe ich gekämpft. Ich mache heute nichts mehr. Man eckt nur an. Das bringt nichts und kostet die eigene Gesundheit.« (18/3)

F. gehörte offenbar früher – wie seine Ehefrau heute noch – zu den informellen gewerkschaftlichen betrieblichen »Kadern« ohne offizielle Funktion:

»Ich habe es Ihnen schon vorhin gesagt, ich bin jetzt 27 Jahre im Betrieb, und ich habe sehr eng, also die meisten davon gekannt. Wenn es möglich war, habe ich auch ein paar Worte mit gesprochen und mich beim Betriebsrat immer wieder informiert.« (25/2)

Heute hält eher die Ehefrau diese Beziehung aufrecht, sie hat auch das Kämpfen nicht aufgegeben; für F. stellt sich das so dar, daß er sie bremsen muß – sowohl in der Interviewsituation (32/1) als auch im Betrieb selbst.

Seine eigene frühere Aktivität wird von F. regelrecht glorifiziert. Es hat eine Zeit gegeben, in der er sich dafür engagiert hat, die Einigkeit der Kollegen untereinander herzustellen. Er hat in der Dreherei an Auseinandersetzungen mit der betrieblichen Hierarchie teilgenommen und erinnert sich mit Emphase an diese Zeit. Bei dem geschilderten Konflikt war er zu seinem Leidwesen jedoch selber nicht dabei:

»Ja, da haben wir die Arbeit hingelegt. Da hatten sie uns eine ganze Lohngruppe weggenommen. Und da haben wir die Arbeit hingelegt.«
(Frage: Haben das so die Vertrauensleute in die Hand genommen?)

»Ja, wir waren ein paar dabei, die ein bißchen wußten, was sie können, dann kamen die von der Direktion. Erst haben sie angerufen, wir möchten die Arbeit sofort wieder aufnehmen. Keine Reaktion! Dann sind sie runtergekommen, dann haben sie gesagt, sie sind ja bereit, darüber zu verhandeln. Wir sollten aber erstmal wieder weiterarbeiten. Da haben wir gesagt, das geht in Ordnung, aber sie geben uns schriftlich, daß wir erstmal unser Geld weiterkriegen, und dann den Verhandlungsablauf, den Beschluß. Dann sind wir bereit. Aber schriftlich wollte er uns das nicht geben. Da haben wir wieder gesagt, ist in Ordnung, da bleiben wir sitzen. Und dann haben sie verhandelt.« (31/1-2)

In seiner aktiven Zeit hat er sich »auch oft die Nase verbrannt« (18/5). Diese Formulierung, eine Zusammenziehung aus zwei Redensarten, drückt seine nachträgliche Interpretation aus, daß man sich zwangsläufig »die Finger verbrennt«, wenn man irgendwo seine »Nase« hineinsteckt.

In seiner heutigen Resignation mißt er innerbetrieblichen Widerstand an der Durchsetzbarkeit, nicht an der Berechtigung:

»Ich habe immer nur mein Recht (vertreten). Und das ist ja auch ein dehnbare Begriff. (. . .) Recht und Recht, da gibt es ja Unterschiede. Man muß das auseinanderhalten. Nur ein Recht, um ein Recht durchzudrücken, obwohl es sinnlos wäre. Ich weiß zwar, ich bin im Recht, aber (. . .) ich muß auch sagen können, hier hat es aber keinen Zweck, mein Recht durchzusetzen.« (18/5)

Nach F.s Vorstellung ist Recht nicht vom materiellen Gegenstand, um den es geht, zu trennen, denn seine Lohnarbeiterinteressen nehmen für ihn – wie für viele Arbeiter – die Form eines Rechtsanspruchs an. Eine Auseinandersetzung, in der er das Recht auf seiner Seite hat, bei der aber nichts herauskommt, sieht er als sinnlos an. Auf der anderen Seite kann er diesen resignativen Pragmatismus wegen seines Gerechtigkeitsbedürfnisses nicht immer beibehalten. Er regt sich heftig über zwei Konflikte auf, von denen seine Frau berichtet (Einstufung in AWG und Urlaubsfestlegung):

»Da bin ich unwahrscheinlich böse drüber, aber ich habe zu Muttern gesagt, wir beide, wir kommen aus mit unserem Geld, wir kämpfen nicht mehr. Meine Frau arbeitet an einem hochqualifizierten Meßgerät. Die Ingenieure kommen runter, denen raucht mitunter der Kopf, wenn sie das dann da durchchecken. Und das soll dann in AWG 3 bezahlt werden, nur weil man die Maschine im Preis niedrig halten will!« (31/4)

An dieser Passage wird die keineswegs selbstverständliche Situation deutlich, daß Ehepartner über Arbeit und Gewerkschaft miteinander reden. Die lebhaft empörte, mit der F. die Geschichte seiner Frau erzählt, zeigt eine starke Identifizierung mit ihr.

Seine Rückzugsentscheidung – in die er hier ungerechtfertigterweise seine Frau einbezieht – ist ihm dabei – wie auch an anderer Stelle – durchaus bewußt:

»Habe mir auch schon oft genug meine Schnauze verbrannt. Aber, was ich vorhin schon gesagt habe, ich wiederhole das immer wieder, ich habe aufgegeben zu kämpfen.« (28/1)

In der Beteiligung an der Interessendurchsetzung sieht er inzwischen in erster Linie eine Gefährdung. Die Wiederholungen zeigen, daß ihm der Rückzug jedoch Schwierigkeiten macht. Die Aktivität seiner Ehefrau und die positiven Erinnerungen an eigene Aktivität lassen in ihm den »fanatischen Gewerkschaftler« wach werden. Der Versuchung, wieder aktiv zu werden, steht der

Wunsch entgegen, seine Gesundheit und seinen Arbeitsplatz zu erhalten.

Die Empörung über Ungerechtigkeit führt nicht mehr zu Aktivitäten. F. kritisiert den Betriebsrat, der seiner Meinung nach zu wenig zur Verteidigung der Interessen der Beschäftigten tut:

»Was ich vorhin schon mal angeschnitten habe, die persönliche Angst, die ist bei uns ja im Moment sogar so weit – ich stehe auf dem Standpunkt, daß sich selbst die Angst sogar bei unserem eigenen Betriebsrat reingetragen hat.«

(Frage: Wegen Entlassungen?)

»Ja, ich habe fast das Gefühl, die haben selber Angst.«

(Frage: Und in der Belegschaft macht sich das auch – ?)

»Sicher doch. Ich habe vor zwei, drei Tagen mit einem vom Betriebsrat gesprochen und habe gesagt. Da sagte der zu mir, du mußt auch die Lage berücksichtigen, usw. Dann ist das doch für mich kein Betriebsrat mehr, wenn der mir schon selber anstatt Mut Angst macht. (. . .) Die gesamte Belegschaft, die kriegt von oben Stoff, und es ist von unten keiner da, der sie unterstützt.« (24/2-25/2)

Zu einer Zeit, in der die Belegschaft verstärkt unter Arbeitsplatzunsicherheit und Disziplinierung leidet, sieht sie sich von der betrieblichen Interessenvertretung allein gelassen. Der Betriebsrat müßte in konkreten betrieblichen Konflikten Mut zeigen und Mut machen. In dem Beispiel der Disziplinierung derjenigen, die sich auf der Betriebsversammlung zu Wort gemeldet hatten, wird dagegen der Betriebsrat als Schutzinstanz von F. schon gar nicht mehr erwähnt. In diesem Fall haben offenbar die Arbeiter die Disziplinierung ihrer Kollegen ohne Widerspruch akzeptiert. Der Betriebsrat hat sie nicht schützen können. F. meint daher über die Belegschaft wie über den Betriebsrat:

»Die leben alle in Angst. Wenn du sagst, laß dir das nicht gefallen, geh zum Betriebsrat, das kann man vergessen. Da braucht man gar nicht mehr hinzugehen. Die haben ja mehr Angst wie wir.« (25/3, ebenso 27/1)

Deshalb nehmen F. und seine Kollegen den Betriebsrat nicht mehr in Anspruch:

»Ich will jetzt *Schutz*, ich gehe jetzt hin, und dann werde ich noch ausgezählt. Da geht auch keiner mehr hin.« (27/1)

Vor diesem Hintergrund der resignativen Krisenreaktion seiner Kollegen bestätigt und verstärkt sich seine eigene Rückzugshaltung. Dabei ist nicht zu entscheiden, ob F.s Verhalten eine

Reaktion auf die Krisenmaßnahmen der letzten Jahre im Betrieb C ist; möglicherweise äußert er eine schon vor längerer Zeit entwickelte individuelle Strategie zum Arbeitsplatz- und Lohnerhalt. Denn er hat während seiner Beschäftigung bei C mehrfach Probleme mit Arbeitsbedingungen, Belastung durch die Arbeit, Konflikte mit Arbeitskollegen oder Vorgesetzten gehabt und schwerwiegende, zum Teil demütigende Verschlechterungen hinnehmen müssen. Seit einigen Jahren versucht er diesen Konflikten und weiteren Verschlechterungen durch Anpassung aus dem Weg zu gehen. Er vermeidet Ärger mit seinem Vorgesetzten:

»Ja, ich habe so keinen Ärger, vor allem, ich habe es mir abgewöhnt, mich zu ärgern. Wenn die das so gemacht haben wollen, dann mache ich das denen so. Sehen Sie, ich habe jetzt noch vier Jahre, dann hab' ich meine Lohnabsicherung, und ich sehe das nicht ein. Ich habe in meinem Leben schon so viel Ärger gehabt. Und das sehe ich nicht ein, daß ich mich heute noch für kaputt mache. Die sagen zu mir, ich soll denen die Arbeit so machen, dann mach' ich denen die Arbeit.« (14/2)

Früher hat er gekämpft und das Scheitern erlebt; heute wartet er auf die Zeit der tarifvertraglichen Arbeitsplatz- und Lohnabsicherung ab dem 55. Lebensjahr, in der er keine Angst um Lohn und Arbeitsplatz mehr haben muß.

»Früher habe ich gekämpft« – Die Interessenorientierung

Die Erfahrung der grundsätzlichen Unterlegenheit des einzelnen Lohnarbeiters gegenüber dem Kapital führt bei F. zur Einsicht in die Notwendigkeit der Organisation, »denn der Arbeitgeber gibt nicht einen Pfennig freiwillig her« (29/1). Die Notwendigkeit der Gewerkschaft leitet sich bei ihm aus der Notwendigkeit der Vereinheitlichung und der Notwendigkeit der Aufhebung der Konkurrenz unter den Arbeitern ab. Er weiß, daß seine Lohnhöhe nicht nur von seiner Leistung abhängt, sondern wesentlich vom Kräfteverhältnis zwischen den Klassen, wie es sich in Tarifauseinandersetzungen und Streiks ausdrückt. Aufgrund der Betrachtung des Kräfteverhältnisses kommt er zu einer realistischen Sicht der Möglichkeiten der Gewerkschaft in der Wirtschaftskrise. Er kritisiert aber die zu defensive Nutzung dieser Möglichkeiten durch den Betriebsrat bei C.

Er sieht die Gewerkschaft keineswegs als den Apparat an, der stellvertretend für ihn seine Interessen durchsetzen soll. Er hält die Beteiligung der Lohnarbeiter an der gewerkschaftlichen Politik für notwendig, damit sich ein abgehobenes Funktionärs-tum, gegen das er bei C seinerzeit hat kämpfen müssen, gar nicht erst herausbildet.

Er fordert, daß von den gewerkschaftlichen Repräsentanten eine Atmosphäre geschaffen wird, in der sich die Partizipation der Arbeiter in betrieblichen Belangen auch entfalten kann:

»Dann ist das doch für mich kein Betriebsrat mehr, wenn der mir schon selber anstatt Mut Angst macht.« (25/1)

So scharf er auf der einen Seite die defensive Haltung vieler Gewerkschafter kritisiert, so unkritisch sieht er auf der anderen Seite Tendenzen in der Organisation, Kritiker auszugrenzen:

»Ich sehe ihn (den Betriebsrat) doch als Schutzorganisation. Und wenn ich jetzt hingehe, dann erwarte ich auch von ihm, daß er – mit der Voraussetzung, ich komme mit der ehrlichen und richtigen Denkweise und nicht prinzipiell oppositioneller Einstellung. Dann muß ich damit rechnen, daß ich einen auf die Mütze kriege. Das ist klar, daß die dann meine Meinung nicht vertreten.« (26/2)

Ein solches repressives Verhalten findet F. normal; er würde sogar bei sich selbst die Schuld suchen, wenn er davon betroffen wäre.

Seine Haltung gegenüber der Gewerkschaft ist demnach im Kern loyal: er akzeptiert die Selbsterhaltungstendenzen des Apparats und fordert zugleich den konsequenten Einsatz der Möglichkeiten dieses Apparats zur Interessenpolitik. Seine Kritik an der Streikführung im Stahlstreik zeigt allerdings Elemente der Identifikation mit der Gewerkschaft als einer Organisation, die nicht nur den Status quo und die Besitzstandswahrung im Auge hat, sondern im Kräfteverhältnis mit dem Kapital etwas bewegen will:

». . . die haben zu früh aufgegeben. Es war gut im Anlaufen. (. . .) Ich habe oft gesagt, diesmal wird das was. Das wird eine Lehre sein für die späteren Jahre.« (30/3)

Seine Identifikation äußert sich in der Spannung, mit der er den Streik verfolgt hat. Er setzt seine Aussage fort:

»Und dann war ich so enttäuscht, wie es dann am anderen Morgen hieß –.

Selbst die Streikenden waren ja enttäuscht. Das wird von dem Arbeitgeber wahrscheinlich so ausgelegt: die waren enttäuscht, klar, die wären lieber mit ihrem Mors zu Hause geblieben. Dem ist ja nicht so. Ich bleibe ja nicht ohne Geld zu Hause oder zwei oder drei Wochen Urlaub, wenn ich Geld dafür kriege. Aber das war ja ohne Geld, ein bißchen Streikgeld – sicher.« (30/3)

Er unterstellt also bei den Streikenden, die ja erhebliche finanzielle Einbußen hatten, daß es ihnen – genau wie ihm – um das Prinzip gegangen sei, ihre Stärke zu beweisen.

Da auch im Betriebsalltag das erreichte Niveau der Interessendurchsetzung der Arbeiterschaft vom Arbeitgeber dauernd angegriffen wird, begreift er seinen Rückzug in die Passivität als bloß individuelle Verhaltensmöglichkeit, die er bei sich selbst durch das jahrelange Engagement legitimiert sieht:

»Ich habe es mir abgewöhnt, mich zu ärgern. (. . .) Sehen Sie, ich habe jetzt noch vier Jahre, dann habe ich meine Lohnabsicherung. (. . .) Ich habe in meinem Leben schon so viel Ärger (d. h. mit Vorgesetzten) gehabt. Und das sehe ich nicht ein, daß ich mich heute noch kaputt-mache.« (14/2)

Er sieht sein heutiges Verhalten determiniert von der Vergangenheit und der Zukunft: mit dem »Ärger«, das heißt dem kämpferischen Verhalten der Vergangenheit, muß er brechen, wenn er – an diesem Arbeitsplatz – die Alterssicherung erreichen will. Daß seine Strategie eine individualistische ist, ist F. also durchaus bewußt. Streikverzicht als gewerkschaftliche Krisenreaktion lehnt er ab:

(Frage: Streik . . . lieber lassen in der heutigen Zeit?)

»Nein, lassen nicht! Das würde bedeuten, die Waffen strecken und einfach, was ich schon von mir aus sage, ich kämpfe nicht mehr. Das kann man natürlich nicht machen – allgemein nicht. Denn der Arbeitgeber gibt nicht einen Pfennig freiwillig her.

(. . .) Der wird auch nicht begeben. Wir haben die Hochkonjunktur gehabt bei C. Da haben die sich genauso gewehrt bis auf's Messer, um die geringste Lohnerhöhung. Jetzt tun sie so, als wenn sie jetzt total am Boden zerstört sind.« (29/1)

Seine eigene Resignation soll sich nicht verallgemeinern; das würde die Organisation der Lohnabhängigen schwächen, tendenziell auflösen. Er sieht nach wie vor in der Gewerkschaft seine Schutzorganisation. Dem Kapital wirft er eine Interessendurchsetzung mit unmoralischen Mitteln, mit Lüge und Betrug vor.

Aus dieser Einschätzung heraus glaubt er nicht an die betriebliche Krise, auch wenn nicht nur die Betriebsleitung, sondern der Betriebsrat von ihr redet. Solange unberechenbare Methoden angewendet werden, sieht er keinen Grund für niedrigere Forderungen oder einen Verzicht auf Streiks.

7. Die Krisenreaktion: Die autoritäre Wendung

F.s Krisenwahrnehmung ist durchgehend dadurch gekennzeichnet, daß er Krisenmaßnahmen und ihre Ursachen überwiegend im betrieblichen Kontext, soweit sie also die beschäftigten Arbeiter treffen, wahrnimmt. Im Zusammenhang der betrieblichen Sparmaßnahmen spricht er jedoch von »dieser Zeit, wo diese gewaltige wirtschaftliche Krise dazugekommen ist« (25/6). Auch ist er für die sozialen Folgen von Massenentlassungen (1950 wie heute) sensibel. Über seine eigene Betroffenheit berichtet er nur unvollständig; vor allem die Einkommensverringerung wird angesprochen. Seinen Arbeitsplatz sieht er als nicht gefährdet an. Er strebt eine Erhaltung seines Arbeitsplatzes bis zum Erreichen der Altersabsicherung (und später der Rente) an, und die Angst, noch vor diesem Termin möglicherweise entlassen zu werden, verdrängt er. Die vier Jahre, die ihn noch von der Unkündbarkeit trennen, werden bagatellisiert, als ob ihm in dieser Zeit nichts geschehen könnte:

»Sehen Sie, ich habe jetzt noch vier Jahre, dann habe ich meine Lohnabsicherung.« (14/2)

Er spricht in diesem Satz auch nur die Absicherung des Lohns an, die im Tarifabkommen über die Alterssicherung ab dem 55. Lebensjahr ebenfalls vereinbart ist – so, als ob ihn der Kündigungsschutz gar nicht zu interessieren brauchte. Zwar erwähnt er seine Austauschbarkeit durch andere Arbeitskräfte oder durch Automaten; die Wahrscheinlichkeit der Wegrationalisierung seines Arbeitsplatzes bei der Aufhebung der ganzen Abteilung bei C im Zuge der Modellumstellung kommt jedoch nicht in den Blick.

»Arbeitsplatzgefährdung? – Na ja, rausfliegen werden da immer welche.« (Frage: Ich meine, die entlassen ja nun auch oder haben schon entlassen?)

»Ja, es wird reduziert. Also zum Teil, die auf Frührente gehen, entlassen in dem Sinne -. Man kann praktisch so sagen, eine Firma, die nicht einstellt, entläßt, ohne daß sie entläßt. Also durch den natürlichen Abgang, Rentner und was auch immer.« (35/1-2)

Das wiederholte Anführen der Rentner zeigt, daß er Verrentung, ob aus gesundheitlichen Gründen oder als Frührentner über einen Sozialplan, sich als einzige Form der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bei C vorstellen kann.

Da auf dem Wege des »natürlichen Abgangs«, wie F. sich im Arbeitgeberjargon beschönigend ausdrückt, seiner Ansicht nach kein vorher Beschäftigter wirklich arbeitslos wird, kann er gelassen die realistische Aussage machen, daß »eine Firma, die nicht einstellt, entläßt«, das heißt Arbeitsplätze vernichtet.

Gewerkschaft und Betriebsrat haben offenbar eine Schutzfunktion nur für die Beschäftigten; Widerstand gegen betriebsbedingte Kündigungen von Beschäftigten ist seiner Meinung nach eine der Hauptaufgaben des Betriebsrates:

»Der Arbeitgeber als solcher hat sich das ganz einfach gemacht. Der hat den kürzesten Weg genommen und hat gesagt, der Mann ist über - kündigen! Und da hat der Betriebsrat eine Bremse davor gesetzt und hat gesagt, so nicht! Den kann man doch nicht einfach rauschmeißen. Da muß man doch erst mal innerbetriebliche Wege finden durch Umbesetzung oder dergleichen, die sowieso vielleicht in einem halben Jahr in Rente gehen oder in einigen Jahren in Rente gehen.« (14/3)

Die Erweiterung der zu Entlassenden um diejenigen, die erst »in einigen Jahren« in Rente gehen, zeigt das Ausmaß seiner Resignation: in der realistischen Annahme, daß Arbeiter, die älter als 50 Jahre sind, sowieso keinen neuen Arbeitsplatz mehr bekommen, findet er sich mit der Aussicht ab, selber auch erst einige Jahre arbeitslos zu sein, bevor er die Rente bekommt.

Sobald jedoch von den Ursachen oder von Lösungsansätzen zur Behebung der Arbeitslosigkeit die Rede ist, enden die Ansätze einer realistischen Wahrnehmung. Auf die Frage, ob bei einer Million Arbeitslosen das Wort »Wirtschaftskrise«, das er vorher selber benutzt hat, angemessen sei, antwortet er:

»Ich meine, so weit würde ich nicht gehen, ich würde das nicht als Wirtschaftskrise bezeichnen. Wir haben ja eine gewisse Zahl an Arbeitslosen, die mitgezählt werden, aber die man praktisch vergessen kann. Und das ist ein ganz gewaltiger Prozentsatz von den Arbeitslosen, die man als Arbeitslose vergessen kann. Die sind erstmal nicht mehr vermittelbar oder

die sowieso nicht wollen.« (32/2)

F. gehört zu der beträchtlichen Zahl von Arbeitern, die das Problem der Arbeitslosigkeit bagatellisieren, indem sie große Teile der Unbeschäftigten zu »unechten« Arbeitslosen erklären, die »man vergessen kann«. Das heißt, wirklich arbeitslos sind nur diejenigen, die wirklich arbeiten wollen und auch vermittelbar sind. Indem F. die Schwervermittelbaren den unechten Arbeitslosen zurechnet, betrachtet er das Problem aus der Perspektive des Kapitals. Diesen Arbeitslosen schlägt er implizit seine eigene Strategie vor, so früh wie möglich – und sei es aus gesundheitlichen Gründen – die Rente zu beantragen:

»Meiner Ansicht nach sind bei den angeblichen Arbeitslosen sogar ein ganzer Batzen dabei, also wenn die clever genug wären, wären die schon längst auf Rente – gesundheitlich.« (32/2)

Zu seiner solidarischen Interessenorientierung, die an seinen Ausführungen zu Gewerkschaft und Streik deutlich wurde, steht die Ausgrenzung der Arbeitslosen aus der Solidargemeinschaft in einem nicht überwindbaren Widerspruch. Bei den Beschäftigten ist er durchaus für harte Interessenvertretung. Für den Schutz, beziehungsweise die Interessenvertretung, der Arbeitslosen ist die Gewerkschaft nicht zuständig. Deshalb lehnt F. gewerkschaftliche Initiativen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, wie etwa die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche, ab. Er geht so weit, für den Betrieb C Neueinstellungen zurückzuweisen:

»Sagen wir, wir arbeiten jetzt 35 Stunden, also drei oder fünf Stunden weniger, dann kommen für diese fünf Stunden mehr Leute rein, muß also Platz da sein. Sonst ist es ja nicht machbar. Da müssen die Bänder umkonstruiert werden und was weiß ich. Also auf mehr Personal ist das gar nicht machbar.« (36/4)

Im ersten Satz unterstellt F., im Betrieb C würde mit hundertprozentiger Auslastung gearbeitet. Entgegen der verbreiteten Befürchtung, eine Arbeitszeitverkürzung würde nicht zu Neueinstellungen führen, sondern eher zu einer Arbeitsintensivierung, geht F. wie selbstverständlich davon aus, daß »mehr Leute reinkämen«. Erst dadurch wird für ihn das labile Gleichgewicht des Status quo bedroht: er sieht diese »Leute« (nicht: Kollegen) als Konkurrenten an beim Kampf um die tatsächlich ja immer weniger werdende Arbeit.

Diese Angst macht deutlich, daß er durchaus weiß – dieses Wissen allerdings verdrängt –, daß die Auslastung nicht bei 100 % liegt; eine Arbeitszeitverkürzung könnte also der Sicherung der bestehenden Arbeitsplätze dienen. Eine solche rationale Argumentation bedürfte aber eines Eingeständnisses der Bedrohung auch seiner eigenen Beschäftigung bei C.

Die Argumentation hat folglich die Funktion, sich die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes zu bestätigen. Dies zeigen auch die sich anschließenden Überlegungen, die jegliche betriebliche Rationalität ad absurdum führen:

»... obwohl die darauf schimpfen, weil das ja mehr Geld kostet, aber der hohe Prozentsatz an Kranken, das kommt denen sogar zugute. Dadurch haben sie auch für den anderen einen Stuhl, der immer da ist. Wenn die tatsächlich alle auf einmal da wären, dann hätten wir zu viel Arbeitsplätze, da wären viel zu viel Leute da.« (36/4)

Die abwegige Begründung, daß in den großen Werkshallen kein Platz, buchstäblich kein Stuhl für mehr Arbeiter vorhanden sei, entlarvt die Argumentation als eine irrationale Bewältigung der eigenen Angst, bei der kontinuierlichen Rationalisierung des Arbeitsablaufs bei C den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren. Der psychische Mechanismus, mit dem F. an dieser Stelle seine Angst unterdrückt, ist offenbar der der Verkehrung ins Gegenteil.

So bagatellisierend er das Problem Arbeitslosigkeit allgemein behandelt, um so stärker dramatisiert er ein Teilphänomen, das der Jugendarbeitslosigkeit. Das einzige Problem sieht er in den jugendlichen Arbeitslosen:

»Was ich als ein Arbeitslosenproblem sehe, und das sehe ich sogar als Gefahr, das ist das mit der Jugend. Da müßte echt etwas passieren.« (33/2)

Auch hier erwartet er keinerlei Initiativen von den Gewerkschaften. Dagegen fordert er Interventionen vom Staat. Angesichts seiner – bis auf die Krisenwahrnehmung und die Haltung zur 35-Stunden-Woche – abwechselnd engagierten und resignativen, aber jedenfalls gewerkschaftlichen Argumentation muß die autoritäre Tendenz in seinen Äußerungen zur Jugendarbeitslosigkeit erstaunen:

»Ja. Sicher. Man setzt gleich immer Lehrstelle voraus, aber es sind ja auch jugendliche Arbeiter dabei, die gar nicht lernen wollen oder was weiß ich. Nur, es ist wichtig, daß sie von der Straße kommen, einmal vom Randalieren her, was alles dabei passieren kann, wenn sie keine Arbeit

haben. Mit ihren überschüssigen Kräften wissen sie nicht wohin und was weiß ich.« (33/3)

Die im folgenden fast manischen Beschwörungen, die Jugendlichen nicht »auf der Straße« liegen zu lassen, und der Übergang in die autoritäre Argumentation müssen vor dem Hintergrund der Biographie von F. gesehen werden.

Sein Leben ist durch zwei Konstellationen geprägt worden. F. ist als Vollwaise aufgewachsen, dann als Jugendlicher am Ende des Krieges aus Ostpreußen geflohen, und er war mehrere Jahre in Dänemark zivilinterniert. Er hat zum zweiten eine Lehre als Schuster begonnen, sie nach längerer Unterbrechung in Westdeutschland auch beendet, konnte aber in diesem Beruf keine Arbeit finden. Diese Zeit – 30 Jahre zurückliegend – ist ihm im Interview bis in kleinste Einzelheiten gegenwärtig, sie war offenbar prägend. Er war als Jugendlicher lange Zeit ohne familiären Rückhalt, vereinzelt und in einer Situation der Unsicherheit und des materiellen Mangels, hat also selber »auf der Straße gelegen«. Er hatte im Anschluß an die Lehre verschiedene Arbeitsplätze in der Industrie und im Baugewerbe inne; arbeitslos war er in dieser Zeit mehrmals, aber nur kurz. Diese unstete Zeit charakterisiert er keineswegs als positive Abenteuerzeit, sondern als Übergangszeit, die er erst durch die feste Bindung an seine Frau und durch den festen Arbeitsplatz bei C überwinden konnte: Das Ereignis in seinem Leben, das die chaotische Phase der Schutzlosigkeit beendete, war der entscheidende Einschnitt in seinem Leben:

»Und dann hat sie mir ein Telegramm geschickt, ich soll nach Hause kommen, ich kann wieder anfangen. Da habe ich dort wieder aufgehört und bin dann wieder her und habe bei C wieder angefangen. Ja, jetzt bin ich nun 27 Jahre da.« (9/2)

Er hatte ein Zuhause gefunden, konnte »wieder anfangen«, das heißt, daß nicht nur die Arbeit, sondern das Leben anfing. Der letzte Satz betont die beruhigende Gleichförmigkeit, die (im Prinzip) seit damals herrscht und die er sich auch für die arbeitslosen Jugendlichen wünscht.

Der biographische Hintergrund aus den Nachkriegsjahren wurde hier nochmals skizziert, weil in dieser grundlegenden Erfahrung der Unsicherheit des »Auf-der-Straße-Liegens« bei F. offensichtlich ein starkes Bedürfnis nach Schutz und nach solida-

rischer Hilfe entstand. Es ist für ihn sehr wichtig, daß er für seine beiden Töchter diese Funktionen erfüllen konnte:

»Ich habe Glück gehabt, ich habe zwei Mädchen, ich habe sie beide von der Straße gekriegt. Die haben ihre Berufsausbildung gekriegt.« (34/4)

Er sieht in den staatlichen Maßnahmen für die arbeitslosen Jugendlichen eine solche Hilfe, die ihm, als er so alt war, gefehlt hat und die heute in der Krise viele Eltern nicht geben können:

»Und wenn die Jungs aus der Schule kommen, wollen sie Geld verdienen. Das wäre ein echtes Problem. Da bewundere ich -. Damals habe ich das nicht so gecheckt. Aber wie ich das heute sehe, war das damals gewaltig, was der Adolf gemacht hat. Wie der das damals gemacht hat, beispielsweise Arbeitsdienst. Später kam nachher noch die Organisation Todt dazu. Diese Arbeitsgemeinschaft da. Die waren von der Straße. Es gab zwar nicht viel Geld, aber die wurden satt, sie wurden gekleidet, paar Mark kriegten sie auch noch. Das Problem sollte der Staat in irgendeiner Form lösen. Das muß jetzt nicht Arbeitsdienst sein oder so etwas. Um noch mal auf das Beispiel zu kommen, was Adolf gemacht hat, die Autobahn gebaut usw. Da soll sich irgendeiner in solch einer Form etwas einfallen lassen.« (33/3)

F. schlägt hier Arbeitszwang und Kasernierung als staatliche Maßnahme zur Behebung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit vor, obwohl nicht alles, »was der Adolf gemacht hat«, und früher auch nicht der faschistische Arbeitsdienst seinen Beifall gefunden hat. Er fügt zur Abschwächung seiner Argumentation hinzu: »Das muß jetzt nicht Arbeitsdienst sein . . .«, weil er offenbar schon mit Kollegen über dieses Thema diskutiert hat, die ihn mit Befremden darauf aufmerksam gemacht haben, daß die Gewerkschaften solche faschistischen »Lösungen« scharf ablehnen.

F. nimmt von der Lage der betroffenen Jugendlichen nur diejenigen Aspekte wahr, die sie zu einem möglichen gesellschaftlichen »Problem« machen, das der Staat »in irgendeiner Form«, jedenfalls ohne Mitsprache der Betroffenen, »lösen« soll. Dieser disziplinierende Zugriff ist charakteristisch für die reduzierende Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Krise und die daraus entstehenden Lösungsvorschläge.

Angesichts der beunruhigenden Möglichkeit, daß die Jugendlichen, wenn sie nicht arbeiten, »überschüssige Kräfte« haben und sich auf der Straße herumtreiben, soll der Staat umfassende Initiativen ergreifen. F. schlägt nicht nur Arbeitszwang vor, »daß

die jungen Leute von der Straße wegkommen« (33/4), sondern auch Wehrdienst oder Lehrstellenangebote:

»... wir haben ja jetzt auch schon viele, die *von der Straße sind*, allein durch die Bundeswehr. Wenn man das nicht so unwahrscheinlich kompliziert machen würde, beim Arsenal¹ anzukommen. (...) Ja, da könnte man ja auch Leute unterbringen. Der Staat kann ja auch ausbilden.« (34/3-4)

»Es ist wichtig, daß sie von der Straße kommen« –
Die Staatsorientierung

F. erwartet vom Staat keine allgemeine Intervention in die Wirtschaft zur Lösung der Krise, der Staat ist dafür nicht zuständig – ebensowenig wie die Gewerkschaft als Organisation. Mit der Krise müssen die Wirtschaftssubjekte – die Kapitalbesitzer ebenso wie die Arbeiter – selber fertig werden. Auf die Frage des Interviewers, ob die Gewerkschaft in der Krise das Streiken nicht lieber lassen sollte, antwortet F.:

»Nein, lassen nicht! Das würde bedeuten, die Waffen strecken und einfach, was ich von mir aus immer sage: ich kämpfe nicht mehr. Das kann man natürlich nicht machen – allgemein nicht.« (29/1)

F. entwickelt also keine Allgemeinwohl-Vorstellungen oder Forderungen nach einem (Lohn- und) Preisstop, um das Einkommen der Arbeiter zu sichern, sondern hält an der Tarifautonomie fest. Er erwartet auch keine individuellen rechtlichen oder sozialpolitischen Hilfen vom Staat, außer zur Arbeitsbeschaffung für Jugendliche. Seine weitreichendste Forderung ist eine Abkürzung des bürokratischen Entscheidungsweges bei der Vergabe von Staatsaufträgen, die er aber im übrigen nicht systematisch zur Krisenüberwindung einsetzen will. Er hat zwar eine negative Einstellung gegen die Bürokratie; die gibt es für ihn jedoch nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern in allen Angestelltenbereichen. Im übrigen beneidet er die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die eine bessere Bezahlung haben und keinem Beschäftigungsrisiko unterliegen.

Er selbst sieht sich als Lohnarbeiter in keiner unmittelbaren Beziehung zur staatlichen Sphäre. Die Interessen der Lohnabhängigen sind nicht durch ein übergeordnetes Allgemeininteresse gebrochen. Die klassenbedingte »Unterlegenheit« der Lohnab-

¹ Ausrüstungswerke der Bundesmarine

hängigen in der Durchsetzung ihrer Interessen macht militante Kampfformen notwendig; die Einbindung der Gewerkschaften in wirtschaftsfriedliche Regelungen (etwa Schlichtungsverfahren) lehnt er ab. Er bewegt sich mit seinen Vorstellungen nur im Bereich des Gesellschaftlichen.

Unter dem Eindruck der wirtschaftlichen Krise hat F. eine widersprüchliche Entwicklung in seinen alltagspraktischen Orientierungen vollzogen, die an seiner Staatsorientierung deutlich wird. Hält er auf der einen Seite in bezug auf die Interessenvertretung der beschäftigten Lohnabhängigen prinzipiell an seiner kämpferischen solidarischen Interessenorientierung fest, so zeigt sich in bezug auf die Arbeitslosen, und hier in besonderem Maße gegenüber den Jugendlichen, eine autoritäre Wendung. Daß der autoritär-faschistoide Vorschlag »Arbeitszwang« mit seiner gewerkschaftlichen Argumentation im Widerspruch steht, ist dem Befragten selbst bewußt; er sagt: »... wie ich das heute sehe.« Er hat also früher nicht so argumentiert. Erst seit der Verschärfung der Krise erscheinen ihm so weitgehende »Lösungen« geboten.

Da für ihn die Gewerkschaft im wesentlichen eine Schutzorganisation für die Beschäftigten ist, muß für die Arbeitslosen eine andere Instanz die Schutzfunktion übernehmen. Dabei sieht er die Möglichkeit des Staates, seine Gewaltmittel einzusetzen, als positiv an. Daß diese Wendung zur autoritären Disziplinierung mit gewerkschaftlichen Grundpositionen im Widerspruch steht, ist ihm spätestens in Diskussionen mit Kollegen klargeworden. Er läßt sich jedoch in bezug auf die Teile der Arbeitslosen, die für ihn *das* gesellschaftliche Problem darstellen, nämlich die Jugendlichen, nicht von seiner Haltung abbringen. Die staatliche Eingliederungshilfe, der er sich damals wahrscheinlich angepaßt hätte, erscheint ihm heute – bei Verharmlosung des Arbeitsdienstes – als die Lösung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit.

Der geforderte staatliche Arbeitszwang soll eine doppelte Funktion erfüllen. Einerseits dient er zur Disziplinierung der Jugendlichen: gegen die »Randalierer« mit ihren überschüssigen Kräften sollen Ruhe und Ordnung aufrechterhalten werden. Zum anderen sollen die Maßnahmen die Jugendlichen in einen schützenden Zusammenhang stellen, damit sie nicht »auf der Straße liegen«. Das faschistische Modell des Arbeitsdienstes wird offen als Vorbild für heutige Maßnahmen vorgeschlagen, bei bewußter

Ausblendung des Gesamtzusammenhangs faschistischer Herrschaft und faschistischen Staatsverständnisses. Bestenfalls kann den Jugendlichen durch die staatliche Initiative eine Ausbildung zuteil werden, das heißt, daß auch sozialstaatliche Maßnahmen im autoritären Zusammenhang gesehen werden.

8. »Mehr Mensch ist man schon geworden« – Das Gesellschaftsbild

F. sieht als gesellschaftliche Klassenstruktur zunächst die Binnendifferenz der Lohnabhängigen zwischen Arbeitern und Angestellten. Diese Differenzierung zeigt sich einmal in den Arbeitsbedingungen und an der Chance zur Aufrechterhaltung der »Menschlichkeit« und zum andern an der subjektiven Abgrenzung der Angestellten und Arbeiter. Die Unterschiede innerhalb der Arbeiterklasse sind nicht nur vom Einkommen, sondern wesentlich vom Arbeitsinhalt (»dressierter Affe«) und von der Arbeitssituation (»Platz an der Sonne«) bestimmt, und diese Differenzen hält er für sehr gravierend: Er als angelernter Arbeiter muß um die Aufrechterhaltung seiner Menschenwürde täglich kämpfen, während die Angestellten in dieser Hinsicht privilegiert sind, obwohl nicht unmittelbar sichtbar ist, welche Leistungen sie dafür erbringen.

Die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten werden jedoch in der gemeinsamen »Unterlegenheit« gegenüber dem Arbeitgeber objektiv irrelevant:

»Wir gehen alle durch dasselbe Tor rein (. . .) und unterliegen alle der gleichen Betriebsführung.« (21/4)

Im Betrieb nimmt er die Herrschaftsverhältnisse wahr und erkennt in ihnen die Klassenverhältnisse. Die Gesellschaft ist dichotomisch in Herrschende und Beherrschte (sie »unterliegen« der Betriebsführung) gespalten. Er weiß also, daß die Bedrohung seiner Menschenwürde nicht von den Angestellten ausgeht, sondern vom Arbeitgeber, von der Betriebsstrategie, die an Zweckrationalität ausgerichtet ist und unberücksichtigt läßt, daß sie es mit lebendigen Menschen zu tun hat. Die Arbeiter und Angestellten werden in der Unterordnung unter die Interessen des Arbeitgebers zu Objekten der betrieblichen Strategie. Der

Arbeitgeber drückt die Löhne der Arbeiter aufgrund seines Profitinteresses:

»Meine Frau arbeitet an einem hochqualifizierten Meßgerät. Die Ingenieure kommen runter – denen raucht mitunter der Kopf, wenn sie das dann durchchecken. Und das soll dann in AWG 3 bezahlt werden, nur weil man die Maschine im Preis niedrig halten will.« (32/4)

Daran scheitert seine Vorstellung von einem gerechten Lohn, das heißt von einem Lohn, der seine Reproduktion sichert und seinen Gerechtigkeitsnormen in den sozialen Beziehungen entspricht. Der Begriff der »Gerechtigkeit« impliziert zugleich eine Vorstellung von der Möglichkeit, seine Interessen mit denen des Arbeitgebers auszugleichen. Er betont beispielsweise, daß er »denen« einen Gefallen getan habe und dafür eine entsprechende Berücksichtigung seiner Interessen erwartet. Das Profitinteresse des Arbeitgebers kritisiert er von dieser Gerechtigkeitsnorm her: mit krummen, »unberechenbaren« Methoden verschaffen sie sich zusätzliche Profite.

Diese Herrschaftsverhältnisse konstituieren die sozialen Klassen. Den gesellschaftlichen Antagonismus kann er allerdings weniger »empirisch gesättigt« darstellen als den – durchaus auch in seinem Bewußtsein – nachgeordneten relativen Widerspruch zwischen Arbeitern und Angestellten. Entsprechend dieser Unschärfe im Klassenbegriff stellt F. die Norm des »Menschseins« auf, die implizit die Klassenspaltung kritisiert. Die materielle und soziale Besserstellung hat den Arbeitern zwar noch nicht den »Platz an der Sonne« mit den guten Arbeitsbedingungen, die dem Büro vergleichbar wären, gebracht, aber doch eine größere Anerkennung ihrer menschlichen Würde:

»Also Klassenunterschiede – auf alle Fälle ist das geringer geworden. Wenn man das vergleicht vor hundert Jahren. Mit Bückling und auf allen Vieren. Mehr Mensch ist man schon geworden.« (21/1)

Die Herrschenden können sich dieses »Menschsein« sowieso leisten; die Lohnabhängigen bewegen sich zwar nicht mehr »auf allen Vieren«, sie können in dieser Gesellschaft allerdings noch nicht ganz Mensch sein. Die konkrete Arbeitssituation bedingt, daß verschiedene Lohnarbeitergruppen in unterschiedlicher Weise in der Lage sind, ihre menschliche Würde zu erhalten.

F.s Schutzbedürfnis hat weitreichende Auswirkungen auf sein Gesellschaftsbild. Seine eigene Verortung als Industriearbeiter

vermittelt sich über seine Arbeitssituation. Die Gesellschaft stellt sich für ihn als ein Gefüge von unterschiedlichen Organisationen dar. Familie, Betrieb, Gewerkschaft und Staat ergeben das Gesamtbild eines Ordnungsgefüges mit schützenden Funktionen, in das sich die Arbeit als Integrationsinstrument für die Erhaltung des Ordnungsgefüges (zum Beispiel auch als Arbeitsdienst) einfügt. Ein schutzbedürftiges Individuum steht schutzgebenden Organisationen gegenüber, die die Gesellschaft gliedern. Der gesellschaftliche Zusammenhang wird dabei zum einen über die Arbeit als abstrakte, als Lohnarbeit *und* Arbeitsdienst, und zum andern über die gesellschaftlichen Organisationen hergestellt, die Schutz vor Arbeitslosigkeit bieten und bei der Bedrohung des Ordnungsgefüges disziplinierend eingreifen und dem Disziplinierten ebenfalls zugleich Schutz gewähren.

Der Betrieb ist einer der Orte, an dem Bedrohungen stattfinden und die Schutzbedürftigkeit des Individuums sich verschärft, und gleichzeitig auch der Ort, der relative Sicherheit der Reproduktion und Schutz gegen Arbeitslosigkeit bietet und als Feld schutzgebender Organisationen empfunden wird.

Die Gesellschaft als dichotomisches Ordnungsgefüge wird allerdings nicht als unveränderlich angesehen. Die Unterdrückung der Lohnarbeiter wird im historischen Ablauf schwächer: »Mehr Mensch ist man schon geworden.« Wesentlichen Anteil an der Verbesserung des Kräfteverhältnisses zugunsten der Arbeiter hat die Gewerkschaft, die nicht nur Schutzorganisation ist, sondern auch offensiv zur Verbesserung der Lage der Lohnarbeiter agiert, zum Beispiel im Streik:

»Es war gut im Anlaufen, und man hatte es auch wirklich gut im Griff. Ich habe oft gesagt, diesmal wird das was. Das wird eine Lehre sein für die späteren Jahre.« (30/3)

Er versteht die gesellschaftliche Ordnung also nicht als statisch, sondern als eine sich progressiv entwickelnde, in der die Gewerkschaft die Klasseninteressen der Lohnarbeiter wahrzunehmen hat. Dieses Gesellschaftsbild entspricht weitgehend dem bei Popitz u. a. in *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters* geschilderten dichotomischen Gesellschaftsbild der »*Gesellschaft als progressiver Ordnung*«.

9. Schutzbedürfnis und aggressive Ohnmacht – Die subjektive Verarbeitungsstruktur

In der Analyse der Bewußtseinsstrukturen von F. wurden bereits an verschiedenen Stellen einzelne psychische Mechanismen zur Erklärung der subjektiven Relevanz bestimmter Sachverhalte, von Assoziationsketten und Widersprüchen in den manifesten Aussagen herangezogen. Abschließend soll die Ebene analysiert werden, von der aus die einzelnen Orientierungen und psychischen Mechanismen generiert werden.

Den als »Leitmotiven« seiner Realitätsperzeption aufgedeckten Bedürfnissen nach Gerechtigkeit, nach Anerkennung der Menschenwürde und nach Schutz liegt offenbar eine zentrale Unsicherheitserfahrung, ein stetes Gefühl der Bedrohung, zugrunde. Lebensgeschichtlicher Hintergrund dafür ist die existentielle Unsicherheit, die F. als Kind und Jugendlicher erfahren hat. Auf die Frage nach dem Beruf seines Vaters antwortet er:

»Wenn ich nur meinen Vater kennen würde. Jetzt wird's kriminell. Ich kenn' Vater und Mutter nicht. Das kann man beides vergessen.« (39/1)

Die Unsicherheit ist immer noch nicht ganz verarbeitet; die Tatsache, daß seine Eltern angesprochen werden, führt bei ihm zu einer starken Beunruhigung.

In der Nachkriegszeit könnte er das Vorbild dafür abgegeben haben, was H. E. Holthusen den »unbehausten Menschen« genannt hat.

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der folgenden Jahre haben es ihm anscheinend nicht erlaubt, diese leidvollen Erfahrungen psychisch zu verarbeiten. In der Zwanghaftigkeit, mit der er die Floskel, daß sie »von der Straße sollen«, wiederholt, reflektiert sich die eigene unbearbeitete, traumatische Erfahrung.

In der Arbeitssituation als Lohnarbeiter setzt sich die Bedrohung prinzipiell fort. Zunächst muß er sich eine materielle Existenz aufbauen, als Akkordarbeiter eine Gratwanderung vollführen zwischen größtmöglicher Leistung und Aufrechterhaltung der labilen Gesundheit (ein Magenleiden vom Krieg) und dann, nachdem er doch »zusammengeklappt« (4/3) ist, durch die Abgruppierung seine Lebenshaltung auf einem erheblich niedrigeren Niveau einrichten. An dem neuen Arbeitsplatz muß er sich nicht nur mit uninteressanter, monotoner Arbeit abfinden, son-

dern sieht sich Ungerechtigkeiten und Angriffen auf seine Menschenwürde ausgesetzt.

Die Erfahrung der Schutzlosigkeit strukturiert noch heute seine Wahrnehmung. Er sucht äußeren Schutz in gesellschaftlichen Instanzen und Organisationen und kann gleichzeitig anderen Personen durch seine Verantwortungsbereitschaft und Aktivität in Familie und Gewerkschaft Schutz gewähren.

Seine psycho-soziale Stabilität ist zunächst über Ehefrau und Familie vermittelt. Die Bedeutung dieser Instanz zeigt sich an der Konkretion, in der der biographische Wendepunkt Anfang der fünfziger Jahre erinnert wird: seine Frau

»... kannte die Frau vom Einstellungsbüro sehr gut. Die hatten mal zusammengearbeitet. Und da hat sie immer Kontakt gehalten, wenn die wieder einstellen und so. Und dann hat sie mir ein Telegramm geschickt, ich soll nach Hause kommen, ich kann wieder anfangen. Da habe ich dort aufgehört und bin dann hier wieder her und habe bei C wieder angefangen. Ja, jetzt bin ich nun 27 Jahre da.« (9/2)

Der Betrieb ist gleichfalls eine Instanz, die vor dem »Unbehaustsein« bewahrt. Eine weitere, auch biographisch wichtige Instanz ist die Gewerkschaftsorganisation, durch die er die Solidarität unter Kollegen erfährt und die ihm Mut zur kämpferischen Auseinandersetzung gibt.

F. verarbeitet erfahrene Realität unter der Kategorie des Schutzes. Er hat Stabilität und Zuverlässigkeit erst in seiner Ehe, Unterstützung in den Konflikten am Arbeitsplatz in der Gewerkschaftsorganisation gefunden.

Gesellschaftliche Institutionen und staatliche Maßnahmen (Betrieb, Gewerkschaft, Staat, Arbeitsdienst, Bundeswehr) werden in seiner Wahrnehmung ihrer eigentlichen Funktionen entkleidet und auf Schutzinstitutionen reduziert. Damit muß er allerdings den Herrschaftscharakter, der diesen Institutionen (auch) zu eigen ist, verkennen oder akzeptieren. Wie Horkheimer bemerkt, ist »Schutz das Urphänomen von Herrschaft«¹; derjenige, der sich in den Schutz gesellschaftlicher Instanzen begibt, muß also zugleich zulassen, daß er beherrscht wird. Die Selbstverständlichkeit, mit der er Herrschaftsattitüden des Gewerkschaftsapparats in seiner eigenen Organisation hinnimmt (Unterdrückung »oppositioneller Einstellung« – 26/2) findet hier ihre Erklärung.

¹ M. Horkheimer, *Vernunft und Selbsterhaltung*, in: ders., *Autoritärer Staat*, Amsterdam 1967, S. 98.

Im Unterschied zur Gewerkschaft, die im Prinzip eine Solidar-gemeinschaft ist, sind die anderen Institutionen, von denen er Schutz erwartet, jedoch wesentlich Herrschafts- und Gewaltver-hältnisse. Sein Schutzbedürfnis kann hier nur enttäuscht werden.

Im Handeln von Betrieb und Staat erfährt F. im Gegenteil eine Bedrohung seiner existentiellen Interessen. Er erlebt sich selbst als ohnmächtig gegenüber der Gewaltsamkeit der sozialen Verhältnisse, in denen er lebt. Diese Ohnmacht drückt sich in verschiedenen Mechanismen der passiven oder aggressiven Abwehr aus.

In den Bereichen, in denen er den Schutz der genannten Instanzen vermisst und selbst kein Widerstandspotential mehr hat, reagiert er resignativ, baut defensive Mechanismen auf: Distanzhaltung und Vermeidung. Passivität und Resignation sind inzwischen zu einem Persönlichkeitselement geworden. Im Ton-bandmitschnitt des Interviews wirkt seine Erzählweise über weite Strecken abwesend, unbeteiligt, »zugesperrt«. Die Distanz zu seiner Arbeitssituation ist bis in geringe Konzentrationsfähigkeit, unklaren Satzbau und zurückgenommenen Tonfall wahrnehm-bar. Der Schutzmechanismus der inneren Distanzierung geht bei der (im Interview geforderten) Auseinandersetzung mit seiner Arbeitssituation bis zur relativen Katatonie: »nichts raus- und nichts reinlassen«.

Im Interview wird zwar der Widerstandsgeist in ihm wieder lebendig, die Wahrnehmung der übermächtigen Realität läßt jedoch letztlich das Pendel ganz zur Seite der Passivität ausschlagen.

Als zweiter Schutzmechanismus sind verschiedene Ausprägungen der aggressiven Abwehr der äußeren Realität festzustellen. Hier löst sich auch der Widerspruch zwischen gewerkschaftli-chem Engagement und autoritärer Wendung gegen arbeitslose Jugendliche, die mit der Schutzfunktion, die F. dem Staat zuweist, noch nicht vollständig erklärt ist.

F. leugnet eine Gefährdung seines Arbeitsplatzes und bagatelli-siert die betriebliche Strategie zur Belegschaftsverringerung. Zur Begründung dieser Arbeitsplatzsicherheit führt er seine Entschei-dung zur Anpassung an die betrieblichen Anforderungen und den Verzicht auf Gegenwehr an. Abgestützt wird die Verdrängung der Arbeitsplatzgefahr durch die scheinbar zeitlich nahe liegende Altersabsicherung.

Seine aus dem unterdrückten Widerstands- und Handlungsim-puls und der Erfahrung der Schutzlosigkeit resultierende Aggres-

sivität wendet er projektiv nach außen. Ein Gegenstand seiner Projektionen sind die Frauen in seiner Abteilung, die ähnlich wie die Angestellten etwas »abernten«, auf das er selbst Anspruch erhebt. Hier soll die oben analysierte Passage unter diesem Gesichtspunkt noch einmal aufgegriffen werden. F. verallgemeinert in sicherlich unzulässiger Weise die Bevorzugung einer Frau durch den Vorgesetzten und steigert sich in aggressiver Weise in die Schilderung:

»Das ist aber kein Einzelfall. Das sind an Stückzahl vielleicht, das sind bestimmt zehn oder fünfzehn Frauen, die haben (AWG) sieben und acht, machen Reparaturarbeiten. Und die Männer, die können die Arbeit, die können die Fehler selber abstellen, sie beherrschen das, aber die sehen das ja nicht ein.« (9/3)

Diese Sätze zeigen in der zwanghaften Abgrenzung (»... alles Frauen«) seine tiefe Verunsicherung durch die besser verdienenden Frauen, die nicht nur alle weiblichen Attribute vorweisen können – die genannte Frau war erstens sehr schön und zweitens »kriegte sie dann ein Kind« (9/3) –, sondern den Männern auch noch die klassischen männlichen Vorrechte und Attribute streitig machen.

Wenn die Männer schon nicht schön (»so gut sehen *wir* nicht aus« – 9/3) und fruchtbar sind, so stehen ihnen doch in der traditionellen Ideologie Macht, Geld und Geist zur Verfügung. Die Arbeiter in der Fabrik haben aber keine Macht, und beim Geld schwimmen ihnen die Felle davon: die Frauen bekommen genausoviel oder mehr Geld.

Folglich richtet sich die »aggressive Ohnmacht« gegen die – in Wirklichkeit genauso machtlosen – Frauen und macht ihnen wenigstens den Geist (das Können) streitig: die Frauen beherrschen die Arbeit nicht und müssen sich von den Männern helfen lassen – von den Ehemännern! –, die die Gewalt über sie verloren haben und in der Lohnhierarchie zurückstehen. So zieht immerhin in der Projektion die Gerechtigkeit in die auf den Kopf gestellten Verhältnisse wieder ein.

Die Aggression wendet sich auch gegen Jugendliche, allerdings in eher verborgener Form. In den staatlichen, gar in den nationalsozialistischen Maßnahmen verurteilt F. nicht das Element des Zwangs. Im Gedanken an die Jugendlichen, die (heute) auf der Straße liegen, beschäftigungslos, mit »überschüssigen Kräften«, reproduziert sich in ihm nicht nur die Angst und

Orientierungslosigkeit des Jugendlichen, der er selber vor dreißig Jahren war. Er fordert implizit auch die Unterwerfung der arbeitslosen – und daher sozusagen freien – Jugendlichen unter das Joch der Arbeit.

Was er – wie jeder Lohnarbeiter – an sich selbst leidvoll erfahren hat, die Zurichtung des freien Willens, der in Familie und Schule noch nicht ausreichend gebändigten Triebe, der nicht auf profitorientierte Zweckrationalität gerichteten Produktivität durch die Lohnarbeit, muß auch der jungen Generation angetan werden. (Wenn sie keine Chance zur *Lohnarbeit* haben, muß Zwangsarbeit diese Funktion erfüllen.)

»Nur es ist wichtig, daß sie von der Straße kommen, einmal vom Randalieren her, was alles dabei passieren kann, wenn sie keine Arbeit haben. Mit ihren überschüssigen Kräften wissen sie nicht wohin oder was weiß ich.« (33/3)

Die platte Denunzierung der Jugendlichen als »Randalierer« ist eine Projektion des unterdrückten »Aufruhrs« in sich selbst. Widerstands- und Chaosphantasien gegen die extrem reglementierte, monotone alltägliche Arbeitssituation kann er nur in einer Form aus sich herauslassen, daß sie als Aggressionen anderer erscheinen; in dieser Form kann er sie äußern und zugleich verurteilen.

Da sich seine Aggressionen jedoch nicht gegen ihre wirkliche Ursache richten können, weil er in einer solchen Auseinandersetzung zu schwach wäre, entsteht bei F. ein unbewußtes Potential frei fluktuierender Aggressivität, die sich gegen andere schwache Gruppen oder gegen »allgemein anerkannte« Sündenböcke richtet. Auch hier bleibt die Aggression ohnmächtig, sie darf aber ungestraft geäußert werden, kann sogar auf Beifall rechnen.

Am Schluß des Interviews fällt F. über die Stichworte »Staat« und »sparen« ins öffentliche Stereotyp, mit dem die Entwicklungshilfe abgelehnt wird: was als Kredit vergeben wird, entwickelt sich zum Geschenk:

». . . sparen, sicher, ich würde sagen, wir geben sehr, sehr viel Geld, zu viel Geld ins Ausland. Was da so gesagt wird: das kommt in irgendeiner Form auch wieder. Da sind ja Gelder weggegangen bei uns, die von vornherein erst als Kredit weggegangen sind, und dann nachher ist das eine Schenkung geworden.« (37/1)

Er kombiniert Elemente des öffentlichen Stereotyps – in

Deutschland erarbeitet, im Ausland von korrupten Empfängern verjubelt («... was in den Taschen unterwegs schon hängen bleibt» – 37/1) – mit einem klassischen Arbeiterargument («wir haben das erarbeitet») und mit einem Kleine-Leute-Argument: »Wir haben ja keinen Einfluß auf die Politik, die solche Entscheidungen trifft«:

»Da sind zu viele Taschen unterwegs. Wer hat das denn erarbeitet? Wir dürfen uns das nur angucken, wie es dann dahin geht. Wir haben uns das doch erarbeitet. Warum sollen wir das nicht auch selber unserer eigenen Jugend zugute kommen lassen, daß mit dem Geld was für unsere Jungs getan würde.« (37/1)

Für ihn aktualisiert sich am Gegenstand der Empfänger von Entwicklungshilfe ein Leidensdruck, der an diesem Gegenstand allerdings fiktiv ist. Der Reichtum, für dessen Anhäufung (beim Kapital oder beim Staat, das wird hier nicht unterschieden) er so viel Arbeitsleid ertragen mußte, dieses Geld wird den anderen nachgeschmissen, während im eigenen Land soziale Probleme ungelöst bleiben.

Nach der ausführlichen Darstellung einer seiner Meinungen nach ungerechten Entscheidungen der staatlichen Bürokratie, von der ein Bekannter betroffen war, ortet er die wahren Ausbeuter im Ausland:

»Ist das denn richtig? Aber nach die Negers, die Entwicklungsgelder, die fahren sie doch mit dem Güterzug hin. Das Geld haben wir uns erarbeitet. Ich habe nichts dagegen, wenn da an hungernde Völker was rausgegeben wird, aber was diese Entwicklungshilfen sind, da mit Fabriken bauen und so. Was hat der Iran denn mit uns gemacht? Khomeiny. Der stellt uns heute an die Wand und erschießt uns. Der verkauft uns heute kein Öl mehr und nichts. (...) Dafür arbeiten wir. Uns beschneiden sie ja die Haare so kurz.« (37/2)

Der Ärger über soziale Ungerechtigkeiten setzt bei ihm aufgestaute Aggressionen frei, die er bei ihrer Entstehung – wie er ja häufig betont – unterdrückt. Entsprechende Erkenntnisse über die Ausbeuter im eigenen Land leistet er sich nicht; das Arbeiterargument: »Wir haben uns das doch erarbeitet« und die Frage: »Was hat das Kapital denn mit uns gemacht?« anstelle von: »Was hat der Iran denn mit uns gemacht?« mit der gleichen aggressiven Energie vorgebracht, würde sein mühsam aufrechterhaltenes inneres Gleichgewicht zerstören. (Innerhalb der Projektion ist

demnach zugleich eine Verschiebung der Ursache der Bedrohung festzustellen.)

Die Aggressionen kann F. dagegen gefahrlos auf »Neger« und auf Khomeiny abladen, denen er im Rausch der Empörung Aggressivität gegen das kollektive Subjekt, dem er sich selber zugehörig fühlt, unterstellt: Erschießung und Kastration wird ihm/»uns« von den Fremden angetan. In dem Freudschen Versprecher »beschneiden« ist die sexuelle Grundlage des Ausländerhasses (Gefühl der Bedrohung durch fremdartige Sexualität) unbewußt angesprochen; damit setzt sich der Motivstrang der unbewußten Aggressivität gegen ausgelebte Sinnlichkeit (wie schon bei den Frauen und bei den Jugendlichen mit »überschüssigen Kräften«) fort.

Diese Projektionen ermöglichen eine Aggressionsabfuhr, indem sie als Aggressionen (Randalieren, Erschießung, Kastration) der Angegriffenen wiederkehren und dadurch der Legitimation der eigenen Aggressionen dienen. Damit können sie die eigentliche Funktion der Verarbeitung von Problemen mittels einer nach außen gewendeten aggressiven Angstabwehr erfüllen.

10. Zusammenfassung

Die Enttäuschung über die Rückschläge und Schwierigkeiten, die der progressiven Veränderung des gesellschaftlichen Kräfteverhältnisses zwischen Lohnarbeitern und Kapitalisten entgegenstehen, sie so unerträglich verlangsamten, bestimmt die Ausführungen von F. zu seiner Arbeit, den betrieblichen Erfahrungen und der Krise.

»Früher habe ich gekämpft« und »Heute habe ich es aufgegeben zu kämpfen«: diese Sätze benennen den individuellen Rückzug des »fanatischen Gewerkschaftlers«, der die Lösung des ihn bedrängenden Problems der Jugendarbeitslosigkeit vom autoritären Handeln des Staats erwartet.

Der Rückzug betrifft die wesentlichen Bereiche seines Arbeitsalltags: sein Bedürfnis nach einer interessanten Arbeit artikuliert er nicht mehr, sondern er findet sich mit der Monotonie und Abhängigkeit seiner Arbeitssituation ab.

»Wenn die das so gemacht haben wollen, dann mache ich das denen so.«
(14/2)

Nur noch die Entlohnung ist wichtig; ein Interesse an der Arbeit bestimmt sein Handeln nicht mehr. Auch beim Lohn muß er sich jedoch in einer realistischen Einschätzung seiner Möglichkeiten auf die Sicherung des (bereits bescheidenen) Reproduktionsniveaus beschränken. Gegen die nach seiner Auffassung ungerechte Einstufung wehrt er sich nicht.

Er macht für die Verschlechterung des Kräfteverhältnisses, mit der sein eigener Rückzug im Zusammenhang steht, auf der einen Seite das Kapital verantwortlich, das die Verteilungsauseinandersetzung abbricht, sobald seine Stellung in dem Konflikt sich im Zuge der wirtschaftlichen Krise verbessert hat. Mit Erpressungen und unfairen Mitteln werden die Arbeiter unter Druck gesetzt. F.s Wahrnehmung der betrieblichen Situation ist präzise:

»Was früher bei uns selbstverständlich war, hat man uns ja, man baut ja immer mehr ab. Was vom alten und neuen Betriebsrat erarbeitet worden ist, das wird alles Schritt für Schritt wieder zurück.« (25/6)

Auf der anderen Seite ist die Interessenvertretung der Arbeiter für ihre Schwäche selbst mit verantwortlich; wenn der Betriebsrat aus Angst noch nicht einmal seine Schutzfunktion wahrnimmt, kann es niemanden verwundern, wenn der Widerstand der Arbeiter gegen die Krisenmaßnahmen schwach ist. Die überbetriebliche Gewerkschaftsorganisation müßte selbst in der Krise noch offensiv für die progressive Gesellschaftsveränderung kämpfen – nicht »die Waffen strecken« (29/1). F. ist hier ein loyaler, kein »fanatischer« Gewerkschafter.

Diese immer noch – trotz Rückzugs – vorhandene Stärke von F., seine solidarische Interessenorientierung, bezieht sich allerdings nur auf die beschäftigten Arbeiter. Die Arbeitslosen fallen aus dem Aufgabenbereich der gewerkschaftlichen Organisation heraus: für den Teil der Arbeitslosen, die er als »echte« anerkennt, fordert er ein schützendes Eingreifen des Staates (Jugendliche, aber auch Ältere: »... irgendwoher müssen sie ja ihr Geld bekommen« – 32/2).

Für ihn selbst erhält die Gewerkschaft in ganz unspezifischer Form existenzsichernde Bedeutung. Der folgende Satz hat regelrechte Suggestivkraft; er spricht ihn in beschwörender Form aus:

»Denn sie ist ja da. Wenn ich was brauche, dann muß es natürlich auch in jeder Phase, in jedem Punkt für mich da sein.« (23/1)

Dieser subjektive Sinn der Gewerkschaft tritt in den Vordergrund, seitdem er selber nicht mehr aktiv ist. »Früher habe ich gekämpft«, wiederholt er einige Male; es nutzt jedoch nichts, die Erinnerung daran, an den engagierten Gewerkschafter, zu beschwören. Solange er kämpfte, konnte er noch »Mensch sein«, trotz Schutzbedürftigkeit eigene Initiative und Selbstbestimmung realisieren. Seit er es »aufgegeben hat zu kämpfen«, ist er bestenfalls noch Objekt von Schutz. In den Vordergrund tritt jedoch tatsächlich der Herrschaftscharakter derjenigen Institutionen, die er als schutzgebende ansieht. Diesen Herrschaftscharakter muß er verleugnen, um seine Erwartungen aufrechterhalten zu können.

Daraus resultiert seine unsolidarische Wendung. Sie beginnt mit der Ausgrenzung der Arbeitslosen aus der gesellschaftlichen Ordnung:

»Das ist ein ganz gewaltiger Prozentsatz von den Arbeitslosen, die man als Arbeitslose vergessen kann. Die sind erst mal nicht mehr vermittelbar, oder die sowieso nicht wollen.« (32/2)

Dies reflektiert seine eigene Angst, selbst objektiv vom Kapital ausgegrenzt zu werden: in eine Arbeitslosigkeit ohne Hoffnung auf einen neuen Arbeitsplatz. Seine eigene Strategie ist die Anpassung im Betrieb, um die Altersabsicherung zu erreichen oder – wenn dies nicht gelingen sollte – »auf Rente (zu gehen) – gesundheitlich« (32/2). Wenn er selbst noch aktiver Gewerkschafter wäre und seine Interessen offensiv vertreten würde, könnte er die unsolidarische Wendung gar nicht vollziehen.

Nur bei einer Gruppe – bei den Jugendlichen – kann er die Arbeitslosigkeit nicht bagatellisieren, da die Vorstellung, daß sie »auf der Straße liegen«, eigene traumatische Erfahrungen mobilisiert. Bei diesem Thema erst wird er »fanatisch«. Seine Ausführungen zu Betriebsrat, Gewerkschaft und Streik sind keineswegs fanatisch, die Verwendung dieses Begriffs ist eher befremdlich.

In dem Doppelbegriff »fanatischer Gewerkschaftler« ist jedoch der am Anfang gezeigte Widerspruch im Kern benannt und damit aufgelöst: in seinem Selbstverständnis und in seiner Selbstdarstellung ist F. ein Gewerkschaftler, und zwar ein bemerkenswert engagierter. In der Krise sieht er sich jedoch mit Problemen konfrontiert, auf die das Prinzip und die Mittel gewerkschaftlicher Solidarität nicht anwendbar erscheinen. Die Ohnmacht

diesen Problemen gegenüber macht ihn aggressiv; die Aggressivität verbindet sich mit unbewußten Ängsten.

Der Ausdruck »fanatisch« weist auf die Ausschaltung der rationalen Reflexion hin. Der Fanatiker überläßt sich seinen unbewußten Motiven. »Fanatisch«, das heißt irrational und aggressiv, wird F. gegenüber Personen, die etwas »abernten«, was sie nicht erarbeitet haben, wie Frauen in seiner Abteilung und die Empfänger von Entwicklungshilfe. »Fanatisch« kann auch der Arbeitszwang nur begründet werden, den er den arbeitslosen Jugendlichen auferlegen will.

Die problematischen Konsequenzen seiner Bagatellisierung faschistischer Problemlösungen und seiner autoritären Erwartungen an den Staat sind F. zwar noch zugänglich; er weiß auch noch, daß er früher anders darüber gedacht hat; bei der Jugendarbeitslosigkeit und der Entwicklungshilfe gewinnt jedoch der irrationale Fanatismus das Übergewicht über den solidarischen Gewerkschaftler, der er zugleich bei anderen Problemen noch sein kann.