

Kapitel 7

Klaus Dörre/Hajo Holst/Ingo Matuschek

Zwischen Firmenbewusstsein und Wachstumskritik

Subjektive Grenzen kapitalistischer Landnahmen

In den abschließenden Überlegungen wollen wir den roten Faden aus dem Einleitungskapitel wieder aufnehmen und uns noch einmal mit den dort formulierten Thesen befassen. Dies geschieht jedoch nicht im Sinne eines bloßen Resümees, sondern unter Berücksichtigung von zusätzlichem quantitativen und qualitativen Material, das wir bei dem süddeutschen Fahrzeughersteller erheben konnten. Über die Belegschaftsbefragung im Bereich der Produktion (Belegschaft) hinaus haben wir Befragungen von Sachbearbeitern und Führungskräften durchgeführt. Da zu unterschiedlichen Zeitpunkten realisiert, sind die Datensätze nur bedingt vergleichbar. Die Belegschaftserhebung fand während des Ausklangs der Krise statt, die im Untersuchungsbetrieb tiefer war und länger anhielt, als in anderen Werken. Sachbearbeiter und Führungskräfte wurden hingegen befragt, als der dramatische konjunkturelle Einbruch (minus 75% bei den Aufträgen) bereits vorüber war. Trotz der eingeschränkten Vergleichbarkeit ist es lohnenswert, diese Erhebungen in die Analyse einzubeziehen, denn zum einen handelt es sich um Daten, die über einen Zeitverlauf informieren und zum anderen fallen manche Verteilungen so unterschiedlich aus, dass sie wohl schwerlich allein auf variierende Erhebungszeitpunkte zurückzuführen sind.

Zusätzlich zu diesen Datensätzen wird, wie schon in dem Teilkapitel zu den »Übriggebliebenen und Verwundbaren«, auf halbstrukturierte, themen-

Tabelle 38: Befragungen nach Erhebungszeitpunkt und Sample

Befragtengruppe	Zeitpunkt der Befragung	Fallzahl (N)	Anteil (Prozent)
Belegschaft	Mitte 2010	1442	62
Sachbearbeiter	Anfang 2011	618	27
Führungskräfte	Anfang 2011	262	11



zentrierte Interviews zurückgegriffen, die wir mit einer kleinen Zahl von Beschäftigten des gleichen Fahrzeugherstellers geführt haben, um zu überprüfen, ob und welche Kausalitäten sich hinter den Einstellungsclustern verbergen. Um zu dokumentieren, auf welchen Aussagen unsere Interpretationen beruhen, lassen wir befragte Arbeiter und Angestellte ausführlich zu Wort kommen.

7.1 Thesen zum Arbeitsbewusstsein – ein erstes Resümee

Mit Hilfe der zusätzlichen Daten sowie des zuvor diskutierten empirischen Materials können wir unsere Ausgangsthese überprüfen und teilweise auch modifizieren. Dabei halten wir uns nicht an die ursprüngliche Reihenfolge der Thesen, sondern wählen stattdessen eine Anordnung, die einen optimalen Argumentationsfluss gewährleisten soll.

These 1: Identifikation mit der kleinen Welt des Betriebs

Beginnen wir mit der These vom »guten Betrieb«, die in den Debatten um unsere Befunde häufig Gegenstand von Kritik und Gegenexpertise war.⁴⁷ Selbstverständlich sind Betriebe oder Unternehmen weder »gut« noch »schlecht«. Wir haben diese Begrifflichkeiten gewählt, um auf einen bemerkenswerten Sachverhalt aufmerksam zu machen. Nach unserer Auffassung gilt Antonio Gramscis vielzitierte Bemerkung, »Die Hegemonie entspringt in der Fabrik« (Gramsci 1991: 132), in den von uns untersuchten Betrieben in einer Weise, die der italienische Marxist so nicht antizipieren konnte. Für Gramsci prädestinierte das Fehlen des »Bleimantels« der Tradition die USA dafür, die fordistische Produktionsweise einzuführen: »Diese vorgängige ›Rationalisierung‹ der allgemeinen Produktionsbedingungen, bereits existent oder von der Geschichte erleichtert, hat es erlaubt, die Produktion zu rationalisieren, die Gewalt (– Zerstörung des Syndikalismus –) mit der Überzeugung (– Löhne und andere Zuwendungen –) kombinierend; um das gesamte Leben des Landes auf die Grundlage der Industrie zu stellen.« (ebd.) Demnach ist es sedimentierte Geschichte, die in Italien und Europa einen Modernisierungsrückstand bewirkte; umgekehrt ermöglich-

⁴⁷ Bei der Präsentation unserer Studie waren es vor allem politisch und gewerkschaftlich Aktive, die die Identifikation mit Betrieb und Unternehmen als »falsches Bewusstsein« interpretierten und nach Anhaltspunkten für Gegenexpertise suchten. Aus arbeitssoziologischer Perspektive störte vor allem die Relativierung des Betriebs als Erfahrungsraum und Herrschaftsordnung (vgl. Detje et al. 2013: 8-13).



te das Fehlen des »Bleimantels« in Amerika eine »gewaltige Akkumulation von Kapitalien, obgleich der Lebensstandard in den Volksklassen höher als der europäische ist« (Gramsci 1999: 2068). Tradition in ihren »parasitären« europäischen Ausprägungen, erscheint hier als Haupthindernis für die Durchsetzung einer neuen, effizienteren Produktionsweise.

In der Gegenwart verhalten sich Tradition und Effizienz in den untersuchten Betrieben in gewisser Weise spiegelverkehrt. Die Bereitschaft der befragten Lohnabhängigen, besondere Rationalisierungs- und Flexibilisierungsleistungen zu erbringen, gründet sich wesentlich auf tradierte, oft über Jahrzehnte gewachsene Bindungen an Werk und Unternehmen. Beim ostdeutschen Opto-Unternehmen findet sich diese Bewusstseinsform in einer besonders klar konturierten Ausprägung (vgl. 2.3.1, 2.4.1). Die Identifikation mit dem Betrieb und in diesem Fall auch mit dem (Ost-)Unternehmen speist sich hier aus höchst unterschiedlichen Quellen. Dazu gehören Qualitätsorientierung, Leistungsbereitschaft, Technologievorsprung und Innovationsfähigkeit ebenso wie überdurchschnittliche Qualifikationen der Belegschaft, gute Umgangsformen und die soziale Tradition der Unternehmensgründer.⁴⁸ Anders gesagt vereint das betriebliche Arbeitsbewusstsein eine Rationalisierungs- und Effizienzorientierung mit tradierten Erwartungen an Arbeitsplatz-, Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit. Diese Feststellung gilt keineswegs ausschließlich für das Ost-Werk. Auch in anderen untersuchten Betrieben finden wir Ausprägungen eines Firmenbewusstseins, die Ansprüche auf soziale Sicherheit, Fachlichkeit der Arbeit, angemessene Entlohnung und soziale Wertschätzung als Grundvoraussetzungen für eine individuelle Betätigung in flexiblen Produktionsformen enthalten.

Verfolgt man die arbeitssoziologische Debatte der zurückliegenden Jahrzehnte, so vermag diese Beobachtung im Grunde nicht zu überraschen. Der »doppelte Bezug« auf Erwerbsarbeit (Tauschwert- und Gebrauchswertperspektive; vgl. Kudara et al. 1979: 26ff.) gehört seit Langem zu den basalen Wissensbeständen einer am Marxschen Arbeitsbegriff orientierten Soziologie. Dieser doppelte Bezug erklärt, weshalb Produktionsarbeit selbst in verstümmelter Form ihre identitätsbildende Kraft nicht vollständig einbüßt

⁴⁸ Wenn Detje et al. argumentieren, die Gelassenheit der Untersuchungsgruppen bringe »kein Sicherheitsversprechen des »guten Betriebs« zum Ausdruck, sondern erkläre sich »maßgeblich aus dem Bewusstsein der eigenen Leistungsfähigkeit, der individuellen Handlungskompetenz und Ressourcen« (Detje et al. 2013: 11), so können wir diese Aussage durchaus als Bestätigung unserer These werten. Allerdings sind wir auf der Grundlage unseres empirischen Materials in der Lage, die Identifikationspunkte mit dem »guten Betrieb« und ihre Geschichte sehr viel prägnanter zu benennen.

(Schumann et al. 1982: 399-426). Schon zu Beginn der 1980er Jahre hatte der so genannte »stoffliche Ansatz« in der Arbeitssoziologie (vgl. Dörre 2013) systematisch zwischen der Verwertungsperspektive, der allgemeinen Tendenz des Kapitals und den Methoden zur Produktion des relativen Mehrwerts auf der einen und den Produktionskonzepten, der konkreten, auch stofflich-materialen Gestaltung von Rationalisierungskonzepten und -prozessen auf der anderen Seite unterschieden. Aus dieser Konzeptualisierung folgte, dass »die Imperative der Kapitalverwertung sich nicht in einer bestimmten Form realisieren müssen, dass es also *das* Produktionskonzept nicht gibt« (Schumann/Wittemann 1985: 38, Hervorh. i.O.): »Vielmehr bilden sich bei gegebener gesellschaftlicher Produktionsweise in Abhängigkeit von je spezifischen Bedingungen unterschiedliche Rationalisierungsformen, gefasst in den Produktionskonzepten heraus, die sich unterhalb der Ebene, dass sie alle nur Wege zur Realisierung vorgegebener ökonomischer Zwecke sind, nicht ineinander auflösen lassen. Demnach stehen hinter den beobachtbaren unterschiedlichen Rationalisierungsverläufen unterschiedliche Produktionskonzepte.« (ebd.)

Dieser Gedanke lässt sich weiterentwickeln und es ist erstaunlich, dass dies im Mainstream der Arbeitssoziologie offenbar kaum systematisch geschehen ist.⁴⁹ Denn der Doppelcharakter der Arbeit konkretisiert sich auch im doppelten Bezug der Arbeitenden auf den Betrieb und – teilweise schwächer ausgeprägt – auf das Unternehmen. Der Betrieb ist nicht allein Stätte der Kapitalverwertung und auch nicht bloße »Strategie«; er ist Ort von konkret-nützlicher, beruflicher Arbeit, von sozialen Beziehungen, Alltagskommunikation, Arena auch des sozialen Tauschs und Refugium von Anerkennungsverhältnissen. Betriebe besitzen ein kollektives Gedächtnis, eine Geschichte und sind Plätze, an denen sich Teilhaberechte materialisieren. Diese Dimension sozialer Identität, die sich auf den Betrieb bezieht, ist mit dem wirtschaftlichen Erfolg und auf diese Weise auch mit den jeweiligen Verwertungskonzepten verkoppelt. Dennoch stellt sie etwas nicht auf Kapitalverwertung und Rationalisierung reduzierbares Eigenes dar. Aus diesem Grund ist der Betrieb auch niemals ausschließlich Sphäre der Kapital- und Managementherrschaft; er ist ebenso der Ort einer politischen Ökonomie der Arbeit, umkämpftes Terrain, Arena von Hegemoniebildung, von mehr oder minder institutionalisierten Bewährungsproben und damit immer auch ein Betrieb der Lohnabhängigen.

⁴⁹ Die Diskussion zur betrieblichen Sozialverfassung oder Sozialordnung versteht sich eher als Alternative zu marxistisch inspirierten Konzepten, die vom Doppelcharakter der Arbeit ausgehen (Kotthoff 1994; Kotthoff/Reindl 1991).



In zeitgenössischen Gesellschaften mit erweiterter Prekaritätszone kommt noch etwas anderes hinzu. Interviews beim süddeutschen Fahrzeughersteller, in deren Rahmen wir explizit nach der betrieblichen Identität von Arbeitern und Angestellten gefragt haben, bringen dies klar zum Ausdruck. Betrachten wir exemplarische Sequenzen:

KD: Was uns aufgefallen ist, jetzt in unterschiedlichen Werken, ist, dass es auf der einen Seite zwar immer Kritik gibt an den Vorständen, am Management, dass es auf der anderen Seite aber doch 'ne sehr hohe Identifikation mit dem Werk, dem Betrieb, dem Unternehmen gibt. (...) Würden Sie das für sich auch so sagen?

I: Ja. Ganz klar. Also ich bin ein Mensch, ich hab, ich drück's mal so aus, mein Bruder hat hier gelernt, mein Vater hat in den G.-Werken gearbeitet. Ich hab damals, wo ich jung war, als Zweitbester den Eignungstest bei den G.-Werken gemacht, hab dann von meinem Vater den Frack verschlagen gekriegt, weil ich dann ins Z.-Werk gegangen bin. Das war so meine erste Identifikation, so jetzt hab ich's recht gemacht. Und ich war schon immer ein Z'ler, ich hab noch nie bei Q. (dem Konzern) gearbeitet (...) und ich hab immer gesagt, sie können den Laden, nachdem er dann irgendwann mal C. geheißt hat, sie können ihn von mir aus sonst irgendwie nennen. Ich werd' im Z. arbeiten und ich hab immer im Z. gearbeitet und ich glaub, die Region/Stadt ist Z. und Z. ist die Stadt/Region. Also da sind noch viele unheimlich stolz drauf, dass es diese Fabrik hier gibt.

KD: Mhm. Auf was genau ist man da stolz? Also, man kann ja auf unterschiedliche Dinge stolz sein, auf das, was man selber produziert, auf die eigene Arbeit, auf die Tatsache, dass es doch die sichere Beschäftigung ist, dass sie auch gut bezahlt ist, dass das Klima stimmt. Also auf was sind Sie genau stolz?

I: Ich denk, dass es losgeht eigentlich immer noch, auch wenn man klein ist, auch mit dem Produkt, (...) mit diesem tollen Gerät, was eigentlich immer noch ein einmaliges Teil ist in dieser Welt und mit der ganzen Geschichte und an dieser Geschichte eigentlich ein kleines Rädchen gewesen zu sein, weil ich war ja auch noch hier, wo er [ein bestimmter Fahrzeugtyp, d.A.] noch hier gebaut worden ist.

(...)

KD: Bezieht sich der Stolz auch (...) aufs gesamte Unternehmen oder jetzt wirklich auf die Stadt/Region?

I: Erst auf die Region und dann eigentlich auch auf das Unternehmen. Ich mein, ich sag immer noch, also ich bin auch einer, der unsere Pro-





dukte fährt, auch wenn's manchmal doch teuer ist, aber dann, wenn ich einfach seh', wenn ich mich jetzt wieder in mein Auto rein setz und was auch wieder daraus geworden ist, auch wenn's manchmal 'ne schwere Geburt ist (...), was da jetzt draus geworden ist, also das ist schon, für mich immer noch fabelhaft und prima. Und ich tu das [Auto mit dem Unternehmenssymbol, d.A.] auch mit Stolz fahren. [KD: Mhm.] [3 Sek.] Auch wenn's zwischendurch mal anders auch war. (lacht)

KD: Wann war's anders?

I: Wo der kleine Arbeiter noch nicht das gleiche Auto gekriegt hat wie der Chef, da war's mal 'ne Phase (...), heut [ist es, d.A.] anders, aber es hat ja Zeiten gegeben, da hat ja der kleine Arbeiter keine xx-Klasse [eine besondere Fahrzeugklasse des Konzerns] gekriegt, weil das konnte man ja nicht machen, weil der kleine Arbeiter konnte ja nicht das gleiche Auto fahren wie der Boss. Jaja, das hat's mal gegeben.

HH: Selbst wenn Sie dafür bezahlt haben?

I: Selbst wenn du dafür bezahlen hast wollen. Dann hast's draußen kaufen müssen (...). (Interview drei, Dreher)

In diesen Sequenzen werden einige Quellen eines Werk- und Firmenbewusstseins klar benannt. Der befragte Facharbeiter fühlt sich als Z'ler. Diese Identität gründet sich auf gewachsene Bindungen an Werk und Region ebenso wie auf ein bestimmtes Produkt, das inzwischen gar nicht mehr gebaut wird. Erst nach Werk und Region kommt das Unternehmen. Und auch hier sind es ein Produkt und eine gewisse Egalität beim Fahrzeug-Konsum – der Facharbeiter kann das gleiche Fabrikat fahren wie sein Chef –, die Identifikation erzeugen.

Eine weitere Sequenz aus einem anderen Interview macht deutlich, dass diese Identifikation auch auf einer Bezahlung und auf Sicherheitsstandards beruht, die, allen Verschlechterungen zum Trotz, gemessen am regionalen und sonstigen Umfeld tatsächlich als Privileg erscheinen:

I: (...) Wir sind Z'ler.

KD: Wir sind Z'ler! Ja, aber (...)?

I: Ja, hier in der Region schon. Also (...) vor 25 Jahren, hab ich immer gesagt, ich bin stolz! Jetzt, es hat sich einiges gewandelt. Man identifiziert sich auch nimmer so, aber ich bin schon noch ein Z'ler, und (...) ich bin froh oder stolz drauf, auch hier arbeiten zu dürfen. Sagen wir mal, also das ist schon ein Privileg, weil wenn man bedenkt, was es für andere Möglichkeiten [gibt, d.A.]. Oder man kennt ja auch Kolleginnen und Kollegen, wo in anderen Firmen arbeiten (...), da geht's ja noch heftiger





zu. Ich denk mal, es liegt nicht in meiner Hand, über den Vorstand zu entscheiden oder über die Philosophie von meinem Vorstandsvorsitzenden, weil das macht manche, viele unzufrieden. Der Stress hat schon zugenommen. Früher waren ja die Unternehmen so eingestellt, also (...), so wie ein Kleinunternehmer. Da ist halt der Chef (...), dem liegt das Herz dran. Heutzutage ist's eigentlich nur noch irgendwelche Aktienindexe, Aktieninvestoren wollen Geld, wollen ein bestimmtes Ergebnis haben, wollen 'ne bestimmte Ausschüttung haben und der Vorstand ist da bemüht, denen gerecht zu werden, und es interessiert auch nicht, wie das erreicht wird. Also es ist nimmer [so wie früher, d.A.], wenn's sein müsste, verkaufen sie das Herz von der Firma, um das zu erreichen. Und das ist das, was mich ein bisschen bedenklich macht also bei der ganzen Situation. Weil früher war's anders. Früher hat man immer gewusst, der Chef, ja, immer zum Wohle der Firma, sag ich jetzt mal. Und jetzt ist's eigentlich nur noch zum Wohl der Aktionäre oder der, also der Anteilseigner oder den Fonds gegenüber, wo man richtig merkt. Aber ich bin trotzdem noch stolz. Früher war ich auch stolz. Nein, da hat man sich mehr identifiziert. Das ist so, weil, das war die Ideologie (...) und die (...) Gesellschaft hat sich ja auch daraufhin verändert (...), nicht nur die Firma hat sich geändert, sondern auch unsere ganze Lebensweise hat sich ja auch in diesen drei Jahrzehnten geändert. Wir sind ja da viel schnelllebiger geworden und viel »will ich haben« und wie kann ich, nur noch Ich-betrachtet das anschau und nicht mehr zugucken, Mensch, wie können WIR's zusammen machen, sondern ich, Chef, ich brauche mehr Geld und der andere, ist mir egal, was der kriegt. ICH will mehr.

KD: Sie meinen, die Gesellschaft ist egoistischer geworden?

I: Ja, auch, auch die Gesellschaft.

KD: Noch mal zurück. Worauf genau sind Sie stolz? Auf Ihre Arbeit, auf das Produkt (...)?

I: 'ne Mischung. Das ist eigentlich 'ne Mischung, dass man eigentlich ein Teil davon sein kann, von einer großen Weltfirma sag ich jetzt mal, dass man bestimmte Absicherungsmechanismen hat, dass man eigentlich auch nicht ausgebeutet wird. Man ist ja trotzdem anerkannt auch und [5 Sek.].

KD: NICHT ausgebeutet?

I: Ja (...) arbeiten und stressig ja, aber ich kenne auch andere, wie gesagt, ich kenne auch andere Leute in anderen Firmen, da reden wir über ganz andere Verhältnisse. Wir haben, wir leben in einer Welt, wenn da irgendwas in den Sozialräumen nicht stimmt oder in der Toilette oder jetzt sag ich mal irgendwie in, irgendwas im Unreinen ist, dann haben wir im-





mer Möglichkeiten, die zuständige Stelle, sprich, ist's die Planung, ist's der Betriebsrat, ist's der, unser Abteilungs-Leiter oder so, anzusprechen, zu sagen, horch zu, da ist ein Missstand. Können wir das klären? WIE klären wir's? Mein, manchmal dauert's etwas länger, man muss halt nachhaken, aber es ist die Möglichkeit da, dass es ge[ändert werden kann, d.A.], und es wird auch geändert! Also da ist ja nicht das Problem, dass es nicht geändert wird, sondern wie lange es manchmal dauert. Aber es ist, man kann da was noch ändern oder man kann noch was erreichen.

KD: Spielt auch diese Sicherheit des Arbeitsplatzes, des Einkommens 'ne Rolle?

I: Natürlich. Ja natürlich, ja. Mein, wir liegen auf 'nem sehr hohen Lohnniveau und die Sicherheit, also bevor hier jemand rausgeht, also da muss er schon Sachen machen, sonst (...). Nein, man ist immer drauf bedacht, dass die Arbeit, auch wenn's weniger wird, wie in der Kurzarbeit oder Sonstiges, auf bestimmte Maßnahmen zurückzugreifen und auch die Leute an Bord zu halten. Also (...) es ist sehr schwer bei uns irgendwie, die Stelle zu verlieren (...), und das wissen auch viele Leute (...). (Interview zwei, Anlagenbetreuer)

Im Vergleich zum regionalen Umfeld, dem Lohnniveau in kleineren Betrieben und der Realität prekärer Beschäftigung erscheinen Werk und Unternehmen trotz aller Kritik an der Shareholder-Orientierung der Konzernleitung geradezu als Refugium sozialer Sicherheit. Wer beim Z. arbeitet und zur Stammebelegschaft gehört, der weiß, dass seine Beschäftigung einigermaßen sicher ist. Zwar nimmt der Stress im Arbeitsprozess zu und gemessen an einer, sicher positiv überhöhten, Vergangenheit stört das herzlose, finanzkapitalistische Management des Konzerns. Die positive Identifikation, das Selbstverständnis als »stolzer Z'ler«, wird dennoch, oder gerade deshalb, aufrechterhalten. Dies ist möglich, weil Kritik, die sich auf die kleine Welt des Werks und die schon erheblich größere des Konzerns bezieht, subjektiv durch zwei Beobachtungen relativiert wird. *Erstens* sind nicht nur das Unternehmen und seine Manager »egoistischer« geworden, sondern die gesamte Gesellschaft hat sich in diese unerwünschte Richtung bewegt. Im Konzern spiegelt sich somit nur eine allgemeine Veränderung der Lebensweise und der Kultur, die das »Ich will mehr!« in den Mittelpunkt stellt. *Zweitens* ist das Werk, gemessen an anderen Betrieben, ein »ausbeutungsfreier« Ort. »Ausbeutung« wird in diesem Fall als unfairer Tausch definiert, der sich von Arbeitsverhältnissen und Tauschbeziehungen abgrenzen lässt, auf welche die Beschäftigten über ihre Betriebsräte und die Gewerkschaften Einfluss nehmen können. Ausbeutung steht somit subjektiv für Ausbeutung

durch Übervorteilung und Dominanz. In der Weltsicht des befragten Arbeiters bezeichnet der Begriff Phänomene, die wir an anderer Stelle und in Anlehnung an Marx als sekundäre Ausbeutung bezeichnet haben (Dörre 2012: 101-128).⁵⁰ Das Fehlen solcher Ausbeutungsformen macht die Beschäftigung im Werk subjektiv in gewisser Weise zu einem Privileg. Und diese relativ privilegierte Situation, von der man weiß, dass sie schon für jüngere Beschäftigte so nicht mehr gilt, möchte man, auch durch große Leistungs- und Flexibilitätsbereitschaft, so gut es geht verteidigen.

Für die Stabilität und Verbreitung dieser Bewusstseinsform spricht, dass sie sich bei allen Typen findet. Systemkritiker bezeichnen sich ebenso als »stolze Z'ler wie Wettbewerbsindividualisten, Korporatisten oder Moderate. Wir müssen hinzufügen, dass solche Positividentifikationen nicht in allen Untersuchungsbetrieben gleichermaßen präsent sind. Schon in den Relationen, die die befragten Arbeiter und Angestellten des Fahrzeugproduzenten selbst herstellen, wird deutlich, dass es ein betriebliches Anderes mit erheblich schlechteren Arbeitsbedingungen und niedrigeren Löhnen gibt. Wir selbst haben in einem Extremfall auch die Konstellation »schlechter Betrieb – schlechte Gesellschaft« gefunden. In diesem ostdeutschen Betrieb war aufseiten der Belegschaft jede Positividentifikation erloschen. Dort stand das betriebliche Management selbst mit gut gemeinten Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitssituation und zur Beschäftigungssicherung auf verlorenem Posten. Für die große Mehrzahl unserer Untersuchungsbetriebe gilt dies so jedoch nicht. Zumindest diejenigen, die länger angestellt sind, machen den Ort der Beschäftigung in gewisser Weise auch zu »ihrem Betrieb«. Es finden sich immer Identifikationspunkte, die einerseits eine besondere Leistungs-

⁵⁰ »Bezieht man die mit Ethnie und Geschlecht bezeichneten ›Achsen der Ungleichheit‹ ein, stößt man unweigerlich auf formationsunspezifische Phänomene. Das macht es sinnvoll, systematisch zwischen kapitalistisch formbestimmter primärer und nicht spezifisch kapitalistischer sekundärer Ausbeutung zu unterscheiden. Primäre Ausbeutungsbeziehungen sind in formelle oder informelle Vertragsbeziehungen eingebettet, die das Prinzip des Äquivalententauschs (Arbeitskraft gegen angemessene Entlohnung) festschreiben. Sekundäre Ausbeutungsformen stiften Äquivalenzbeziehungen anderen Typs. Sekundär meint in diesem Kontext keineswegs weniger schmerzhaft, weniger brutal oder weniger wichtig. Das Gegenteil kann der Fall sein. Es geht nicht um eine Bezeichnung für Nebenwidersprüche. Charakteristisch für sekundäre Ausbeutungsbeziehungen ist vielmehr, dass die Rationalität des Äquivalententauschs, welche die primäre kapitalistische Ausbeutung strukturiert, nicht oder nur mit Einschränkungen gilt. Die Funktionalisierung unbezahlter Reproduktionsarbeit von Frauen oder die Institutionalisierung eines entrechteten Status für Migranten sind klassische Fälle für die Wirkung sekundärer Ausbeutungsmechanismen.« (Dörre 2012: 109)

fähigkeit und Flexibilitätsbereitschaft legitimieren, andererseits aber auch Begründungen für Kritik am Management und der konkreten Arbeitssituation liefern. Die »unternehmerischen« Leitbilder, welche die finanzkapitalistische Landnahme antreiben, zielen in ihrer subjektiven Dimension häufig auf die – gleichsam habitualisierten – Sinnstrukturen und Sicherheitsansprüche von Beschäftigten, die in dem skizzierten Firmenbewusstsein reproduziert werden. Damit greifen sie genau jene abgelagerten Schichten moderner Subjektivität an, deren Vorhandensein für eine Selbstbetätigung in flexiblen Produktionsformen eine geschichtlich gewordene Voraussetzung ist.

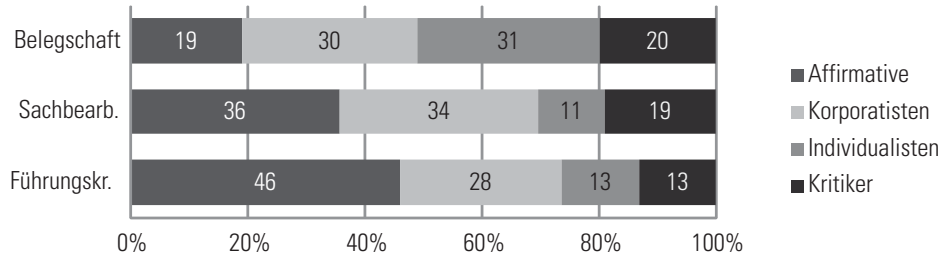
*These 2: Kritik an der »schlechten Gesellschaft«
des Finanzmarktkapitalismus*

Das Spannungsverhältnis, das in der Sicht auf die kleine Welt des Betriebs angelegt ist, scheint allerdings nur sehr lose mit einer verbreiteten Gesellschafts- und Kapitalismuskritik verbunden zu sein, die wir in unterschiedlichen Ausprägungen ebenfalls in allen Untersuchungsbetrieben, bei Arbeitern und Angestellten und teilweise selbst bei Führungskräften, finden. Mit Blick auf unsere Ausgangsthese lassen sich zwei Präzisierungen vornehmen.

Die erste Präzisierung bezieht sich auf die Stabilität und Verbreitung jener Welt- und Gesellschaftsbilder, die wir über eine Clusteranalyse gewonnen haben. Wir können belegen, dass die Cluster nicht nur im Zeitverlauf relativ stabil sind; sie finden sich bei Arbeitern und produktionsnahen Angestellten ebenso wie bei Sachbearbeitern und Führungskräften des süddeutschen Fahrzeugherstellers. Im Zeitverlauf und zu unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten wird sichtbar, dass die Cluster trotz wechselnder Untersuchungsgruppen und damit trotz sozialer Heterogenität weiterhin identifizierbar sind. Mit Blick auf die verschiedenen Gruppen ergeben sich – die genannten Einschränkungen hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Datensätze in Rechnung gestellt – einige interessante Verteilungen (Abbildung 6).⁵¹

⁵¹ Im Vergleich zur Darstellung in Kapitel 1 weist Abbildung 6 für die Beschäftigten der Produktion leicht abweichende Werte in der Häufigkeitsverteilung der vier Cluster aus. Das erklärt sich durch die mit dem Matching dreier Datensätze (Produktive, Sachbearbeiter, Leitung) einhergehende Verschiebung der Clusterzentren gegenüber den originären Werten für die Gruppe der Produktiven, anhand derer die Clusterlösung erstellt wurde. Diese Verschiebung führt automatisch zu neuen Zugehörigkeiten gegenüber den jeweils für die einzelnen Statusgruppen erzielten Häufigkeitsverteilungen. Für alle Statusgruppen – und das ist gegenüber den Verschiebungen in der Zusammensetzung bei den produktiv Beschäftigten das eigentlich wichtige Ergebnis – hat sich die Struktur mit vier Clustern als beständig erwiesen.

Abbildung 6: Anteile der Cluster in den verschiedenen Befragtengruppen (in Prozent)



Wenig überraschend ist die Gruppe der Affirmativen bei den Führungskräften am größten, doch selbst bei den Befragten in Leitungspositionen machen die Kritiker immerhin 13% der Befragten aus. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen aus der Befragung von Führungskräften in dem ostdeutschen Opto-Netz (vgl. Kapitel 6). Interessant ist aber auch, dass die Gruppe der Kritiker bei den Sachbearbeitern quantitativ in etwa so bedeutend ist wie bei den produktionsnahen Befragten. Hingegen ist der Typus der Wettbewerbsindividualisten primär bei den Arbeitern und produktionsnahen Angestellten verbreitet. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungszeiträume ist, darauf haben wir bereits hingewiesen, ein Vergleich der Verteilungen nur bedingt aussagekräftig. Allerdings sind wir auch aufgrund der qualitativen Erhebungen einigermaßen sicher, dass die Cluster Einstellungen synthetisieren, die sich als Realtypen rekonstruieren lassen.

Themenzentrierte Interviews, die wir im Anschluss an die quantitativen Erhebungen im Werk durchgeführt haben (2012), belegen, dass die »Schneidungen« zwischen den Clustern als reale, empirisch erfassbare Sinnzusammenhänge existieren. Es waren genau fünf themenzentrierte Interviews nötig, um Beispiele für die vier zuvor über die Clusteranalyse gewonnenen Typen zu identifizieren. Dabei überraschte uns, wie genau die Cluster die Profile von Realtypen sichtbar machten. Mit Hilfe der themenzentrierten Interviews kann genauer erfasst werden, was sich hinter gesellschafts- und kapitalismuskritischen Statements von Arbeitern und Angestellten verbirgt.

These 3: Fragmentiertes Bewusstsein und Kapitalismuskritik

Tatsächlich zeigt sich auch in den halbstrukturierten Interviews, dass die alltägliche Gesellschafts- und Kapitalismuskritik höchst unterschiedliche, ja geradezu gegensätzliche Verarbeitungsformen und Handlungsstrategien motivieren kann. Auch Schärfe, Kohärenz und Richtung der Alltagskritik am kapitalistischen System sind unterschiedlich ausgeprägt. Wie schon gezeigt,



reicht das Spektrum von prononcierten und auch handlungsrelevanten systemoppositionellen Haltungen bis hin zu moderaten Kritiken, die noch dazu in graduellen Abstufungen vorkommen. Von einem einheitlichen, geschweige denn geschlossenen Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein kann bei unseren Befragten keine Rede sein. Sowohl die Ansatzpunkte für System- und Gesellschaftskritik als auch die Vorstellungen hinsichtlich der Veränderbarkeit von Gesellschaft driften weit auseinander. Die Machbarkeit positiver gesellschaftlicher Veränderungen wird von einem Teil der Befragten als reale Chance betrachtet, von einem anderen Teil jedoch explizit verneint. Differierende Ansichten zur Problembewältigung strukturieren die individuellen und kollektiven Handlungsoptionen. Sie reichen von leistungsorientierter Anpassung an den als unüberwindbar eingeschätzten Kapitalismus über reformorientierte Wege der Gesellschaftsveränderung bis hin zu prinzipieller Systemkritik. Gemeinsam mit unterschiedlichen Arbeitserfahrungen trägt diese Deutungsvielfalt zu einer Ausdifferenzierung des Gesellschaftsbewusstseins von Lohnabhängigen bei, die offenbar vom verbreiteten Ungerechtigkeitsempfinden und dem dichotomischen Grundzug im Arbeitsbewusstsein nicht aufgefangen wird. Die Überzeugung, dass die Gesellschaft immer weiter auseinander driftet, dass soziale Spaltungen sich vertiefen, findet sich sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten. Auch 62% der Sachbearbeiter und 47% der Führungskräfte sind der Ansicht, dass der Wohlstand gerechter verteilt werden könnte (Belegschaft 74%). Doch während sich das Ungerechtigkeitsbewusstsein offenbar über die Statusgruppen hinweg verallgemeinert, verliert es zugleich jene kohäsive Kraft, die einst das dichotomische Bewusstsein einer Schicksalsgemeinschaft der Arbeiter erzeugte.

An dieser Stelle ist es nicht möglich, einen systematischen Vergleich zu jenen Typen anzustellen, die Popitz et al. (1957) im Hüttenwerk identifizierten. Es zeigt sich aber doch, dass eine grundsätzliche Kapitalismuskritik, die sich in der einen oder anderen Form auf die Marxsche Theorie und die Geschichte von Sozialismus und Arbeiterbewegungen bezieht, unter den aktiven Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen nicht vollständig verschwunden ist. Ihren Ursprung hat diese Form der Gewerkschaftsideologie und -identität (Hyman 1996) allerdings längst nicht mehr in den Überresten einer Arbeiterbewegungstradition aus den Zeiten der Weimarer Republik. Es handelt sich vielmehr um einen Nachklang der Repolitisierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit in den 1970er Jahren, der sich mit einer reformsozialistischen Strömung verbunden hat, die, im politischen Parteienspektrum kaum repräsentiert, in den Gewerkschaften durchaus einflussreich war und teilweise auch noch ist (vgl. Dörre/Röttger 2006). In den themenzentrierten Interviews begegnen uns die Repräsentanten dieser Strömung als ak-



tive Systemkritiker, die mittlerweile jedoch an der Möglichkeit eines radikalen Bruchs mit dem Bestehenden zweifeln.

KD: Wo würden Sie sich selber verorten? Eher links, eher rechts?

I: [...] sagen wir mal, Karl Marx' Ideen halte ich schon für gut. Aber das, was die, wo diese Idee politisch verwirklicht haben, die ist eigentlich, äh, auch wieder in eine andere Richtung gegangen. Ja.

KD: Das stimmt. Wir sitzen in Jena gerade auf den Trümmern.

I: Und da sind wir, und da sind wir wieder ganz genau an dem Punkt. Das Bewusstsein des Volkes, das ist es eigentlich. Ja. Solange der Mensch noch so ist, wie er jetzt ist, dann wird sich das immer wieder auf die andere Seite schlagen, dass irgendwelche, wo nachher am Ruder sitzen, dass die nachher versuchen, oh, halt. Mir kann's ja gut gehen und die anderen muss ich halt klein halten und so weiter. Das passiert immer wieder.

KD: [...] Das heißt aber, wenn Sie Karl Marx nennen, dass irgend so 'ne Art von Sozialismus, ein anderer Sozialismus als wir ihn hatten...

I: Richtig, genau.

KD: ... im Osten

I: Ja, genau, eigentlich kann es nur das sein. Aber es ist mit, sagen wir mal mit dem Niveau, Evolutionsstand, wie halt die Bevölkerung hat, Weltbevölkerung, nennen wir's mal so, ist es eigentlich nicht möglich. Ja.

KD: Wenn sich überhaupt etwas in diese Richtung ändern ließe, wer könnte das sein? Wer könnte ändern? Sie haben gesagt, das Volk, aber braucht es nicht auch politische Organisation?

I: Da muss man immer wieder aufpassen, dass nachher dann die Gefahr ist, dass dann wieder irgendeiner Missbrauch draus macht. Ja. Es ist so. Die Geschichte hat's immer wieder aufgezeigt. Ja.

KD: Mhm. Würden Sie sich selbst als einen Sozialisten bezeichnen?

I: Also nicht so wie er geschimpft wird heutzutage. Ja. Im Denken schon, weil das, was wir hier haben, ist nicht sozial. Ja. (Interview eins, Facharbeiter)

Bezeichnend für diese Identitätsform des »unmöglichen Sozialisten« ist ein konsequentes »Ja, aber«. Sozialismus steht für das Gegenteil von unsozial. Eigentlich ist eine an Karl Marx angelehnte sozialistische Idee »gut«, das Problem beginnt mit den Versuchen, diese Idee zu verwirklichen. Denn einerseits ist »das Volk« nicht reif, andererseits tendieren Organisationen, auch solche, die den Sozialismus auf ihre Fahnen schreiben, immer wieder dazu, neue Formen der Herrschaft über das Volk und die Arbeiter zu errichten. Insofern bleibt die individuelle sozialistische Alltagsorientierung ohne



gesellschaftliche Transformationsperspektive. Sie ist deshalb aber nicht konsequenzlos, sondern motiviert ein Engagement, das darauf zielt, dominanten Herrschaftsinteressen zumindest ein Korrektiv entgegenzustellen. Insofern gibt es tatsächlich Parallelen zum Typus der »progressiven Ordnung«, wie ihn Popitz et al. beschrieben haben. Allerdings haben die Systemkritiker im Automobilwerk den Niedergang nicht nur des staatsbürokratischen Sozialismus, sondern auch den der europäischen Sozialdemokratien erlebt. Dennoch – und das unterscheidet sie teilweise vom Typus der »progressiven Ordnung« – halten einige den »großen Kladderadatsch«, einen Systemzusammenbruch aufgrund von externen Schocks (»ökologische Krise«) und inneren Verwerfungen (ökonomische Krise) wieder für denkbar, ja, für wahrscheinlich. Die Erschütterungen des kapitalistischen Systems werden aber nicht als Verheißung einer besseren Gesellschaft, sondern als drohender Verlust, als Bedrohung des Erreichten interpretiert. Dieser, gewissermaßen konservative Grundzug verbindet radikale und moderate Kapitalismuskritiker. Über alle Typen hinweg hat die alltägliche Kapitalismus- und Gesellschaftskritik etwas Defensives. Je ausweg- und alternativloser das krisenhafte Wirtschafts- und Gesellschaftssystem beschrieben wird, desto näher liegt es, sich den unveränderbaren systemischen Zwängen möglichst nahtlos anzupassen – eine Haltung, die der Typus des Wettbewerbsindividualisten am eindeutigsten verkörpert.

Anpassung bedeutet allerdings nicht zwangsläufig, die Ellenbogen auszufahren, um sich im täglichen Überlebenskampf als der Stärkere zu erweisen. Anpassung kann auch darin bestehen, den kleinen Ausstieg aus einem System zu praktizieren, das als sozial polarisierende Ausbeutungsordnung beschrieben wird. Diese Haltung lässt sich ebenfalls anhand einer Interviewsequenz rekonstruieren:

KD: OK. Jetzt kommen wir mal auf Ihre Sicht auf die bundesdeutsche Gesellschaft. Wie würden Sie die bezeichnen? Also vielleicht fangen wir mal mit dem Wirtschaftssystem an. Ist es 'ne soziale Marktwirtschaft, ist es Kapitalismus, ist es 'ne Ausbeuterordnung, ist es Finanzmarktkapitalismus oder wie würden Sie das bezeichnen?

I: Ich mein, für mich hat's mittlerweile schon ein klein bisschen was mit Ausbeutung zu tun, oder wenn man sich anguckt (...), wie die Schere der Reichtumsverteilung immer weiter auseinander geht, dass immer weniger im Endeffekt 4/5 von unserem ersparten Geld auf irgendwelchen Konten liegen haben, und dann geht das schon für mich in Richtung firmenmäßig an Ausbeutung, vielleicht jetzt nicht so in der großen Firma oder da merkt man's nicht so, weil da werden ja wieder, sag ich mal, viele Akti-



onäre irgendwo bei uns, da wir ja keinen so riesen Großaktionär haben, da verschwindet's dann irgendwie vielleicht in vielen kleineren Kanälen, aber wenn man dann so wirklich anguckt eben die großen Firmen, die dann privat oder 50% Hauptanteilsaktionär, wie sich die im Endeffekt die Taschen vollmachen und das immer mehr und der Kleine braucht im Endeffekt mittlerweile da unten schon zwei Jobs, um seine Familie zu ernähren. Also dann können wir eigentlich schon von Ausbeute reden. Und dann halt das Streben generell nach immer mehr, dass da dir immer schön suggeriert wird, wenn du das nicht hast, dann bist du nix. Früher ist es ohne Handy gegangen, heute braucht mittlerweile schon jeder Zweite das Smartphone, weil ohne Smartphone bist du ja aufgeschmissen und wenn du nicht 5.000 Apps da drauf hast, dann sowieso nicht. Und das geht mir eigentlich schon so gegen den Strich wenn ich ehrlich bin.

KD: Noch mal zurück zum Ausbeutungsbegriff. (...) was verbirgt sich hinter Ausbeutung? Sehen Sie 'nen Zusammenhang darin, dass (...) die einen sozusagen zwei Jobs brauchen, weil sich die anderen die Taschen vollmachen?

I: Ja. [14 Sek.] Bei uns setzt ja jeder seine Gewinnmarge an und ich sag, das meiste wird einfach übers Personal gespart. Das ist einfach so, über die Lohnpolitik. [7 Sek.]

KD: Also Ausbeuterordnung! (...) Würden Sie sagen, dass diese Wirtschaftsordnung auf Dauer überleben kann?

I: Nee, ich glaub nicht, weil irgendwann wird man mal feststellen, dass einfach die Grenze erreicht ist und irgendwann ist (es) vorbei, auch wenn, auch wenn jetzt, sag ich mal, so die ganze Wirtschaftskrise, die wir jetzt haben, eigentlich ja durch die Banken oder für mich durch die Banken entstanden ist, wenn das dann mal so (...) guckst, sag ich mal, mit einem Auge nach Griechenland. Auch wenn die Leute, die jetzt bestraft werden, dafür mit ihren Sparmaßnahmen gar nicht so viel dafür können, aber wenn halt sich jeder, wenn man überlegt, wie viele Milliarden da in Griechenland am Fiskus vorbeigegangen sind und was da beschissen worden ist, wo's keinen interessiert und, oder wenn man bei uns mal auf so manche Steuer-CD guckt, also da frag ich mich manchmal, was, wie viel Geld das man denn noch irgendwo auf 'nem Schweizer Konto haben muss, dass es einem gut geht. Also das sind Sachen, die, das verstehe ich einfach nicht. Weil wenn mir einer von diesen vielen Milliarden 500.000 abbezahlt hätte, ich wäre doch glücklich. Dann würde ich meine Hütte abbezahlen, würde mir ein schönes Auto kaufen, zweimal schön in Urlaub gehen und würde ganz gemütlich weiter arbeiten gehen, mich meines Lebens freuen und mit dem Rest, was ich hätte, jeden



Monat schön damit mir's mal bis in, dann, an die Rente oder drüber raus langt und würde mir gar keine Gedanken machen, ob ich jetzt fünf oder zehn Millionen auf dem Konto hab. Aber irgendwie scheint das Streben nach mehr so in den Köpfen so verankert. Du brauchst ein großes Auto, du brauchst ein großes Haus, du brauchst irgendwann mal noch ein Boot und du musst zwei Mal im Jahr in Urlaub und die Gesellschaft für mich ab 'ner gewissen Schicht ist einfach mit nix mehr zufrieden. Klar, die einen ganz unten, die streben natürlich an, logisch, ich will ja irgendwo normal leben und ich will auch mal in Urlaub gehen und will mich vernünftig ernähren und will auf 'nen bestimmten Standard, aber dann das Streben nach mehr und ich sag einfach, die Gesellschaft ist mit nix mehr zufrieden. [6 Sek.]

KD: Wie würden Sie die oben bezeichnen? Reiche, Kapitalisten, wie würden Sie die bezeichnen? Eliten? Haben Sie 'nen Begriff dafür?

I: Hm, das ist jetzt schwierig. Da hab ich mir im Endeffekt über die richtige Bezeichnung jetzt noch keine Gedanken gemacht.

KD: Denkt man überhaupt an die, die ganz oben sind? Spielt das in Ihrem Alltagsdenken 'ne Rolle, oben, unten?

I: Ja manchmal schon, weil, ich mein, ganz klar ist ohne das, ich sag mal, selbst wenn du Abstriche machst, aber ohne das nötige Geld funktioniert auch das Leben nicht und ich glaub, manchmal träumst natürlich schon, sag ich so, jetzt könnte doch mal der Lottogewinn kommen oder jetzt könnte es doch einfach mal passieren, warum auch immer, dass jetzt mal da auf dem Konto sechs Nullen stehen und auf der anderen Seiten denkst dir dann, wenn das so weitergeht, wie tu ich dann meine Familie ernähren, wie, wenn mein Kind mal, wenn mein Kind mal 18, Richtung 20 ist und das Studieren losgeht, dann bin ich irgendwo im Bereich der Rente. Wie funktioniert's dann mal? Weil mit Unterstützung, wo verschlägt's sie's hin in dieser Welt? Was passiert dann mit dem, was du als Familie aufgebaut hast, also man so die Gedankengänge von unten nach oben, das funktioniert schon. Und dann, ich sag mal, dann sitz ich irgendwo ein paar Minuten bei mir daheim, das geht mir durch den Kopf und dann stell ich eigentlich für mich fest, wie gut dass es mir eigentlich geht und dass ich mich da, wo ich bin, eigentlich wohl-, dass ich mich da, wo ich bin, mich ziemlich wohlfühl'. Und mir geht's halt prima, wenn ich mit meiner Familie wieder so wie jetzt vier Tage mal geschwind ein langes Wochenende ins Allgäu fahren kann auf unsere, auf unseren kleinen idyllischen Bauernhof, und ich muss nicht irgendwo oder nicht mehr das Streben nach mehr und ich muss jetzt irgendwo hinfliegen unbedingt, weil da alle anderen waren, oder ich muss jetzt ins Kino





gehen und mir unbedingt den neuen James Bond angucken, weil jetzt jeder (...) (Interview drei, Dreher)

Die Konsequenz aus der Kritik an einer Ausbeutungsordnung, die sich vor allem außerhalb jenes Unternehmens findet, in welchem man selbst beschäftigt ist, ist der individuelle Ausstieg auf Zeit. Der Rückzug in den idyllischen Bauernhof im Allgäu und das dort mögliche ungestörte Familienleben enthält eine höchst praktische Kritik an der Steigerungslogik des kapitalistischen Wettkampfsystems, das auch beim Konsum – sei es das neueste Smartphone oder der aktuellste James-Bond-Film – permanent zum Mitmachen zwingt. Dieser vereinnahmenden Logik des Wettbewerbs- und Finanzkapitalismus vermag man seinen eigenen Entwurf des guten Lebens entgegenzusetzen, der sich – auch aufgrund der überdurchschnittlichen Entlohnung, die eine Beschäftigung »beim Z.« noch immer bietet – wenigstens teilweise verwirklichen lässt. Schon mit Blick auf die eigenen Kinder und deren Zukunft scheint dieser Entwurf vom guten Leben allerdings bedroht. Und genau daraus erwächst eine kritische Haltung gegenüber der Gesellschaft. Es geht gar nicht darum, einen Antagonisten, eine gegnerische Klasse zu bezeichnen, deren Reichtum »von unten« angeeignet werden muss. Dem Befragten fällt es schwer, für die ausbeutenden Klassen überhaupt eine Bezeichnung zu finden. Er denkt in anderen Kategorien. Tiefster Grund für seine kritische Haltung ist ein Prinzip des »immer Mehr«, das die gesamte Gesellschaft prägt. Ihm selbst, so macht der Befragte deutlich, ist ein solches Denken fremd. Realisierte sich der Traum vom Lottogewinn – ein Synonym für die Befreiung von materiellen Zwängen –, so würde er sein Leben nicht grundlegend verändern. Er fühlt sich jetzt wohl, in und mit einem Leben, so wie es ist. Dieses Leben möchte er vor einer als bedrohlich empfundenen Zukunft verteidigen, ein Wunsch, der eine konservierende Grundhaltung konstituiert. Dem Befragten gilt die kleine Welt der Familie nicht nur als Rückzugsraum, sondern als sozialer Zusammenhang, der das gute Leben ermöglicht. Und die kleine Welt des Werks, das sichere Beschäftigung und hohe Löhne bietet, wird trotz aller Kritik an Missständen und Verschlechterungen subjektiv zur Bestandsgarantie für jenes gute Leben, das man selbst nicht missen möchte.

Dieser konservative Grundzug prägt die alltägliche Gesellschafts- und Kapitalismuskritik typenübergreifend. Er findet sich auch bei Wettbewerbskorporatisten und moderaten Kritikern. Kritik am Finanzmarktkapitalismus, der häufig als »Verzerrung« eines an sich funktionsfähigen Systems gedeutet wird, paart sich in diesen Gruppen mit dem Wunsch nach einer sozialen Korrektur, nach einer Rückkehr zur sozialen Marktwirtschaft.





KD: Würden Sie sagen, dass das Wirtschaftssystem der Bundesrepublik auf Dauer überlebensfähig ist?

I: [3 Sek.] Je nachdem, wie man's sieht. Ja ich denk mal schon. Also ich, wir leben ja damit. Das ist ja jetzt, ich hab halt die Hoffnung, dass wir's vielleicht sozialer ändern können irgendwann mal, dass der Weg wieder zurückgeht zu bestimmten, auch wirklich das Wort sozial auch dem entspricht, was es ist und nicht zu sagen, wir haben eine soziale Wirtschaft [KD: Ja.], sondern auch sozial zu sein anderen gegenüber. Also dass die, dass es auch wieder gerechter wird (Interview zwei, Anlagenbetreuer).

Es wäre allerdings falsch, wollte man den bewahrenden Grundzug der alltäglichen Gesellschafts- und Kapitalismuskritik umstandslos mit politischem Konservatismus identifizieren. Eine solche Verbindung kann sich als Wahlverwandtschaft realisieren, es muss aber nicht der Fall sein. Vielmehr, auch das ist in den dokumentierten Sequenzen bereits angeklungen, enthält die Verteidigung des eigenen guten Lebens durch Arbeiter und Angestellte subjektiv eine Wachstums- und Wettbewerbskritik, deren Massivität uns überrascht hat. Die typenübergreifende Verbreitung dieser Kritik weist auf eine Gemeinsamkeit hin, die es uns erlaubt, eine zweite Präzisierung vorzunehmen. Diese Präzisierung berührt bereits unsere eingangs formulierte These sechs, die Bewährungsproben-These.

*These 4: Ein System von Bewährungsproben
und die Kritik des »immer mehr«*

Uns interessierte, inwieweit die quantitativ identifizierte Kapitalismuskritik auch von Auseinandersetzungen beeinflusst wird, die die Wachstumsorientierung moderner Gesellschaften betreffen. Das Ergebnis der qualitativen Befragung ist frappierend. Typenübergreifend ist die Kritik an einer Steigerungslogik des »Immer mehr und nie genug!« verbreitet, die sich sowohl auf betriebliche Phänomene als auch auf andere gesellschaftliche Felder bezieht. Zur Illustration seien nochmals einige Sequenzen aus den themenzentrierten Interviews vorgestellt:

KD: (...) wie sehen Sie das mit der gesamten Automobilindustrie, der Zukunft?

I: Also, wenn ich jetzt mal (...) so sagen will, wer will sich das alles noch kaufen? [lacht] Und (...) wenn ich dann die Zapfsäulen anschau, wer kann sich das alles noch leisten in dem Zusammenhang. Und dann ist auch wirklich, der Kollaps, der Klimakollaps, gell, also, pfff mit den





fossilen Brennstoffen und da wird vielleicht auch selbst der Hybrid-Motor oder der Hybrid-Antrieb, sag ich jetzt mal, nicht einmal die Zwischenlösung. Was nützt mir das, wenn der Sprit zehn Euro kostet und ich brauch nur vier Liter gegenüber vorher von acht Litern oder sieben Litern. Dann hab ich auch nix gewonnen, weil, das Hybrid-Fahrzeug kostet auch mehr Geld in der Anschaffung, gell. [KD: Ja.] Ist vielleicht auch noch komplizierter in der Technik und heute was mich auch immer stutzig macht, also ich verfluch immer die Elektronik. (...) es ist super, wenn's funktioniert, aber wehe, es funktioniert was nicht, dann gute Nacht, ja. Also heute noch mit 'nem Fahrzeug in die Saharawüste, mit den heutigen Fahrzeugen, die heute, egal jetzt von welchem Hersteller, ich würde es mich nicht getrauen. Irgendwann würde ich da drin stehen bleiben und es ginge nicht weiter. Man kann nichts mehr machen. Ja.

KD: Aber das bringt das Geld, die Elektronik.

I: Auch, auch die Elektronik hat ihre Rohstoffe, die sie brauchen, die irgendwann zu Ende sind (...). Also diese ganzen Elektronik-Chips und Bauteile, die sie da rein machen, damit, die lassen sie sich sozusagen noch vergolden. Na, so das Gefühl habe ich auch. Wenn da nämlich mal was kaputt ist, so 'ne Platine oder sonst irgendwas, das geht immens ins Geld. Ja.

(...)

KD: Wird darüber diskutiert unter den Kollegen?

I: Die sind da eigentlich noch mit den anderen Problematiken, die machen sich über die Zukunft, ich mach's vielleicht ausnahmsweise mal sehr, sehr intensiv. Weil mit Rohstoff, Öl und so weiter, ich mein, es ist ja schlimm, dass es eigentlich nicht nur wegen der Fortbewegung, sondern auch wegen der Heizung. Energie brauchen wir auch so zum Leben, ja. (...) wir jetzt speziell haben auch Öl. Gas ist trotzdem teurer, ja. Und bei Gas ist es gleich so, man hängt immer an der Strippe und dann gehen sie gleich hin und verlangen für den Gas, beim Öl kann ich auch schon spekulieren, sag ich mal in Anführungsstrichen. Ich kann abwarten, ok, jetzt.

KD: Wie die Preise sich entwickeln.

I: Ja. Beim Gas geht's nicht. Gut, es gäbe vielleicht noch die Möglichkeit mit dem Flüssiggas. [lacht] Das gibt's mittlerweile auch schon, aber da sehe ich ja das größte Problem, ja, mit dem Benzinpreis, gut, in der Krise ist's runter gegangen, vielleicht haben dann die Leute das wieder vergessen, wo dann plötzlich die Preise runter gingen, ja. Und was für mich eigentlich, wenn ich's so sehe, beängstigend [ist], es ist zwar jetzt 'ne Euphorie, der Chinamarkt. Ja der macht uns total kaputt. Die Rohstoff-





fe werden knapp, es kann sich nachher keiner mehr leisten auf dem Weltmarkt. Ja. (...) und irgendwann, ich meine, äh, wie's im Reich der Mitte jetzt aussieht, dass die immer im Smog drinhocken und so weiter und dass das natürlich auch katastrophale Folgen hat für die Umwelt, ja. Aber nach dem Motto »Nach mir die Sintflut«, ja. So läuft das einfach, ja.

KD: Wie kommt das, dass Sie sich mit dieser Problematik befassen? [I: Tja, gut.] Hat das irgendeinen Hintergrund? Sind Sie irgendwie politisch engagiert oder?

I: Ich bin nicht politisch engagiert, aber ich mache mir halt schon Gedanken, wo das eigentlich hinführen soll alles, wenn ich das ganze Gesamte sehe hier, ja. Also das ist, [lacht] ja ok, irgendwann, irgendwann kommt's mal zu 'nem Kollaps, in irgendeiner Form, gell? Früher oder später. [lacht]

KD: Haben Sie Familie?

I: Ich hab keine Familie. Vielleicht mehr oder weniger auch aus dem Grund, dass ich sag, hier, ich setze keine Kinder in diese Welt, ja (Interview eins, Facharbeiter).

In diesem Fall speist sich die Gesellschafts- und Kapitalismuskritik unmittelbar aus einer Beobachtung und subjektiven Bearbeitung ökologischer Krisen. Etwas weniger pointiert und durchaus kontrovers aufeinander bezogen finden wir die ökologisch inspirierte Kritik aber in allen Clustern. Ein Angestellter aus dem Logistik-Bereich, den wir dem Typus der Moderaten zurechnen, schildert die diskursive Konstellation im Werk wie folgt:

I: Da gibt es sehr unterschiedliche Meinungen. [KD: Mhm.] [7 Sek.] Manche, es gibt, es gibt die Meinungen von manchen, die sagen, warum sollen wir immer voran gehen? Andere machen es auch nicht oder so was. Und es gibt die Meinungen, die liegen zwischen dem, wie ich das empfinde und äh wo relativ offen sind. Oder es gibt welche, wie eher ich, die eigentlich da mehr progressiv voran gehen. (...) Es gibt auch genug, genügend noch, die zum Beispiel Klimaveränderung oder so irgendwas, da, immer noch so sehen, ja, es hat ja schon immer Klimaveränderung in der Weltgeschichte gegeben, siehe Eisbohrung und was weiß ich, Polarkreis oder so, [lacht]. Ja, aber versuchen sich das auch irgendwie schön zu reden. Ja. Aber wenn man so sich ein bisschen damit beschäftigt und sich nicht nur berieseln lässt, zum Beispiel über TV oder so was und auch ein bisschen kritischere Berichte irgendwo in anderen Programmen, wo noch nicht so im Mainstream liegen (...), dann sieht man eigentlich schon, dass alle, die überwiegende Mehrheit der Wissenschaftler eigent-





lich, 'ne ganz andere Meinung da drüber hat und die ist eindeutig. Es ist schon eine hausgemachte Geschichte [der Klimawandel, d.A.]. Und von daher finde ich das auch wichtig, dass da, dass der Konzern sich mit einbringt, ja (Interview fünf, Angestellter Logistik).

Solche Statements belegen, dass die Wachstums-, Klima- und Ressourcenproblematik in der Alltagskommunikation der Belegschaft Thema ist. Man weiß relativ genau, wie die Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich der ökologischen Frage denken. Das ist nicht weiter verwunderlich, denn der Zusammenhang zwischen Ressourcen, allen voran dem Erdöl, und der Zukunft der eigenen Branche ist sämtlichen Interviewpartnern bewusst. Bei den intensiv Befragten gibt es keinen, der die Problematik leugnen würde. Stattdessen stoßen wir auf Ausweichargumentationen getreu dem Motto »Deutschland allein kann die Welt nicht retten!«

I: Das ist, sag ich immer, ist ganz schön und gut. Wir (...) wie viele sind wir? 80 Millionen Menschen, von denen jeder ein, also die Hälfte auch ein Auto hat und wir spielen für mich immer die Vorreiter, wir sparen, wir, CO₂, egal jetzt im Öko-, im Solarstrom und auf der anderen Seite von dieser Welt spielt das überhaupt keine Rolle. Da leben was weiß ich wie viele Milliarden Menschen, die alle aufstrebend sind und Auto fahren und ich sag einfach, wenn's nicht WIR verkaufen, dann kaufen's, verkaufen's die anderen. Ob die jetzt bei uns gebaut werden in Europa die Autos oder irgendwo in Asien, sie werden ein-, sie werden gebaut und da müsste eigentlich weltweit ein Umdenken passieren und nicht nur bei uns und die Vorreiterrolle für mich sieht man immer, die funktioniert einfach nicht. Solange wir [auf, d.A.] den Ökostrom bauen und auf der anderen Seite von dieser Welt hat jeder seine Müllverbrennung hinterm Haus und schmeißt noch 'nen alten Autoreifen drauf, damit's ja gut brennt, wird das meiner Ansicht nach nix (Interview drei, Dreher).

Doch solche Ausweichargumentationen sind nicht die Regel. Auch die Furcht vor Arbeitsplatzverlusten und Beschäftigungsunsicherheit infolge eines ökologischen Strukturwandels ist präsent, aber deutlich weniger ausgeprägt, als wir angenommen hatten. Die Befragten sehen realistisch, dass die Beschäftigung in der Branche angesichts der weltweiten Überkapazitäten zumindest im Inland nicht mehr wachsen wird. Zugleich vertraut man jedoch auf die eigene, vergleichsweise hohe Qualifikation und ist einigermaßen sicher, auch im Falle einer Umstellung auf Elektro-Autos oder einer noch weiter gehenden Produktkonversion gebraucht zu werden. Aus dieser





Perspektive findet ein sozialökologischer Umbau selbst bei den moderaten Gesellschaftskritikern Unterstützung.

I: Also, es wird wahrscheinlich eine Übergangszeit geben, in dem Hybridfahrzeuge und so weiter, wo diese Forschung weiter betrieben werden soll. Man sollt sich da das Messer nicht aus der Hand nehmen lassen, sondern wirklich mutig vorangehen. Und äh irgendwelche äh, anstatt (...) diese Sprit fressenden Scheinerfolge, die es im Moment gibt, das haben Sie auch gut ausgedrückt vorhin, mehr auf alternative Technik setzen und auch vielleicht sogar da mal etwas mehr Geld in die Hand zu nehmen, um vielleicht auch nicht nur mit dem Unternehmen, sondern mit anderen zusammen irgendwelche Strategien zu entwickeln. Ich glaube, da läuft auch irgendwas im Moment, soweit ich das weiß, um Infrastruktur am Ende auch hier zu schaffen für Elektromobilität zum Beispiel, äh, ja. Da hängt auch unheimlich viel dran, das ist ja nicht nur der Konzern, der zuständig ist, sondern es macht ja dann am Ende auch nur wieder einen Sinn, wenn man, äh, alternative Energien um Elektro-, Elektronik zu erzeugen auch irgendwo einsetzt. Aber sagen wir mal, man sollte seinen Einfluss geltend machen, damit man da politisch was voran bringt. Es geht ja weiter mit dieser ganzen Energiewende, die im Moment stattfindet mit Netzausbau und so weiter. Es muss eine Öffentlichkeit gefunden werden, die zum Beispiel diese ganze Offshore-Technik und so weiter von Norden nach Süden bringt, dass der Netzausbau (...), sage ich jetzt mal, das publik zu machen, dass es auch nicht am Widerstand der Bevölkerung und so weiter scheitert, weil auf Dauer kann es nur das sein. Und ich denke, unser Konzern muss sich da richtig als Schwergewicht einbringen, ja, ja. (Interview fünf, Angestellter in der Logistik)

Wiederum gilt das »gute«, weil innovative Unternehmen als Schlüssel zur Lösung gesellschaftlicher Probleme. Es geht nicht darum, eine ökologische Orientierung gegen den Konzern durchzusetzen; vielmehr soll das Unternehmen sein Gewicht in die Waagschale werfen, um eine ökologische Transformation der Produkte und Produktionsweise in Gang zu setzen. Entscheidend für unsere Frage nach den Beweggründen für Kapitalismuskritik ist jedoch ein anderer Befund. Die ökologische Krise gilt vielen Befragten als Konsequenz eines »Immer mehr und nie genug!«, das sie aus dem Betrieb, aber auch aus anderen Lebensbereichen kennen. Als Treiber wird ein selbstständiges Wettbewerbsprinzip identifiziert, dessen zerstörerische Wirkung in unterschiedlichen Kontexten erlebt wird. Aus dem Erleben einer wettbewerbsgetriebenen Steigerungslogik speist sich die alltägliche Ge-





sellschafts- und Kapitalismuskritik. Dieses expansive Wettbewerbsprinzip, das die Gestalt permanenter Bewährungsproben annimmt, ist aus dem betrieblichen Alltag bekannt und wird in zahlreichen Variationen beschrieben und kritisiert. Ein Dreher schildert die Veränderungen in seinem Arbeitsbereich, um in einer späteren Sequenz Parallelen zu anderen Erfahrungsräumen zu ziehen:

I: Ja im Endeffekt, ich drück's mal so aus, wo ich angefangen hab in der Produktion haben wir ungefähr mit der gleichen Mitarbeiterzahl 290.000 Teile gebaut im Jahr. Das hat für mich bedeutet, für die Innenteile, wo ich arbeite, mit den älteren Maschinen eine Stückzahl von zwei- bis dreihundert Teilen am Tag. Und mittlerweile machen wir 1,2 Millionen Teile mit den gleichen Mitarbeitern. Und meine Maschinen, an denen ich produziere, machen zwölf- bis dreizenhundert Teile am Tag, die ich auch dann trotz Messmaschine immer noch in die Hand nehmen muss und muss sie kontrollieren und muss natürlich bei der Sache sein. Und je kürzer dass die Taktzeit wird, desto höher wird für mich natürlich die, das Mentale, weil ich einfach bei jedem Teil da bei der Sache sein muss und das kontrollieren muss, dass ich keine Fehler mache. Und wenn ich halt nur 200 Teile (...) auf acht Stunden überprüfen muss oder 250, die ich in der Hand habe, ist das natürlich für mich persönlich einfacher wie jetzt.

KD: Also 'ne enorme Verdichtung von Arbeit [I: Ja.] kann man sagen und der Kopf ist, [I: Ja.] im Kopf muss man noch flexibler sein [I: Ja!] (Interview drei, Dreher).

Die einschneidende Erfahrung ist jedoch, dass dieser enorme Rationalisierungssprung nicht ausreicht. Schon legt der Konzern das nächste Ratio-Programm auf, schon geht es wieder darum, die Wettbewerbsposition des Unternehmens zu verbessern und wieder bedeutet das, noch schneller, noch effizienter arbeiten zu müssen. Allerdings macht sich die Unersättlichkeit des Wettbewerbs nicht allein in Betrieb und Arbeitswelt bemerkbar; mehr und mehr durchdringt sie alle Poren der Gesellschaft und wirkt selbst auf die Lebenswelt von Kindern und Heranwachsenden ein. Diese Beobachtung belastet den zitierten Dreher noch stärker als der betriebliche Rationalisierungsdruck. Das wird deutlich, wenn er im Interview von gewerkschaftlicher Interessenpolitik zum (vor)schulischen Wettkampfsystem gelangt:

I: Ja vom, ich denk vom, Gewerkschaft kämpft immer dagegen an, aber gerade vom politischen System, weil wirklich für mich leben da oben viele, viele Politiker an der Realität vorbei. Wenn ich unsere Frau





von der Leyen anguck', die natürlich einen Job hat und für ihre sieben Kinder zwei Kindermädle hat, ja die kann gut von Kindererziehung reden und wie man's denn macht, und sie kümmert sich ja schlussendlich nicht groß drum, weil das machen ja irgendwelche Leute. Und ich sag einfach, es müssten wirklich mal wieder viele auf den Boden der Tatsachen, was denn da unten so abgeht, was das Leben kostet, wie's denn funktioniert. Dann würden vielleicht wieder ein paar Sachen anders da laufen. Grad die Kinderbetreuung, Kindererziehung, also das find ich jetzt, da ich jetzt selber in der Situation bin. Vor drei Jahren hat mal irgendein Politiker ausgerechnet, wenn jeder auf fünf Euro Kindergeld verzichten würde, dann könnte man die ganzen Kindergartenplätze kostenlos anbieten. So. Da sag ich, super, ich geb' gern zehn Euro von meinem Kindergeld her, ist ja 'ne prima Sache, einfach als Rechenbeispiel. Wenn ich überleg', was drei, was mich drei Jahre Kindergarten kosten im Endeffekt, super, prima. Dann kommen wieder irgendwelche anderen, ha, das ist ja sozial ungerecht, wenn man wieder irgendjemandem Geld wegnimmt. Dann sag ich, die ganze Schulbildung, im Endeffekt solange wir in der Vorerziehung so weitermachen, dass es immer noch eben Kinder mit Migrationshintergrund, Familien wo viele Kinder haben, wenn dann alle im Kindergarten sind, ich red jetzt nicht von KiTa, irgendwann mal, dann brauch ich keine Vorbildung machen. Weil wenn's in die Schule geht, hab ich wieder Zweiklassengesellschaft. Das sieht, das sieht man sogar bei uns in dem kleinen beschaulichen X., dass es zwei Kinder gibt, die eben vorher nicht im Kindergarten waren, dass es jetzt krankt, weil einfach. Ja und früher hat man da vielleicht noch Rücksicht genommen. Da ist ja nicht alles in einen, in einen Topf und in ein Ding gesteckt worden, da, sagen wir mal so ging's zumindest mal mir in der Schule. Wenn ich jetzt heute anguck', was für einen Druck das die haben, da wird im Endeffekt ja schon in der Grundschule nicht mehr viel Rücksicht genommen, sondern da ist ja Druck da, das ist der Stoff, der wird durchgezogen und es gibt die Noten und wenn du eben nicht den, dann musst mal gucken, dann kannst eben tatsächlich nur auf die Hauptschule, die's bald nimmer gibt. Und du brauchst eben den Schnitt und: Ja und jetzt gibt's die Lehrerempfehlung nicht mehr beziehungsweise gibt's noch, aber sie ist ja nicht mehr bindend. Man hat's ja jetzt gleich gesehen, ich hab 'ne Bekannte, die ist Rektorin in der Hauptschule, die hat drei Anmeldungen gehabt, ja, von vorher und das Gymnasium in G. hat 15% mehr Anmeldungen (...) (Interview drei, Dreher).



Die Gesellschaft, das klingt in dieser Sequenz an, ist zu einer Ansammlung von Wettkämpfen retardiert, die das soziale Verhalten von Kindesbeinen an beeinflussen. Dieses Wettbewerbsprinzip ist unersättlich. Es erzeugt permanent Gewinner und Verlierer. Es wirkt in mehr oder minder allen gesellschaftlichen Erfahrungsräumen und es ist dieses Wettbewerbsprinzip mit seinen ständigen Bewährungsproben, das die Lebensqualität in der Wahrnehmung der Befragten teilweise bis zur Unerträglichkeit einschränkt. Die Kritik an diesem Wettbewerbsprinzip ist es, die eine Brücke zwischen individuellen Erfahrungen und subjektivem Gesellschaftsbild herstellt. Und, hier müssen wir unsere Ausgangsthese korrigieren, diese Brücke stellt auch eine Verbindung zwischen der kleinen Welt des Betriebs, der kleinen Welt der Familie und der großen Gesellschaftswelt dar. Bei dieser Verbindung handelt es sich allerdings um lose Koppelungen, und es ist keineswegs klar, ob die Arbeitserfahrungen in Gesellschaftskritik münden oder ob umgekehrt eine kritische Gesellschaftssicht auch zu einer kritischen Deutung der Arbeitssituation führt. Die Einschätzung der gesellschaftlichen Missverhältnisse kann, muss aber nicht mit den betrieblichen Erfahrungen übereinstimmen. Es besteht keine prinzipielle Kongruenz, zumal die Wirkmächtigkeit der eigenen Handlungsmöglichkeiten in den Augen vieler Befragter deutlich differieren: Den Arbeitsplatz glaubt man durch eigene Leistung erhalten zu können, den Einfluss auf gesellschaftliche Prozesse sieht man häufig weniger gegeben. Ungeachtet dessen stellt die Kritik an einem verselbständigten Wettbewerbsprinzip eine subjektive Brücke dar, die offenbar geeignet ist, zwischen unterschiedlichen Erfahrungsräumen zu vermitteln, um einem disparaten Bewusstsein zu subjektiver Kohärenz zu verhelfen.

These 5: Exklusive Solidarität und Abgrenzung nach »unten«

Stellt die Kritik am »Prinzip Wettbewerb« einen universalistischen Zug im Lohnabhängigenbewusstsein dar, so lässt sich doch nicht übersehen, dass die auf Dauer gestellten Bewährungsproben durchaus ein Verhalten begünstigen können, das auf exklusive Solidarität, ja auf eine kollektive Abwertung sozialer Gruppen durch andere hinausläuft (eingangs These 3). Die Tendenz zu exklusiver Solidarität haben wir besonders klar, aber eben nicht ausschließlich, beim süddeutschen Fahrzeughersteller nachweisen können. Dieser empirische Befund ist, nicht zuletzt unter gewerkschaftlichen Praktikern und politischen Aktivisten, besonders kritisch kommentiert worden. Erscheint die Behauptung einer exklusiven Solidarität doch als Radikalkritik an gewerkschaftlichen Industrie- und Standortsicherungspolitiken (exemplarisch: West 2013). Doch so simpel wie die Rezeptionen unserer Kritiker gelegentlich ausfallen, liegen die Dinge nicht. Ob Standortsiche-



Abbildung 7: Indikatoren für exklusive Solidarität I

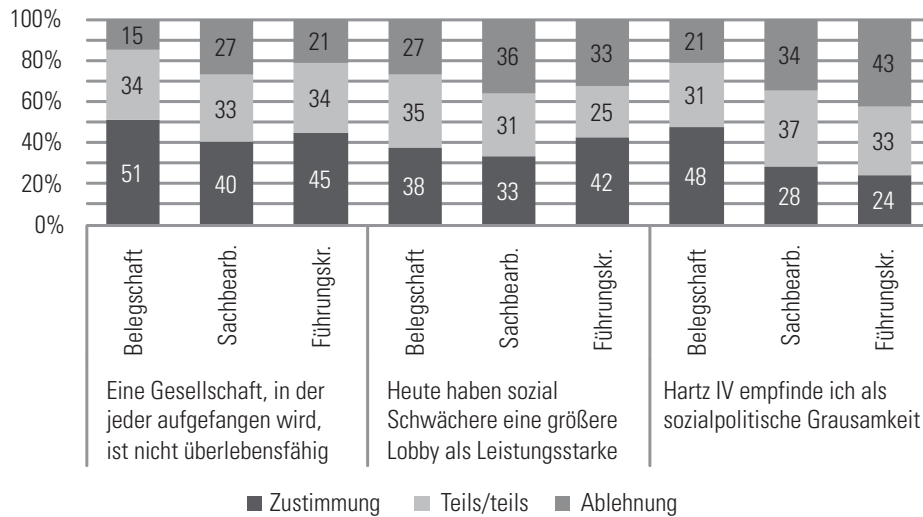
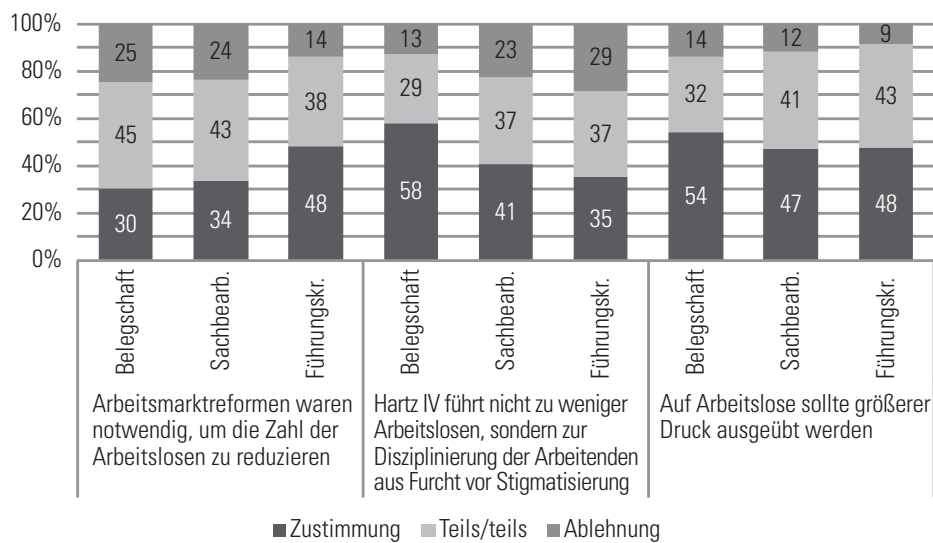


Abbildung 8: Indikatoren für exklusive Solidarität II



rungepolitik von Betriebsräten und Gewerkschaften exklusive Solidarität erzeugen, oder ob die in Stammebelegschaften präsenre Tendenz zu ausgrenzender Solidarität betriebliche Wettbewerbspakte motiviert, kommt der berühmten Frage nach Henne und Ei nahe. Ursache und Wirkung lassen sich auf der Grundlage unseres empirischen Materials nicht eindeutig klären. Fakt ist, dass ausgrenzende Integrationsvorstellungen in allen betrieblichen Statusgruppen zu finden sind. Dies belegt ein Blick auf das Ant-



wortverhalten von Arbeitern/produktionsnahen Angestellten, Sachbearbeitern und Führungskräften.

Auffällig ist, dass das Statement »Eine Gesellschaft, in der jeder aufgefangen wird, ist auf Dauer nicht überlebensfähig«, bei Arbeitern und produktionsnahen Angestellten die größte Zustimmung findet; am geringsten ist sie bei den Sachbearbeitern. Dem scheint auf den ersten Blick zu widersprechen, dass die Befragten aus der Produktion bzw. aus den produktionsnahen Bereichen die Arbeitsmarktreformen am deutlichsten ablehnen und in »Hartz IV« vor allem ein Mittel zur Disziplinierung der Arbeitenden sehen. Und doch ist es die gleiche Statusgruppe von Arbeitern und produktionsnahen Angestellten, die mehrheitlich und im Gruppenvergleich am häufigsten größeren Druck auf Arbeitslose befürwortet. Die statusgruppenspezifischen Unterschiede im Antwortverhalten sind so gravierend, dass sie kaum allein auf unterschiedliche Erhebungszeitpunkte zurückgeführt werden können. Was auf den ersten Blick widersprüchlich erscheint, lässt sich erklären, wenn man die Relevanz der jeweiligen Statements für die jeweils eigene Statusposition reflektiert. »Hartz IV« als Disziplinierungsmittel betrifft die soziale Positionierung von Arbeitern und produktionsnahen Angestellten, die näher an der Zone der Verwundbarkeit angesiedelt ist. Wer sich aktuell einigermaßen sicher fühlt, weiß doch, dass das soziale Netz im Falle des Arbeitsplatzverlustes schwächer geworden ist. Ein Arbeiter, der den gut bezahlten Job in der Exportwirtschaft verliert, wird selbst in prosperierenden Regionen nicht umstandslos einen gleichwertigen Arbeitsplatz finden. Im schlimmsten Fall droht bei längerer Dauer »Hartz IV« und damit der Rückfall auf eine Position unterhalb einer »Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität«. Schon die diffuse Befürchtung, dass dergleichen drohen könnte, löst Verunsicherung aus. Verunsicherung, die offenbar gerade im Produktionsbereich mit einer Tendenz zur Abgrenzung nicht nur von »oben« und »anders«, sondern eben auch von »unten« einhergeht.

Solcherlei Abgrenzungen geschehen in der Standortkonkurrenz gegenüber Wettbewerbern anderer Unternehmen, aber auch gegenüber Konkurrenten aus dem eigenen Konzern. Es wäre verfehlt, den Beschäftigten einen aktiv geführten Konkurrenzkampf zu unterstellen. Genauso falsch wäre es jedoch, solche Konflikte zu bagatellisieren und exklusive Solidarität simplifizierend als falsches Bewusstsein zu entlarven. Stattdessen spricht einiges dafür, dass die Tendenz zu exklusiver Solidarität auch durch die strategische Nutzung von Flexibilisierungsinstrumenten gestärkt werden kann, wie sie nicht nur bei unserem Fahrzeughersteller üblich ist. Zwar sind Mitgefühl, politische Statements gegen das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung ebenso wie die Forderungen nach Equal Pay für LeiharbeiterInnen Bestandteil einer auch





bei Stammbeschäftigten verbreiteten solidarischen Grundhaltung; im konkreten Fall der Krise war den Befragten allerdings häufig das Hemd näher als die Hose. Dass Leiharbeitskontrakte mit Krisenbeginn gekündigt wurden, empfanden viele Festangestellte als Schutz der Stammbeschäftigten. Bei allem Verständnis für die Lage der Leiharbeitenden hatte die eigene Beschäftigungssicherung Vorrang. Wohlgemerkt: Dass die Freisetzung von LeiharbeiterInnen angesichts fehlender Interventionsmacht von Stammbeschäftigten mit Aufatmen hingenommen wird, ist in erster Linie Ausdruck von Hilflosigkeit und nur in zweiter Linie Indikator für eine verfestigte Tendenz zu exklusiver Solidarität. Das Gefühl, zu den Übriggebliebenen zu gehören, dominierte im Krisenfall als positive Rationalisierung den grundsätzlich kritisierten Umgang mit Leiharbeitenden.

Deutlicher offenbart sich die Tendenz zu exklusiver Solidarität jedoch gegenüber Arbeitslosen und Ausgeschlossenen. Wer arbeitet und leistungsbereit ist, der sieht sich von »Hartz IV« zu Unrecht auf die Probe gestellt. Dieses Ungerechtigkeitsbewusstsein sucht sich häufig ein Ventil. Der Zorn richtet sich gegen jene, die – vermeintlich – die Bewährungsproben meiden und sich so dem Gebot der Leistungsgerechtigkeit entziehen. Faktisch stoßen wir bei vielen Festangestellten auf eine Bewusstseinsform, wie wir sie auch bei Sachbearbeitern in der Arbeitsverwaltung feststellen konnten (Marquardsen, in: Dörre et al. 2013: 59-122). Das Verhalten der Erwerbslosen und Hilfebedürftigen erscheint den Festangestellten als Gerechtigkeitsproblem. Wer sich mit der Fürsorgeabhängigkeit arrangiert, verletzt aus der Sicht vor allem von Facharbeitern und produktionsnahen Angestellten nicht nur die Gebote der Leistungsgerechtigkeit und Chancengleichheit, er verzichtet mehr oder minder freiwillig auf Autonomie; ja, die betreffende Person oder Gruppe verhält sich geradezu antiemanzipatorisch, weil sie sich mit einer Konstellation äußerster Entfremdung arrangiert. Entfremdung bedeutet in diesem Kontext, »dass die Identität und das Handeln total von anderen bestimmt werden, bis hin zu dem Punkt«, an dem man sich »nur noch durch das Handeln und den Blick des Herrschaftssubjekts wahrnimmt« (Dubet 2008: 170). Einem solchen Arrangement mit einer Situation des vollständigen Ausgeliefertseins, das sich umso leichter in Erwerbslose und Hilfebedürftige hineinprojizieren lässt, je weiter diese von der eigenen Erfahrungswelt entfernt sind, begegnen viele festangestellte Arbeiter und Angestellte mit Abscheu. Sie selbst verwenden viel Energie darauf, noch in fremdbestimmten Verhältnissen möglichst viel an Autonomie zu bewahren, um ein einigermaßen selbstbestimmtes Leben führen zu können. Daher ist es nicht allein der Vorwurf des Sozialschmarotzertums, der ein Bedürfnis nach Distinktion auslöst.





Auch die Ahnung, dass eine vollständige Unterordnung unter Fremdbestimmung und die dauerhafte Abhängigkeit von anderen praktizierbar und lebbar ist, dass es einen subjektiven Verzicht auf sämtliche Aktivitäten zur Abmilderung von Entfremdung und Ausbeutung gibt, kann sich als kollektive Abwertung und Stigmatisierung der so Klassifizierten bemerkbar machen. Personen und Gruppen, die sich derart vollständig unterwerfen, die sich einer Situation totaler Entfremdung wehrlos ausliefern, sind gerade aus der Perspektive gewerkschaftlich organisierter Arbeiter und Angestellter eine latente oder gar eine manifeste Bedrohung jeglicher Solidarität von Lohnabhängigen. Diese Haltung erklärt, weshalb auch Befragte, die wir den Systemkritikern zurechnen, ungefragt den Sozialmissbrauch ansprechen und attackieren.

I: Nur ist die Gefahr auch die, wo nachher aus der Sozialkasse schmarotzen möchten, die gibt's auch. Und denen muss man dann auch wieder Einhaltung gewähren. Also besser gesagt, man muss sie kontrollieren, ja, dass das nicht passiert, das ist halt immer wieder die Gefahr, ja. Also manchmal haben manche Buschvölker, insofern es sie noch gibt, die gibt's leider nicht mehr, diesbezüglich ein wesentlich besseres Sozialverhalten (Interview eins, Facharbeiter).

Allerdings, auch das sei hinzugefügt, ist die Tendenz zu einer exklusiven, sich prekarisierten und ausgegrenzten Gruppen verweigernden Solidarität nicht durchgängig verbreitet, sie ist in sich widersprüchlich und sie löst zum Teil auch klare Gegenstatements aus.

I: Ja. Wobei ich auch sagen würde, so, dass Hartz IV (...). Das war eigentlich die größte Fehlentscheidung (...). Die Leute kommen nicht mehr auf die Füße (...) die Rente, 840 Euro, wenn ich 40 Jahre gearbeitet habe und gleichzeitig 'ne private Vorsorgeversicherung hab. Was hat jemand verdient, der 40 Jahre gearbeitet hat, brutto, wenn er 'ne Rente kriegt von 840 Euro? Der hatte doch gar kein Geld, um privat vorzusorgen. Und solche Dinge werden den Leuten auch bewusst, das ist Verarschung hoch drei.

KD: Haben Sie selbst Angst vor Hartz IV?

I: Also ich hätte schon Angst, wenn mir das passieren würde.

KD: Ja, aber Sie glauben jetzt nicht, dass Sie bedroht wären.

I: Nee, nee, nee. Ich hab in meinem Bekanntenkreis jemanden, der davon betroffen war. Der hat mit 54 als Gipser, 'ne harte Arbeit, keine Arbeit mehr bekommen und ich sehe, wie dem, wie's jetzt geht. Der





hat auch mal geglaubt gehabt, er kriegt 'ne gute Rente oder hatte sich 'ne gewisse Rente ausgerechnet gehabt. Jetzt fehlen ihm die Jahre von, vom Alter 54 bis 65. Ja, wenn, da ist man schon betroffen, wenn man das sieht, wenn's einem, im Bekanntenkreis, im Umfeld, im näheren Umfeld, wenn das so, wenn man das so anguckt, ja. (Interview vier, Angestellter, Produktmanager)

In dieser Sequenz klingt ein entscheidender Punkt an. Die Welt der Prekarierten und Ausgegrenzten lässt sich nicht mehr aus der Welt der noch einigermaßen geschützten Lohnarbeit heraushalten. Wenn nicht im eigenen Werk, so begegnet man der bedrohlichen Realität im Nachbarbetrieb oder im Wohngebiet. Abgrenzung, Distinktion oder gar kollektive Abwertung können dazu dienen, den Wettkampf mit prekarierten Gruppen mit dem Mittel des Ressentiments zu bestreiten. Doch je näher entsprechende Lebensrealitäten rücken und je stärker sie Personen betreffen, die man selbst kennt, desto schwerer wird es, Vorurteile zu konservieren und sie strategisch zur Selbstaufwertung und damit zur Stigmatisierung anderer einzusetzen. Die unterschiedlichen Auffassungen in der Belegschaft und die innere Widersprüchlichkeit der Sichtweisen jener Befragten, die zu exklusiver Solidarität tendieren (gegen Hartz IV, aber für mehr Druck auf Langzeitarbeitslose), machen deutlich, dass sich entsolidarisierende Mechanismen nicht zwangsläufig und auch nicht im Selbstlauf durchsetzen. Offenbar existiert Spielraum für Handlungsstrategien, die auf eine inklusive Solidarität mit prekär Beschäftigten und Erwerbslosen zielen. Die Gefahr einer fraktalisierten, auf partikulare Interessengruppen in Stammebelegschaften zugeschnittenen Interessenpolitik ist damit aber keineswegs gebannt.

Diese Gefahr ist bis zu einem gewissen Grade in der positiven Identifikation mit dem eigenen Betrieb, dem eigenen Unternehmen angelegt. Denn hinter solchen Identifikationen verbergen sich auch handfeste Konkurrenzlogiken, die sich, etwa im Standortwettbewerb, immer wieder Bahn brechen können. Die Identität als Angehöriger einer Stammebelegschaft (und nicht als Angehöriger einer Klasse der Arbeiter oder einer sozialen Großgruppe von Lohnabhängigen), bezeichnet einen sozialen Zusammenhang, in welchem das Werk bzw. das Unternehmen zumindest zeitweilig als über Statusgrenzen hinweg erfahrbares Ganzes erscheint, das in der kapitalistischen Konkurrenz gemeinsam verteidigt werden muss. Insofern existieren über den Markt vermittelt immer auch deutliche Bezüge zur Wirtschaftsgesellschaft, deren eigene Bewegungen aber nur schwer mit den betrieblichen und den individuellen Belangen zu synchronisieren sind. Dementsprechend machen sich Abgrenzungen nicht nur gegenüber »unten« und »anders« bemerkbar;





exklusive Solidarität kann sich auch gegen konkurrierende Werke und Belegschaften selbst im eigenen Konzern richten. Und sie kann sich ebenso in harten Konditionen für Zulieferunternehmen und deren Beschäftigte niederschlagen, die zur Prosperität fokaler, an der Spitze der Wertschöpfungsketten positionierter Unternehmen beitragen. Von reflektierten betrieblichen und gewerkschaftlichen Praktikern wird diese Gefahr auch dann klar gesehen, wenn die Betroffenen dies nicht öffentlich kundtun. So mag eine hohe Jahresprämie auch für Arbeiter und Angestellte, wie sie in einem von uns untersuchten norddeutschen Unternehmen gezahlt wurde, das Gemeinsamkeitsbewusstsein im Konzern stärken. Schon die Frage, ob die Belegschaften der Auslandstöchter, die einen hohen Anteil am guten Gesamtergebnis des Konzerns haben, in gleicher Weise am Unternehmenserfolg beteiligt werden, könnte indessen Unruhe auslösen. Würde sie doch ein internes Gerechtigkeitsproblem thematisieren, dessen Tabuisierung durchaus Zündstoff enthält.⁵²

These 6: Antikapitalismus ohne politische Adressaten

Doch wie erklärt sich, dass die verbreitete Gesellschaftskritik überhaupt mit einer Fraktalisierung von Interessenpolitik oder gar mit entsolidarisierenden Orientierungen verknüpft sein kann? Mit Blick auf unser empirisches Material drängen sich zwei Antworten auf. Die erste Antwort hängt eng mit der sozialen Selbstverortung vor allem der befragten Arbeiter und – etwas weniger eindeutig – auch der Angestellten zusammen. Anders als die prekarierten und erwerbslosen Hilfebedürftigen, die teilweise große Schwierigkeiten haben, sich überhaupt in der Gesellschaft zu verorten, fällt den Arbeitern und Angestellten eine Bezeichnung ihres gesellschaftlichen Status relativ leicht. Sie definieren sich entweder in der gesellschaftlichen Mitte (Angestellte), die sie jedoch in unterschiedlichem Ausmaß als gefährdet betrachten, oder sie sehen sich etwas unterhalb der Mittelschichten (Facharbeiter). Charakteristisch ist folgende Sequenz aus dem Interview mit einem Angestellten:

I: Also wir haben hier noch das Privileg, eher zum Mittelstand zu gehören, ja, also nicht so wie ein Selbständiger vielleicht, der wirklich gut verdient, aber schon noch Mittelstand, ja.

⁵² Dementsprechend stoßen wir bei Gesprächen mit Betriebsräten und gewerkschaftlichen Praktikern häufig auf einen double talk. Offiziell und nach außen wird der Befund einer exklusiven Solidarität kritisiert; informell werden dann aber häufig rasch die Beispiele geliefert, die die Brisanz der Problematik unterstreichen.





HH: (...) Mitte heißt ja, es gibt oben und unten was. Wie sieht es oben und unten aus, also (...) wenn Sie jetzt aufmalen müssten die Gesellschaft?

I: OK. [7 Sek.] Es gibt immer mehr, die eben diese Nachteile haben durch Niedriglohnsegmente und Minijobs und Co. Der Mittelstand dünnt etwas aus und es gibt am Ende, das soll jetzt keine Neiddebatte sein, aber wirklich die, die wirklich viel Geld haben, gibt's mehr zulasten von wem, ja. Ok. Soll ich das weiter skizzieren jetzt?

KD: Ja, gerne.

I: Es gibt 'ne Entwicklung in die Richtung, es gibt mit Sicherheit immer mehr, die von mittleren Einkommen in die unteren Einkommen abrutschen. Benachteiligt sind Alleinerziehende zum Beispiel, ja, die vielleicht zu Hause sein müssen und am Ende mit Hartz IV auskommen oder sonst irgendwas, ja. Aber es, der Trend geht da eindeutig immer (...) der Mittelstand blutet etwas aus, ja, und (...) die letzte Spitze oben wird dicker. Das hab ich schon, das Gefühl, ja, und das ist auch das, was allgemein so im Moment der Trend ist, was man auch mitkriegt, ja, über Medien und so weiter, wenn man nicht grade Bildzeitung liest (Interview fünf, Angestellter).

Auffällig ist, dass sich die Selbstverortungen von Arbeitern und Angestellten immer an der gesellschaftlichen Mitte orientieren. Die eigene Position wird im Abstand gemessen, den sie zu den Mittelschichten aufweist. Den zweiten Bezugspunkt bilden Gruppen, die das »Unten« in der sozialen Hierarchie bezeichnen (Prekäre, Erwerbslose, Hilfebedürftige). Die Bezeichnungen für den eigenen sozialen Status differieren. Man sieht sich als »Arbeitnehmer«, als Angehöriger des »Mittelstands« oder als »Facharbeiter«. Die größte Differenz zwischen den Statusgruppen zeigt sich bei der wahrgenommenen Bedrohungslage, die Facharbeiter deutlich dramatischer schildern als die befragten Angestellten. Wir haben dieses Phänomen auch in den ostdeutschen Betrieben des Opto-Netzwerks feststellen können. Die halbstrukturierten Interviews beim süddeutschen Fahrzeugproduzenten offenbaren aber noch einen weiteren Zusammenhang. Die düsteren Farben, in denen das Bild vom Facharbeiter gezeichnet wird, dienen auch dazu, die eigene Kritik an der Gesellschaft zu begründen. Wir finden diesen Zusammenhang insbesondere bei Befragten, die wir dem Typus der Systemkritiker zurechnen können:

KD: Würden Sie sagen, dass Arbeiter, insbesondere Facharbeiter, unter Wert behandelt werden in unserer Gesellschaft?



I: Die werden als Untermenschen betrachtet. Ganz klar. Natürlich. Ja. [4 Sek.] Zum Thema Rassismus, also den gibt's nicht nur unter verschiedenen Völkern, sondern den gibt's auch unter sozialen Schichten.

KD: Ah ja, das ist interessant. (I: Ja.) Können Sie das mal erläutern?

I: Ach. [lacht] [KD: Also an einem Beispiel.] Wie soll ich das jetzt erläutern? Das fängt ja mit, äh, jeder braucht ja eigentlich Geld zum Leben. Das Brot oder Lebensmittel oder sonst was kostet so und so viel. Die eine Tätigkeit wird so gewertet, wird nicht mehr bezahlt und eine andere, schöne, saubere meinetwegen Büroarbeit wird wieder anders bezahlt. Ja, und der wird dann anders hofiert wie ein anderer, tja, es ist so. Ja, da brauchen wir uns nix vormachen.

Natürlich, wenn ich manche (...) sehe, Arbeiter, wie sie so was sie von sich geben, da denkt man uh, ja, ist halt. Aber trotzdem, er macht seine Arbeit und will auch eine gerechte Bezahlung wo der davon leben kann. Jeder muss davon leben. Ja. Und jede Arbeit muss auch gemacht werden. Ja. Also die Arbeit selber, an und für sich, egal jetzt wie hoch die angesiedelt ist, jede hat ihre Daseinsberechtigung und auch, sagen wir mal, ihren Zweck, gell. Das ist halt die menschliche Gemeinschaft, ja. So muss man's eigentlich sehen. Ja.

KD: Ja. Wo würden Sie sich selber verorten in der Gesellschaft? Oder wie würden Sie die Gesellschaft beschreiben, ist das eher 'ne Pyramide oder ist das 'ne Zwiebel?

I: Ja, eigentlich ist es schon 'ne Pyramide. Ja. Das ist ohne Zweifel. Ja.

KD: Wo würden Sie sich in der Pyramide, in der Pyramide ansiedeln? In der Mitte, unten, ganz unten?

I: Ganz unten mit Sicherheit auch nicht, weil da sind ja wirklich dann die Hartz IV-Empfänger oder was es sonst noch gibt. Aber ja, wenn ich's jetzt mal so sehe, ungefähr da [bezeichnet eine Position unterhalb der Mitte der Pyramide, d.A.], also so im oberen Drittel, also [lacht] in der Mitte mit Sicherheit noch nicht. Wie man gesehen wird (...).

KD: Ja, ok. Gut. Wie würden Sie sich selber bezeichnen? Als Arbeiter, als Arbeitnehmer, als das Pendant zu kleinen Leuten, kleiner Mann (...).

I: Ich bin ein Facharbeiter.

KD: Facharbeiter. Mhm.

I: Ja, richtig. Trotz allem. Wobei der Facharbeiter auch schon das, was er macht, also schon in, sagen wir mal von dem, sagen wir mal, äh, von den Erfordernissen schon an 'nen Techniker ran kommt. [KD: Ja.] Wenn das mal jetzt so vergleicht mit früher. Ja. (Interview eins, Facharbeiter)



Die Gleichsetzung von Facharbeiter und Untermensch übertreibt gewaltig. Der Befragte lässt keinen Zweifel daran, dass er sich deutlich oberhalb der Hartz-IV-Empfänger und – so die Aussage in einer anderen Interview-Passage –, auch oberhalb der Leiharbeiter und prekär Beschäftigten sieht. Selbstbewusst bezeichnet er sich als Facharbeiter. Sein eigentliches Problem ist nicht das eines rassistisch verunglimpften »Untermenschen«, vielmehr sieht er seinen Status nicht adäquat gewürdigt. Von seinen Qualifikationen her kommt der Facharbeiter inzwischen einem Techniker, einem gut ausgebildeten Spezialisten nahe, der den Mittelschichten zugerechnet werden kann. Doch diesem qualifikatorischen Status wird die gesellschaftliche Anerkennung verwehrt – und das in einer Weise, die der Sprecher mit rassistischer Diskriminierung gleichsetzt.

Hier offenbart sich ein Selbst- und Statusbewusstsein, das die Arbeiterschaft, die Facharbeiter eingeschlossen, als Großgruppe im sozialen Abstieg begreift. Genau jener Status, der noch immer die Möglichkeit zu einem einigermaßen guten Leben garantiert, ist bedroht. Selbst mag man den einmal erreichten Status noch halten können, doch schon für die nachwachsende Generation und die eigenen Kinder wird es eng. Diese gesellschaftliche Selbstverortung, mit der man sich als Angehörigen einer bedrohten gesellschaftlichen Großgruppe definiert, erzeugt eine Defensivhaltung, die sich in radikaler Systemkritik, aber auch in Varianten einer partikularistisch-ausgrenzenden Solidarität artikulieren kann.

Möglicherweise liegt in dieser Defensivhaltung aber auch ein Schlüssel für das Verständnis eines Antikapitalismus, den wir als politisch heimatlos bezeichnet haben (siehe Eingangsthese 5). Die tradierten Arbeiterbewegungs-ideologien speisten sich allesamt aus der Vision eines kollektiven Aufstiegs der Arbeiterklasse oder der sozialen Großgruppe der Arbeitnehmer. Entweder sollte der Aufstieg auf dem Weg einer revolutionären Systemtransformation erreicht werden, oder, so die reformistischen Varianten, über einen kollektiven Aufstieg innerhalb der bestehenden Gesellschaft möglich werden; einer Gesellschaft, die neben einer kollektiven auch individuelle Aufstiegsmobilität zu garantieren hatte.

In einer Sozialstruktur, die den individuellen Aufstieg erschwert und den kollektiven Abstieg wahrscheinlich macht, geht den diversen politischen Philosophien der Arbeiterbewegung unweigerlich die soziale Antriebskraft verloren. Quer zu den Typologisierungen neigen Befragte daher dazu, das Bestehende zu verteidigen.

Aus dieser defensiven Grundhaltung heraus kann man sich – im Westen stärker noch als in den Ostbetrieben – positiv auf die betriebliche Mitbestimmung, die Institution des Betriebsrats und auch auf die Gewerkschaften



beziehen. Betriebsräte wie Gewerkschaften werden von den Belegschaften der industriellen Großbetriebe als unverzichtbares Gegengewicht zu Kapitalinteressen betrachtet. Kritik an der konkreten Interessenpolitik ändert an dieser Auffassung wenig. Dem oder der Einzelnen sind Interessenvertretung und Gewerkschaft im betrieblichen Alltag unverzichtbare Akteure und mitunter Helfer in der Not. Gewerkschaften werden für Lohn- und Tarifverhandlungen gebraucht, Betriebsräte für den täglichen »Kleinkrieg« am Arbeitsplatz und im Werk. Dort, wo sie stark sind, wird auch die gestaltende Rolle der Betriebsräte gewürdigt. So loben besonders Angestellte des süddeutschen Fahrzeugherstellers, die dem Typus der Moderaten zugerechnet werden können, die pragmatische, kooperative Politik des Betriebsrats bei der Standortsicherung:

I: Wenn ich mal vom Standort ausgehe hier, haben wir glaube ich eine ganz hohe Identifikation mit unserem Betriebsrat bis jetzt. Wir fühlen uns hier gut vertreten (...).

KD: Das heißt, Sie halten den Betriebsrat auch für durchsetzungsfähig.

I: Ja.

KD: Hat sich da was verändert in den letzten Jahren?

I: (...) ich sage es jetzt mal ganz grob. Als ich angefangen habe, [...] bei Betriebsversammlungen, da standen die Leute noch im blauen Anton (...) bis auf die Angestelltenvertreter und das hatte irgendwie so einen Touch von, sagen wir mal, etwas betonmäßigem gehabt. Da hat sich sehr, sehr viel verändert in die Richtung.

KD: Nämlich?

I: Also der Betriebsrat am Standort entwickelt nicht nur Sachen: Wie bekomme ich mehr Geld und wie bekomme ich irgendwelche Sonderzahlungen, sondern er entwickelt gemeinsam mit der Unternehmensleitung vor Ort langfristige Sachen, um unseren Standort auch voranzubringen. Also das Gefühl hat man hier schon. Nach dem Motto, lass uns drüber reden, bevor wir nur uns gegenüber stehen und mit den Geweißen rascheln (...).

KD: Das heißt, der Betriebsrat beeinflusst die Werksstrategie?

I: Ja.

KD: Hätten Sie so Beispiele, wo der Betriebsrat durchsetzungsfähig war?

I: Ja. Es wurde, entgegen 'ner Betriebsvereinbarung, ein Getriebe verlagert (...) und da gab's dann auch 'ne Riesendemo in der Innenstadt und so weiter, wo sich auch wirklich die ganze Belegschaft solidarisiert hat



mit denen, die da betroffen waren. Das waren nicht mal so viele, aber das war eben auch 'ne Geschichte, die man, wo man dann einfach bestehende Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen übergangen hat. Fand ich auch gut, dass man das gemacht hat. Es war dann am Ende so, dass das (...) wirklich durchgegangen ist (...) Richtung Zentrale, und am Ende kam (...) der Personalvorstand zu uns und es wurde tatsächlich als Deal gegen die ganze Sache eine Zukunftsstrategie entwickelt, (...), dass wir auch in Bezug auf Elektroantriebe voll mit eingebunden werden (...). (Interview fünf, Angestellter Logistik)

In solchen Fällen reicht die Solidarität der Belegschaft auch über die unmittelbar betroffenen Gruppen hinaus. Strategische Einflussnahme auf Konzernentscheidungen, Aushandlungen und gewerkschaftliche Mobilisierung werden als geeignete Formen der Einflussnahme begrüßt und handlungsstrategisch miteinander verzahnt. Doch auch auf diesem hohen Niveau betrieblicher und konzernweiter Interessenvertretung sieht man in den Gewerkschaften nicht unbedingt die geeigneten Adressaten einer weiter reichenden Gesellschafts- und Kapitalismuskritik. Das gilt selbst für aktive Vertrauensleute:

Ich denk, die Gewerkschaft wird bei diesen gesellschaftspolitischen Themen (...) nicht unbedingt ernst genommen. Nicht, (...) weil sie was Falsches sagt, sondern weil man, denk ich, allgemein glaubt, das ist nicht Aufgabe der Gewerkschaft. Das ist so mein Eindruck. (Interview vier, Angestellter, Produktmanagement).

Die Aussage ist klar und sie wird so oder ähnlich von vielen Befragten formuliert. Doch wie ist sie zu interpretieren? Grundsätzlich sind zwei Antworten möglich. Die eine lautet, dass Gewerkschaften eine begrenzte Funktion haben und eine politische Rolle daher nicht gewünscht wird. Bei Beschäftigten, die wir als moderate Kritiker identifizieren, gibt es für solche Haltungen durchaus Anhaltspunkte. Bei den Systemkritikern ist das so jedoch nicht der Fall; sie stören sich eher an einer defizitären gewerkschaftlichen Präsenz im politischen Feld. Aus ihrer Sicht besteht das Problem darin, dass sich der Verbalradikalismus gewerkschaftlicher Repräsentanten häufig mit einer pragmatischen Standortpolitik verbindet, der sich jeder Blick über den Tellerrand des Betriebs oder Unternehmens hinaus als Belastung darstellt. Aus dieser Perspektive ist es der langjährige Verzicht auf ein politisches Mandat, die gewerkschaftliche Abstinenz bei großen gesellschaftlichen und politischen Themen, die eine unternehmensübergreifende Solidarität erschwert und partikularistische Interessenpolitiken fördert. Hinter



solch kontroversen Deutungen verbirgt sich jedoch ein Problem, das wir in unserer siebten These bereits angedeutet haben.

These 7: Fragile Vermittlungen zwischen kleiner und großer Welt

Tatsächlich sind die Deutungsmuster und Denkschemata, mit denen politisch und gewerkschaftlich aktive Gruppen die Verbindung zwischen betrieblichem Mikrokosmos und großer Gesellschaftswelt herzustellen beabsichtigen, äußerst fragil. Unabhängig davon stoßen wir jedoch auf eine Problematik, die seit jeher auf Ideologien und Politiken mit Anspruch auf grundlegende gesellschaftliche Veränderungen zutrifft. Terry Eagleton hat diese Problematik mit folgenden Worten beschrieben: »Es ist (...) darauf hinzuweisen, dass eine gewisse Apathie durchaus vernünftig ist. Solange ein Gesellschaftssystem seinen Bürgern ein mageres Auskommen einbringt, ist es nicht unvernünftig, dass sie an dem festhalten, was sie haben, statt waghalsig in eine ungewisse Zukunft zu springen. Es gibt keinen Anlass, über einen solchen Konservatismus zu spotten.« (Eagleton 2011: 225) Die »schlechte Nachricht« für Sozialisten und andere Akteure mit gesellschaftsveränderndem Anspruch lautet daher, »dass es Menschen außerordentlich widerstrebt, ihre Situation zu verändern, solange sie von dieser Situation noch etwas erwarten können« (ebd.: 224).

Genau dies trifft auf einen Großteil der von uns befragten Arbeiter und Angestellten zu. Sie können, aller Kritik an Missständen und Negativentwicklungen zum Trotz, von ihrer Arbeits- und Lebenssituation noch etwas erwarten. Die Aussicht auf grundlegende gesellschaftliche Veränderungen erscheint ihnen demgegenüber als vage und außerordentlich risikoreich. Daher »entwichtigen« die persönlichen Erfahrungen in der kleinen Welt des Betriebs, der Familie und der eigenen sozialen Netzwerke jede noch so grundsätzliche Kritik an der kapitalistischen Produktionsweise. Die positive Identifikation nicht nur mit der eigenen Arbeit und Leistungsfähigkeit, sondern auch mit dem Betrieb, der Region und dem Unternehmen entspringt keiner Selbsttäuschung. Sie ist Resultat eines Interessenkalküls, das durchaus realistisch reflektiert, in welchem hohem Maße der eigene soziale Status und die mit ihm verbundenen Chancen auf ein halbwegs sinnerfülltes Leben von der Festanstellung im Werk abhängen.

Die subjektive »Entwichtigung« von großen gesellschaftlichen Verwerfungen durch ihre Relativierung aus der Perspektive der kleinen Welt des Betriebs und des Privaten verleiht der Kapitalismuskritik der befragten Lohnabhängigen den schon mehrfach angesprochenen konservierenden Grundzug.



Auch dieses Phänomen ist jedoch keineswegs völlig neu. Pierre Bourdieu (2000) hat Ähnliches bereits in »Zwei Gesichter der Arbeit« eindrucksvoll beschrieben. Danach sind die qualifizierten und fest angestellten Arbeiter in einer von Arbeitslosigkeit heimgesuchten Gesellschaft eine vergleichsweise privilegierte Gruppe. Ihr Bewusstsein wird nicht nur von den unmittelbaren Existenzbedingungen, sondern auch von ihrer Position in der Sozialstruktur bestimmt. In dieser Struktur ist ihr Platz nie ganz unten. Daraus resultiert das Bestreben, das einmal Erreichte zu verteidigen: »Einfacher gesagt: man verstünde jene Praktiken, die oft allzu schnell dem Konservatismus der Proletarier (oder dem ihrer ›Apparate‹) zugerechnet werden, sehr viel besser, wenn man sich darüber im Klaren wäre, dass die recht bescheidenen Vorteile, die mit festen Arbeitsplätzen einher gehen, ebenso wie die effektive Solidarität ständig von der Gefahr eines Unfalls, einer Krankheit oder Entlassung bedroht sind und dass alles, was die Bourgeois (seien sie revolutionär oder nicht) so eilig als Zeichen der Verbürgerlichung beschreiben, zunächst und vor allem Schutzwälle gegen mögliche neue Anstürme und Angriffe des Lebens sind.« (Bourdieu 2000: 103)

Wie gezeigt, ist dieser vermeintliche Konservatismus aber auch Resonanzboden und Inspirationsquelle für eine grundlegende Gesellschafts- und Kapitalismuskritik. Doch offenkundig fehlt es an überzeugenden, glaubwürdigen Erzählungen, die diese Kritik von ihren beharrenden Momenten ablösen und sie in eine Transformationsperspektive überführen könnte. Stattdessen stoßen wir bei den von uns Befragten auf eine Konstellation, wie sie ähnlich von Beaud und Pialoux (2004) beschrieben worden ist. Den befragten Arbeitern und Angestellten ist nicht nur der Gedanke an einen kollektiven Aufstieg verloren gegangen, soweit überhaupt jemals vorhanden ist auch die politische Hoffnung auf eine radikale Veränderung der Verhältnisse weggebrochen. Nicht einmal die Aktivisten verfügen über Kategorien, um ihre Lage in Worte zu fassen. Deshalb verteidigt jeder und jede seine Würde – überwiegend jedoch für sich und auf die eigene Art.

Dieser Kampf wird unvermindert heftig geführt, aber man findet sich damit ab, dass »die eigene Würde nicht unbedingt mit der des anderen in Einklang stehen muss« (Beaud/Pialoux 2004: 284): »Diese Situation macht die Leute hilflos, weil sie an den Nerv trifft und am Ich nagt: am Respekt, den sie vor sich selbst haben, an der Vorstellung, die sie vor sich von ihrem Wert in der Welt machen, am Bewusstsein ihrer Identität, die von der gewerkschaftlichen Arbeiterschaft lange Zeit gewährleistet wurde.« (ebd.: 285)





Was für die Arbeiter aus der französischen Automobilindustrie gilt, trifft modifiziert auch für die von uns befragten deutschen Beschäftigten zu. Ihnen fehlt ein intellektuelles Bezugssystem, das die auseinanderfallenden Kapitalismus- und Gesellschaftskritiken bündeln und ihnen eine politische Richtung verleihen könnte. Letztlich bleibt die anschwellende Kapitalismuskritik daher orientierungslos. Im politischen Raum ist sie nahezu unsichtbar. Damit stellt sich ein paradox anmutender Effekt ein: Die offensichtlichen Dysfunktionalitäten des Kapitalismus führen zwar zu Reparaturversuchen seitens der Eliten, nicht aber zu systemtransformierendem Engagement der bisweilen existenziell bedrohten sozialen Gruppen. Die verbreitete Einsicht, vor allem durch andauernde Leistungsbereitschaft die Chance zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes zu erhöhen, verbindet sich mit teilweise ausgeprägten betrieblichen Krisenerfahrungen im Bewusstsein, einer Schicksalsgemeinschaft anzugehören. In dieser Gemeinschaft obliegt das Rudern des gemeinsamen Bootes der eigenen Person, während jeder und jede gleichzeitig darauf hoffen muss, dass die Kapitäne das Schiff in unruhiger See erfolgreich an allen Klippen vorbei manövrieren werden. Dieses Bewusstsein bringt den eigenen Betrieb in eine Sonderstellung sowohl gegenüber der Konkurrenz inner- und außerhalb des Konzerns, als auch gegenüber dem kapitalistischen System. Denn es geht stets auch um »meinen« Betrieb. Eigene Leistung und vorgebliche Schicksalsgemeinschaft kulminieren im Bild des guten Betriebes, der in Relation zur vergleichsweise (noch) schlechteren Umwelt, zur »schlechten Gesellschaft« oder zum »schlechten System« gesehen wird – ein Bewusstsein, das jeder Gesellschaftskritik subjektiv die Spitze zu nehmen vermag.

7.2 Grenzen der Landnahme – einige abschließende Überlegungen

Was folgt aus der Interpretation unserer empirischen Beobachtungen? Wie sind die Befunde in der soziologischen und Arbeitsbewusstseinsforschung zu verorten? Und welche arbeitspolitischen Schlussfolgerungen drängen sich auf? Zunächst, darauf haben wir eingangs bereits hingewiesen, sei klar gestellt: Empirische Ergebnisse, die in einzelnen Betrieben und noch dazu überwiegend im nach wie vor stark männerdominierten Feld industrieller Arbeit gewonnen wurden, lassen sich nicht so verallgemeinern, als stünden sie für die gesamte Arbeitsgesellschaft. Diese Aussage gilt ungeachtet der Tatsache, dass wir zusätzlich zu den Hauptuntersuchungen Daten aus einer repräsentativen Querschnitterhebung (vgl. Kapitel 4) verwendet haben. Doch wäre Repräsentativität in einem strengen statistischen Sinne ge-



währleistet, so könnten auch aus einem solchen Material nicht unmittelbar arbeitspolitische Erkenntnisse gewonnen werden. Bewusstseinsstudien rekonstruieren im besten Falle subjektive Orientierungen. Ob und wie sich diese Orientierungen in Handeln übersetzen, ist damit noch nicht geklärt. Auch deshalb sind unsere Daten keine Rezeptesammlung für die politische Praxis. Immerhin bieten, so hoffen wir jedenfalls, die dokumentierten empirischen Befunde genügend Stoff sowohl für arbeitssoziologische als auch für arbeitspolitische Debatten. Um diese Debatten anzuregen, formulieren wir sechs abschließende Überlegungen.

(1) Feminisierung der Arbeit und die Grenze subjektiver Landnahmen

Trotz aller Relativierungen, die wir immer wieder vorgenommen haben, belegen unsere Daten die Präsenz und weite Verbreitung einer Alltagskritik an gesellschaftlichen Verhältnissen, die eine subjektive Grenze kapitalistischer Landnahmen darstellt. Die finanzkapitalistische Landnahme wirkt über feldspezifische Klassen von Bewährungsproben, in denen die beteiligten Akteure relativ autonom handeln. Die Landnahmemetapher impliziert eine Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen. Damit ist gemeint, dass die soziale Realität des fordistischen Kapitalismus nicht einfach verschwindet. Innerhalb des Finanzmarktkapitalismus existiert sie in Gestalt von Institutionen, juristisch fixierten Kräfteverhältnissen, Traditionen, Gewohnheiten und Habitualisierung fort. Gesellschaftliche Großformationen wie der Kapitalismus sind in gewissem Sinne geronnene Gesellschaftsgeschichte. Sie umfassen, ja, sie speichern eine Abfolge sozialer Ereignisse und Gebilde, die sich, darin geologischen Formationen ähnlich, Schicht für Schicht übereinander ablagern (Streeck 2013: 10; vgl. auch Walther 2013; Küttler 2013). Innerhalb der Großformation lässt sich allerdings, über alle Spielarten des Kapitalismus hinweg, ein »Kern von erstaunlicher Haltbarkeit« identifizieren (Vogl 2010: 130). Der Kapitalismus ist kein homogenes System, aber doch »eine bestimmte Art und Weise, das Verhältnis zwischen ökonomischen Prozessen, Sozialordnung und Regierungstechnologien nach den Mechanismen der Kapitalreproduktion zu organisieren« (ebd.: 131).

Was für die kapitalistische Gesellschaftsformation gilt, lässt sich ähnlich auch für ihre Subjekte sagen. Sie sind einzigartige Individuen und doch zugleich auch geronnene Gesellschaftsgeschichte. Obwohl ihre Aktivitäten letztendlich der Reproduktion des Kapitals dienen mögen, können systemstabilisierende Handlungen nur stattfinden, wenn sie immer wieder mit subjektivem Sinn ausgestattet werden. Schon aus diesem Grund kann die kapitalistische Landnahme der Person keine totale sein. Auch mit Blick auf die individuellen Subjekte ist Landnahme stets mit Landpreisgabe verbunden. Es handelt sich niemals um lineare, widerspruchsfreie Ökonomisierungs-

oder Subsumtionsprozesse. Je umfassender der Zugriff auf das gesamte Arbeitsvermögen, auf das gesamte Ensemble von Tätigkeiten einer Person ist, desto wahrscheinlicher werden Gegenreaktionen, die der Landnahme Grenzen setzen. Gegenreaktionen wirken auf die Bewährungsproben, deren Formate und Legitimationen ein. Dabei muss es sich gar nicht um explizite Gesellschafts- oder Kapitalismuskritik handeln. Wo offene Kritik und Widerständigkeit ausbleiben, macht sich häufig Körperereignis bemerkbar. Wir haben dieses Phänomen am Beispiel von Erwerbslosen und prekär Beschäftigten im »Hartz-IV«-Bezug genauer erforschen können (Haubner in Dörre et al. 2013: 322-344). Hier zeigt sich, dass in einer Situation äußerster Entfremdung der eigene Körper eingesetzt werden muss, um Reste persönlicher Autonomie und damit ein wenig an Würde vor sich selbst und vor anderen bewahren zu können. Die sprunghafte Zunahme von arbeitsplatzverursachten psychischen Erkrankungen (Burnout, Depression) oder der psychologische Ausnahmezustand, den Alain Ehrenberg (2008; vgl. auch Neckel/Wagner 2013) als Erschöpfung bezeichnet, sind andere Beispiele für Körperereignis.

Es ist aber keineswegs so, dass der Protest gegen die wettbewerbsgetriebene Landnahme allein der »menschlichen Natur« vorbehalten bliebe. Die erste und wichtigste Form der Sozialkritik, die wir bei den von uns befragten Arbeitern und Angestellten finden können, entspringt dem eigensinnigen Beharren auf Ansprüche an Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, aber auch an eine Qualität von Arbeitstätigkeit und Arbeitsort, die inhaltlich wie sozialkommunikativ einigermaßen sinnvoll und befriedigend sein soll. Dass diese, gleichsam habitualisierten, Ansprüche sich häufig mit dem Status des – männlichen – Sozialbürgers und Vollzeitbeschäftigten verbinden, verleiht ihnen nicht nur einen konservierenden, sondern zusätzlich einen herrschaftlichen Grundzug. Das nimmt den Sicherheitsansprüchen jedoch nichts von ihrer Legitimität, da sie auch jenseits der hegemonialen Beschäftigungsform Gültigkeit beanspruchen können. Als Mann eine sichere Beschäftigung einzuklagen, meint nicht zwangsläufig, dies auf Kosten von Frauen tun zu müssen. Zudem ist das geschützte Normalarbeitsverhältnis in den untersuchten Betrieben keineswegs Vergangenheit; es existiert fort, strukturiert Realität und Erfahrung der Arbeitenden, auch der zuverdienenden Frauen; es generiert Maßstäbe für prekär Beschäftigte und verbindet sich mit höchst individuellen Vorstellungen eines guten, weil sinnerfüllten Lebens.

Damit ist nicht gesagt, dass alles beim Alten bliebe und sich legitime Arbeitsansprüche ausschließlich mit dem sozial geschützten Normalarbeitsverhältnis verbinden. Arbeiter mit langjähriger Betriebserfahrung schildern geradezu dramatische Veränderungen ihrer Arbeitstätigkeit. Diese beruhen



auch, aber keineswegs ausschließlich, auf technologischen Veränderungen. Die Grunderfahrung, die den Arbeitsalltag vieler Befragten prägt, ist die einer wettbewerbsgetriebenen Neuzusammensetzung von Arbeit (Dörre 2012: 488-508). Die Geschichte der Arbeit konnte lange als eine Geschichte der Ausdifferenzierung unterschiedlicher Arbeits- und Tätigkeitsformen dargestellt werden. Diese Ausdifferenzierung ist, nicht ganz zu Unrecht, gegen die Erwerbsarbeitszentriertheit und Lohnarbeitsfixierung (nicht nur) der Arbeitssoziologie in Stellung gebracht worden.

Tatsächlich war und ist allgemeine gesellschaftliche Arbeit niemals vollständig identisch mit Erwerbs- und schon gar nicht mit Lohnarbeit. Neben ökonomisch zweckrationaler Erwerbsarbeit existieren Hausarbeit und Eigenarbeit (z. B. Reproduktionsarbeit, es handelt sich um Arbeit, deren Nutznießer man zuerst selbst ist, das Ziel ist Wohlergehen), zweckfreie autonome Tätigkeiten (Tätigkeiten, die man als Selbstzweck frei ausübt) sowie freiwilliges Engagement (Tätigkeit für das Gemeinwesen; Gorz 1989: 192-256). Diese verschiedenen Tätigkeiten sind, im weitesten Sinne, gesellschaftliche Arbeit. Sie werden jedoch in jeder Gesellschaftsformation in Abhängigkeit von der Klassenzugehörigkeit, von Qualifikation, Geschlecht, Ethnie und Nationalität auf unterschiedliche Weise hierarchisiert und miteinander verflochten.

Im zeitgenössischen Finanzkapitalismus findet allerdings eine eigentümliche Gegenbewegung zur Ausdifferenzierung dieser Tätigkeiten statt. Das Spektrum der Arbeitstätigkeiten mag sich weiter ausdehnen; Arbeitsfelder, Qualifikationen und Kompetenzen mögen sich weiter ausdifferenzieren – in handelnden Personen und deren Arbeitsvermögen laufen die divergenten Anforderungen und Tätigkeiten doch wieder in der einen oder anderen Weise zusammen. Wir erleben gewissermaßen eine Feminisierung der Arbeitstätigkeiten. Damit ist nicht allein und auch nicht in erster Linie eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen gemeint. Vielmehr werden in der modernen Arbeitswelt zunehmend Fähigkeiten nachgefragt, in Wert gesetzt, instrumentalisiert und ausgebeutet, die in früheren Phasen moderner Gesellschaften eher Frauen und Frauenarbeit zugeschrieben wurden. Emotionen zeigen, kreativ mit Unsicherheit umgehen, Multitasking souverän beherrschen, sich flexibel auf neue Kolleginnen und Kollegen einstellen, kurzfristig die Jobs wechseln, Beruf und Familie unter einen Hut bringen sowie, last but not least, die Teamfähigkeit, die Fähigkeit zum Mannschaftsspiel – all das wird im flexiblen Finanzkapitalismus der Gegenwart zur nicht hintergehbaren Verhaltensnorm, der sich selbst vermeintlich konventionelle Produktionsarbeiter nicht vollständig entziehen können. Eine Grunderfahrung befragter Arbeiter und Angestellter besagt allerdings, dass die modernen kapitalistischen





Produktionsweisen besagte Neuzusammensetzung von Tätigkeiten primär mittels Steigerung von Ausbeutung und Entfremdung betreiben.

In flexibel-marktgetriebenen Produktionsweisen ist Erwerbs- und Produktionsarbeit im engeren Sinne nur noch in Wert zu setzen, wenn ihr fortwährend und in steigendem Volumen bezahlte wie unbezahlte Eigen-, Sorge-, Pflege- und Reproduktionsarbeiten zugesetzt werden. Zuvor nicht kommodifizierte Tätigkeitspotenziale und Wissensbestände sind das »Land«, das es, aus der Kapitalperspektive betrachtet, zu erobern und zu kommodifizieren gilt. Diese Tendenz findet sich auch in der industriellen Arbeit und sie wird vor allem von befragten Facharbeitern kritisch kommentiert. Dies in einer doppelten Weise: Einerseits beschreiben die Befragten die qualifikatorische und arbeitsinhaltliche Aufwertung ihrer Tätigkeit, die nahe an das Niveau eines Technikers oder eines Spezialisten heranreicht. Andererseits registrieren sie jedoch den Rationalisierungsdruck, der auf ihrer Arbeit lastet. Sie nehmen die Abwertung des (Fach-)Arbeiterstatus in gesellschaftlichen Diskursen wahr. Und sie erleben die Feminisierung der Arbeit als zusätzliche kulturelle Diskriminierung, obgleich sie selbst von der Neuzusammensetzung der Arbeitstätigkeit profitieren könnten. Denn im Kontrast zur feminisierten Arbeit gelten ihre Tätigkeiten ebenso wie die mit ihnen verbundenen Sicherheitsansprüche im hegemonialen Diskurs als antiquiert, rückwärtsgerichtet, unmodern oder schlicht als nicht mehr zeitgemäß.

Dies ist ein wesentlicher Grund, weshalb die explizite Kritik an der ungerechten Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums, an sozialen Spaltungen, an zunehmendem Wettbewerbsdruck, ja, am kapitalistischen System und seinen Ausbeutungsmechanismen relativ unverbunden neben den Arbeitserfahrungen und der subjektiven Identifikation mit der kleinen Welt des Betriebs steht.

Die Kapitalismuskritik von Arbeitern und Angestellten ist ein alltägliches Phänomen; in den Interviews wird sie nicht nur explizit, sondern teilweise auch mit erstaunlicher Schärfe und Radikalität vorgetragen. Ebenso wie die habitualisierten Ansprüche auf Sicherheit und Planbarkeit des eigenen Lebens stellen diese Kritiken eine subjektive Grenze kapitalistischer Landnahmen dar. Enthalten sie doch die latente Drohung, bei Bedarf durchaus in der Lage zu sein, dem kapitalistischen System und seinen »profitabhängigen Klassen« (Streeck 2013: 47-52) gegebenenfalls die Legitimität abzu erkennen. Einstweilen bleibt es jedoch bei der Drohung. Die alltägliche Kritik genügt, um das Wettbewerbssystem gelegentlich zu beeinflussen und zu korrigieren. Sobald es darum geht, den eigenen Entwurf vom gelingenden, sinnerfüllten Leben zu verteidigen, erfolgt zumeist der Rückzug auf die kleine Welt des Betriebs und des sozialen Nahraums, die es vor der expan-





siven Logik der wettbewerbsgetriebenen Landnahme zu schützen und zu bewahren gilt.

(2) *Das »unternehmerische Selbst« als wirkmächtige Fiktion*

Über eine soziale Schwelle hinausgetrieben, an der sie basale Sicherheitsansprüche und Sinnressourcen von Beschäftigten angreifen, werden kapitalistische Landnahmen selbst aus der Verwertungsperspektive dysfunktional. Die Verteidigungspositionen von Stammbeschäftigten bezeichnen eine solche Grenze. Zu den Schwächen gängiger Subjektivierungsthesen gehört, dass sie die Historizität und Mehrschichtigkeit individueller Subjektivität nicht angemessen theoretisieren und deshalb das kritische Potenzial, das in vermeintlich konservierenden Sicherheitsansprüchen enthalten ist, entweder nicht zur Kenntnis nehmen oder unter Vorbehalt stellen (Lorey 2012; Pongratz/Voß 2000; dazu differenziert: Sauer/Nies 2012). Es ist jedoch keineswegs ausgemacht, dass Leitbilder wie das des »Arbeitskraftunternehmers« (Pongratz/Voß 2000) oder des »unternehmerischen Selbst« (Bröckling 2007) die Fortschrittlichkeit moderner Produktionsformen verkörpern, während habitualisierte, in politische »Gesamtkonzeptionen« eingebaute Sicherheits- und Kooperationsansprüche von Beschäftigten vermeintlich der verblassenden Realität des sozial-bürokratischen Kapitalismus oder des Staatssozialismus zuzurechnen sind. Wie zum Beispiel unsere Rekonstruktion der Erwerbsorientierungen von prekären und arbeitslosen Hilfebedürftigen belegt, kann das Gegenteil der Fall sein. Das vermeintlich aktivierende Leitbild arbeitsloser »Kunden«, die ein »unternehmerisches« Verhältnis zu ihrem eigenen Arbeitsvermögen entwickeln sollen, gerät in Konflikt mit Lebenssituationen, die sich dadurch auszeichnen, dass den jeweiligen Subjekten die materiellen und kulturellen Voraussetzungen rational-kalkulierenden Handelns sukzessive entzogen werden. Solche Leitbilder konstituieren subjektive Entsprechungen zu Prozessen, die, wenn überhaupt, so allenfalls als *regressive Modernisierung* zu bezeichnen sind. Umgekehrt sind es im Falle fest angestellter Lohnabhängiger als »traditionalistisch« klassifizierte Habitualisierungen und Anspruchshaltungen, die basale Sicherheiten einklagen, ohne die Arbeit in flexibler Produktion kaum zu gewährleisten ist.

Subjektivierungstheoremen fehlt häufig das analytische Sensorium für jene Spannungsverhältnisse, die in der Mehrschichtigkeit des (Unter-)Bewusstseins angelegt sind. Zu den Schwächen gouvernementalitätstheoretisch grundierter Argumentationen gehört zudem, dass sie auf der Ebene von Leitbildern und Techniken des Selbstregierens verharren, ohne den »geschichtlichen Block« individueller Subjektivität in ihren empirischen Ausprägungen überhaupt zur Kenntnis zu nehmen (exemplarisch: Bröckling 2007). Das ist





ein wesentlicher Grund, weshalb entsprechende Ansätze gegenwärtig weder die Anpassungsbereitschaft in der Krise noch die Grenzen einer kapitalistischen Landnahme des Innersten adäquat auszuloten vermögen.

Anpassungsbereitschaft von Arbeitern und Angestellten resultiert keineswegs aus einem affirmativen »unternehmerischen« Bewusstsein. Im Gegenteil, nicht einmal die betrieblichen Überlebensgemeinschaften konstituieren einen monistischen Herrschaftstyp. So kann die Verteidigung des »guten« Unternehmens oder Betriebs mit einer harschen Kritik am Management einhergehen, die alles andere als Ausdruck eines harmonischen Gleichklangs ist. Auch das intentionale gesellschafts- und kapitalismuskritische Bewusstsein gründet sich, wenn auch nicht ausschließlich, auf tradierten Unsicherheits- und Ungerechtigkeitsempfindungen. Es entspringt Reibungen, die zwischen sedimentierten Sicherheits- und Selbstentfaltungsansprüchen einerseits und asymmetrischen Flexibilitätsanforderungen andererseits entstehen. Subjektivierungstheoreme, die Sicherheitsansprüche primär dem fordistischen Kapitalismus oder Staatssozialismus zuordnen, um Flexibilitätsanforderungen und deren Inkorporation mit Modernität gleichzusetzen, ignorieren nicht nur bedeutsame »Leidquellen« (Haubner 2013 im Anschluss an Freud) der Arbeitswelt, sie verstellen auch den Blick für wichtige Konstitutionsbedingungen kritischer, rebellischer Subjektivität. Das »unternehmerische Selbst« bleibt den von uns befragten Stammbeschäftigten, Prekarierten und Erwerbslosen weitgehend äußerlich. Es handelt sich um eine allerdings wirkmächtige Fiktion. Wirkmächtig deshalb, weil das »unternehmerische Selbst« als Leitbild eines neuen kapitalistischen Geistes die Durchsetzung des expansiven Wettbewerbsprinzips mit seinen auf Dauer gestellten Bewährungsproben im Elitendiskurs und damit für jene, die die Prüfungsformate festlegen, legitimiert und strukturiert.

Nicht minder problematisch als die kulturelle Abwertung von Sicherheitsinteressen der Lohnabhängigen wäre es jedoch, würde die Kritik an gesellschaftlichen Verwerfungen auf den Gültigkeitsbereich eben dieser Schutzinteressen reduziert. Ansprüche an sinnvolle, individuell befriedigende Arbeitstätigkeiten sind selbst bei Stammbeschäftigten in die Defensive geraten, verschwunden sind sie deshalb aber nicht. Dass qualitative, subjektzentrierte Arbeitsansprüche eine wichtige Antriebskraft individuellen Handelns sind, zeigt sich, so paradox dies klingen mag, wiederum in den untersten Segmenten der Arbeitsgesellschaft, bei prekär Beschäftigten und Erwerbslosen im »Hartz IV«-Bezug. Die Hartnäckigkeit, mit der LeistungsbezieherInnen an qualitativen, an subjektzentrierten arbeitsinhaltenlichen und sozialkommunikativen Ansprüchen festhalten, ist der eigentlich überraschende Befund unserer sich über sieben Jahre erstreckenden Unter-





suchung. In der arbeitssoziologischen Literatur, die sich mit arbeitsbezogenen Ansprüchen und Orientierungen beschäftigt, wird häufig zumindest implizit eine gewisse Hierarchie unterstellt. Nur und erst wenn die materiell-reproduktiven Bedürfnisse befriedigt sind, kommen qualitative Arbeitsansprüche subjektiv zur Geltung (vgl. Baethge et al. 1989). Doch im Alltag der befragten LeistungsbezieherInnen erweisen sich die Arrangements als komplexer. Sicher stellt materielle und finanzielle Knappheit ein Hauptproblem dar, mit dem alle befragten Erwerbslosen und prekär Beschäftigten zu kämpfen haben. Aber es ist keineswegs so, dass die Hilfebedürftigen, um reproduktive Bedürfnisse zu befriedigen, qualitative, subjektzentrierte Ansprüche umstandslos aufgeben. Stattdessen zeichnet sich eine anders gelagerte Problematik ab. Am engagiertesten bemühen sich häufig diejenigen Befragten um eine reguläre Erwerbsarbeit, die mit besonderer Starrheit an qualitativen, subjektzentrierten Ansprüchen festhalten.⁵³ Auch das Engagement im Ein-Euro-Job oder in einem selbstorganisierten Zusammenhang speist sich wesentlich aus dem Motiv, einer halbwegs sinnvollen Tätigkeit nachgehen zu können.

Die Bewährungsproben im Regime aktivierender Arbeitsmarktpolitik tragen diesem Phänomen jedoch nicht adäquat Rechnung. Genauer gesagt ist das Gegenteil der Fall. Die innere Logik der Wettkämpfe zielt darauf, das Anspruchsniveau der LeistungsbezieherInnen nach unten zu korrigieren. Jedes Festhalten am Beruf, an arbeitsinhaltlichen Ansprüchen kann vor dem Hintergrund schwieriger Vermittlungen in reguläre Beschäftigung geradezu als widerspenstige Praxis identifiziert werden. In der Tat wächst im Lauf der Zeit die Kompromissbereitschaft der LeistungsbezieherInnen. Je länger sie im Bezug verbleiben, desto eher sind sie bereit, Abstriche bei der Qualität der Tätigkeit und Zugeständnisse hinsichtlich der räumlichen Mobilität zu machen. Nur, und darin liegt die Crux, die wachsende Kompromissbereitschaft zahlt sich für die Erwerbslosen häufig nicht aus. Sie geht keineswegs mit einem Sprung in Existenz sichernde Beschäftigung einher. Doch wenn Frustrationserfahrungen sich kumulieren, wenn sich Resignation einstellt und das Anspruchsniveau immer weiter nach unten sinkt, leidet auch die Eigenaktivität. Wer sich nicht mehr intensiv um sich selbst sorgt, wer permanent Abstriche nicht nur bei der Job-, sondern auch bei der Lebensqualität macht, der verliert den inneren Antrieb, seine individuelle Erwerbslage aktiv zu verändern. Das aktivierende Arbeitsmarktregime erzeugt daher im Grunde das Gegenteil dessen, was es zu leisten beabsichtigt. Ge-

⁵³ Das gilt jedenfalls dann, wenn dieser Starrsinn nicht in völligem Widerspruch zu den individuellen Arbeitsmarktchancen steht.





treu der Devise »Gerecht ist, was Arbeit schafft«, zielt es darauf, subjektive Erwerbsorientierungen von LeistungsbezieherInnen für den Arbeitsmarkt »passförmig« zu machen, indem es überschüssige Arbeitsansprüche ihrer Legitimität beraubt. Sofern dies gelingt, gehen jedoch genau jene subjektiven Antriebskräfte verloren, aus denen sich Eigenaktivität speist. An die Stelle zerstörter Motivationen treten dann strenge Zumutbarkeitsregeln und ein aufwendiger Überwachungsapparat, dessen Wirkungen jedoch zumeist das Gegenteil von Aktivierung darstellen.

Wenn soziale Gruppen an oder unter einer »Schwelle der Respektabilität« noch immer bestrebt sind, auch qualitative Arbeitsansprüche einzulösen, so gilt das umso mehr für Beschäftigte, die sich oberhalb einer »Schwelle der Berechenbarkeit« bewegen, welche von der alltäglichen Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlastet (Bourdieu 2000). Für solche Beschäftigtengruppen steht das Bemühen um die Ausweitung individueller Autonomie oder die Abwehr von Einschränkungen dieser Autonomie im Zentrum ihrer subjektiven Arbeitsorientierungen. Wir haben dafür in unseren Betrieben eine Reihe eindrucksvoller Belege gefunden. Das gilt zum Beispiel für Angestellte, die im Zuge von Rezentralisierungsmaßnahmen ihres Konzerns an Unabhängigkeit eingebüßt und Entscheidungsbefugnisse verloren haben. Die Erfahrung dieses Autonomieverlusts und die Rückkehr zu bürokratischer Kontrolle überstrahlen subjektiv alles andere. Dazu noch einmal ein Auszug aus einem Interview:

I: Das liegt in erster Linie an dieser radikalen Veränderung der Arbeitsorganisation. [KD: Mhm. Was sind?] Also der Mitarbeiter wird nicht mehr gefragt, seine Meinung ist nicht mehr, nicht mehr gewünscht. Auch hier greifen sehr stark Zentralbereiche ein. Also, es ist nicht nur bei mir so (...), früher hatte eine Abteilung ein eigenes Engineering, ein eigene, ne eigene Arbeitswirtschaft, 'ne Arbeitsorganisation, das ist alles in einer Zentraleinheit zusammengefasst und auch die Verteilung der Ressourcen, der Gelder, der Invests, das läuft alles nicht mehr so wie es früher gelaufen ist. Also insgesamt hat sich auch in den letzten drei Jahren hier eine wahnsinnige Zentralisierung vollzogen. Ich bin nicht der einzige »Dekonzentrierte« in Führungszeichen, sondern da gibt es noch ein paar andere, da gibt's noch ein paar andere und es zeichnet sich jetzt schon wieder ab, ich habe die Woche gerade mit den Kollegen vom Betriebsrat noch ein Gespräch gehabt, dass ein weiterer Bereich, ein weiterer Bereich jetzt umgeschwicht werden soll.

KD: Ok, aber ich meine jetzt, wo, was steckt hinter dieser Zentralisierung? (...)





I: Also, ich äh, Sie merken ja, dass ich mit dem Thema meine Probleme habe. Ich kann es nicht sagen, weil ich keinen Vorteil sehe. Ich sehe tatsächlich keinen Vorteil in der Zentralisierung. Ja. Und Sie fragen jetzt hier jemanden der, wie gesagt, das alles negativ sieht. Aber ich habe auch wenige Leute gefunden, die das absolut für sinnvoll halten, außer die zentralen und strategischen Bereiche, die eben einfach immer mehr Macht bekommen, ja, über Entscheidungen, über Menschen.

KD: Wie ist das mit Ihrer eigenen Arbeit? Würden Sie das für Ihre eigene Arbeit auch sagen, dass Sie sozusagen Autonomieverluste haben?

I: Ja absolut, absolut, absolut. (Interview vier, Produktmanager)

Bezeichnend an dieser Sequenz ist, dass der Sprecher seine Kritik an der Reorganisation stets aus einer Perspektive formuliert, welche die Dysfunktionalität der Maßnahmen für das Unternehmen und den Markt betont. »Es kümmert sich bei uns keiner mehr richtig um den Markt«, lautet der bezeichnende Vorwurf an die Adresse der Konzernleitung. Vom zeitweiligen Gewinner der Dezentalisierungsmaßnahmen wird nun die ausufernde Bürokratie attackiert, unter deren Einfluss die Marktgängigkeit des Unternehmens leidet. Eigentlicher Auslöser der Kritik ist jedoch die Erfahrung des Autonomieverlusts, die in zahlreichen Schattierungen auch von anderen Beschäftigten geäußert wird. Der Stoßrichtung nach handelt es sich um eine Kritik, die sich gegen Fremdbestimmung richtet und teilweise auch zur Wehr setzt. Diese Spielart des alltäglichen Leidens an entfremdeten Arbeitsverhältnissen besitzt nicht nur für qualifizierte Angestellte und Spezialisten, sondern auch für Facharbeiter subjektiv den gleichen und teilweise gar einen größeren Stellenwert als die ebenfalls verbreitete Sozial-, Ausbeutungs- und Prekarisierungskritik.

(3) Erwerbsarbeit, Männlichkeitskonstruktionen und soziale Reproduktion

Damit sind wir bei einem weiteren wichtigen Punkt, der die Aussagekraft unserer empirischen Studien berührt. Die Unterscheidung von Verwertungs- und Produktionskonzept und der doppelte Bezug auf Arbeit und Betrieb sind, das räumen wir ein, nicht nur männerzentriert, sie sparen auch die Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit, die Perspektive sozialer Reproduktion nahezu vollständig aus. Bei dieser Lücke, das sei hinzugefügt, handelt es sich ausschließlich um das Resultat einer forschungspragmatischen Entscheidung. Schon die Belegschaftsbefragungen waren nur in enger Abstimmung mit den betrieblichen Entscheidungsträgern möglich. Fragebögen und Leitfäden mussten an Projektziele angepasst werden, die ursprünglich nicht auf eine Untersuchung des Arbeits- und Gesellschaftsbewusstseins von Lohnab-





hängigen hin ausgerichtet waren. Die ohnehin aufwendigen Untersuchungen auf das Feld sozialer Reproduktion auszudehnen, wäre gegenüber den betrieblichen Entscheidungsträgern schlicht nicht durchsetzbar gewesen.

Insofern können wir einen wichtigen Zusammenhang zwischen flexiblen Produktionsweisen und sozialer Reproduktion nur relativ allgemein ansprechen. Offenkundig ist, dass Flexibilitätsanforderungen, die der Produktionssektor setzt, von Bereichen und Tätigkeiten gewährleistet werden müssen, welche die soziale Reproduktion sichern. Dabei erweist sich die relative Rationalisierungsresistenz der Sorge- und Reproduktionstätigkeiten aus der Verwertungsperspektive als schwierige Hürde. Man könnte dies so formulieren: Je flexibler eine Produktionsweise gestaltet wird, desto größer ist das Volumen an pflegenden, sorgenden, erziehenden, bildenden Tätigkeiten, das den unmittelbar produzierenden Tätigkeiten hinzugefügt werden muss. Dieser Bedeutungszuwachs von Humandienstleistungen müsste sich eigentlich in einer Aufwertung, in größerer gesellschaftlicher Anerkennung, besserer Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen dieser überwiegend von Frauen dominierten Tätigkeitsbereiche niederschlagen. Häufig ist jedoch das Gegenteil der Fall. Um die Kosten für diese Dienstleistungstätigkeiten und Sorgearbeiten zu begrenzen, unterliegen sie einer systematischen kollektiven Abwertung und Prekarisierung, die noch dazu oftmals mit außerökonomischen Disziplinierungsmechanismen durchgesetzt wird. Wir können diesen Zusammenhang mit Hilfe unseres empirischen Materials nicht zwingend nachweisen, aber doch auf der Grundlage einer kleinen Zusatzerhebung (Feier 2011) beim genannten Fahrzeughersteller einige wichtige Zusammenhänge beleuchten.

Welcher enorme Aufwand notwendig ist, um Kinderbetreuung und Familienleben so zu organisieren, dass die komplexen betrieblichen Flexibilitätsanforderungen mit den lebensweltlichen Notwendigkeiten und Bedürfnissen versöhnt werden, zeigt der Fall eines Paares, das – beide sind im Werk beschäftigt –, die Betreuung seines Kindes nicht ohne dessen Großeltern gewährleisten könnte:

TF: Ok, Sie haben ja jetzt eben gerade schon so ein bisschen über die Organisation des Alltags gesprochen. Die Familie unterstützt auf jeden Fall [B: hm hm], der Partner arbeitet Vollzeit [B: ja]. Können Sie da noch mal ein bisschen zu der Aufteilung der Lebensarbeit oder wie man es nennen kann, so ein bisschen erzählen wie Sie das managen? Also Sie haben ja jetzt auch selber gesagt, was Sie alles so im Haushalt und für die Familie machen, was macht ihr Mann [B lacht], können Sie da noch mal ein bisschen erzählen?





I: Also das ist jetzt schwierig, dass jetzt schwierig da das einzuzeichnen, weil er im Schichtbetrieb arbeitet, also wenn er erste Schicht hat (...).

Ja, das ist, ja immer nach Absprachen, also Dienstags holt sie ja meine Schwiegermutter von der Kita ab, dann ist sie Dienstags mittags bei meiner Schwiegermutter, Mittwochs ist sie den ganzen Tag bei meinen Eltern und mein Mann dadurch, dass er im Schichtbetrieb, kann er halt immer nur, also jetzt wenn er zweite [Schicht] hat, versorgt er sie oft morgens, was mir halt die Arbeit morgens erleichtert, ich kann früh zur Arbeit, es ist ja teilweise auch Stress zwischen 6 und 8 bis da alles versorgt ist und sie pünktlich da ist und ich pünktlich da bin, und ansonsten übernimmt er halt, ja er übernimmt halt, also wir haben einen großen Garten, wo immer Arbeit anfällt, Haushalt was er übernehmen kann, macht er natürlich auch klar, geht er einkaufen oder bügelt er morgens oder so, da ist er eigentlich recht flexibel, was halt gerade so viel ist, ist organisiert und vieles muss halt spontan passieren, mit Kindern kann man nicht mehr so ganz vorausplanen, wenn sie morgen krank wird und Fieber hat, muss ich zu Hause bleiben oder er oder ja, da ist oftmals auch Spontaneität gefordert, ja ich weiß nicht inwieweit Sie da rein wollen.

TF: Ich würde Ihnen trotzdem mal eine andere Frage geben, trotzdem mal versuchen so seine Arbeit, die da dann mit einfließt, also weil Sie haben ja jetzt erzählt relativ viel von sich und im Grunde ab 16 Uhr kam er so das ersten Mal glaube so beim Familienessen [B: beim Essen 15:30] und beim Spielen und so weiter, aber das ist wahrscheinlich schwer, weil es unterschiedliche Schichten sind und so weiter.

I: Und der Großteil bleibt eh an mir hängen und ich bin auch die, die es managt, er ist dann eher der Typ, der dann Anweisungen kriegt. (...) Angenommen wir gehen mal davon aus, er hat erste Schicht, dann kommt er um 14 Uhr heim und dann hilft er mir zum Beispiel beim – erste Schicht, man kommt [lacht] nach Hause, ja dann hilft er mir, wenn zum Beispiel etwas anliegt zum Beispiel zum Kochen, dass wenn die Kleine um 15 Uhr wach wird, dass wir dann zusammen essen können oder ich habe irgendetwas vergessen, schlafen hier essen oder ich habe irgendetwas vergessen einzukaufen, dann jumpt er halt noch mal los und holt es so, das sind oftmals so Alltagssituationen, dann wird halt gegessen, er macht dann meistens, also er ist die Küche, ich hasse es Küche sauber machen – ja und dann wird halt wirklich die Zeit genutzt als Familie, da machen wir meist alles zusammen – ja und dann zu Bett gehen, ist auch immer so, wenn er zu Hause ist, wechseln wir uns ab, weil das halt meistens etwas kompliziert ist.



HH: Das heißt auch so typische Freizeit, die man jetzt alleine macht, Hobbys, Sportverein, Ehrenamt, verschiedene Dinge, da ist gar keine Zeit für?

I: Doch eigentlich schon, Ok das kommt 19 Uhr zirka, mein Mann spielt, was schreibe ich denn jetzt, mein Mann spielt Fußball – dienstags und donnerstags ist Training, sonntags oftmals Spiel, aber das ist schon weniger geworden, weil wir da einfach mehr nutzen als Familie, Sportmäßig mache ich leider nicht mehr viel, ich bin in der IG Metall tätig und da, wenn da halt irgendwelche Veranstaltungen sind, die halt meistens auch erst abends sind, dann gehe ich da hin und einer von uns beiden muss halt immer zu Hause sein und am Wochenende, wenn wir da halt oftmals oder ab und zu zusammen weggehen wie jetzt am Freitagabend gehen wir mit Freunden weg, dann brauchen wir halt einen Babysitter, also das ist schon alles möglich. (Interview TF)

Ähnliche Schilderungen der familialen Organisationsleistungen sowie die Abhängigkeit von freiwilligen, unentgeltlichen Betreuungstätigkeiten durch Eltern und FreundInnen finden wir vor allem bei Befragten mit minderjährigen Kindern. Die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen mit notwendigen Reproduktionstätigkeiten, Eigen- und Selbsttätigkeit zu verbinden, gelingt berufstätigen Eheleuten in der Regel nur durch den Rückgriff auf soziale Netze, die über die Kernfamilie hinausreichen. Das Angewiesensein auf unentgeltliche Reproduktions- und Fürsorgeleistungen, die sich zum Teil gar nicht und wenn doch, dann für die hier untersuchte Gruppe nur zu nicht finanzierbaren Preisen über den Markt beziehen lassen, wird im skizzierten Beispiel offensichtlich. Gleiches gilt für den pragmatischen Umgang mit Geschlechterarrangements. Die geschlechterhierarchische Ordnung wird nicht aufgelöst, aber doch flexibel modifiziert. Dabei reagiert der Ehemann »auf Anweisung«. Auch wenn die Frau die Hauptlast der Reproduktionstätigkeiten trägt, kann sie im Bedarfsfall durchsetzen, dass der Ehemann gelegentlich bügelt, einkauft etc.

In einem weiteren Punkt ist unser Material ebenfalls aussagekräftig. Die neue Verzahnung von Erwerbsarbeit und Reproduktionstätigkeiten berührt die Geschlechterkonstruktionen. In diesem Zusammenhang hat Michael Meuser (2010) eine wichtige Debatte angestoßen. In der Kontroverse, die sich entlang der Pole »Krise der Männlichkeit« versus »hegemoniale Männlichkeit« abspielt, argumentiert er im Sinne der letztgenannten Position. Seine Hauptthese lautet, dass die fortschreitende »Feminisierung« der Arbeitswelt (Hardt/Negri 2000) und die damit verbundenen Formen der Arbeitsteilung keinen Zerfall, sondern eine Restrukturierung hegemo-

nialer Männlichkeit bewirken. Zwar forderten flexible Arbeitsformen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse auch Männern zunehmend Fähigkeiten und Kompetenzen ab, wie sie in den vergeschlechtlichten Diskursen eher Frauen zugeschrieben würden, doch an der globalen Dominanz von Männern ändere das wenig. Statt eine bloße Reproduktion des Immergleichen zu behaupten, diagnostiziert Meuser allerdings einen qualitativen Wandel: Mit der Erwerbsarbeit als zentraler Säule patriarchaler Herrschaft änderten sich zugleich die Inhalte und Reproduktionsformen hegemonialer Männlichkeit. Die neue »transnational business masculinity« betrachte den offenen Charakter des Sozialen »als Chance zur Gestaltung« (ebd.: 43), Hegemonie werde zum Projekt. Männer behaupten ihre Macht- und Führungspositionen, das aber im Vergleich zur industriegesellschaftlichen Epoche »unter weniger sicheren Bedingungen« (ebd.).

In diese Deutung ordnet Michael Meuser empirische Retraditionalisierungsthese ein. Eine subjektiv empfundene »Zwangsfeminisierung« (Dörre 2007), die befragte Leiharbeiter mit einer symbolischen Aufwertung von Männlichkeitskonstruktionen beantworteten, deren Erzeugungsbedingungen in der flexiblen Arbeitswelt zunehmend verschwinde, repräsentierten »keine hegemoniale Männlichkeit«, denn Hegemonie konstituiere sich über »die soziale Praxis der gesellschaftlichen Elite« (ebd.: 37). Wir hätten es demnach vor allem bei den prekär Beschäftigten mit Formen einer subalternen Männlichkeit zu tun, die in einem Spannungsverhältnis zur »transnational business masculinity« stünde und die allenfalls über eine nicht intendierte »Komplizenschaft« an der Konstruktion männlicher Hegemonie beteiligt wäre. Doch wie ist es um männliche Angestellte und Arbeiter mit Festanstellung bestellt?

Was wir empirisch beim süddeutschen Fahrzeughersteller finden, wirkt auf den ersten Blick wie eine Bewahrung konventioneller Männlichkeits- und Geschlechterkonstruktionen. Insbesondere in Haushalten mit minderjährigen Kindern dominiert das Modell des männlichen Ernährers mit weiblicher Zu(satz)verdienerin. Kindererziehung und Reproduktionstätigkeiten sind nach wie vor überwiegend Sache der Frauen. Doch was auf den ersten Blick konventionell erscheint, ist vielfach einer pragmatischen Anpassung an die neue, flexible Produktionsweise geschuldet. Das wird in Krisensituationen offensichtlich. Wenn es darum geht, das Einkommen des (zumeist männlichen) Hauptverdieners zu sichern und Kurzarbeit durch Ausleihe an einen anderen, hunderte Kilometer entfernten Konzernbetrieb zu sichern, dann wird die Familie zum Flexibilitätspuffer. Geradezu selbstverständlich organisieren die teilweise selbst berufstätigen Ehefrauen den Familienalltag mit Kindern, Schule und Reproduktionstätigkeiten auf eine Weise, die dem



Mann das tägliche Pendeln zwischen unterschiedlichen Standorten überhaupt erst zu einer praktikablen Option werden lässt. Auf diese Weise wird eine räumliche Flexibilität lebbar, welche allerdings eine starke Belastung auch für Männer darstellt, die alles andere als Repräsentanten einer »transnational business masculinity« sind. Entscheidungen werden im Familienzusammenhang gemeinsam und höchst pragmatisch getroffen. Wer den höheren Verdienst und die sichere Beschäftigung hat – und das sind meist die Männer –, genießt Vorrang bei den beruflichen Optionen. Auf diese Weise wird die gesamte Familie in die Bewährungsproben der flexiblen Produktionsweise einbezogen. Das betriebliche Krisenmanagement kann nur funktionieren, weil die Männer, zwecks Vermeidung von Lohneinbußen und damit gratis, besondere Flexibilisierungsleistungen erbringen, die ihnen ihre Frauen durch außergewöhnliche Anstrengungen in der Familie und im Reproduktionsbereich überhaupt erst ermöglichen. Anstrengungen die zwecks Einkommens- und Beschäftigungssicherung für das Unternehmen ebenfalls gratis erbracht werden.

Was konventionell und konservativ erscheint, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als wichtige Funktionsbedingung einer hochmodernen, flexiblen Produktionsweise. Dabei ist es keineswegs so, dass die Befragten allesamt in den vorgegebenen Bahnen eines traditionellen, geschlechterhierarchischen Familienmodells denken. Im Gegenteil, mit Blick auf die eigene Zukunft deuten sie außergewöhnliche Flexibilität auch bei der Wahl der Lebensformen an. Das Familienkonzept soll flexibel an die jeweilige Lebensphase angepasst werden:

I: [8 Sek.] Also ich sag mal, was für mich ein ganz wichtiger Punkt ist, ist, man muss wieder näher zusammenrücken, auch so diese Situation, ich bin jetzt, ich bin jetzt 55, so Dinge, ich mach mir so Gedanken über Mehrgenerationenhaus, ja. Also ich hab jetzt ein, ich hab jetzt ein großes Haus, wir haben drei Kinder und ich diskutier mit meiner Frau jetzt schon ab und zu mal, wie macht man das eigentlich mal später. Und ich hätte schon gerne, dass wir dann zu zweit oder zu dritt [leben, d.A.], das ist möglich in den Räumlichkeiten, wir dann in diesem Haus helfen und sich gegenseitig helfen. Ich seh' umgekehrt bei meinen Eltern, beide 83 Jahre alt, denen wir angeboten haben, sie können zu uns ziehen, sie tun's nicht (...) (Interview drei, Dreher)

Solch vorausschauende Familienkonstruktionen vor Augen fällt es schwer, von Rekonventionalisierung zu sprechen. Doch auch das Leitbild des flexiblen Mannes als Hegemon findet bei den von uns befragten Lohnabhängi-





gen keine lebensweltliche Entsprechung. Wenn, wofür einiges spricht, überhaupt soziale Realität, so handelt es sich bei der neuen Form hegemonialer Männlichkeit primär um ein Elitenphänomen. Anstelle eines fertigen hegemonialen Konzepts muss indessen eher mit symbolischen Kämpfen um Geschlechterkonstruktionen sowohl innerhalb der herrschenden und subalternen Klassen als auch zwischen diesen Klassen gerechnet werden. Es mag durchaus sein, dass mit dem Generationswechsel oder dem Aufkommen neureicher, akademisch sozialisierter Gruppen flexible Männlichkeitsvorstellungen innerhalb der Eliten an Bedeutung gewinnen. Ob hier jedoch bereits von einer universell-hegemonialen Orientierung gesprochen werden kann, ist zumindest fraglich. Manches deutet darauf hin, dass sich neue Männlichkeitskonzepte zunächst in den gebildeten Mittelschichten, den Kreativberufen, bei Akademikern und im Bildungsbereich durchsetzen. Auch dies wäre eine wichtige Veränderung, die jedoch hegemonietheoretisch erst noch eingeordnet werden müsste.

In diesem Zusammenhang stoßen wir bei unseren Untersuchungsgruppen erneut auf die Diskrepanz zwischen diskursiven Leitbildern und dem empirisch erfassbaren Alltagsverstand lebendiger Subjekte. Der Nachweis einer neuen hegemonialen Männlichkeit bewegt sich, nicht ausschließlich, aber doch primär, auf der Ebene diskursiver Leitbilder. Ob und wie diese tatsächlich internalisiert werden, ist eine offene, nur empirisch zu klärende Frage (Reitz/Draheim 2007). Im Kontext permanenter Standortkonkurrenzen ist die »transnational business masculinity« mit ihrer Betonung von Risiko- und Flexibilitätsbereitschaft für einen Großteil der von uns befragten Männer in unterschiedlichen Beschäftigungssegmenten wohl eher ein rotes Tuch, denn ein Ideal, dem man selbst nacheifern möchte. Zwar entsteht Hegemoniefähigkeit auch und gerade im Konflikt; wahrscheinlich provoziert das flexible Männlichkeitsideal kosmopolitischer Manager die Arbeiter und Angestellten aber mehrheitlich zu symbolischer Abgrenzung. Normiert es doch Verhaltensanforderungen, die in der Alltagswelt von Beschäftigten mit ihren auf relative Ressourcenknappheit gegründeten Lebensstilen und Geschlechterarrangements so gar nicht lebbar sind.

Was für die noch halbwegs sicher Beschäftigten gilt, trifft in gesteigertem Maße auf Prekarierte und Ausgegrenzte zu. Sofern überhaupt noch in das Beschäftigungssystem integriert, erleben diese Gruppen eine Arbeitswelt, in der elementare Prinzipien wechselseitiger Fairness und Gerechtigkeit außer Kraft gesetzt sind. In dieser Welt haben sich andere Regulierungsformen von Sozial- und Arbeitsbeziehungen durchgesetzt als in den durch Tarifverträge und Mitbestimmung noch einigermaßen geschützten Bereichen. Dort herrscht ein Klima, das durch Repression und Angst geprägt wird. Dass in





einem solchen Sektor Managementformen und -typen funktional sind, die eher auf Softskills und eine subtile Okkupation »weiblicher« Stärken setzen, muss trotz der überdurchschnittlich hohen Frauen- und Migrantenanteile bezweifelt werden. In den Low-Trust-Relations, die für die »Zone der Verwundbarkeit« charakteristisch sind, lässt sich gerade auf der Managementseite die Renaissance einer machohaften Rambo-Mentalität feststellen, die weit hinter die Standards des regulierten Industriekapitalismus zurückfällt. In dieser Zone stellt sich weniger die Frage nach der »Anschlussfähigkeit« dort praktizierter Männlichkeitskonzepte (von denen die Re-Traditionalisierung sicher nur eines unter anderen ist). Vielmehr muss geklärt werden, ob hegemonietheoretische Deutungen, deren analytische Stärke ja in der Aufhellung von Konsens, der Formen und Bedingungen eines stillen Einverständnisses der Beherrschten mit Herrschenden besteht, hier überhaupt anwendbar sind.

Die Befunde unserer Untersuchung zu den subjektiven Erwerbsorientierungen von hilfebedürftigen Erwerbslosen und prekär Beschäftigten sind hinsichtlich der Geschlechterarrangements denn auch nicht eindeutig. Die neue Unterklasse ist ihrer sozialen Herkunft und beruflichen Qualifikationen nach derart heterogen zusammengesetzt, dass sich ein einheitliches Geschlechterarrangement nicht feststellen lässt. Gleiches gilt für die Auswirkungen strenger Zumutbarkeitsregeln auf die private Lebensführung (vgl. Scherschel, in: Dörre et. al. 2013: 209-256). Der staatliche Eingriff in die Lebensführung, der von der Definition angemessenen Wohnraums bis hin zu Vorschriften für Bedarfsgemeinschaften reicht, kann Retraditionalisierungstendenzen fördern, er kann aber auch gewachsene Lebens- und Familienformen zerstören. Gemeinsam ist allen untersuchten Fällen, dass der überwachende, kontrollierende Staat in spürbarem Kontrast zur Selbstverantwortungsrhetorik des aktivierenden Arbeitsmarktregimes bis in die Privatsphäre und die Geschlechterarrangements hineinregiert. Es sind diese Entfremdungserfahrungen, die Ausweitung von Fremdbestimmung und der damit verbundene Freiheitsverlust, die den Angehörigen der sozial neu zusammengesetzten Unterklasse ein Leben verordnen, das fest angestellte Lohnabhängige abschreckt und zugleich diszipliniert.

(4) Exklusive Solidarität und Möglichkeiten ihrer Überwindung

Die spontane Tendenz zu exklusiver Solidarität, wie wir sie selbst bei gewerkschaftlich gut organisierten Arbeitern und Angestellten finden, muss vor diesem Hintergrund gesehen werden. Ob sie sich in den Betrieben durchsetzen kann, oder ob es gelingt, sie im Sinne einer inklusiven Solidarität zu beeinflussen, hängt erheblich vom Agieren meinungsbildender Akteure, von





den Interessenpolitiken der Betriebsräte und Gewerkschaften ab. Hier lassen sich in der jüngeren Vergangenheit beachtliche Lernprozesse der deutschen Gewerkschaften feststellen.

Aus einer starren institutionalistischen Perspektive betrachtet, scheint die Pfadabhängigkeit gewerkschaftlichen Handelns eine offensive Interessenpolitik für prekär Beschäftigte und Ausgegrenzte auszuschließen. Umso erstaunlicher ist das Organisationslernen einiger DGB-Gewerkschaften. Mit inhaltlich je besonderen Akzentuierungen haben sie, zunächst zögerlich, das Prekarisierungsthema entdeckt. Keineswegs zufällig waren es zunächst Gewerkschaften wie ver.di und die NGG, die, prekäre Arbeit als branchenspezifische Normalität vor Augen, einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn forderten. Die IG Metall wiederum setzte an der forcierten und strategischen Nutzung von Leiharbeit an. Sie betrieb erfolgreich die Organisierung von LeiharbeiterInnen und schloss Besser-Vereinbarungen zugunsten prekär Beschäftigter ab. Mit der Krise von 2008-2009 änderte sich das Bild. In der exportorientierten Industrie wurden Zehntausende Leiharbeiter und befristet Beschäftigte entlassen. Nur an wenigen Orten gab es nennenswerten gewerkschaftlichen Widerstand. Offenkundig war dies der Preis, den Interessenvertretungen zu zahlen bereit waren, um Sozialpläne und Entlassungen Festangestellter zu vermeiden. Wie unsere Belegschaftsbefragungen zeigen, entsprach diese Politik subjektiven Orientierungen von Stammbeschäftigten. Die untersuchten Stammbeslegschaften verhielten sich in der Krise durchaus solidarisch, das jedoch vornehmlich in den Grenzen ihres Betriebs und unter ihresgleichen.

Das Krisenmanagement zugunsten der Stammbeslegschaften hat den Gewerkschaften in den Betrieben zu neuer Anerkennung verholfen, die sich inzwischen auch in Mitgliedererwartungen niederschlägt. Der Erfolg hat jedoch einen Preis. Die aktuelle Rekorderwerbsbeteiligung verdankt sich einem Beschäftigungsaufbau, der – nicht ausschließlich, aber doch in erheblichem Maße – über prekäre Beschäftigung erfolgt. Die Spaltungen am Arbeitsmarkt haben sich nach der Krise weiter verfestigt. In diesem Zusammenhang gilt es zu berücksichtigen, dass das Krisenmanagement der Industriegewerkschaften vor allem für Stammbeschäftigte in Exportbranchen erfolgreich war. In schwächer organisierten Dienstleistungsbereichen mit hohen Frauenanteilen (siehe den Fall Schlecker) ließ sich Vergleichbares nicht durchsetzen. Auch das erfolgreiche Krisenmanagement hat die Machtasymmetrien am Arbeitsmarkt daher nicht zugunsten »schwacher Interessen« korrigieren können. Verlängerte sich diese Tendenz in die Zukunft, so wäre eine fortschreitende Fraktalisierung der Interessenpolitik vorprogrammiert. Gewerkschaften agierten dann nicht mehr als intermediäre Organisationen, die



Interessen aller Lohnabhängigen repräsentierten; sie wären nur noch Mediatoren einer exklusiven Solidarität vertretungsstarker Gruppen. Die Zukunft der Organisation läge dann weniger in einem Krisen- als in einem partikularistischen Betriebs- oder Unternehmenskorporatismus.

Gegenwärtig ist das jedoch kein dominanter, alle Gewerkschaften gleichermaßen erfassender Trend. Stattdessen lässt sich eine neue Phase gewerkschaftlichen Organisationslernens beobachten (Urban 2013; Uellenberg-van Dawen 2013), die der spontanen Tendenz zu exklusiver Solidarität entgegenwirkt. Das Prekarisierungsthema ist zurück auf der gewerkschaftlichen Agenda – etwa in Gestalt von Tarifabschlüssen in der Metallindustrie, mit denen Lohnzuschläge und Verbesserungen für Leiharbeiter durchgesetzt werden konnten.

Die branchenspezifischen Vereinbarungen lösen weder die Leiharbeits- noch die Prekaritätsproblematik insgesamt; dennoch belegen sie, dass die Tendenz zu exklusiver Solidarität nicht schicksalhaft vorgezeichnet ist. Wie sich Stammbeschäftigte und prekarierte Gruppen zueinander verhalten, hängt wesentlich von den Handlungsangeboten ab, die ihnen Betriebsräte und Gewerkschaften unterbreiten. Zugewinne an gewerkschaftlicher Diskurs- und Organisationsmacht speisen sich, auch das wird deutlich, nicht allein und auch nicht primär aus kooperativem Krisenmanagement. Oftmals sind es unkonventionelle Praktiken, Mobilisierungen und Streiks sowie eine an direkte Mitgliederpartizipation gekoppelte Interessenpolitik, die inklusive Solidarität ermöglichen.

Trotz gewerkschaftlicher Lernfortschritte sind die Gefahren exklusiver Solidarität keineswegs vollständig gebannt. Im europäischen Krisen- und Schuldenmanagement ist die Gefahr einer Re-Nationalisierung von Interessenpolitik als manifeste Gefahr angelegt. Insbesondere in Deutschland tendieren die politischen Eliten dazu, die relative Stabilisierung im eigenen Land mittels Export von Unsicherheit betreiben zu wollen. Was in Deutschland als EU-Schuldenmanagement inszeniert wird, bedeutet in Griechenland, Portugal oder Spanien eine Prekarisierung von Bevölkerungsmehrheiten. Dies zu ignorieren hieße, eine noch weitaus fatalere Form exklusiver Solidarität zu begünstigen. Die derzeit dominanten Versuche, Wirtschaftswachstum im Euro-Raum durch eine harte Austeritätspolitik zu stimulieren, das in der Eurozone wieder akute Spannungsverhältnis von Kapitalismus und Demokratie und die Verdrängung der ökologischen Krisendimension von der politischen Agenda berühren die Entwicklungsrichtung fortgeschrittener Kapitalismen. Dass die systemischen Erschütterungen dieser Kapitalismen von Veranstaltern des Weltwirtschaftsforums in Davos gegenwärtig klarer artikuliert werden als von manchen Spitzengewerkschaftern, macht

eine zentrale Schwäche des derzeitigen Comebacks der DGB-Mitgliedsorganisationen aus.

(5) Demokratischer Klassenkampf und Ausbeutungskritik

Wie lässt sich einer weiteren Fraktalisierung oder gar Renationalisierung von Lohnabhängigeninteressen arbeitspolitisch wirksam begegnen? Claus Offes (2013) Vorschlag, den aufzugreifen wir für sinnvoll halten, lautet: durch einen neuen demokratischen Impuls, eine Wiederbelebung des »demokratischen Klassenkampfes« (Korpi 1983). Stellvertretend für viele andere hat Etienne Balibar (2013) das Demokratieverständnis, welches derartige Vorschläge inspiriert, sinngemäß so formuliert: Demokratie kann gegenwärtig weniger über ihre Institutionen und Verfahren, sie muss von ihnen, vor allem oppositionellen, Akteuren, von sozialen Bewegungen, von Bereitschaft zu Protest und Widerständigkeit her definiert werden. Dem ist hinzuzufügen, dass eine Zivilgesellschaft, der es um die längerfristige Prägung solidarischer Orientierungen geht, mindestens dreierlei zu leisten hat. Erstens werden radikaldemokratische Akteure die Einsicht verbreiten, dass von Solidarität nur die Rede sein kann, sofern diejenigen Länder, allen voran Deutschland, vom Prozess der europäischen Einigung am meisten profitiert haben, nun auch die Hauptlast der Konsolidierung zu tragen haben. Zweitens, und auch hier kann man Claus Offe (2013: 67-80) zustimmen, lassen sich solche Einsichten nur verankern, wenn zugleich daran gearbeitet wird, dass die Europäer sich »gegenseitig nicht primär durch ihre Staatsangehörigkeit, sondern als Individuen und Angehörige sozialer Klassen zu Kenntnis nehmen«. Dies wäre drittens die Voraussetzung dafür, dass der angehäuften private Reichtum, der sich paradoxerweise mit jeder Krise vergrößert, angemessen besteuert und zugunsten vor allem der verwundbarsten Gruppen umverteilt werden könnte. Solche Maßnahmen würden zudem ein ökologisches Umsteuern erleichtern, denn nur in vergleichsweise egalitären Gesellschaften gibt es eine realistische Chance, den positionalen, auf permanente Steigerung gerichteten Konsum einzuschränken. Die Wiederbelebung des demokratischen Klassenkampfes wäre demnach eine Grundbedingung für eine neue international ausgerichtete Solidarität. Sie böte zugleich eine Alternative zur Verwilderung des sozialen Konflikts, die sich schon jetzt in Aufständen, Revolten, in labour unrest und teilweise gewalttätigen Auseinandersetzungen bemerkbar macht.

Für ein solch längerfristig angelegtes Projekt, das eine zivilgesellschaftliche Stabilisierung und demokratische Ausrichtung alltäglicher Gesellschafts- und Kapitalismuskritik beansprucht, gibt es, das belegen unsere Untersuchungen, bei den befragten LohnarbeiterInnen subjektive Anknüp-

fungspunkte. Ein erster Anknüpfungspunkt ist die auch bei unseren Befragten verbreitete Einsicht, dass es sich beim deutschen Beschäftigungswunder nicht um ein attraktives »Exportmodell«, sondern um den Übergang zu einer prekären Vollerwerbsgesellschaft handelt. Robert Castel hat diese Entwicklung in einem seiner letzten Bücher vorweggenommen. Dort prognostizierte er »eine Verschiebung vom klassischen Beschäftigungsverhältnis hin zu Formen der Erwerbstätigkeit unterhalb der Anstellung«, die in letzter Konsequenz zu einer »Gesellschaft der Vollerwerbstätigkeit führen könnte, nicht zu verwechseln mit einer der Vollbeschäftigung« (Castel 2011: 130). Exakt das ist die Entwicklung in Deutschland. Eine Rekorderwerbstätigkeit verdankt sich, da das Volumen an bezahlter Arbeit nicht zunimmt, in erster Linie der Ausweitung prekärer Beschäftigung und sozial geförderter Ersatzarbeit. Die eigentliche Leistung der Hartz-Reformen besteht indessen darin, den Umbau der Arbeitsgesellschaft über ein System von Bewährungsproben zu vermitteln, in welchem Erwerbslosigkeit und Prekarität als Wettkampf inszeniert werden. Ein Wettkampf, der systematisch Sieger und Verlierer produziert und so auf subtile Weise dafür sorgt, dass die am Arbeitsmarkt oft nur ein wenig Erfolgreicheren die Norm setzen, nach der die anderen zu handeln und zu leben haben.

Um dem verbreiteten Unbehagen an Prekarisierung und sozialer Spaltung politische Wirkmächtigkeit zu verleihen, ist es sinnvoll, dass die wissenschaftliche Kritik Kategorien findet, wiederentdeckt und in ein kognitives Bezugssystem einbettet, die es erlauben, Ursache und Wirkung dieser Phänomene klar zu benennen, um so überhaupt einen politischen Gegnerbezug zu ermöglichen. Denn Demokratie beginnt mit Opposition, mit Widerspruch. In diesem Kontext, so meinen wir, ist eine Wiederbelebung von Ausbeutungskritik besonders dringlich; ja, für das Projekt einer zivilgesellschaftlichen Prägung von Klasseidentitäten ist sie gleichsam unverzichtbar. François Dubet hat in seinen Untersuchungen zum Bewusstsein französischer ArbeiterInnen eine ungebrochene Relevanz des Ausbeutungsbegriffs feststellen können. »Man muss die marxistische Auffassung von Wert und Mehrwert nicht teilen«, so schreibt er, »um die Macht des Gefühls der Ausbeutung in der Industriegesellschaft zu begreifen, wo doch die Arbeit gerade nach der Anstrengung und Produktion bemessen wird und die sozialen Ungleichheiten zeigen, dass ein Großteil des produzierten Reichtums nicht an die Arbeiter zurückfließt. Vor diesem Hintergrund ist es nicht der Marxismus, der das Gefühl der Ausbeutung erklärt, es ist die Erfahrung der Ausbeutung selbst, die den Erfolg der marxistischen Deutungen der Produktionsverhältnisse erklären könnte, selbst dann, wenn diese streng genommen gar nicht kapitalistisch waren. Auch wenn in unseren Interviews kaum mar-



xistische Gesellschaftsauffassungen zutage traten, haben sie doch die Macht des Gefühls der Ausbeutung ans Licht gebracht, die als radikale Negation der Leistung aufgefasst wird.« (Dubet 2008: 119)

Bei den von uns befragten Arbeitern und Angestellten ist dieses Gefühl der Ausbeutung ebenfalls präsent; es thematisiert jedoch vor allem die Lage derjenigen, die sich in prekären Verhältnissen bewegen. Ausbeutung wird so als Übervorteilung mittels Ausübung von Dominanz begriffen. Gerade aus diesem Grund halten wir den Ausbeutungsbegriff jedoch für besonders geeignet, um zu thematisieren, dass die Solidarität mit den Prekarisierten keinem altruistischen Impuls folgt, sondern einem gemeinsamen Gegner gilt, dessen Definitionsmacht über die Bewährungsproben der kapitalistischen Landnahme so groß ist, dass sie die Arbeits- und Lebensbedingungen aller subalternen Klassen nachhaltig beeinflusst. Ausbeutung in einem allgemeinen Sinne besagt, dass es einen Kausalzusammenhang zwischen dem Reichtum der einen und der Not der anderen gibt. Auf die Konstellation der prekären Vollerwerbsgesellschaft übersetzt, meint Ausbeutung, dass privilegierte, definitionsmächtige Eliten Vorteile aus zunehmender Unsicherheit eines erheblichen Teils der Lohnabhängigen und/oder einem so möglich gewordenen umfassenderen Zugriff auf das gesamte Ensemble von Arbeits-tätigkeiten ziehen.

In Ausbeutungskategorien zu denken, bedeutet daher, Ursache und Wirkung auseinander zu halten. Und es bedeutet vor allem, gesellschaftliche Antagonismen als solche zu behandeln. Ohne einen solchen »Geist der Spaltung« (vgl. Gramsci 1992: 891)⁵⁴ zu erzeugen, ist eine zivilgesellschaftliche Prägung von Klassenidentitäten wohl kaum möglich. Solange ein solcher Geist nicht existiert, bleiben kapitalismuskritische Ein- und Ansichten relativ folgenlos. Kann doch immer wieder argumentiert werden, dass »alle« egoistischer geworden sind und »alle« irgendwie am Finanzkapitalismus partizipieren. Demgegenüber würde es beim zivilgesellschaftlichen Versuch, Klassenidentitäten zu prägen, darum gehen, »die für das ›Politische‹ konstitutive antagonistische Dimension anzuerkennen« (Mouffe 2007: 8), ihr überhaupt wieder zu einer angemessenen Bedeutung in zentralen gesellschaftlichen Diskursen zu verhelfen.

⁵⁴ Gramsci spricht dies indirekt an, wenn er argumentiert: »Nicht das ›Denken‹, sondern das, was wirklich gedacht wird, vereint oder unterscheidet Menschen.« (ebd.)



(6) *Krisenerfahrungen, Wachstums- und Kapitalismuskritik*

Damit ist nicht gesagt, dass Gewerkschaften und politische Akteure nur radikal genug auftreten müssten, um dem teils latenten, teils manifesten Antikapitalismus der Lohnabhängigen eine Heimat bieten zu können. Gewerkschaften und Betriebsräte, die sich ausschließlich am Typus des Systemkritikers orientieren würden, könnten – das jedenfalls legen unsere Daten nahe – allenfalls ein Fünftel der Belegschaften ansprechen. Für eine politische Partei wäre das unter Umständen viel, für gewerkschaftliche und betriebliche Interessenpolitik aber deutlich zu wenig.

Um hegemoniefähig zu werden, benötigen Gewerkschaften und Betriebsräte Mehrheiten in allen Meinungsgruppen. Sie müssen Systemkritiker ebenso ansprechen wie Wettbewerbskorporatisten und Wettbewerbsindividualisten und selbst moderate KritikerInnen. Mit bloßem Verbalradikalismus ist diesem Ziel nicht gedient. Problematisch wäre es aber auch, wenn die alltägliche Kapitalismuskritik und das große Aktivitätspotenzial der Systemkritiker pragmatischer Tagespolitik geopfert würde. Aus diesem Grund spricht einiges dafür, jene kognitiven Brücken aufzuspüren, die fragmentierte Arbeitserfahrungen und kapitalismuskritische Einstellungen verbinden könnten.

Krisenerfahrungen genügen dafür offenkundig nicht. Zwar kann von einer Krise ohne Krisenbewusstsein keine Rede sein. Krisen gehören nicht nur für Arbeitslose und prekär Beschäftigte, sondern auch für viele Festangestellte mittlerweile zum Alltag (vgl. Detje et al. 2013). In der einen oder anderen Form sind sie stets präsent. Die Folgen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise stellen im subjektiven Empfinden für sich genommen aber keinen Bruch dar, zumal negative Effekte auf die Beschäftigung auch wegen des staatlichen Krisenmanagements ausgeblieben sind. Unsere Daten legen allerdings die Schlussfolgerung nahe, dass die subjektiven Legitimationsressourcen der finanzkapitalistischen Landnahme bei relevanten Teilen der Stammbeschäftigten schon vor dem Ausbruch der Krise erschüttert waren.

Wenn dieser latente Erosionsprozess bislang in Deutschland nicht in manifeste Legitimationsprobleme des Finanzmarktkapitalismus umgeschlagen ist, so hat das vor allem drei Ursachen. Erstens ist die Transformation wohlfahrtsstaatlicher Institutionen und Organisation nicht so weit vorangeschritten wie in anderen europäischen Staaten. Der Wohlfahrtsstaat ist noch immer stark genug, um mit Konjunkturprogrammen, Langzeitkurzarbeit und Abwrackprämie schlimmste Krisenauswirkungen zumindest auf Zeit abzumildern. Dazu passt auch, dass institutionalisierte Lohnabhängigenmacht (Brinkmann et al. 2008: 29-32) nach wie vor wirkungsmächtiger ist als zum Beispiel in Frankreich oder in Ländern der europäischen Peripherie. Im Nachbarland sind mi-



litante Aktionen und Generalstreiks auch Ausdruck der Tatsache, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Privatwirtschaft teilweise unter fünf Prozent gesunken ist. Aktionen wie das Bossnapping, das zeitweilige Festsetzen von Führungskräften durch Beschäftigte, zielen darauf, Manager und Firmeneigentümer überhaupt wieder an den Verhandlungstisch zu bringen; es handelt sich oftmals um defensive, aus der Not geborene Aktionen. Zweitens – und auch hier lässt sich ein Unterschied ausmachen – ist die Dekonstruktion von intellektuellen Bezugssystemen, die in der Lage wären, alltägliche Kapitalismuskritiken in politische Strategien zu übersetzen, in Deutschland noch weitaus erfolgreicher betrieben worden als in Frankreich. Im Nachbarstaat gibt es trotz des geringen Organisationsgrades der Gewerkschaften und des Zerfalls der politischen Linken noch immer Scharnierpersonen und -gruppen, die in der Lage sind, der »Straße« eine Stimme zu verleihen. Das ist in Deutschland zumindest beim Sozialprotest anders.

Drittens jedoch – und das markiert vielleicht den entscheidenden Punkt – ist der alltägliche Antikapitalismus seinen potenziellen politischen und gewerkschaftlichen Repräsentanten in machem bereits um einige Schritte voraus. Um dies zu erläutern, sei eine kleine Anekdote erlaubt. Als wir im Anschluss an eine Erhebung bei dem süddeutschen Fahrzeughersteller mit einer Betriebsrätin aus einem Nachbarbetrieb zu Abend aßen, kam die Sprache auf die zeitgenössische Wachstumskritik. Unsere Gesprächspartnerin gab dieser ökologisch inspirierten Kritikvariante mit Blick auf ihre eigene Belegschaft keine Chance. Ohne Wachstum im Konzern, so ihre Ansicht, sei Beschäftigungssicherung nicht möglich. Gleich ob diese Auffassung zutrifft oder nicht – die in ihr enthaltene Einschätzung zum Beschäftigtenbewusstsein können wir zu unserer eigenen Überraschung zumindest in der vorgelegten Absolutheit falsifizieren. Ungerechtigkeits- und Prekarisierungskritik sind bei unseren Befragten weit verbreitet, die wichtigste kognitive Brücke zwischen fragmentierten Erfahrungen ist jedoch die Kritik an einem Wettbewerbsprinzip, an einer Steigerungslogik des »immer mehr und nie genug« (vgl. Rosa 2013; Lessenich/Rosa/ Dörre 2009), die als letzte Ursache unterschiedlicher Entfremdungs- und Ausbeutungserfahrungen thematisiert wird. Diese Kritik macht sich auch in wachsender Skepsis gegenüber dem auf Dauer gestellten kapitalistischen Wirtschaftswachstum bemerkbar. Wachstumskritik ist, so erstaunlich das klingen mag, eine Orientierung, die sich typenübergreifend findet. Und erstaunlich ist auch, dass das Wissen um die Ressourcenproblematik und den Klimawandel durchaus geeignet ist, den Anspruch auf Beschäftigungssicherheit zu relativieren. Wenn überhaupt, so wären es ökologische Erfordernisse, die zumindest einen Teil der Befragten dazu motivieren würden, sich umzustellen und Beschäftigungs-





sicherheit gegen Produktkonversion und eine Ökologisierung industrieller Produktion einzutauschen.

Sicher, auch das müssen wir hinzufügen, haben solche Orientierungen nichts mit jener naiven Wachstumskritik gemein, wie sie im Feuilleton und auch in Teilen der sozialen Bewegungen en vogue ist. Die Behauptung, »Neoliberale und Marxisten« legitimierten bei ihrem Streit um die »gerechte Verteilung eines mutmaßlichen Ertrags menschlicher Leistung« nur »die Inanspruchnahme einer Beute, die aus ökologischer Sicht erstens gar nicht hätte entstehen dürfen und die zweitens alles andere als ›verdient‹ oder ›erarbeitet‹ worden sei (Paech 2013: 38), würde unsere Befragten geradewegs ins Lager der ökologischen Konterrevolution treiben. Das nicht etwa, weil es sich bei den Arbeitern und Angestellten um Neoliberale oder um Marxisten handelte. Sie wären von der Ignoranz einer politischen Philosophie abgeschreckt, die jedes Plädoyer für Verteilungsgerechtigkeit letztendlich als Triebkraft eines ökologisch zerstörerischen Konsumerismus brandmarkt. Auch in diesem Fall sind die befragten Arbeiter und Angestellten ihren intellektuellen Kritikern einen Schritt voraus. Selbstgenügsamkeit und Maßhalten ist für ihre Entwürfe eines sinnerfüllten Lebens durchaus ein Orientierungspunkt. Ihr praktischer Alltagsverstand sagt ihnen jedoch, dass eine wirkliche Transformation ohne den Umbau des gesamten Produktionsapparates nicht zu haben ist.

An solch praktische Einsichten könnte eine öffentliche Soziologie anknüpfen, die es sich zur Aufgabe macht, die Alltagskritik am kapitalistischen Wettbewerbsprinzip hermeneutisch zu erfassen, um sie – in aufgearbeiteter und verdichteter Form – an aufnahmebereite soziale Akteure zurückzuspielen. Eine solche Soziologie hätte Leitbilder zu kreieren, die Elemente des Bruchs mit, der Reform von und der Alternativen zur kapitalistischen Wettbewerbslogik beinhaltet. Dafür gibt es Anknüpfungspunkte in den Gegenwartsgesellschaften und auch im gesellschaftlichen Bewusstsein der Lohnabhängigen. Schon jetzt können kapitalistische Ökonomien nicht in Reinform einer Marktgesellschaft und als Zwei-Klassen-Systeme existieren. Sie bleiben auf die Funktionsfähigkeit von Sektoren angewiesen, die weder nach Wachstumsimperativen funktionieren noch dem Profitmotiv gehorchen. Für einen erheblichen Teil der angesprochenen ernährenden, erziehenden, bildenden, pflegenden und sorgenden Tätigkeiten, häufig Domänen vor Frauen, gilt, dass ein bestimmter Wachstumstyp, der die Wegrationalisierung menschlicher Arbeitskraft impliziert, zwangsläufig zulasten der Arbeits- und Dienstleistungsqualität geht.

Es sind diese Sektoren menschenbezogener Dienstleistungen, die in den fortgeschrittenen Gesellschaften langsam wachsen können. Aufwertung und



bessere Bezahlung eines Teils dieser Tätigkeiten, Finanzierung über Steuern und umverteilende Politik, neue Eigentumsformen wie genossenschaftlich organisierte Dienstleister, innovative Verzahnungen von Öffentlichem und Privatem, Demokratisierung von Erwerbsarbeit durch Mitbestimmung von Produzenten und Klienten, geschlechtergerechte Arbeitszeitverkürzungen und vor allem Zeit für Arbeit an der Demokratie lauten einige wichtige Stichworte für eine Transformationsperspektive, welche die Frage nach sinnvoller Arbeit wieder ins Zentrum politischen Handelns rückt. Eine solche Transformation käme nicht ohne die öffentliche Kontrolle gesellschaftlicher Schlüsselsektoren (Energie, Finanzen) aus. Sie hätte die großen, marktbeherrschenden Unternehmen zu dem zu machen, was sie implizit und im Bewusstsein vieler Befragter bereits darstellen – zu öffentlichen Institutionen, deren Aktivitäten die Entwicklung ganzer Gesellschaften berühren können und deren strategische Entscheidungen daher an einen demokratischen Kollektivwillen zu binden sind. In diesem Zusammenhang hätte sich eine Transformationskonzeption die skizzierte Identifikation von Beschäftigten mit Betrieb, Werk, Region und Unternehmen aus einer Aneignungsperspektive (Sauer/Nies 2012: 58) zunutze zu machen. Dabei ist es keineswegs so, dass die Arbeitsstätte den Lohnabhängigen per se als defizitärer Ort erscheint, den es an die demokratischen Standards der Gesellschaft anzunähern gilt. Zumindest in den Unternehmen mit starken Betriebsräten und einflussreichen Gewerkschaften hält man die Chance, im eigenen Interesse erfolgreich intervenieren zu können, teilweise noch für deutlich größer als in anderen sozialen Feldern. Arbeitspolitisch käme es daher darauf an, in einer Weise an das »Wir sind Z.« anzuknüpfen, mittels der die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens eingeklagt und ausgebaut werden kann. Dies wäre eine Perspektive, die, wie Erik Olin Wright (2010) argumentiert, in einem allgemeineren Sinne die Stärkung gesellschaftlicher gegenüber ökonomischer und staatlicher Macht und damit die Erweiterung von Demokratie bedeuten würde.

Eine solche Alternative mag gegenwärtig realitätsfern erscheinen. Dass die Gesellschaftsbilder der LohnarbeiterInnen eine demokratische Transformation kapitalistischer Formationen vollständig ausschließen, wird man auf der Grundlage unserer Forschungsergebnisse aber kaum behaupten können. Gegenwärtig fehlt es nicht an alltäglicher Kritik, wohl aber an intellektueller Neugier und an politischem Mut für Konzepte und Strategien, die geeignet sein könnten, das verbreitete Unbehagen am Kapitalismus praktisch werden zu lassen. Intellektuelle Neugier kann allerdings erst zum Zuge kommen, wo Soziogenese (Pierre Bourdieu), soziologische Selbstaufklärung, betrieben wird, um wenigstens die größten Vorurteile nicht nur gegenüber



den neuen Unterklassen, sondern gerade auch hinsichtlich der Arbeiter und Angestellten in industrieller Produktion zu korrigieren. Die Arbeitsverhältnisse der von uns befragten Lohnabhängigen sind jedenfalls häufig moderner, ihre Lebensentwürfe wirken vielfach innovativer und ihre Kritik an bedrückenden gesellschaftlichen Verhältnissen fällt mitunter sehr viel klarer aus, als uns das Klassenvorurteil in seiner akademischen Gestalt glauben machen will. Für neugierige Forscherinnen und Forscher gibt es auch im Feld industrieller Arbeit noch oder wieder einiges zu entdecken. Auf dem Spiel stehen die subjektiven Legitimationsgrundlagen des Finanzmarktkapitalismus in sozialen Großgruppen, die Spätkapitalismustheorien Frankfurter Provenienz lange Zeit als befriedet betrachteten (Habermas 1987). Die allmähliche Erosion dieser Legitimationen stellt eine gesellschaftliche Herausforderung ersten Ranges dar, der sich soziologische Expertise und Aufklärung erst noch zu stellen hat. Eine neue, empirisch fundierte Debatte, die sich systematisch mit dem Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen beschäftigt, wäre dazu ein wichtiger Schritt.

