

**Michael Vester/
Christel Teiwes-Kügler/Andrea Lange-Vester**

Die neuen Arbeitnehmer

**Zunehmende Kompetenzen –
wachsende Unsicherheit**

Mit einem Vorwort von Berthold Huber

Michael Vester/Christel Teiwes-Kügler/Andrea Lange-Vester
Die neuen Arbeitnehmer

Michael Vester, Prof. i.R. an der Universität Hannover, Arbeitsschwerpunkte: Politische Soziologie sozialer Strukturen, Milieus, Mentalitäten und Bewegungen

Andrea Lange-Vester, Dr. phil., Hannover, Arbeitsschwerpunkte: Sozialstruktur- und Bildungsforschung, typenbildende und historische Mentalitäts- und Milieuanalyse und ihre Methoden

Christel Teiwes-Kügler, Dipl.-Sozialwissenschaftlerin, Arbeitsschwerpunkte: typenbildende Mentalitäts- und Milieuanalyse und ihre Methoden, Lehrbeauftragte am Institut für Politische Wissenschaft der Universität Hannover

Berthold Huber, 2. Vorsitzender der Industriegewerkschaft Metall

Michael Vester
Christel Teiwes-Kügler
Andrea Lange-Vester

Die neuen Arbeitnehmer

Zunehmende Kompetenzen –
wachsende Unsicherheit

Mit einem Vorwort von Berthold Huber

VSA-Verlag Hamburg

Für Peter von Oertzen

www.vsa-verlag.de

© VSA-Verlag 2007, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg

Alle Rechte vorbehalten

Druck und Buchbindearbeiten: Interpress, Budapest

ISBN 978-3-89965-256-7

Inhalt

Danksagung.....	9
Berthold Huber	
Eine Gewerkschaft für alle	11
1. Die neuen Arbeitnehmer und der neue industrielle Konflikt	16
1.1 Akzeptanzkrise der Gewerkschaften?	20
1.2 Der neue industrielle Konflikt: Berufsethos vs. Kapitalverwertung	21
1.3 Die Kompetenzrevolution und die Renaissance des Berufsethos.....	23
1.4 Die Erfahrung des Statusverlustes: eine Frage sozialer Gerechtigkeit	25
1.5 Alternative Modelle der sozialen Ordnung	28
2. Soziale Milieus in Bewegung	31
(Michael Vester)	
2.1 Die Bewegung zum kulturellen Kapital	32
2.2 Soziale Milieus in der Bundesrepublik: Berufsfelder und Strategien.....	36
2.3 Zwischen horizontaler Dynamik und vertikaler Privilegienordnung	43
2.4 Gesellschaftspolitische Lager: alternative Modelle der sozialen Ordnung	45
3. Berufsfelder in Bewegung	52
(Michael Vester)	
3.1 Die These der Dienstleistungsgesellschaft	54
3.2 Die horizontale Differenzierung der Erwerbsklassen nach Oesch	58
3.3 Die horizontale Drift: mehr Autonomie und Kooperation	62
3.4 Die gebremste Entwicklung zur »Ökonomie der Hochqualifikation«	65

4. Untersuchungsmethoden:	
Exploration eines sich wandelnden Feldes	68
(Andrea Lange-Vester)	
4.1 Prognosefähigkeit durch »strukturentdeckende Methoden«	70
4.2 Die Stichprobe: Auswahl nach typologischen Merkmalen	74
4.3 Forschung vor Ort: Exploration des Feldes und des Habitus	77
4.4 Die Methode der mehrstufigen Gruppenwerkstatt	80
5. Empirische Ergebnisse im Überblick	85
(Christel Teiwes-Kügler)	
5.1 Integrative Aushandlungsstrategien oder reglementierende Durchsetzungsstrategien	85
5.2 Der Widerspruch zwischen »Technischer Arbeitslogik« und »betriebswirtschaftlicher Organisationslogik«	88
5.3 Die Entwertung des praktischen Erfahrungswissens.....	88
5.4 Unternehmenskultur: das Zusammenspiel von Unternehmensstrategien und Beschäftigtenstruktur.....	91
5.5 Gewichtsverschiebung von der kollektiven Delegation zur individuellen Selbstvertretung.....	92
5.6 Entfremdungen zwischen Gewerkschaft und klassischer Facharbeiterschaft	93
6. Folgerungen für die Praxis und für die Forschung	96
7. Die Typenprofile	105
(Christel Teiwes-Kügler)	
7.1 Die <i>Gebremsten Technischen Experten</i>	106
7.2 Die <i>Autodidakten der IT-Branche</i>	136
7.3 Die <i>Organisierer und Problemlöser</i>	158
7.4 Die <i>Spezialisierten Facharbeiter</i>	182
7.5 Die <i>Aufstiegs- und Karriereorientierten</i>	208
Literatur	227
Anhang	233
1. Abbildungen.....	235
2. Erhebungsinstrumente.....	239

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Der soziale Raum Bourdieus und die Lage der Milieus	34
Abb. 2: Der soziale Raum und die Dynamik des Wirtschaftssystems	35
Abb. 3: Soziale Milieus in Westdeutschland 2003.....	37
Abb. 4: Die gesellschaftspolitischen Lager der Bundesrepublik Deutschland im Raum der Milieus	48
Abb. 5: Gesellschaftspolitische Lager und soziale Ordnungsmodelle in der Bundesrepublik	50
Abb. 6: Der soziale Raum und die Tendenz zur Dienstleistungs- gesellschaft.....	55
Abb. 7: Die Differenzierung des Erwerbssystems nach Oesch (2000)...	59
Abb. 8: Der »gebremste Aufstieg« in den technischen Arbeitnehmerberufen	66
Abb. 9: Die Erhebungsgruppen im Pilotprojekt <i>Neue Arbeitnehmer</i>	76
Abb.10: Methodisches Konzept der mehrstufigen Gruppenwerkstatt im Forschungsprojekt Neue Arbeitnehmer (Beispiel: Ingenieure)	80
Abb. 11: Moderne Arbeitnehmer im sozialen Raum Westdeutschlands 2005	87
Abb. 12: »Stammbäume« (Traditionslinien) sozialer Milieus in West- deutschland 1982-2003	235
Abb. 13: Der »gebremste Aufstieg« in den organisatorischen Arbeitnehmerberufen	236
Abb. 14: Der »gebremste Aufstieg« in den interpersonellen Dienstleistungen.....	237
Abb. 15: Die demographische Struktur der Stichprobe	238

Danksagung

Die in diesem Buch vorgestellte Pilotstudie über die »neuen Arbeitnehmer« wurde im Jahr 2005 am Institut für Politische Wissenschaft der Universität Hannover begonnen und 2007 fertiggestellt. Die Forschungsgruppe hat bei der Durchführung der Untersuchung auf vielfältige Weise Unterstützung erfahren. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle bedanken.

Die Studie wurde vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall in Frankfurt am Main gefördert und über den gesamten Zeitraum durch eine Kooperationsgruppe beratend begleitet. Wir bedanken uns hierfür bei Jan Engelhardt, Siegfried Balduin, Christiane Benner, Sören Niemann-Findeisen und Hans-Joachim Weis. Wir danken besonders auch Joachim Beerhorst und Klaus Hermann, die bei der Anregung und Vorbereitung der Untersuchung wertvolle Hilfestellungen geleistet haben.

Wir wurden unterstützt von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Vertrauensleuten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Verwaltungsstellen und anderen Einrichtungen der IG Metall und auch von Lehrpersonen einer Berufsbildenden Schule. Sie alle haben für uns den oft mühsamen Zugang zu den Unternehmen und zu den Teilnehmenden der Befragung hergestellt, die Organisation der Räumlichkeiten übernommen und für die Bewirtung während der Erhebungen gesorgt. Ihnen allen sei herzlich gedankt. Ohne ihre Unterstützung wäre das Projekt nicht möglich gewesen.

Herzlichen Dank auch an Sylvia Heise, die uns bei der Forschungsarbeit unterstützt hat, und an Heidrun Schneider, Nina Severin, Miriam Redlich und Thomas Wilde, die uns beim Transkribieren der Diskussionsrunden entlastet haben.

In besonderer Weise bedanken wir uns bei allen Frauen und Männern, die sich für die Gespräche mit der Forschungsgruppe zur Verfügung gestellt haben. Ihr uns entgegengebrachtes Vertrauen hat das Gelingen der Untersuchung erst ermöglicht. Nur durch ihre Beiträge haben wir diese Fülle an lebendigen Eindrücken aus der Arbeits- und Lebenswelt der heutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewinnen können.

Dieses Buch ist Peter von Oertzen gewidmet. Er hat, als Wissenschaftler und als Politiker, wie wenige andere in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg zu den praktischen Bemühungen und wissenschaftlichen For-

schungen zur Mitbestimmung und zur Öffnung der Bildungschancen der Arbeitnehmer beigetragen. Er hat, als Mitglied unserer Forschungsgruppe, in den letzten 20 Jahren die Entwicklung des an Pierre Bourdieu anknüpfenden Konzeptes der sozialen Milieus maßgeblich mitgestaltet (vgl. von Oertzen 2006). Die in diesem Buch vorgestellten Untersuchungen bestätigen seine schon 1985 an empirischem Material aufgestellte These, dass die »neuen sozialen Milieus« der Ausdruck nicht einer Auflösung, sondern einer Modernisierung der Arbeitnehmersmilieus sind (vgl. von Oertzen 2004: 354-374).

Hannover, im September 2007

Michael Vester Christel Teiwes-Kügler Andrea Lange-Vester

Eine Gewerkschaft für alle

Gewerkschaften sind Mitgliederorganisationen. Gleichzeitig erheben sie zu Recht den politischen Anspruch, die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten. Sich nur für einzelne, mehr oder weniger privilegierte Beschäftigtengruppen zu engagieren, widerspricht ihrem prinzipiellen Verständnis von Solidarität.

Diese Grundsätze sind seit vielen Jahrzehnten unbestritten. Um ihnen gerecht zu werden, müssen die Gewerkschaften:

- erstens möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer organisieren, um als Mitgliederorganisation zukunftsfähig zu sein. Nur durch einen guten Organisationsgrad sind Gewerkschaften auch politisch durchsetzungsfähig. Das gilt für konkrete Auseinandersetzungen wie bei Tarifrunden oder in betrieblichen Konflikten ebenso wie in der politischen Arena. Eine Gewerkschaft ohne oder mit nur wenigen Mitgliedern kann nicht legitimer Weise den Anspruch erheben, im Namen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sprechen.
- zweitens dafür sorgen, dass im Umkehrschluss auch alle Beschäftigtengruppen bei ihnen vertreten sind. Für eine Branchengewerkschaft wie die IG Metall gilt das gleichermaßen. Andernfalls dominieren nur bestimmte Beschäftigtengruppen mit ihren Werthaltungen und vorrangigen Zielen die politische Orientierung. Und nach außen hin werden Gewerkschaften dann bestenfalls als Vertreter bestimmter Arbeitnehmer-Klientels wahrgenommen. Ein übergreifender Gestaltungsanspruch wird ihnen schlichtweg abgesprochen.

Diesem Vorwurf sieht sich auch die IG Metall ausgesetzt. Richtig ist, dass sich vor allem Produktionsarbeiter/innen oder weniger qualifizierte Facharbeiter/innen in der IG Metall organisieren. Bereits bei höher qualifizierten Facharbeiter/innen sinkt der Organisationsgrad deutlich. Und die Arbeitnehmergruppen, um die es speziell in diesem Buch geht, sind unterrepräsentiert.

Für die IG Metall ist das aus mehreren Gründen untragbar. Seit 30 Jahren beobachten wir in der Metall- und Elektroindustrie einen kontinuier-

lichen Wandel von Beschäftigung. Anfang der 1970er Jahre lag der Anteil derjenigen, die man früher als Angestellte bezeichnet hat, im Durchschnitt nie über 30 Prozent. In der Zwischenzeit ist er längst bei über 40 Prozent angelangt und jenseits der Automobilindustrie – zum Beispiel im Maschinenbau – sind sogar die 50 Prozent längst überschritten. Es liegt auf der Hand, dass eine Gewerkschaft, die diese immer relevantere Beschäftigtengruppe nicht ausreichend zu organisieren vermag, beständig an politischer Durchsetzungsfähigkeit zu verlieren droht.

Aus diesem Umstand ziehen interessierte Gegnerinnen und Gegner der Gewerkschaften eine ebenso interessengeleitete Schlussfolgerung. Ihre These ist: Der schwächere Organisationsgrad bei so genannten neuen Arbeitnehmer/innen sei Beleg dafür, dass die Inhalte gewerkschaftlicher Politik bei wachsenden Teilen abhängig Beschäftigter eben nicht mehr anschlussfähig seien. Interessanterweise verfängt dieser gebetsmühlenartig wiederholte Vorwurf nicht nur im öffentlichen Diskurs oder in der politischen Arena. Auch manche Vertreter/innen der in der IG Metall immer noch gut organisierten Gruppen teilen zumindest tendenziell diese Einschätzung. Viele befürchten, dass es bei einer verstärkten Mitwirkung neuer Arbeitnehmergruppen zu einer gegen ihre Interessen geleiteten Verschiebung der politischen Schwerpunkte kommt. Auch deshalb werden die Versuche, im betrieblichen Zusammenhang den Kontakt mit diesen Gruppen zu suchen, noch zu zögerlich angegangen.

Ändert sich daran nichts, scheint eine allgemeinem Gewerkschaftsverständnis zuwider laufende Entwicklung langfristig nicht mehr ausgeschlossen: die IG Metall als »Cockpit«-Gewerkschaft! Nicht für Piloten, sondern für Produktionsarbeiter/innen. Und auch nicht, weil die IG Metall das so will – ganz im Gegenteil –, sondern weil die anderen Beschäftigtengruppen nicht oder nur kaum organisiert sind.

Das Märchen von den gewerkschaftsfernen neuen Arbeitnehmergruppen

Noch ist dieses Szenario fernab der Realität. Nach den Krisenjahren 2003 und 2004 hat die IG Metall ihre Mitgliederentwicklung konsolidiert. Zunehmend ist dabei die Mitgliederwerbung auch außerhalb der traditionell gut organisierten Beschäftigtengruppen erfolgreich. Diesen noch zu schwachen Trend gilt es zu verstärken. Um dafür noch mehr als bisher so genannte neue Arbeitnehmergruppen ansprechen zu können, muss man

auch ihre Einstellungen zu Gewerkschaften und gewerkschaftlicher Politik kennen.

Professor Michael Vester hat in diesem Zusammenhang schon seit vielen Jahren vor vorschnellen Fehlschlüssen gewarnt. Anders als viele populäre Soziologen – bis hin zu fragwürdigen »Trendforschern« – hat er sich nie mit der wortgewaltigen, letztendlich aber oberflächlichen Beschreibung neuer Arbeitnehmertypen zufrieden gegeben. Er hat stattdessen, angelehnt an den französischen Soziologen Pierre Bourdieu, für die Bundesrepublik eine differenzierte »Milieu-Landkarte« entwickelt, die er in den vergangenen Jahren immer wieder aktualisiert hat.

Seine zentrale These dabei ist: Es sind tiefer liegende Einflussfaktoren, die für die Einstellungen von Milieu- oder auch Beschäftigtengruppen wesentlich sind. Nicht die Distanz zu den politischen Positionen der Gewerkschaften ist der Hauptgrund für die nur schwach ausgeprägte Neigung, sich bei ihnen auch als Mitglied zu organisieren. Im Gegenteil ist dort in einigen Fällen eine hohe Übereinstimmung festzustellen. Also müssen andere Gründe dafür vorliegen. Der Analyse von Michael Vester zufolge handelt es sich dabei vor allem um so genannte habituelle Faktoren.

Wie Menschen denken, hängt demnach ganz wesentlich von den Denk-, Kultur- und Lebensweisen des Milieus ab, dem sie angehören. Bei den unterschiedlichen Berufsgruppen kommen durch die berufliche Tätigkeit vermittelte Erfahrungen und daraus gewonnene Werte als prägende Elemente hinzu. So kann es sogar sein, und wir machen diese Erfahrung in der Praxis immer häufiger, dass neue Arbeitnehmer/innen den Gewerkschaften nicht deshalb fernbleiben, weil sie aus ihrer Sicht *zu sehr*, sondern vielmehr *zu wenig* emanzipatorisch agieren. Diese Kritik bezieht sich dabei nicht auf die gewerkschaftliche Programmatik, sondern auf die Entscheidungs- und Mitwirkungsstrukturen, die als zu starr und autoritär wahrgenommen werden.

Diese und andere Befunde muss eine Gewerkschaft ernst nehmen. Um noch mehr über die Haltungen und Einstellungen neuer Arbeitnehmer/innen zu erfahren, hat die IG Metall im Jahr 2004 Christel Teiwes-Kügler, Michael Vester und Andrea Lange-Vester mit der Erstellung einer Pilotstudie betraut. Sie ist 2007 fertig gestellt worden. Die theoretischen Ausgangsüberlegungen, die Auswahl- und Untersuchungsverfahren sowie die Ergebnisse werden in diesem Buch dargestellt und zusammengefasst.

Zentral sind für die IG Metall vor allem folgende Schlussfolgerungen, die zahlreiche Anknüpfungspunkte für eine zeitgemäße gewerkschaftliche Arbeit bieten:

1. Bei den durchgeführten Befragungen sind wieder nur in wenigen Fällen dezidiert gewerkschaftsfeindliche Positionen formuliert worden. Deshalb muss davon ausgegangen werden, dass das Mitgliederpotential dieser Gruppe noch größer ist als bisher vermutet.
2. Auf der unternehmerischen und betrieblichen Ebene haben gerade in den letzten Jahren fundamentale Veränderungen stattgefunden. Knallharte Shareholder Value-Politik und die Orientierung an kurzfristigen Renditestеigerungen haben enorme Auswirkungen auf die Arbeitssituation *aller* Arbeitnehmer/innen – und damit auch auf höher qualifizierte Beschäftigtengruppen und ihr Selbstverständnis.
3. In den Arbeitsfeldern von Hochqualifizierten kommt es vielfach zu einer Aufwertung betriebswirtschaftlicher Vorgaben. Sie ist unmittelbar mit einer deutlichen Abwertung des von den Beschäftigten selbst als zentral erachteten Fachwissens verbunden.
4. Auch gut qualifizierte Facharbeiter sehen sich nicht selten als Opfer innerbetrieblicher Umwälzungen. Ihre Kritik richtet sich gegen eine »Leitungsbürokratie«, die jahrzehntelang erfolgreiche Prinzipien wie etwa die Bedeutung von praktisch-theoretischer Intelligenz oder technisches Erfahrungswissen nicht mehr zu schätzen weiß. Gewerkschaften stehen sie dann kritisch gegenüber, wenn sie ihnen vor diesem Hintergrund nicht mehr zutrauen, wie bisher ihre Interessen durchsetzen zu können.

Unabhängig von den jeweiligen individuellen und berufsspezifischen Werthaltungen eint also ein zentrales Ergebnis alle untersuchten Gruppen: *die Anerkennung und die Bewertung ihrer Arbeitskraft hat sich vor dem Hintergrund neuer Unternehmenskonzepte teilweise drastisch verschlechtert.*

Im Umkehrschluss heißt das für die IG Metall: Gelingt es ihr in diesem Konflikt über ihre betrieblichen Interventionsmöglichkeiten – von der Leistungs politik bis hin zur Umsetzung qualitativer Tarifvereinbarungen – kompetent Position zu beziehen und problemgerechte Antworten zu entwickeln, dann ist ein so bisher nicht vorhandener Zugang zu Beschäftigtengruppen der »technischen Experten« möglich. Neben spezifischer Ansprache und gesellschaftspolitischen Aktivitäten etwa für eine zeitgemäße Sozial- und Bildungspolitik kommt dabei drei relativ neuartigen Feldern der Tarif- und Betriebs politik eine besondere Rolle zu:

- erstens die noch immer laufende Umsetzung des neuen »Entgelttarifvertrages« (ERA). Er bietet unter anderem gerade für die so genannten neuen Arbeitnehmer/innen erstmals die Möglichkeit, auch Leistungsbedingungen tariflich zu regeln,

- zweitens qualitative Elemente von Tarifpolitik wie etwa die Umsetzung eines Qualifizierungs-Tarifvertrages, der in der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2006 bundesweit umgesetzt werden konnte,
- drittens die zeitgemäße Umsetzung einer »betriebsnahen Tarifpolitik«. Mit ihr soll der Verlagerung vieler ursprünglich zentral verhandelter Konflikte auf die Ebene der einzelnen Unternehmen oder Betriebe begegnet werden. Dieses ursprünglich defensive Konzept ist sukzessive auch zu einem Aktivierungskonzept entwickelt worden.

Der Erfolg wird maßgeblich davon abhängen, inwieweit diese neuen Strategien auch von den ehrenamtlichen Funktionär/innen mitgetragen werden. Der Wunsch nach stärker zentralen Regelungen und eine Beschränkung auf die »klassischen« Tarifthemen ist dort vielfach noch präsent. Im Hinblick auf die enorm gestiegene Belastung ist das auch nachvollziehbar. Allerdings ist die Hoffnung auf eine Rückkehr alter Zeiten vollkommen unrealistisch. Und sie ignoriert die Chancen, die eine zeitgemäße Tarif- und Betriebspolitik mit sich bringt.

Die kann im Übrigen nur gelingen, wenn sie nicht für, sondern *gemeinsam mit* den Beschäftigten umgesetzt wird. Belegschaften, die wegen der direkten Mitwirkung an betrieblichen Entscheidungen geschlossen hinter gemeinsam entwickelten Konzepten stehen, entfalten eine ungleich höhere Kraft als »Stellvertreter-Instanzen«. In diesem Sinn bieten neuartige tarifpolitische Konzepte auch die Gelegenheit, die neuen Arbeitnehmer/innen dauerhaft zu gewinnen und zu beteiligen.

Möglich wäre es jedenfalls, diesen Anspruch umzusetzen. Die Autor/innen der hier vorliegenden Studie kommen nach sorgfältiger Abwägung jedenfalls zu folgendem Fazit: Es ist schwierig, aber grundsätzlich alles andere als ausgeschlossen, neue Arbeitnehmergruppen in gewerkschaftliche Aktivitäten einzubinden. Das mit sinnvollen Konzepten anzugehen, ist allemal ein lohnendes Ziel für die IG Metall. Wir werden das Thema nicht mehr von der Tagesordnung nehmen und weiter neue gewerkschaftliche Ansprache- und Konfliktstrategien entwickeln. Das Autor/innen-Team dieses Buches hat mit seiner engagierten Untersuchung dafür einen wichtigen Grundstein gelegt. Dafür möchte ich Christel Teiwes Kügler, Michael Vester und Andrea Lange-Vester im Namen der IG Metall danken.

6. Folgerungen für die Praxis und für die Forschung

Insgesamt führt unsere Untersuchung eines Querschnitts der wachsenden Berufsmilieus der höher qualifizierten Arbeitnehmer zu zwei praktischen Folgerungen: Die Mitgliederpotentiale der Gewerkschaft wachsen. Aber sie werden noch nicht differenziert und kompetent genug erschlossen. Das heißt, der bislang eher schwächere gewerkschaftliche Organisationsgrad der neuen Arbeitnehmer ist Ausdruck nicht einer *Abnahme*, sondern eines *Gestaltwandels* des arbeitnehmerischen Interessenbewusstseins.

In dem tiefgreifenden Strukturwandel der Produktivkräfte, der vom globalen Wettbewerb beschleunigt wird, differenzieren und vergrößern sich die Berufsmilieus der qualifizierten Arbeitnehmer, von den höher spezialisierten Facharbeitern bis zu den hoch spezialisierten technischen Experten. Demgegenüber nimmt die Zahl der geringer qualifizierten, vor allem körperlich arbeitenden Arbeitnehmer ab, die bisher den Gegensatz zwischen Kapitel und Arbeit besonders deutlich erfahren und die das Gros der Gewerkschaftsmitglieder stellen. Aber auch die *qualifizierten Berufsgruppen* sind, das ist ein zentrales Forschungsergebnis, »*arbeitnehmerischer*« geworden. Sie verlieren ihre früheren privilegierten und gesicherten Stellungen in den Unternehmen und benötigen eine Interessenvertretung, die sie im Kampf gegen die Entwertung ihrer Arbeitskraft unterstützt.

Die inneren Differenzierungen und die Gewichtsverschiebungen zu den höher Qualifizierten führen damit keineswegs zu einer inneren *Heterogenität*, die die *Solidarität* zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen unmöglich macht.¹ Vielmehr hat eine neue Form des industriellen Konflikts

¹ Die Ausdifferenzierung nach äußeren Merkmalen (Berufsfeld, Qualifikation, Alter, Geschlecht und Region) und nach inneren Orientierungen (Arbeitsethos, Mentalität und politisches Lager) ist nicht neu. Sie ist auch kein unüberwindliches Hindernis solidarischer Interessenpolitik. In ihrer ganzen Geschichte war die Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung, wie es bedeutende Sozialhistoriker (wie Werner Sombart, Jürgen Kuczynski und Edward Palmer Thompson, vgl. Vester 1970) empirisch reich differenziert herausgearbeitet haben, nach ihren Lagemerkmalen in sich äußerst vielfältig. Die Annahme einer allgemeinen Tendenz der homogenisierenden Herabdrückung ist eher ein Mythos, der davon ablenkt, dass Solidarisierung nicht allein durch sozialstatistische Merkmale, sondern durch soziale Praxis, d.h. durch Kämpfe zwischen Interessenpar-

an Bedeutung gewonnen. Die Ansprüche an die Unternehmen sind höher geworden mit der Renaissance eines Arbeitsethos, das auf drei wesentliche Kriterien ausgerichtet ist: hohes Fachkönnen, vermehrte Selbstbestimmung am Arbeitsplatz und vernetzte Kooperation. Doch gerade diese Ansprüche werden durch unternehmerische Strategien zurückgewiesen, die aufgrund einer engen betriebswirtschaftlichen Kostenlogik auch die qualifizierte und hoch qualifizierte Arbeitsleistung zu entwerten und herabzustufen suchen. Die Unzufriedenheit der Hochqualifizierten mit den Unternehmensleitungen äußert sich, wie unsere Untersuchung mit ihren Zitaten und Bildern veranschaulicht, ausgesprochen erbittert, das Bedürfnis nach einer kompetenten Interessenvertretung wächst.

Die Gewerkschaften können dieses hohe, unausgeschöpfte Mitgliederpotential aber nur dann erschließen, wenn sie ihre *Tarifpolitik* und ihre *Arbeitsformen* stärker auf die Differenzierung, die Höherqualifizierung und das Berufsgruppenethos umstellen, ohne das sie das gemeinsame Band aller Arbeitnehmergruppen, die Entwertung der Arbeitskraft abzuwehren, vernachlässigen. Berthold Huber führt dies im Vorwort zu diesem Buch näher aus. Er betont dabei, dass die Gewerkschaft ihre »Entscheidungs- und Mitwirkungsstrukturen, die als zu starr und autoritär wahrgenommen werden«, überprüfen muss. Es ist unübersehbar, dass das Interesse an mehr Kompetenz, Autonomie und Kooperation auf Augenhöhe sich nicht nur an die Unternehmensleitungen, sondern auch an die Gewerkschaften richtet.

Beide müssen anerkennen, dass für die Arbeitnehmer das Berufsmilieu die grundlegende Bezugsgruppe ist. Damit ist nicht die Verengung auf den Blickwinkel von Kleingruppen gemeint. Aber die großen Berufsfelder der Informatiker, der Ingenieure, der spezialisierten Facharbeiter oder der kaufmännischen Verwaltung sind den Arbeitnehmern, als Bezugsgruppe ihrer Interessen, ihres Berufsethos und auch ihres Alltagsmilieus, näher als der Betrieb oder die Belegschaft als ganze. Gewerkschaften und Unternehmen können jedoch daran anknüpfen, dass ein enger Gruppenegoismus gerade heute überwindbar ist. In der heutigen »Kompetenzrevolution« geht es nicht mehr allein um enges berufliches Fachwissen, das in kleinen Stücken gelernt werden kann, sondern um eine umfassendere Entwicklung mit den in unserer Studie immer wieder deutlich gewordenen drei emanzipativen Potenzen: *Fachkönnen*, *Kooperation* und *Autonomie*.

teien und durch die von ihnen geschaffenen Konfliktlinien und institutionellen Ordnungen, entsteht (vgl. Kapitel 1.5 und 2.4).

Diese drei Kompetenzen sind interdependent. Mit der zunehmenden fachlichen Spezialisierung wächst auch die wechselseitige Abhängigkeit der einzelnen Individuen und Berufsgruppen voneinander. Erfolgreiche Arbeit setzt ein Überwinden des Gruppenegoismus durch ein Denken in weiten Zusammenhängen, dauerhaften Vernetzungen und längeren Zeitperspektiven voraus.

Die arbeitsteilige Kooperation wird damit aber so komplex, dass sie durch die herkömmlichen Befehlshierarchien mit ihren engen betriebswirtschaftlichen oder bürokratischen Sichtweisen nicht mehr erfolgreich gesteuert werden kann. Es kommt zu kontraproduktiver Überregulierung, wenn den Arbeitnehmern in den wachsenden Bereichen, die sie selber besser beurteilen und regulieren können, nicht mehr Selbst- und Mitbestimmung und auch mehr Chancen zur Qualifizierung und Weiterbildung eingeräumt werden.

Für die Gewerkschaft und für die öffentliche Diskussion ist es wichtig zu begreifen, dass es nicht darum geht, mit den »neuen Arbeitnehmern« jetzt auf einen neuen *Einzeltypus* des modernen Arbeitnehmers zu setzen wie bei einem Tipp auf ein besonderes Rennpferd, das allen als Idealbild vorgehalten wird und das alle anderen Gruppen ganz verdrängen werde. (Dies ist in vielen früheren Studien geschehen, die einen einzelnen Typus zum Arbeiter der Zukunft stilisierten, ob es sich nun um den Massenarbeiter am Fließband oder um die neue Arbeiterklasse der technischen Intelligenz handelte.) Die neuen Arbeitnehmer sind kein Einzeltypus, sondern bilden selber ein breites Feld verschiedener Arbeitnehmertypen. Die Leistungsfähigkeit der sozialen Arbeitsteilung liegt gerade in der Kooperation verschiedenartiger Berufsgruppen. Die Aufgabe unseres Forschungsprojektes war es, mindestens querschnittartig das *Gesamtfeld* der verschiedenen Arbeitnehmergruppen in den Blick zu rücken und seine Entwicklungsdynamik einzuschätzen.

Wenn sich die Gewichte und Kompetenzen der Berufsgruppen und die Anerkennung und die Bewertung ihrer Arbeit verändern, dann geht es um mehr als materielle Tarifpolitik. Tarifpolitik ist heute gesellschaftspolitisch »aufgeladen«. Mit der Berufsstellung steht auch der soziale Status auf dem Spiel, die gesamte Lebensweise und die Stellung in der Gesellschaft als ganzer, da mit dem »Rückbau« des Sozialstaates auch die Flankierungen der sozialen Chancen durch die Arbeitsmarkt-, Sozial-, Bildungs- und Gesundheitspolitik unsicherer werden. So thematisierten die befragten Arbeitnehmergruppen mit ihrer Arbeitssituation gleichzeitig die gesamte soziale Stellung ihrer Berufsgruppe, ihrer Familie und ihres Milieus.

Es ist daher überlebenswichtig für die Gewerkschaften, für jede Mitglieds- und Zielgruppe nicht nur die Lohn- und Leistungsbedingungen zu kennen, sondern auch die Denk- und Ausdrucksweisen, die Umgangs- und Geschmacksformen, die Weltbilder und die Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit, kurz: den Habitus. Der Habitus trägt nicht. Die Gewerkschaft braucht keinen »neuen Verkäufertyp« für die Mitgliederwerbung. Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen darauf achten, dass die verschiedenen Mitgliedsgruppen von Kolleginnen und Kollegen angesprochen werden, die ihre »Wellenlänge« haben, d.h. die deren Habitus und Berufsgruppe jeweils nahe stehen und auch fachlich kompetent miteinander ins Gespräch kommen können. Sie dürfen dabei auf keinen Fall ihre immer noch große bisherige Stamm-Mitgliedschaft aus den Augen verlieren. Weiter entwickelt werden muss vielmehr eine nach Milieus aufgefächerte Ansprache, die gleichzeitig das Gemeinsame betont.

Mit dem Forschungsansatz von Bourdieu und der Methode der mehrstufigen Gruppenwerkstatt konnten sowohl der Habitus und das Berufsethos in ihren vielschichtigen Dimensionen wie das Feld der betriebs- und branchenabhängigen Arbeitsbedingungen strukturiert exploriert werden. Dabei wurden nicht nur die Veränderungen der Einzeltypen der Milieus, sondern auch die Bewegungen der Gliederungen und Spannungen des Gesamtfeldes der Arbeitnehmermilieus mindestens querschnittartig überschaubar. Dadurch kann die Studie detaillierte praktische Hilfestellungen anbieten:

- Es ist gelungen, mit dem gewonnenen Material für die modernen Arbeitnehmermilieus anschauliche Typenprofile zu erstellen, mit denen innerhalb der IG Metall zielgruppenspezifisch gearbeitet werden kann.
- Über das Berufsethos können die Diskrepanzen zu den »alten« Stilen der kollektiven Interessenvertretung sichtbar gemacht werden. Es zeigt sich daran zudem, für welche Probleme und Konflikte die Wahrnehmung noch weiter sensibilisiert werden müsste.
- Der Originalton des Erhebungsmaterials und die symbolische Sprache in den Collagen machen die verdeckten Schemata des Habitus zugänglich und legen diese offen. Es werden daraus Hinweise für den zukünftigen Stil der gewerkschaftlichen Ansprache ersichtlich.

Der Gestaltwandel des Interessenbewusstseins ändert nichts am »Kerngeschäft« der Gewerkschaften, am Kampf um die Bewertung und Anerkennung der Arbeit. Allerdings hat die Studie zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen fraktionelle Unterschiede und heftige Spannungen festgestellt, die die innere Solidarität auf eine schwere Probe stellen. Mit der Umgliederung der Berufsfelder sind Positionsgewinne und -verluste

verbunden, durch die es zu starken Spannungen zwischen den Gewinner- und Verlierergruppen der derzeitigen Umstrukturierungen kommen kann. Die Projektergebnisse geben wichtige Hinweise auf solche Positionierungskämpfe, die zwischen den sozialen Gruppen im beruflichen Feld stattfinden. Bereits die begrenzte Auswahl von untersuchten Berufsmilieus in der Pilotstudie hat vor allem auf zwei solche Konfliktdimensionen aufmerksam gemacht.

Zum einen geht es um die Konflikte zwischen den Berufsgruppen der technischen Experten und des höheren Managements, die begründet sind in dem Widerspruch zwischen dem qualitätsorientierten Berufsethos der »neuen« Arbeitnehmer und den gewinnbezogenen Verwertungsinteressen der Unternehmen.

Zum anderen geht es um die Rang- und Einstufungsunterschiede innerhalb der technisch-industriellen Arbeitnehmer. Diese sind infolge der durch den Berufsgruppenwandel herausgeforderten ständischen Stufungsstruktur des deutschen Produktionsmodells nicht einfach zu bewerten. Zwar ist unbestreitbar, dass das Wachstum der halbakademischen und akademischen Qualifikationsgruppen deutlich geringer ist als in anderen fortgeschrittenen Volkswirtschaften, etwa in Schweden (vgl. Kapitel 3.4). Aber dies liegt nicht allein an einer ständischen Bremsung oder Behinderung des Aufstiegs in die fachschulischen und universitären Berufsausbildungen, von denen der Zugang zu semiprofessionellen und professionellen Berufsstellungen abhängt. Es liegt auch an der durch das praxisnahe duale Ausbildungssystem sehr attraktiven Gestalt der mittleren Berufsqualifikationen, die von den Unternehmern wegen ihrer hohen, den Export von Qualitätsprodukten fördernden Leistungsfähigkeit und von den Arbeitnehmern als sicherer und angesehener Berufsweg nicht ungern gewählt wurde (vgl. Baethge 2006). Das deutsche Produktionsmodell mit seiner starken Betonung der praxis- und erfahrungsnahen Ausbildungen steht heute unter einem starken Druck der systematischen, wissenschaftsnahen Ausbildungssysteme.

Eine kürzlich in den Medien vorgestellte, unter Leitung von Professor Gerhard Bosch am Institut für Arbeit und Qualifizierung (IAQ) der Universität Duisburg durchgeführte international vergleichende Studie² verweist ebenfalls auf die Produktivitätsvorteile, die Deutschland dadurch erzielt, dass die mittleren Führungspositionen mit Praktikern der beruflichen Qualifikationen (durch Techniker und Meister) besetzt sind. Ihre betriebliche Stellung gerät inzwischen durch neu hinzukommende Hochschulabsol-

² Vgl. Frankfurter Rundschau v. 31.8.2007: 12-13.

venten mit Bachelor-Abschlüssen unter Druck. Unter den beiden Qualifikationsrängen scheint sich eine neue Konkurrenzsituation zu entwickeln. Bei den notwendigen Umstrukturierungen geht es daher nicht nur darum, den Weg in die besser dotierte akademische Etage zu erleichtern, sondern auch darum, die mittleren Qualifikationsgruppen wegen ihrer Unverzichtbarkeit für das deutsche Produktionsmodell insgesamt sicherer zu positionieren.

Die Schwierigkeit der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, das Positionsgefüge und die Balance zwischen den Berufsgruppen neu auszutarieren, berührt einerseits die anstehende Umstrukturierung der institutionellen Ordnung des Ausbildungssystems, wie dies nicht zuletzt Baethge (2006) thematisiert hat, und des Systems der betriebsnahen Tarifpolitik, die insbesondere von der Begleitforschung des Soziologischen Forschungsinstituts in Göttingen beobachtet wird (Schumann u.a. 2006). Andererseits geht es auch um die Akzeptanz in den Berufsmilieus selber. Hierzu kann die begrenzte Gruppenauswahl unserer Pilotuntersuchung zu den neuen Arbeitnehmermilieus nur erste Hinweise geben. Die enge Absprache und Beratung mit der IG Metall-Kooperationsgruppe hat eine relativ zielgenaue Stichprobenbildung ermöglicht. Dabei decken vor allem die Ingenieure die typologischen Varianten relativ weitgehend ab. In anderen Segmenten ist dies bislang noch nicht erreicht worden.

Um die zu erwartenden kommenden Entwicklungen zu überblicken, bedarf es weiterer Untersuchungen und einer Erweiterung der Stichprobe.³ Das, was noch fehlt, lässt sich übersichtlich an dem abgebildeten Berufsklassenschema von Daniel Oesch erkennen (Abb. 7, S. 59). Dabei geht es vor allem um das Gefälle zwischen den vier Qualifikations- und Rangstufen

³ Infolge der Begrenzung der Stichproben ist es in der Pilotstudie auch nicht immer gelungen, vollständig homogene Befragungsgruppen zusammenzustellen. Das Scouting-Verfahren über Kontaktpersonen bringt diese Unsicherheiten mit sich und ist zudem recht aufwendig. Es lässt sich u. E. aber nicht umgehen, da nur so der Zugang zu den Unternehmen und den gewünschten Beschäftigten hergestellt werden kann. Für die Analyse des Berufsethos ist die Analyse des Feldes, in dem sich Habitus und Berufsethos aktualisieren, unerlässlich. Daher müssen die spezifischen Feldbedingungen über Expertengespräche mit Kontaktpersonen vor Ort mit einbezogen werden. Nur mit ihnen zusammen kann eine sinnvolle, an Fragestellung und Hypothesen orientierte Teilnehmerrekrutierung erfolgen. Positiv gewendet konnte durch die Einzelfälle der weniger homogen zusammengesetzten Diskussionsgruppen sogar ein breiteres Spektrum des sozialen Raums eingefangen werden als ursprünglich erwartet. Durch das aufwendige hermeneutische Auswertungsverfahren ist es möglich gewesen, die Einzelfälle der Erhebungsgruppen nach ihren Mustern des Habitus und des Berufsethos ausreichend zu unterscheiden und den sozialen Milieus und Typen zuzuordnen.

(Punkt 1.1 bis 1.4) und um die von uns bisher nur am Rande untersuchten nichttechnischen Berufsgruppen (Punkt 2). Zunehmende Bedeutung bekommen aber auch drei andere Entwicklungen: der wachsende Anteil von Frauen auch in technischen Berufen (Punkt 3), die Mitgliedsarbeit in Universitäten und Fachakademien (Punkt 4) und die regionalen Unterschiede, auch zwischen Ost- und Westdeutschland (Punkt 5). Vor allem geht es um folgende Problemlagen und Aufgaben:

(1) Die *Positionierungskämpfe* und Klassenschranken zwischen semiprofessionellen und professionellen Berufsgruppen bzw. zwischen akademischen und praktischen Milieus in den technisch-industriellen Berufsfeldern (vgl. Abb. 7 u. 8, S. 59 und 66) müssen weiter ausgeleuchtet werden.

(1.1) *Professionen*: Bei den an Universitäten ausgebildeten hochqualifizierten technischen Berufen deckt die Stichprobenstreuung nur bei den *Ingenieuren* die typologischen Varianten schon recht weit ab. Zum Berufsethos und den Problemlagen der wachsenden neuen Gruppe der *Informatiker* mit akademischen Berufsabschlüssen ist relativ wenig bekannt.

(1.2) *Semiprofessionen*: Von den semiprofessionellen Fachinformatikern der dualen Ausbildungsgänge wurden bislang nur Auszubildende befragt. Notwendig wären zusätzliche Erhebungen mit Fachinformatikern, die bereits etwas länger im Beruf sind bzw. auch schon eine Familie haben. Insgesamt sollten weitere Erhebungen mit semiprofessionellen Berufsgruppen der »mittleren Etagen« (mit Meister-, Techniker- und Berufsakademieabschlüssen) erfolgen, auch um mehr darüber zu erfahren, ob und wie sich deren betriebliche Situationen und Positionen durch neu hinzukommende Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschlüssen verändern.

(1.3) *Facharbeiter*: Für das immer noch sehr große und heterogene Feld der Facharbeiterberufe reicht das von uns untersuchte Fallbeispiel nicht aus. Die Arbeitssituation und betriebliche Stellung, Bedeutung und Anerkennung der Facharbeiter können günstiger sein als im Fallbeispiel oder auch problematischer, ähnlich wie in den Peugeot-Werken. Die Differenzierung des Feldes muss noch genauer exploriert werden, unter Berücksichtigung der Unterschiede zwischen (gewerkschaftlich hoch organisierten) Produktionsarbeitern und den (heute geringer organisierten) spezialisierten Facharbeitern, der betriebs- und branchenspezifischen Konstellationen und verschiedenen Strategien der Unternehmensleitungen.

(1.4) *Geringer Qualifizierte*: Auch das Feld der an- und ungelerten technisch-industriellen Arbeit und Dienstleistungsarbeit unterliegt differenzierenden Dynamiken und Politiken der Unternehmen wie der Gewerk-

schaften. Nicht nur das Beispiel »Auto 5000« zeigt, welche Bedeutung Weiterbildung, betriebliche Produktivitätspakte und politische Flankierungen für die Bewertung und Anerkennung der Arbeit bisher benachteiligter Arbeitnehmergruppen haben.

(2) Von den Berufsgruppen der *kaufmännisch-organisatorischen* Logik wissen wir im Grunde noch nichts. Es gibt Hinweise auf verschiedene Konfliktlinien und Dynamiken (vgl. Abb. 13, S. 236). Zum einen verläuft im mittleren Management eine noch unaufgeklärte Trennlinie zwischen den unternehmerischen und den arbeitnehmerischen Interessen- und Habituslagen. Nur die arbeitnehmerisch orientierten Beschäftigten sind aussichtsreich von Gewerkschaften anzusprechen. Zum anderen konkurrieren auch verschiedene Strategien des Managements und der Arbeitsorganisation miteinander. So bevorzugen die von uns untersuchten »Organisierer und Problemlöser« ausgesprochen kollegiale Methoden der horizontalen Kooperation, die den neuen »top-down«-Methoden entgegengesetzt, aber – im deutschen Produktionsmodell – auch wesentliche Voraussetzungen dafür sind, dass beispielsweise spezialisierte Maschinen mit hoher Qualität kostengünstig und zeitgerecht hergestellt werden. Diese Unterschiede sind in der Stichprobe noch nicht hinreichend abgebildet.

(3) *Frauen* sind in der IG Metall nach wie vor unterrepräsentiert (siehe Zwickel 2003: 19). Die Frauen haben in technischen Berufen zwar keine verschwindend geringen, aber doch deutlich geringere Anteile als in fortgeschritteneren Ländern wie Schweden (vgl. Abb. 7, 8, 13 und 14). Aber auch zu Frauen in kaufmännischen Berufsgruppen muss die Pilotstudie ergänzt werden.

(4) *Studierende der Ingenieurwissenschaften* bilden als zukünftige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine wichtige Zielgruppe für die Gewerkschaften und sollten frühzeitig durch die Mitgliedsarbeit in Universitäten und Fachakademien angesprochen werden. Die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge sind jedoch erfahrungsgemäß nach sozialer Herkunft sehr heterogen zusammengesetzt. Der Anteil der Bildungsaufsteiger und Bildungsaufsteigerinnen ist in der Regel sehr hoch (vgl. Isserstedt u.a. 2004). Es sind daher mehr als die bislang festgestellten zwei Fraktionen unter den Studierenden und auch Angehörige mit kontrastierendem (teils eher kleinbürgerlich-ständischem und teils facharbeiterisch-arbeitnehmerischem) Habitus zu erwarten. Die Stichprobe sollte hier erweitert werden, um die typologische Varianz weiter zu vervollständigen.

(5) *Regionen, insbesondere Ostdeutschland*: Nicht zuletzt ist von Bedeutung, dass sich die industrielle Beschäftigung regional verschieden

entwickelt, und dass die Arbeitnehmermilieus regional verschiedenen gesellschaftspolitischen Traditionen folgen (und beispielsweise im industriell dynamischen Süden teilweise eher konservativ und klientelistisch orientiert sind). Die Stichprobe der Pilotstudie bildet zwar bereits das Nord-Süd-Gefälle – von Niedersachsen über Hessen bis nach Baden-Württemberg und Bayern – bis zu einem gewissen Grade ab. Die Ost-West-Differenzierung zwischen Nordrhein-Westfalen und den ostdeutschen Ländern, die eine tiefgreifende De-Industrialisierung durchgemacht haben, ist dagegen noch zu untersuchen.