

Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 20

Wilke Thomssen

**VERARBEITUNG VON BERUFLICHEN
UND BETRIEBLICHEN ERFAHRUNGEN**

**Gruppendiskussionen mit Befragten
der Maschinenschlosserstudie
über ausgewählte Ergebnisse dieser Studie**

**Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Berlin 1981**

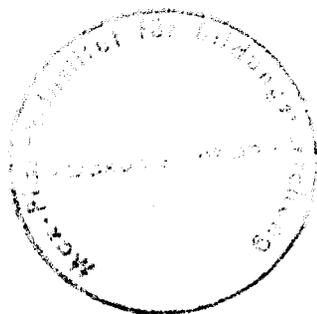


10042900

Wilke Thomssen

**VERARBEITUNG VON BERUFLICHEN
UND BETRIEBLICHEN ERFAHRUNGEN**

**Gruppendiskussionen mit Befragten
der Maschinenschlosserstudie
über ausgewählte Ergebnisse dieser Studie**



E 82/149 + 5

Materialien aus der Bildungsforschung

In dieser Reihe veröffentlicht das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Arbeitsmaterialien (Diskussionsgrundlagen und Dokumentation), die nicht den Charakter abgeschlossener Forschungsberichte tragen, aber dem jeweils interessierten Fachpublikum zugänglich gemacht werden sollen.

Bestellungen werden erbeten an die Verwaltung des Instituts, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33, bei gleichzeitiger Überweisung von DM 20,- (einschließlich 6,5% Mehrwertsteuer) auf das Konto Nr. 0910005885 der Sparkasse der Stadt Berlin West.

Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit der Zustimmung des Instituts gestattet.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Vorwort	1
2. Theoretische Vorüberlegungen	4
3. Planung und Durchführung der Gruppendiskussionen	28
3.1 Planung	28
3.2 Durchführung	33
4. Zur Analyse der Gruppendiskussionen	38
5. Dokumentation und Kommentare	49
5.1 Berufsbiographie	49
5.2 Sozialisatorische Voraussetzungen des beruflichen Werdegangs	94
5.3 Zum Verhältnis von Qualifikation und Arbeitsanforderungen	120
5.4 Mitbestimmung am Arbeitsplatz	144
5.5 Klassengesellschaft	180
6. Resümee	193
7. Literaturverzeichnis	214
8. Anhang: Ergebnisse einer Untersuchung über ehemalige Maschinenschlosserlehrlinge in Berlin	216

1. Vorwort

Die Idee, Ergebnisse der Maschinenschlosserstudie¹ mit den Befragten zu diskutieren, entstand bereits während der Interviewphase der Studie. Sie ergab sich einerseits aus unserem Unbehagen am Umfrageverfahren und andererseits aus Überlegungen zur Verbreitung und Rezeption von sozialwissenschaftlichem Wissen. 1975, sechs Jahre nach der Befragung, wurde ein begrenzter Versuch unternommen, diese Idee zu verwirklichen. Ursprünglich war zwar beabsichtigt, die Diskussionen mit den Befragten noch vor der Endfassung des Untersuchungsberichts durchzuführen und die Ergebnisse in den Untersuchungsbericht mit aufzunehmen, aber äußere Umstände, nicht zuletzt der institutionell vorgegebene Publikationsdruck, haben dies verhindert. Nachdem dieser Plan nicht verwirklicht werden konnte, war eine weitere Verzögerung eher von Vorteil; denn nun konnten auch noch die zwischenzeitlichen Erfahrungen der an den Diskussionen teilnehmenden Befragten mit den Ergebnissen der Studie in Beziehung gesetzt werden.

Einerseits stellt der vorliegende Bericht, in dem Ausschnitte aus den Diskussionen wiedergegeben und interpretiert werden, einen Nachtrag zur Maschinenschlosserstudie dar, da mit Hilfe eines anderen methodischen Zugangs wiederum Themen und Fragestellungen dieser Studie behandelt werden. Andererseits ist eine neue Studie entstanden, weil im Vordergrund die Frage steht, wie die ehemaligen Befragten die Ergebnisse der Studie

1 Vgl. Lempert, W., und Thomssen, W.: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industriehrlinge. Bd. I. Stuttgart 1974.

vor dem Hintergrund ihrer individuellen Erfahrungen aufnehmen und deuten. Die Besonderheit liegt also darin, daß die Teilnehmer der Diskussionen nicht mit allgemeinem sozialwissenschaftlichen Wissen konfrontiert werden, sondern mit Ergebnissen einer Untersuchung, an deren Zustandekommen sie selbst mitgewirkt haben und die ihre eigenen beruflichen und betrieblichen Erfahrungen betreffen.

Um die Entwicklung unseres Vorhabens zu dokumentieren, stellen wir dem Bericht unsere ursprünglichen theoretischen Überlegungen voran¹. Es folgt die Beschreibung der Planung und Durchführung der Gruppendiskussionen. Im Hauptteil werden unter den thematischen Schwerpunkten:

- Berufsverlauf,
- Sozialisation,
- Qualifikation,
- Mitbestimmung am Arbeitsplatz,
- Klassengesellschaft

jeweils drei Ausschnitte aus verschiedenen Diskussionen wiedergegeben und kommentiert. Der Bericht schließt mit einigen theoretischen Überlegungen.

Mit diesem Text soll kein ausgefeilter Untersuchungsbericht, sondern ein Arbeitsbericht aus der laufenden Forschung vorgelegt werden. Aus den Tonbandaufzeichnungen konnte nur eine begrenzte Anzahl von Ausschnitten ausgewählt werden. Die Interpretationen sind nicht voll ausgearbeitet, sondern verstehen sich eher als Kommentare, die zu weiteren Interpretationen anregen sollen. Ebenso sind die Schlußfolgerungen nur als Thesen und Vorschläge anzusehen, die zu weiteren, systematischer angelegten Vorhaben dieser Art Vorarbeiten leisten möchten.

1 Vgl. Thomssen, W.: "Zum Verhältnis Wissenschaft, Verwaltung und Öffentlichkeit." In: Blätter für deutsche und internationale Politik. 16 (1971) 8, S. 836 ff.

Ich danke meinen Kollegen Dirk Hartung, Reinhard Nuthmann, Wolfgang Lempert und Detlef Oesterreich für mannigfaltige Unterstützung bei der Planung und Durchführung der Diskussionen, Wolfgang Lempert und Dirk Hartung darüber hinaus für die kritische Durchsicht des Manuskripts. Gedankt sei besonders auch Hiltrud Albat für ihre kompetente Assistenz bei der Vorbereitung und dem Ablauf der Diskussionen sowie für die Transkription der Tonbandaufzeichnungen. Zu danken ist nicht zuletzt Erika Nüßle, Monika Pommerening, Karin Schneider und Barbara Redlitz für die vielfältigen Arbeiten, die mit der Herstellung des Manuskripts für den Druck verbunden waren.

2. Theoretische Vorüberlegungen¹

I

Nachdem die chaotischen Auswirkungen einer primär marktwirtschaftlichen Organisation der Gesellschaft und ihre Folgen für nichtökonomische Sektoren offenkundig wurden und mit zunehmender Konzentration der politischen und ökonomischen Macht die ideologischen, an östlichen Beispielen aufgerichteten Bedenken gegen längst unterhalb öffentlicher Diskussion sich durchsetzende vielfältige Planung und Steuerung gesellschaftlicher Prozesse verblaßten, wird Planung - mit Vorliebe mittel- und langfristige - immer mehr als Universalmittel angesehen, um zukünftige gesellschaftliche Entwicklungen rational, das heißt im Sinne wie immer auch gesetzter Ziele zu steuern. Im Gefolge dieser Planung wird ein ganzes Arsenal statistischer und sozialwissenschaftlicher Methoden aufgeboten, um Informationen aller Art zu sammeln und als Grundlage für Planungs- und Entscheidungsverfahren aufzubereiten. Es entsteht eine neue Ebene sekundärer Beziehungen, auf der wissenschaftlich gewonnene Daten und Datenzusammenhänge die Rolle "letzter Wahrheiten" spielen, ohne daß die von diesen Handlungssystemen betroffenen Menschen sie durchschauen können, geschweige denn an deren Konstituierung beteiligt wären.

Die Frage, inwieweit diese instrumentelle Praxis emanzipatorische Veränderungen in den Beziehungen der Menschen untereinander sowie im Verhältnis der Menschen zu den von ihnen geschaffenen, aber über ihre Köpfe hinweg agierenden politischen und ökonomischen Institutionen hervorbringt, muß bei der gegenwärtigen Kooperationsweise von Wissenschaft und Verwaltung eher skeptisch als optimistisch stimmen. Wohl mag es

1 Publiziert unter dem Titel: "Zum Verhältnis Wissenschaft, Verwaltung und Öffentlichkeit." In: Blätter für deutsche und internationale Politik. 16 (1971) 8, S. 836-847.

staatlicher Planung gelingen, das, was Marx mit dem Begriff der Warenanarchie meinte, die naturwüchsigen Kapitalbewegungen und die in ihrem Gefolge ebenso unkontrollierbare Dynamik sozialer und politischer Verhältnisse zu kanalisieren, die Verfügung von Menschen über Menschen wird indes durch Planung nicht aufgehoben, eher totaler und geschmeidiger gemacht. Bleibt die Kapitalverwertung, die Entscheidung über Art, Ausmaß und Zeitpunkt von Investitionen mit dem Ziel einer generellen Profitsteigerung den privatrechtlich geschützten Wirtschaftsunternehmen vorbehalten, kann staatliche Planung trotz faktischer Zunahme der Exekutivgewalt nur im Rahmen der objektiven Verhaltensmaximen der Großunternehmen eigene Ziele verfolgen. Das schließt die Einführung neuer Produktions- und Verteilungsprinzipien mit der Absicht, verfestigte gesellschaftliche Strukturen und Interessenkonstellationen zu revidieren, grundsätzlich aus. Nach einer neuerlichen Analyse der Funktion des Staates im Spätkapitalismus "degeneriert 'Politik' zu einem Handeln, das zahlreiche und immer neu auftauchende 'Vermeidungsimperative' befolgt, wobei die Masse der differenzierten sozialwissenschaftlichen Informationen, die ins politische System einfließen, sowohl die Früherkennung von Risikozonen wie die Therapie aktueller Gefährdungen erlaubt. Entscheidend neu an dieser Struktur ist, daß nicht mehr das politisch artikulierte und kanalisierte Interesse einer herrschenden Klasse, geschweige denn irgendeiner anderen Instanz, den konkreten Gehalt staatlicher Entscheidungen determiniert, sondern daß die in den Mechanismus privatwirtschaftlicher Kapitalverwertung eingebauten, aber manipulierbaren Stabilitätsrisiken diejenigen präventiven Handlungen und Maßnahmen vorzeichnen, die akzeptiert werden müssen, solange sie mit dem bestehenden politischen Legitimationsangebot irgend in Einklang zu bringen sind"¹.

1 Bergmann, J., u.a.: "Herrschaft, Klassenverhältnis und Schichtung." In: Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft. Verhandlungen des 16. deutschen Soziologentages. Stuttgart 1969, S. 83.

Es mag an dieser Stelle dahingestellt bleiben, ob staatliche Planungs- und Steuerungspraxis sich in temporärer Vermeidung oder Überbrückung von Krisensituationen erschöpft oder das "System" durch permanente Eingriffe derart modifiziert, daß politische und wirtschaftliche Krisen größeren Ausmaßes nicht mehr auftreten und dadurch begrenzte Spielräume zur Lösung überwindbarer Widersprüche entstehen. Was die hier interessierende Frage anlangt, ob staatliche Institutionen sozialstrukturelle Innovationen einleiten und durchführen können, so scheint die bestehende Planungs- und Verwaltungspraxis per se durch einen entscheidenden Mangel gekennzeichnet zu sein, der sowohl die Krisenvermeidungspolitik wie auch eine mögliche Entwicklungsplanung um ihren Ertrag bringt. Solange nämlich der Staat auf die formale Rationalität von Planung vertraut, bestimmtes, regelmäßiges Verhalten oder Verhaltensdispositionen einzelner sozialer Gruppen als prognostische Werte in die Planung einsetzt, als Folge davon abweichendes Verhalten unterdrücken und kanalisieren muß, kurz: die Menschen als manipulierbare Objekte der Planung und Steuerung begreift, fehlt der Planungspraxis die notwendige demokratische Legitimitätsbasis, sind spontane Volksbewegungen, Arbeitsniederlegungen oder rechtsextremistisch umdeutbare Unzufriedenheiten, in denen sich die Bedürfnisse der Bevölkerung nur verzerrt spiegeln, nicht ausgeschlossen. Die Widersprüche zwischen Staat, organisierten Interessengruppen und politisch ohnmächtigen Bevölkerungsgruppen bleiben erhalten.

Die Frage nach der Rationalität von Planung und Verwaltung setzt jenseits der Problematik an, ob staatliche Aktivität auf Konfliktvermeidungsstrategie bei gleichzeitiger Ohnmacht gegenüber den objektiven Entwicklungstendenzen begrenzt bleibt oder aber gesellschaftliche Widersprüche progressiv lösen kann. Ist das erstere der Fall, würde auch eine veränderte, aufgeklärte Planung und Verwaltung scheitern. Sie mag von guten Absichten geleitet sein, ist aber unter gegebenen Bedingungen

nicht realisierbar. Alle Versuche, sie politisch zu beeinflussen, müßten sich auf eine Position von Gegenmacht, der Abwehr von Willkür und Inhumanität, zurückziehen. Ist dagegen der zweite Fall gegeben, verlieren die institutionellen Strukturen ihren Fesselcharakter als System, kann und muß Planung als dynamische Seite dieser institutionellen Strukturen demokratisiert werden. Eine totale und perfekte Planung und Verwaltung ist weder unter den Bedingungen des Kapitalismus noch unter denen einer von ökonomischen Zwängen befreiten Technokratie vorstellbar.

Habermas hat im Zusammenhang seiner Kritik am Marxschen Arbeitsbegriff die kategoriale Unterscheidung von instrumentalem (zweckrationalem) und kommunikativem (interaktivem) Handeln vorgeschlagen¹. Die Geschichte habe gezeigt, daß die Entwicklung der Produktivkräfte primär den immanenten Prinzipien des erfolgkontrollierten instrumentellen Handelns folge, das kommunikative Handeln jedoch als entscheidende Vermittlungskategorie gesellschaftlicher Emanzipation zurückgeblieben sei. Betrachtet man den Spätkapitalismus unter dem Aspekt "einer instinktanalogen Selbststabilisierung gesellschaftlicher Systeme . . . , ergibt sich die eigentümliche Perspektive, daß die Struktur des einen der beiden Handlungstypen, nämlich der Funktionskreis zweckrationalen Handelns, nicht nur gegenüber dem institutionellen Zusammenhang ein Übergewicht erhält, sondern kommunikatives Handeln nach und nach als solches absorbiert"².

Die Hervorhebung und Entfaltung des kommunikativen Handelns, für Habermas wesentliche Momente eines gesellschaftlichen Bildungsprozesses in emanzipatorischer Absicht, werfen eine Reihe von theoretischen und empirischen Fragen auf. Nicht

1 Habermas, J.: Technik und Wissenschaft als "Ideologie". Frankfurt a.M. 1968, S. 62 ff.

2 Ebenda, S. 82.

nur die prinzipielle Frage nach dem dialektischen Verhältnis von instrumentellem und kommunikativem Handeln, vor allem auch jene, auf welche Weise der Funktionskreis kommunikativen Handelns seine spezifische Rationalität entwickelt, Impulse erhält, praktische Fragen zu formulieren und zu lösen, schließlich gegenüber dem instrumentellen Handeln seine Autonomie entfalten und erhalten kann, bedürfen der Erörterung. Die folgenden Überlegungen zum Verhältnis von Sozialforschung und Verwaltung versuchen an einer speziellen Fragestellung, die Dialektik von kommunikativem und instrumentellem Handeln auf eine praktische Basis zu stellen. Denn auch für Habermas können gesellschaftliche Veränderungen nur dann als Fortschritt begriffen werden, wenn die im Zuge dieser Veränderungen vorgenommenen Handlungen und Maßnahmen einem kommunikativen Handeln entspringen, das materiale Praxis einer wirklichen Welt ist, in der sich die Verhältnisse des täglichen Lebens den Menschen als vernünftige Beziehungen zueinander und zur Natur darstellen.

II

Habermas ordnet die beiden Handlungstypen verschiedenen gesellschaftlichen Systemen zu, das instrumentelle Handeln zur Illustration etwa dem Wirtschaftssystem oder Staatsapparat, das kommunikative Handeln etwa der Familie und Verwandtschaft. Eine derartige arbeitsteilige Zuweisung zu klassifikatorisch abgegrenzten gesellschaftlichen Bereichen, in denen der eine oder andere Handlungsaspekt dominiert, eine Zuweisung aber, die sich bei Habermas auch auf der analytischen Ebene zu wiederholen scheint, kann jedoch objektiv nicht gemeint sein. Denn auch jede planende und verwaltende Tätigkeit des Staates hat sich der "öffentlichen, uneingeschränkten und herrschaftsfreien Diskussion über die Angemessenheit und Wünschbarkeit von handlungsorientierenden Grundsätzen und Normen im Lichte der soziokulturellen Rückwirkungen von fortschreitenden Subsystemen zweckrationalen Handelns"¹ zu stellen. Planungen

1 Ebenda, S. 98.

dieser Art bestimmen nicht nur die zukünftigen Lebenschancen einzelner sozialer Gruppen, sie präjudizieren ganz generell die Möglichkeit, jene Idee von Freiheit zu verwirklichen, in der sich die unterdrückten Bedürfnisse vergangener und gegenwärtiger institutionalisierter Gewaltverhältnisse, wenn auch verzerrt, niedergeschlagen haben. Gesellschaftliche Reproduktion wird zwar auch unter "befreiten" institutionellen Verhältnissen auf Planung und Verwaltung nicht verzichten können. Solange aber die Menschen ihre gegenwärtigen und zukünftigen Lebensverhältnisse nicht als Ausfluß ihrer eigenen Vorstellungen und Handlungen erkennen können, fehlt der Planungspolitik - so zweckrational sie auch sein mag - die Legitimation, stellvertretend für andere zu handeln.

Daß die bisherige Planungspraxis diesem Erfordernis wenig Aufmerksamkeit schenkte, hat verschiedene Gründe; ein wesentlicher ist in der Kooperationsweise von Sozialforschung und Planungsinstitutionen zu suchen. Eine Reihe von Schwierigkeiten machen sich auf beiden Seiten dieses Kooperationsverhältnisses bemerkbar. In der Regel sind die planenden und verwaltenden Institutionen, seien es Ministerien, Unternehmensverwaltungen, Parteien oder Interessenverbände, nicht in der Lage, die aus gesellschaftlichen Widersprüchen und Entwicklungstendenzen sich ergebenden Probleme in der Weise zu formulieren, daß sich ohne Schwierigkeiten sozialwissenschaftliche Forschungsprojekte daraus ableiten ließen. Das hat zur Folge, daß zahlreiche Probleme unerkannt bleiben oder, ohne einer Lösung zuzutreiben, über längere Zeit unter erheblicher Effizienzeinbuße der Verwaltungen mitgeschleppt werden. Kommt es zu einer Kooperation zwischen Wissenschaft und Verwaltung, zeigt sich sehr häufig, daß es zunächst die Aufgabe der Forscher ist, die diffus vorgetragene Schwierigkeiten als wissenschaftlich operationalisierbare Probleme zu artikulieren und den zuständigen Referenten und Sachbearbeitern transparent zu machen. Der Vorzug der Wissenschaftler, "von außen" als unabhängige Beobachter relevante Probleme artikulieren zu können, hat indes auch seine Kehrseite. Daß sie nicht zugleich Teilnehmer des von ihnen untersuchten Handlungssystems sind, kann auch zu einer

ungenauen Formulierung der Fragestellungen führen. Diejenigen, die schließlich den Projektvorschlag akzeptieren müssen, bilden dagegen keine ausreichende Kontrolle, weil sie den Forschungsvorgang und seine möglichen Ergebnisse nicht übersehen und häufig aufgrund von tagespolitischen Interessen unangemessene Erwartungen hegen. Enttäuschte Erwartungen, worauf sie auch immer zurückzuführen sein mögen, veranlassen die Auftraggeber nicht selten zum Abbruch einer weiteren Kooperation.

Die bürokratischen Institutionen sind in der Regel an solchen sozialwissenschaftlichen Informationen interessiert, die als unmittelbar verwertbare Daten in die Planungs- und Verwaltungstätigkeit eingehen können. Dieses Interesse ist häufig mit einer rigorosen Forderung nach unverzüglicher Herbeischaffung solcher Daten verbunden. Soweit es sich um Informationen aus dem Bereich der Markt- und Meinungsforschung handelt, dienen sie mehr oder weniger unmittelbar der politischen Manipulation. Die in staatlicher Eigenregie durchgeführten statistischen Erhebungen unterliegen einer genauen Kontrolle durch die Ministerien. Die in den statistischen Ämtern tätigen Sozialforscher können keine Erhebungen durchführen, die sich nicht mit den ministeriellen Interessen decken. Da selbst in der mittel- und langfristigen Planung gesellschaftlicher Prozesse das Interesse an "ordnungsgemäßer Verwaltung" jenes andere an produktiver Lösung praktischer Fragen überwiegt, wird ferner denjenigen Informationen der Vorzug gegeben, die der Verhinderung von Krisen und anderen "unregelmäßigen" sozialen Erscheinungen, also der permanenten Stabilisierung als Selbstzweck dienen. Nicht selten sind Sozialwissenschaftler genötigt, sei es, weil sie ein privates Forschungsinstitut betreiben, sei es, weil sie als Hochschulangehörige nur auf schmaler Etatbasis arbeiten können, sich auf verdinglichte Planungs- und Verwaltungsinteressen einzulassen, um wenigstens einige wissenschaftliche Fragestellungen voranzutreiben. Das bedeutet jedoch, daß innovative Forschungsergebnisse, wenn überhaupt, nur noch bruchstückweise und verzerrt in die Planungsziele der Verwaltungen

einfließen. Sozialwissenschaftliche Informationen, die aber in einer Weise stilisiert sind, daß sie sich bruchlos in beliebige Planungs- und Verwaltungsstrategien einfügen, tragen kaum noch zu Innovationsprozessen bei. Wo schließlich Institutionen oder Verbände Probleme ihrer eigenen Organisation untersuchen lassen, was selten genug vorkommt, werden die Fragestellungen, die untersucht werden dürfen, relativ genau abgegrenzt. Ergebnisse solcher Forschungen geraten nur in die Hände derjenigen, die mit der Leitung und Kontrolle dieser Organisationen beauftragt sind.

Diese Kooperationspraktiken spiegeln sich auch in der Art der öffentlichen Verbreitung von sozialwissenschaftlichen Forschungsergebnissen wider. Die Ergebnisse der meisten Auftragsforschungen erblicken nicht das Licht der Öffentlichkeit, es sei denn, ihre Publikation dient gezielten politischen Absichten, die wiederum mit den Interessen der Forscher nicht übereinstimmen müssen. Aber nicht nur die allgemeine Öffentlichkeit ist ausgeschlossen, auch die von solchen Forschungsergebnissen unmittelbar Betroffenen, seien es bestimmte Situationsgruppen, die Beschäftigten einer Verwaltung oder eines Unternehmens, die Mitglieder einer Partei oder Interessenorganisation, erhalten spärliche, oftmals nur durch informelle Kanäle sickernde Informationen. Behalten sich die Forscher bei Auftragsabschluß ein Publikationsrecht vor, so werden häufig nur Teile der Forschungsergebnisse publiziert oder bestimmte Ergebnisse werden so verschlüsselt, daß sie auf konkrete Situationen nicht mehr beziehbar sind.

Die Ergebnisse der "freien" Forschung werden durch traditionelle Medien wie Vortragsveranstaltungen, Zeitschriften und Bücher verbreitet. Sie haben in der Regel keinen bestimmten Adressaten, weil sie nicht zum Zwecke bestimmter Maßnahmen, sondern im Interesse einer notwendigen allgemeinen Reflexion

gesellschaftlicher Prozesse ermittelt werden. Angesichts der üblichen Darstellungsweise von Forschungsergebnissen einerseits und des herrschenden Verlags- und Buchhandelssystems andererseits kann man annehmen, daß der überwiegende Teil der Bevölkerung keinen direkten Zugang zu diesen Forschungsergebnissen erhält; sie zirkulieren nur in einem kleinen Kreis von Privilegierten. So wird eine Studie über das Verhältnis von Studenten zur Politik von sozialwissenschaftlich interessierten Studenten noch am ehesten angemessen rezipiert, von Studenten und Ordinarien der medizinischen und naturwissenschaftlichen Fächer vielleicht schon weniger. Wie aber gelangen wissenschaftliche Informationen über den erschließenden und beschränkenden Charakter von Gesellschaftsbildern, Probleme der Mitbestimmung und politische Handlungsalternativen in das Bewußtsein von Arbeitern? Wie können Verwaltungsbeamte, die aufgrund der verbreiteten Sachzwangsideologie die eingeschlifften Verfahrensweisen als die einzig möglichen ansehen, verstehen lernen, daß die einmal realisierte Möglichkeit eben nur eine unter vielen Möglichkeiten ist und wegen ihrer Faktizität keine höhere Geltung beanspruchen kann? Wie kann schließlich die Bevölkerung jene Spontaneität der Bedürfnis- und Interessenartikulation erlangen, die notwendig ist, damit sozialstrukturelle Neuerungen überhaupt angeregt und vorangetrieben werden können. Unter den gegebenen Verhältnissen muß man darauf vertrauen, daß die potentiellen Adressaten sozialwissenschaftliche Forschungsergebnisse auf irgendeine Weise in die Hand bekommen oder daß sie von Bildungsreferenten und Dozenten der verschiedensten Institutionen sowie den Redakteuren der Massenmedien aufgegriffen werden und durch umgangssprachliche Transformation ins allgemeine öffentliche Bewußtsein eingeführt werden. Es ist nicht schwer vorstellbar, was in diesem Filterungsprozeß verlorengelassen, uminterpretiert und entschärft wird.

Claus Offe hat in einem in München vor Städteplanern gehaltenen Vortrag vorgeschlagen, daß ein Mitspracherecht bei einem pluralistischen Planungsprozeß nur durch spezifische planungsbezogene Interessengruppen als Träger kollektiver Bedürfnisse herzustellen sei, daß ferner die Planungsinstanzen ihre Orientierungen von diesen politischen Basisorganisationen zu beziehen hätten. Sind aber diese beiden Antipoden des Kommunikationsverhältnisses nicht in der Lage, sozialwissenschaftliche Forschungsergebnisse, die notwendig in einen langfristigen Politisierungsprozeß gesellschaftlicher Planungen einzugehen hätten, umfassend und kritisch aufzunehmen, wozu auf seiten der staatlichen Planungsinstanzen keine allzu große Offenheit und auf seiten der Bevölkerung eine Reihe von Barrieren bestehen, verlagert sich die Notwendigkeit kommunikativer Teilnahme auf die Sozialforschung selbst. Sie hätte ihre Fragestellungen, auch soweit sie sich auf begrenzte Bereiche beziehen, aus dem gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang, dessen Strukturen, Entwicklungstendenzen und Widersprüchen abzuleiten und ihre Ergebnisse als für jedermann zugängliches und verständliches Wissen in den Kreislauf von öffentlicher Diskussion und konfliktierenden Interessen wieder einzubringen.

III

Seitdem Wissenschaft und Forschung zu einer ersten Produktivkraft geworden sind, können sich Sozialwissenschaftler nicht mehr auf eine neutrale Stätte zurückziehen, die, wenn überhaupt, die reale Lebenswelt gleichsam von außen mit Informationen beliefert. Sie sind auch dann in den gesellschaftlichen Interessenszusammenhang hineingezogen, wenn sie sich nicht als unmittelbare Zulieferer und Berater von politischen Agenturen und Interessengruppen verstehen. Da Forschung und Verwertungsprozeß teilweise bereits bruchlos ineinander übergehen, politische Agenturen sich wissenschaftlicher Informationen gleich welcher Art zur Legitimation ihrer Interessen be-

dienen, steht prinzipiell kein wissenschaftliches Datum mehr außerhalb der politischen Sphäre. Es kann daher nicht länger von "freischwebender" Wissenschaft gesprochen werden. Freischwebend ist sie nur, wenn sie den Interessenzusammenhang, in dem sie steht, nicht reflektiert und dadurch widerspruchlos verwertet werden kann. Die Sozialwissenschaftler müssen daher in den Verwertungsprozeß ihrer Forschungsergebnisse selbst eingreifen, und zwar als politisch Handelnde, die ein wissenschaftliches Interesse zu vertreten haben. Nur indem die Wissenschaftler ihre wissenschaftlichen Interessen durch den politischen Kontext hindurch zur Geltung bringen, können sie sich vor einer vordergründigen, an kurzfristigen und partikularen Interessen orientierten Politisierung schützen.

In zwei Richtungen hat engagierte Sozialwissenschaft zu handeln. Einmal hat sie den Institutionen gesellschaftlicher Planung und Steuerung ihr Wissen und ihre Möglichkeiten anzubieten, ohne daß bereits in dieses zu vermittelnde Wissen verdinglichte Planungs- und Verwaltungsinteressen eingegangen sind. Sie hat sich gegenüber solchen Projektaufträgen zu verweigern, die im Widerspruch zu wissenschaftsimmanenten und emanzipatorischen Erkenntnisinteressen stehen, und stattdessen alternative Forschungsvorhaben vorzuschlagen und durchzusetzen, um jenes Potential gesellschaftlicher Veränderungen freizulegen, das einstweilen durch Sachzwangideologien verdeckt wird. Da Wissenschaft selbst im politischen Zusammenhang steht, wird es kein einheitliches Wissenschaftsinteresse geben, wenn auch die Pluralität von Interessen in diesem Bereich nicht identisch ist mit jener im politischen. Gleichwohl lassen sich Minimalkriterien eines allgemeinen emanzipatorischen Wissenschaftsinteresses formulieren. Sie bestehen nicht allein darin, willkürliche Begrenzungen der Forschungsgegenstände durch die Auftraggeber und deren Mittelsmänner zu verhindern oder die Bereitstellung von technokratisch verwertbaren und partikularen Interessen dienenden Informationen zu verweigern; der Forschungsvorgang und seine Resultate müssen vielmehr selbst

auf die Aufdeckung und Lösung von Widersprüchen, den Abbau von Herrschaftsverhältnissen, auch soweit dadurch einerseits Grundstrukturen der bestehenden Gesellschaftsordnung und andererseits scheinbar naturhaft verfestigte Beziehungen berührt werden, bezogen sein. Bei der gegenwärtigen Gesellschaftsverfassung bedeutet dies vor allem, daß die von Mitteln gesellschaftlicher Verfügungsgewalt ausgeschlossenen und durch diese Mittel mehr oder weniger zwangsweise, auch ideologisch manipulierten sozialen Gruppen in den Stand gesetzt werden müssen, ihre Interessen zu artikulieren und öffentlich zu demonstrieren¹.

Aus diesem erkenntnisleitenden Interesse folgt die zweite Handlungsorientierung engagierter Sozialwissenschaft. Sie muß ihre Erkenntnisse denen mitteilen und verdeutlichen, auf deren Teilnahme- und Aussagebereitschaft Sozialforschung angewiesen ist und die von den mit wissenschaftlichen Informationen angereicherten Planungen als Objekte verwaltet werden. Nur indem die Betroffenen auf jener eingangs bezeichneten neuen Ebene sekundärer Beziehungen zu einer neuen, reflektierten Interpretation ihrer sozialen Lage und dadurch zu neuen politischen Handlungsmöglichkeiten gelangen, können sie technokratischen Planungen Widerstand entgegensetzen und sozialstrukturelle Innovationen anregen und durchsetzen helfen.

Die beiden Handlungsorientierungen der Sozialforschung ergeben sich nicht nur aus dem oben dargelegten gegenwärtigen Kooperationsverhältnis von Wissenschaft und Verwaltung. Sie folgen ebenso dringlich aus dem Verhältnis des Forschers zu seinem Forschungsgegenstand, den Forschungsverfahren und den Darstellungsproblemen der Ergebnisse. Einerseits lebt der Forscher in einem sozialkulturellen Subsystem, dessen Normen, Sprachriten, eigentümliche thematische Schwerpunktverlagerungen

1 Zum erkenntnisleitenden Interesse in der Bildungsforschung vgl. Lempert, W.: "Bildungsforschung und Emanzipation". In: Neue Sammlung 1969, H. 4.

und Karriereprobleme sowohl die Forschungsgegenstände wie die Darstellungsweisen der Ergebnisse präformieren. Zum anderen unterliegt der Forscher den objektivierenden Verfahren einer den Prinzipien des instrumentellen Handelns gehorchenden Wissenschaft. Das problematische Verhältnis von Wissenschaft und Verwaltung wird nicht allein dadurch gelöst, wie Habermas es an einem militärtechnischen Forschungsprojekt skizziert, daß sich die Identifizierung und Lösung eines Problems durch permanente und "langwierige Kommunikation zwischen den selbst wissenschaftlich ausgebildeten Offizieren und dem Projektleiter"¹ noch unter Einschluß der unteren Techniker herstellt. Vielmehr muß sich der Forscher nach der Seite der von seinen Untersuchungen betroffenen sozialen Gruppen öffnen, indem er an der von ihm untersuchten sozialen Lebenswelt kommunizierend teilnimmt. Erst wenn die Betroffenen am Untersuchungsablauf und der umgangssprachlichen Transformation der Ergebnisse partizipieren, ändert sich auch das Verhältnis von Wissenschaft und Verwaltung, ist Verwaltung gezwungen, mit den von ihr verwalteten sozialen Gruppen zu kommunizieren, verändern sich "Publikumsverkehr" oder "Befehlsempfang" in mitbestimmende Teilnahme.

Nähe zum Untersuchungsgegenstand gewinnt der Forscher vor allem in der ersten Phase einer Untersuchung, in der er Erfahrungen sammelt, beobachtet, Gespräche führt, kurz: wo er sich mit seinem Untersuchungsfeld "vertraut" macht. In dieser Phase werden die später zu befragenden oder zu testenden Personen noch nicht als Objekte verhandelt. Im Gegenteil, die untersuchten Gruppen tragen um so mehr zur angemessenen Formulierung von Fragestellungen und zur Konstruktion von Instrumenten bei, je weniger sie sich im Kontakt mit den Forschern als isolierte Objekte verhalten. Die Stellung des Forschers zum Untersuchungsgegenstand ändert sich in dem Maße, in

1 Habermas, J., a.a.O., S. 132.

dem die Fragestellungen präzisiert und formalisierte Befragungs- und Testinstrumente entwickelt werden. Durch diesen Vorgang werden die gesuchten Einstellungen und Verhaltensweisen im Sinne der Befragungsschemata standardisiert. Daß aber selbst in diesem begrenzten Rahmen der Untersuchungsgegenstand nicht ganz erfaßt wird, zeigt sich daran, daß im Verlauf der Konstruktion von Untersuchungsinstrumenten ein Zeitpunkt auftritt, an dem eine weitere Präzisierung sinnlos erscheint, weil zwischen den theoretischen Fragestellungen und deren Operationalisierungen eine Lücke bleibt, die sich weder von der theoretischen noch von der empirischen Seite her, etwa durch Vortests, schließen läßt. Die untersuchten Gruppen können sich weder gegen die Standardisierung ihrer Einstellungen und Verhaltensweisen wehren noch dagegen, daß durch die Untersuchungsinstrumente die Einstellungen und Verhaltensweisen nicht ganz erfaßt werden.

In der Befragungssituation sind die ausgewählten Personen vollends in eine Objektsituation gedrängt. Zwar enthält insbesondere die Umfrageforschung ein demokratisches Moment, da relevante soziale Gruppen überhaupt nach ihren Vorstellungen und Interessen gefragt werden und die Meinung eines jeden Befragten gleichviel zählt, doch wird dieses Moment dadurch wieder aufgehoben, daß die Befragten nur auf das antworten können, was sie gefragt werden. Die Einstellungen werden isoliert abgefragt, sie werden durch Fragestellung und Interviewsituation aus dem realen Zusammenhang herausgerissen, in dem sie eingebettet sind und eine spezifische Funktion haben. Die Befragungssituation ist für den Befragten in jedem Fall ungewöhnlich, tendenziell autoritär, da der Interviewer, auch wenn er "freundlich-neutral" auftritt, sich stets in der "überlegeneren" Position befindet.

Durch die Befragung entsteht eine Situation, in der die Fragen für den Interviewten einen anderen Charakter annehmen als im alltäglichen Leben. Diese Deformation fällt aber auf die Sozialforschung zurück, die die Interviewer ins "Feld" schickt und darauf wartet, die hereinkommenden Antworten statistisch aufzubereiten und zu interpretieren. Insofern ist das Interviewmaterial keine Primärinformation, sondern immer schon durch die Instrumente und die spezifischen Bedingungen der Befragungssituation präformiert. Die quantifizierenden Aufbereitungsverfahren tun ein übriges, um die Variabilität des Antwortverhaltens zu sistieren. Obwohl durch die Erhebungsverfahren die nötigen Informationen hereingeholt werden und der wissenschaftliche Kategorien- und Hypothesenapparat den Untersuchungsgegenstand erst erschließt, kann daher der Forscher sich nicht ohne weiteres als Subjekt seiner Tätigkeit begreifen. Die in den Forschungsprozeß eingegangenen Informationen verselbständigen sich nicht nur gegenüber den Auskunftspersonen, sondern auch gegenüber den Forschern, was sich daran zeigt, daß man bestimmte aus dem Datenmaterial gewonnene Einsichten und Ideen nachträglich nicht mehr realisieren kann, weil das Informationsmaterial unter anderen Gesichtspunkten erhoben worden ist.

IV

Nun wird man aber auf die entwickelten Methoden der empirischen Sozialforschung nicht einfach verzichten können. Einerseits wächst mit der Formalisierung und Standardisierung der Forschungsinstrumente die Verlässlichkeit der Erhebungen. Andererseits braucht man quantitative Verteilungen und Beziehungen zwischen einzelnen Variablen. Es dürfte auch schwierig sein, Forschungsmethoden und -instrumente zu entwickeln, die eine Verwendung der Forschungsergebnisse im Sinne von Interessen ausschließen, die sowohl einander als auch den Interessen der Forscher widerstreiten. Was aber notwendig ist, um die

Verdinglichungstendenzen im Forschungsprozeß zu durchbrechen, sind kompensatorische Verfahren. Neben den gebräuchlichen Verfahren, die weitgehend immanent bleiben, wie die Anreicherung der verwissenschaftlichten Erfahrung, die Durchführung von Gruppendiskussionen, die Ergänzung der quantitativen Verfahren durch mikrologische qualitative Analysen sowie die Relativierung vermeintlich "harter" Fakten durch theoretische Reflexion, neben diesen Verfahren wäre ein prinzipiell neues, kommunikatives Verfahren zu entwickeln. Dieses könnte in Diskussionen mit den Befragtengruppen und mit anderen relevanten Adressaten über die vorläufigen Ergebnisse bestehen. Derartige Diskussionen hätten vor der endgültigen Darstellung der Ergebnisse zu erfolgen; ihre Resultate hätten in die Darstellung der Ergebnisse einzufließen, sei es als integrierte Bestandteile der Interpretation, sei es als zusätzliche, vom Forschungsbericht abgehobene Informationen. Die Vorstellung nämlich, man könne Forschungsergebnisse objektiv, ohne Vermittlung durch Interpretationszusammenhänge darstellen, ist trügerisch; die Vorstellungen des Forschers gehen in die Darstellung der Ergebnisse stets mit ein, wenn sie auch nicht immer ausgesprochen werden oder dem einzelnen selbst transparent sein mögen. Auch gibt es stets mehrere Möglichkeiten, Forschungsergebnisse darzustellen und zu interpretieren. Die Daten selbst bestimmen diesen Vorgang am wenigsten. Einmal sprechen isolierte Daten nicht für sich, zum anderen ist stets eine Auswahl getroffen. Unter diesen Bedingungen wird der Forscher oftmals von heterogenen Vorstellungen darüber geleitet, was ihm gerade "aktuell" oder "interessant" erscheint. Aber eben dieses Moment des Interesses, das den Bezug zur realen Lebenssituation nur anzeigt, ließe sich durch die vorgeschlagenen Diskussionen angemessener bestimmen. Zu fragen ist daher, warum nicht auch aus jenem Bereich kommunikativen Handelns Interpretationsvorschläge in die Darstellung eingehen sollen, in dem letzten Endes wissenschaftliche Erkenntnisse in gesellschaftliches Wissen transformiert werden müssen. So wenig die nach bestimmten Prinzipien organisierten Noten auf einem Blatt bereits

realisierte Musik sind, so wenig sind wissenschaftliche Erkenntnisse an sich schon gesellschaftliches Wissen, das, um eine Habermassche Wendung aufzugreifen, im Kontext interpretierter Bedürfnisse die kollektiven Entscheidungen über die Angemessenheit und Wünschbarkeit von handlungsorientierenden Grundsätzen und Normen erleichtern könnte.

Jede Untersuchung berührt in der Regel die Handlungs- und Interessenbereiche verschiedener Gruppen oder Institutionen, die ein sehr unterschiedliches Verhältnis zum Untersuchungsgegenstand haben können. Um möglichst kritische Momente einzufangen, wären nicht nur mit den unmittelbar betroffenen Gruppen, sondern auch mit Mitgliedern der sekundären Gruppen Diskussionen zu führen. Zu denken ist dabei an Vertreter von Massenmedien, Parteien oder Interessenverbänden wie überhaupt an Personen oder Institutionen, die aktiv an politischen Willensbildungsprozessen beteiligt sind.

Das vorgeschlagene Verfahren hat nicht die Funktion von Gruppendiskussionen, wie sie in der empirischen Sozialforschung etwa zur Ermittlung von gruppendynamischen Einflüssen auf Einstellungen und Verhaltensweisen oder zur Vorbereitung von formalisierten Untersuchungsinstrumenten angewandt werden. In Gruppendiskussionen dieser Art würden die Ergebnisse der Untersuchung nur mit restringierten Erfahrungen der Teilnehmer zusammengebracht. Es ist zu erwarten, daß diese Diskussionen im Vorstellungshorizont der Teilnehmer weitgehend befangen bleiben. Aber selbst dieses Resultat würde bereits Licht auf die Untersuchung und deren Ergebnisse werfen. Gemeint ist jedoch ein anderer Typus von Diskussionen. Ihr entscheidendes Merkmal besteht sowohl in der aktiven Rolle der Teilnehmer als auch im veränderten Verhalten der Forscher, die aus ihrer quasi-neutralen Stellung heraustreten. Nicht nur sie hätten alternative Interpretationen der Ergebnisse anzubieten, auch die Teilnehmer selbst sind aufgefordert, Erklärungen und Begründungs-

zusammenhänge vorzuschlagen. Keinesfalls dürften die Wissenschaftler die mögliche Spontaneität der Teilnehmer durch ihre Sprache und Problemorientierung vorzeitig kanalisieren, andererseits müssen sie aber durchaus eine ebenso mögliche restringierte Erfahrungs- und Vorstellungswelt der Teilnehmer aufzubrechen und für die Diskussion der Untersuchungsergebnisse zu öffnen versuchen. Darüber hinaus müssen die emanzipatorischen Erkenntnisinteressen nicht notwendig mit den konkreten Interessen mancher Diskussionsteilnehmer konvergieren. Auf welche Weise solche Interessenorientierungen den emanzipatorischen entgegensteuern, welche Angriffsflächen die dargelegten Ergebnisse und Interpretationsvorschläge bieten, dafür müssen die Wissenschaftler selbst erst ein spezifisches Sensorium entwickeln. Einzelne Diskussionen oder mitgebrachte Seminarerfahrungen garantieren noch keinen Erfolg; erst durch vielfältige Wiederholungen geraten sie in den für sie notwendigen Lernprozeß.

Das Verfahren hat sowohl für die Forscher als auch für die Diskussionsteilnehmer eine Reihe von konkreten Vorzügen. Zunächst sind die Forscher gezwungen, die vorläufigen Ergebnisse so zu präsentieren, daß sie in einer umgangssprachlich vermittelten Diskussion kommuniziert werden können¹. Aus der gemeinsamen und nach beiden Seiten hin selbstkritischen Erörterung lassen sich Schlüsse darüber ableiten, inwieweit der Untersuchungsansatz im allgemeinen und die einzelnen Fragestellungen im besonderen zentrale Aspekte des Untersuchungsgegenstandes erfaßt haben, sowie in welchem Verhältnis die ermittelten Ergebnisse zum sozialen Umfeld des Untersuchungsgegenstandes stehen. Ferner zeigt sich, welche der einzelnen Ergebnisse eine besondere, unbeabsichtigte positive oder negative Affinität auf mögliche Adressaten ausüben. Aus der einseitigen, verzerrenden oder falschen Rezeption einzelner

1 Umgangssprachlich vermittelte Darstellung von wissenschaftlichen Ergebnissen bedeutet nicht deren Popularisierung, Popularisierung ist selbst nur eine Form von Borniertheit.

Ergebnisse kann der Forscher einerseits schließen, wie er die sprachlichen und interpretativen Akzente setzen muß, um unerwünschte mißverständliche Interpretationen auszuschließen, und andererseits, welche Barrieren er einbauen muß, um einer manipulativen Verwendung der Ergebnisse vorzubeugen¹.

Da wissenschaftliche Untersuchungen immer nur Ausschnitte der sozialen Wirklichkeit und diese unter spezifischen Aspekten erfassen, lassen sich die verzerrenden Folgen dieser Beschränkung wenigstens partiell überwinden, zumindest genauer bestimmen. Diese Funktionen haben zweifellos auch die vorausgehenden theoretischen Überlegungen und eher hermeneutisch orientierten Annäherungsversuche an den Gegenstand zu leisten. Es ist aber das eigentümliche Phänomen empirischer Untersuchungen, daß mit ihrem Fortschreiten häufig eine Verengung der Perspektiven und ein gewisser Phantasieverlust auftreten, die erst im Stadium der Interpretation wieder aufgehoben werden. Allein aus diesem Grunde steht die Diskussion der Ergebnisse im Kontext ihrer Erhebungsverfahren bereits auf einer höheren Reflexionsstufe, um einerseits die Angemessenheit der entwickelten Kategorien besser zu überprüfen und andererseits das gewonnene Wissen in die natürliche Hermeneutik der gesellschaftlichen Praxis einzubringen. Zwar bilden die Diskussionen die realen Verhältnisse, denen das Untersuchungsmaterial entstammt, nicht unmittelbar ab, sind daher auch die durch die Diskussion gewonnenen zusätzlichen Einsichten nicht als sekundäre Verifikationen oder Falsifikationen von Hypothesen zu verstehen; sie übersteigen aber den engen Zusammenhang von Hypothese und empirischem Beleg, indem in den Diskussionen eine reale Situation hergestellt wird, in der sich erweisen kann, ob die Ergebnisse dem gesellschaftlichen

1 Wird zu früh mit den Vertretern von Verwaltungen, Parteien oder Massenmedien diskutiert, obgleich mögliche manipulative Verwertungstendenzen sich am ehesten bei Institutionen dieser Art beobachten lassen, so ist zu bedenken, daß diese Institutionen vor der Zeit Einblick in nicht genügend abgesicherte Untersuchungsergebnisse gewinnen.

Bildungs- und Reflexionsprozeß zugänglich sind oder als bloß instrumentelles Wissen jenseits des allgemeinen Bewußtseins gespeichert werden, um dann je nach administrativem Bedarf verwendet zu werden. Fraglos entheben die Diskussionen nicht der Notwendigkeit, die empirischen Ergebnisse mit theoretisch zentralen Fragestellungen zusammenzubringen. Weder ist die Hypothese identisch mit jener Theorie, aus der sie abgeleitet ist, noch gibt der Beleg die Spannung zwischen Möglichem und Wirklichem zu erkennen. Insofern sind die Diskussionen kein Ersatz für notwendige theoretische Reflexion, sie befruchten aber diese, schützen Theorie vor jenem "Grau", das "Funktion des entqualifizierten Lebens"¹ ist.

V

Naturwissenschaftliche Verfahren erkennen ihre Gegenstände nur durch die instrumentellen Verfahren selbst. Die Erkenntnisse sind durch die Verfahrensweisen definiert. Die Instrumente haben für die Objekte keine symbolisch vermittelte Bedeutung; daher sind die Gegenstände der Naturwissenschaft nicht in dem Sinne lernfähig, daß durch die Anwendung von Erkenntnissen eine neue Qualität erzeugt wird, die nicht mehr auf diese Erkenntnisse selbst zurückzuführen ist. Alle Veränderungen dieser Art gehen auf Operationen zurück. Das eben gilt aber für die in historischen Zusammenhängen handelnden und denkenden Menschen nicht. Sozialwissenschaftliche Instrumente sind selbst sprachlich vermittelt, und diese Bedeutungen sind den Objekten gegenüber nicht indifferent. In die Resultate fließen die Bedeutungen ein, die die Instrumente für die Befragten annehmen. Die intentionalen Bedeutungen der Instrumente und die objektiven sprachlich vermittelten Bedeutungen, die von den Befragten an die Instrumente herangetragen werden,

1 Adorno, T. W.: "Marginalien zu Theorie und Praxis." In: Stichwort. Kritische Modelle 2, Frankfurt a.M. 1969, S. 169.

lassen sich prinzipiell nicht trennen. So entsteht etwa auch durch wissenschaftlich angeleitete Operationen und Maßnahmen ein mehr oder weniger bewußter Lernvorgang, der eine neue Qualität von Einstellungen und Verhaltensweisen erzeugt, die nicht auf vorgenommene Operationen reduzierbar ist. Daß Menschen sich adaptiv und reflexiv verhalten, ist für Erkenntnis selbst konstitutiv. Wird aber "nicht nur die Theorie, sondern ebenso deren Absenz ... zur materiellen Gewalt, sobald sie die Massen ergreift"¹, so wären gerade die Probleme einer theorielosen, sprachlich nicht ausgewiesenen Zwecken zugänglichen Anwendung von Forschungsergebnissen ins Bewußtsein derer zu heben, die, auf welche Weise auch immer, den Maßnahmen von Planung und Verwaltung ausgesetzt sind und auf diese nur blind reagieren können.

Manipulative Verwendung sozialwissenschaftlicher Forschungsergebnisse kann grundsätzlich nicht verhindert, wohl aber erschwert werden. Eine Erschwerung wird nicht allein durch eine die möglichen Rezeptionsweisen reflektierende Darstellung der Ergebnisse erreicht, sie wird durch die Diskussionen selbst in Bewegung gesetzt, soweit diese zahlreich genug veranstaltet werden. Daher liegt deren weitere Bedeutung in der Mobilisierung der untersuchten sozialen Gruppe und anderer Adressaten.

Die vorgeschlagenen Diskussionen sind nicht als Volkshochschul- oder sonstige Fortbildungskurse zu verstehen, in denen kanonisierter Bildungsstoff - mehr oder weniger beziehungslos zu den Bedürfnis- und Interessenlagen der Teilnehmer - vermittelt wird. Die Teilnehmer werden vielmehr mit ihrem eigenen kollektiven Antwortverhalten und den objektiven Gegebenheiten ihrer Existenz konfrontiert. Sie treten damit in einen gegenstandsnahen Prozeß des Erkennens und Lernens ein, der ihnen nicht nur Einblick in die Genese von Forschungsergebnissen ver-

1 Adorno, T. W.: "Soziologie und empirische Forschung." In: Horkheimer, M., und Adorno, T. W.: Sociologica II, Frankfurt a.M. 1962, S. 220.

schaft, sondern sie auch mit Handlungsmöglichkeiten zur Abwehr von manipulativen administrativen Maßnahmen ausstattet. Indem sie aus der durch mannigfache Zwänge verengten und oftmals isolierten sozialen Alltagssituation heraustreten, Einstellungen und kollektives Verhaltenspotential ihrer sozialen Gruppe kennenlernen, vermögen sie sich nicht nur ein angemesseneres Bild vom sozialen Gefüge und deren Kräften zu verschaffen, sondern können zugleich eine neue Bestimmung ihrer eigenen sozialen Lage vornehmen, schließlich ihre Interessen im Zusammenhang kollektiver Realisierungschancen besser artikulieren. Sie können ferner in den auf sie zukommenden Maßnahmen oder den sich abzeichnenden Entwicklungen noch ihr eigenes Verhalten und deren manipulative und durch bestimmte Interessenkonstellationen herbeigeführte Umdeutung erkennen und abwehren. Denn nur im kollektiven "Akt der Selbstreflexion ist die Erkenntnis einer Objektivierung, deren Gewalt allein darauf beruht, daß sich das Subjekt in ihr als seinem Anderen nicht wiedererkennt, unmittelbar eins mit dem Interesse an Erkenntnis, nämlich an der Emanzipation von eben jener Gewalt"¹.

Die Diskussionen selbst sind noch keine politische Praxis, weil sie nicht im praktischen Vollzug politischer Handlungsmöglichkeiten erfolgen; sie sind aber auf jener Ebene gesellschaftlicher Aufklärung anzusiedeln, die politische Praxis begleiten muß, damit diese nicht in naiver Unmittelbarkeit befangen bleibt. Spontaneität ist in dem Sinne zu erwarten, als die Teilnehmer nicht durch die formalisierenden Untersuchungsvorgänge eingeengt sind, also frei sind, die Ergebnisse und Interpretationen in Konfrontation mit ihren Interessen zu akzeptieren oder auch nicht. Diese Spontaneität ist vermittelt durch die sozialen Bezüge, in denen die Menschen leben; sie wird darüber hinaus durch die Reflexionen während der Diskussionen vermittelt. Sie kann nur dann eine neue Ebene der Unmittelbarkeit erreichen, wenn es gelingt, durch diese Vermittlungen hindurch zu einer veränderten, angemessenen Einschätzung

¹ Habermas, J.: Erkenntnis und Interesse. Frankfurt a.M. 1968, S. 348.

der sozialen Kräfte, Entwicklungstendenzen und gesellschaftlichen Widersprüche sowie zu einer Politisierung unpolitisch gehaltener Interessen und Ansprüche zu gelangen. Verwaltungen, insbesondere diejenigen, die sich sozialwissenschaftliche Informationen verschaffen können, sind eben deshalb in der stärkeren Position, weil die von den Planungs- und Verwaltungsmaßnahmen betroffenen Gruppen ihren Widerstand nicht auf der Ebene politischen Handelns formulieren, die, um einen Gedanken Saint-Simons aufzugreifen, eine strukturelle Reduktion der unterschiedslosen Verwaltung von Sachen und Menschen auf eine von Sachen allein möglich erscheinen läßt, auf der Ebene der politischen Zielsetzungen, der demokratischen Legitimationsbasis, des wiederholten Nachweises von Qualifikationen und der Humanität der Verwaltungspraxis. Das sozialstrukturelle Bildungsgefälle wirkt sich in diesen Bereichen besonders stark aus. Die schwächer Ausgebildeten sind zugleich diejenigen, die sich in restriktiveren Arbeitssituationen befinden und einer stärkeren Kanalisierung ihrer Bedürfnisse unterliegen. In diesem Sinne stellen die vorgeschlagenen Diskussionen einen Versuch dar, Formen der Weiterbildung zu entwickeln, die nicht abgreifbare, ökonomisch und technologisch geforderte Qualifikationen vermitteln, sondern eine Einheit von Bildungsanstrengungen, Arbeit und Mitbestimmung zu schaffen, um jenen praktischen Emanzipationsprozeß einleiten zu können, der im oben angedeuteten emanzipatorischen Wissenschaftsinteresse seine theoretische Seite hat.

Sie sind als eine mögliche Form kommunikativen Handelns zweifellos ein bescheidenes Mittel, um die angedeuteten Widersprüche zu lösen. Nicht nur eignet sich nicht jede Untersuchung gleich gut für ein derartiges Verfahren, es besteht auch eine Reihe von Barrieren, Diskussionen in einem größeren Umfang zu veranstalten. Bei den gegenwärtigen institutionellen Bedingungen sozialwissenschaftlicher Forschung wäre das personelle und finanzielle Vermögen einzelner Forschungsinstitute in den

meisten Fällen überfordert. Aber auch in der gegenwärtigen Debatte über die Reorganisation von Wissenschaft und Forschung zeichnen sich keine Perspektiven ab, die in die vorgeschlagene Richtung weisen. Daß dies so wenig aktuell ist, obwohl die Voraussetzungen dazu auf der Hand liegen, ist selbst ein Indikator für den Zustand des bestehenden institutionellen Gefüges der Gesellschaft. Nicht nur unterliegt die "Freiheit von Wissenschaft und Forschung" ökonomischen und politischen Zwängen, die in den Karriereproblemen der Wissenschaftler nur ihren subjektiven Niederschlag finden, es bestehen auch konkrete, politisch verfestigte Widerstände gegen mögliche Aufklärung. Ganz allgemein ist damit eine Schranke immanenten gesellschaftlichen Fortschritts bezeichnet, nämlich aus den bestehenden Bedingungen heraus neue Ideen entfalten und realisieren zu können. Gleichwohl zeigen die vorgeschlagenen Diskussionen eine Richtung an, auf die Lösungsversuche gesellschaftlicher Widersprüche verwiesen sind. Denn so wenig von anderen gesellschaftlichen Institutionen einstweilen eine derartige Aktivität zu erwarten ist, so sehr hätte wissenschaftliche Forschung selbst den Prozeß der kollektiven Reflexion und Selbstreflexion zu initiieren, und zwar an strategisch wichtigen Stellen unseres politischen und sozialen Gefüges.

3. Planung und Durchführung der Gruppendiskussionen

3.1 Planung

Als wir mit der Durchführung der Diskussionen begannen, war die Zielsetzung unseres Vorhabens neu zu überdenken. Wir entschlossen uns für eine begrenzte Realisierung unserer ursprünglichen Idee und stellten uns auf etwa zehn Diskussionen ein. Da wir die Befragten jeweils nur einmal zu einer Diskussion einladen konnten (die Durchführung mehrerer Diskussionen mit den gleichen Teilnehmergruppen, um etwa bestimmte Lerneffekte untersuchen zu können, hätte die zur Verfügung stehende Arbeitskapazität überschritten), mußten wir auch unsere Erwartungen an die Ergiebigkeit der Diskussionen reduzieren. Wir richteten die Planung der Diskussionen an drei Zielen aus: Es sollten

- (a) Informationen zur Lösung von Interpretationsproblemen bei einigen Daten der Maschinenschlosserstudie,
- (b) Informationen zur Weiterentwicklung von Fragestellungen der Maschinenschlosserstudie und
- (c) Einsichten in Formen der Rezeption von sozialwissenschaftlichem Wissen

gewonnen werden.

Bei einigen Daten der Maschinenschlosserstudie waren Interpretationsprobleme aufgetreten, die aus dem Material heraus nicht schlüssig gedeutet werden konnten. Bei der Frage etwa, ob die Befragten "bei ihrer Arbeit ihr Wissen und Können voll einsetzen können, oder ob vieles von dem, was sie wissen und können, nicht gebraucht wird", ergab sich zwar eine aufschlußreiche Antwortenverteilung¹, aber es blieb unklar, wie sie den Umfang ihrer Qualifikationen bestimmten. Rechneten sie nur die aktuell realisierbaren, oder auch die vor langer Zeit erworbenen Qualifikationen dazu? Ein weiteres Beispiel stellt das

1 Vgl. Lempert und Thomssen, a.a.O., S. 135 ff.

Ergebnis auf die Frage nach der Mitbestimmung am Arbeitsplatz dar. Zwar fielen die Antworten insgesamt überaus positiv aus, aber das Ergebnis dieses Fragenkomplexes stand nicht in einem aussagekräftigen Zusammenhang mit explizit politischeren Fragen, so daß sich die Frage ergab, in welchem politischen Horizont die Befragten die Mitbestimmung am Arbeitsplatz deuteten¹.

- Die diesen und ähnlichen Interpretationsproblemen zugrunde liegenden Sachverhalte sollten in den Diskussionen behandelt werden. Wir erwarteten von den Teilnehmern indes nicht, daß sie uns exakte Interpretationen liefern, wohl aber, daß sie uns aufgrund ihres interpretativen Umgangs mit den fraglichen Problemen zusätzliche Überlegungen vermitteln, die bei einer angemessenen Interpretation zu berücksichtigen sind.

Das Desiderat, Fragestellungen der Maschinenschlosserstudie weiterzuentwickeln, ergab sich aus der Anlage dieser Studie. Empirische Studien dieser Art sind nie wirklich abgeschlossen; insbesondere wenn sie quantifizierende Verfahren anwenden, lassen sich komplexere Fragestellungen nicht angemessen bearbeiten. Bezogen auf die Maschinenschlosserstudie gilt dies für die zentrale Frage nach den Formen der Verarbeitung von beruflichen und betrieblichen Erfahrungen und die Bedeutung dieser Verarbeitung für die Konstitution von gesellschaftlichem Bewußtsein. Wir waren uns bewußt, daß uns die Diskussionen keine Einsichten in die Prozesse der Verarbeitung von Erfahrungen vermitteln würden, sondern daß wir eher mit mehr oder weniger abgeschlossenen Resultaten der Verarbeitung zu rechnen hatten. Da aber die Verarbeitung von sozialen Erfahrungen grundsätzlich nicht als "einsamer" Prozeß einzelner Individuen zu begreifen ist, sondern in kommunikativen Zusammenhängen (im Betrieb, in der Familie und im Bekanntenkreis) stattfindet, erwarteten wir von den Diskussionen Argumentationsstrukturen, in denen sich charakteristische Formen der Verarbeitung von Erfahrungen ausdrücken.

1 Ebenda, S. 290.

Unser Hauptinteresse richtete sich auf die Frage, wie die Facharbeiter und technischen Angestellten die Untersuchungsergebnisse aufnehmen und interpretieren. Wir hofften, damit Aufschlüsse über das generellere Problem zu gewinnen, wie sozialwissenschaftliches Wissen ohne nicht vertretbare Popularisierung, aber doch in engem Bezug zu den Interessen und Bedürfnissen der Betroffenen vermittelt werden kann. Aufgrund der doppelten Besonderheit, daß die Diskussionsteilnehmer als ehemalige Befragte selbst am Zustandekommen der Untersuchungsergebnisse mitgewirkt haben und daß die Ergebnisse ihre eigene soziale Lage betreffen, rechneten wir mit einem regen Teilnahmeinteresse. Über den möglichen Verlauf der Diskussionen hatten wir jedoch nur vage Vermutungen. Würden sich die Teilnehmer in den Ergebnissen "wiederfinden" und ihre Erfahrungen mit den Daten zusammenbringen, oder würden sie ihnen wie einer fremden Sache distanziert gegenüberreten? Auf welcher Ebene würden sich Verständnisschwierigkeiten einstellen, auf der sprachlichen, inhaltlichen oder methodischen Ebene? Würden sie die Ergebnisse als "objektive Wahrheit" ansehen oder würden sie Kritik üben und alternative Interpretationen vorbringen? Da die Teilnehmer einem Ausbildungsjahrgang angehören, war auch nicht auszuschließen, daß die Diskussionen den Charakter von "Ehemaligenklatsch" annehmen würden. Dagegen sprach allerdings, daß die an den Ergebnissen sichtbar werdenden sozialen Ungleichheitsphänomene und betrieblichen Arbeitsverhältnisse nachdenklich stimmen und zu kritischen Reflexionen anregen würden. Insgesamt rechneten wir also mit sehr verschiedenartigen Reaktionen.

Bei der Wahl des Diskussionsortes war zu überlegen, ob man in die Wohnbezirke der Teilnehmer gehen und die Diskussionen in einem Lokal, einer Bücherei oder einer Volkshochschule durchführen sollte; wir haben uns jedoch - nicht nur aus technischen Gründen - für unser Institut entschieden. Es war uns bewußt, daß wir damit eine Barriere für die Teilnahme-

bereitschaft schufen. Da wir aber nicht primär das Ziel verfolgten, möglichst optimale Teilnahmebedingungen zu schaffen, sondern der Konstellation unserer Fragestellung folgend den wissenschaftlichen Charakter unseres Vorhabens auch zum Ausdruck bringen mußten, schien uns das Institut ein angemessener Ort zu sein. Für das Institut sprach ferner die Überlegung, daß wir die Teilnehmer nicht als erneut zu Befragende, sondern als Sachkundige, die zu unseren Ergebnissen Stellung nehmen sollten, einladen wollten. Wir möchten indes die getroffene Wahl des Diskussionsortes nicht besonders rechtfertigen. Andere Diskussionsorte hätten möglicherweise zu anderen Teilnehmerquoten und -zusammensetzungen geführt, ohne daß eine sichere Prognose zu stellen gewesen wäre.

Bei der Zusammensetzung der Teilnehmergruppen kamen mehrere Alternativen in Betracht. Für homogene Gruppen, zum Beispiel nur Facharbeiter oder nur technische Angestellte, sprach die Überlegung, daß die Teilnehmer möglicherweise offener über ihren Berufsverlauf und ihre Berufssituation sprechen würden. Zu bedenken war, daß die Facharbeiter die Vorstellung hätten haben können, daß die technischen Angestellten ihre ehemaligen, inzwischen aber erfolgreich aufgestiegenen Kollegen waren und sie nur Arbeiter geblieben sind. Gegen homogene Gruppen sprach jedoch, daß wir auf diese Weise nicht die in der direkten Interaktion prägnanter zum Ausdruck kommenden gegensätzlichen und übereinstimmenden Interpretationen der beiden Gruppen erhalten würden. Neben einer Gruppenbildung nach dem Berufsstatus hätten sich nach den Ergebnissen der Studie auch noch andere Gruppierungen angeboten. Da sich jedoch über die Auswirkungen der Gruppenmerkmale auf den Verlauf der Diskussionen keine für unsere Fragestellung unmittelbar relevanten Hypothesen aufstellen ließen, entschieden wir uns dafür, die erste Gruppe zu gleichen Teilen aus Facharbeitern und technischen Angestellten zusammenzusetzen. Aus den Erfahrungen der ersten Diskussion sollten dann Schlüsse für die Zusammensetzung der weiteren Gruppen gezogen werden.

Da die Teilnehmer über die Untersuchungsergebnisse informiert sein mußten, wenn sie über sie diskutieren sollten, war zu überlegen, in welcher Form sie mit den Ergebnissen vertraut zu machen waren. Wir wählten eine schriftliche und mündliche Form. Die schriftliche Information sollte den Teilnehmern mit der Einladung nach Hause geschickt werden; die mündliche sollte zu Beginn der Diskussion und zwischendurch in kleinen Abschnitten eingebracht werden. Es sollte jedoch in der mündlichen Information im wesentlichen nichts anderes als das mitgeteilt werden, was bereits in der schriftlichen enthalten war. Gedacht war an wiederholende Erläuterungen, verbunden mit einigen Differenzierungen und Querverweisen. Wir verfaßten einen Bericht, in dem wir einige wichtige Ergebnisse in knapper Form darstellten¹. Der Text versucht ein mittleres Sprachniveau durchzuhalten. Fremdwörter und komplizierte Satzkonstruktionen werden vermieden. Gleichwohl wird die Sprache von Untersuchungsberichten beibehalten. Angestrebt wurde ein Text, wie er in öffentlichen Medien, Vorträgen, Einführungsschriften und Unterrichtsmaterialien gebräuchlich ist. Allerdings weicht er von seinen Vorbildern dadurch ab, daß er keine ausgeführten Interpretationen und Deutungen enthält. Es galt, die Interpretationen nicht vorwegzunehmen, sondern die Teilnehmer zu Interpretationen anzuregen. Die mündlichen Informationen wurden nicht vorformuliert; sie sollten in Anpassung an den Diskussionsverlauf ad hoc eingegeben werden.

Eine Diskussionsrunde sollte aus acht bis zehn Teilnehmern, dem Diskussionsleiter, einem weiteren Wissenschaftler und einer Sachbearbeiterin, die die Tonbandaufnahme durchführt, zusammengesetzt sein. Nach einer kurzen, allgemein gehaltenen Information über den Zweck der Diskussion und der Verständigung

1 Siehe Anhang: "Ergebnisse einer Untersuchung über ehemalige Maschinenschlosserlehrlinge in Berlin" (publiziert in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, April 1975, S. 83 ff.). Der Text enthält nur soziologische, keine psychologischen Ergebnisse. Bei den soziologischen Ergebnissen wurde nur nach Facharbeitern und technischen Angestellten differenziert, so daß die Berufswechsler nicht angesprochen werden.

über die Tonbandaufzeichnung sollte die Diskussion mit der Frage eröffnet werden: "Sie waren sicher überrascht, nach so langer Zeit von den Ergebnissen der damaligen Untersuchung zu hören; wie haben Sie die Ergebnisse aufgenommen?" Es war vorgesehen, die Diskussion zunächst 'laufen' zu lassen. Für den Fall, daß die Teilnehmer nicht von sich aus auf die Ergebnisse der ersten Tabelle (berufliche Stellung zehn Jahre nach Lehrabschluß) zu sprechen kommen, sollte der Diskussionsleiter auf dieses Thema hinlenken. Im weiteren Verlauf der Diskussion sollten sich der Diskussionsleiter und sein Kollege zunehmend aktiver an der Diskussion beteiligen, und zwar nicht nur um von Zeit zu Zeit weitere Untersuchungsergebnisse einbringen zu können, sondern auch um Widersprüche, Unklarheiten und Andeutungen anzusprechen und soweit aus sachlichen Gründen geboten bestimmte Fragestellungen zu forcieren. Dieser konfrontative Stil der Diskussionsleitung verfolgt die Absicht, Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Teilnehmer die Fassade ihrer Äußerungen selbst durchbrechen und autonome Interpretationen ihrer Erfahrungen und der darauf sich gründenden Deutungsmuster und Handlungsorientierungen vornehmen.

3.2 Durchführung

Die Durchführung der Gruppendiskussionen stieß auf größere Schwierigkeiten, als wir vorausgesehen hatten. In unserem ersten Brief an die Teilnehmer schrieben wir unter anderem: "Wir haben die Befragung ausgewertet und einige wichtige Ergebnisse für Sie zusammengestellt. Da einerseits noch viele Fragen offengeblieben sind und andererseits in den letzten Jahren zahlreiche betriebliche Veränderungen stattgefunden haben, möchten wir die Ergebnisse unserer Untersuchung mit Ihnen und einigen anderen Teilnehmern der Befragung besprechen." Um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen, wurde den Teilnehmern ein Unkostenbeitrag von DM 15,-- angeboten. Dem

Anschreiben wurde der oben erwähnte Ergebnisbericht beigelegt. Von 24 angeschriebenen ehemaligen Befragten (17 Facharbeiter, 7 technische Angestellte) erschienen jedoch nur zwei Teilnehmer zur Diskussion, und zwar zwei technische Angestellte); 8 Anschreiben kamen als unzustellbar zurück, der Rest blieb unbeantwortet. Daraufhin veränderten wir das Anschreiben wie folgt: "Wir haben die Befragung ausgewertet und einige wichtige Ergebnisse für Sie zusammengestellt. Unser Wunsch besteht nun darin, die Ergebnisse gemeinsam mit Ihnen und anderen Teilnehmern der Befragung zu besprechen. Dabei wollen wir mit Ihnen keine hochwissenschaftliche Diskussion führen, vielmehr handelt es sich um ein lockeres Gespräch bei einem Glas Bier. Wir haben bereits einige Gespräche geführt, und es hat sich gezeigt, daß die Teilnehmer nicht nur uns viele Erfahrungen mitteilen konnten, sondern daß die Teilnehmer auch untereinander sehr viel Interessantes diskutiert haben, so daß niemandem die Zeit zu lang wurde." Gleichzeitig erhöhten wir die Anzahl der Einladungen, jeweils zur Hälfte an Facharbeiter und technische Angestellte gerichtet. Insgesamt kamen auf diese Weise sechs Gruppendiskussionen zustande:

Diskussions-termin	Anzahl der Teilnehmer	Technische Angestellte	Fach- arbeiter (1969)	Zwischenzeitlicher Tätigkeitswechsel der Facharbeiter
12.3.1975	2	2	-	-
20.3.1975	2	1	1	-
17.4.1975	5	2	3	alle drei als technische Angestellte, zwei mit Weiterbildungsabschluß, tätig
3.6.1975	6	5	1	Elektro-Monteur, zusätzliche Facharbeiterprüfung
19.6.1975	3	1	2	-
19.8.1975	11	4	7	ein Maschinenbaumeister, Meisterprüfung; ein Einkäufer, kaufmänn. Gehilfenprüfung
insgesamt	29	15	14	5 nicht mehr als Facharbeiter tätig

Die geringe Teilnehmerquote hat verschiedene Ursachen. Von insgesamt 167 Anschreiben wurden von der Post 60 als unzustellbar zurückgesandt. (Unsere Adressen stammen aus der Zeit der Befragung, also von 1969). Bei einer Einladungsrunde wurden auch 20 Berufswechsler angeschrieben, von denen jedoch, obwohl alle Anschreiben zugestellt wurden, keiner zur Diskussion erschien. Ihr Ausbleiben ist zum Teil darauf zurückzuführen, daß wir im Ergebnisbericht auf die Berufswechsler als besondere Gruppe nicht näher eingegangen sind; zum Teil ist aber auch zu vermuten, daß sich die Berufswechsler kaum noch mit ihrer ersten Berufsausbildung identifizieren und sich daher auch von den Untersuchungsergebnissen nicht angesprochen fühlten. Es blieben somit 87 Facharbeiter und technische Angestellte übrig, die das Anschreiben mutmaßlich erreicht hat. Von diesen sind schließlich 29, das sind 33 Prozent, zu den Diskussionen gekommen.

Neben den üblichen Gründen wie Termenschwierigkeiten usw. ist zu bedenken, daß die Befragung der Maschinenschlosserstudie sechs Jahre zurücklag und das ganze Unternehmen den Befragten als ungewöhnlich erscheinen mußte. Sie wurden zu einer Diskussion eingeladen, bei der erwartet wird, daß sie sich beteiligen. Dazu mußte vorher ein wissenschaftlicher Text durchgelesen und 'verstanden' werden. Trotz des abgeschwächten zweiten Einladungsschreibens konnte und sollte der wissenschaftliche Charakter des Vorhabens nicht gänzlich verschleiert werden. Schließlich mußte man sich in ein wissenschaftliches Institut begeben. Betrachtet man die möglichen Gründe insgesamt, so kann die Teilnehmerquote nicht als ausgesprochen gering eingeschätzt werden. Die Zusammensetzung der Teilnehmer (20 technische Angestellte und 9 Facharbeiter) läßt indes keinerlei Rückschlüsse zu. Vergewärtigt man sich die möglichen Gründe, die die Nichtteilnahme erklären, so ist zu vermuten, daß es sich bei den Teilnehmern um Personen handelte, die unter dem Aspekt angstfreier Kommunikation den Verlauf der Diskussionen überdurchschnittlich positiv bestimmt haben. Obwohl die Auswertung der Diskussionen ausschließlich qualitative Ziele verfolgt, ist es jedoch nicht unwichtig, daß auch eine genügende Anzahl von Facharbeitern teilgenommen hat und unter diesen sich einige befinden, die zwischenzeitlich zum technischen Angestellten aufgestiegen sind.

Alle Diskussionen fanden im Max-Planck-Institut statt. Sie begannen um 19.00 Uhr und endeten gegen 22.00 Uhr. Die Interaktion in den einzelnen Gruppen verlief sehr lebhaft. Auch in den kleinen Gruppen wurde der Gesprächsverlauf im wesentlichen von den eingeladenen Teilnehmern bestimmt. Bei Gruppendiskussionen gelegentlich auftretende Pausen und entsprechend mühevollen Versuche des Diskussionsleiters, die Diskussion wieder 'zum Laufen' zu bringen, waren nicht zu

vermerken. Abgesehen von zwei Ausnahmen in der größten Gruppe (11 Teilnehmer) gab es keine 'Schweiger'. Die Teilnehmer hatten nicht nur das Bedürfnis, sich zu äußern, sondern sie hatten offensichtlich auch das Gefühl, daß ihre Äußerungen von den Veranstaltern ernst genommen und für wichtig gehalten wurden. In allen Fällen wurde der Tonbandaufzeichnung zugestimmt. Soweit festzustellen war, sind Redefluß und Aussagebereitschaft durch das laufende Tonband nicht beeinträchtigt worden. Auch gegen Ende der Diskussion zeigten sich bei den Teilnehmern keine Ermüdungserscheinungen. Im Gegenteil, der Diskussionsleiter mußte die Diskussionen - oftmals nach mehrmaligem Hinweis auf die fortgeschrittene Zeit - von sich aus abbrechen. Selbst danach entspann sich regelmäßig eine Diskussion über den Zweck der Veranstaltung und die Auswertung der Ergebnisse.

Der zugesandte Ergebnisbericht hat den Teilnehmern nach ihren eigenen Angaben keine Verständnisschwierigkeiten bereitet. Einige Teilnehmer gaben an, den Bericht nicht gelesen zu haben. Dies erwies sich jedoch in den meisten Fällen als eine Art Schutzbehauptung, um zu vermeiden, auf bestimmte Ergebnisse hin angesprochen zu werden. Der Einstieg in die Diskussion sowie die Thematisierung der Ergebnisse der ersten Tabelle (berufliche Stellung zehn Jahre nach Lehrabschluß) erwiesen sich als sehr anregend. Da die Teilnehmer häufig von den vorgegebenen Fragestellungen und Ergebnissen des Berichtes abwichen und in einen narrativen Erfahrungsaustausch eintraten, war es aus Gründen der Zielsetzung der Studie erforderlich, die Diskussion von Zeit zu Zeit wieder auf den Ergebnisbericht zurückzulenken. Es zeigte sich bei allen Diskussionen, daß nicht alle Einzelergebnisse thematisiert werden konnten. Die vom Diskussionsleiter und seinem Kollegen gesetzten Schwerpunkte entsprachen aber weitgehend der Struktur des Berichtes, wenn sich auch die Vorgabe einzelner Themen am jeweils konkreten Diskussionsverlauf orientierte.

4. Zur Analyse der Gruppendiskussionen

Die Analyse der Gruppendiskussionen folgt dem Deutungsmusteransatz, genauer gesagt, sie versucht dessen Intentionen und Möglichkeiten an konkreten Inhalten auszuarbeiten.

Auf dem Bielefelder Soziologentag 1976 ist die für die Soziologie klassische Problematik der Analyse von gesellschaftlichem Bewußtsein erneut thematisiert worden, und diese Diskussion ist auf der Kasseler Sitzung der industriesoziologischen Sektion 1977 fortgesetzt worden. Daher seien an dieser Stelle jene methodologischen Überlegungen zur Analyse von Deutungsmustern wiedergegeben, die der Autor bereits auf der Kasseler Sektionssitzung vorgelegt hat. Sie sind einerseits aus der Beschäftigung mit den diesem Bericht zugrunde liegenden Gruppendiskussionen und andererseits aus einer Begleitforschung hervorgegangen, die sich ebenfalls am Deutungsmusteransatz orientierte¹.

Die Analyse von Äußerungen gesellschaftlichen Bewußtseins verfehlt ihren Gegenstand, wenn sie sich vorschnell nur der Frage widmet, auf welche Weise gesellschaftliches Bewußtsein als von objektiven Strukturen abgeleitet betrachtet werden kann. Deduktionsmodelle, die jede Äußerung von Bewußtsein auf objektive gesellschaftliche Strukturen zurückzuführen beabsichtigen, treten häufig mit Gestus besonderer theoretischer Strenge auf. Dahinter scheint indes eher die Befürchtung zu stehen, sich in der Vielfalt der empirischen Erscheinungen zu verlieren, als das Motiv, diese Vielfalt theoretisch differenziert zu bestimmen. Die Reduktion empirischer Komplexität ist zwar jeder Theorie eigen, aber sozialwissenschaftliche Theorien zeichnen sich nicht durch einen möglichst hohen Grad der Reduktion ihrer kategorialen Bestimmungen aus. Deskriptive Ansätze, die gesell-

1 Vgl. Dybowski, G., und Thomssen, W.: Praxis und Weiterbildung. Untersuchungen über Voraussetzungen und Bedingungen der Weiterbildung von betrieblichen Interessenvertretern. Bericht über die wissenschaftliche Begleitung des Seminars für Funktionsträger, § 37 Abs. 7, Betriebsverfassungsgesetz, Bildungsurlaub. Berlin 1976.

schaftliches Bewußtsein typisierend zu erfassen suchen, stehen dagegen in der Gefahr, methodische Artefakte zu produzieren. Sie widmen zwar den Erscheinungsformen von Bewußtsein größere Aufmerksamkeit, unklar bleibt jedoch die Bedeutung dieser Erscheinungsformen im gesellschaftlichen Prozeß. Häufig sind deskriptive Studien nicht unter der Devise der Deskription angetreten, sondern erst im Verlauf der Forschungsarbeit gezwungen gewesen, die deskriptive Seite auszuweiten, weil strukturelle Bedingungs- und Ableitungsanalysen nicht die selbst gesetzten Erwartungen erfüllt haben.

Vor dem Hintergrund dieser unbefriedigenden Forschungslage sind Bemühungen zu betrachten, die die relative Eigenständigkeit von gesellschaftlichem Bewußtsein mit Hilfe des Deutungsmusteransatzes zu bestimmen suchen. Dieser Ansatz hat ein Doppeltes zu leisten; er muß einerseits die relative Eigenständigkeit von Deutungsmustern und andererseits deren nicht beliebige Beziehung zu den gesellschaftlichen Verhältnissen bestimmen. Dabei kann man nicht bei der Frage nach der Abhängigkeit von gesellschaftlichen Strukturen stehenbleiben; zu fragen ist vielmehr nach den Denkkategorien und Konsistenzkriterien gesellschaftlichen Bewußtseins, den stabilisierenden und integrierenden Funktionen von Bewußtsein sowie den Bedingungen der Veränderung beziehungsweise Aufklärung von Bewußtsein. Diese Fragestellungen schließen einander nicht notwendig aus, sie setzen allerdings jeweils spezifische Akzente, die die theoretische und methodische Vorgehensweise prägen. Keine kann für sich genommen den Anspruch erheben, eine Erklärung "in letzter Instanz" zu leisten.

Herkommer baut in seinem Thesenpapier eine falsche Alternative auf, wenn er bisherigen Studien vorhält, sie sähen das individuelle Bewußtsein wesentlich als Produkt unmittelbarer, persönlicher Erfahrung an¹. Abgesehen davon, daß die Analyse von ge-

1 Vgl. Herkommer, S.: "Stellung im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß und Bewußtsein als Vermittlungszusammenhang." In: Materialien aus der soziologischen Forschung. Deutsche Gesellschaft für Soziologie. München 1978, S. 824.

gesellschaftlichem Bewußtsein nicht ohne einen Begriff von Erfahrung auskommt, ist das Verhältnis von Bewußtsein und Erfahrung bisher erst in Ansätzen expliziert worden. Dabei sind die Erfahrungen des einzelnen immer auch im Kontext kollektiver Lernprozesse betrachtet worden¹. Für den Deutungsmusteransatz ist vorerst festzuhalten, daß zwischen Erfahrung und Deutung analytisch unterschieden werden muß. Was in der bisherigen Diskussion häufig unter Erfahrung verstanden worden ist, ist immer schon gedeutete Erfahrung, und darin geht mehr ein, als was in einer konkreten Situation unmittelbar erfahren wird.

Herkommer warnt davor, die Individuen "voreilig konkret" zu nehmen². Wenn aber die Individuen unter bewußter Zuhilfenahme früher gemachter Erfahrungen und überindividueller Deutungsmuster jeweils gegebene Situationen im Hinblick auf die eigene soziale Stellung interpretieren, dann sind sie aufgrund dieser Vermitteltheit ihres Bewußtseins konkret zu nehmen. Indem sie ihre soziale Stellung mit Hilfe von situationsübergreifenden Alltagstheorien bestimmen, antworten sie auf gesellschaftliche Problemlagen und begreifen auf ihre Weise das Subjekt-Objekt-Verhältnis. Die Frage, ob sie damit Geschichte machen, in diesem Sinne also konkret zu nehmen wären, bedarf einer komplexeren Interpretation. So viel läßt sich indes sagen, daß sie Geschichte machen, indem ihre Deutungsmuster handlungsanleitend wirken und dadurch jene Vermittlungen leisten, ohne die der gesellschaftliche Funktionszusammenhang nicht gedacht werden kann.

Daß eine Vorstellung von der Gesamtheit der gesellschaftlichen Verhältnisse als bewußtseinsbestimmendes Moment vorhanden ist³, bleibt solange eine abstrakte Feststellung, solange keine dif-

1 Popitz und Kollegen gehen zum Beispiel bei der Bestimmung des Gesellschaftsbildes ausschließlich von kollektiven Erfahrungen aus.

2 Vgl. Herkommer, S., a.a.O., S. 827.

3 Vgl. ebenda, S. 827 f.

ferenzierenden Kriterien genannt werden, die erklären helfen können, warum der gesellschaftliche Gesamtzusammenhang sehr unterschiedlich wahrgenommen und gedeutet werden kann. Ob erfahrbar oder nichterfahrbar, ob bildhaft vorgestellt oder begrifflich erschlossen, allemal stellt die Vorstellung vom gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang eine Deutung dar. Sie ist nicht Ausdruck einer unmittelbaren Reproduktion.

Daß die Widersprüche im Bewußtsein nicht einfach zu konstatieren sind, sondern zu gesellschaftlichen Widersprüchen in Beziehung gesetzt werden müssen¹, ist richtig; nur lassen sich die Widersprüche im Bewußtsein nicht nahtlos aus den gesellschaftlichen Widersprüchen ableiten. Da Deutungsmuster über eigene Denk- und Konsistenzregeln verfügen, können sie bestimmte soziale Sachverhalte für miteinander vereinbar erklären, die nach Maßgabe soziologischer Theorien nur als Widersprüche bestimmbar wären. Soziologische Analysen konstatieren häufig, daß das vorfindlich empirische Bewußtsein nicht kritisch genug, nicht kollektiv orientiert, ohne ausreichende Perspektive, nicht durchformuliert, nicht offen genug für Erfahrungen und nicht genügend handlungsorientiert sei. Diese Negativbestimmungen können indes nicht die These begründen, daß das empirisch vorfindliche Bewußtsein durchweg chaotisch oder amorph ist. Zu fragen wäre nach den immanenten Regeln, die das Bewußtsein trotz widersprüchlicher gesellschaftlicher Verhältnisse denk- und handlungsfähig erhalten.

Ableitungsmodelle stehen in der Gefahr der Position eines totalen Ideologieverdachts. Wenn alles, auch die Möglichkeit der richtigen Erkenntnis, im strengen Sinne "abgeleitete" Phänomene sind, wo steht dann der Wissenschaftler, der diesen Satz als wahr subponieren kann? Freilich sagt die historische Bedingtheit gesellschaftlichen Wissens nichts über dessen Wahrheit oder Falschheit aus. Ist aber richtige Erkenntnis aufgrund der gesellschaftlichen Widersprüche als Resultat eines kritischen Reflexionsprozesse möglich, dann verliert der Begriff

1 Vgl. Herkommer, S., a.a.O., S. 287.

der Ableitung seine Relevanz. Denn es käme nicht darauf an, das Abgeleitetsein von Bewußtsein "in letzter Instanz" zu bestimmen, sondern die Bedingungen, unter denen das gesellschaftliche System den Blick freigibt für alternative Deutungen und Handlungen.

Der Begriff der Ableitung in der Herkommerschen Auffassung und der der Vermittlung sind nicht ohne weiteres kompatibel. Wenn gesellschaftliches Bewußtsein "in letzter Instanz" als von objektiven Verhältnissen abgeleitet zu betrachten sei, kann gesellschaftliches Bewußtsein dann noch jene Vermittlungen leisten, die die objektiven Verhältnisse ohne die Funktionen des gesellschaftlichen Bewußtseins aus sich heraus offensichtlich nicht leisten können? Unter der Hand werden die gesellschaftlichen Verhältnisse oder Strukturen zu 'reiner Objektivität', aus der alles erklärt werden könne. Ihr gegenüber kann das Bewußtsein der einzelnen schwerlich aufkommen. Die abstrakte Gegenüberstellung von Bewußtsein und gesellschaftlichen Verhältnissen ist jedoch irreführend, da die gesellschaftlichen Verhältnisse selbst ohne subjektive Momente nicht denkbar sind. Die Ableitungsthese wird unter diesem Aspekt partiell tautologisch, weil das Bewußtsein nicht als isoliertes Phänomen, sondern nur im Kontext seiner in den gesellschaftlichen Verhältnissen wirksamen kollektiven Formen betrachtet werden kann.

Der Deutungsmusteransatz stellt insofern eine Alternative zu Ableitungsmodellen dar, als er den Deutungsmustern im gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang für das Bewußtsein des einzelnen eine bedingt eigenständige Realitätsdimension zuschreibt. Die folgenden Thesen schließen sich weitgehend den Überlegungen von Neuendorff und Sabel an¹, sie akzentuieren einige methodologische Aspekte.

Die Analyse von Deutungsmustern hat davon auszugehen, daß Deutungsmuster Produkte der Verarbeitung von Realität sind.

1 Neuendorff, H., und Sabel, Ch.: "Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster." In: Materialien aus der soziologischen Forschung. Deutsche Gesellschaft für Soziologie. München 1978, S. 842-863.

Sie verselbständigen sich zwar bis zu einem gewissen Grade gegenüber der Realität; da aber mit ihrer Hilfe die Bewegungen der Realität immer wieder auch reininterpretiert werden und Handlungen realisiert werden müssen, sind sie nie vollständig in sich abgeschlossen, sondern offen für Veränderungen. Sie sind daher weder als Abbilder von Realität noch als kontemplative Reflexionen, sondern als Medien zu betrachten, mit denen sich die Individuen die Realität aneignen, ihre soziale Identität ausbilden und aufrechterhalten. Das für die Analyse wesentliche Moment der Verarbeitung von Realität kommt in den für Deutungsmuster charakteristischen Argumentationsfiguren oder -ketten zum Ausdruck. Die Analyse kann daher nicht wie traditionelle Methoden der Einstellungsmessung verfahren, sondern muß die Argumentationsketten rekonstruieren und im Sinne ihrer immanenten Regeln interpretieren. Methodisch bedeutet dies, daß von Verfahren der Umfrage Abschied genommen werden muß, die mit der Perspektive abfragbarer Einstellungen operieren. Stattdessen sind Erhebungssituationen zu schaffen, in denen die Individuen ihre Deutungsmuster in Gestalt von Argumentationsketten explizieren können. Erst auf dieser Basis sind Aussagen über das subjektive Potential von Deutungsmustern beziehungsweise deren Bestimmtheit durch objektive gesellschaftliche Verhältnisse zulässig.

Der einzelne interpretiert zwar die gesellschaftlichen Verhältnisse subjektiv eigenständig, indem er sich zu diesen in eine inhaltliche Beziehung setzt, aber er verfährt dabei nur bedingt originär. Vielmehr greift er auf das gesellschaftlich akkumulierte Wissen zurück, das Kategorien, Interpretationsregeln, inhaltliche Perspektiven und Deutungen bereitstellt, mit denen gesellschaftliche Realität subjektiv angeeignet wird. Die kollektiven Deutungsmuster, die als subkulturelle und allgemein herrschende Sinninterpretationen einen relativ hohen Verbindlichkeitscharakter beanspruchen, enthalten nicht nur Aussagen über allgemeine Zusammenhänge, in denen die Stellung der sozialen Gruppen sowie im Prinzip auch die Stellung

jedes einzelnen Gesellschaftsmitgliedes bestimmt werden, sondern ebenso Normen über angemessenes, das heißt kollektiv und individuell sinnvolles und nützliches Handeln. Darin sind kollektive Deutungsmuster soziologischen Theorien verwandt. Während die Soziologie in der Regel bei der Entwicklung seiner Theorien von eigenen Interessen und Wertsetzungen zu abstrahieren sucht, allenfalls von einer aus der Theorie begründeten verallgemeinerungsfähigen Interessenposition aus argumentieren kann, versucht der einzelne, der keinen wissenschaftlichen Standards unterliegt, in den Alltagstheorien seine Interessen und Bedürfnisse zu konkretisieren. In diesem Sinne sind individuelle Deutungsmuster Konkretionen von kollektiven Deutungsmustern. Letztere bedingen sowohl den gesellschaftlichen Allgemeinheitscharakter als auch die Möglichkeit der individuellen Konkretion, denn in ihnen ist die Stellung des einzelnen als graduell ausdeutbare Besonderheit vorgegeben.

Die individuelle Konkretion ist sowohl durch aktuelle Momente der Arbeits- und Lebenssituation als auch durch lebensgeschichtliche Erfahrungen geprägt. Zwar artikulieren sich in den biographisch vermittelten Interpretationen auch kollektive Deutungen, zwar sind die erfahrenen Situationen immer auch allgemeine, aber die spezifische Folge der erfahrenen Situationen und Verläufe ergibt spezifische Deutungen, die nicht ohne weiteres generalisierbar sind. Durch diesen Sachverhalt gewinnt die biographische Methode bei der Analyse von Deutungsmustern ihre eigene Berechtigung; denn mit ihrer Hilfe entgeht man der Gefahr, das gesellschaftliche Bewußtsein des einzelnen als in sich geschichtsloses und immer schon fertiges Produkt zu betrachten. Es läßt sich daher das Desiderat formulieren, daß die Analyse von Deutungsmustern die kollektiven, die aktuell situativen und die lebensgeschichtlichen Dimensionen sowie deren spezifische Verschränkung entschlüsseln muß.

Den Deutungsmustern des Alltagsbewußtseins wird in manchen Studien vorgehalten, sie seien zu pragmatisch und zu wenig reflexiv. Der Tatbestand ist nicht zu leugnen, die mit ihm

verbundene Wertung jedoch problematisch. Deutungsmuster sind ihrer eigenen Logik nach durch einen engen Handlungsbezug gekennzeichnet. Mit ihrer Hilfe werden Situationen und Handlungsprobleme gedeutet, Interessen und Handlungsintentionen artikuliert sowie Problemlösungsmodalitäten festgelegt. Da der einzelne in teils undurchsichtigen, teils komplexen, teils widersprüchlichen Situationen aufgrund vorgegebener Handlungsprobleme zum Handeln gezwungen ist, steht es ihm nicht frei, beliebige Deutungen vorzunehmen, denn er ist auf Orientierungen angewiesen. Der "stumme Zwang der Verhältnisse" reduziert zwar diese Komplexität, aber selbst wenn er keinerlei Wahlmöglichkeit ließe, müßte er subjektiv eingeholt werden. Aufgrund der durch die objektiven Verhältnisse bedingten gleichförmigen Erfahrungen und des Zwangs zum Handeln bilden Deutungsmuster stereotype Deutungen, Routinen und Rezepte aus, die die interne Argumentationsfähigkeit und Reflexivität beschränken. Solange die entwickelten Selbstgewisheiten sich 'bewähren', jedenfalls keine unlösbaren Handlungsprobleme oder -folgen entstehen, ergeben sich auch keine Differenzierungen. Die objektiven Verhältnisse erlauben indes kein derartiges Verfahren, auch wenn der einzelne sein Interesse darin setzt, angesichts der widersprüchlichen Verhältnisse ein gewisses Maß an Selbstgewisheit und Handlungsroutine zu gewinnen. Da die Individuen ebenso wie intersubjektiv agierende soziale Gruppen gezwungen sind, sich an Handlungsproblemen abzarbeiten und aufkommende Inkonsistenzen in den eigenen Deutungsmustern aufzuheben, ist eine objektive Grundlage für eine virtuelle Aufklärungsfähigkeit von Deutungsmustern gegeben. Der Handlungszwang beziehungsweise der Zwang zur Reinterpretation selbstgesetzter Ansprüche als Folge unerwarteter Handlungsergebnisse bedingen, daß Deutungsmuster sich nicht in beliebige Interpretationen flüchten, sondern zu Differenzierungen gelangen. Diese Differenzierungen zeichnen sich nicht notwendig durch einen höheren Grad an Aufgeklärtheit aus, sie können ebenso die Form verfeinerter Rechtfertigungsstrategien annehmen. Gleiches gilt für die Generierung neuer Erfahrungen. Über den

Handlungskontext und die Abarbeitung an Handlungsproblemen werden die Voraussetzungen für die Gewinnung neuer Erfahrungen geschaffen (grundsätzlich sind auch die Sozialwissenschaften auf diese Voraussetzung angewiesen); die durch bestimmte Erfahrungen erzwungene Differenzierung der bisherigen Deutungen können aber auch zu verfeinerten Strategien der Erfahrungsabwehr und der Verdrängung führen. - Für die Analyse von Deutungsmustern folgt aus diesen Thesen, daß die Funktion der Deutungsmuster für die ihnen entsprechenden Handlungskontexte bestimmt werden müssen, und zwar zunächst aus der Perspektive der Handelnden selbst. Dabei lassen sich unter anderem Rechtfertigungsstrategien zur Aufrechterhaltung der sozialen Identität in widersprüchlichen Situationen als adäquate Reaktion interpretieren. Ferner müssen die Erfahrungsgelalte der Deutungsmuster entschlüsselt sowie Situationen rekonstruiert werden, die zu Differenzierungen und Modifikationen der Deutungsmuster und/oder zur Ausbildung von stereotypen Deutungen und Routinen geführt haben.

Der Handlungsbezug impliziert, daß Deutungsmuster keine interessenlosen Reflexionen sein können. Gleichwohl stehen Interessen nicht in einem schlichten Ableitungsverhältnis zu Deutungsmustern. Da Interessen nicht abstrakt gegeben, sondern stets interpretierte Interessen sind, wird zwar die Interpretation der Interessen wesentlich durch Deutungsmuster gesteuert, aber diese Interpretationen sind nicht gänzlich manipulierbar. Die objektive Seite der Interessen verhindert, daß der einzelne ihnen gegenüber eine kontingente Position einnehmen kann. Auch wenn die Durchsetzung von Interessen an den gesellschaftlichen Verhältnissen scheitert und der einzelne eine Reinterpretation seiner Interessen vornimmt, bleibt prinzipiell die Spannung zwischen dem, was möglich und wünschbar ist, und dem, was die Verhältnisse zulassen, erhalten. Die Reinterpretation von an der Realität gescheiterten Interessen bedeutet nicht notwendig deren Anpassung an die objektiven Verhältnisse, sie kann auch jene Mobilität hervorbringen, mit der der einzelne

alternative Möglichkeiten der Interessenverwirklichung auslotet. Freilich bestimmen die objektiven Verhältnisse in hohem Maße den Handlungsspielraum des einzelnen und damit auch seine Interessenorientierungen, aber die herrschenden Interessen erzeugen auch ihren Gegensatz. Die Deutungsmusteranalyse hat den Zusammenhang zwischen den situationsübergreifenden Deutungen und der Interessenartikulation zu explizieren. Nicht vorschnell wäre auf Anpassung oder Determination zu schließen. In mikrologischer Perspektive wäre zu entschlüsseln, wie der einzelne in der Abarbeitung an der Realität seine Interessen artikuliert und zu verwirklichen sucht. Die bewußten Formen der Resistenz gegen Anpassung lassen sich nicht auf der Ebene verbalradikaler Äußerungen identifizieren, sondern nur im Kontext der spezifischen Argumentationsfiguren von Deutungsmustern, in denen objektive Handlungsbedingungen, Interessen und soziale Identität in eine subjektiv konsistente Beziehung gesetzt werden.

Der Deutungsmusteransatz steht in der Gefahr, die Kategorie des Sinns überzuinterpretieren. Indem er unterstellt, daß Deutungsmuster durch spezifische "Eigenlogiken" bestimmt sind, kann auch dann noch von Sinnzusammenhängen gesprochen werden, wenn nach Maßgabe einer allgemeineren Theorie Sinnlosigkeit beziehungsweise Widersprüche zu konstatieren wären. Grundsätzlich wird von der These auszugehen sein, daß Deutungsmuster sinnstiftende Funktionen erfüllen. Aber Sinn ist ein labiles Konstrukt, das ständig problematisiert wird und zugleich reproduziert werden muß. Zu beobachten ist indes, daß die herrschenden Legitimationsmuster einer immanenten Rationalisierung und Instrumentalisierung unterliegen, wodurch die Thematisierung von ökonomischen, sozialen und kulturellen Interessen und Bedürfnissen systematisch kanalisiert wird. Je schmaler jedoch die wertrationale Basis der herrschenden Legitimation wird und je mehr sie sich auf rein zweckrationale Kalküle stützen, um so prekärer wird ihre gesellschaftliche Wirksamkeit. Diese Brüchigkeit teilt sich auch den individuellen Deutungsmustern mit. Sie

bleiben rückgebunden an die Sinninterpretationen der kollektiven Deutungsmuster, auch wenn sie gegen deren Brüchigkeit in gewissen Grenzen eigenwillige Sinninterpretationen setzen. Es bedarf spezifischer Theorieansätze, die erklären können, unter welchen Voraussetzungen herrschende Legitimationsmuster zerbrechen und in einer akuten Phase der Klassenauseinsetzung durch andere ersetzt werden, durch die die veränderten Klassenbeziehungen anerkannt werden. Der gesellschaftliche Alltag zeigt indes, daß Sinn eine variable Größe ist. So impliziert die sinnstiftende Funktion der Deutungsmuster nicht, daß in jedem Augenblick Anspruch und Wirklichkeit subjektiv in Übereinstimmung gebracht werden können. Das Auseinanderfallen von Anspruch und Wirklichkeit kann zum einen historisch aufgelöst werden, indem zukünftig etwas für möglich gehalten wird, was bisher noch nicht eingelöst worden ist, aber sich bereits andeutet; zum anderen kann es dadurch 'ertragen' werden, indem das, was in einem Sektor der Gesellschaft als nicht erfüllbar erscheint, in einem anderen Sektor - wenn auch auf anderen Wegen - für erreichbar gehalten wird. Die Analyse von Deutungsmustern hat daher nicht nur die eigenwillige Sinninterpretation der individuellen Deutungsmuster zu untersuchen, sondern auch die Einwirkung und Verarbeitung der kollektiven Legitimationsmuster. Von Interesse dürfte vor allem sein, wie rationalistische Legitimationsmuster, die in den gesellschaftlichen Organisationen Verbreitung finden, sich mit den in subkulturellen Traditionen verhafteten Deutungsmustern der abhängig Arbeitenden verschränken und welche Inkonsistenzprobleme dadurch ausgelöst werden.

5. Dokumentation und Kommentare¹

5.1 Berufsbiographie

Eines der durch die retrospektive Anlage der Untersuchung ermöglichten und mit einiger Spannung erwarteten Ergebnisse war die Verteilung der Berufspositionen, die die ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge zehn Jahre nach Abschluß der Lehre einnahmen. Mit der Erörterung dieses Ergebnisses beginnen die Gruppendiskussionen. Das Thema eröffnet die Möglichkeit der Rückschau, der Mobilisierung von beruflichen Erfahrungen und der Reflexion auf die derzeitige berufliche Lage. Da seit der Befragung weitere sechs Jahre vergangen waren, hatten die Teilnehmer der Diskussionen Gelegenheit, auch die zwischenzeitlich gemachten Erfahrungen und möglichen Veränderungen ihrer beruflichen Lage in ihre Überlegungen miteinzubeziehen.

Das Ergebnis über die erreichten beruflichen Positionen wurde in Form einer Tabelle mit kurzen Erläuterungen mitgeteilt. Unser Interesse bestand darin zu erfahren, wie die Teilnehmer das Ergebnis aufnehmen und interpretieren. Die inhaltliche Diskussion wurde daher mit der Frage eröffnet, ob die Teilnehmer von der Verteilung der erreichten Berufspositionen überrascht gewesen seien, und wie sie das Ergebnis beurteilten. Erstaunlich war nun, daß die Teilnehmer in allen Diskussionen das Ergebnis zum Anlaß nahmen, um ausführlich und detailliert über ihre beruflichen Erfahrungen zu berichten.

1 Die Kommentare sind ursprünglich als selbständige Texte geschrieben worden, die den einzelnen Diskussionsverläufen jeweils nachgestellt werden sollten. Durch die nachträgliche Parallelisierung von Diskussionsäußerung und Kommentar ergeben sich teilweise überflüssige Verdoppelungen, die der Leser verzeihen mag.

Die ausgewählten Diskussionsverläufe sind, soweit nicht ausdrücklich Auslassungen vermerkt sind, zusammenhängend wiedergegeben. Die Abstände innerhalb der Diskussionsverläufe sind auf schreibtechnische Schwierigkeiten zurückzuführen.

Diskussion: 19.6.

Teilnehmer: B. - Ingenieur
D. - Facharbeiter
S. - Facharbeiter

DL. - Diskussionsleiter
DA. - Assistent des DL.

B: Ich halte die 36 Prozent an und für sich doch für eine recht beachtliche Zahl noch. Aus meiner Erfahrung, also die Lehrlinge, die ich damals noch kannte, bevor ich anfang, mein Studium aufzunehmen, waren es also nur noch sehr sehr wenige, die da waren, also vielleicht, na ein Viertel, und ich möchte sagen, die Leute, die dann die Firma gewechselt haben, die haben dann also meistens täglich --- gemacht, die eigentlich mit der eigentlichen Ausbildung Maschinenschlosser nichts mehr zu tun hatte. Die sind entweder in die, na der eine ist in die Strafanstalt Tegel gegangen als Ausbilder, einer ist beim Onkel eingestiegen in einem Kraftfahrzeuggeschäft, also ich weiß nicht, ich fand die Zahl recht beachtlich noch.

DL: Nun ist ja der Maschinenschlosserberuf, die Lehrausbildung, eine Ausbildung, die so relativ breit auch so in den Fertigkeiten streut.

...
...
...

1 Striche (---) markieren nicht identifizierbare Stellen auf dem Tonband; Punkte (...) dagegen Auslassungen unsererseits.

B. beurteilt das Ergebnis vor dem Hintergrund seiner Erfahrung, er stellt gleichsam dem wissenschaftlichen Ergebnis sein Erfahrungswissen gegenüber und gelangt zu der Einschätzung, daß der ermittelte Prozentsatz noch relativ hoch sei. Er hat in Erinnerung, daß viele nach Abschluß der Lehre die Firma verließen; zum großen Teil, um den Beruf zu wechseln. Indirekt gibt er damit ein Urteil über die Lehre und die Berufswahl ab. Offensichtlich hat die Lehre nur in geringem Maße die motivationale Grundlage für einen Verbleib im Beruf geschaffen. B. wundert sich sogar nachdrücklich, daß noch so viele ehemalige Lehrlinge im Beruf geblieben sind. Diese Beurteilung hat verschiedene Implikationen. Aus der Befragung ist bekannt, daß die Lehrstellen damals knapp waren und viele Schulabgänger nicht die gewünschte Lehrstelle fanden. Anders als heute war aber die Arbeitsmarktlage bei Ausbildungsabschluß wesentlich günstiger. Schließlich ist zu bedenken, daß B. seine Erfahrungen vor dem Hintergrund seiner eigenen Berufsbiographie formuliert. Er ist den Weg der Weiterbildung zum Ingenieur gegangen. Die anderen, gleichfalls von der Vorstellung getragen, die berufliche Lage zu verändern, haben andere Entscheidungen getroffen. Latent kommt darin der bekannte Optimismus von jungen Arbeitern zum Ausdruck, durch Mobilität die soziale und berufliche Lage verändern zu können.

- D: Wenn ich die Prozente hier sehe, drängt sich mir die Frage auf, warum wurde gerade der Berufsstand der Maschinenschlosser ausgewählt. Sie wollten die Frage stellen, warum ist die Fluktuation der Maschinenschlosser zu anderen Berufen so groß, darauf läuft es doch hinaus.
- DL: Ja, also wir haben den Maschinenschlosser gewählt. Wir haben das damals sehr genau überlegt, welchen Beruf soll man eigentlich wählen, um daran möglichst viel zu erkennen. Und wir sind dazu gekommen, daß der Maschinenschlosserberuf in seiner Grundausbildung so viel Fertigkeiten vermittelt, daß man von dort aus eine ganze Menge machen kann, sowohl in anderen Berufen, also in anderen Bereichen, will ich mal vorsichtigerweise sagen, Berufe will ich gar nicht sagen, in andere Bereiche überwechseln wie auch Dinge auf diese Lehre aufbauen, also die Techniker-Prüfung oder den Refa-Schein oder sonstiges.
- D: Aufgrund der Grundausbildung.
- DL: Ja, aufgrund dieser breiten Grundausbildung haben wir gedacht, das ist ein Schlüsselberuf. Und wenn man jetzt verfolgt, was mit den Absolventen dieses Schlüsselberufes passiert, dann wird man wahrscheinlich einen sehr guten Überblick bekommen, zumal es sich hier auch um einen Beruf handelt, der auch in Zukunft ein Schlüsselberuf bleiben wird. Er gehört zu den Berufen, von denen wir wahrscheinlich annehmen können, daß die Tätigkeiten so ohne weiteres nicht wegrationalisiert werden können.
- S: Ich bin selber noch als Schlosser tätig und nach meiner Auffassung, das können die nicht, daß sie da irgendeine Maschine reparieren, das würde nach meiner Meinung nicht gehen, weil das Spezielle oder die kleine Sache oder irgendwas das kann gar nicht eine Maschine übernehmen. Die können zwar den Fehler elektrisch einkreisen, sagen wir mal, das kann man machen, aber daß das eine Maschine repariert, das glaube ich, wird es nie geben.
- D: Ja, beim Reparaturschlosser trifft das zu.
- S: Oder auch beim Neubau.
- D: Dann würde, der Kreis ist praktisch doch gering.
- D. versucht, aus dem Ergebnis herauszulesen, welches Untersuchungsziel verfolgt worden ist. Er legt sich damit eine Frage zurecht, die nach Erklärungen sucht und erwartet eine Bestätigung.
- damit eine Frage zurecht, die nach Erklärungen sucht und erwartet dafür eine Bestätigung.
- Durch die Erläuterung des DL., daß der Maschinenschlosser eine große Qualifikationsbreite aufweist und ein Schlüsselberuf ist, dessen Qualifikationen nicht ohne weiteres wegrationalisiert werden können, wird S. an geregt, auf die geringe Mechanisierbarkeit der Maschinenschlossertätigkeit hinzuweisen. Er hebt hervor, daß er es wissen müsse, denn er sei noch als Schlosser tätig; er gibt also ein fachmännisches Urteil ab. Gleichzeitig teilt er durch diese Äußerung mit, daß seine Tätigkeit nicht durch Mechanisierung bedroht ist, daß er sich in dieser Hinsicht relativ sicher in seiner beruflichen Lage fühlt. Er kann sich nicht vorstellen, daß eine Maschine eine andere aufbaut. S. denkt allerdings gleich an die Ersetzung durch eine Maschine; andere Formen der Rationalisierung kommen ihm nicht in den Sinn; insofern er auf das für ihn als Reparaturschlosser unwahrscheinliche Extrem verweist, hat seine Äußerung auch die Funktion einer Beruhigung.
- D. will die Prognose von S. explizit auf die Reparaturarbeit eingeschränkt wissen; auch als S. die Tätigkeiten im Neubau hinzunimmt, hält er die nicht von der Rationalisierung bedrohten Gruppen für gering. D. hebt erneut die objektive Bedeutung der Handarbeit bei der Montage von Ma-

- S: Der Neubau ist genauso --- Allein schon so eine Aufstellung von der Maschine, wenn die zusammengebaut ist und in andere Firmen geht, und da wird sie aufgebaut, ich meine, die Maschinen werden immer größer, immer größer, also das erfordert, ich kann mir nicht vorstellen, daß da eine Maschine eine Maschine aufbaut oder so. Da muß immer noch Handarbeit dabei sein.
- DL: Sie sprechen genau die beiden Hauptfunktionen an, die wir auch festgestellt haben, nämlich Montage-tätigkeiten und Reparaturtätigkeiten. Das sind die beiden Hauptbereiche, in denen die Maschinenschlosser tätig sind. Wir können es dann auch in der genauen Verteilung ansehen.
- D: Und Fertigung.
- S: Nein, Fertigung ist ja wieder was anderes; die hat sich spezialisiert sagen wir mal, ich meine ---
- D: Gibt es drei.
- schinen hervor. Der Gestus, mit dem er dies tut, bringt zugleich die Identifikation mit seinem Beruf, soweit dieser durch Handarbeit geprägt ist, zum Ausdruck.
- Die Teilnehmer der Diskussion behandeln die einzelnen Tätigkeitsbereiche von Maschinenschlossern und erörtern die Frage, welcher dieser Bereiche von der Mechanisierung stärker bedroht ist als andere. Soweit diese Frage mit der Mobilitätsfrage in Beziehung steht, ist festzuhalten, daß die Mobilität nicht abstrakt als Möglichkeit, sondern im Kontext von beruflicher Kontinuität, Rationalisierung und Arbeitsplatzsicherheit diskutiert wird.

S: Wo ich damals gelernt habe, da waren wir ungefähr 40 Maschinenschlosser und 10 Dreher und fünf Fräser und so was alles. Die Fräser und Dreher, die haben, sagen wir mal, bloß drei Jahre gelernt und Hobler, und wir haben dreieinhalb Jahre gelernt, oder wenn einer besonders gut war, der hat bloß dann drei Jahre gelernt, der konnte ein halbes Jahr früher auslernen. Aber so, ich meine, da sind auch viele dann, wo die ausgelernt hatten, mußten dann auch viele auch praktisch weitergehen vor allen Dingen von den Maschinenschlossern, 40 Leute waren wir damals, und da wir wußten, daß die Firma bloß zehn Leute behalten wird von den Schlossern, das war Fritz-Werner damals, und die hatten 59 hatten die gerade wieder ihre Krise gehabt und dadurch sind, die haben 30 Schlosser entlassen und dementsprechend auch die ganzen Dreherlehrlinge und wir sind dann --- Ich bin trotzdem damals Schlosser geblieben. Sind in anderen Firmen dann untergekommen. Aber trotzdem, ich bin dann oft gewandert, in den ersten drei Jahren, dann hat es mir da nicht gefallen und da nicht gefallen und jetzt bin aber über 10, 13 Jahre schon wieder, bei einer Firma als Reparaturschlosser.

DA: Kann das denn sein, daß diese Krise damals 59, daß das mit zum Berufswechsel bei einigen geführt hat? Daß die vorab die Absichten ---

S: Wir haben ein paar Jahre zusammen gemacht, da weiß ich bloß, daß zwei Mann zur Feuerwehr gegangen sind, also ---

S. verläßt die Ebene des systematischen Tätigkeitsvergleichs und versucht, das Problem zu konkretisieren, indem er über die Ausgangslage, in der sich die Facharbeiter nach Abschluß der Lehre damals in der Firma befanden, berichtet. Er behandelt die Frage nach den Gründen und Folgen der Mechanisierung als ein Stück erlebter Geschichte. Die Firma hatte damals "gerade wieder ihre Krise gehabt". Dreißig von vierzig ausgebildeten Facharbeitern wurden entlassen. S. hat aber seinen Beruf nicht aufgegeben, sondern ist in den ersten drei Jahren "dann oft gewandert" und schließlich bei einer Firma geblieben.

Die Formulierung, daß er nach seiner Entlassung "trotzdem" Schlosser geblieben ist, soll in seinem Verständnis heißen, daß er sich auch anders hätte entscheiden können. Aber er hat sich auch nicht einfach angepaßt und die erstbeste Tätigkeit angenommen, sondern er hat die Entscheidung über den Verbleib in einer Firma davon abhängig gemacht, ob die Tätigkeit seinen beruflichen Interessen entspricht. S. thematisiert das Verhältnis von Krise und beruflichem Werdegang. Mit seinen Äußerungen will er dokumentieren, daß er zwar von Krisensituationen und der Notwendigkeit, zeitweilig schlechte Arbeitsbedingungen hinzunehmen, nicht unabhängig gewesen ist, daß er aber doch versucht hat, seine Interessen zu verfolgen. Das Festhalten am Beruf ist für ihn gleichermaßen eine Frage der beruflichen Kontinuität, Identität und der Sicherung der Reproduktionsbedingungen; denn, so stellt er fast befriedigt fest, er ist inzwischen über zehn Jahre bei einer Firma in seinem Beruf tätig.

Nicht erkennbar ist, ob sein häufiger Betriebswechsel ihm schließlich den Arbeitsplatz eingebracht hat, der seinen Interessen entsprach, oder ob er seine Erwartungen vor dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen allmählich reduziert hat. Als der DA. nachfragt, ob die Krise bei einigen Arbeitskollegen damals zum Berufswechsel beigetragen hat, äußert S. nur beiläufig, daß er nur einige Jahre mit seinen damaligen Kollegen zusammengearbeitet hat und daß von denen zwei zur Feuerwehr gegangen sind. S. beläßt es bei diesem Rückblick, er erörtert nicht die kollektive Lage; bringt aber objektiv die Isolierung des einzelnen Lohnabhängigen in der Krisensituation zum Ausdruck.

B: Ich würde sagen, wenn man das betrachtet, den Berufswechsler, dann sollte man erstmal auf die Jahre zurückgehen, wo die Maschinenschlosser angefangen haben zu lernen, denn also 56, 55, da gab's ja gar nicht so viele Lehrstellen wie es Lehrlinge gab, und es war ja doch ein Problem, also zumindest für mich damals, überhaupt eine Lehrstelle zu finden. Und ich bin Maschinenschlosser geworden oder hab Maschinenschlosser gelernt, weil es das einzige war, was die für mich angeboten hatten praktisch. Und war für mich sogar relativ schwierig, hatte in Friedenau gewohnt und in Tegel gearbeitet, macht man normalerweise nicht, man hätt' sich ja irgendwas in der Gegend gesucht, das war eigentlich gar nicht möglich, man konnte also nicht viel auswählen. Und vielleicht ist das auch ein Grund, warum einige oder viele, wenn sie ausgelernt haben, daß sie sich dann doch was anderes vielleicht suchten. Kann sein.

B. greift die Frage nach den Ursachen des Berufswechsels auf und macht deutlich, daß man dabei auf die Zeit des Übergangs von der Schule in die Lehre zurückgreifen müsse. Angesichts der damaligen Lehrstellenknappheit bestand der Zwang, diejenige Ausbildung zu machen, die sich überhaupt anbot. Da eine derartige Ausbildung oft ohne eigenes Interesse absolviert wurde, war bereits von Anfang an ein Grund gegeben, warum viele später eine andere Tätigkeit wählten. Auch D. bringt zum Ausdruck, daß man damals Opfer zeitlicher Umstände gewesen sei. Man sei in irgendeinen Beruf hineingedrängt worden: er selbst könne sich nicht mehr erklären, warum er Maschinenschlosser geworden ist, obwohl er dies ursprünglich auch nicht wollte.

D: Vielleicht ist dieser Wechsel nachher daraus bedingt, daß viele, die Menschen eben, in irgendeinen Beruf gedrängt werden, andere zeitliche Umstände. Denn ich wollte auch kein Maschinenschlosser werden, warum ich es geworden bin, kann ich gar nicht mehr erklären, Ich habe gerne gebastelt, mein Vater war auf der Bank.

B: Bei mir war es das Basteln. Ich war bei der Berufsberatung, was machen Sie ---

D: Man ist so praktisch reingeschoben worden, da war eine Lücke, und da ist alles reingedrängt worden. Und später, hat sich wahrscheinlich rauskristallisiert, ich ba ja vollkommen unglücklich in dem Beruf. Ich war auch Reparaturschlosser, weil ich gerade davon anfing.

D. formuliert eine doppelte Abhängigkeit. Einerseits wird man in einen Beruf hineingedrängt, weil das Lehrstellenangebot gerade eine bestimmte Struktur aufweist. Zum anderen ist man aber noch nicht alt genug und auch nicht genügend informiert, um dezidierte Berufswünsche zu artikulieren. Der Hinweis, er habe gerne gebastelt, macht deutlich, auf welche Weise dritte Personen (Eltern, Berufsberatung usw.) das Verhältnis von Neigung und Berufswahl fixiert haben. B. bestätigt einen derartigen kurzschlüssigen Entscheidungsmechanismus explizit.

Was mit Zufriedenheit im Beruf gemeint ist, wird nicht expliziert. Man kann davon ausgehen, daß sowohl der Arbeitsinhalt wie auch soziale Attribute angesprochen sind. Die Diskussion macht aber deutlich, daß Berufswahlprobleme für die Teilnehmer offensichtlich sehr dominant sind. Die frühe Erfahrung der Diskrepanz zwischen eigenen Interessen und objektiven Berufswahlmöglichkeiten wird aus den erlebten Folgen dieser Diskrepanz heraus reinterpretiert. Sie beziehen sich dabei auf den Beruf als einem für sie zentralen Deutungsmuster, mit dem sie ihre Erfahrungen als Ausdruck des Spannungsverhältnisses zwischen subjektiven Interessen und objektiven Arbeitsbedingungen darstellen. Vor dem Hintergrund späterer Entscheidungen, die sie möglicherweise bewußter vollzogen haben oder vollziehen haben müssen, scheint die Zeit des Übergangs von der Schule zur Lehre für sie ein Abschnitt des Lebens zu sein, in dem sich die Erfahrung, Objekt fremder Entscheidungen zu sein, tief im Bewußtsein festgesetzt hat.

S: Das war so, Vater hat nämlich auch bei der Firma gearbeitet. Wie er schon sagte hier mit den Lehrstellen, ich meine, das ist die einzige Firma, wo ich mich beworben hatte damals. Ich hatte auch Glück gehabt, ich mußte auch eine Aufnahmeprüfung machen, also haben sie auch allerhand ausgesiebt gehabt, ich meine, da haben sich 80, 90 Leute beworben bei Fritz-Werner und ich weiß nicht, Fritz-Werner hatte damals noch, also nach meinen Auffassungen hatten sie eine gute Lehrlingsausbildung gehabt, also wir haben viel mitgekriegt. Die haben uns in die Gießerei geschickt, in die Modelltischlerei, es wurden alles solche Abteilungen, wo in anderen kleinen Firmen, wo sie so was nicht hatten, die hatten das nicht mitgekriegt, wir hatten das alles mitgekriegt. Daß wir da nicht viel mitgekriegt haben --- wenn man das jetzt nachher sieht, ist ja ---

B: Also, meine Firma, wo ich angefangen habe zu lernen, die hatte also etwa 100 Lehrstellen zu vergeben und da waren 450 Anwärter. Da waren also sehr scharfe Prüfungen.

S: Bei uns ja auch.

DA: Wie war es denn damals, als dann Facharbeiter in der Krise entlassen wurden? War das dieselbe Proportion von Facharbeitern wie auch von den übrigen, die entlassen wurden, oder hat sich dann ---

S: Nein.

DA: Die Relation anschließend von Facharbeitern zu Angelernten, Ungelernten verschoben, daß also weniger Facharbeiter noch tätig waren?

S: Wo, in der Firma jetzt?

DA: In der Firma, ja.

S. berichtet, daß nach seinem damaligen Verständnis seine Berufswahl nicht ungewöhnlich verlaufen sei. Er habe sich bei der Firma beworben, in der sein Vater gearbeitet hat. Er hat die Aufnahmeprüfung bestanden, obwohl sehr stark gesiebt worden sei. Auch habe er damals den Eindruck gehabt, daß er in der Lehre viel gelernt habe. Von seinen beruflichen Erfahrungen aus betrachtet, weiß S. jedoch, daß "wir da nicht viel mitgekriegt haben". S. bringt zum Ausdruck, daß der subjektive Eindruck trügen kann. Er hatte die Vorstellung gehabt, daß er während seiner Lehre viel gelernt hat und daß auch seine Berufswahl sinnvoll war. Er ist nicht wie D. in eine Lehre hineingezwungen worden. Dennoch muß er feststellen, daß objektiv die in der Lehre erworbenen Qualifikationen nicht ausreichen, um den späteren beruflichen Anforderungen zu genügen.

Die Äußerungen von S. spiegeln einen sozialen Lernprozeß. Ausgehend von der Frage, was unter damaligen Verhältnissen an beruflicher Entfaltung möglich war, äußert er sich darüber, wie man aufgrund der zwischenzeitlich gewonnenen Erfahrungen die berufliche Entwicklung beurteilen muß.

S: Eigentlich nicht, die hatten eine Krise gehabt und da hatten sie versucht, ihren alten Stamm zu halten, und dann hatten sie eben nur die alten, die da abgegangen sind. So viele Plätze hatten sie neu gehabt, die haben sie dann behalten. Natürlich haben sie die behalten, die das beste Zeugnis gebracht haben, aber ein halbes Jahr später sind die alle auf Schule gegangen, so ungefähr, also fast drei oder vier von die zehn Leute sind dann auf Schule gegangen; dann haben sie ungefähr 61 schon wieder gesucht gehabt. Hab immer gesagt, ich geh da nicht mehr zurück. Die hatten mir noch eine Stelle als Schaber angeboten, nun hatte ich aber sechs Wochen da auch geschabt und habe gewußt, was das für eine Knochenarbeit ist, und da habe ich mir gesagt --- außerdem sechs Wochen, das war eine schlechteste Sache, was ich da als Schlosser so mitgekriegt habe, Schaben, also das mach ich heute noch nicht gerne.

DL: Es gibt offensichtlich so ein paar Dinge, die uns in der Zwischenzeit auch aufgefallen sind. Wir haben es auch in der Untersuchung schon herausgefunden, daß die Berufswahl offensichtlich nicht völlig in der eigenen Hand des Lehrlings liegt, er wird also mehr oder weniger durch Umstände reingedrängt, sei es über die Familie, sei es über das knappe Lehrstellenangebot, oder dadurch, daß nur bestimmte Lehrberufe überhaupt angeboten wurden, und andere, die man gerne haben möchte, gar nicht da sind; und das zweite ist offensichtlich, wenn man dann die Lehre durchlaufen hat und man eine ganze Menge gelernt hat, daß dann der Wechsel in die Tätigkeit oder der erste Schritt in die Arbeit dann oft mit vielen Enttäuschungen verbunden ist, weil man nun eine Tätigkeit macht, die erstens etwas einseitig ist und zweitens unter Umständen noch sehr stark körperlich ist, also daß man sich möglicherweise was anderes vorgestellt hat. Wie würden Sie das aus Ihrer Erfahrung sehen?

S. berichtet im weiteren Verlauf der Diskussion über die Beschäftigungspolitik der Firma. Man habe von den Ausgelernten nur diejenigen mit dem besten Zeugnis behalten. Diese seien aber später zum Teil auf die Schule gegangen, so daß man gezwungen gewesen war, wieder Neueinstellungen vorzunehmen. Ihm habe man eine Tätigkeit als Schaber ("schlechteste Sache, was ich da als Schlosser so mitgekriegt habe") angeboten. S. hat die Firma nach sechs Wochen verlassen und den Entschluß gefaßt: "hab immer gesagt, ich geh da nicht mehr zurück."

An dieser Äußerung ist interessant, daß S. in wenigen Worten die Beschäftigungspolitik eines Unternehmens und deren Folgen skizziert, wie sie im Prinzip nicht anders in einer soziologischen Untersuchung dargestellt werden. Bei krisenbedingten Massenentlassungen versucht der Betrieb, die Stammbesetzung zu behalten. Daß dabei Beschäftigte mit guten Zeugnissen begünstigt werden, ist zwar ein bekanntes Unternehmensinteresse, hält diese aber nicht davon ab, ihre eigenen beruflichen Interessen zu verfolgen. Durch den Personalabbau können nicht alle Facharbeiter an ihren Arbeitsplätzen verbleiben, sie werden an Arbeitsplätze mit weniger qualifizierten Tätigkeiten umgesetzt. Aber auch darauf reagieren die Facharbeiter; wiederum natürlich vorausgesetzt, daß der Arbeitsmarkt dies zuläßt.

S. wird nach der Lehre unmittelbar mit den Bedingungen der Lohnarbeit konfrontiert: schlechte Arbeit, Arbeitsplatzunsicherheit und rigorose Personalentscheidungen der Unternehmensleitung. Folgerichtig entwickelt S. seine vermutlich erste Protesthaltung als Facharbeiter. Ein erneutes Angebot seiner alten Firma nimmt er nicht an, weil er

aus Erfahrung weiß, daß es sich dabei um eine nicht zumutbare "Knochenarbeit" handeln kann. Er formuliert eine Art Boykotterklärung; denn seine Äußerung, daß er immer gesagt habe, daß er in diese Firma nicht mehr zurückgehe, besagt, daß er vielen Kollegen gesagt habe, daß man in dieser Firma nicht arbeiten solle.

S: Meine ersten drei Wochen als Lehrling, da habe ich, oder sagen wir mal, da hat man bei Fritz-Werner ein Jahr lang eine Grundausbildung gehabt, da weiß ich auch, die ersten drei, vier Wochen, da hatten wir das verflucht gehabt, da haben wir nur gefeilt. Die Klötze also U-Eisen, da hat der Lehrlingsausbilder einen Strich gemacht, immer rundum, hat man das glücklicherweise fertig gehabt, hat der noch einen Strich gemacht, mußte ich noch ein --- so ungefähr fünf Millimeter gewesen; und das hat jeder Lehrling da gesagt, so einen Mistberuf haben wir uns ausgesucht.

Die Erfahrung, Arbeiten verrichten zu müssen, die keinen Sinn machen oder deren Belastung zu hoch ist, hat sich indes bei S. schon am Anfang der Lehrausbildung eingestellt, und zwar in der Zeit, in der sie feilen mußten. Auch die damit verbundene Disziplinierung durch den Meister hat er bereits in dieser Zeit erfahren. Dabei handelt es sich durchaus um kollektive Erfahrungen, denn S. betont: "und das hat jeder Lehrling da gesagt, so einen Mistberuf haben wir uns ausgesucht".

D: Wenn ich mich zurückerinnere, kann ich sagen, daß mich das alles nicht gestört hat, weil ich in der Zeit gar keinen Blick für andere Dinge hatte. Für mich war dieses U-Stück eben zum Raspeln da und da wurde geraspelt, bis nichts mehr drauf war. Und die Unbill des Lehrmeisters wurde auch in Kauf genommen, es war ja nicht so wie heute, also wenn ich mich zurückerinnere an meinen ersten Lehrmeister, um Gottes Willen, da mußten wir stramm stehen, also so nach außen, war vom alten Schrot und Korn noch. Ich meine, für meinen weiteren Weg hat das nichts geschadet, muß ich ehrlich sagen, das bißchen Halt war schon gar nicht schlecht, auch in Lehrausbildung ---

Betrachtet man dagegen den Beitrag von D., so zeigt sich jedoch, wie unterschiedlich Ausbildungserfahrungen verarbeitet werden können. Berichtet S., sie hätten "viel geflucht" und ihre Berufswahl kritisch hinterfragt, so äußert D., daß ihn das "alles nicht gestört hat". Er hat seine Arbeiten und das Verhalten des Ausbilders hingenommen. Rückwirkend ist er der Auffassung, daß diese Art der Ausbildung für seinen weiteren Berufsweg "gar nicht so schlecht" gewesen sei. Diese unterschiedlichen Verarbeitungsmuster können auf unterschiedliche Sozialisationsprozesse zurückgehen, die der Lehre vorausgehen.

Eine spätere Äußerung von B. legt diese Annahme nahe. Die Verarbeitungsmuster können aber auch als rückbezügliche Bestätigung von Verhaltensmustern, die sich im eigenen Berufsleben bewährt haben, interpretiert werden. Jedenfalls legt D. die Disziplinierung durch den Meister positiv aus; sie hat ihm "ein bißchen Halt" gegeben.

- S: Daß sich das mächtig geändert hat, das sehe ich jetzt bei uns in der Firma. Die Lehrlinge, was die Vergünstigungen gegenüber uns früher haben, zum Beispiel bei uns gehen die Lehrlinge alle 14 Tage einmal freitags nachmittags gehen die schwimmen, haben die Sport, so was kannten wir nicht.
- D: Nicht zum Schaden, wenn es besser wird für die anderen.
- S: Bloß die Lehrlinge bringen heutzutage auch nichts mehr mit.
- D: Aber als Unbilden habe ich das nicht aufgefaßt, die Art, die man früher ---
- S: Ich weiß, die ersten drei Monate, wo dann das Feilen weg war, da hats ja auch Spaß gemacht. Da haben wir was anderes gemacht, da haben wir auch so was gefeilt, wo mit Passung drin war, dann hat man auch noch so was gesehen und nicht das sinnlose, also gut, man sollte da die Feile richtig führen, aber wo das dann nachher anfang, daß wir kleine Sachen mit Passungen gefeilt haben, da hat es auch angefangen, Spaß zu machen. Aber die ersten drei oder vier Wochen, das U-Eisen, von so einem Ende, dann haben wir bis da runter --- ich meine das ist
- B: Aber ich glaube nicht, daß das ein Motiv war, um später an einen Berufswechsler zu denken.
- S: Nein, aber das war der erste Eindruck gewesen --- da hat gesagt, am Kratzbock willst Du hier ewig bleiben?

Nachdem D. das autoritäre Verhalten seines ersten Ausbilders geschildert hat, hebt S. die zwischenzeitlichen Veränderungen in der Lehrausbildung hervor. Gegenüber früher hätten die Lehrlinge heute viele Vergünstigungen. D., der die frühere Lehrlingsausbildung positiv bewertet, äußert demgegenüber, daß man diese Entwicklungen nicht negativ bewerten sollte, "wenn es besser wird für die anderen". S. konstruiert daraufhin einen Zusammenhang zwischen den Verbesserungen in der Lehrausbildung und den Leistungen der Lehrlinge. Diese "bringen heutzutage auch nichts mehr mit". Entgegen seinen bisherigen Äußerungen scheint er damit indirekt selbst eine positive Wertung der damaligen Lehre vorzunehmen. Denn offensichtlich haben die Lehrlinge damals mehr geleistet als heute. In der Tat besinnt er sich im folgenden auf Phasen der Lehrausbildung, die "ja auch Spaß gemacht" haben. In dieser ambivalenten Beurteilung kommt wiederum zum Ausdruck, daß man eine für die eigene Lebensgeschichte so bedeutsame Phase wie die Ausbildung nicht nur kritisch beurteilen kann, sondern daß man die Ausbildung, weil sie die Grundlage für den weiteren Be-

B: Da muß ich ehrlich sagen, hatte ich gar keine Vorstellungen, als ich die Lehre aufgenommen hatte, war mir eigentlich immer noch nicht klar, was so ein Maschinenschlosser, und ich meine die Tätigkeit, da also mang 100 oder 50 Leuten da rumzufeilen, haben sie alle gemacht.

S: Na klar!

rufsweg darstellt, auch akzeptieren muß. Man hat die Erfahrungen aus der Lehre inzwischen verarbeitet und sie sind zu einem Bestandteil der beruflichen Identität geworden. Indem man das verbreitete Vorurteil aufgreift, daß die Lehrlinge heute weniger "mitbringen", demonstriert man die eigene Kompetenz: nicht notwendig aus vordergründigem Imponiergehabe, sondern, um sich des Werts der eigenen Arbeitskraft zu vergewissern. Aber der erste Eindruck ist wichtig gewesen. Er hat die Erfahrung vermittelt, daß man seine Interessen erkennen und versuchen muß, ihnen gemäß zu handeln: "am Kratzbock willst Du nicht ewig bleiben" (S.).

B: Viel schlechter ist da, was also vorhin angeschnitten worden ist, daß also die Ausbildungsmethoden eben sehr konservativ waren, daß da also die Ausbilder einen sehr harten Ton hatten, war also Tatsache mit dem Strammstehen, wenn man da ein Viertel vor sieben mußte man am Schraubstock stehen, wenn man nichts hatte, mußte man trotzdem daneben stehen. Man durfte nicht mal da von der Seite bewegen. Das war das Anstrengendste für mich an und für sich, weil ich es überhaupt nicht gewohnt war, solange auch zu stehen, das war also körperlich vielleicht ein bißchen stehende Tätigkeit, aber die eigentliche Arbeit, ja

S: Ich fand ja

B: Wir haben nun erst, als die Lehre zu Ende war und wir kamen in den Beruf hinein, daß da an und für sich eine große Ungerechtigkeit war als, zumindest in unserer Firma, unsere Firma hat also so eine Art Akkordsystem und die Arbeiten, die man gemacht hatte, da wurde vorhin von Schaben gesprochen, das waren Arbeiten, die nach Faktor sieben bezahlt wurden, das waren eigentlich Arbeiten, wonach sich also von der Bezahlung her jeder gerissen hätte, wenn er das Geld gekriegt hätte, und das war eben mein Problem, daß ich an und für sich arbeitsmäßig relativ gut mit

S. ist Maschinenschlosser geworden und trotz seiner Ersterfahrungen weiterhin im Beruf tätig. B. dagegen, der sich zum Ingenieur weitergebildet hat, hält der Feststellung von S. entgegen, daß er keine Vorstellungen über den Maschinenschlosserberuf gehabt habe, als er die erste Zeit der Ausbildung absolviert habe; es wurde "rumgefeilt, haben sie alle gemacht". B. hebt noch einmal die "sehr konservativen" Ausbildungsmethoden hervor. Auch habe er die stehend zu verrichtende körperliche Arbeit als sehr anstrengend empfunden. Sein Entschluß, aus dem Arbeiterdasein auszubrechen, artikulierte sich jedoch erst mit Beginn der Berufstätigkeit. Er empfand es als eine "große Ungerechtigkeit", daß er als junger Facharbeiter in der Kolonne bei der Akkordabrechnung im Vergleich zu den älteren Kollegen nicht seiner Leistung entsprechend bezahlt wurde; obwohl er seiner Meinung nach ebenso viel leistete wie die älteren Kollegen, bestand noch nach eineinhalb Jahren eine Stundenlohndifferenz von 1,50 Mark zum Verdienst des besten Schlosser in der

den älteren Kollegen mithalten konnte, daß ich das in keiner Weise bezahlt gekriegt habe. Man war zwar im Akkordsystem und man hat praktisch die erarbeiteten Minuten dem Kolonnenführer gegeben, und der wird sie für die Kolonne natürlich zurücklegen, was weiß ich, was der gemacht hat damit, aber es ist praktisch mir nicht zugute gekommen, und das war an und für sich für mich mit ein Stein des Anstoßes, da muß man raus. Also, mir ist es nach anderthalb Jahren nicht gelungen, den Anschluß da zu finden, das war immerhin eine Mark, 1,50 Mark Differenz, die einen trennte gerade mit dem besten Schlosser pro Stunde, und das war also sehr schlimm für mich..

Kolonne. Diese in der Praxis übliche Differenzierung innerhalb des Gruppenakkords, bei der sich die älteren Arbeiter gegenüber den jüngeren durchsetzen, war für B. "ein Stein des Anstoßes, da muß man raus".

DL: In der Kolonne.

S: Nun ist es aber auch eine Erfahrungssache.

D: Ich würde sagen, daß man nach der Lehrzeit wahrscheinlich erst angefangen hat, seine eigene Arbeitskraft einzuschätzen; man hat einen Weitblick bekommen.

Die Diskussionsteilnehmer berichten über ihre Erfahrungen aus der Lehre und der Zeit danach, sie erläutern, wie sie zu bestimmten Beurteilungen gelangt sind und welche Berufsentscheidungen daraus hervorgingen. Sie heben nachdrücklich den Bruch zwischen der Ausbildung und der Berufstätigkeit hervor. Mit dem Eintritt in die Berufstätigkeit kommt es zu einer Konfrontation zwischen bestimmten Wertvorstellungen und Berufserwartungen einerseits und den Bedingungen der Lohnarbeit andererseits. In dem Bewußtsein, als gelernte Facharbeiter nicht jeden Arbeitsplatz akzeptieren zu müssen, versucht der einzelne, seine Handlungsmöglichkeiten einzuschätzen und darauf bestimmte Berufsentscheidungen zu gründen. Wer nicht den Weg der Weiterbildung geht, versucht durch Arbeitsplatzwechsel seine Lage zu verbessern. Diese Deutung der Situation ist nicht unrealistisch, denn sie fällt zeitlich zusammen mit der Vollbeschäftigung und der beginnenden Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften. Gerade als Facharbeiter hatte man damals die Möglichkeit, durch mehrfachen Arbeitsplatzwechsel eine berufliche Stellung mit optimalen Arbeitsplatzbedingungen zu erlangen. Die Diskussion über die Arbeitsbedingungen, die Möglichkeiten der Weiterbildung oder des Arbeitsplatzwechsels sind daher nur vor dem Hintergrund der damaligen ökonomischen Entwicklungstendenzen verständlich.

B. hat negative Erfahrungen mit dem Lohnleistungsverhältnis in der Kolonnenarbeit gemacht und hat sich deswegen weitergebildet. S. ist Facharbeiter geblieben und hat durch mehrfachen Arbeitsplatzwechsel einen für ihn zufriedenstellenden Arbeitsplatz gefunden.

Ein wichtiges Moment ihres gegenwärtigen Bewußtseins scheint die Art und Weise zu sein, wie sie den Übergang von der Ausbildung ins Lohnarbeitsverhältnis subjektiv verarbeitet haben. D. sagt kurz und prägnant: "daß man nach der Lehrzeit wahrscheinlich erst angefangen hat, seine Arbeitskraft einzuschätzen; man hat einen Weitblick bekommen".

In dieser Äußerung kommt das Bewußtsein vom Lohnarbeitsverhältnis zum Ausdruck. Was bedeutet die eigene Arbeitskraft, wie wird sie bewertet und verwertet, unter welchen Bedingungen muß man sich anpassen und unter welchen kann man mehr oder weniger autonome Berufsentscheidungen treffen. Die Überlegungen reichen von der Verausgabung von Arbeitskraft in Relation zum Lohn bis zum Ertragen von Arbeitsbedingungen. An den Äußerungen der Teilnehmer wird sichtbar, daß sie erst allmählich ein Bewußtsein von ihrer Interessenlage entwickelt haben. Inzwischen weiß man, wie der Hase läuft. Man hat einen Weitblick bekommen, was heißt, man weiß, womit man zu rechnen hat. Man hat gelernt, abzuwägen zwischen den eigenen Interessen und den Arbeitsanforderungen, denen man ausgesetzt ist. Man identifiziert die eigene berufliche Lage in größeren Zusammenhängen, man lernt in der Zeitperspektive zu unterscheiden, welches einmal die berufliche Ausgangslage war, und wo man sich heute befindet.

Die Berichte über Arbeits- und Berufserfahrungen stellen eine Reflexionsform dar, die Handlungssituationen und Handlungsabläufe thematisiert. Wie hat man bestimmte Situationen wahrgenommen und bewertet, was hat man daraufhin unternommen oder unterlassen? In den Berichten drückt sich eine stark individualisierte Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen aus. Kollektive Aspekte sind zwar implizit vorhanden, aber sie werden nur selten auf genereller Ebene thematisiert; es sei denn, sie verstehen ihre eigenen Erfahrungen als Teil jener Erfahrung, die zumindest die Altersgenossen und Berufskollegen, abgesehen von persönlichen Besonderheiten mit ihnen teilen.

Charakteristisch ist die subjektbezogene Wahrnehmung der gesellschaftlichen und betrieblichen Realität. Bezugspunkt der Erzählungen bleibt die eigenen Ausbildung, das eigene Arbeitsverhältnis, die Verausgabung von eigener Arbeitskraft angesichts bestimmter Anforderungen und Entlohnungsformen. Diese Begrenztheit in der Möglichkeit, Erfahrungen zu machen, wird jedoch subjektiv nicht bewußt. Für die Teilnehmer sind die Erfahrungen Ausdruck gesellschaftlicher Totalität. Es ist die Welt, die sie erlebt haben; allerdings, und das hat eine objektive Bedingung der Möglichkeit von weiteren Erfahrungen, läßt sich beobachten, daß die Reflexion auf den eigenen Berufsweg als ein

Stück geschichtlich erfahrener Identität die Einsicht in gesellschaftliche Verhältnisse erweitert. Die stark individualisierende Komponente in der Darstellung der Berufs- und Arbeitserfahrungen erklärt sich daraus, daß der Berufsweg für den Facharbeiter eine Auseinandersetzung mit den Leistungs- und Berufsnormen sowie den Konkurrenzverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Angesichts der Erwartungen, die aufgrund dieser Leistungs- und Berufsnormen an ihn gestellt werden, kann der für die deutsche Industrie typische Facharbeiter sein Berufsleben auch nicht anders interpretieren als eine individuelle Form der Auseinandersetzung mit diesen Erwartungen und Anforderungen; diese muß allerdings nicht im Gegensatz zu einer kollektiven, gewerkschaftlichen Orientierung stehen¹.

1 Vgl. Thomssen, W.: "Arbeiterbildung zwischen betriebsdemokratischem Bewußtsein und Aufstiegsorientierung". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 25. Jg. (1974), H. 11, S. 671 ff.

Diskussion, 17.4.

Teilnehmer: M. - Techniker, zwischenzeitlich die Prüfung abgelegt;
R. - Facharbeiter, übt angestelltenähnliche Tätigkeit aus;
K. - Meister, zwischenzeitlich die Prüfung abgelegt;
S. - Ingenieur
DL. - Diskussionsleiter
DA. - Assistent des DL.

M: Ich finde gerade, dieses sich irgendwo heimisch Fühlen und Eingewöhnen ist an und für sich so der erste Beginn davon, daß man sich irgendwo festsetzt und nicht weitermacht. So ist es mir zum Beispiel gegangen. Ich habe mich so wunderbar wohlgeföhlt, und dann tuts mir irrsinnig leid. Ich habe elf Jahre als Schlosser gearbeitet und in allen möglichen verschiedenen Bereichen und weil mir überall in den verschiedenen Arbeitsbereichen alles geglückt ist, weil ich auch in der großen Firma gearbeitet habe, habe ich gedacht, ich bin ja einer von den größten und einer von den besten, bis mir dann mal ein Meister gesagt hat, das wär Unsinn, nicht, daß ich nun sagen wir mal als Angeber überzeugt war, meine Arbeit ganz gut zu machen. Das war auch der Fall, bis dann der Meister mal sagte, es wäre wahrscheinlich besser, wenn ich mich endlich mal aufmachen würde, auf die Schule zu gehen. Ich habe mich vorher praktisch nie getraut, also eine gewisse Anregung und Anstoß muß auch da sein. Und aus dem Elternhaus ist es nicht gekommen, weil mein Vater einen ganz anderen Beruf hatte. Daraufhin bin ich dann an und für sich erst dazu gekommen, daß man doch weitermachen kann. Habe einfach mal den Anstoß benutzt und habe gesagt, jetzt probier ichs. Entweder ich fall auf die Nase, oder es geht. Und dann, wenn man dabei ist, ist, finde ich, dann muß man auch den nötigen Willen doch wieder aufbringen, weiterzumachen, auch gegen die Anfangsschwierigkeiten.

DA: Vielleicht können wir, Herr R., von Ihnen auch noch mal, dann weiß man so ungefähr Bescheid, wie das jeder eingeschätzt hat, die Möglichkeiten, die ihm ---

M., der sich erst nach elfjähriger Facharbeitertätigkeit zum Techniker weitergebildet hat, berichtet, wie es zu dieser Entscheidung gekommen ist. An den Anfang seiner Darlegungen stellt er ein Deutungsmuster: Wer sich irgendwo heimisch fühle, der setze sich fest und mache nicht weiter. Diese Verhaltenslogik, die an sich einen nicht verworflichen Sachverhalt ausdrückt, wird von ihm selbst kritisch gewertet. In der bürgerlichen Leistungsgesellschaft gilt es als eine Art von Versagen, wenn man sich zu früh mit einer erreichten beruflichen Stellung zufrieden gibt und sich nicht strebend um sein weiteres Fortkommen bemüht. Um die Sprungartigkeit seiner Umorientierung deutlich zu machen, zeichnet er zunächst, sich auf seine beruflichen Erfahrungen stützend, ein recht überzeugendes Gegenbild zum Aufstiegsstreben. Er berichtet, daß er elf Jahre als Maschinenschlosser in verschiedenen Bereichen seiner Firma erfolgreich gearbeitet hat. Er hat offensichtlich interessante und anspruchsvolle Arbeiten verrichtet, die an sein Können hohe Anforderungen stellten. So konnte M. einen ausgeprägten Berufsstolz entwickeln und sich mit seiner Firma identifizieren. Er sah daher auch keine Veranlassung, seine berufliche Lage zu verändern. Irgendwann wird diese Vorstellung von einem Meister gestört, der ihm - vermutlich mit Blick auf die Zukunft - die Unangemessenheit seiner be-

ruflichen Orientierung vorhält und ihm rät, sich weiterzubilden. M. hat sich bisher nicht "getraut", sich weiterzubilden. Er hat auch vom Elternhaus keine Anregungen bekommen. Erst der Anstoß durch den Meister gibt ihm das Selbstvertrauen, den Versuch einer Weiterbildung zu unternehmen. "Entweder ich falle auf die Nase oder es geht." M. hätte auch aufgrund seines Qualifikationsbewußtseins selbst zu einer derartigen Entscheidung gelangen können; aber es bedurfte offensichtlich der Anregung durch den Vorgesetzten. Nun ist er bereit, ein Risiko auf sich zu nehmen. M's. Selbstdarstellung vermittelt trotzdem den Eindruck, als ob er eine Entscheidung gefällt habe: "jetzt probier ichs". Sein Entschluß ist allerdings nicht unvorbereitet, wenn man seine beruflichen Erfahrungen und das dabei entwickelte Qualifikationsbewußtsein berücksichtigt. Nachdem er den Karriereschritt vollzogen hat, interpretiert er rückblickend seine frühere berufliche Orientierung als Irrtum. Sein Urteil bleibt aber ambivalent; er hat sich "wunderbar wohlgeföhlt" und es tat ihm wiederum auch "irrsinnig leid". Teils identifiziert er sich mit der Aufstiegsorientierung, teils trauert er einer weniger zwangshaften, inhaltlich befriedigenderen Berufstätigkeit nach.

R: Ja, Herr M. hat schon recht, wenn man sich festsetzt, bleibt man sitzen. Ich seh es bei mir, ich bin jetzt fast 13 Jahre schon bei der Firma, habe auch angefangen erst hier, ganz klein, nachher dann überall, nicht als Springer, sondern überall war ich zu gebrauchen, außer der Dreherei, da hatte ich schon in der Lehre nicht viel für Drehen übrig gehabt. Wie gesagt, ich bin heute auch noch da und arbeite zwar nicht mehr am Schraubstock und so, bin die rechte Hand vom Meister, Termine und Kalkulation und alles, was da anfällt. Aber ich fühle mich da wohl und werde wahrscheinlich auch noch da bleiben.

R. bestätigt das Deutungsmuster von M. Da er sich selbst nicht weitergebildet hat, gelangt er zu einem anderen Schluß. Teils trägt die Formulierung, daß er "jetzt fast dreizehn Jahre schon bei der Firma" ist, resignative Züge, teils fühlt er sein Verhalten gerechtfertigt, denn er ist mit seiner derzeitigen beruflichen Lage zufrieden und muß sich nicht verändern. R. hat sich auf seine Weise dem unmittelbaren Leistungsdruck und der Ausbeutung entzogen. Er hat zunächst "klein" angefangen und ist dann später

DL: Ich wollte das vorhin schon aufgreifen, es fiel einmal die Formulierung "Facharbeiter geblieben", so als ob das Wort "geblieben" bedeuten könnte, na er hat nicht den Willen oder er hat sich halt zu sehr wohlfühlt.

...
...
...

Also, wir haben eigentlich aus der Befragung Tendenzen entdecken können, daß die Tätigkeit eines qualifizierten Facharbeiters, der auch relativ selbständig arbeiten kann und im Maschinenbau gibt es ja genügend Plätze dieser Art, daß diese Tätigkeit sich nicht unbedingt unterscheiden muß von der Tätigkeit eines Technikers. Wie würden Sie das einschätzen?

...
...
...

M: Dieses sich wohlfühlen auf dem Platz, weil man hier die Arbeit ausfüllt, das ist genau das, was Sie eben sagten, und infolgedessen ist man zufrieden mit seinem Arbeitsplatz und denkt nicht daran, sich weiterzubilden, beruflich meine ich.

DL: Und wie ist das jetzt zum Beispiel, wenn Sie es von Ihrer Position als Techniker aus sehen würden? Hat sich da Relevantes verändert?

überall eingesetzt worden. Inzwischen ist er zur "rechten Hand" des Meisters geworden. Er arbeitet nicht mehr am Schraubstock, sondern übt dem Inhalt nach Meisterfunktionen aus. R. weiß, was er hat. Wahrscheinlich ist er gemessen an seinen Leistungen unterbezahlt, aber er genießt das Wohlwollen des Meisters und muß nicht mehr am Schraubstock stehen. In Abwägung seiner früheren Tätigkeiten und seiner Möglichkeiten fühlt er sich an seinem gegenwärtigen Arbeitsplatz ausgefüllt und entscheidet sich zu bleiben, ohne die Frage zu stellen, ob diese berufliche Situation auch in Zukunft stabil ist. R. verhält sich also ebenso wie M. während seiner Zeit als Facharbeiter. Dieses Verhalten repräsentiert ein typisches Facharbeiterverhalten unter konjunkturell günstigen Bedingungen, die es den Facharbeitern erlauben, durch innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel einen Arbeitsplatz mit für sie günstigen Bedingungen zu erlangen.

M. kann dieses Verhalten erst nach erfolgreich durchlaufener Weiterbildung hinterfragen. Er verwirft dieses Verhalten jedoch nicht einfach vom Standpunkt seiner gegenwärtigen beruflichen Stellung aus, sondern verweist nachdrücklich darauf, daß keine Notwendigkeit besteht, über Weiterbildung nachzudenken, wenn zwischen den Arbeitsanforderungen, Qualifikationen und Bedürfnissen des Arbeitenden eine Entsprechung besteht. Unter dieser Voraussetzung stellt sich die berufliche Weiterbildung eher als zusätzliche Belastung dar. Gleichwohl läßt M. auch die Überlegung einfließen, daß das subjektive Wohlbefinden an einem Arbeitsplatz trügerisch sein kann, daß man seine objektiven Interessen als Lohnarbeiter dann im Auge haben muß, wenn zeitweilig nicht die Notwendigkeit besteht, die berufliche Stellung zu verändern.

M: Für mich schon in mehrfacher Hinsicht. An und für sich erstmal deswegen, weil es im geheimen immer mein Wunsch gewesen ist. So ist mein ganz persönlicher Wunsch schon mal in Erfüllung gegangen und dann, ich habe zwar jetzt auch noch in Werkstätten zu tun, aber ich bin an und für sich immer ganz zufrieden, wenn ich zurückkomme an mein Reißbrett, schon des Milieus wegen, wollen wir mal so sagen.

R: Und finanziell?

M. interpretiert nun rückwirkend seinen Weg zum Techniker als Ausdruck einer Aufstiegsorientierung. "Im geheimen" sei es immer schon sein Wunsch gewesen, Techniker zu werden. Er hat nun die Bestätigung, daß ein persönlicher Wunsch in Erfüllung gegangen ist, das heißt gemessen an einem beruflichen Ziel hat er das Erlebnis, etwas erreicht zu haben. Zwar hat er immer noch mit den Werkstätten zu tun, aber "schon des Milieus wegen" ist er zufrieden, daß er nicht mehr als Arbeiter tätig ist. Aus den anfänglichen Äußerungen geht hervor, daß M. dieses Ziel nicht planmäßig angestrebt hat. Nachträglich kann er aber seinen beruflichen Weg im Sinne einer Lebensperspektive interpretieren. Aus den einzelnen Etappen seines Berufswegs ergibt sich nachträglich ein sinnhafter Zusammenhang.

M: Finanziell, ich meine schön, es ist nicht umwerfend, aber sagen wir mal, es ist doch ein beträchtliches über dem, was ich vorher verdient habe. Und die Möglichkeiten, die noch drin sind, sind auch so, daß ich auch deswegen schon zufrieden bin. Kann also doch von der finanziellen Seite her gesehen auch beruhigter in die Zukunft blicken, als wenn ich als Schlosser arbeiten würde. Außerdem muß man ja auch bedenken, wenn man älter wird mal, jeder, der in der Werkstatt arbeitet, weiß das, wie es älteren Kollegen immer schwerer fällt, rein körperlich. Das muß man letztenendes auch bedenken. So finde ich, ist es auf jeden Fall schon ein Gewinn, wenn man Techniker oder Ingenieur macht, besser natürlich.

DA: Haben Sie denn den Eindruck, Herr R. ---

DL: Herr K. wollte gerade ---

Finanziell hat sich der Aufstieg für ihn offensichtlich nicht so ausgewirkt, wie er es erwartet hat. Er versucht, eine subjektiv zufriedenstellende Abwägung vorzunehmen: "Es ist nicht umwerfend, aber sagen wir mal, es ist doch ein beträchtliches über dem, was ich vorher verdient habe". Die Einschätzung seiner gegenwärtigen Lage verbindet sich mit einem Blick auf die Vergangenheit und in die Zukunft. Er nimmt an, daß er in seinem Einkommen noch weiter steigen wird und glaubt deswegen, auch beruhigter in die Zukunft blicken zu können. Gleichzeitig vergleicht er seine Lage in der Zukunft mit der Lage älterer Arbeiter.

Im Rückblick auf kollektive Erfahrungen weiß er, daß es den älteren Kollegen immer schwerer fällt, die Arbeit körperlich zu bewältigen. Auch unter diesem Gesichtspunkt betrachtet er es als einen Gewinn, wenn man als Techniker oder Ingenieur tätig ist.

Aus der letzten Äußerung wird deutlich, daß M. seine gegenwärtige Lage auch unter dem Gesichtspunkt des Ausbrechens aus dem Arbeiterdasein interpretiert. Die daraus abgeleitete Deutung, daß der technische Angestellte eine gesichrtere Stellung als der Facharbeiter hat, läßt aber den Gedanken nicht aufkommen, daß auch die Technikerposition keine dauerhafte berufliche Stellung sein muß. Die Tatsache, daß M. nach seinem Wechsel beruhigter in die Zukunft sieht, ist nur vor dem Hintergrund der Ungewißheit des Arbeiterdaseins zu verstehen. Diese Ungewißheit ist eines jener Momente, die bei beruflichen Veränderungen gegeneinander abgewogen werden.

K: Die Finanzierung, mit dem Geld, was er verdient, das ist unter Umständen gar nicht mal so, daß der Techniker, der kann unter Umständen weniger verdienen, als der Schlosser. Das ist vielfach so der Fall, daß der Techniker weniger Geld hat oder zumindest bloß dasselbe hat, und da wird bei manch einem vielleicht auch die Motivation fehlen, daß er sagt, warum soll ich da erst mich hinsetzen, drei Jahre Schule machen und im Prinzip gesehen, finanziell habe ich dabei gar nichts gewonnen, ich kriege genau dasselbe Geld, ob ich hier unten am Schraubstock stehe oder da oben auf dem Stuhl sitze. Manch einer von sich aus braucht mehr Bewegung. Es gibt ja viele Leute, die können einfach nicht ruhig sitzen. Vielleicht mehr Techniker am Schreibtisch eventuell eine sitzende Arbeit ist,

K., der zwischenzeitlich die Meisterprüfung abgelegt hat, gibt eine weitere Erklärung dafür, warum Facharbeiter sich nicht weiterbilden. Weil nach seiner Deutung, "sich ja heute meistens alles um das Finanzproblem dreht", fehlt bei vielen die Motivation, sich weiterzubilden, wenn sie danach unter Umständen nicht mehr verdienen als vorher. Unter dem Aspekt, daß man drei Jahre die Schule besucht hat, aber finanziell betrachtet kein höheres Einkommen erhält, wird die Differenz zwischen dem Facharbeiter und dem Techniker zu einer Differenz zwischen "am Schraubstock stehen" und "da oben auf dem Stuhl zu

jetzt grob gesehen. Daß da Denk-
arbeit in dem Fall auch da ist,
das bestreite ich nicht, aber
manchem liegt das nicht, der
braucht die Bewegung. Wie ge-
sagt, wenn er nicht von vorn-
herein weiß, daß der eventuell
einen großen Sprung machen
kann, weil es sich ja heute
meistens alles um Finanzproblem
dreht, daß er dann sagt, laß
ich weg, mach ich nicht.

sitzen". Wenn K. darauf hinweist,
daß es Leute gibt, die Bewegung
brauchen und nicht ruhig sitzen
können, so meint er nicht nur im
engeren Sinne das Moment der Moto-
rik, sondern den ganzen Arbeits-
rhythmus, die handwerklich-manuelle
Tätigkeit sowie die Interaktions-
und Kooperationsformen in der Werk-
statt. In seiner Sprache bringt K.
zum Ausdruck, daß viele den Arbeits-
zusammenhang in der Werkstatt nicht
verlassen wollen. K. deutet die Wei-
terbildung nicht als Wert an sich,
sie muß finanziell etwas bringen,
denn sonst ist nicht einsehbar,
warum man sich der Anstrengung der
Weiterbildung aussetzen soll. Hinter
dieser Äußerung steht wiederum die
Deutung des Lohnarbeitsverhältnisses.
Wenn man durch Weiterbildung sein
Einkommen nicht erhöhen kann, dann
bedeutet die Weiterbildung eine
zusätzliche Arbeit, für die man nicht
bezahlt wird. Nach dem Lohnleistungs-
verhältnis muß aber jede zusätzliche
Leistung bezahlt werden. Wegen der
generellen Zeitlosigkeit der Lohn-
arbeit kommt die Formel, daß sich
Weiterbildung irgendwann einmal aus-
zahlen wird, nicht ohne weiteres zum
Tragen. Erst wenn der Lohnarbeiter
unter dem Aspekt einer längerfristi-
gen Perspektive die Verfügung über
mehr Wissen und Können kalkulatorisch
einzuschätzen vermag, gewinnt die
Weiterbildung im Hinblick auf die
Wechselfälle der beruflichen Bio-
graphie einen strategischen Wert.

M: Wenn er nun seinem Tätigkeits-
drang nachkommen will, dann
braucht er nur noch fertigungs-
orientiert zu arbeiten, da hat
er doch in den Werkstätten ge-
nügen zu lernen.

M. meint ebenfalls, daß der Betätigungs-
drang des einzelnen in den Werkstätten
genügend Möglichkeiten vorfinde: "da
hat er doch genügend zu lernen". M.
interpretiert die Arbeit in den Werk-

K: Das stimmt schon. Aber das ist ja das, was ich vorhin schon mal sagte, vielleicht für, der einzelne sieht es gar nicht so, was er für Möglichkeiten hat, weil er nicht das Angebot als solches in der Palette kennt, was überhaupt möglich ist. Das ist heute natürlich schon etwas anderes. Die heute lernen oder ausgelernt haben, die jüngeren, die haben da einen größeren Überblick, als wir ihn damals gehabt haben. So einen großen Überblick hatten wir gar nicht gehabt. Denn wir hätten uns den Überblick damals schon verschaffen können.

stätten optimistisch als eine Form des Lernens. Er rekurriert dabei vermutlich auf Facharbeitertätigkeiten im Maschinenbau und vornehmlich auf seine eigenen Erfahrungen als Maschinenschlosser. Daß er dabei eine verengte retrospektive Betrachtung vornimmt und seine eigenen Erfahrungen übermäßig generalisiert, wird von K. thematisiert, der die Möglichkeit beruflicher Veränderungen unter dem Aspekt des "größeren Überblicks" thematisiert. Der einzelne wisse gar nicht, welche Möglichkeiten er habe, weil er das Angebot in der ganzen Palette nicht kenne. Er vermutet, daß die jüngeren, die heute lernen oder ausgelernt haben, diesen größeren Überblick besitzen. Abstrakt stellt er fest, daß er sich damals den Überblick hätte auch verschaffen können. Ähnlich äußert sich M.. Auch er habe damals den Überblick nicht gehabt. Wenn er sich aber die Sache überlege, so hätte er sich diesen Überblick ohne weiteres verschaffen können. Auch M. weist also auf die abstrakte Möglichkeit hin, reflektiert aber ebenso wenig, in welcher Lage sie sich damals als Lehrlinge oder Ausgelernte befunden haben. Mag sein, daß mit dem Hinweis auf die jüngere Generation gemeint ist, daß die öffentliche Aufklärung über Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und das allgemeine Bildungs- und Aufstiegsbewußtsein damals noch nicht gegeben waren, sodaß es mehr am einzelnen lag, sich zu informieren, auffällig ist aber, daß beiden Teilnehmern nicht bewußt wird, daß der größere Überblick auch Resultat der Verarbeitung von mehrjähriger beruflicher Erfahrung ist. Das Problem des mangelnden Überblicks wird aber stark subjektiviert. Da es als reines Informationsproblem interpretiert wird, können die Teilnehmer lediglich konstatieren, daß sie sich diesen Überblick nicht verschafft haben.

Daß Berufswahl und berufliches Verhalten nicht nur von der Verfügung über Informationen, sondern von zahlreichen anderen Voraussetzungen abhängt, wird nicht thematisiert. An dieser Stelle wird deutlich, daß man zwar rekonstruieren kann, was einem widerfahren ist, was man erlebt hat und welchen Beschränkungen man ausgesetzt gewesen ist, daß man aber diese Erfahrungen nicht als strukturelle Ausbildung und Arbeitssituation interpretiert. Es wird lediglich behauptet, daß gegenüber den früheren Verhältnissen die jüngeren Arbeiter über bessere Möglichkeiten verfügen.

M: Also ich muß sagen, eigentlich aus meiner Situation heraus, ich habe damals auch den Überblick nicht gehabt. Also wenn ich es mir jetzt überlege, ich hätte mir den Überblick auch ohne weiteres verschaffen können. Es gibt genügend Möglichkeiten, sich zu informieren.

K: Das stimmt.

R: Aber seinerzeit waren diese Möglichkeiten noch nicht so geschaffen, wie sie heute sind.

M: Technikerschule zum Beispiel, die gibts ja schon viele Jahre.

R: Das ja.

M: Die hätte mir damals auch offen gestanden. Bloß ich habe weder den Mut gehabt, noch überhaupt daran gedacht, das ernstlich zu versuchen. So ist es anderen auch gegangen aus meinem Bekanntenkreis.

R: Man traut sich nicht. Fehlt einem die Traute.

DL: --- wollen wir mal darauf zu sprechen kommen, was heißt eigentlich, daß man in bestimmten Situationen keinen Mut hat.

R: Ich könnte es mir gut vorstellen, daß hier gesagt wurde, man ist vertraut mit der ganzen Atmosphäre, und wenn man selbst nun diesen Schritt wagt, etwas Neues zu machen, wird man ja aus dieser heimischen Atmosphäre herausgerissen, man weiß nicht, was dann auf einen hinzukommt. Und man braucht irgendwie doch immer eine gewisse Einarbeitungszeit oder Gewöhnungszeit, und davor haben die meisten eben Angst. Bevor ich den Schritt gemacht habe in der Firma, gings mir nicht anders.

Im weiteren Verlauf der Diskussion verliert jedoch das formale Informationsargument an Erklärungskraft, übrig bleibt die Einsicht, daß man nicht den Mut gehabt habe, aus der Arbeitersituation heraus eine Weiterbildung anzustreben. Charakteristisch

ist an der subjektiven Wendung, daß das Ausbrechen aus dem Arbeiterdasein als ein Problem des Muts oder der Traute interpretiert wird. Auf eine entsprechende Nachfrage des DL. gibt R. eine subkulturelle Interpretation dessen, was zunächst mit Mut oder Traute ausgedrückt worden ist. R. verweist auf das Vertrautsein mit der ganzen Atmosphäre und den Schwierigkeiten, aus dieser Situation heraus einen Schritt in einen Bereich zu tun, dessen Spielregeln man nicht kennt. Wenn M., der jahrelang als Arbeiter und nun seit einigen Jahren als Angestellter tätig ist, äußert, daß man sich darüber im klaren sein muß, "daß nachher nicht mehr alles so sein wird wie vorher", dann kommt darin zum Ausdruck, daß der Statuswechsel nicht nur eine rein instrumentelle Angelegenheit ist, sondern daß sich die gesamte Berufs- und Arbeitssituation des einzelnen und damit seine soziale Identität verändert.

DL: Wie würden Sie das interpretieren mit dem Mut?

M: Na ja, Mut, ich weiß nicht, ob es direkt Mut ist. Na schön, nun vor einem Wechsel des Arbeitsverhältnisses oder Studium anzufangen, die ganzen Situationen, die sich daraus ergeben. Da muß man natürlich vorher sich darüber klar sein, daß nachher nicht mehr alles so sein wird wie vorher. Aber ich weiß nicht unbedingt, ob das nun Mut ist. Ich meine, mitunter reicht einfach der Anstoß. So wie aus meiner Situation, daß jemand endlich mal gesagt hat, nun mach mal was.

R: Na ja, das ist ---

M: Wollen wir mal so sagen, es war mangelndes Selbstvertrauen, daß ich es schaffen könnte und auf der anderen Seite Zufriedenheit mit der Situation, weil eben alles so problemlos ging. Alle neuen Dinge, die im Arbeitsbereich auf einen zukamen, die waren zu meistern und man war eben der Meinung, es läuft ja alles, warum was ändern.

DL: Sie haben gerade eben gleichgesetzt den Arbeitsplatzwechsel und den Weg zur Schule unter diesem Gesichtspunkt. Ist das das gleiche?

M: Ich meine, der Weg zur Schule ist auf jeden Fall ein krasserer Wechsel als Arbeitsplatzwechsel oder auch Firmenwechsel, aber immerhin im gleichen Beruf.

R: Das möchte ich nicht ganz sagen. Denn wenn Sie zur Schule gehen, wissen Sie, ich möchte sagen, zu 90 Prozent, was Sie dort erwartet.

M: Nein, das kann ich nicht.

R: Wenn Sie Ingenieur werden wollen, wissen Sie genau, was Sie am Ende bringen müssen. Aber wenn Sie jetzt von einer Firma in die andere gehen, könnte ich mir vorstellen, ist es eine Maschinenfirma oder weiß der Kuckuck was, aber Sie wissen doch nicht, wie das Arbeitsklima dort ist, wie Sie sich da einleben, was Sie für eine Arbeit bekommen, wissen Sie alles nicht.

Im weiteren Verlauf der Diskussion kommt die Problematik des Statuswechsels deutlich zum Ausdruck. Hatte M. bereits vorher gesagt, daß mit dem Statuswechsel eine Veränderung der Arbeits- und Lebenssituation verbunden ist, so macht er nun darauf aufmerksam, daß der Weg zur Schule "auf jeden Fall ein krasserer Wechsel als ein Arbeitsplatzwechsel oder Firmenwechsel" ist. R., der selbst keine Weiterbildung absolviert hat, kann sich dies nicht vorstellen. Er rationalisiert das Problem und meint, daß man doch wisse, was auf der Schule auf einen zukomme. Auch wisse man genau, was ein Ingenieur können müsse. M. meint daraufhin, daß man bei einem Firmenwechsel relativ risikolos sagen könne, daß es einem nicht gefalle und daß man ein Haus weitergehen wolle.

- M: Na, dann können Sie doch aber immerhin noch relativ risikolos sagen, Freunde, es hat mir doch nicht gepaßt, ich geh noch ein Haus weiter. Das ---
- R: Von der Schule gehen können Sie auch. Wenn es Ihnen doch nicht liegt nach einem Jahr oder halben, dann dann sagen Sie, jetzt geh ich wieder, geh wieder in die Firma.
- M: Das ist nun vielleicht ---
- R: Sicher, Sie haben diese Zeit über kein Geld verdient, diese Einbuße gibts natürlich, das ist klar.
- M: Ich finde, es ist nachher vielleicht eine Charakterangelegenheit. Ich wär also viel lieber verreckt, als daß ich wieder an den Schraubstock gegangen wär, weil ich mich einfach nicht blamieren wollte, vor mir selbst, vor meinen Freunden und sonst was. Das erste halbe Jahr ist mir unmenschlich schwer gefallen, aber ich wär lieber auf dem Bauch dahingekrochen als aufzugeben.
- Die Weiterbildung und der damit verbundene Statuswechsel ist für ihn dagegen eine "Charakterangelegenheit", das heißt er betrachtet das Durchstehen der Weiterbildung als ein Problem der Erfolgsethik. Die Vorstellung, nachdem er einmal den Versuch unternommen hat, dem Arbeiterdasein zu entkommen, daß er scheitern könnte, kommentiert er mit der Bemerkung, daß er "viel lieber verreckt wäre". Vor sich selbst und vor seinen Freunden könne er sich einfach nicht "blamieren". Die Erfolgsethik verbindet sich bei M. mit der gesellschaftlichen Norm des Weiterkommens und des nicht Versagens. Die Erfolgsethik ist offensichtlich bei M. auch deswegen stark ausgeprägt, weil er als Facharbeiter erfolgreich war und ein starkes Qualifikationsbewußtsein entwickelt hat. Ein Versagen in der Weiterbildung würde auch dieses Qualifikationsbewußtsein infrage stellen. So sind selbstgesetzte Maßstäbe und äußere Normen dafür verantwortlich, daß M. den Weg zur Schule nicht als einen Schritt eines kontinuierlichen Berufswegs interpretiert, sondern als einen Statuswechsel mit erheblichen Folgen für seine Arbeits- und Lebenssituation. Dieses Ziel rechtfertigt offensichtlich die Anstrengungen, die M. auf sich zu nehmen bereit war: "lieber auf dem Bauch dahinkriechen als aufgeben".

DA: Herr R., Sie haben doch offensichtlich eine Arbeit, nach dem, was man so hört, die vom Niveau her der Arbeit eines Technikers oft entspricht. ... Würden Sie sagen, wenn Sie jetzt Techniker wären, das wurde vorhin ja ganz kurz angedeutet, vom Milieu her ist das was anderes, mehr Sicherheit langfristig?

R: Wahrscheinlich, weil man Angestellter ist.

DA: Das würden Sie als sicherer ansehen?

R: Möchte ich sagen, ja. Denn es wird sich überall jedenfalls bei uns in der Firma ist es speziell so, daß die Angestellten immer besser dastehen als die anderen. Jetzt nicht vom Finanziellen, möchte ich gar nicht sagen, aber, wenn man es ganz krass nimmt, bleiben sie einfach weg, brauchen sich nicht entschuldigen, können ihre Sache erledigen, ihren Washtag nehmen oder was weiß ich, kriegen sie bezahlt. Draußen siehts natürlich schon anders aus. Da liegt es natürlich wieder am Vorgesetzten, ob sie ---

S: Liegt aber genauso am Vorgesetzten der Angestellten.

R: Ja sicher, das ist ja derselbe.

DA: Wie ist das? Haben Sie auch den Eindruck, daß Sie jetzt da unabhängiger sind?

M: Unabhängiger im gewissen Sinne schon, aber auf der anderen Seite hat man auch ein klein bißchen mehr Verantwortung. Wenn ich zum Beispiel morgens eine Viertelstunde später komme, wird kein Mensch was sagen, das mag vielleicht firmenbedingt sein. Aber auf der anderen Seite finde ich absolut nichts dabei, eine halbe Stunde oder mal länger zu bleiben, wenn ich irgendwie an einer Sache nun knoble.

R: Das ist bei uns genauso. Wenn man zu spät kommt, gucken sie dumm, wenn man länger bleibt, guckt keiner dumm. Umsonst bleiben Sie wahrscheinlich auch nicht länger.

Der DA. versucht noch einmal, die von M. hervorgehobene besondere Stellung des Angestellten zu hinterfragen. R., der ohne formelle Weiterbildung meisterähnliche Tätigkeiten verrichtet, berichtet, daß in seiner Firma die Angestellten zwar nicht unbedingt mehr verdienen, daß sie aber doch einige Privilegien genießen. Auch sei das Verhalten der Vorgesetzten im Angestelltenbereich anders. Auf die Nachfrage des DA., ob man als Angestellter auch unabhängiger sei, schaltet sich M. wieder in die Diskussion ein und hebt hervor, daß man "ein klein bißchen mehr Verantwortung" habe. Er ist auch bereit, länger zu arbeiten, wenn es die Sache erfordert, genauer gesagt: wenn ein "persönliches Engagement" darin liegt, eine Sache "wieder zum Laufen zu kriegen". Nur kurz erwägt er, ob dieses Verhalten im Sinne des Lohnleistungsverhältnisses klug ist ("vielleicht bin ich dumm, daß ich es mache"), dann aber entscheidet er sich für das Primat des persönlichen Engagements. In Erinnerung an seine frühere Tätigkeit als Facharbeiter realisiert er, daß er auch damals von der Sache her interessante Tätigkeiten ausgeübt hat, aber wegen der größeren Verantwortung vermag er sich mit seiner gegenwärtigen Arbeit mehr zu identifizieren. Der Verlauf auch dieser Diskussion zeigt, daß die Teilnehmer ihren Berufsweg als individuelle Lebensgeschichte begreifen. Sie realisieren die Zwänge und Beschränkungen, denen sie in den einzelnen Phasen ihres Berufswegs ausgesetzt gewesen sind und explizieren den Prozeß der Auseinandersetzung mit diesen Zwängen

- M: Doch, vielleicht bin ich dumm, daß ich es mache. Aber wenn ich mich irgendwie so festgebissen habe, bleibt irgend so eine Schöpfung, die nicht ganz so funktionieren will, dann hat man natürlich auch so ein gewisses persönliches Engagement, um das wieder zum Laufen zu kriegen.
- DA: Aber Sie sind doch jetzt nicht ein anderer Mensch geworden dadurch, daß Sie Ihren Techniker haben. Vorher gabs doch auch Probleme, die Sie nun von der Sache her interessiert haben. Ist das eine andere Erwartung, der man ausgesetzt ist, weil es eben erwartet wird, da fällt der Hammer um so und so viel Uhr. Andererseits muß man auch pünktlich kommen. Und jetzt der Angestellte steht irgendwie doch unter einer anderen Kontrolle. Vielleicht nicht so einer direkten durch, in der Form, daß die pünktlich sein muß, aber vielleicht ist das eine andere Art von ---
- M: Ich finde mehr das persönliche Engagement, finde ich zumindest für mich interessanter daran. Wollen wir mal so sagen, ich identifiziere mich mehr mit der Arbeit als früher, obwohl ich sicherlich an einer interessanten Arbeit auch Gefallen gehabt habe. Aber da ist eben um vier Uhr Schluß gewesen und fertig und hier spielt gar keine Rolle, man macht eben noch einen Moment länger.
- und Beschränkungen. Ihrem eigenen Selbstverständnis nach sind sie dabei mehr oder weniger erfolgreich. Jedenfalls haben sie die Vorstellung, über ein gewisses Maß an beruflicher Autonomie, das in Relation zu den gegebenen Möglichkeiten als erreichbar erscheint, zu verfügen. Die Teilnehmer sprechen vorwiegend von ihren eigenen Erfahrungen und ihren eigenen Problemen, sie abstrahieren kaum von der eigenen Person. Denkbar ist, daß sie die Probleme und Wechselfälle ihres eigenen Berufsweges immer zugleich auch als kollektive Zusammenhänge verstehen. Aber der einzelne kann seinen Berufsweg als individuelle Lebensgeschichte interpretieren; denn die beruflichen Veränderungen erscheinen ihm als Resultat eigener Entscheidungen oder bewußten Handelns im Kontext der gegebenen objektiven Bedingungen und Möglichkeiten, die ein Handeln erfordern.

Diskussion, 19.8.

Teilnehmer: R. - Ingenieur
O. - Ingenieur
N. - Einkäufer (Berufswechsler)
F. - Facharbeiter
S. - Industriemeister, zwischenzeitlich
die Technikerprüfung abgelegt
T. - Facharbeiter
M. - Facharbeiter
B. - Facharbeiter
W. - Facharbeiter
J. - Ingenieur
DL. - Diskussionsleiter
DA. - Assistent des DL

DL: Sie werden sich wahrscheinlich im Detail nicht mehr erinnern, was seinerzeit im Interview gefragt worden ist, und die Ergebnisse, die wir hier ausgewertet haben, beziehen sich ausschließlich auf das Interview und nicht auf den anderen Bereich. Aber Sie sehen, was wir da herausgefunden haben, und wir würden gerne Sie einfach fragen: Wie haben Sie das eigentlich aufgenommen, als Sie das lasen?

R: Mich hat es eigentlich nicht gewundert; denn schon während der Lehre ist mir aufgefallen, daß doch die verschiedenen das Eine oder Andere versucht haben, noch weiterzukommen, und deshalb wundert es mich nicht, daß die Leute das eben weitergemacht haben. Gewundert hat mich, daß das andere nicht drin ist, diese, ich beziehe mich auf die Intelligenztests oder so. Das ist ja überhaupt nicht ---

DL: Nein, dazu haben wir auch nicht ---

R: Und dann ist ja auch nicht drin, daß der Weg über den Maschinenschlosser zum Ingenieur zum Beispiel ja auch nicht der direkte, sondern eine Art zweiter Bildungsweg umfaßt. Der direkte Weg wäre ja über ein Praktikum. Das ist, nur weil Maschinenschlosser befragt worden sind, auch nicht berücksichtigt.

DL: Bleiben wir mal ruhig bei dem Punkt. Da geben Sie ja schon eine Interpretation. Wir haben da eine andere Interpretation gegeben, wir haben nicht gesagt, das ist zweiter Bildungsweg, sondern wir haben gesagt, man muß wahrscheinlich davon ausgehen, daß für viele die Lehre eine Etappe gewesen ist, und zwar eine vorher geplante Etappe, der dann eine weitere folgen wird, so daß man hier nicht mehr unbedingt vom zweiten Bildungsweg reden muß; wir haben gesagt, daß daß es ein normaler Weg ist.

Für R., der den Besuch des Gymnasiums abgebrochen und sich nach der Lehre zum Ingenieur weitergebildet hat, sind die Ergebnisse der Studie nicht ungewöhnlich. Schon während der Lehre hätte man beobachten können, daß die Kollegen das eine oder andere versucht haben, um noch weiterzukommen. Die Lehrausbildung wird von den Auszubildenden, das ergeben auch die anderen Diskussionen, durchweg nicht als abschließende Berufsausbildung wahrgenommen. Selbst wenn man selber keine Weiterbildung im Sinne hat, wird man am Verhalten der Kollegen gewahr, daß man die Lehrausbildung als eine erste Stufe der Berufsausbildung, der weitere folgen können, betrachten kann.

R. sieht seine Beobachtungen während der Lehre durch die Ergebnisse der Studie bestätigt. Sein Interesse richtet sich daher auf diejenigen Untersuchungsergebnisse, die sich seiner Erfahrung entziehen. Daß R. aus der Vielzahl der im Rahmen der Untersuchung durchgeführten psychologischen Tests die Ergebnisse des Intelligenztests wissen möchte, bedeutet offenbar, daß er wissen will, woran es liegt, daß die einen die Weiterbildung erfolgreich absolvieren und die anderen nicht, oder es gar nicht erst versuchen. Mit der weiteren Bemerkung darüber, was ihm im Bericht zu fehlen scheint, möchte R. vor dem Hintergrund seines eigenen Bildungsweges darauf aufmerksam machen, daß man den Weg zum Ingenieur über die Lehrausbildung als eine Art zweiter Bildungsweg auffassen kann; denn der direkte Weg verlaufe über ein Praktikum.

- R: Ein bißchen durch die Hintertür ist es schon, mit Absicherung sozusagen. --- Auf der Ingenieurschule, die haben das Praktikum gemacht und wenn Du scheiterst na, ein Glück, Du hast, wenn Dir was passieren sollte, immer noch Deinen Beruf, den Eindruck zum Beispiel hatte ich.
- O: Ich glaube aber, das Praktikum ist später in der ganzen geschichtlichen Reihenfolge der Entwicklung des Ingenieurberufes gekommen, Lehre stand an erster Stelle und dann die Ingenieurausbildung, später kam Praktikum und Ingenieurausbildung. Daß das Praktikum erst in den zwanziger Jahren, glaube ich, eingeführt worden ist, bloß die Lehre war vorher schon.
- R: Wenn einer zu unserer Situation die mittlere Reife gemacht hatte, hätte er ja sofort Praktikum machen können, wär viel schneller zum Endziel gekommen, wenn er es geplant hat.
- O: Zeitraubender aber nicht; Hintertür kann man nicht sagen, Parallelweg.
- R: Die Lehre ist doch wesentlich ruhiger.
- N: Bei so einer geplanten Bildung zielt doch oft auch auf diese Sicherheit hinaus und deshalb diese Lehre, mit einer abgeschlossenen Ausbildung, das ist ja ein Ziel --- die Sicherheit und nicht das Spontane.
- R: Ich würde sagen, es gibt zweierlei.
- N: --- planen also eben immer mit dem Ziel, wo man so im allgemeinen sagt von der Pike auf, das sind nach meiner Meinung nach also die Fundierteren.
- DA: Haben die Firmen damals eigentlich so viel Praktikanten aufgenommen, denn wenn die den gleichen Mann dreieinhalb Jahre als Lehrling haben können, dann haben die ja doch auch einen Vorteil. Es waren ja damals sehr viele Bewerber.
- R: Wenn ich aber hinterher gleich weggehe, hat die Firma ja auch nichts davon. Dann steckt sie ja mehr in mich hinein, als sie hinterher rauskriegt. Deshalb hieß es nachher schon --- gar keine Lehrlinge erst haben, die gehen ja doch gleich wieder weg.
- Die Teilnehmer diskutieren nun einzelne Überlegungen, die bei der Berufsplanung eine Rolle spielen. So sei der Weg über die Lehre sicherer; denn wenn man auf der Ingenieurschule scheitere, habe man immer noch eine abgeschlossene Berufsausbildung vorzuweisen, was für die Praktikanten nicht gelte. Demgegenüber sei aber der Weg über das Praktikum der zielstrebigere, weil man schneller zum Ziel gelange. Aber nicht nur Gesichtspunkte der Zielstrebigkeit werden erörtert, sondern auch Fragen der Solidität von Ausbildung. Gegenüber dem zielstrebrigen Versuch, die Ingenieurausbildung zu absolvieren, sei der Weg über die Lehrausbildung der fundiertere Weg. Der Hinweis auf die größere Sicherheit, die durch die Lehrausbildung gegeben sei, macht deutlich, daß die Teilnehmer den Berufsweg als einen Prozeß begreifen, in dem der einzelne nicht vorhersehbaren Problemen und Schwierigkeiten ausgesetzt ist. Die weitergehende Zielperspektive bleibt daher rückgebunden an einzelne überschaubare Schritte, auf deren Basis man eine berufliche Existenz aufbauen kann.

DA: Bei uns hat es sich einfach schon dadurch ergeben, weil wir ja ausgegangen waren von denen, die Lehrabschluss hatten, und da haben wir automatisch nur diejenigen erwischt, die eine Lehre und nicht, die ein Praktikum gemacht haben. Haben aber zugleich in der Statistik nachgeguckt und da gesehen, daß damals, also ich kann es nicht genau sagen, bei 80 Prozent tatsächlich diesen Weg gegangen sind und nicht den über das Praktikum. Obwohl das also der direkte Weg über ein Praktikum ist, der kürzere jedenfalls.

F: Bloß 1955, als wir angefangen haben zu lernen, sind wahrscheinlich alle ein Jahrgang hier, da war es damals recht recht schwierig, überhaupt was zu finden. Sehr geburtsstarker Jahrgang und da war damals ganz schön was los, um überhaupt eine Stelle zu finden. War gar nicht so einfach.

S: War ja damals nicht so, daß man uns die Lehrstellen nachgeschmissen hat. Damals mußten wir noch fundiertere Prüfungen machen, eh man da vielleicht eine Lehrstelle bekommen hat. Und außerdem kommt noch hinzu, wenn man damals sich entschlossen hat, den Maschinen-schlosserberuf zu erlernen, dann hat man ja, glaube ich, noch nicht so weit gedacht, weil erst mal die sichere Seite und später gehst Du dann noch zur Schule und studierst.

T: Genau.

S: --- die meisten waren zufrieden, daß sie erst mal einen Beruf hatten, und das war ja auch nicht so einfach.

N: Hier spricht man ja von Planung, und da bin ich der Meinung, planen kann man nur, wenn man auch das, was geschehen ist, auch rückwirkend Erfahrungswerte zugrunde legen, unsere Entwicklung rückwärts war ja --- Elternhaus was Sie ansprachen, Elterhaus hatten ja ganz andere Erfahrungen gehabt, einmal vom Technischen und praxismäßig und die Entwick-

F. und S., beide Facharbeiter, verweisen darauf, daß man damals sich vor allem darauf konzentriert habe, eine Lehrstelle zu finden und die Aufnahmeprüfungen zu bestehen. Angesichts der damit verbundenen Schwierigkeiten habe man noch nicht sehr viel weiter vorausgedacht, sondern zunächst nur den nächsten Schritt im Auge gehabt, um die berufliche Lage auf eine sichere Basis zu stellen. In diesen Äußerungen deutet sich an, daß die Teilnehmer die Lehrstellenknappheit als ersten beruflichen Unsicherheitsfaktor interpretiert haben, der davon abhält, die weitergehenden Berufsperspektiven in die konkrete aktuelle Berufsplanung mit einzu-beziehen.

N. generalisiert das diskutierte Thema als ein Problem der Berufsplanung und stellt es in den historischen Kontext. Man müsse bei der Interpretation zurückliegender Berufsentscheidungen die jeweils herrschenden politischen und ökonomischen Verhältnisse betrachten.

lung nach 55 hat ja eine ganz andere, so daß man also immer wieder davon ausgehen muß von der Gegenwart, und nicht was kommt. Von der heutigen Sicht aus betrachtet, würde man bestimmt vieles anders treffen.

DL: Das heißt, Sie meinen die ---

N: Entscheidend ist ja die Planung, was Sie ansprachen.

DL: Sie meinen, daß die Wahl dieses Weges und die Planung zurückzuführen ist auf die Erfahrungen, die eigentlich die ältere Generation miterlebt hat.

N: Gerade die Zeit, die Gegenwart, die dort herrscht. Wenn man das mal in andere Länder projiziert, haben sie Krieg oder haben sie Wirtschaftsnot, oder so was, da wird bestimmt eine andere Planung entstehen, als wenn sie jetzt gesichertes ---

DL: Ja, überraschend war für uns ja, daß nach zehn Jahren eigentlich nur noch 36 Prozent als Maschinen-schlosser oder in verwandten Facharbeitertätigkeiten beschäftigt sind.

N: Ich würde sagen, daß ist ein Ergebnis unserer Zeitentwicklung. Das war damals bestimmt bei der Planung nicht beabsichtigt, und es war bestimmt nicht irgendwie in Voraussicht berücksichtigt worden, daß wenn man eine Ausbildung hat, die Möglichkeiten sieht, etwas anderes zu tun. Da war einfach in der Zeitschichte.

DA: Würden Sie sagen, daß so bei Ihnen allen jetzt im Mittelpunkt der Überlegungen, zu dem Zeitpunkt, als Sie die Lehre angetreten haben, tatsächlich eher stand, zunächst überhaupt eine Lehre zu machen, um einen Beruf zu ergreifen,

N: Würde ich sagen.

Wenn man die Planung des Berufswegs damals richtig verstehen will, dann müsse man auf die Erfahrungswerte zurückgehen, über die man damals verfügte. Damit bringt N. zum Ausdruck, daß der eigene Berufsweg nicht nur als individueller anhand abstrakter Kriterien zu bewerten ist, sondern daß er eingebettet ist in einen allgemeinen historischen Zusammenhang. So wird man zu Zeiten des Krieges und der Wirtschaftsnot anders planen, als wenn man sich in einer sicheren Wirtschaftsentwicklung befindet. Nach N.'s Auffassung spiegelt sich in den Ergebnissen der Untersuchung die Zeitentwicklung wider. Die Ergebnisse sind Resultat eines gleichsam naturwüchsigen Verlaufs, der nicht vorhersehbar war, weil auch die einzelnen Berufsentscheidungen wegen der wirtschaftlich unsicheren Verhältnisse nicht geplant oder beabsichtigt waren.

Auch die bisherigen Diskussionsbeiträge stellen die Untersuchungsergebnisse in einen historischen Kontext. Dies geschieht jedoch vorwiegend in der Form eines Erlebnisberichtes, einer Erzählung über vergangene Zeiten, deren Folgen bis in die gegenwärtige berufliche Lage hineinreichen. N. dagegen artikuliert die Zusammenhänge dagegen auf einem begrifflich höheren Niveau. Er spricht von Planung und von Erfahrungswerten, auf die sich die Planung stützen muß. Er betrachtet die Untersuchungsergebnisse als Resultat der Zeitentwicklung und ordnet die individuellen Berufsentscheidungen in die jeweilige zeitgeschichtliche Situation ein. Indirekt bringt er damit zum Ausdruck, daß man zu Fehleinschätzungen gelangt, wenn man mit gegenwärtigen Maßstäben Berufsentscheidungen von damals beurteilen will. Man ist selber ein historisch geprägtes Subjekt und in seinen Entscheidungen von den jeweils herrschenden ökonomischen und politischen Verhältnissen bestimmt.

- O: Das heißt, Sie hätten das Interview einmal 55/56 machen müssen --- eine echte Aussage gehabt. Denn hinterher kann man sehr leicht sagen, man hat geplant, weil es sich so ergeben hat. Man weiß ja gar nicht wirklich, wie oft und mit welcher Entscheidung man einem dazu gebracht, jetzt diesen Beruf zu erlernen. Das könnten ja auch ganz seltsame Entscheidungen sein.
- DL: Wir haben diese Frage ja auch gestellt. Haben Sie die Weiterbildung geplant? Wann haben Sie sie geplant, schon vor der Lehre, während der Lehre oder gar nachher? Da kommen ganz interessante Ergebnisse heraus, wenn man das zunächst einmal vergleicht. Also diejenigen in diesem Jahrgang, die die Weiterbildung schon vor der Lehre geplant haben, treten dann die Weiterbildung auch relativ rasch an und sind dann in der Weiterbildung auch relativ erfolgreich, und zwar in sehr kurzer Zeit. Sie erreichen dann in der Regel den Ingenieurabschluss und werden dann gleich eingestellt als technischer Angestellter. Ich übertreibe, ich überspitze jetzt gleichsam das statistische Ergebnis, das ja nie so sauber ist, aber die andere Tendenz ist die, daß diejenigen, die die Weiterbildung erst relativ spät geplant haben, also das extremere wäre, daß sie nach der Lehre geplant ist, die haben dann in der Regel die Technikerprüfung gemacht und das hat naturgemäß auch etwas länger gedauert, bis dann der Entschluß, dieses zu machen, heranreift, bis er dann die Ausbildung gemacht hat und es blieb dann beim Techniker. Nun kann man natürlich sagen, das ist im nachhinein interpretiert. Also derjenige, der sehr erfolgreich war, der sagt dann vor sich selber, na ja, das habe ich von Anfang an alles ganz klug geplant. ---
- Folgerichtig thematisiert O. das Problem der "echten Aussage". Um eine genaue Aussage über die Situation der Berufswahl zu erhalten, hätte das Interview während dieser Zeit stattfinden müssen. Im nachhinein könne man leicht sagen, daß das, was sich ergeben habe, auch geplant gewesen sei. Tatsächlich könne man nicht von der Gegenwart aus beurteilen, wie die Berufswahl getroffen worden sei, denn darauf hätten sehr viele Faktoren eingewirkt. O. stellt damit die überlegte Entscheidung des einzelnen bei der Berufswahl in Frage. Er macht deutlich, daß man sich vielmehr in einer Objektsituation befunden habe, in der andere über das eigene Schicksal entschieden hätten. Diese Deutung ist nur verständlich, wenn man von der Annahme ausgeht, daß sich O. bewußt ist, daß berufliche Entscheidungen nicht als individuelle autonome Entscheidungen anzusehen sind, sondern daß man bei seinen Entscheidungen immer wieder den objektiven Bedingungen und Umständen Rechnung zu tragen hat, ja, daß man aufgrund dieser Bedingungen und Umstände zu Entscheidungen gezwungen ist, die nicht mit den eigenen Interessen übereinstimmen.

R: Muß man doch berücksichtigen, welche Zeit man braucht zwischen Bewerbung und daß man aufgenommen wird. Das waren ja auch beträchtliche Zeiten. Wenn einer jetzt fertig ist und jetzt sieht er, die anderen machen das, dann kommt natürlich dieser Mitrenneeffekt, daß man sagt, vielleicht machst Du auch was, aber wenn er da hingehet, ist erstmal alles voll und wird dann auf die Warteliste gesetzt. Bis er da ran kommt, hat er sich einerseits vielleicht schon im Beruf ein bißchen heimischer gefühlt, da sieht er plötzlich Schwierigkeiten, wieder zu lernen, weil er ganz da raus ist, weil es dann viel schwieriger ist, da noch erfolgreich zu sein in der Weiterbildung.

Im Zusammenhang mit der Planung und der Verwirklichung der Weiterbildung macht R. auf den Mitläufereffekt aufmerksam. Unter dem Eindruck, daß viele zur Weiterbildung gehen, entsteht auch bei anderen die Motivation, diesen Weg zu gehen. Wenn aber aufgrund der Wartezeit bis zur Aufnahme in die Ingenieurschule die Kluft zwischen Lernen und Arbeiten zu groß geworden ist, stellt sich subjektiv die Vorstellung ein, daß man in der Weiterbildung nicht mehr ohne weiteres erfolgreich sein würde. Die Bedingungen des Lernens und des Arbeitens werden als so verschiedenartig vorgestellt, daß man nicht ohne Schwierigkeiten nach einer Zeit des Arbeitens wieder eine Phase des Lernens einschieben kann. Aus den Äußerungen von R. läßt sich ablesen, mit welchen sozialen und psychischen Problemen man zu rechnen hat, wenn man nach einer längeren Phase des Arbeitens sich wieder einer institutionalisierten Form des Lernens unterwirft, in der völlig andere Anforderungen und Formen der Kommunikation vorherrschen als in der Arbeit.

M: Nun darf ich doch mal ganz direkt fragen, wieviel so der hier versammelten sind denn sogenannte Aufsteiger? Anhand der gegebenen Antworten kommt es mir so vor, als wenn hier ziemlich viele sind. Also ich persönlich gehöre nicht dazu, weil ich, ich hatte es mal vor, aber anhand der Berufslaufbahn hat es sich so ergeben, daß ich in der glücklichen Lage war, so viel Geld zu verdienen, daß ich dieses Moment sich nicht stellte. Also der Zwang war nicht da. Ich habe --- von mir geredet, im graphischen Maschinenbau angefangen und habe dann auch Montage durchgeführt im In- und Ausland und bin dann nachher, als ich verheiratet war, wollte ich nicht so gern reisen, bin ich zu einem Zeitungsverlag gegangen und habe da Reparaturen gemacht und sehr viel Geld verdient ---, und jetzt habe ich also nach einem Jahr die Stelle aufgegeben, ich war da Schichtführer, --- und Vorgesetzten aufgegeben, weil die Situation

Der bisherige Diskussionsverlauf, in dem wiederholt von der Planung und Durchführung der Weiterbildung gesprochen worden war, veranlaßt M. zu der direkten Frage, wieviel "sogenannte Aufsteiger" sich denn unter den versammelten Teilnehmern befänden. M. möchte der Aufsteigerlaufbahn eine andere Karriere entgegensetzen. Seine eigene Laufbahn hat "sich so ergeben", das heißt nach der Lehrausbildung bot sich ihm im Rahmen der Facharbeitermöglichkeiten wie selbstverständlich ein bestimmter Berufsweg an. M. versucht damit, dem in der bisherigen Diskussion vorherrschenden Typ des beruflichen Aufstiegs seinen eigenen Weg entgegenzusetzen, der ihm genauso plausibel erscheint wie der der anderen anwesenden Kollegen. Er kleidet seine Argumentation in die Form einer Geschichte.

im Zeitungsgewerbe doch bedrohlich war. Man hat mir zwar gesagt bei der Kündigung, daß ich, wenn überhaupt an Entlassung gedacht wird, zu den letzten gehöre, zu dem letzten Drittel, darauf sagte ich dann, sehen Sie, dazu möchte ich auch nicht gehören, zum letzten Drittel, da hatte man natürlich Verständnis, obwohl man nicht Verständnis hatte, daß ich überhaupt aufgehört habe. Jedenfalls bin ich dann, weil es so schön sicher ist, zur Stadt gegangen und bin nun hängengeblieben bei den Wasserwerken, verdiente natürlich weitaus weniger und weiß nicht, ob ich einen Fehler gemacht habe. Wenn man nur auf die Rente hofft, ist es vielleicht auch falsch.

DL: Ich finde das aber sehr gut, daß Sie das jetzt so deutlich sagen. Wir gehen jetzt auch in der Diskussion nicht davon aus, daß wir gleichsam die Weiterbildung als das Erstrebenswerte ansehen und daraufhin diskutieren, sondern wir betrachten zunächst einmal die unterschiedlichen Wege, die die einzelnen gingen, ganz unabhängig von der Frage, ist es sinnvoll, oder ist es nicht sinnvoll, war es falsch oder war es richtig, und was hat es gebracht. Die Frage, was hat es gebracht, auf die kommen wir später noch. Aber zunächst einmal ist es einfach wichtig, daß Sie jetzt durch das, was Sie gesagt haben, --- ich meine bei allen individuellen Eigenarten Ihres eigenen Weges kann man aber ziemlich deutlich sehen, daß, wir hatten zahlreiche Kollegen damals befragt, die im Prinzip einen ganz ähnlichen Weg gegangen sind, wie sie ihn gegangen sind. Auch der Gang zum Wasserwerk ist keine Besonderheit, sondern wir haben unter den Kollegen zahlreiche, die im Wasserwerk tätig sind. Das ist offensichtlich ein durchaus gangbarer Weg und nach den Erfahrungen, die jemand gemacht hat und nach den Wahlmöglichkeiten, die jemand hat, ein durchaus typischer Weg.

M: Da hätte zum Beispiel auch ein Bäcker anfangen können bei den Wasserwerken. Denn dieses ist maschinentechnisch nicht sehr ergiebig. Man drückt da nur Programme ein und redet dieses und jenes, ich bin bei der Entwässerung im Klärwerk Marienfelde, und da ist alles vollautomatisch und programmiert von den Computern.

Er war in der glücklichen Lage, viel Geld zu verdienen, und es ergab sich daher kein Zwang zur Weiterbildung, obwohl er dies wohl einmal vorgehabt habe. Durch die Charakterisierung, daß er in der "glücklichen Lage" gewesen sei, hebt er die Besonderheit seiner beruflichen Lage hervor, hebt er also ab von der Normalsituation, in der sich Arbeiter befinden. Systematisiert man seinen beruflichen Werdegang, so steht am Anfang die Ausbildung zum Facharbeiter. Er beginnt seine berufliche Tätigkeit im graphischen Maschinenbau, das heißt er ist seinen Qualifikationen entsprechend eingesetzt. Mit der Zunahme der beruflichen Erfahrungen wird er im In- und Ausland mit Montageaufgaben betraut. Er verdient in dieser Zeit viel Geld, arbeitet qualifiziert und relativ unabhängig. Nach seiner Heirat will er nicht mehr längere Zeit von zu Hause abwesend sein und entschließt sich zu einem Firmenwechsel, der gleichzeitig mit einem Tätigkeitswechsel verbunden ist; er übt nicht mehr Montagetätigkeit, sondern Reparaturtätigkeit aus, verdient aber ebenfalls noch viel Geld. Schließlich hört er von der Krisensituation im Zeitungsgewerbe und entschließt sich aus Sicherheitserwägungen, in den öffentlichen Dienst zu gehen, wo er in einem Wasserwerk als Maschinist am Steuerpult tätig ist.

An die Schilderung seines Berufswegs schließt M. die Reflektion an, ob er wohl richtig gehandelt habe, als er den Zeitungsverlag, bei dem er noch relativ viel Geld verdient hatte, verließ. "Wenn man nur noch auf die Rente hofft, ist es vielleicht auch falsch", das heißt M. ist sich des

Da geben sie also ein Programm und steuern eben ihr Programm vom Pult aus, von der ganzen Abteilung.

resignativen Moments bewußt, das in seiner Entscheidung lag. Denn mit seinen 35 Jahren traut er sich offensichtlich in Abwägung seiner Fähigkeiten und seiner derzeitigen Tätigkeit weitaus mehr zu als, wie er sagt, vom Pult aus Arbeitsabläufe zu steuern. Dennoch hat M. arbeitsmarktpolitisch überlegt gehandelt. Solange er nicht verheiratet war, hat er durch Außenmontage relativ hohe Verdienste gehabt und auch selbständig gearbeitet. Nach seiner Heirat hat er einen "festen" Arbeitsplatz angenommen, hat aber auch an diesem offensichtlich noch relativ gut verdient. Als dann in der Öffentlichkeit über die Krise im Zeitungsgewerbe diskutiert wurde, hat er sich sofort einen sicheren Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst gesucht, obwohl in seiner eigenen Firma kein unmittelbarer Grund dazu bestand. Mit seiner Entscheidung nimmt er zwei erhebliche Einbußen in Kauf: Er verdient weniger Geld und übt eine wenig interessante Tätigkeit aus. Aber er wollte auch nicht zu den letzten oder zum letzten Drittel derjenigen gehören, die entlassen werden.

B: Dann sind Sie aber als Maschinist tätig und nicht mehr als Maschinenschlosser. Ich bin auch bei den Berliner Wasserwerken.
(Großes Gelächter)
Ich bin aber noch in meinem Beruf tätig, ja.

M: Ich bin als Maschinist tätig, das ist richtig. Der Zwang, wie gesagt, stellte sich nicht etwa aus sozialer Not heraus, mehr zu tun als nötig, weil, wie gesagt, ein Meister hat draußen viel weniger verdient.

...
...
...

Die Äußerungen M's. ermutigen B. zu bekennen, daß er auch bei den Wasserwerken tätig ist. Das daraufhin ausbrechende Gelächter ist in diesem Zusammenhang nicht bedeutungslos. Von der beruflichen Seite aus betrachtet ist der Weg zum Wasserwerk problematisch. Es ist eine Art Ge-

- B: Ja, mein Berufsweg war auch so ziemlich gleich wie Herrn M. Habe auch meinen Maschinenschlosser gelernt, und als ich hörte, daß alle jetzt studieren wollten, entweder Ingenieur werden wollten oder Techniker, also für mich stand von vornherein fest, daß ich Maschinenschlosser bleibe. Und das bin ich bis zum heutigen Tage noch. Habe auch damals sehr viel Montage gemacht und das Geld verdient, für die Schule war mir die Zeit abends praktisch zu kostbar, wollte lieber mehr Geld verdienen, bin jetzt bei den Berliner Wasserwerken gelandet, das Geld ist natürlich nicht das, was ich draußen in der freien Wirtschaft verdiente, aber ich hoffe, daß ich mit 50 oder 55 Jahren mehr Geld verdiene als wie jetzt draußen in der freien Wirtschaft.
- S: Vor allen Dingen haben Sie mehr Sicherheit.
- B: Die Sicherheit. Meine Firma ist vor eineinhalb Jahren auch in den Konkurs gegangen, ziemlich große Firma in Reinickendorf, und zehn Jahre in der Firma tätig gewesen und gutes Geld verdient und eines Tages wurde uns gesagt, wir machen jetzt hier Schluß.
- heimtip, wie man sich in krisenhaften Arbeitsmarktverhältnissen einen ruhigen oder sicheren Arbeitsplatz verschafft. Man hat sich dem Konkurrenzkampf auf dem Arbeitsmarkt entzogen und sich eine Nische gesucht. Das Gelächter drückt ein doppeltes aus: die Problematik, daß man sich auf dem Arbeitsmarkt beruflich behauptet, und zugleich das Verständnis für den Weg des geringeren Widerstandes. B's. Reaktion, daß er beim Wasserwerk ja noch in seinem Beruf tätig ist, zeigt an, daß er das Gelächter als gegen seine berufliche Identität gerichtet interpretiert. Er schildert seinen Berufsweg, der sich von dem M's. kaum unterscheidet. Dabei hebt er besonders seine berufliche Identität hervor. Als damals nach der Lehre alle studieren wollten, stand für ihn fest, daß er Maschinenschlosser bleibe, und er sei es bis auf den heutigen Tag geblieben. Sein Wechsel in den öffentlichen Dienst ist nicht unbegründet. Er war zehn Jahre in einer großen Firma tätig und eines Tages wurde ihm gesagt, "wir machen jetzt hier Schluß". Im Gegensatz zu M., der wie er sagt, von der Krise im Zeitungsgewerbe "gehört" hatte, hat B. den Zusammenbruch einer großen Firma selbst miterlebt. Der Wechsel in den öffentlichen Dienst ist allerdings nicht unbedingt abhängig von der eigenen Erfahrung von Arbeitslosigkeit.

S: Ich möchte überhaupt sagen, wenn man den beruflichen Werdegang in einem bestimmten Alter, da trachtet man ein bißchen nach Sicherheit und selbst als Techniker oder Ingenieur ist man in der freien Wirtschaft nicht unbedingt so abgesichert, daß man nicht den Arbeitsplatz verliert, wie Sie eben sagten. Das trifft nicht nur auf den Maschinenschlosser zu, sondern auch für den Techniker oder Ingenieur. Und da tritt irgendwann die Frage an einen heran, was ist eigentlich wichtiger, das Geld eben oder vielleicht lieber ein bißchen ruhigeres Leben, aber dafür mehr Sicherheit.

S. generalisiert die Orientierung, die abhängig Arbeitende in einem bestimmten Berufsalter entwickeln. Für alle gelte, daß sie in einem bestimmten Alter abwägen, ob die Arbeitsplatzsicherheit nicht wichtiger sei als der höhere Verdienst, den man nur in der freien Wirtschaft erreichen könne. Diese Überlegungen stellen auch Techniker und Ingenieure an, denn auch deren Arbeitsplatz sei nicht unbedingt abgesichert. Daß man mit einem derartigen Wechsel in den öffentlichen Dienst "ein bißchen ruhigeres Leben" hat, wird nicht unbedingt positiv bewertet. Mit dem ruhigen Leben scheint eine eher unspezifische und repetitive Tätigkeit gemeint zu sein, bei der man arbeitsinhaltliche Interessen nicht mehr ohne weiteres verwirklichen kann.

B: Mein Vater ist jetzt 30 Jahre im öffentlichen Dienst, er geht jetzt bald auf Rente, der hat mir damals nach der Lehre gesagt, Junge, komm zu uns in den öffentlichen Dienst, habe ich gesagt, für das Geld kann ich da nicht arbeiten. Aber jetzt, nachdem ich nach 15 Berufsjahren die Entwicklung draußen mitgemacht habe, und nach zehn Jahren in der Firma arbeitslos wurde, habe ich gesagt, also jetzt hast Du das Alter erreicht, jetzt gehst Du doch in den öffentlichen Dienst.

B. konkretisiert die generalisierte Feststellung von S. an seiner eigenen Entwicklung. Obwohl sein Vater ihm die Vorzüge des öffentlichen Dienstes bereits in jungen Jahren vor Augen geführt hat, hat er es mit Blick auf seine beruflichen Möglichkeiten vorgezogen, in der Industrie zu arbeiten. Seine langjährigen beruflichen Erfahrungen und die plötzliche Arbeitslosigkeit nach zehnjähriger Tätigkeit in einer Firma haben ihn dann allerdings bewogen, in den öffentlichen Dienst zu gehen.

M: Solche Entscheidungen trifft man ja vor dem 40. Lebensjahr.

B: Ja.

M: Das ist richtig eben für den öffentlichen Dienst, eine andere Sache käme ja gar nicht in Frage. Könnte man ja weiter von Großfirma zu Großfirma gehen. Das könnte man ja noch als Alternative ---

B: Viel älter darf man nicht sein, sonst wird ein Jüngerer eingestellt. Und bis zur Rente sind ja nur noch ein paar Jährchen (Gelächter).

DA: Was wäre, wenn bei Ihnen die Firma nicht zugemacht hätte und bei Ihnen war ja auch so etwas---

M: Nein, die Firma macht nie Pleite, wo ich arbeitete, das glaube ich nicht, aber wissen Sie, mich haben auch die Japaner erschreckt, die haben nämlich schon aus dem Fernseher eine Zeitung rausgeholt, und da hab ich mir überlegt, wie soll das weitergehen bei der technischen Entwicklung. Wie geht das in zehn oder 20 Jahren vor sich. Wenn alle Leute ihre Zeitungen aus dem Fernseher holen, dann bin ich überflüssig. Das hat mich wochenlang Überlegungen gekostet, ich habe sehr schlecht geschlafen, denn man gibt ja nicht ohne weiteres eine gute Stellung auf, wo man anerkannt ist, viel Geld verdient, also die Leute waren natürlich erschlagen. Aber das ist wie gesagt nur mein persönlicher Fall, wie es bei anderen ---

Der Zeitpunkt einer derartigen Entscheidung unterliegt arbeitsmarktpolitischen Erwägungen. Einerseits, so führt M. aus, hat man nur wenig Alternativen. Wenn man nicht weiter von Firma zu Firma gehen will, wobei die Möglichkeit einer erneuten Arbeitslosigkeit nicht ausgeschlossen ist, hat man nur die Möglichkeit, in den öffentlichen Dienst zu gehen. Diese Entscheidung dürfe nicht zu spät gefällt werden, weil sonst die Konkurrenz mit jüngeren Kollegen, die sich ebenfalls beim öffentlichen Dienst bewerben, zu groß wird. Obwohl B. im öffentlichen Dienst noch berufsbezogene Tätigkeiten ausübt, scheint dieser Wechsel auch für ihn mit Momenten der Resignation verbunden zu sein. Mit der Formulierung, "und bis zur Rente sind's ja nur noch ein paar Jährchen", versucht er, diese Resignation zu überspielen und erntet dafür ein verständnisvolles Lächeln von den übrigen Diskussionsteilnehmern.

M., der, wie er sagt, nicht aus "sozialer Not" in den öffentlichen Dienst übergewechselt ist, wird gefragt, wie er zu seiner Entscheidung gelangt ist. M. hat die technische Entwicklung beobachtet und sich überlegt, daß, wenn diese Entwicklung so weitergeht, er nach zehn oder 20 Jahren "überflüssig" ist. Er hat nicht kurzschlüssig gehandelt, sondern lange überlegt, ob er ohne weiteres eine gute Stellung aufgeben soll. Aber als Resultat seiner wochenlangen Überlegungen hat er dann seinen Arbeitsplatz aufgegeben. M. interpretiert seine Entscheidung zwar als einen "persönlichen Fall", aber sie weist kollektive Konstitutionsmerkmale auf. Als abhängig Arbeitender weiß er, daß

die Sicherheit seines Arbeitsplatzes von der technischen Entwicklung und der in ihrem Gefolge auftretenden Rationalisierungsmaßnahmen abhängig ist. Die Folgen dieser Entwicklung können sich für ihn als dauerhafte Arbeitslosigkeit auswirken. Mit Blick auf die späteren Berufsjahre muß er sich nach einem sicheren Arbeitsplatz umsehen. Er bezieht zwar die Auswirkungen der technischen Entwicklungen auf seine eigene Person, denkt dabei an seine eigene berufliche Lage in späteren Jahren, aber es sind kollektive Erfahrungen, die die Grundlage für seine Entscheidung bilden. Seine Entscheidung, die er als eine persönliche interpretiert, ist nur die Form, in der er kollektive Erfahrungen individuell verarbeitet hat. Welchen Schluß muß man aus den allgemein bekannten technischen und wirtschaftlichen Entwicklungstendenzen für sich ziehen? Wohl mag es alternative Entscheidungen geben und andere mögen auch in der Tat anders entscheiden, aber sie sind gleichermaßen den objektiven Entwicklungstendenzen ausgesetzt. M. hat auch nicht darauf vertraut, daß die Unternehmensleitung seinen Arbeitsplatz als sicheren bezeichnet hat. Diese Versicherung, daß er zu den letzten gehören würde, die entlassen werden, wird von ihm umgedreht: Man darf nicht passiv abwarten, was kommt, sondern man muß die Entwicklung antizipieren und deren Folgen zuvorkommen.

Diese relativ autonome Handhabung des Lohnarbeitsverhältnisses ist, wenn man sie nicht als idealistisch abtun will, nur zu erklären, wenn man das berufliche Sanktionspotential berücksichtigt, über das qualifizierte Facharbeiter angesichts einer bestimmten Arbeitsmarktlage verfügen. Da in einer Krisensituation nicht alle Arbeitskräfte gleichermaßen von Arbeitslosigkeit betroffen sein müssen,

haben Facharbeiter die größere Chance, durch Firmenwechsel ihre berufliche Lage zu sichern. Dies gilt jedoch nur, wenn sich die wirtschaftliche Krise in den einzelnen Branchen unterschiedlich stark auswirkt und Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in den weniger betroffenen Branchen oder Wirtschaftssektoren besteht. M. ist sich offensichtlich dieser Situation bewußt. Er handelt im Rahmen der gegebenen Bedingungen und versucht, eine seinen Interessen angemessene Entscheidung zu treffen. Dabei erfährt er die Begrenztheit seiner objektiven Möglichkeiten und entscheidet sich für einen Arbeitsplatz, bei dem er ungünstigere Arbeitsbedingungen und geringeres Einkommen in Kauf nehmen muß. Sein vorausschauendes Handeln schützt ihn jedoch davor, aufgrund technischer Entwicklungen arbeitslos zu werden.

DL: Sie haben jetzt zwei Faktoren genannt, die für Sie wichtig sind, Einkommen und Sicherheit.

M: Auch die technische Entwicklung in der Zukunft muß man beachten.

DL: Gibt es eigentlich auch den Faktor Arbeit selber, also die Bedeutung, je interessanter die Arbeit, daß sie einen inhaltlich anspricht. Spielt das bei den Überlegungen eigentlich auch eine Rolle?

M: Ja, ich glaube auch, aber nur in zweiter Linie.

S: Ich möchte sagen, wenn jetzt jemand den Beruf Maschinenschlosser gelernt hat und nicht von vornherein vorgeplant hat, ich möchte weitergehen, wobei ich noch sagen muß, daß da wir haben alle gleichzeitig angefangen zu lernen und waren von zu Hause aus nicht so gestellt, daß wir den Punkt vollkommen vergessen könnten. Du trittst eine Lehre an und heutzutage ist es ja schon anders, da ist die Schulbildung wesentlich weiter vorangeschritten, man hat eine ganz andere Ausgangsposition und ---

Der DL. thematisiert die Frage nach den Kriterien für Berufsentscheidungen und gibt zu erwägen, ob nicht auch die Arbeit von ihrer inhaltlichen Seite her bei beruflichen Entscheidungen eine Bedeutung hat. In Übereinstimmung mit dem, was M. bisher geäußert hat, bejaht er zwar die Frage, aber weist darauf hin, daß die Arbeit selbst nur in zweiter Linie in Betracht kommt. S. und J. machen im weiteren Verlauf der Diskussion darauf aufmerksam, daß die inhaltliche Seite der Arbeit dann eine Bedeutung hat, wenn die Berufswahl von vornherein mit Kenntnissen über die Berufstätigkeit verbunden gewesen ist. Wenn dagegen der Beruf mehr oder weniger zufällig dem einzelnen zugewiesen worden ist, so muß man aus den Überlegungen von S. und J. folgern, spielt die Arbeit später bei Berufsentscheidungen eine geringere Rolle. Dieser Sachverhalt könnte die These stützen,

J: Hängt noch mit der Ursache zusammen, als man damals die Lehre begonnen hat, da hatte man noch keine Vorstellung, was beinhaltet überhaupt der Beruf des Maschinenschlossers, sondern daß man Maschinenschlosser geworden ist, ist zum Beispiel in meinem Fall reine Glückssache gewesen.

T: Bei mir auch.

daß die geringe Identifikation mit den Arbeitsinhalten während der Lehre und in den ersten Jahren danach eine instrumentelle Einstellung zur Arbeit entstehen läßt, die von vornherein der Arbeit einen geringeren Stellenwert bei Berufswahlentscheidungen zukommen läßt. Die falsche Berufswahl bedeutet dann für die Phase der beruflichen Sozialisation, daß strukturell-deformierte Orientierungen entstehen, die später auch nicht mehr ohne weiteres korrigierbar sind. Wer aufgrund einer falschen Berufswahl und repetitiver Tätigkeit in den ersten Berufsjahren nicht erfahren hat, was die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Gegenständen der Arbeit für die Entwicklung und Befriedigung von beruflichen Interessen bedeutet, wird einer wichtigen Dimension der Wahrnehmung und der Erfahrung äußerer Welt beraubt.

J: Und als ich den erste Tag am Schraubstock stand und mein Klotz nicht kleiner wurde, da habe ich gesagt, das kannst Du nicht ein Leben lang machen, und hab mich dafür interessiert, wenn man die Lehre beendet hat und darauf bin ich dazu gekommen und hab erstmal den Aufbaulehrgang besucht und anschließend die Ingenieurschule. Und das kommt doch hier auch oder kam mehrmals zum Ausdruck, irgend einen Beruf erlernen, gerade Maschinenschlosser, hätte ebensogut ein anderer sein können. Und damit hängt wohl das zusammen, daß eben 36 Prozent heute noch tatsächlich als Maschinenschlosser tätig sind.

...
...

J. berichtet, daß er sich vom ersten Tag der Lehre an, als er am Schraubstock stand und "sein Klotz nicht kleiner wurde", gesagt habe, daß er diese Tätigkeit "nicht ein Leben lang machen" könne. Bei ihm, so muß man schließen, bestehen offensichtlich bestimmte, wenn auch nicht unbedingt berufsbezogene Vorstellungen über die Arbeit, über das, was man machen will. Aus der Konfrontation dieser Vorstellungen mit den Tätigkeiten während der Maschinenschlosserlehre erwächst das Motiv, durch Fortbildung Bedingungen zu schaffen, die es ihm erlauben, in einem anderen Tätigkeitsbereich seine Interessen und Bedürfnisse zu verwirklichen. Die Beziehungslosigkeit der Berufsausbildung zu den Interessen und Bedürfnissen der Auszubildenden ist für ihn ein Grund dafür, daß heute nur noch 36 Prozent als Maschinenschlosser tätig sind.

S: Wenn ich als Maschinenschlosser so einen langweiligen Job ausführen muß, dann werde ich natürlich danach trachten, irgend etwas anderes zu tun. Entweder wechsle ich in einen anderen Beruf, was ja auch sehr oft vorkommt, ich kenne viele Bekannte, die üben jetzt vollkommen einen anderen Beruf aus. Die sind überhaupt nicht Maschinenschlosser oder haben in dieser Richtung weitergemacht, die haben einfach einen anderen Beruf ergriffen, und wenn man eben persönliche Befriedigung im Beruf empfindet und man hat eine interessante Tätigkeit und das Geld stimmt auch einigermaßen, dann wird man wahrscheinlich vorläufig dabei bleiben. Bis vielleicht doch mal der Wunsch kommt, na ja, an und für sich bist Du ja ganz gut und möchtest Du vielleicht auch irgendwie beweisen, daß Du rein von der theoretischen Seite was leisten kannst, und dann vielleicht gibt man sich dann Mühe und rafft sich dann doch noch auf und macht dann eben irgendwie einen Ingenieur oder einen Techniker.

S. führt die Tatsache, daß man als Maschinenschlosser einen "langweiligen Job ausführen muß", das heißt ein Mißverhältnis zwischen den erworbenen beruflichen Qualifikationen und der ausgeübten Tätigkeit besteht, zu Arbeitsplatz- und Berufswechsel. Man verbleibe vorläufig an einem Arbeitsplatz, wenn man den Eindruck hat, daß die Tätigkeit die beruflichen Interessen befriedigt und auch der Lohn "einigermaßen" zufriedenstellend ist. Wenn man dann den Eindruck hat, daß man den Anforderungen gewachsen ist, womit gleichzeitig auch die Ansprüche an die eigenen Fähigkeiten wachsen können, könne sich das Motiv für eine Weiterbildung ergeben.

Auch diese Äußerungen repräsentieren typisches Facharbeiterbewußtsein. Ausgehend von den erworbenen beruflichen Qualifikationen und den Einkommenserwartungen wird jeweils entschieden, ob eine Tätigkeit den Ansprüchen genügt oder ob man in Erwartung besserer Arbeitsbedingungen den Betrieb oder auch die berufliche Tätigkeit wechselt. Wenn man dann ein berufliches Selbstbewußtsein entwickelt hat und sich mehr zutraut, als am gegenwärtigen Arbeitsplatz abverlangt wird, kann das Motiv entstehen, sich weiterzubilden oder allgemein gesprochen, berufliche Alternativen nach Maßgabe selbstgesetzter Ansprüche und Ziele, aber doch im Rahmen vorgegebener Bedingungen, zu realisieren. Hans Paul Bahrdt hat auf die "transistorische Existenz" des Arbeiters aufmerksam gemacht, das heißt, daß viele Arbeiter nicht während der ganzen Zeitspanne ihrer Erwerbstätigkeit Arbeiter sind, sondern nur für eine bestimmte Phase. S., der nach seinen Angaben vermutlich aufgrund seiner zwischenzeitlichen Weiterbildung zum leitenden Konstrukteur geworden ist, bringt in seinen Äußerungen den transistorischen Charakter einer zeitlich befristeten Arbeiterexistenz zum Ausdruck.

- F: Ja, im Prinzip stimmt das schon, und zwar war das bei uns in der Firma, da wurde getrennt, und zwar nach Maschinenschlosser und Maschinenbauer, das ist zwar inoffiziell, aber, das ist beides Industrie, aber bei uns wird, die eine Truppe macht die Wartung der alten Maschinen, so Stanzen oder dergleichen mehr oder die warten Petroleum bis geht nicht mehr und die anderen bauen neue Maschinen, so Transferstraßen so was, Automation, interessante Sache. Und die Leute fahren auch Montage, kommen sonstwo rum und ist also eine ganz, ganz feine Sache und die bleiben auf dem letzten Stand der Technik, ist eine ganz phantastische Sache.
- DL: Das sind die Maschinenschlosser.
- F: Nein, das sind die Maschinenbauer, die nennen sich Bauer, wobei es alle Maschinenschlosser sind, wohl-gemerkt, das ist bei uns so getrennt. Mir persönlich selbst ginge das so, daß ich das auch mal gemacht habe und jetzt, als die Firma an mich herangetreten ist und mir was anderes angeboten, was mir auch ganz gut bekommt, davon abgesehen, aber wenn mal Not am Mann ist, dann kommen sie wieder und fragen, kannst Du nicht, machst Du nicht mal, und hilfst Du uns nochmal und im Prinzip, man freut sich mal wieder, was in der Hand zu haben, als hier der Papierkram, also dieser Beruf des Maschinenschlossers als solches ist gar nicht mal so schlecht. Ja, ist wirklich wahr, interessant.
- W: Macht ja heute noch Spaß.
...
...
...
- S: --- entweder, daß man verheiratet ist oder man ist jahrelang gefahren, daß man sagt, jetzt hast Du aber endgültig mal die Nase voll, man hat das woanders kennengelernt, man hat kennengelernt, daß es doch ein Vagabundenleben ist, unterm Strich gesehen, und die Frau sagt auch, jetzt hör endlich mal auf damit, ich möchte Dich im Jahr öfters sehen als vielleicht bloß einen Monat und man kann, --- ein gewisses Alter erreicht, und dann kann man noch mal versuchen, wenn man nicht so alt ist, den Sprung zu tun oder man wählt jetzt den sicheren Weg und sagt jetzt, also Du siehst Dich nach einer gesicherten Position um, bringt zwar nicht so viel Geld, aber ich habe eine sichere Position, zum Beispiel Wasserwerke, ist ja nur ein Beispiel.
- Auch F., der sich nicht weitergebildet hat, aber keine typische Arbeitertätigkeit mehr ausübt, beschreibt seinen Berufsweg, wenn auch weniger idealistisch als S., im Sinne eines transistorischen Verlaufs. Zunächst unterscheidet er drei Arten von Maschinenschlossertätigkeiten, die Tätigkeit im Bereich der Wartung, die Tätigkeit im produktiven Maschinenbau und die Außenmontage. Diese Tätigkeiten repräsentieren sehr unterschiedliche Qualifikationsniveaus. Mit dem Hinweis, daß in der Firma zwischen Maschinenschlossern und Maschinenbauern getrennt wird, obwohl auch die Maschinenbauer Maschinenschlosser sind, vergegenwärtigt er, daß die Firmenleitung darüber entscheidet, wer auf welchem Qualifikationsniveau tätig ist. Er selbst sei als Maschinenbauer tätig gewesen, dann habe seine Firma ihm aber eine andere Tätigkeit angeboten. Er hat nun den Vorzug, wenn Bedarf besteht, aufgrund seiner Qualifikationen im Betrieb einzuspringen und handwerkliche Tätigkeit als Maschinenbauer auszuüben. Aus seinen Äußerungen geht hervor, daß er inzwischen einen höheren betrieblichen Status erreicht hat ("was mir auch ganz gut bekommt"), aber die Kennzeichnung, daß es sich bei seiner Tätigkeit um "Papierkram" handelt und er sich freut, wenn er dann und wann im Betrieb gebraucht wird, zeigt an, daß mit einem innerbetrieblichen Arbeitswechsel, der mit einem höheren Status verbunden ist, unter arbeitsinhaltlichen Aspekten nicht notwendig eine interessantere Tätigkeit gegeben ist. Daß er die Maschinenbau- und Montagetätigkeit, bei der man auf dem letzten Stand der Technik bleibe, als "eine ganz phantastische Sache" charakterisiert, macht deutlich, daß er die Arbeit in starkem Maße auch unter inhaltlichen Gesichtspunkten bewertet.

J: Oder man schließt ständig Kompromisse. Ein bißchen Spaß muß es machen, Geld muß man verdienen und eine gewisse Sicherheit muß vorhanden sein, und je nach Lebensalter ändern sich auch diese Kompromisse.

Aber, und das zeigt der weitere Verlauf der Diskussion, es sind immer mehrere Kriterien im Spiel. Bei beruflichen Entscheidungen müsse man ständig zwischen den Kriterien Arbeitsinhalt, Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit Kompromisse eingehen. Die Struktur dieser Kompromisse ändert sich mit dem Lebensalter. Mit dieser letzten Äußerung von J. wird der Vermittlungszusammenhang zwischen den subjektiven Bedürfnissen und Interessen einerseits und den objektiven Bedingungen des Arbeitsmarktes andererseits aufgezeigt. Die individualisierende Betrachtungsweise ist Ausdruck der subjektiven Aneignung dieser Vermittlungsproblematik. Sie trägt durchaus instrumentell-kalkulatorische Züge. Aber es ist nicht das instrumentelle Denken im Sinne eines einfachen Lohn-Leistungskalküls; sondern das Bewußtsein der Abhängigkeit von den objektiven Bedingungen und der Versuch, im Rahmen dieser Bedingungen einen optimalen Arbeitsplatz zu finden, sind auch von der Vorstellung bestimmt, daß die inhaltlichen Anforderungen der Arbeit ein identitätsstiftendes Potential in sich tragen. Bei den Facharbeitern, gleichgültig ob sie aufsteigen oder nicht, drückt sich in einzelnen Berufsentscheidungen die Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlichen Widerspruch zwischen Arbeitsinteressen und der diesen gegenüber gleichgültigen Form der Lohnarbeit aus. Diese Auseinandersetzung wird geführt mit dem individuell verfügbaren Mittel des inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels. Als Möglichkeit ist diese Form des beruflichen Handelns auch dann gegenwärtig, wenn der einzelne über

längere Zeit in dem Bewußtsein gearbeitet hat, daß die Bedingungen der Arbeit nicht im Widerspruch zu seinen Ansprüchen stehen. Der generelle Zwang zur Mobilität ergibt sich daraus, daß Facharbeiter, wenn sie ihre wie immer auch begrenzten objektiven Möglichkeiten nicht nutzen, etwas zu verlieren haben. Die Konkurrenzsituation zwingt sie, ihren Vorteil wahrzunehmen, weil er sonst von anderen wahrgenommen wird. Die Möglichkeiten, auf diese Weise die berufliche Lage zu verbessern, mögen den Arbeitenden selbst gering erscheinen, angesichts der generellen Struktur der Arbeitsbedingungen gelten aber bereits minimale Verbesserungen als Realisierung eigener Interessen und Bedürfnisse. Welche Konsequenzen diese beruflichen Strategien der Facharbeiter für das politische Bewußtsein haben, wird im weiteren Verlauf der Analyse der Gruppendiskussion noch näher zu untersuchen sein.

5.2 Sozialisatorische Voraussetzungen des beruflichen Werdegangs

Der Bericht, der den Teilnehmern zugesandt wurde, enthält unter anderem Daten über sozialisatorische Voraussetzungen des beruflichen Werdegangs. Vor allem wird auf die Rolle des Elternhauses aufmerksam gemacht. Die Wiedergabe der Ergebnisse zu diesem Thema schließt mit der Interpretation: Somit hängt der Erfolg des beruflichen Werdegangs nicht nur vom Willen des einzelnen ab, sondern von den Voraussetzungen, die er mitbringt und auf die er selbst wenig Einfluß hat¹.

In allen Diskussionen wird über dieses Thema lebhaft diskutiert. Die Kontroversen entzündeten sich vor allem an der Bedeutung des Elternhauses, die sowohl im Bericht als auch mündlich vom Diskussionsleiter hervorgehoben wird.

1 Vgl. Anhang, S. 4 f.

Diskussion: 17.4.

Teilnehmer: S. - Ingenieur
A. - Ingenieur
K. - zwischenzeitlich Meisterprüfung abgelegt
M. - zwischenzeitlich Technikerprüfung abgelegt
R. - Facharbeiter, übt Angestelltentätigkeit aus

DL. - Diskussionsleiter
DA. - Assistent des DL.

S: ... Und da habe ich es überflogen und habe es weggelegt und in einer ruhigen Minute nochmal durchgelesen, und ich fand es eigentlich ganz interessant, wenn ich auch mit nicht allem, was da drinnen steht, so ganz einverstanden bin. Ich bin also der Meinung, daß Sie hin und wieder zu Schlußfolgerungen gekommen sind, die also, na für meine Begriffe, vielleicht nicht so ganz richtig sind. Das ist jetzt sicher eine persönliche Ansicht, die muß nicht richtig sein, nur, das war also die Empfindung beim Lesen der Lektüre, die ich dabei empfunden habe. Sonst finde ich das sehr lesbar, sehr klar und vernünftig geschrieben. Kann also sagen, ich habe das verstanden, was da drin steht und hab da keinen wirklich schwierigen Text entdecken können.

In seinem ersten Beitrag baut S. seine Argumentation auf. Er hat den Text nicht nur "überflogen", sondern "in einer ruhigen Minute nochmal durchgelesen". Seine Kritik an den Schlußfolgerungen, so gibt er den übrigen Teilnehmern zu verstehen, beruht auf einer sorgfältigen Lektüre des Berichts. Darüber hinaus hat er den Text "verstanden"; es ist "kein wirklich schwieriger Text".

Den Schlußfolgerungen, mit denen er nicht "so ganz einverstanden" ist, setzt er zunächst ganz allgemein seine eigenen "Begriffe" entgegen. Er spricht nicht davon, daß er anderer Meinung sei, sondern daß nach seinen Kategorien der Interpretation die Schlußfolgerungen nicht "ganz richtig" sind. Er stellt sich damit auf die gleiche Ebene wie diejenigen, die den Text geschrieben haben und bietet seine Kritik als konkurrierende Interpretation an. Er realisiert aber sogleich, daß er sich damit auf ein waaghalsiges Unternehmen einläßt. Daher subjektiviert er seine Kritik, indem er sie als "persönliche Ansicht" ausgibt, die nicht "richtig" sein muß. Er drückt damit eine Art Entgegenkommen aus, um nicht von vornherein die Möglichkeit einer Revision seiner Vorstellung zu verstellen. Mit dem Lob an die Verfasser, daß der Text "sonst sehr lesbar, sehr klar und vernünftig geschrieben" sei, betont er indes zugleich seine Urteilsfähigkeit.

Die Textstelle, daß der berufliche Werdegang nicht nur vom Willen des einzelnen abhängt, hat offensichtlich im Bewußtsein von S. einen neuralgischen Punkt berührt. S. muß daher, wie sich im weiteren Diskussionsverlauf zeigt, erheblichen Redeaufwand treiben, um seine Deutung gegen eine als wissenschaftliches Untersuchungsergebnis auftretende Aussage aufrechterhalten zu können. S. gibt jedoch noch nicht im ersten Beitrag zu erkennen, wogegen sich seine Kritik richtet. Er signalisiert nur, daß im weiteren Verlauf von ihm etwas zu erwarten ist.

DA: Das heißt also, da stehen Zahlen drin, die jetzt von uns, von den Wissenschaftlern, in einer Weise gedeutet wurden, die Sie an den Stellen, wo Sie sagen, da sind falsche Schlußfolgerungen draus gezogen worden, wo Sie sagen würden, ich schließe aus den Zahlen etwas anderes aus meiner Erfahrung.

Der DA. macht nun aufgrund des Beitrags von S. auf die entstandene Konstellation aufmerksam. Er stellt den Deutungen der Wissenschaftler, die sich auf "Zahlen" beziehen, "die Erfahrung" eines einzelnen gegenüber, und demonstriert damit gleichsam wissenschaftliche Autorität.

S: Na ja, ich würde noch nicht mal so aus dem Zahlenmaterial; aus den Kommentaren vielleicht, würde ich eher sagen wollen; würde ich also zum Beispiel, das kommt mir gerade ins Gedächtnis, sagen, daß es also nicht unbedingt vom Willen abhängt, daß ich also weiterkomme oder nicht, dann bin ich absolut nicht Ihrer Meinung. Ich bin auch nicht Ihrer Meinung, daß es zum Beispiel abhängt von den finanziellen Möglichkeiten der Eltern, ob sie weiterkommen oder nicht, schließe ich mich also auch nicht Ihrer Meinung an. Ich bin auch nicht unbedingt der Meinung, daß es vom Elternhaus abhängt, ob sie weiterkommen oder nicht. Bin ich auch nicht unbedingt Ihrer Meinung. Und das hat also mit den Zahlen erstmal gar nichts zu tun. Die Zahlen sind ja meines Erachtens nach reine Feststellungen von Ihnen, die Sie aufgrund der Auswertung des Fragebogens ermittelt haben. Während mich da mehr die Kommentare dazu interessiert haben. Und das war jetzt eben einiges, was ich aus den Kommentaren gelesen habe und mich nicht so ganz Ihrer Meinung nach anschließe.

S. läßt sich aber auf diese Rollendefinition nicht ein. Er unterscheidet strikt zwischen Zahlenmaterial und Kommentaren. Die Auffassungen, die zur Debatte stehen, haben nach seiner Auffassung mit den Zahlen "gar nichts zu tun". Sie sind "reine Feststellungen", die aufgrund der Fragebogenauswertung ermittelt worden sind. Mit dieser Unterscheidung schafft S. eine Situation, in der sich Deutungen konkurrierend gegenüber treten und in der die Wissenschaftler keine größere Kompetenz für ihre Deutungen beanspruchen können. S. spricht in diesem Beitrag auch nicht mehr von "Schlußfolgerung", einem Begriff, der eine mehr oder weniger enge Beziehung zwischen Daten und Interpretationen zum Ausdruck bringt, sondern von "Kommentaren" und "Meinungen".

...
...
...

Formal betrachtet ist seine Argumentation korrekt. Zahlen sind quantitative Feststellungen, die interpretationsbedürftig sind. Aber seine Argumentation hat defensive Funktion. S. will den Bezug zum Datenmaterial überhaupt nicht zulassen, um seine Deutung gleichgewichtig neben die der Wissenschaftler stellen zu können. Er weist damit das spezifische Moment der wissenschaftlichen Deutungen zurück, das im Kontext einer empirischen Untersuchung begründet ist. Am Ende handelt es sich nur noch um mehr oder weniger beliebige Kommentare, von einer wissenschaftlichen Untersuchung ist nicht mehr die Rede. Deren Aussage hat S. auf den Boden einer für jedermann zugänglichen Deutungsmöglichkeit heruntergeholt. Problematisch ist daran nicht, daß S. für die Diskussion die umgangssprachlich vermittelte Deutungsebene des Alltagswissens als allgemeines Medium der Verständigung beansprucht, sondern daß er die empirischen Daten bewußt ignoriert und auf diese Weise seine Deutung gegen Problematisierungen abdichtet.

DL: Vielleicht können wir das ruhig mal aufgreifen. Wir brauchen ja nicht in der Reihenfolge zu diskutieren, wie das Papier hier aufgebaut ist, sondern wir gehen ruhig nach den Gesichtspunkten vor, die selber hier zur Diskussion aufgeworfen sind: die Frage zum Beispiel, in welchem Verhältnis steht der Wille des einzelnen zu den Voraussetzungen, die er mitbringt, also zum Elternhaus, zur Finanzierung. Vielleicht können wir das ein bißchen genauer erörtern. Also, es ist völlig richtig, wir haben geschrieben, daß der weitere berufliche Werdegang nicht nur von dem Willen des einzelnen abhängt, sondern von Voraussetzungen, die er mitbringt und auf die er selber wenig Einfluß hat. Denn in welches Elternhaus er hineingeboren wird, darauf hat natürlich der einzelne normalerweise keinen Einfluß. Das scheint offensichtlich doch von Bedeutung zu sein.

Der DL. greift das Thema auf und formuliert noch einmal die Fragestellung. Sodann führt er das Ergebnis als "einfache Zahl" ein. Durch diese Formulierung will er mitteilen, daß das Ergebnis nicht aufgrund komplizierter wissenschaftlicher Operationen zustande gekommen ist, sondern daß es sich um einen einfachen und unkomplizierten Vorgang handelt.

S. kann zwar nicht umhin, diese Information zur Kenntnis zu nehmen, er verarbeitet sie aber nicht, sondern weist sie ab, indem er sie nur "auf den ersten Blick" als richtig gelten läßt. Dann spricht er die Erfahrung der übrigen Teilnehmer an, die durch ihre Weiterbildung gezeigt haben, daß sie den Willen

Das haben wir jedenfalls herausgefunden. Das ist ja eine einfache Zahl. Wir haben einfach gefunden, daß diejenigen, die sich weitergebildet haben, aus einem Elternhaus stammen, das der beruflichen Stellung des Vaters nach über einer Arbeiterfamilie steht. Da sind offensichtlich andere Voraussetzungen. Aber das haben wir nur herausgefunden, das stellen wir also hier mal zur Debatte.

S: Dazu möchte ich Ihnen sagen, vielleicht mag es auf den ersten Blick richtig sein. Nur wissen Sie, so wie ich es rausgehört habe, hat sich ja jeder von den Herren weitergebildet, und ich muß also sagen, daß sie mit der Ergreifung eines Berufes ja praktisch schon den Willen gezeigt haben, daß sie, sagen wir, was werden wollen. Zumindest also erstmal Facharbeiter. Und nun ist es sicher richtig, daß, wenn sie vielleicht von Anfang an den Willen hatten, weiterzugehen, die Lehre etwas anders angefaßt haben als einer, der sich vielleicht während der Lehre dazu entschlossen hat, weiterzugehen. Und selbst wenn sie sich während der Lehre entschlossen haben, bin ich der Meinung, daß sie also mit eisernem Willen hier gerade in Berlin die vielen Möglichkeiten der Weiterbildung ausnutzen konnten, und ich bin heute noch der Meinung, daß es einzig und allein, sicher gehört ein bißchen Fortune dazu, da haben Sie schon recht, Glück braucht man nicht, ich bin der Meinung, das ist Fortune, das ist ein bißchen was anderes als Glück. Ich würde also sagen, daß sie, wenn sie sich weiterbilden und letztlich etwas Können und Leistung zeigen, spielt es letztlich, die Protektion hier angeführt, keine Rolle mehr und auch wenn Sie heute die Strapazen der Abendschule oder der nebenberuflichen Weiterbildung auf sich nehmen, und wer macht das schon, dann können Sie also mit eisernem Willen schon was schaffen. Es gibt dazu Parallelen in meinem Freundeskreis, die also absolut aus Arbeiterfamilien kommen, wie das hier eben angesprochen wurde, die also durch eisernen Willen das geschafft haben. Und wissen Sie, ich glaube, die Zeiten, wo man sagt, der Vater ist reich und nur die können studieren, die sind doch wohl vorbei.

R: Ja, die sind vorbei.

hatten, "etwas werden zu wollen". S. argumentiert von der Basis scheinbar unmittelbarer Erfahrung aus. Mit Hilfe eines Deutungsmusters nimmt S. eine retrospektive Aufarbeitung der Erfahrung vor. Er sei "heute noch der Meinung", daß man mit "eisernem Willen" weiterkommen könne. Die Hervorhebung des "eisernen" Willens bedeutet indes eine erste Einschränkung. Er nimmt die reale Erfahrung auf, daß Bedingungen vorhanden sind, die das Weiterkommen erschweren, so daß der Wille "eisern" sein muß, will man diese Hindernisse überwinden. Eine weitere einschränkende Erfahrung drängt sich auf, als S. mit der Formulierung ansetzt, es sei "einzig und allein" Sache des Willens. S. unterbricht seine Argumentation und führt die "Fortune" ein, die "dazu gehöre". Seine Unterscheidung zwischen "Fortune" und "Glück" hat dabei die Funktion, deutlich zu machen, daß die Umstände, die auf das Weiterkommen einwirken, keine zufälligen oder unabhängigen Bedingungen sind, sondern vom einzelnen durch "Leistung" beeinflusst werden können.

- S: Und das beste Beispiel - man soll jetzt nicht Politik reinbringen - wird doch wohl im Osten gezeigt. Und ich bin also der Meinung, daß das sehr viele Ausreden oder als Ausreden gebraucht werden, wenn man sagt, meine Eltern waren bloß Arbeiter, die konnten mir das nicht finanzieren. Oder ich hatte nicht die Startmöglichkeiten, weil mein Vater nur, was weiß ich, Schlosser war oder so was. Wenn man mit offenen Augen und offenen Ohren durch die Weltgeschichte läuft, so sind das die landläufigen Ausreden, die gebraucht werden für einen, der meinetwegen sein Studium geschmissen hat oder meinetwegen seine Abendschule nicht durchgeführt hat oder gar nicht erst angefangen hat. Die Erfahrungen habe ich jedenfalls gemacht. Und aus diesem Grunde, sicher mag das alles eine Rolle spielen und die Motivation durch das Elternhaus, sicher, aber daß es so eine ausschlaggebende Rolle ist oder so eine ausschlaggebende Rolle spielt auf mein späteres Fortkommen, das halte ich also doch für zweifelhaft. Für meine Begriffe.
- A: Ich glaube aber schon, wenn dann dieser Wille nicht ganz so ausgeprägt ist, daß es gerade so auf der Kippe steht, und durch eine gewisse Stärkung durch das Elternhaus kann dieser Wille derart bestärkt werden, daß letzten Endes dieses höhere Ziel dadurch erreicht wird.
- S: Wissen Sie, ich glaube, daß Sie einen Erwachsenen oder daß Sie einen Menschen mit 18 Jahren nicht mehr viel erziehen können, daß ein Mensch mit 18 Jahren so ziemlich ---
- A: Das hat mit Erziehung nichts zu tun, wenn ich da mal gleich eingreifen darf. Wenn sich einmal Situationen beim Weiterbilden leichter darstellt, daß der labile Mensch vielleicht geneigter eben diese Bahn aufgrund der besseren Basis zu durchheilen, hat er eine schlechtere Basis, meinetwegen finanzielle, ist er eher geneigt, abzubrechen.
- S: Ist das denn wirklich so?
- A: Deswegen muß er ja nicht sagen, sagen wir mal was Sie machen, kommt mir so ein bißchen nach Schwarz-Weiß-Malerei vor.
- Nach der internen "Logik" seines Deutungsmusters liegt es nahe, daß S. die These von der Schichtabhängigkeit der Aufstiegsmöglichkeiten für nicht mehr zutreffend hält. So haben denn auch diejenigen, die nicht weitergekommen sind, nicht genügend Willen gezeigt, und der Hinweis auf die mangelnde Unterstützung durch das Elternhaus ist nur noch "Ausrede". S. hält sich für modern und kompetent, er läuft "mit offenen Augen und offenen Ohren durch die Weltgeschichte". Anderslautende Argumente und Begründungen, die seinem Deutungsmuster widersprechen, werden als "landläufige Ausreden" eingestuft. Weltgeschichte steht gegen Landläufigkeit und beansprucht die größere Überzeugungskraft.
- Es folgt nun eine Diskussion zwischen A. und S., bei der A. dem S. "Schwarz-Weiß-Malerei" vorhält. Es gäbe bei ihm "praktisch nur zwei Charaktere". A. argumentiert dagegen differenzierter; er weist auf Situationen hin, die weniger eindeutig sind und in denen die Einwirkung des Elternhauses den Ausschlag geben könne. S. wehrt die Argumente ab und hält an seinen Interpretationen fest. Daraufhin beteiligt sich R. an der Diskussion und hebt die finanzielle Situation des Elternhauses hervor. Wer aus einem "gut situierten" Elternhaus komme, habe "ja doch viel mehr die Möglichkeit". Sodann differenziert er und weist auf den sozialen Status des Elternhauses hin ("höhere Familie, lassen wir mal arm und reich jetzt weg"). Diese Auffassung wird offenbar auch von A. geteilt. Als aber R. weitergeht und dem sozialen Status eine größere Rolle als der Leistung zuweist, greift A. ein

- S: Warum?
- A: Bei Ihnen gibt's praktisch nur zwei Charaktere.
- S: Das würde ich so nicht sagen. Das würde ich so sicher nicht sagen. Aber ich bin, wie gesagt, ich war der Meinung, daß es jeder selber in der Hand hat, ob er weiterkommt oder nicht und ich kann nicht also heute nicht hinter meinen Eltern verstecken, wenn ich also nur in Führungsstichen Facharbeiter geblieben bin und dann sage, na ja, da sind meine Eltern dran schuld, weil ich ---
- R: Das kann man nun nicht sagen ---
- A: --- diesen Personenkreis kann man hierbei mal ausschließen, was die dann sagen, ist eine reine Schutzbehauptung, die wollen wir mal jetzt ausschließen. An die dachte ich dabei nicht.
- R: Wie Herr S. schon sagt, das kann man jetzt nicht mehr sagen, aber wenn einer jetzt aus dem Elternhaus kommt, die eben etwas gut situiert sind oder so weiter, hat er ja doch viel mehr die Möglichkeit, dann braucht er jetzt meinetwegen nicht tagsüber arbeiten zu gehen, sondern kann tagsüber zur Schule gehen, was bedeutend leichter ist, als wenn er das abends mit eisernem Willen machen muß, das wird ihm schon einmal geboten, als wenn einer jetzt aus einer ärmlichen, also mittelmäßig begüterten Familie kommt, wo er gezwungen ist, das eben abends zu machen. Und dann geht es eben weiter, wie Herr K. das vorhin andeutete, wenn man Protektion hat, und die hat man ja wahrscheinlich, wenn man aus einer höheren Familie kommt, lassen wir mal arm und reich jetzt weg, mehr als wenn man jetzt von ganz unten, und da spielt meines Erachtens auch die Leistung nicht so eine große Rolle. Das Ausschlaggebende ist ja bei uns in Deutschland das Papier, und wenn Sie das eben nicht haben, dann nutzt Ihnen das andere alles auch nicht.
- M: Da bin ich eigentlich anderer Meinung, denn letztenendes ist in unserer Gesellschaft doch die Leistung einzig und allein ausschlaggebend, nicht das Papier.
- S: Wissen Sie, wenn Sie heute selbst durch Protektion in irgend eine Stellung geschoben werden, wie Sie das sagen ...
- und meint, daß "letztenendes ... in unserer Gesellschaft doch die Leistung einzig und allein ausschlaggebend" sei. Alle drei an der Diskussion Beteiligten einigen sich im weiteren Verlauf auf die Formulierung, daß "Leistung sein muß". Auch R. kann sich dieser Auffassung nicht entziehen. Leistung ist auch für ihn eine notwendige Voraussetzung für berufliches Fortkommen.

R: Ja, können müssen Sie überall was.

S: ...dann muß ich Ihnen sagen, wenn Sie keine Leistung bringen, dann sind Sie ganz schnell wieder weg vom Fenster.

R: Das ist klar. Leistung müssen Sie bringen. Das ist klar. Sie können doch jetzt nicht so bloß Schaum-schläger sein, das merken sie ganz schnell, das ist logisch.

M: Das reicht zum Bekommen eines Postens, einer guten Stellung, aber die Leistung muß da sein.

R: Die Leistung muß da sein, Sie haben aber erst ein Startbrett, wo Sie sich dann weiter eben jetzt zurechtlegen können, ausbauen können.

DL: Gehen wir nochmal zurück auf die Voraussetzungen; wir haben das Elternhaus schon jetzt dabei diskutiert. Nehmen wir nochmal die Finanzierung. Wir haben ja unterscheiden können zwischen den Ingenieuren und den Technikern. Und da haben wir nun gefunden, daß die Ingenieure erstens also zur Tagesschule gegangen sind, haben es nicht abends gemacht, und dann sind sie alle vom Elternhaus finanziert worden, weil sie ja nicht während derselben Zeit ---

Die Diskussion hat sich zwar inhaltlich nicht vom Thema entfernt, aber sie bezieht sich nicht mehr auf die Untersuchungsergebnisse. Die Teilnehmer tauschen ihre Meinungen aus und versuchen, zu einer für alle annehmbaren Erklärung zu gelangen. Mit dem Leistungsbegriff wird eine universelle Deutungskategorie angezogen, die selbst noch zwischen abweichenden Positionen vermitteln kann. Die Teilnehmer decken damit die zunächst entwickelte Problematik zu und verlieren den Zusammenhang zwischen schichtspezifischer Sozialisation und beruflicher Stellung aus dem Auge. Die Ideologie der Leistungsgesellschaft schlägt in den Deutungen stärker durch als die Erfahrungen der eigenen Sozialisation. Dieser Verlauf veranlaßt den DL., wieder auf die Untersuchungsergebnisse zurückzulenken. Zum Thema 'Finanzierung der Weiterbildung' referiert er das Ergebnis, daß die Ingenieure im Gegensatz zu den Technikern ihre Weiterbildung früher geplant haben und vom Elternhaus finanziert worden sind. Als Möglichkeiten der Finanzierung werden die Finanzierung durch das Elternhaus, die Finanzierung aus eigenem Einkommen und die Finanzierung aus dem Einkommen der Ehefrau genannt.

- S: Darf ich da mal eine Zwischenfrage stellen. Was verstehen Sie unter Finanzierung vom Elternhaus?
- DL: Daß der Vater den Lebensunterhalt des Betreffenden während der Zeit des Studiums ---
- S: Das heißt also, daß Sie zu Hause wohnen beziehungsweise vom Vater bezuschußt werden.
- DA: In der Regel, vielleicht kann man ergänzen in der Form, daß die Maschinenschlosserlehre von vornherein geplant war, also Zwischentappe, um anschließend sich weiterzubilden.
- DL: Ja, das kann man. Es gibt da eine Stufung. Eine sehr frühe Entscheidung für die Weiterbildung, und zwar oftmals schon eine Entscheidung, die vor der Lehre lag, dann die Lehre gemacht und dann unmittelbar nach der Lehre ohne also zwischenzeitlicher Facharbeitertätigkeit sofort auf die Ingenieurschule. Dann also Finanzierung durch das Elternhaus. Bei den Technikern haben wir einen ganz anderen Weg gefunden, nämlich oftmals relativ späte Entscheidung für die Weiterbildung, sei es also während der Lehre oder gar danach, dann häufiger in die Abendschule und dann entweder Finanzierung durch die Ehefrau oder durch das eigene Einkommen.
- S: Es gibt noch eine dritte Möglichkeit, in dem Sie sich auch vor der Lehre entschließen, Ingenieur zu werden, nach Ihrer Lehre zwei Jahre arbeiten und das nötige Geld verdienen. Diese Möglichkeit haben Sie dabei vergessen. Und Sie haben auch die Möglichkeit vergessen, daß Sie immerhin vier Monate Semesterferien haben und Sie haben ja einen Beruf. Zumindest in unserer Situation haben Sie in diesem Beruf in diesen vier Monaten eine ganze Menge Geld verdient, vielleicht nicht in Berlin, sicher nicht, aber Sie hatten die Möglichkeit, sich das Studium selber zu finanzieren. Die Möglichkeit war also gegeben, Sie haben nur, selbstverständlich, wenn ich heute in den Semesterferien vier oder acht Wochen lang den Otto gemacht habe, mich an den Wannsee gelegt habe und die Sonne auf den Bauch geschienen habe, dann habe ich es nicht geschafft. Das ist natürlich klar. Aber ich muß sagen, ich habe das zufällig so gemacht. Und deshalb kenne ich die Situation also

Die Intervention von S. ist, wie sich im weiteren Verlauf zeigt, von dem Motiv gesteuert, die Konsistenz seines Deutungsmusters mit seinem eigenen Fall zu belegen. Er selbst habe seine Weiterbildung in Abweichung von den Untersuchungsergebnissen aufgrund eigener Anstrengungen finanziert. S. problematisiert daher das Erhebungsverfahren der Untersuchung und weist auf eine "dritte Möglichkeit" der Finanzierung hin, die "vergessen" worden sei, nämlich die Finanzierung durch vorher verdientes Geld und durch Semesterferienarbeit. S. kann auf diese Weise wiederum zwischen denen, die sich selbst angestrengt haben, und denen, die sich "die Sonne auf den Bauch" haben scheinen lassen, unterscheiden und sich selbst der ersten Gruppe zurechnen. S. gibt im Interview vor sechs Jahren auf die Frage: Wer hat die Kosten Ihrer Weiterbildung hauptsächlich getragen? an, daß die Finanzierung durch die Eltern erfolgt sei. Er hätte die Möglichkeit gehabt, auch die Eigenfinanzierung anzugeben; sie waren im Fragebogen als Antwortmöglichkeit vorgesehen. Die Elternhausfinanzierung paßt indes nicht mehr so recht in das Bild, daß S. sich von den gesellschaftlichen Bedingungen beruflichen Fortkommens macht. Mit Hinweis auf seine Erfahrung ("Und deshalb kenne ich die Situation also etwas") muß er "heute sagen, ich habe auch wenig Unterstützung von meinem Vater gehabt". S. retuschiert seine Vergangenheit, um den Allgemeinspruchsanspruch seines Deutungsmusters retten zu können.

etwas. Und ich muß heute sagen, ich habe auch wenig Unterstützung von meinem Vater gehabt, und es ist zu schaffen, und deshalb gehe ich von dieser Meinung nicht weg, daß das Geld und das Elternhaus nicht unbedingt notwendig ist, um weiterzukommen.

S: ... Das ist nach wie vor ein Schlauch. Bloß, ich muß Ihnen heute sagen, ich hab das Ziel, was ich mir gesetzt habe, erreicht, ich bin also recht zufrieden und froh mit dem, was ich erreicht habe. Und aus diesem Grunde nehme ich alles andere nur als billige Ausrede, mit Ausnahmen.

An der Argumentation von S. ist auffällig, daß er seine Biographie retrospektiv vom Ergebnis her interpretiert. Er hat unter großen Anstrengungen etwas erreicht, mit dem er "recht zufrieden" ist. Daß er aber genau die Voraussetzungen mitbringt, die nach den Untersuchungsergebnissen mit großer Wahrscheinlichkeit einen erfolgreichen beruflichen Werdegang begründen, nämlich ein mittelständisches Elternhaus und die Finanzierung der Weiterbildung durch das Elternhaus, will er nicht wahrhaben. Wie er bereits im Interview angibt, bestimmen seiner Auffassung nach eigene Initiative und Fleiß das berufliche Fortkommen. Für diejenigen, die aus sozialstrukturellen Bedingungen kein vergleichbares Ziel erreicht haben, hat er nur die vulgärpsychologische Kategorie der "billigen Ausrede" zur Verfügung.

R: Ja, aber meinen Sie nicht, daß Sie nun mit dieser Willenskraft - nun die ist nicht jedem eigen; da spielt nun das Elternhaus wirklich keine Rolle - ich will nicht sagen, nur eine Ausnahme sind. Es gibt zig andere, die das auch machen, aber das ist doch relativ selten, möchte ich sagen, daß einer so viel Ehrgeiz aufbringt, daß nur ---

S: Sicher Ehrgeiz, warum nicht, aber ich meine, ---

R: Es läßt sich machen, sicher, das ist klar.

DL: Ja, Sie müssen vielleicht bei der Interpretation unserer Ergebnisse berücksichtigen, daß wir unsere Interpretation nicht auf Einzelfälle aufbauen, sondern wir haben insgesamt 300 Kollegen befragt.

S: Ja, sicher.

DL: Und jetzt haben wir, natürlich, Sie sind eben auch dabei, deswegen --- (Allgemeines Gelächter)

S: Ich habe das bei der Befragung sicher gar nicht gesagt. Das stand bei der Befragung gar nicht zur Diskussion. (Allgemeines Gelächter) So ist das sicherlich.

Als R. darauf aufmerksam macht, daß die von S. in Anspruch genommene "Willenskraft" eine Ausnahme darstellt, und der DL. hervorhebt, daß die Interpretationen des Berichts sich nicht auf Einzelfälle, sondern auf die Gesamtgruppe der Befragten stützen, kommt es zu einem allgemeinen Gelächter unter allen Teilnehmern. Die Tonbandaufzeichnung ist an dieser Stelle wegen des Gelächters nicht mehr eindeutig identifizierbar. Wahrscheinlich erläutert der DL. noch einmal die Entstehung der Ergebnisse aufgrund der Gesamtgruppe der Befragten, wobei er mit Blick auf S. betont, daß "eben auch er dabei" sei. Für die übrigen Teilnehmer bedeutet dies eine Entlastung, denn nun wird die prätenziöse Argumentation von S. in einen größeren Zusammenhang eingeordnet und verliert dabei ihre Besonderheit. Der Werdegang von S. scheint auf der Basis der wissenschaftlichen Ergebnisse erklärbar zu sein und der für die übrigen Teilnehmer bedrohlich erscheinende "eiserne Wille" wird ent-

schleiert. S's. Einwurf, daß dieser Zusammenhang bei der Befragung gar nicht zur Diskussion stand, kann von den übrigen Teilnehmern nun auch als Ausrede interpretiert werden. Der Spieß ist umgedreht.

S. verfügt über ein stabiles und konsistentes, aber zugleich auch sehr undifferenziertes Deutungsmuster. Es ist affektiv stark besetzt, vermutlich weil sein beruflicher Erfolg mit erheblichen Anstrengungen erkaufte worden ist. Er interpretiert seinen beruflichen Werdegang retrospektiv und verdrängt alle Erfahrungen, die nicht mit seinem Deutungsmuster in Übereinstimmung zu bringen sind. Die Konfrontation mit einer anderslautenden wissenschaftlichen Aussage mobilisiert bei S. die Tendenz, seine Deutung der Bedingung beruflichen Weiterkommens zu überhöhen. Dabei generalisiert er selektiv verarbeitete Erfahrungen. Diese Erfahrungen werden als defensive Momente in die Argumentation eingebaut, so daß er mit Selbstgewißheit auch die wissenschaftlichen Aussagen problematisieren kann. Dies ist bedingt durch die Undifferenziertheit seines Deutungsmusters, das wegen seiner starken affektiven Besetzung vermutlich auch im Alltagsleben keine Problematisierungen an sich herankommen läßt. Da diesem Deutungsmuster der reflektierende Umgang mit Erfahrungen fremd ist, scheinen immanente Lernprozesse wenig Spielraum zu haben.

Diskussion: 11.8.

Teilnehmer: M. - Facharbeiter
N. - Einkäufer (Berufswechsler)
R. - Ingenieur

DL. - Diskussionsleiter

Der folgenden Passage geht eine längere Diskussion über Voraussetzungen und Bedingungen der beruflichen Lage in den ersten Jahren nach Lehrabschluß voraus. Der DL. führt nun in das Thema der sozialen Mobilität ein. Um der sozialen Bewertung von Auf- und Abstieg entgegenzuwirken, hebt er hervor, daß die Sozialwissenschaft keine derartige Bewertung vornehme, sondern daran interessiert sei, Bedingungen und Ursachen des sozialen Aufstiegs zu erkennen, um generell etwas über Gesellschaft aussagen zu können.

DL: Ich möchte gern Ihren Blick richten auf das, was wir auf Seite 3 hier geschrieben haben unter der Überschrift Aufstieg und Abstieg. Ich muß auch wieder vorher sagen, daß wir die Sache nicht bewerten, weder den Aufstieg noch den Abstieg, und nicht sagen, das eine ist gut oder schlecht, sondern in der Sozialwissenschaft versucht man, bestimmte Wanderungsbewegungen oder Mobilitäten zu erfassen, um überhaupt zu sehen, wie ist das eigentlich in unserer Gesellschaft, wer wird etwas und was sind die Voraussetzungen dafür.

M: Wenn Sie darauf anspielen, was der Vater war und was der Sohn dann wurde, dann muß ich sagen, das trifft bei mir überhaupt nicht zu, denn ich kannte meinen Vater gar nicht, der ist im Krieg geblieben und der konnte keinen Einfluß nehmen und meine Mutter war als Frau nicht in der Lage, ein Berufsbild oder ein Leitbild überhaupt vorzugeben, wie gesagt Maschinenschlosser bin ich durch Zufall mehr oder weniger geworden, weil plötzlich vom Arbeitsamt eine Karte kam. Eigentlich wollte ich ja Werkzeugmacher werden. Aber dann kam vom Arbeitsamt eine Karte, da stand drauf, da wird noch ein Maschinenschlosser gesucht, und die Zeit war nun mal eben schlecht, da ist man hingegangen.

M. hatte sich vorher verwundert darüber geäußert, daß unter den Diskussionsteilnehmern so viele Aufsteiger seien. Da er offenbar in der Vorstellung lebt, daß sein beruflicher Werdegang einen für ihn selbstverständlichen Verlauf genommen hat und von den objektiven Bedingungen aus gesehen auch keine Alternativen nahe legt, erscheint es ihm erklärungsbedürftig, daß die berufliche Lage bei den Aufsteigern anders gewesen ist als bei ihm.

Durch das vom DL. eingeführte Thema des sozialen Auf- und Abstiegs fühlt sich M. unmittelbar angesprochen. Er will nachweisen, daß die These von der Beziehung zwischen Vaterberuf und Beruf des Sohnes für ihn nicht zutreffen kann. Er bezieht sich dabei offensichtlich auf die entsprechende Textstelle des Berichts (S. 3), die eine derartige Beziehung statistisch ausweist. Würde der Zusammenhang auch für ihn gelten, so könne daraus geschlossen werden, daß er unter dem

- N: Aus welchen Gründen wollten Sie Werkzeugmacher werden?
- M: Aus Gerüchten, man hörte, es ist interessant. Mir hat kein Mensch raten können, weil die Voraussetzungen fehlten, der Vater war nicht da, die Mutter nicht beschlagen auf dem Gebiet, hat sich recht und schlecht durchgeschlagen.
- R: Aber es wär' doch noch möglich, daß der Vater in gewisser Weise eine Rolle gespielt hat, daß ---
- M: Ich habe keine Erinnerung an meinen Vater.
- R: Und Sie wissen auch nicht, was der von Beruf war?
- M: Doch, der war zufällig Maschinenschlosser
(großes Gelächter)
--- der Einfluß, da kann ich ganz gewiß sagen, der nicht ---

"Einfluß" des Vaters Maschinenschlosser geworden sei. M. muß daher zeigen, daß er, da er seinen Vater, der im Krieg geblieben ist, gar nicht gekannt habe, überhaupt nicht für eine derartige Interpretation in Betracht kommt. Einen möglichen Einfluß seitens der Mutter weist er unter Zuhilfenahme des Vorurteils, daß Frauen in beruflichen Fragen keine Kompetenz besitzen, ebenfalls ab. Was er geworden ist, ist er aufgrund äußerer Bedingungen geworden. Er hat eine Aufforderung vom Arbeitsamt erhalten, und da die Zeit "nun mal eben schlecht (war), da ist man hingegangen". Für M. war die Berufswahl kein Resultat eines von den Eltern vorgegebenen "Leitbildes" oder seiner eigenen Entscheidung, sondern Auswirkung eines anonymen Schicksals. M. wollte selbst Werkzeugmacher werden, er hatte gehört (aus Gerüchten), daß es sich dabei um einen interessanten Beruf handelt. M. hat das Gefühl, daß er ganz auf sich allein gestellt war und demzufolge ein Sozialisationseinfluß auch nicht unterstellt werden könne. Daß aber sein Vater auch Maschinenschlosser war, soll keine Bedeutung gehabt haben: Es sei "Zufall".

Nun wäre es in der Tat problematisch, entgegen der Deutung von M. einen direkten Zusammenhang zwischen Vaterberuf und Beruf des Sohnes zu unterstellen; gleichwohl besteht ein Zusammenhang. M. selbst engt die angesprochene Problematik von vornherein auf eine direkte Beziehung zwischen Vaterberuf und Beruf des Sohnes ein. Er greift damit die verbreitete Deutung auf, wonach in der Regel der Sohn den gleichen Beruf ergreift wie der Vater. Es ist dies eine typische Deutung der Generationenfolge, die im Handwerk ihren Ursprung hat und in der Arbeiterschaft zum Teil fortwirkt. Wenn M. tatsächlich Werkzeugmacher geworden wäre, oder das Arbeitsamt einen anderen Beruf

vorgeschlagen hätte, was durchaus im Bereich des Möglichen gelegen hätte, so hätte M. nach seiner Deutung von Beruf zu Recht sagen können, daß das traditionelle Generationsfolgemuster für ihn nicht gilt. Für die generalisierende Sozialisationsforschung ist indes die These der Schichtabhängigkeit der Berufswahlentscheidung auch im vorliegenden Fall empirisch erfüllt. M. ist - selbst wenn er Werkzeugmacher oder Autoschlosser geworden wäre - Facharbeiter im industriellen Bereich geworden und hat einen beruflichen Weg eingeschlagen, der typisch ist für diese Berufsgruppe.

M. fühlt sich zu Recht als Opfer fremder Vorgänge. Da er sie nicht identifizieren kann, sind sie für ihn entweder zufällig zustande gekommen oder durch den Zwang der Verhältnisse begründet. M. konstatiert lediglich, was vor sich gegangen ist. Da er mögliche Sozialisationszusammenhänge abwehrt, kann er auch die Wirksamkeit gesellschaftlicher Sozialisationsmuster nicht durchschauen. M. hält sich an konkret Erfahrbares. Wenn der Vater nicht mehr da war und die Mutter von beruflichen Fragen nichts verstand, dann kann es keinen Sozialisationseinfluß gegeben haben. Also muß die Berufswahl anders begründet werden.

Auf der anschaulichen Ebene ist es durchaus plausibel, daß die Aufforderung des Arbeitsamtes und die Lehrstellenknappheit verantwortlich waren. Daß die Sozialisationseinflüsse indirekter und weniger sichtbar wirken, ist für M. nicht vorstellbar, vielleicht auch gar nicht von Belang. Ihm sind die Entscheidungen von außen aufgezwungen, und dies reicht als Erklärung für seine berufliche Stellung aus. Würde M. das Argument eines möglichen Sozialisationseinflusses zulassen, hätte er vor sich selbst die Frage zu klären, warum er sich diesem Einfluß

nicht entzogen hat, um den Beruf zu ergreifen, den er sich vorstellte. Aber ihm "hat kein Mensch raten können", so mußte er notwendigerweise Opfer fremder Entscheidungen werden.

M's. Deutung enthält Elemente eines dichotomischen Bewußtseins. Er selbst sei nicht verantwortlich für das, was ihm widerfahren ist. Auch seine Eltern, die er theoretisch hätte verantwortlich machen können, seien nicht beteiligt. Also bleibt die äußere Welt, die mehr oder weniger durch den Mechanismus des Zufalls bestimmt, welchen Beruf der einzelne erhält. M. argumentiert damit gegen die soziale Norm des sozialen Aufstiegs. Denjenigen, die nicht aufgestiegen sind, kann man nicht vorhalten, daß sie nicht aufgestiegen sind. Weder das Elternhaus, noch die Betroffenen selbst sind dafür verantwortlich zu machen. M. mißversteht die Funktion der Mobilitätsforschung, die gerade die soziale Bedingtheit sozialen Aufstiegs zu erhellen sucht. Da M. eine plausible Erklärung für seine berufliche Lage hat, kann er auch gegen eine wissenschaftliche Interpretation argumentieren. Diese will auf einen objektiven Zusammenhang aufmerksam machen, aber sie wird von M. als moralischer Schuldzusammenhang interpretiert und daher verworfen.

Diskussion: 19.6.

Teilnehmer: D. - Facharbeiter
 B. - Ingenieur
 S. - Facharbeiter

 DL. - Diskussionsleiter
 DA. - Assistent des DL.

Der DL. macht einige Ausführungen zum intergenerationellen und intragenerationellen Aufstieg. Er erläutert im wesentlichen die Textstelle 4.2 des zugesandten Berichts. Die intragenerationelle Aufstiegsquote von 43 Prozent kommentiert er über den Text hinausgehend mit der Bemerkung: "Wenn man das einem Journalisten würde sagen, na, da seht ihr doch, man kann vom Facharbeiter doch sehr gut aufsteigen". Den intergenerationellen Aufstieg von 19 Prozent kommentiert er dagegen wie folgt. "Wenn man versucht, aus der Literatur die wichtigsten Theorien heranzuziehen, so kann man aufgrund dieses Ergebnisses sagen, daß der Aufstieg vom Elternhaus in unserer Gesellschaft nach wie vor verhältnismäßig begrenzt ist. Und wenn dann ein Aufstieg stattfindet, dann ist es immer nur eine Sprosse auf dieser großen Leiter, auf der sehr viele Sprossen sind. Daraus würden wir als Sozialwissenschaftler den Schluß ziehen, es gibt offensichtlich doch noch so etwas wie eine Klassengesellschaft, und die Möglichkeiten, aufzusteigen, sind nach wie vor begrenzt. Das ist deswegen für uns auch in diesem Hause als ein Institut für Bildungsforschung nicht ganz unwichtig, als wir natürlich nun auch versuchen, herauszufinden, ob man die Möglichkeiten hat, über die Weiterbildung beruflich aufzusteigen und was möglicherweise die Hindernisse dafür sind, daß viele diesen Weg nicht gehen." - Als Begründung weist der DL. auf die Bedeutung des Elternhauses für den sozialen Aufstieg hin. So sei es wesentlich schwieriger, aus einer Arbeiterfamilie aufzusteigen, als wenn "das Elternhaus im Hintergrund immer darauf drückt, daß man als Junge mindestens soviel wird wie der Vater".

Daran schließt sich folgende Diskussion an:

- D: Daraus sieht man jetzt, daß praktisch der Weg zur zweiten, dritten und vierten Sprosse auf dieser Leiter nur über einen anderen Weg möglich ist. Das ist doch ganz klar zu ersehen daraus; für einen einzelnen vielleicht Null-Prozent, würde ich sagen, denn den Umweg über irgendwelche äußere Umstände praktisch, dahin zu kommen zur Führungskraft, also, daß die anderen Leute praktisch über einen ganz anderen Weg kommen, über Studium zum Beispiel, nur dadurch.
- D. nimmt die Erläuterungen des DL. zum Anlaß, um eine Schlußfolgerung zu ziehen, die der DL. selbst nicht explizit angesprochen hat. Aus den Ergebnissen sei zu ersehen, daß höhere Positionen nur über einen anderen Bildungsweg, dem Studium, zu erreichen sind. Praktisch habe der Facharbeiter nur die Möglichkeit, die erste Sprosse zu erreichen, die der

DL: Ja, aber wie würden Sie das beurteilen, wie würden Sie das interpretieren, woran liegt das. Ich meine, das ist ja nur ein statistisches Ergebnis, was wir herausgefunden haben. Über 300 Personen kann man halt solche Zahlen ausrechnen, und wir können feststellen, daß es offensichtlich wiederum nicht eine Frage des einzelnen ist, also auch eine persönliche Frage des einzelnen, sondern es machen sich hier offensichtlich Dinge bemerkbar, auf die der einzelne keinen Einfluß hat.

D: Wie gesagt, der Weg --- reicht nicht aus.

Techniker und Ingenieure. D. nimmt nur den Gedanken auf, daß die Möglichkeiten des Aufstiegs begrenzt sind. Er konstatiert einen Zusammenhang zwischen beruflichem Status und Bildungsweg und enthält sich weitgehend einer Wertung. Auch nachdem der DL. darauf dringt, diesen Sachverhalt zu interpretieren, bleibt D. bei der gleichsam mechanistischen Feststellung, daß der Zugang zu bestimmten Positionen an bestimmte Bildungsabschlüsse gebunden ist. Auf die Bedeutung des Elternhauses, auf die der DL. ausdrücklich aufmerksam gemacht hat, geht er nicht ein. Die objektive Feststellung hat offensichtlich die Funktion zu begründen, warum die einen Facharbeiter und die anderen in höheren Positionen tätig sind. D. scheint damit vor sich und den anderen Teilnehmern plausibel machen zu wollen, warum er Facharbeiter ist. Erst im weiteren Verlauf geht er auf die Bedeutung des Elternhauses ein, nachdem andere Teilnehmer diesen Zusammenhang thematisiert haben.

- B: Ich glaube, wenn Sie heute solch eine Umfrage machen würden, würde es mit Sicherheit anders aussehen. Es war zur damaligen Zeit der zweite Bildungsweg neu, der war, was weiß ich, 1960 ging das gerade los vielleicht, --- zum Beispiel die Fachschulreife in Tageskursen habe ich also gemacht, nachholen konnten, es war wenig praktisch, und wenn man nicht gleich den Entschluß faßt, nach der Lehre weiter zu machen, also sich weiterzubilden, dann ist es sehr schwer, wenn sie erstmal Geld verdienen, wie es bei mir war, ich hab eineinhalb Jahre gearbeitet, weiß ich, 500,--, 600,-- Mark hat man damals verdient, dann ist es natürlich schwer, wenn die Eltern nichts haben, mein Vater oder so, ich gehöre also zu der letzten Gruppe hier, wo die 19 Prozent stehen, mein Vater war Arbeiter. Der hat sich auch gedacht, er ist nie was geworden, aber nicht wegen seiner Unfähigkeit, sondern weil er auch von Hause aus angeblich nicht die Möglichkeiten hatte, was durchaus möglich ist, hatte auch drei Kinder, nach dem Krieg, also mußte arbeiten gehen, Geld verdienen und hat immer erzählt, ihr müßt weiterkommen, aber als es dann soweit war, meine Schwester hat Abitur gemacht, das hat ihm schon nicht geschmeckt, weil sie solange zu Hause war und Geld gekostet hat und dann kam ich noch auf die Schnapsidee, auch noch zur Schule zu gehen, da wollte er nicht mehr, und ich hab also meine Verwandten praktisch eingeschaltet; unsere Verwandtschaft ist ein bißchen gestreut, da waren Beamte und Künstler und so, und ich hatte die eingeschaltet und gesagt, ihr kennt doch die Reden von meinem Vater, wie er immer erzählt hat, Du wirst, und ich hab mich jetzt entschlossen, und jetzt sagt er, Du mußt also genausoviel Geld abgeben, ich mußte da wohl 150,-- Mark abgeben damals im Monat, und wenn Du zur Schule gehst, mußt Du also auch die 150,-- Mark abgeben. Kann ich nicht. Kriege ein Stipendium von 75,-- Mark, wie soll ich da 150,-- Mark abgeben. Und das konnte mein Vater da nicht, konnte also über seinen Schatten, mußte er dann springen, weil also die Verwandten in einer Art zugesetzt haben, und dadurch hatte ich dann die Möglichkeit, zu Hause praktisch umsonst zu leben, und dadurch war es für mich möglich, ein Studium anzufangen, sonst hätte ich es nie gemacht, wahrscheinlich wär ich ewig Maschinenschlosser geblieben oder irgendwas anderes, aber ich wär
- B. weist zunächst auf die Begrenztheit des Untersuchungszeitraums hin. Da die Möglichkeiten des zweiten Bildungsweges damals erst eingerichtet worden seien, könne die Aufstiegsquote auch nicht so groß sein wie heute. Dann aber entwickelt er ausführlich die Schwierigkeiten des sozialen Aufstiegs aus einer Arbeiterfamilie am Beispiel seiner eigenen Biographie. Die Explikation der soziokulturellen Bedingungskonstellation in seiner Familie ist denn auch wesentlich aussagekräftiger als der Hinweis auf die formalen Möglichkeiten des zweiten Bildungsweges.
- Zunächst hebt B. hervor, daß es schwer sei, die Weiterbildung zu beginnen, wenn man schon einige Jahre gearbeitet und entsprechend verdient habe. Besser wäre es, gleich nach der Lehre weiterzumachen. B. erläutert damit indirekt ein an anderer Stelle diskutiertes Untersuchungsergebnis, das einen positiven Zusammenhang zwischen sozialem Aufstieg und frühzeitigem Beginn der Weiterbildung belegt, indem er auf den motivationalen Kontext dieses Zusammenhangs aufmerksam macht. B. hängt zwar die Problematik am Geld auf, dahinter steht die Überlegung, daß man seine Bedürfnisse und Ansprüche reduzieren muß, wenn man ohne finanzielle Unterstützung die Weiterbildung aufnimmt. Im Folgenden führt er die einzelnen Momente des soziokulturellen Anregungsmilieus auf, die seinen Entschluß zur Weiterbildung bewirkt haben. Der Vater hat immer gesagt, "Ihr müßt weiterkommen"; die Schwester hat Abitur gemacht; in der Verwandtschaft gibt es Beamte und Künstler; schließlich haben die Verwandten dem Vater "in einer Art zugesetzt", daß B. zu Hause umsonst leben konnte. - Es ist jedoch überraschend, daß B. daraus den Schluß zieht, daß die Weiterbildung

zumindestens nicht zum technischen Angestellten hochgeklettert. Es ist also mit Sicherheit also ein finanzielles Problem, würde ich sagen, und die Möglichkeiten auch, die waren damals sehr begrenzt, Studienplätze bei den Ingenieurschulen, die waren voll, da hatten wir ja viele, viele Studenten aus der DDR, die haben ja sehr viele Studienplätze hier belegt und --- Ingenieurschulen, die waren also brechend voll, da waren ja die Zeiten, bis ich einen Platz bekam, da zwei, drei Jahre im Durchschnitt, und bei mir war's nun so. Ich hatte, ich wär' also auch nicht zur Ingenieurschule gekommen, wenn ich da also nicht doch einen Trick angewandt habe, ich hab' mir einfach vom Arzt eine Bescheinigung geben lassen, daß ich den Beruf nicht mehr ausführen kann, und ich hatte so einen kleinen Arbeitsunfall bei einer Reparatur, so daß ich also durch diese Bescheinigung praktisch innerhalb eines Jahres zur Beuth-Schule kam. Wenn das nicht geklappt hätte, also wär ich da nie hingekommen, wär ich da nie hingegangen, ich hätte zwei, drei Jahre später den Weg wär ich nie gegangen. Also die Möglichkeiten, vom Elternhaus spielt eine große Rolle. Also das Geld und zum ändern eben die Studienplätze. Ich meine, heute ist vielleicht bei den Studienplätzen auch nicht anders.

DA: Da ist es aber nach Ihrer Schilderung nicht nur das Geld gewesen, sondern auch die Anregung.

B: Die Anregung auch.

DA: Sie hatten in der Verwandtschaft Leute, die irgendwie das positiv eingeschätzt haben. Wenn einer das nicht hat, weil er nicht in der Verwandtschaft so jemand hat, dann wird es ja noch schwerer, erstmal auf die Idee zu kommen, wenn er sagt, daß sich einer ---

B: Na, es ist so eigenartig. Ich habe also eine Tante gehabt, die hat also so gar keine Beziehung zu technischen Berufen, und die, die sagte, als ich so 15, 16 war, wenn ich da so in der Berufsschule war und hatte da so meine Berichtshefte gemacht und habe schön gemalt, und die hat sie sich ange-

"mit Sicherheit also ein finanzielles Problem" ist. Dieser Schluß folgt aber nicht zwingend aus seiner Argumentation. Wesentlicher sind die soziokulturellen Anregungen durch die Familie und die vermutlich auch dadurch bewirkten Handlungen, die den Vater zum Nachgeben bewegen und einen schnellen Eintritt in die Weiterbildungsinstitution erlauben. Erst auf entsprechende Nachfragen des DA. erläutert B., wie er die Anregung erfahren hat. Eine Tante, die keine Beziehung zu technischen Berufen gehabt habe, habe "immer gesagt, Du wirst mal ein guter Ingenieur". Für B. ist dieser Vorgang "eigenartig"; die Tante hat "eigentlich nichts dazu beigetragen", trotzdem habe sich ihre Vorstellung später bestätigt.

D., der die Vorstellung der Tante als "Intuition" interpretiert, dreht in gewisser Weise den Wirkungszusammenhang um: B. habe den guten Ingenieur schon von Anfang an in sich gehabt, und die Tante habe dies intuitiv gefühlt. Daß die Tante für B. ein bestimmtes Berufsziel gesetzt hat und damit seine Motivation beeinflusst hat, wird zwar nicht explizit in Abrede gestellt, bleibt aber undurchsichtig.

guckt, wo sie gar keine Ahnung davon hatte, aber viel besser gemalt, hat die immer gesagt, Du wirst mal ein guter Ingenieur. Und da hab ich immer gesagt, was soll der Quatsch, kann ich gar nicht werden, ich hab ja nur Volksschule, wie soll ich da Ingenieur werden. Und na ja, sie fühlte sich später bestätigt, obwohl sie also damit hat nichts dazu beigetragen eigentlich, das ist ---

D: Intuition.

DL: Glauben Sie auch, daß die Möglichkeiten heute besser sind, also die finanziellen, oder hat das auch andere Gründe, daß der Prozentsatz da ---

S: Ich würde auch sagen, daß die, heutzutage haben sie mehr Chancen, höher zu kommen, also den zweiten Bildungsweg, als früher. Ich meine, früher war es ja so, bei mir war das so, drei Jahre habe ich auch versucht nochmal, --- bin nicht mitgekommen. Dann war da zu viel, abends da zur Schule zu gehen. Dann bin ich wieder abgesprungen nach einem halben Jahr, weil mir das einfach zu viel wurde, acht Stunden da, und Freizeit will man ja auch haben und dann Schularbeiten und das war nicht wenig, dann bin ich da ---

Nachdem der DL. noch einmal nach dem Verhältnis zwischen finanziellen und anderen Bedingungen fragt, hebt S. die Belastungen hervor, wenn man sich neben der Berufstätigkeit abends weiterbildet. Für S. stellt sich die Weiterbildung als eine Frage der Belastbarkeit, wobei mit der Bemerkung, "Freizeit will man ja auch haben", angedeutet ist, daß sich die Grenze der Belastbarkeit nach sozialen Bedürfnissen bemißt, auf deren Befriedigung man nicht verzichten will und bis zu einem gewissen Grade auch nicht kann. Das Problem der Belastbarkeit wird von S. aber nicht generalisiert, sondern eher individualisiert: er ist "nicht mitgekommen" und "wieder abgesprungen".

D: Man kann sagen, das ist eine zweite Frage gewesen. Die letzten Jahre war Kapital praktisch wünschenswert, Bildung war nicht gefragt, auch bei dem einzelnen nicht, der hat gesagt, was soll ich zur Schule gehen, verdiene ja so genug. Jetzt wird es wahrscheinlich wieder anders in den nächsten sechs, sieben Jahren --- wieder zur Schule, ist doch sicherer.

S: Ich kann mir gut vorstellen, daß die jetzt gerade Reparaturschlosser und so, daß der später mal in fünf, sechs Jahren besser dasteht als so mancher Techniker in puncto Geld verdienen, weil ja immer weniger Maschinenschlosser werden. Ich sehe das bei uns in der Firma, da gibt es viele, die zur Schule abends gehen und dann gehen sie als Techniker. Die haben zwar vielleicht eine kleine Steigung in puncto Geld, aber dann nachher überholen wir sie doch wieder.

...
...
...

D. dagegen argumentiert genereller; er hält die Frage der Belastung für sekundär und verweist auf allgemeine gesellschaftliche Orientierungen, die die Teilnahme an Weiterbildung bestimmen. "In den letzten Jahren war Kapital wünschenswert, Bildung war nicht gefragt." Mit dem merkwürdig abstrakt verwendeten Begriffen "Kapital" und "Bildung" wird die allgemeine Geltung betont, mit der die Präferenz beziehungsweise Nichtpräferenz von Handlungszielen das Verhalten des einzelnen bestimmen. Entsprechend den Veränderungen der generellen Entwicklungen verändert sich auch das Verhalten der Individuen. "Jetzt wird es wahrscheinlich wieder anders ..., wieder zu Schule, ist doch sicherer." Die Formulierung bringt die Objektsituation des einzelnen zum Ausdruck. Man ist abhängig von dem, was "gerade gefragt" ist. Folgerichtig entwickelt sich eine instrumentelle Orientierung. Zu Zeiten der Vollbeschäftigung verdient man genug, muß man sich nicht zusätzlicher Belastungen aussetzen (denn als solches wird Weiterbildung offensichtlich betrachtet), in Krisenzeiten muß man sich dagegen weiterbilden, um die eigenen Arbeitsmöglichkeiten zu sichern. Mit der Zeitangabe "in den nächsten sechs, sieben Jahren" wird signalisiert, daß sich die Verhältnisse später auch wieder ändern können.

Im Folgenden entwickelt sich eine längere Diskussion über den Nutzen von Weiterbildung sowie vor allem über die Schwierigkeiten, die mit der Absolvierung von Weiterbildung verbunden sind. Auf die Frage der Sozialisationsbedingungen kommen die Teilnehmer von selbst nicht zurück. Sie sind primär daran interessiert, ihre 'eigene Geschichte' aufzuarbeiten, das heißt, sie interpretieren die Zeit, in der sie mit oder ohne Erfolg versucht haben, sich weiterzubilden, als eine Phase ihres Berufs-

lebens, in der Entscheidungen allein von ihnen selbst zu verantworten sind. Sozialisationsbedingungen werden eher als 'fremde Einflüsse' betrachtet.

Der DL. nimmt diesen Diskussionsverlauf zum Anlaß, erneut die Bedeutung des Elternhauses für den sozialen Aufstieg zu thematisieren.

DL: Trotzdem würde ich doch noch mal die Frage an Sie zurückgeben wollen, die wir schon mal berührt haben, wie Sie nun aufgrund dieser Verhältnisse also, der Schwierigkeiten, aufzusteigen, vor allem, wenn die Bedingungen also ungünstig sind, ungünstig auf seiten des Elternhauses, ob es eigentlich gerechtfertigt ist, was man immer wieder in den Zeitungen liest, daß in dieser Gesellschaft jeder alles werden kann, und das ist also, um mit dem Schlagwort zu reden, daß es in dieser Gesellschaft Chancengleichheit gibt, denn das ist ja so der Ausdruck, der immer wieder verwandt wird, oder ob Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen sagen würden, daß das nach wie vor eine Fiktion ist.

D: Bloß der Weg ist schwer, durch die Umstände eben --- geleistete Arbeit und dann in der Schule, die Möglichkeiten sind ja da, bloß der Wille.

DL: Aber wovon hängt der Wille ab?

D., der als erster auf die erneute Thematisierung der Sozialisationsbedingungen antwortet, unterscheidet drei Momente: die Weiterbildungsmöglichkeiten, die er für gegeben hält; die Umstände, die die Weiterbildung erschweren; und den Willen des einzelnen. Er stellt zwischen den erschwerenden Umständen und dem Willen einen Zusammenhang dergestalt her, daß der Wille häufig an den Umständen scheitert. Der Wille erscheint ihm als ein letztes, kaum auflösbares Moment, das entscheidenden Einfluß auf das Handeln des einzelnen hat. Auf den ersten Blick scheint D. das Problem zu subjektivieren, aber er behandelt den Willen als etwas Fremdes, er ist vorhanden oder nicht. Auf der kognitiven Ebene hält er Weiterbildung für sinnvoll, aber der mangelnde Wille steht dem entgegen und erschwert die Realisierung. Der Wille wird zwar von D. als subjektive Kraft gedeutet, aber als eine, über die der einzelne nicht frei disponieren kann. So finden die objektiven Zwänge, wenn auch verzerrt und dem Interpreten nur partiell durchsichtig, ihren Ausdruck noch in einer subjektivistischen Deutung.

S: Also, das finde ich doch, jedenfalls bei mir ist das so der Fall, also ich müßte dann im Alter --- vielleicht mehr Anstoß geben würde. Vielleicht hätte ich auch mehr Ehrgeiz gehabt, wenn man das dauernd so eingetrichtert kriegen würde, also von vornherein. Mein Vater ist Elektriker gewesen oder ist auf Rente. Dadurch bin ich nie groß. War nur mein eigenes Vorwärtskommen, dachte ich, auf die Abendschule zu gehen und daß das nicht geklappt hat, habe ich auch das sein gelassen.

...
...
...

S: Man muß doch immer selber auch ein bißchen Ehrgeiz von sich aus, das ist das Hauptsächlichste würde ich sagen. Dann kann man auch den zweiten Bildungsweg, und das könnte man auch, wenn man jetzt sagen wir --- also, sagen wir die gleiche Stellung jetzt wie bei mir jetzt, wenn ich den Ehrgeiz habe, und dann ist doch das Elternhaus in meinen Augen gesehen, ist es doch gar nicht maßgebend.

D: Doch schon.

S: Man muß von sich aus unheimlich Ehrgeiz haben. Also, das hatte ich nicht, ich habe ja abgebrochen, aber ich meine, wenn ich jetzt aber, ich hab da einen, der ist auch bei uns in der Firma, der ist auch Abteilungsleiter, der hat hier die Meisterschule gemacht, die Industriemeisterschule --- auch Abteilungsleiter, mit dem hab ich gelernt, der hat nun den Ehrgeiz gehabt, der wollte unbedingt auf deutsch gesagt vom Kratzbock weg. Der hat es geschafft.

S. bringt den Prozeß der Entschlüsselung kaum weiter. Für einen Augenblick erwägt er die Möglichkeit, daß der Wille oder Ehrgeiz des Erwachsenen Resultat vorgängiger Sozialisationsprozesse sein kann. Wenn das Elternhaus "von vornherein" dem Heranwachsenden immer wieder den Bildungsweg vorgezeichnet hat, stelle sich auch der entsprechende Ehrgeiz ein. Ist der Vater Arbeiter oder "auf Rente", ... "bin ich nie groß", das heißt, können vom Elternhaus keine Berufsaspirationen vermittelt werden, die über den Status des Elternhauses hinausgehen. Der Wille zur Weiterbildung erscheint unter dieser Voraussetzung dem einzelnen als eigene Tat, als waaghalsiges Unternehmen ("war nur mein eigenes Vorwärtskommen ..."). Ebenso wird der Erfolg oder Mißerfolg dem eigenen Handlungsradius zugeschrieben. Unter dem Eindruck, daß der Vater nur Arbeiter ist, man selbst aber weiterkommen möchte, werden auftretende Schwierigkeiten während der Weiterbildung auf mögliche Fehleinschätzungen der eigenen Fähigkeiten zurückgeführt, so daß auch der Abbruch der Weiterbildung als eine Entscheidung erscheint, die ausschließlich dem eigenen Ermessen unterliegt. Das Elternhaus hat keine entsprechenden Maßstäbe gesetzt. Als Arbeiterkind ist man "nie groß", also sind übertriebene Erwartungen auch möglicherweise unrealistisch. Das Risiko des Scheiterns, die Resignation, wird von vornherein einkalkuliert.

Aus der Tatsache, daß er vom Elternhaus keine Anstöße erhalten hat, folgert S., daß man auch "von sich aus" Ehrgeiz haben müsse. Wenn dieser Ehrgeiz vorhanden sei, sei das Elternhaus "doch gar nicht maßgebend". S. schneidet das Nachdenken über den Elternhauseinfluß unvermittelt ab. Da es für ihn eine Art Schicksal zu sein scheint, ob man vom Elternhaus Anstöße erhält, ist es offensichtlich für das eigene Weiterkommen

unwichtig, über den Elternhauseinfluß weiter nachzudenken. Wesentlich ist dagegen, selbst Ehrgeiz zu entwickeln, um sich vom Elternhaus unabhängig zu machen. Diese Erklärung bringt S. aber nicht weiter, denn auch für ihn stellt sich der Ehrgeiz als ein letzter Faktor dar, über den man selbst nicht frei verfügt. Er jedenfalls hat nicht genügend Ehrgeiz gehabt. Ein Kollege dagegen "hat nun den Ehrgeiz gehabt, ... der hat es geschafft". S. sieht sich zwischen zwei objektiven Barrieren, dem mangelnden Ehrgeiz, den man nicht herbeizaubern kann, und den beruflichen Schwierigkeiten, die Weiterbildung durchzustehen. Damit ist für ihn hinreichend geklärt, warum er es nicht geschafft hat. Der Versuch, den Zusammenhang zwischen Elternhaussozialisation und Weiterbildungsmotivation zu entschlüsseln, würde möglicherweise bei S. zu einer Verunsicherung seiner Identität führen. Würde er seinen mangelnden Ehrgeiz dem Elternhaus zuschreiben, würde er seine Identität in Abhängigkeit zum Elternhaus bringen. Er müßte sich dann vorhalten, warum er sich von dieser Abhängigkeit nicht gelöst hat, denn er hätte nach der Logik seiner Argumentation gerade im Gegensatz zu den Vorstellungen seines Elternhauses einen gesteigerten Ehrgeiz entwickeln können. In der Tat hat er auch einen Weiterbildungsversuch unternommen. Aber er sieht seine Anstrengungen nicht im Zusammenhang mit der Elternhaussozialisation, sondern als Ausdruck eigenen Handelns. Daß sein Weiterbildungsversuch scheiterte, kann er aber wiederum auch nicht unmittelbar sich selbst zuschreiben. Er muß dafür den Ehrgeiz bemühen, den er allerdings eigentümlich verfremdet, um ihn als eine abstrakte Größe verantwortlich machen zu können.

D: Vielleicht liegt es auch an den Eltern, wenn die Kinder mehr Beziehungen zu den Tätigkeiten des Vaters haben.

S: Kann ich mir gar nicht vorstellen.

D: Mein Vater war Börsenmakler; der war ein Rechengenie vor dem Herrn; der konnte blitzschnell rechnen, und ich hab von der Arbeit nie was mitgekriegt, ist zur Börse gegangen, hat da spekuliert und hier und da, und gegen meinen Vater bin ich nichts, ja. Ich habe auch den Intellekt nie mitgebracht. Seltsamerweise ist er bei mir verlorengegangen. Also von Vaterseite Arbeit habe ich nie was gesehen. Der ging zur Bank, kam um acht nach Hause, dann war er wieder weg. Da habe ich nie was miterlebt. Den Anstoß von meinem Vater habe ich nicht bekommen.

D. versucht daraufhin, nachdem er zunächst auch nur den Willen hervorgehoben hatte, das Verhalten der Eltern gegenüber den Kindern als Erklärung anzuführen. Als Börsenmakler sei sein Vater ein guter Rechner gewesen, aber er war nur selten zu Hause. Gegen seinen Vater sei er "nichts., "... habe auch den Intellekt nie mitgebracht. Seltsamerweise ist er bei (ihm) verlorengegangen." Indirekt vermutet D., daß er von seinem Vater eigentlich mehr Fähigkeiten hätte erwerben müssen, als dies der Fall war. Er hat aber keine Anstöße vom Vater erhalten, genauer: er konnte vom Vater keine Anregungen erhalten, weil er von dessen Tätigkeit kaum etwas "miterlebt" hat. So ganz kann D. diesen Vorgang indes nicht begreifen, denn "seltsamerweise" sind ihm die Fähigkeiten des Vaters "verloren" gegangen. Immerhin konstatiert D. einen Zusammenhang zwischen dem Verhalten der Eltern und der Entwicklung der Kinder. Er spricht in diesem Fall nicht von Vererbung, was er hätte tun können, sondern verweist auf die soziale Interaktion im Elternhaus, durch die er die Tätigkeit des Vaters hätte "miterleben" können. Da er aber vom Elternhaus keinen Anstoß bekommen hat, ist verständlich, warum D. am Anfang ebenfalls wie S. auf den Willen und die Schwierigkeiten der Weiterbildung hinweist, die sich dem einzelnen als Handlungsbarrieren darstellen.

Für S. und D. stellt sich die Frage nach der Elternhaussozialisation nicht unter dem Aspekt der Genese, sondern dem der Rückschau. Da man keine positiven Eindrücke vom Verhalten der Eltern hat, stellt sich für sie das Problem anders, nämlich wie waren die Be-

dingungen zu dem Zeitpunkt, als man seinen beruflichen Werdegang selbsttätig begann, mit welchen Schwierigkeiten hatte man zu kämpfen beziehungsweise woran scheiterte deren Überwindung? Typischerweise wendet sich die Diskussion auch immer wieder diesen Themenbereichen zu. Man versucht, seine eigene Lage aus den Bedingungen des eigenen beruflichen Werdegangs heraus zu erklären und endet beim Ehrgeiz oder Willen des einzelnen als einem objektiven Faktum. Die Auseinandersetzung mit dem Elternhaus bleibt defensiv, wird bestenfalls als Zusatzerwägung herangezogen.

5.3 Zum Verhältnis von Qualifikation und Arbeitsanforderungen

Die Maschinenschlosseruntersuchung hatte ergeben, daß etwa die Hälfte der befragten Facharbeiter und technischen Angestellten der Auffassung ist, daß sie ihr Können und Wissen nicht voll oder nur teilweise einsetzen können¹. Dieses Resultat ist nicht überraschend, denn daß Facharbeiter und technische Angestellte ihre in der Ausbildung und Weiterbildung erworbenen und durch Berufserfahrung erweiterten Qualifikationen nicht voll einsetzen können, ist durch die herrschende Arbeitsteilung und die Standardisierung auch ihrer Arbeitsplatzanforderungen bedingt. Offen blieb indessen, wie weit die Befragten den Qualifikationsbegriff ausdeuten und welche Folgerungen sie aus der festgestellten Diskrepanz ziehen. Wir konnten lediglich feststellen, daß die Aussagen über die Verwendung von Wissen und Können eng mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängen und daß ganz allgemein Restriktivitätserfahrungen, zu denen auch die mangelnde Qualifikationsverwendung gehört, mit betriebsdemokratischen Orientierungen einhergehen².

Die Diskussionen über den Berufsweg und die dabei geäußerten Interpretationen zu Entscheidungen des Arbeitsplatzwechsels, des Berufswechsels und der Weiterbildung haben bereits gezeigt, in welchem Maße dabei das Verhältnis von Identifikation mit der Arbeit und Verwirklichung von beruflichen und sozialen Ansprüchen einerseits sowie der durch den kapitalistischen Produktionsprozeß vermittelten Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitsinhalten und dem vordringlichen Interesse am Tauschwert der Arbeit andererseits eine Rolle spielt. Gegenüber der von Beckenbach u.a.³

1 Lempert, W., und Thomssen, W., a.a.O., S. 134 ff.

2 Ebenda, S. 141 und S. 235 f.

3 Beckenbach, H.-J., u.a.: Klassenlage und Bewußtseinsformen der technisch-wissenschaftlichen Lohnarbeiter. Frankfurt a.M. 1973.

vorgenommenen schlichten Gegenüberstellung von Identifikation mit den Arbeitsinhalten und der durch die Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitsinhalten bestimmten Tauschwertorientierung, woraus die These abgeleitet wird, daß die Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitsinhalten eine wesentliche Voraussetzung für die Entstehung von Klassenbewußtsein sei, muß empirisch zunächst festgehalten werden, daß Facharbeiter und technische Angestellte Arbeitszufriedenheit, Einkommenszufriedenheit und Sicherheit des Arbeitsplatzes als Momente eines komplexen Bedingungszusammenhanges betrachten, wobei sie mit fortschreitendem Alter die Prioritäten verändern. Daß der Identifikation mit der Arbeit selbst keine geringe Bedeutung zukommt¹, könnte, da es sich um qualifizierte Facharbeiter und technische Angestellte handelt, als Ausdruck professioneller Borniertheit angesehen werden. Dagegen ist jedoch die These zu setzen, daß Identifikation mit den Arbeitsinhalten für den Lohnarbeiter ideell, das heißt als kritisches Moment, bewußt und faktisch rudimentär erfahrbar sein muß, wenn fremdbestimmte Arbeit als das durchschaut werden können soll, was sie ist. Ohne weitere Bestimmungen muß aber offen bleiben, ob aus dieser Einsicht bereits Klassenbewußtsein entsteht. Die Negation der beruflichen Identität durch entfremdete Arbeit kann nur dialektisch gedacht werden. Sie hat berufliche Identität als objektive Möglichkeit zur Voraussetzung. Anders wäre auch die These der Entstehung von Klassenbewußtsein durch Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitsinhalten nicht plausibel, denn die Kategorie des Klassenbewußtseins ist im Marxschen Verständnis nicht gleichgültig gegenüber der durch Arbeit begründeten Identität der Arbeiterklasse².

1 Vgl. hierzu auch Lempert, W., und Thommsen, W., a.a.O., S. 171.

2 Vgl. auch Hopf, Ch., und Hopf, W.: "Gleichgültigkeit und Identifikation als Kategorien der Analyse von Klassenbewußtsein." In: Prokla, 6 (1976) 22, S. 67-100.

Im Folgenden werden wir zu untersuchen haben, wie die Diskussions-
teilnehmer die Diskrepanz zwischen Qualifikationen und Arbeitsan-
forderungen deuten, wie sie diese Diskrepanz lebensgeschicht-
lich erfahren haben, welche Folgerungen sie daraus gezogen
haben und wie diese nachträglich interpretiert werden, schließ-
lich wie sie diese Diskrepanz im Hinblick auf ihre gegenwärtige
und zukünftige Lage verarbeiten.

Diskussion: 19.6.

Teilnehmer: D. - Facharbeiter
S. - Facharbeiter
B. - Ingenieur

DL. - Diskussionsleiter
DA. - Assistent des DL.

- DL: Also, wir haben die Frage gestellt damals, ob Sie eigentlich bei der Tätigkeit, die Sie damals ausübten 1969, das Wissen und das Können, das Sie haben, voll einsetzen können oder nur teilweise oder gar nicht. Und das ist sehr unterschiedlich ausgefallen, wenn man Gruppen bildet. Wir haben also hier bei den Facharbeitern die Gruppen gebildet: Montage und Fertigung und Reparatur, und bei den technischen Angestellten haben wir unterschieden zwischen Technikern und Ingenieuren --- Da zeigt sich ganz interessanterweise, daß unter den Facharbeitern die Schlosser häufiger angeben, daß sie ihr Wissen und Können voll einsetzen können, häufiger dieses angeben als die in der Fertigung und der Montage.
- D: Würde ich auch sagen.
- S: Weil es sehr vielseitig ist. Die Maschinen sind ja auch immer verschieden kaputt. Ich meine, das ist nachher auch eine Erfahrungssache, daß man, sagen wir mal, wenn so ein Fehler auftritt, daß man, ist eine Erfahrungssache, daß man die, na das könnte kaputt sein, das könnte kaputt sein, daß man da gleich den richtigen Weg und nicht den Umweg, als wenn man jetzt als neuer ---, Umwege, den unsereiner, ich meine, das passiert auch ab und zu mal, daß man dann auch den anderen Weg nimmt, dann sagt man sich, Mensch, das hätte ich ja vorhin so gemacht.
- DA: Ist oft doch ein finanzieller Nachteil dann, wenn man als Schlosser ---
- S: Ich arbeite Zeitlohn.
- Der Diskussionsleiter beginnt, die Ergebnisse über die Verwendung von Qualifikationen im Arbeitsprozeß zu erläutern. D. und S., beide Facharbeiter, greifen dieses Ergebnis unmittelbar auf und bestätigen es. S. illustriert das Ergebnis, in dem er die Vorgehensweise des Schlossers bei der Fehlersuche erläutert. Da er im Zeitlohn arbeitet, hat er keine finanziellen Nachteile, wenn er nicht den richtigen Weg gleich findet. Die Frage nach dem richtigen Weg oder dem Umweg ist für ihn eine professionelle, bei der die eigenen Kenntnisse und das eigene Können angesprochen sind.

- DL: Ja, bei den technischen Angestellten ist es nun so, daß die sehr viel häufiger als die Facharbeiter angeben, daß sie ihr Wissen und Können nicht voll einsetzen können. Das kann natürlich daran liegen, daß sie also sich dabei sowohl auf ihre Facharbeiterfähigkeiten beziehen wie auch auf die Fähigkeiten, die sie dann durch den Schulbesuch zusätzlich mitbekommen haben, und sie sich insgesamt sagen, mit diesen vielen Fähigkeiten, die ich da habe, kann ich in meinem Beruf nur relativ wenig anfangen. Das gilt zum Beispiel für Konstrukteure im Konstruktionsbüro, die am Reißbrett stehen.
- B: Das hat aber nichts mit Fähigkeiten zu tun, sondern ihr Wissen, was man in der Schule mitbekommen hat, daß man das nicht anwenden kann. Daß man also irgendwelche Differentialrechnung vielleicht gelernt hat oder Integralrechnung, kann er nicht gebrauchen als Konstrukteur, da wird er mal vielleicht - also ganz einfache Dinge wird er da nur machen, Dinge an und für sich, die er in der Berufsschule schon gelernt hat, dazu hätte er gar nicht zur Technikerschule gebraucht. Also ein guter Maschinenschlosser oder kann auch anderer technischer Beruf sein, der Beruf Dreher oder weiß was ich, mit der Berufsausbildung und ein bißchen praktischer Erfahrung könnte schon als rechte Hand im Konstruktionsbüro durchaus arbeiten, nur daß er die Ausbildung der Technikerschule hat, und vielleicht meinen das die Leute, daß sie also in den zwei, drei Jahren, wo sie auf Schule waren, daß sie also viel gelernt haben, daß sie es nicht anwenden können. Es stimmt, das können Sie als Ingenieur genauso nicht. Können Sie nicht.
- DA: Gibt's denn das häufig im Konstruktionsbüro, daß dann ---
- D: Sture Routinearbeit.
- B: Ich glaube, Sie können, wenn Sie ein Studium durchmachen, dann können Sie das, was Sie da lernen, ich glaube nur im wissenschaftlichen oder in Forschungsabteilungen anwenden. Wenn Sie jetzt in der Produktion stehen, möchte ich sagen, auch Konstruktionsbüros, Produktion, da können Sie solche Sachen überhaupt nicht gebrauchen. Die erweitert zwar den Horizont, aber für praktische Arbeit ist sie ohne Bedeutung.
- Nachdem der DL. das Ergebnis der Angestellten wiedergegeben hat, greift B., der sich zum Ingenieur weitergebildet hat, in die Diskussion ein. Auch er bezieht sich auf eigene Erfahrungen. Er unterscheidet zunächst zwischen Fähigkeiten und Wissen, das man auf der Schule erwirbt. Vieles von dem, was man auf der Techniker- oder Ingenieurschule lernt, kann man als Konstrukteur später nicht verwenden. Um im Konstruktionsbüro arbeiten zu können, reicht seiner Meinung nach die "Berufsausbildung und ein bißchen praktische Erfahrung" aus. Es ist bemerkenswert, daß B. hervorhebt, daß insbesondere die Differential- und Integralrechnung bei den Tätigkeiten im Konstruktionsbüro und in der Produktion keine Anwendung finden. Die Kenntnisse, die man im Studium erwirbt, könne man nur in den wissenschaftlichen oder Forschungsabteilungen anwenden. Ohne Verschleierung wertet B. die Kenntnisse der Studiums als Möglichkeit der Horizonterweiterung, nicht aber als notwendige Voraussetzung für die praktische Arbeit.¹
-
- 1 Eine ähnliche Äußerung findet sich bei André Gorz ("Schulung zur Ungleichheit: Das Beispiel Techniker." In: betrifft: erziehung, Nr. 3, März 1973, S. 36). Ein Techniker berichtet, daß er Differentialrechnung und Mechanik studiert habe, daß er aber die Differentialrechnung bei seiner Arbeit nicht braucht. Daß er sie erlernt hat, bedeutet für ihn ein geistiges Training.

S: Die haben eben nur ein spezielles Aufgabengebiet, sagen wir mal, Vorrichtungen zu kontrollieren, und hier bei uns die Werkzeugmacher, die da sind, da sind die Konstrukteure nur für die Werkzeugmacher da. Und die machen nur kleine Vorrichtungen oder wenn sie was verbessern können oder wo sie denn die Zeiten kürzen können an der Maschine oder sonst was konstruieren an der Maschine, solche Sachen, sonst im großen und ganzen genommen sind das also. Die sind auch viel besser dran als bei uns so als Konstrukteur.

D: Kalkulatoren. Immer gleichbleibende Arbeit. Wenn man im Großbetrieb ist und man kommt viel herum, da sagt man sich, um Gottes Willen, hier mein Leben lang am Reißbrett stehen, unmöglich, da macht man sich so seine Gedanken, die Leute, die Kalkulatoren zum Beispiel, Zeit aufnehmen, nach oben, umrechnen, eine Tabelle erstellen.

S: Nein, die machen keine Tabelle mehr, die haben alles in Listen, was früher ---

D: Jedenfalls kriegt man schon einen Blick für einen Beruf, den man nicht nehmen würde. Man kommt dann in die Jahre, man sagt, man muß irgendwas, was willst Du. Aber was, das ist die Frage, was tue ich.

S. und D. vertiefen das Bild, das B. gezeichnet hat. Sie charakterisieren die speziellen Aufgabenbereiche der technischen Angestellten aus der Sicht des Facharbeiters. Sie erwähnen vor allen Dingen Fälle, die sie von ihrem Arbeitsplatz aus beobachten können: Konstrukteure, die eine Vorrichtung kontrollieren oder konstruieren; und Kalkulatoren, die die Zeit aufnehmen und alles andere Listen entnehmen.

D. resümiert, daß man im Laufe der Jahre einen Blick dafür gekommt, welchen Beruf man nicht nehmen würde. Resignierend stellt er fest, daß er nicht wisse, welche Tätigkeit er im Bereich der technischen Angestellten ausüben solle, wenn er sich nochmal aufgrund seines Alters verändern wolle. D. betrachtet den Arbeitswechsel unter dem Aspekt der inhaltlichen Seite der zu erwartenden Tätigkeit. Aus seiner Sicht zeigt sich kein erstrebenswerter Arbeitsplatz. Im Vergleich zu seiner derzeitigen Tätigkeit und seinen Arbeitsinteressen kann er nur zu einer negativen Charakterisierung derjenigen Arbeitsplätze gelangen, die für ihn potentiell infrage kämen.

Inwieweit es sich bei S. und D. um bloße Rechtfertigung handelt, daß sie (noch) als Facharbeiter tätig sind, ist schwer zu entscheiden. Man darf indes nicht übersehen, daß sie als Repraturschlosser eine vielseitigere Tätigkeit ausüben als viele derjenigen Angestellten, mit denen sie Arbeitskontakte haben. Eine Rolle bei ihrer Darstellung spielt sicher auch das Bewußtsein von ihrer beruflichen Kompetenz. Unter diesem Gesichtspunkt ist zu vermuten, daß sie ihren Arbeitsplatz zugunsten der Position eines technischen Angestellten nicht ohne weiteres aufgeben.

B: Aber das ist doch nur eine Frage der Motivation. Ich meine, letztenendes ist ja jeder Beruf eine Routinesache, und ich finde, man muß sich vielleicht nach anderen Dingen; also nicht wenn Sie jetzt als Arbeitsvorbereiter da sitzen zum Beispiel und müssen für die Leute, wo Sie ja mal herkommen, das ist ja eigentlich ein Problem für die, die da oben sitzen und wenn Sie im Akkordsystem zum Beispiel arbeiten, die müssen also jetzt Zeiten ausrechnen, so schnell sollen die Leute da unten arbeiten, und machen Zeitaufnahmen und sollen den Leuten sagen, also Du mußt da so und so machen. Das ist letztendlich natürlich eine relativ eintönige Sache. Aber vielleicht kann man mehr daraus machen, indem man eben seinen Horizont einfach erweitert und nicht nur diese Zahlen sieht, sondern alles, was drumherum ist, und vielleicht sich auch dann von dem Arbeiterdenken ein bißchen freimacht und vielleicht zur Unternehmerseite guckt, daß oder die Gegensätze dann auch sieht, daß der Arbeiter, und der steht dazwischen, er gibt Geld des Unternehmers also letztendlich aus. Da kann man sich ja, finde ich, da kann man sich Gedanken darüber machen. Wenn man natürlich da sitzt und muß da stupide irgendeine Arbeit machen, wenn Sie zum Beispiel in der Konstruktion sind und Sie konstruieren da zum Beispiel im Kesselbau irgendwelche Rohrwände, dann ist das natürlich mit Sicherheit eine langweilige Sache, wenn Sie sich nicht für den ganzen Auftrag vielleicht ein bißchen interessieren. Welcher Kunde das ist, wie groß die Anlage ist, daß Sie also ein bißchen mehr, machen viele nicht.

S: Nun, wollen wir mal so sagen, in puncto Konstrukteur, wenn, hier wie es bei uns in der Firma ist, gibt es auch noch andere Probleme. Die müssen ja da zusehen, daß sie für die Massenfertigung, die da ist, die richtige Vorrichtung, die müssen auf Mü. gearbeitet werden. Und da hat der Konstrukteur, der muß ja laufend runter gehen zum Werkzeugmacher und das überprüfen, ich meine, der ist schon einigermaßen auch bei uns vielseitiger.

B. fühlt sich offenbar durch die Argumente von D. und S. in seinem beruflichen Selbstverständnis angesprochen. Er kann darauf zunächst nur mit dem Hinweis reagieren, daß "letztenendes ja jeder Beruf eine Routinesache" ist. Er ist aufgeklärt genug, dies nicht zu vertuschen. Aber die ideologische Verschleierung folgt auf dem Fuße. Wenn schon die Arbeit von der inhaltlichen Seite her nicht interessant genug sein kann, dann liegt es an der Motivation des einzelnen, "sich vielleicht nach anderen Dingen" umzusehen. Wenn der Arbeitsvorbereiter zum Beispiel seine Aufgabe nur darin sieht, den Arbeitern im Akkordsystem vorzuschreiben, wie schnell sie zu arbeiten haben und wie sie bei der Arbeit vorzugehen haben, dann ist das eine "relativ eintönige Sache", das heißt eine falsche Sichtweise. Erneut taucht der schon oben von B. benutzte Begriff des Horizonts auf. Der Horizont könne "einfach erweitert" werden, indem man sich vom "Arbeiterdenken ein bißchen frei macht und vielleicht zur Unternehmerseite guckt". Da man ja letztenendes das Geld des Unternehmers ausgabe, müsse man auch in dieser Hinsicht sich Gedanken über die Arbeit machen. Die Arbeit, so B., verliere auf diese Weise ihren stupiden Charakter.

B. hat sich durch seine anfängliche Argumentation in die Position gegeben, daß man als Techniker oder Ingenieur in der praktischen Arbeit nicht qualifizierter vorgehen muß als erfahrene Facharbeiter. D. und S.,

die beiden Reparaturschlosser, haben diese Situation genutzt, um im Vergleich zu ihrer eigenen Arbeit die Routinetätigkeit der technischen Angestellten herauszustellen. B. kann darauf hin nur noch einen Unterschied hervorheben, der in der anders garteten Arbeitsmotivation der Angestellten begründet ist. Es ist für ihn eine Frage der Sichtweise, des Horizonts, den Gesamtzusammenhang zu betrachten und dabei auch die Sichtweise des Unternehmers einzunehmen. Mit dieser Äußerung repräsentiert B. typisches Angestelltendenken, er ist zwar realistisch genug, die Arbeitssituation des technischen Angestellten nicht mit einer qualifikatorischen Höherwertigkeit der Arbeit zu begründen, aber mit dem Hinweis auf die Erweiterung des Horizonts, auf die Möglichkeit, auch die Seite des Unternehmers und des Käufers in die Betrachtung einzubeziehen, verschleiert er die objektiven Arbeitsbedingungen zugunsten subjektiver Zufriedenheit.

S. läßt sich von dieser Interpretation nicht beeindrucken. Sie regt ihn lediglich an, auch die Möglichkeit einer vielseitigeren Konstruktionstätigkeit ins Auge zu fassen. Dabei hebt er vor allem den Kooperationszusammenhang zwischen dem Konstrukteur und dem Werkzeugmacher hervor, wodurch nicht nur der Arbeitszusammenhang für den Konstrukteur transparenter wird, sondern für den Konstrukteur auch die Nähe zur stofflichen Realisierung seiner Entwürfe gegeben ist. Im Unterschied zu B. bleibt seine Interpretation auf den Arbeitsprozeß und die durch ihn bedingten inhaltlichen Arbeitsaufgaben bezogen. Er verarbeitet das Problem der Routinearbeit dadurch, indem er neben den Routinetätigkeiten auch die Möglichkeit vielseitigerer Tätigkeiten sieht. Er vermeidet die subjektive Überhöhung, wie B. sie vornimmt, um den generellen Routinecharakter beruflicher Arbeit zu bewältigen.

DL: Ich wollte nochmal einen Gedanken aufgreifen, den Sie vorhin am Anfang geäußert haben, als Sie sagten, wenn man dann aus der Lehre rausgeht und dann anfängt zu arbeiten, da kriegt man ein Gefühl dafür, was eigentlich Arbeit ist, daß man also mit der Arbeit auch Geld verdienen kann. Man bewertet das plötzlich. Das ist ja offensichtlich eine Erfahrung, die man erst dann macht, wenn man plötzlich sieht, daß man für seine Arbeit auch einen bestimmten Lohn erhält. Und man sieht jetzt auch, Sie haben ja auch Beispiele gebracht, wie dann also die älteren Kollegen, einfach weil sie einfach älter sind, und schon die Kniffe besser raushaben, dann mehr Punkte bekommen bei der Berechnung, wenn es sich um einen Gruppenakkord handelt. Wenn man nun aber über ein breites Spektrum an Qualifikationen verfügt und nun doch weniger einsetzen kann, hat man dann das Gefühl, daß man die anderen nicht richtig bewerten kann? Das ist ja eine Qualifikation für den einzelnen, daraus kann ich Nutzen machen, aber nur dann, wenn ich sie auch einsetzen kann.

S: Ja, aber wenn man das jetzt vergleicht, es ist ein Kollege, der hat mehr Punkte oder mehr Geld, und ich mache genau dieselbe Arbeit wie er, dann kommt das auch, warum kann ich da auch nicht, ich habe dasselbe Wissen wie er und krieg weniger bezahlt, dann fragt man sich auch ---

D: Daraus kann sich schon ein Berufswechsel ergeben, die Gedanken eines Berufswechsels würde ich sagen.

DL: In der Erwartung, daß man dann in dem anderen Beruf mehr verdient?

D: Ja, kommt darauf an.

S: Heutzutage ist es doch, sagen wir mal 50 Prozent bestimmt weniger Geld.

D: Wenn man in einem Großbetrieb arbeitet, wie ich zum Beispiel, kommt man viel rum. Da meint man nun schon von vornherein, um wieder darauf zurückzukommen, also das würde ich nicht tun. Also, wenn ich nun Kesselwände konstruieren soll, ich meine, es ist für mich vielleicht nur eine persönliche Befriedigung, wenn ich nun weiß, für wen der Auftrag geht und wie groß der Kessel ist, im Grunde kann ich da auch nichts machen, ich muß ja

S. scheint diese Frage zu bejahen. Aber nicht dieses Verhältnis scheint ihm vordringlich problematisch zu sein. Er bringt das Problem auf die Ebene der leistungsgerechten Bezahlung im Vergleich zu den Arbeitskollegen. Über diese Relation stellt sich dann auch der Zusammenhang auf der Ebene des Qualifikationspotentials her. D. leitet aus einem Mißverhältnis zwischen dem Qualifikationspotential und der tatsächlichen Qualifikationsverwertung in Gestaltung eines meßbaren Einkommensvergleichs ein Motiv für Berufswechsel ab. Aber, so räumen D. und S. ein, mit einem Berufswechsel ist nicht notwendig eine finanzielle Besserstellung verbunden. Gleichzeitig, so hebt D. in Wiederholung eines früheren Arguments hervor, muß man bei einem Berufswechsel abwägen, ob die zu erwartende Arbeit zufriedenstellend ist. Dabei rekurriert er wiederum auf die inhaltliche Seite der Arbeit und entlarvt die zuvor von B. vorgenommene subjektive Überhöhung als "persönliche Befriedigung", die aber an den objektiven Arbeitsbedingungen nichts ändert. Man erwirbt einen größeren Weitblick nur durch die Schule, aber ob man danach, so muß man D's. Äußerungen interpretieren, einen Arbeitsplatz bekommt, dessen Aufgabenbereiche unter arbeitsinhaltlichen Gesichtspunkten befriedigen können, ist nicht gesichert. D. unterstreicht noch einmal seine Arbeitsinteressen, indem er erklärt, daß ein zwischenzeitlich auf der Ebene von Facharbeitertätigkeiten vollzogener Arbeitsplatzwechsel nicht des Geldes wegen, sondern aus arbeitsinhaltlichen Interessen heraus erfolgt ist. Er mißtraut offensichtlich einem Arbeitsplatzwechsel, der über die Weiterbildung zum technischen Angestellten möglich ist, dies ist für ihn keine

meinen Auftrag in der und der Zeit erledigen. Und wenn ich einen größeren Weitblick kriege, dann kann ich zur Schule. Und muß auch diesen Arbeitsplatz wieder verlassen. Das ist natürlich ein Sprungbrett wieder. Also das bringt in der Beziehung auch nichts. Ich zum Beispiel kann von mir aus sagen, um Gottes Willen, wirklich von mir aus, daß ich des Geldes wegen den Beruf nicht gewechselt habe. Das ist rein nur persönliche Motivation, persönliche Befriedigung, um was anderes zu tun, zu machen.

ausreichende Bedingung, um einen Arbeitsplatz zu erhalten, der den eigenen Arbeitsinteressen entspricht.

DL: Es zeigt sich auch an unseren Ergebnissen, daß diejenigen, die den Beruf gewechselt haben, das sind ja hier nach unserer Auszählung 23 Prozent, daß die im Schnitt ungefähr soviel verdienen wie die Facharbeiter. Es hat sich also durch den Berufswechsel für sie im Prinzip keine finanzielle Besserstellung ergeben. Wenn man jetzt die technischen Angestellten damit vergleicht, dann kann man feststellen, daß lediglich die Ingenieure mehr verdienen, aber die Techniker verdienen nicht wesentlich mehr als die Facharbeiter, wenn sie in der Montage oder in der Reparatur tätig sind. Das sind kleine Differenzen, das macht also nach der damaligen Situation, man muß ja auch die damalige Situation auf die durchschnittliche Einkommenshöhe von damals beziehen, macht das im Monat auf das Nettoeinkommen, die Differenz zwischen den Technikern und den Facharbeitern lag im Monat bei 25,-- DM Differenz. Jedenfalls über die 300, wir haben ja 300 Kollegen von Ihnen befragt, da kann man ziemlich genau ausrechnen, wie die Differenz im Durchschnitt ist, im Einzelfall mag sie also höher sein. Es gibt dann aber auch eben Fälle, wo ein Techniker unter Umständen weniger verdient als zum Beispiel ein Facharbeiter in einer guten Position, sagen wir mal als Einrichter oder ---

D: Wollte ich gerade sagen.

DL: Oder in der Kontrolle.

Der Diskussionsleiter trägt nun die Ergebnisse über die Einkommensunterschiede vor. Als er gegen Ende seiner Erläuterungen aus Gründen des Vergleichs die Tätigkeit eines Facharbeiters in der Produktionskontrolle heranzieht, sieht S. einen Anlaß, auf seine Kompetenz aufmerksam zu machen. Angesichts der Fertigung von Massenprodukten sind auch die Kontrolleure nur Angelernte. Sie müssen trotz sehr einfacher Arbeit lediglich verantworten, daß sie die Kontrolle auch durchgeführt haben. D. beklagt sich über die Qualifikation der Kontrolleure, die keine Facharbeiter sind. Die Kontrolleure bräuchten heute nicht mehr die qualifikatorischen Voraussetzungen mit, die für ihre Tätigkeit notwendig wären. Daß die Unternehmensleitung diese Arbeitsplätze, die, wie D. selbst hervorhebt, nur Angelerntentätigkeiten erfordern, aus 'guten Gründen' mit Angelernten besetzen, kommt ihm nicht in den Sinn. Er betrachtet das Problem unter dem Gesichtspunkt der optimalen arbeitsorganisatorischen Lösung, bei der nicht so viel Ausschuß wie unter den der-

S: Kontrolle, wollen wir mal so sagen, bei uns in der Firma, da sind meistens keine Facharbeiter, das sind alles meistens --- Massenfertigung. Das sind auch nur alles Angelernte. Die brauchen dann bloß --- darüber stecken, paßt, rot oder grün oder so ungefähr --- bloß, das einzige, was sie haben, Verantwortung, sie müssen den Posten unterschreiben, daß die das kontrolliert haben.

D: Ich weiß aus meiner Sicht, bin in der Produktionskontrolle tätig seit vier Jahren, und weil gerade das Thema ist mit den Kontrolleuren, daß ich sehr viel Kummer mit den Kontrollleuten habe, die ebenfalls keine Facharbeiter sind. Was da für Ausschuß --- die Kontrolleute eben nicht mehr die Voraussetzung mitbringen, also ---

DA: Die fachlichen Voraussetzungen jetzt oder die Sorgfalt?

D: Die Sorgfalt, ist wirklich die Sorgfalt. Wahrscheinlich auch eine Zeitkrankheit heute, ach egal, weg. Ja, aber die Zeiten sind erstmal wieder vorbei. Wir brauchen jetzt wieder generell gute Arbeiter.

zeitigen Verhältnissen zu erwarten ist.

D. realisiert allerdings auch, daß die mangelnde Sorgfalt der Kontrolleute einen arbeitsmarktpolitischen Hintergrund hat. Die mangelnde Sorgfalt sei eine Zeitkrankheit, das bedeutet im Klartext, daß zu Zeiten eines angespannten Arbeitsmarktes die Arbeiter sich die mangelnde Sorgfalt leisten könnten, daß aber mit zunehmender Arbeitslosigkeit bei der Rekrutierung von Arbeitskräften auf deren Arbeitsmoral abgestellt werde. D's. Sprache hat in diesem Zusammenhang verschleiern-

den Charakter. Er spricht zwar noch aus, was vor sich geht, aber er sieht sich als Facharbeiter tendenziell in einer Vorgesetztenrolle, die darauf zu achten hat, daß qualifiziert gearbeitet wird. Dabei kann er für sich in Anspruch nehmen, diesen Anspruch aufgrund seiner eigenen Qualifikation selbst zu erfüllen. Er verliert dabei den allgemeinen Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitsplatzanforderungen aus dem Auge und richtet seine Argumentation so ein, daß die Dequalifizierungstendenzen seine eigenen arbeitsinhaltenlichen Interessen nicht tangieren. Seine Aussage, "wir brauchen jetzt wieder generell gute Arbeiter", steht in keinem Zusammenhang zu seiner vorhergehenden Äußerung, daß die Tätigkeit der Kontrolle in der Massenfertigung objektiv nur geringe Qualifikationen verlangt. Das Mißverhältnis zwischen diesen geringen Qualifikationsanforderungen auf der einen Seite und der bürokratischen Verantwortung für den Kontrollvorgang auf der anderen Seite wird von D. nicht mit dem Interesse an einer arbeitsinhaltenlichen Befriedigung in Zusammenhang gebracht. D. unterscheidet zwar auf eine entsprechende Anfrage des DA. zwischen den fachlichen Voraussetzungen und der Sorgfalt bei der Arbeit, aber er hat offensichtlich das Bild eines Arbeitsplatzes vor Augen, bei dem die Verausgabung beider Qualifikationsarten eine Einheit darstellen. Es muß zweifelhaft erscheinen, ob er damit die Arbeitsplätze im Kontrollbereich der Massenfertigung angemessen bestimmt.

- DL: Ja, das ist zum Beispiel auch ein Gesichtspunkt, den wir häufig gehört haben, daß, wie soll ich sagen, daß die Motivation verloren gegangen ist oft; Hauptsache, ich kriege mein Geld, ansonsten.
- S: Da stimmt doch irgendwas nicht. Ich stehe auf dem Standpunkt. Mit so ein bißchen Lust muß man auch hingehen. Sonst ist das doof, wenn ich den ganzen Tag mit so einer Miene rumrenne. Ich meine, es gibt Tage, wo es so ist ja, aber mit so einem bißchen Lust hingehen, das ist finde ich. Dann darf ich den Beruf nicht mehr ausüben.
- DL: Hängt das möglicherweise zusammen mit dem Grad der Selbständigkeit oder womit hängt das zusammen?
- S: Ich muß sagen ---
- D: Für mich kann ich sagen ---
- S: Das ist bei mir auch eine Selbständigkeit, wollen wir mal so sagen, die Vorgesetzten können sich auf mich verlassen, wenn ich mir, also sagen wir mal, nun hab ich auch so einen Maschinenpark praktisch, so eine Halle zu betreuen und wenn da eine Maschine kaputt ist, dann muß man ran.

Als der DL. die Interpretation von D. zum Anlaß nimmt, auf die These der zunehmenden instrumentellen Orientierung hinzuweisen, hebt nun auch S. die Notwendigkeit der Arbeitsmotivation hervor. Er kann sich nicht vorstellen, daß jemand den ganzen Tag ohne jedes Interesse seine Arbeit verrichtet. Seine Formulierung, man müsse "mit so einem bißchen Lust hingehen", deutet an, daß er auch das Moment des psychischen Überlebens im Auge hat. Man kann die Arbeit sonst nicht durchstehen. S. ist vorsichtig in der Einschätzung der Möglichkeiten. Gleichgültigkeit gegenüber der Arbeit ist grundsätzlich nicht auszuschließen, aber das kontrafaktische subjektive Arbeitsinteresse muß sicherstellen, daß der Bezug des Subjekts zur Arbeit nicht völlig verloren geht. S. rät im Falle einer solchen Entkoppelung, den Beruf nicht mehr auszuüben. Diese wohlgemeinte Empfehlung impliziert die Vorstellung, daß man unter günstigen Arbeitsmarktverhältnissen durch Arbeitsplatzwechsel eine Tätigkeit finden kann, bei der die subjektive Zufriedenheit die Arbeit erhöht.

Auf die Nachfrage des DL., ob die Arbeitsmotivation mit dem Grad an Selbständigkeit zusammenhängt, versucht S. den Zusammenhang genauer zu bestimmen. S. hebt zunächst hervor, daß sich die Vorgesetzten auf ihn verlassen können. Damit ist ein doppeltes Moment gemeint. S. will seine Arbeit von den Vorgesetzten anerkannt sehen, gleichzeitig will er die Gewißheit haben, daß seine Arbeit ein wichtiges Glied im größeren Betriebszusammenhang ist. Damit wird deutlich, daß die Selbständigkeit innerhalb des eigenen Arbeitsbereiches im größeren Betriebszusammenhang verortet wird. Sie ist kein Wert an sich, ihre Relevanz ergibt sich erst durch den Bezug zu übergeordneten Zusammenhängen, die in der Sprache von S. durch

die Vorgesetzten repräsentiert sind. Ein zweites Moment der Selbständigkeit besteht für S. in der Tat dann auch im eigenen Arbeitsbereich. Mit einem gewissen Stolz sagt er, daß er "so einen Maschinenpark, so eine Halle zu betreuen" hat. Es ist gleichsam sein Reich, in dem er zuständig ist, dessen Arbeitsbedingungen er kennt und wo er jederzeit gebraucht wird. Schließlich kommt es auf die Arbeit selbst an. "Wenn da eine Maschine kaputt ist, dann muß man ran." Es handelt sich also bei S. um einen Typus von Arbeitsanforderung, der eine starke arbeitsinhaltliche Motivation begründet. Eine Maschine ist defekt und hält den Produktionsprozeß auf. Der Fehler muß schnellstens beseitigt werden, und das verlangt die Fähigkeit, ihn genau zu identifizieren und schnell zu beheben. Auch ohne sozialpsychologische Vorkenntnisse ist S. in der Lage, die wichtigsten Dimensionen der Arbeitszufriedenheit zu formulieren: die Bedeutsamkeit der Arbeit im größeren Betriebskontext, die Selbständigkeit bei der Ausübung der Arbeit und die durch die Arbeit gesetzten qualifikatorischen Anforderungen. S. befindet sich als Reparaturschlosser in einer Arbeitssituation, in der komplexe Erfahrungen möglich sind. Auf der einen Seite unterschlägt S. nicht, daß man durch die Arbeit zur Gleichgültigkeit gezwungen werden kann. Auf der anderen Seite sieht er aber Momente einer arbeitsinhaltlich begründeten Zufriedenheit, die verhindert, daß die Arbeit zu einer identitätszerstörenden Bedeutungslosigkeit herabsinkt. Wir können daran die Vermutung anknüpfen, daß die von S. bezeichnete Arbeitsmotivation auch einen subjektiven Widerstand gegen die durch die Arbeitsbedingungen bestimmte objektive Gleichgültigkeit repräsentiert.

Diskussion: 3.6.1975

Teilnehmer: K. - Facharbeiter
G. - Industriemeister
S. - Industriemeister
H. - Techniker
Ra. - Ingenieur
Re. - Ingenieur

DL. - Diskussionsleiter
DA. - Assistent des DL.

- DL: Was das letztere anbetrifft, haben wir eine Feststellung machen können, ich hab sie hier unten auf S. 6 noch mal aufgeführt. Es ist auffällig, daß über die Hälfte der technischen Angestellten angeben, daß sie ihr Wissen und Können nicht voll oder nur teilweise einsetzen können. Wir haben daraus zunächst einmal geschlossen, daß offensichtlich die Arbeitsplätze so sind, daß an jedem nicht all das gefordert wird, was ein ausgebildeter Techniker oder ein ausgebildeter Meister oder Ingenieur mitbringt.
- H: Das würde zum Beispiel bei Herrn G. nicht zutreffen, nehme ich an. Da würde sich wahrscheinlich der Facharbeiter oder so voll entfalten können.
- G: Ja, für mich trifft's wirklich nicht zu. Ich habe also, ich bin also Gott sei Dank in der glücklichen Lage, daß ich einmal auf dem neuesten Stand der Technik bin, einmal durch die Fachliteratur, zum zweiten durch die Forschung und Lehre, die wir betreiben, Forschungsaufträge aus der Industrie bekommen, also bin ich rundrum also mit den Dingen zusammen, die mir eigentlich so vorschwebten.
- H: Wogegen in der Industrie, bei uns im Büro, da gibt es bestimmt genügend Fälle, wo der einzelne nicht das tun kann, was er gerne möchte; er kann sich nicht entfalten, weil von oben her jemand da ist, Du mußt das jetzt so und so machen; aber der muß es wieder sagen, damit die Leistung erbracht wird, damit das Teil auch gefertigt werden kann, damit es termingerecht fertig ist. Man kann sich nicht einfach austoben, es muß genau koordiniert werden, und insofern muß man also Arbeiten machen, die man am liebsten anders machen würde.
- G. ist Meister in der Werkstatt einer Hochschule. Seine Arbeit füllt ihn aus. Er sieht eine Übereinstimmung zwischen seiner Arbeit und seinen beruflichen Interessen. Seine Bemerkung, daß er "Gott sei Dank in der glücklichen Lage" sei, macht deutlich, daß er seine berufliche Lage als Sonderfall begreift. In der Schilderung seiner Tätigkeit kommt ein hohes Maß an Identifikation mit seiner Arbeit zum Ausdruck.
- H. nimmt die Schilderung G's. zum Anlaß, um auf den Unterschied zwischen Hochschule und Industrie hinzuweisen. In der Industrie, vor allem im Büro, könne sich in vielen Fällen der einzelne nicht entfalten. Die Arbeit erfolgt auf Anweisung und muß termingerecht erledigt werden. H. begründet den Mangel an beruflicher Entfaltung mit Sachzwängen. Die Arbeitsteilung erfordere eine hierarchische Koordination. Diese Koordination zwingt zu einer termingerechten Arbeitsleistung. Obwohl H. diese Zwänge nicht infrage stellt, bleibt die Ambivalenz seiner Argumentation erhalten. Auf der einen Seite bezeichnet er das Bedürfnis nach beruflicher Entfaltung als "Austoben", auf der anderen Seite wird jedoch die Idee, daß man die Arbeit "am liebsten anders machen würde", nicht völlig unterdrückt.

Re: Andererseits ist es so, die Ingenieurausbildung ist meines Erachtens, jedenfalls nach der, die wir hatten, so breit gefächert, daß man nachher, wenn man nachher ins Berufsleben reingeht, automatisch Abstriche machen muß.

H: Man muß sich spezialisieren.

Re: Eben. Und ich meine, aus der Sicht heraus gesehen, bleibt so etliches, was man auf der Ingenieurschule hatte, das gerät nun mehr oder weniger in Vergessenheit und man wird, sagen wir mal, nach zehn, fünfzehn Jahren, wird man praktisch zum Fachidioten, ohne daß man es will und ohne daß es jetzt praktisch negativ ist, aber bloß ich würde es mir nicht mehr zutrauen, Examen jetzt zu machen, selbst unter den damaligen Bedingungen nicht.

Ra.: Wird wohl keiner mehr können.

Re: Aus dem einfachen, ich meine, wenn man das so sieht, die ganzen Fachrichtungen, Fächer da durchgeht, ungefähr braucht man da ungefähr ein Fünftel, ein Drittel, mehr ist es meistens nicht.

DL: Auffällig ist ja auch, daß die Länge der Weiterbildung auf den Einsatz keinen allzu großen Einfluß hat. Wir haben herausgefunden, daß zum Beispiel Techniker und Ingenieure in allen Bereichen gleichermaßen vorkommen, daß auch die Tätigkeiten sich nicht wesentlich unterscheiden, obwohl ja die Technikerausbildung zwei Jahre dauert, also wenn sie an der Tagesschule gemacht wird, und die Ingenieurausbildung drei Jahre. Also wir haben die Techniker etwas häufiger angetroffen, bei den Aussagen so, im Fertigungsbereich, im Rahmen der Betriebsleitung, während die Ingenieure ein wenig häufiger in der Konstruktion sind, aber das ist statistisch gesehen kein, wie wir sagen, kein bedeutender Unterschied.

DA: Prägt sich das später nun etwa noch mehr aus, oder bleibt das so?

Ra: Ich würde sagen, es bleibt so.

Daß man sein Wissen und Können in der Arbeit nicht voll einsetzen kann, wird im weiteren Verlauf der Diskussion auf die breitgefächerte Ingenieurausbildung zurückgeführt. Man wird wider Willen zum Fachidioten und kann etwa ein Fünftel bis zu einem Drittel von dem gebrauchen, was man an Fachrichtungen gelernt hat. Wiederum wird diese Spezialisierung einfach konstatiert. Obwohl der Verlerneffekt erkannt wird und die Entwicklung zum Fachidioten gegen den eigenen Willen geschieht, wird dieser Vorgang nicht als "negativ" angesehen.

Die begrenzte Qualifikationsverwendung wird auch bestätigt durch den gleichen Einsatz von Techniker und Ingenieuren, obwohl deren Ausbildungszeit unterschiedlich lang ist. Im unteren Bereich der Tätigkeiten verwischen sich die Unterschiede zwischen Techniker und Ingenieuren. Durch den Hinweis, daß man selbst "Facharbeiter ohne jegliche Prüfung im Büro als technische Angestellte antreffen" kann, macht H. deutlich, welcher Natur die Arbeitsanforderungen sind. Lediglich wenn man aufsteigen wolle, benötige man die Ingenieurausbildung, wobei allerdings der Titel im Vordergrund steht. H. gibt zu verstehen, daß für die Masse der Ingenieure der Aufstieg zum Abteilungsleiter

H: Also, ich habe die Feststellung gemacht, daß, ob man Techniker ist oder Ingenieur, beide kommen eventuell also mit ziemlicher Sicherheit kann man sogar sagen, an den gleichen Arbeitsplatz. Und im Laufe der Jahre verwischt sich das immer mehr, ob nun jemand ein Ingenieur ist oder nun jemand ein Techniker ist. Es passiert sogar, daß Facharbeiter ohne jegliche Prüfung im Büro anzutreffen sind als technischer Angestellter. Es ist nur so, daß der Ingenieur oder dieser eine Ingenieur, der jetzt zum Abteilungsleiter oder zum Direktor wird oder weiß ich was, da nutzt ihm meiner Meinung nach sein Titel. Vorher hätte er ihn, meiner Meinung nach, gar nicht gebraucht. Und von der Masse von Ingenieuren, die da von der Schule kommen, da ist es eigentlich schade, daß die so lange zur Schule gehen mußten. Man sollte vielmehr, meiner Meinung nach, doch nur Techniker ausbilden und erst dann im Laufe der Zeit den Techniker nochmal weiterbilden. Denn daß der Ingenieur, wie Herr Re. schon sagt, sein Wissen nicht anwenden kann, ganz bestimmt nicht anwenden kann, in allen Gebieten, das steht fest. Er wird ja so breit ausgebildet, daß so ein breites Wissensgebiet kann er ---

oder zum Direktor verschlossen ist, so daß die lange Ausbildung der Ingenieure vergeblicher Aufwand sei. Da für H. feststeht, daß die Ingenieure ihr Wissen nicht anwenden können, schlägt er vor, nur Techniker auszubilden, die sich dann im Laufe der Zeit nochmals weiterbilden können. H. entwirft gleichsam ein bildungspolitisches Konzept angesichts der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Obwohl er es nicht explizit ausspricht, sieht er die Ingenieure benachteiligt, weil sie trotz längerer Ausbildung nicht mehr an Einkommen erhalten als Techniker. Da für die meisten ohnehin keine große Chance zum Aufstieg besteht, könne man für diejenigen, die aufsteigen können und wollen eine zusätzliche Weiterbildung vorsehen. H. geht von den gegebenen Arbeitsbedingungen und den dadurch begrenzten Möglichkeiten der Qualifikationsverwendung aus. Er fragt nicht, wie diese verändert werden können, sondern danach, wie man die Ausbildung und den weiteren Berufsverlauf diesen Arbeitsbedingungen anpassen kann.

Re: Aber andererseits ist es so, ich meine, worauf will man einen Ingenieur jetzt ausbilden, überhaupt einen ausbilden. Dann ist es praktisch so, wie es ein paar Kilometer weiter östlich oder westlich ist, daß man sagt, nein, man braucht 1980 meinetwegen so und so viele Ingenieure, so und so viele Meister und so und so viele Techniker und jetzt wird wahllos ausgesucht, der wird es, und der wird es nicht. Und macht diese spezielle Ausbildung, die im Ostblock ja teilweise ist, wovon der Ostblock auch langsam wieder abkommt. Aus dem einfachen Grunde, sobald mal ein Wirtschaftszweig nicht funktioniert, stehen die Leute dann brach rum, wie es auch teilweise in Amerika ist. Die haben ja auch teilweise viel zu sehr spezialisiert, ich meine andererseits ist es natürlich, wenn

Daraufhin generalisiert Re. das Problem und stellt die Frage nach den Ausbildungszielen. Mit Verweis auf die DDR und die USA thematisiert er den Widerspruch zwischen Spezialisierung und breiter Ausbildung. Einerseits brauche man Spezialisten, aber deren Zukunft ist nicht gesichert. Andererseits habe eine breite Ausbildung, eine längere Anlaufzeit zur Folge. Schließlich wird das Problem radikalisiert, indem auch die Techniker Ausbildung als zu breit gefächert angesehen werden könne.

ich Spezialisten ausbilde, die kommen von der Uni, die kommen von der Ingenieurschule, die sind vom ersten Tag beinahe voll in der Arbeit, während einer mit einer breiteren Ausbildung, na im Durchschnitt, ein bis drei Jahre Anlaufzeit hat, um überhaupt da mal richtig reinzukommen.

- H: Die Anlaufzeit hat aber jeder, ob es ein Jungingenieur ist oder ein Techniker, die hat wirklich jeder. Wenn man von der Schule kommt und man wird jetzt eingesetzt im Betrieb, dann ---
- R: Man kann auch dem Techniker vorwerfen, die Ausbildung ist noch zu breit gefächert.
- H: Ja, könnte man sagen. Selbst da könnte man gezielter ---
- Re: Man könnte auch sagen, beim Facharbeiter ist es Null. Denn ich meine, was wir alles gelernt haben, Drehen, Fräsen, Hobeln, Schweißen, das --- mal habe ich geschweißt, na gut.
- H: Bei den Ingenieuren und Technikern fällt's mir besonders auf, die kommen wirklich zusammen an einen Arbeitsplatz. Wogegen der Facharbeiter, der bleibt ja übermäßig doch in der Werkstatt.
- G: Der Arbeitsplatz schon, aber vermutlich der Techniker oder der Angestellte und der Ingenieur, die werden doch etwas anders bezahlt, oder?
- H: Das mag sein.
- Ra: Ich glaube, es spielt eine große Rolle, in was für eine Firma man geht. Ich war zum Beispiel in Firmen, die waren ausgesprochen leistungsorientiert. Da konnten Sie zum Beispiel erleben, wie einer innerhalb von acht Jahren Facharbeiter sich hochgearbeitet hat zum Abteilungsleiter im Büro, wobei ich dazu sagen muß, daß der Mann wirklich fähig war, ausgesprochen clever war, vielleicht eine Ausnahme. Ich glaube aber, daß es bei Siemens zum Beispiel nicht möglich wäre, da kann, so wie ich orientiert bin, ich war ein halbes Jahr mal da, ein Abteilungsleiter nur ein Diplomingenieur sein, da wird ein Techniker nie rankommen an solche Posten. Und ich würde doch sagen, daß es von Betrieb zu Betrieb sehr verschieden sein kann.

Die Teilnehmer haben bisher ihre Arbeitssituation realistisch und - resignativ - eingeschätzt. Sie sehen die Nichtübereinstimmung zwischen ihren erworbenen Qualifikationen und den Möglichkeiten der Verwendung dieser Qualifikationen in der Arbeit. Die Dequalifizierungsthese wird soweit vorangetrieben, daß selbst noch ein Techniker als zu breit ausgebildet scheint und daß die Unterschiede zum qualifizierten Facharbeiter im Schwinden begriffen sind. Überlegungen, wie man diese Probleme durch eine geeignete Bildungsplanung lösen will, eröffnen neue Widersprüche. Der Vorschlag einer kürzeren Ausbildung führt wiederum nur die Dequalifizierungstendenz und die geringen Möglichkeiten zum Aufstieg vor Augen. Nach dieser Phase der Desillusionierung nimmt jedoch die Diskussion einen anderen Verlauf.

Zwar bestehe zwischen den Ingenieuren und Technikern vom Arbeitsplatz aus betrachtet kein Unterschied, jedoch besteht dieser Unterschied zum Facharbeiter, der "ja übermäßig doch in der Werkstatt bleibt". Sodann wird hervorgehoben, daß es Unterschiede zwischen Technikern und Ingenieuren trotz gleicher Arbeitsplätze in der Bezahlung gibt. Schließlich wird die abstrakte Möglichkeit des einzelnen, zum Abteilungsleiter aufzusteigen, nicht unerwähnt gelassen. Zwar sei ein derartiger Aufstieg in Großunternehmen nicht möglich, aber der Teilnehmer möchte sich nicht der Illusion berauben, daß die Bedingungen zum Aufstieg von Betrieb zu Betrieb eben doch sehr verschieden sein können.

H: Das ist klar.

Re: Ich meine, wobei die Aufstiegschance jetzt überhaupt für den einzelnen vielleicht in einem kleineren Betrieb, die Chance, einen höheren Posten zu finden, größer ist, als wie in einem Industriebetrieb, Großbetrieb, wo man dann eben so eine schöne Unterteilung finden kann. Ich meine, genauso ist es in der Behörde. Da gibt's ja wunderschöne Unterscheidungen. Jetzt gerade in den technischen Berufen. Da gibt's den Facharbeiter, da gibt's den Meister, da gibt's den Techniker, da gibt's den Ingenieur, da gibt's den Diplomingenieur und obendrein haben wir noch einen Doktoringenieur, und die kann man so wunderschön in ein BAT-Schema reinpressen und weiter geht es nicht, und bis dahin kannst Du und alles, was weiter darüber hinaus ist, --- und wenn man praktisch kaufmännischer Angestellter ist, da geht das von unten bis oben theoretisch durch, ich meine, praktisch kommen die auch nicht alle oben hin.

DL: Ich wollte gern noch eine Frage --- Möglichkeiten, sein Wissen und Können einzusetzen. Wenn es begrenzt ist, wirkt sich das eigentlich auf die Arbeitszufriedenheit aus? Wie würden Sie das sehen?

Re: Ich gehe davon aus, daß man eben praktisch, wenn man jetzt in seinem späteren Beruf jetzt reinwächst, daß man automatisch Abstriche machen muß. Denn ich kann jetzt nicht, wenn ich jetzt, ich arbeite bei den Berliner Gaswerken, und kann jetzt nicht anfangen, da einfach --- Kolonnen zu bauen für die Petrochemie, damit können die halt nichts anfangen, obwohl ich es auf der Ingenieurschule gelernt hab.

Die Diskussionswende repräsentiert ein typisches Verarbeitungsmuster. Die Diskussionsteilnehmer, die sich zum Meister, zum Techniker oder Ingenieur weitergebildet haben, sind sich darüber einig, daß sie nur einen Teil ihrer Qualifikationen in der derzeitigen Arbeit verwenden können. Ihre Tätigkeit ist sogar mit der eines qualifizierten Facharbeiters vergleichbar. Sie wehren sich zwar dagegen, diesen Tatbestand negativ zu bewerten, aber sie lassen die Folgen für die beruflichen Interessen nicht unerwähnt. Um jedoch die Bedeutung der dequalifizierten Tätigkeit für ihre beruflichen Interessen und Ansprüche nicht voll ins Bewußtsein treten zu lassen, verweisen sie auf Einkommensunterschiede sowie auch die Möglichkeit des einzelnen, im Betrieb aufzusteigen. Auf diese Weise erscheint die berufliche Perspektive nicht so aussichtslos, wie es zunächst schien. Aber auch die Aufstiegschancen werden kritisch hinterfragt. Man unterscheidet zwischen dem Klein- und Großbetrieb und schildert recht plastisch die Abstufungen im Großbetrieb sowie die Zugangsvoraussetzungen für die einzelnen Positionen. Am Ende steht die Einsicht: "praktisch kommen die auch nicht alle oben hin".

Re. konstatiert noch einmal, daß man von seinen beruflichen Interessen und Qualifikationen Abstriche machen muß, wenn man über längere Zeit eine Tätigkeit im Betrieb ausübt. Aber er weigert sich, dies als ein resignierendes Abfinden zu betrachten. Man findet sich ab, weil man akzeptieren muß, daß man an einem bestimmten Arbeitsplatz auch

DL: Findet man sich damit ab, oder ist es eine Art von Resignation?

G: Ich würde sagen, man findet sich damit ab.

Re: Direkt abfinden, na ja, letztendes man findet sich damit ab, aber es ist nicht eine resignierende Abfindung.

G: Natürlich.

Re: Man muß davon ausgehen, in dem Beruf kann ich das und das machen, gefällt es mir, ist gut, bleibe ich da, gefällt es mir nicht, da muß ich halt das andere machen.

G: Ich glaube, man sollte eigentlich, man müßte eigentlich davon ausgehen, daß man, wie Sie schon sagen, wir haben eine sehr breit gefächerte Ausbildung, und davon ausgehen, sie werden mit Sicherheit in dieser Ausbildung nicht in ihrem Beruf in ihrer Firma einsetzen können. Wenn man mit seinen Voraussetzungen in die Firma einsteigt, kann man auch nicht enttäuscht werden, das will ich damit sagen.

DL: Können wir die Frage noch einmal in die Runde geben?

Ra: Ich weiß nicht, ob man das so allgemein sagen kann. Ich glaube, daß man --- was ich schon mehrmals gesagt habe, daß man doch diese Dinge anwenden kann, wenn man den Beruf --- ergreift. Ich zum Beispiel kann mehr gebrauchen als ich habe. Das liegt aber nicht unbedingt daran, daß ich jetzt eben vielleicht gut bin oder so, aber ich bin in der Entwicklung von der Konstruktion und da ist das Gebiet eben so groß, und ich kann auch Randgebiete können ich gebrauchen, zum Beispiel Regelungstechnik, das habe ich zwar gelernt auf der Schule, hat mich nie interessiert, jetzt kann ich es gebrauchen. Und wenn jetzt jemand sagt, einer, der am Brett steht, der ist Schmalspur und macht nur seins, das ist nicht überall so.

nur bestimmte Tätigkeiten ausüben kann. Man hat lediglich die Wahl zwischen spezialisierten Tätigkeiten und kann sich bestenfalls diejenige aussuchen, die einem besser gefällt als andere. G. kommentiert diesen Sachverhalt mit der Bemerkung, daß man von vornherein nicht mit zu hohen Erwartungen die berufliche Tätigkeit aufnehmen darf; dann könne man auch nicht enttäuscht werden.

Ra. wehrt sich gegen diese Verallgemeinerung und verweist darauf, daß er, weil er im Bereich der Entwicklung tätig sei, mehr Kenntnisse gebrauchen könne, als er besitze. Zwar gäbe es die Schmalspurtätigkeit am Reißbrett, aber das sei nicht überall so. Mit der Schilderung seiner eigenen beruflichen Tätigkeit will Ra. zeigen, daß es zwar unqualifizierte Tätigkeiten für technische Angestellte gibt, aber auch solche, bei denen man über ein umfangreicheres Wissen verfügen muß, so daß es auch am einzelnen selbst liegt, ob er einen derartigen Arbeitsplatz bekommt oder nicht.

- Re: Hängt auch viel von der Eigeninitiative ab, was man halt auch draus machen kann. Zur damaligen Befragung war ich auch noch im Konstruktionsbüro tätig. Ich meine, es gab Kollegen, die haben das zehn oder 15 Jahre gemacht, die haben da brav ihre Blätter gefüllt, alles andere hat sie nicht interessiert. Nun haben wir angefangen mit der Arbeitsgruppenbildung und automatisch macht man schon wieder andere Sachen mit und somit haben wir das sowieso ausgeweitet.
- G: Ich glaube, so wie, Sie waren das wohl, der lange gesucht hat, bis er das richtige gefunden hat, ich glaube nicht, daß man, ich kann mir nicht vorstellen, daß Sie Ihre Ingenieur Tätigkeit, Ihren Ingenieur gemacht haben oder den Techniker gemacht haben, von der Schule runtergingen und da einen Job bekommen haben und dort blieben. Ich glaube, Sie werden mal sich orientiert haben, das könnte es sein, und dann stellen Sie fest, also so ganz füllt mich das nicht aus, ich suche vielleicht mir etwas besseres, wo ich ein bißchen mehr mein Wissen einsetzen kann. Ich kann mir also nicht vorstellen, daß Sie dort reingegangen sind und dort blieben. So wie Sie das gemacht haben, finde ich das richtig. Sie haben gesucht und meinten, jetzt ist das das Optimale.
- Ra: Ganz so möchte ich das auch nicht sagen. Denn ich war da schon mal in der Firma, bin weggegangen, weil es mich nicht befriedigt hat. Und bin jetzt wieder hingegangen.
- G: Weil man Ihnen eine höhere Position angeboten hat.
- Ra: Andere Aufgaben, mehr Verantwortung als früher.
- Re: Andere Aufgabenstellung.
- Ra: Nun muß ich dazu vielleicht noch sagen, wenn man einem eine Position angeboten bekommt, dann ist das Vertrauen von der Firma vorhanden, so daß ich auch jetzt freier arbeiten kann als vorher. Ich habe gewisse Spezialkenntnisse mitgebracht, die kann ich da nun anwenden, wie ich es möchte, da kann mir so schnell keiner reinzucken, weil es wie gesagt Spezialkenntnisse sind und das befriedigt dann auch mehr, wenn man eben frei was machen kann.
- Re. spricht diesen Gedanken explizit aus. Es komme auf die Eigeninitiative an, seine berufliche Lage zu verbessern. Wer sich für seine Tätigkeit nicht interessiert und nur die Arbeit verrichtet, die gerade von ihm verlangt wird, habe auch keine Chance, eine bessere Position zu bekommen.
- Mittlerweile ist im Verlauf der Diskussion das Problem der Qualifikationsverwendung individualisiert worden. Es hängt vom einzelnen ab, ob er einen Arbeitsplatz erlangt, der seinen beruflichen Interessen entspricht. G. zeichnet nun das Bild eines Ingenieurs oder Technikers, der nach Beendigung der Weiterbildung sich zu orientieren versucht und durch den einen oder anderen Arbeitsplatzwechsel eine "optimale" Tätigkeit erhält, bei der er sein Wissen "ein bißchen mehr" einsetzen kann. G. formuliert zwar nur bescheidene Ansprüche, aber er sieht doch die Möglichkeit, unter den gegebenen Bedingungen das geringere Übel wählen zu können.
- Ra. erläutert daraufhin seinen eigenen Weg. Er hat die Firma zunächst verlassen, weil die Tätigkeit ihn nicht befriedigt hat. Später hat er von seiner alten Firma ein Angebot erhalten und ist zu ihr zurückgekehrt. Zwar hat er keine höhere Position, aber doch andere Aufgaben bekommen, die mehr Verantwortung verlangen. Aus doppeltem Grunde befriedigt ihn die neue Tätigkeit. Die Firma hat ihm ein Angebot gemacht, das heißt, sie hat ihm Vertrauen entgegengebracht. Ra. sieht darin die Möglichkeit, "jetzt freier arbeiten" zu können. Das freiere Arbeiten hat aber noch eine andere Ursache. Er hat sich in

der Zwischenzeit Spezialkenntnisse angeeignet, über die er in seiner Firma exklusiv verfügt, so daß er in der Anwendung dieser Spezialkenntnisse ebenfalls freier arbeiten kann.

Diese Interpretation, die nach ihrer subjektiven Seite hin die Möglichkeit der individuellen beruflichen Entfaltung hervorhebt, hat nach ihrer objektiven Seite hin eine realistische Basis. Ra. ist im Bereich Entwicklung tätig, einem Bereich, in dem bekanntermaßen Routine- und Detailarbeiten nicht sehr häufig sind. Zum anderen hat er in einer anderen Firma Spezialkenntnisse erworben, die die jetzige Firma nutzen möchte. Damit Ra. diese Spezialkenntnisse entfalten kann, gibt man ihm einen gewissen Freiraum. Ra. ist sich offensichtlich seines Arbeitsmarktwertes bewußt. Gegenüber G. wendet er ein, daß er nicht ins Blaue hinein nach einem optimalen Arbeitsplatz gesucht hat. Da seine Firma ihm ein Angebot gemacht hat, hat er auch subjektiv das Gefühl, daß die Firma an der Verwertung seiner Kenntnisse interessiert ist. Ra. schätzt offenbar die Arbeitsmarktverhältnisse realistisch ein und weiß, wie man seine Kenntnisse als bargaining-power verwenden muß, um einen gewissen Handlungsspielraum zu erreichen.

DL: Vielleicht können die beiden anderen Herren, die sich dazu noch nicht geäußert haben, dazu noch mal was sagen.

K: Ja, was soll man sagen, wenn man sich wohlfühlt in seiner Arbeit, das ist meine persönliche Meinung.

Der DL. versucht, den einzigen Facharbeiter unter den Diskussionsteilnehmern in der Erwartung ins Gespräch zu bringen, eine weniger idealistische und auf Konkurrenz beruhende Interpretation der beruflichen Perspektive zu erhalten.

- DL: Das ist unabhängig davon, ob er sein Wissen einsetzen kann.
- K: Ja, ist natürlich interessant, wenn ich andere Leute verblüffen kann mit meinem Wissen, ist schön, gebe ich zu, indem man mehr weiß als ein anderer, ist ganz klar, und auch qualifiziert ist, und dann sollte man auch danach streben, daß man auch weiterkommt, sich in die nächste Position reinarbeitet. Man kann ja weiter nichts machen, wenn man gutes Wissen hat, dann kann man sich auch weiter entwickeln, das heißt also die nächste Position anstreben. Und sollte eigentlich jeder tun, wie er ausreichend Wissen hat.
- H: Ist nicht immer gesagt. Wenn man den Beruf jetzt als Berufung betrachtet, wenn man sagt --- dann betrachte ich den Beruf nicht mehr als Arbeit, sondern als Hobby. Ich glaube zwar, wie sollen wir sagen, man könnte sagen, der ist dann glücklich auf der Arbeit. Der kann sein Wissen, sein Hobbywissen wirklich voll einsetzen. Was er noch nebenher, vielleicht hat er vorher etwas gelernt, was er nicht mehr gebrauchen kann, aber das wird ihm nicht weh tun. Dieser Mensch ist unter Umständen gar nicht bereit, noch höher zu gehen.
- K: Ein gewisser Stillstand im weitesten gesehen, bedeutet Rückstand.
- H: Das möchte ich nicht sagen.
- K: Da bin ich von überzeugt.
- G: Ich steh auf dem Standpunkt, wer rastet, rostet.
- K: So ist es.
- H: Man muß ja nicht rosten.
- S: Das sind Sprüche, das stimmt ---
- G: Klar, aber ich glaube, ein Quentchen Wahrheit ist drin.
- S: Den Beruf, den wir mal gelernt haben, der ist ja, sagen wir mal, ziemlich weit gestreut und streift viele Gebiete und nachher wird man praktisch gezwungen, sich auf irgendein Gebiet zu spezialisieren
- K. scheint zunächst zum Ausdruck bringen zu wollen, daß er sich in seiner Arbeit wohlfühlt, daß dies ganz allgemein für den einzelnen wichtig ist. Auf eine entsprechende Nachfrage hebt er hervor, daß es für den einzelnen eine Befriedigung ist, wenn er mit seinem Wissen "andere Leute verblüffen kann". Relativ unmißverständlich thematisiert er auf seine Weise das Konkurrenzverhältnis. Affirmativ leitet er aus diesem Konkurrenzverhältnis die Aufstiegsorientierung ab. Konkurrenz und Aufstieg sind bei ihm aber rückgebunden an den Nachweis von Qualifikationen. Über diese 'Versachlichung' entwickelt K. einen fast mechanistischen Zwang zum Aufstieg: "Man kann ja weiter nichts machen, wenn man gutes Wissen hat, dann kann man sich auch weiter entwickeln, das heißt also die nächste Position anstreben." Diese schlichte Interpretation wird sogleich von H. aufgegriffen und kritisiert. Er hält K. vor, daß er nicht zwischen Beruf und Berufung, Arbeit und Hobby, unterscheidet. Wenn man seinen Beruf nicht mehr als Arbeit, sondern als Hobby betrachtet, dann sei man "glücklich auf der Arbeit", dann sei es auch unerheblich, ob man früher erworbenes Wissen noch anwenden könne oder nicht. Ist aber die Arbeit zum Hobby geworden, das heißt befriedigt sie die menschlichen Bedürfnisse, so liegt nach H. kein Grund vor, weiter aufzusteigen. Anders ausgedrückt bedeutet dies, daß für H. das Motiv zum Aufstieg in schlechten Arbeitsbedingungen begründet liegt. Nur unter dieser Voraussetzung nimmt man die mit dem sozialen Aufstieg verbundenen Anstrengungen und Anpassungen

und selbst, wenn man jetzt, sagen wir mal, einen Techniker oder einen Meister oder Ingenieur gemacht hat, und man kommt in eine Firma, die irgendwelche Arbeiten erledigt, dann wird man praktisch durch die Arbeit gezwungen, sich in irgendeine Richtung zu spezialisieren. Ich kann ja nun nicht sagen, es gefällt mir nicht, ich möchte lieber was anderes machen, entweder Sie suchen sich eine andere Stelle oder Sie sind mit dem, was Sie machen, zufrieden und verdienen Ihr Geld.

G: Ja, dann haben Sie sich ja spezialisiert. Dann haben Sie also nicht gerastet und sind auch nicht eingerostet, sondern Sie haben sich auf die Sache spezialisiert und das füllt Sie sogar so aus, daß es für Sie also, das brauchen Sie. Genauso wie ich meine Sache brauche, ich bin also vollkommen ausgefüllt mit meiner Tätigkeit und Sie sind ein Spezialist geworden.

S: Ja, aber dann finden Sie nur, wenn Sie jetzt woanders anfangen wollen, wieder nur Ihr Spezialgebiet. Denn das andere ist ja alles in den Hintergrund gedrängt worden.

auf sich. K. argumentiert dagegen ohne Rücksicht auf die Bedingungen des Lohnarbeitsverhältnisses und die Strukturen der innerbetrieblichen Hierarchie. Er hat das naive Bild vor Augen, daß der, der über das entsprechende Wissen verfügt, auch aufsteigen kann und dies auch anstreben sollte.

Daß seine Äußerungen keine Anpassung an den vorangegangenen Diskussionsverlauf darstellen, dokumentiert das kollektive Deutungsmuster "Stillstand bedeutet Rückstand", das er mit Überzeugung vertritt. Dieses Deutungsmuster, das die ideologische Überformung der vom Kapitalismus erzwungenen Mobilität zum Ausdruck bringt und von G. in anderer Formulierung wiederholt wird, bleibt nicht unwidersprochen. S. entlarvt diese Deutungsmuster als "Sprüche" und führt die Diskussion wieder auf eine realistische Ebene. Er bestätigt noch einmal den Bruch zwischen der Ausbildung und der späteren beruflichen Tätigkeit, daß "man praktisch durch den Beruf gezwungen (wird), sich in irgendeine Richtung zu spezialisieren". Der einzelne werde nicht gefragt, ob ihm das gefalle. Man müsse entweder zufrieden sein oder sich eine andere Arbeit suchen.

Die Diskussion hat einen Kreislauf vollzogen. Sie ist wieder an dem Punkt angelangt, an dem schon zuvor festgestellt wurde, daß der einzelne die gegebenen Arbeitsplätze hinnehmen müsse und lediglich die Möglichkeit habe, unter den vorhandenen Arbeitsplätzen denjenigen zu suchen, der den eigenen beruflichen Erwartungen nicht gänzlich widerspricht. Eigene Ansprüche an die Arbeit zu stellen, hält S. für unrealistisch. Der einzelne ist gezwungen, sich anzupassen oder nach einem anderen Arbeitsplatz zu suchen. S. konstatiert damit, ebenfalls wie H. und Re., einen gegebenen gesellschaftlichen

Zustand, aber sein Argument hat einen kritischeren Akzent. Es richtet sich gegen die ideologische Verkehrung, die vor allem von K. in die Diskussion eingeführt worden ist.

G. versucht daraufhin, seine Position zu retten, indem er die Spezialisierung nicht als eine Form des Rastens und Rostens ausgibt. Dadurch kann G. zu der reduktionistischen Formel greifen, daß sowohl der Spezialist als auch jener mit einem umfassenderen Arbeitsgebiet ausgefüllt sein kann. S. läßt sich davon jedoch nicht beeindrucken, er besteht darauf, daß durch die Spezialisierung seine Arbeitsmarktposition eingeschränkt wird.

5.4 Mitbestimmung am Arbeitsplatz

In allen Diskussionen mußte das Thema 'Mitbestimmung am Arbeitsplatz' vom Diskussionsleiter in die Diskussion eingebracht werden, obwohl es nach dem Verlauf der Diskussionen nahe gelegen hätte, daß die Teilnehmer selbst darauf zu sprechen kommen. Die Teilnehmer diskutierten lebhaft ihre Berufschancen, Arbeitsbedingungen, Handlungsspielräume und Qualifikationsanforderungen, aber die Idee der Veränderung der Arbeitsprozesse und deren Organisation tritt nicht ins Bewußtsein. Sie resignieren oder beschwören die Eigeninitiative, kollektives Handeln bleibt ausgespart.

Schon die Maschinenschlosserstudie hatte zu diesem Komplex Widersprüchliches zutage gefördert. Insgesamt stimmten die Befragten der Mitentscheidung von Arbeitsgruppen bei den Angelegenheiten ihres Arbeitsplatzes und ihrer Abteilung größtenteils zu. Allerdings fielen die Ergebnisse im Hinblick auf die Einrichtung des Arbeitsplatzes, Anschaffung von Werkzeugen und Maschinen, Einführung neuer Arbeitsmethoden, Arbeitseinteilung in der Gruppe sowie Urlaubsregelung günstiger aus (ca. 75 Prozent) als bei Personalentscheidungen wie Versetzungen, Wahl des unmittelbaren Vorgesetzten und Lohn- und Gehaltsfestsetzungen (ca. 50 Prozent). Demgegenüber war zu erwarten, daß die Forderung nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz weniger häufig von denen erhoben wird, die eine höhere Stellung innerhalb der betrieblichen Hierarchie einnehmen. Ferner ergab sich ein Zusammenhang mit der betriebsdemokratischen Orientierung, konkret: der Forderung nach Erweiterung der Beteiligungsrechte und der Macht der organisierten Arbeitnehmerschaft; aber dieser Zusammenhang ist geringer ausgeprägt, als die theoretisch sich anbietende Hypothese erwarten ließ¹.

¹ Vgl. Lempert, W., und Thomssen, W.: a.a.O., S. 203-210 und S. 226.

Dagegen ergab sich kein Zusammenhang mit der Beurteilung der Berufschancen und Arbeitsbedingungen; jedenfalls traten die 'Zufriedenen' statistisch betrachtet nicht weniger häufig für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz ein als die 'Unzufriedenen'. Darüber hinaus ist bei den Facharbeitern auch keine Beziehung zu einem betriebsübergreifenden, gesellschaftspolitischen Reformengagement erkennbar. Für die Facharbeiter haben wir damals daraus geschlossen, "daß die Forderung nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz bisher nicht als politisch reflektierte Vorstellung über Veränderungen der restriktiven Arbeitssituation entwickelt ist, als einer Vorstellung, die auch durch weiterreichende betriebliche und gesellschaftliche Veränderungsperspektiven vermittelt ist. Für Facharbeiter mit ordnungskonformen Vorstellungen ist Mitbestimmung am Arbeitsplatz ein elementares, vorpolitisches Verlangen nach Verbesserung der Arbeitssituation, das das normative Bild einer grundsätzlich stabilen gesellschaftlichen Ordnung nicht stört. Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist für sie keine Form politischen Handelns, dessen Ziele gegen prinzipielle Widerstände der Betriebsleitungen durchgesetzt werden müssen. Sie bleibt in der bestehenden betrieblichen Ordnung befangen und ist auf Verbesserung konkreter Arbeitsbedingungen gerichtet. Für die Facharbeiter mit reformorientierten Vorstellungen scheint Mitbestimmung am Arbeitsplatz ebenfalls keine Form politischen Handelns zu sein. Während aber die zuvor genannte Gruppe Mitbestimmung am Arbeitsplatz verlangen kann, weil sie für sie keine politische Forderung ist, tritt die zuletzt genannte Gruppe gar nicht erst oder nicht unbedingt für Mitbestimmung am Arbeitsplatz ein. Soweit Angehörige dieser Gruppe gesellschaftliche und betriebliche Veränderungen auf anderen Ebenen durch repräsentative Formen der politischen Interessenvertretung für möglich und notwendig halten, scheinen sie in Übereinstimmung mit der gegenwärtigen Politik der Gewerkschaften die Vorstellung zu teilen, daß Mitbestimmung am Arbeitsplatz keine zureichende Form politischen Handelns ist. Für die technischen Angestellten gilt dies nicht. Häufiger als die Facharbeiter verknüpfen die reformorientierten technischen Ange-

stellten Vorstellungen über generelle betriebliche und gesellschaftliche Strukturen mit Vorstellungen über Veränderungen der unmittelbaren Arbeitssituationen. Mitbestimmung am Arbeitsplatz steht für sie stärker im Kontext beruflichen Handelns; wenn deren Bedingungen sich ändern sollen, müssen über die unmittelbare betriebliche Arbeitssituation hinaus sich auch die generellen Strukturen ändern".¹

Diese Ergebnisse legten es nahe, die Frage nach der Mitbestimmung am Arbeitsplatz in den Gruppendiskussionen erneut zu stellen, um wenigstens den Problemhorizont nach seiner qualitativen Seite hin etwas genauer aufhellen zu können.

1 Vgl. Lempert, W., und Thomssen, W., ebenda, S. 290.

Diskussion: 17.4.

Teilnehmer: R. - Facharbeiter, übt angestelltenähnliche Tätigkeit aus
M. - Techniker, zwischenzeitlich die Prüfung abgelegt
K. - Meister, zwischenzeitlich die Prüfung abgelegt
S. - Ingenieur
A. - Ingenieur

DL. - Diskussionsleiter
DA. - Assistent des DL.

DL: Ich würde gerne Ihren Blick noch mal lenken wollen auf den zweiten Teil unseres Berichts. Wenn Sie nochmal da nachschauen würden. Da haben wir uns beschäftigt mit den Einstellungen zum Betrieb. Wie haben Sie das aufgefaßt, als Sie das gelesen haben? Also alles, was hier unter dem Thema betriebsdemokratische Orientierung steht (lange Pause).

...
...
...

S: Ich glaube schon, daß, wenn Sie heute als Facharbeiter tätig sind, daß Sie dann in diesem Sinne, wie hier aufgeführt wurde, betriebsdemokratisch orientiert sind. Ich glaube aber, wenn Sie heute - sagen wir mal - vom Facharbeiter zum technischen Angestellten weiter noch avancieren, meinetwegen, dann könnte sich unter Umständen aufgrund ihrer Tätigkeit Ihre Meinung zu diesem Problem vielleicht ändern. Es kommt sicher darauf an, was Sie tun. Wenn Sie zur sogenannten mittleren Führungsschicht gehören, wird sich Ihre Einstellung zu Gewerkschaften zwangsläufig ändern müssen, weil da Konfrontationen mit der Gewerkschaft nicht ausbleiben. Das kommt zwangsläufig. Das muß zwangsläufig kommen. Und aus diesem Grunde wird sich Ihre Einstellung zu einigen Fragen, die Sie vielleicht vorher als Facharbeiter ganz anders gesehen haben, die ändern sich zwangsläufig. Was die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft anbetrifft, so bin ich der Meinung, daß es also falsch ist, wenn ein technischer Angestellter, nur weil er technischer Angestellter ist, aus der Gewerkschaft austritt. Das ist meines Erachtens nach unsinnig. Und ich vertrete die Meinung, daß also jeder, der sagen wir ruhig, eine mittlere Führungsposition einnimmt, gut beraten wäre, wenn er mal eine Personalratstätigkeit ausgeführt hat. Denn es sieht ganz einfach so aus, Sie können nur dann mit

S. trägt zunächst eine klassische Angestellteninterpretation vor. Für den Facharbeiter liegt es nahe, daß er sich betriebsdemokratisch orientiert. Wenn er aber zum technischen Angestellten aufsteigt und eine mittlere Führungsfunktion übernimmt, muß sich seine Einstellung zur Gewerkschaft zwangsläufig ändern, weil in dieser Position die Konfrontation mit der Gewerkschaft nicht ausbleibt. S. sieht darin einen zwangsläufigen Mechanismus. Die hierarchische Position entscheidet über die Stellung zur Gewerkschaft. Daraus folgt für ihn nicht, daß ein technischer Angestellter nur, weil er technischer Angestellter ist, aus der Gewerkschaft austritt. Er betrachtet jedoch die Mitwirkung des technischen Angestellten in der betrieblichen Interessenvertretung nicht als Ausdruck einer kollektiven Orientierung, die sich aus der Stellung als abhängig Arbeitender ergeben könne, sondern als eine Phase der Qualifizierung. Eine mittlere Führungskraft sei gut beraten, einmal in der betrieblichen Interessenvertretung tätig gewesen zu sein, um die Sprache der betrieblichen Interessenvertreter besser verstehen zu können, so daß er dann auch später mit der betrieblichen Interessenvertretung besser argumentieren und verhandeln könne.

Auf den Hinweis des DA., daß auch leitende Angestellte aufgrund ihrer Interessen als abhängig Arbeitende, zumal ihr Arbeitsplatz heute auch nicht mehr so sicher ist wie früher, sich

diesen Leuten verhandeln und ihre Sprache verstehen, wenn Sie also auch selber mal auf der Seite gestanden haben und so haben argumentieren müssen. Ansonsten ist das so gut wie unmöglich und ausgeschlossen. Das schließt nicht aus, daß Sie wie gesagt unterschiedlicher Meinung sein können.

DA: Ist das denn der einzige Grund für einen mittleren Angestellten, sich in der Gewerkschaft zu organisieren? Man stellt ja fest, daß in wachsendem Maße auch leitende Angestellte jetzt plötzlich in die Gewerkschaft gehen, einmal, weil sie feststellen, daß sie auch Arbeitnehmer sind. Das stellen sie dann fest, wenn sie rausgeschmissen werden, ganz handfest, für mittlere Angestellte kann das auch zutreffen. Und schließlich hat ja auch die Gewerkschaft beziehungsweise Beteiligung an Betriebsrat oder gewerkschaftliche Organisation die Funktion, Arbeitsbedingungen auch für mittlere Angestellte mit zu beeinflussen, die sind ja auch nicht immer so rosig.

S: Wissen Sie, ich bin der Meinung, daß also der Betrieb dann sicher gut funktioniert, wenn die Leute hundertprozentig organisiert sind. Es ist sicher richtig, oder es wäre sicher gut, wenn auch leitende Angestellte in der Gewerkschaft wären. Ganz einfach, der leitende Angestellte, da gibt es ja nicht viele leitende Angestellte, die wirklich also leitende Angestellte sind. Der Prozentsatz ist ja nicht so groß, wenn man die Definition der Bundesgerichte für den Begriff leitende Angestellte folgt, nur, wissen Sie, ich glaube, die Gewerkschaften sollten nach dem Motto, Schuster, bleib bei Deinem Leisten, wirklich Gewerkschaftsaufgaben übernehmen, reine Gewerkschaftsaufgaben. Und ich bin der Meinung, daß also sehr häufig die Gewerkschaften sich leider um Sachen kümmern, die sie im Grunde genommen gar nichts angehen. Und das ist auch ein Grund dafür, daß viele Leute sagen, wissen Sie, ich habe keine Lust mehr, in dem Haufen zu sein, die also ihre gewerkschaftlichen Aufgaben vernachlässigen oder aber gar nicht mehr wahrnehmen, sondern auf höheren Ebenen agieren, für den mitsprechen wollen, eigentlich dahin, wo sie gar

gewerkschaftlich organisieren und sich an der betrieblichen Interessenvertretung beteiligen können, räumt S. zunächst ein, daß eine hundertprozentige gewerkschaftliche Organisation der Belegschaft für das Funktionieren des Betriebes gut sei. Dies Bekenntnis bleibt jedoch ohne Folgen, es führt vielmehr im umgekehrten Sinne zu einer generellen Reduktion gewerkschaftlicher Aktivitäten. Ohne konkret zu werden, plädiert S. dafür, daß die Gewerkschaften nur die "reinen Gewerkschaftsaufgaben" verfolgen sollten. Da sie sich aber häufig um Dinge kümmern, "die sie im Grunde genommen gar nichts angehen" und für die sie auch keine ausreichende Kompetenz mitbringen, würden sich die mittleren Führungskräfte, weil sie "ein ganz kleines bißchen hinter die Kulissen gucken" können und deshalb kompetenter seien, die kollektive Interessenvertretung verlassen. S. argumentiert von einer mittleren Führungsposition aus. Die betriebliche Hierarchie ist für ihn zugleich eine Hierarchie der Kompetenzen. Er kann sich offensichtlich nicht vorstellen, daß sich die betriebliche Interessenvertretung gerade wegen der Auswirkungen hierarchischer Strukturen mit der Unternehmensleitung und deren Vertretern auseinandersetzen muß. Die Reduktion der Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung auf "reine Gewerkschaftsaufgaben" kann nur bedeuten, daß sich die betriebliche Interessenvertretung gerade aus den Angelegenheiten heraushalten soll, die die Grundlage der sozialen Konflikte bilden.

Rekapituliert man den bisherigen Verlauf der Diskussion unter dem Gesichtspunkt der Rezeption von Untersuchungsergebnissen, so kann man feststellen, daß S. das Ergebnis zur Frage der Vorgesetztenwahl dazu benutzt, um seine

nicht hingehören. Es ist leider so, daß sie in vielen Fällen, daß die Gewerkschaften um ihrer Selbstbestätigung willen Diskussionen manchmal führen, die gar nicht so angebracht sind. Und ich könnte mir vorstellen, daß das ein Grund wär, daß also ein Mann, der sagen wir ruhig, eine mittlere Führungsposition eingenommen hat, der also na vielleicht ein ganz kleines bißchen hinter die Kulissen gucken kann, ist Nonsense, was der erzählt, hat keinen Zweck, könnte ich mir vorstellen, daß das ein Grund wär, daß er sagt, ich geh nicht mehr in die Gewerkschaft, die bringen mir nichts mehr, das, was sie bringen, ist Unsinn, machen das nicht so ganz richtig. Wäre ein Grund.

DL: Können wir nochmal die anderen Herren fragen, was so Ihr Eindruck war, als Sie gerade diese Teile unseres Berichts gelesen haben?

hierarchischen Betriebsvorstellungen darzustellen. Er nimmt dabei eine objektivistische Interpretation vor. Wegen der hierarchischen Stellung der Angestellten muß deren Einstellung zur Gewerkschaft und zur betrieblichen Interessenvertretung anders sein als bei Arbeitern. Er befindet sich damit durchaus in Übereinstimmung mit älteren soziologischen Interpretationen, die allerdings anders als S. die Bewußtseinsveränderungen von Aufsteigern nicht als Gesetzmäßigkeit hypostasieren. S. registriert auch nicht, daß sich die Lage der Angestellten inzwischen verändert hat und daß dies nicht ohne Folgen für die Einstellung zur Gewerkschaft geblieben ist. Es geht S. auch nicht darum, das Untersuchungsergebnis angemessen zu interpretieren; vielmehr möchte S. seine Deutung der gewerkschaftlichen Aktivitäten explizieren. Zwar haben die Gewerkschaften bestimmte Aufgaben, und es sollen möglichst auch alle gewerkschaftlich organisiert werden, aber die Gewerkschaften dürfen sich nicht in Angelegenheiten einmischen, für die sie nicht zuständig sind und für die sie auch eine Kompetenz haben. Die Abkehr der mittleren Führungskräfte von der Gewerkschaft ist dadurch begründet, daß die Gewerkschaft ihre Ansprüche nach dem Motto "Schuster, bleib bei deinem Leisten" nicht beschränken.

- A: Ich möchte das auf einen Nenner bringen, indem man sagt, der fachlich Schwächere, der wird sich betriebsdemokratisch orientieren. Jeder, der von sich glaubt, daß er beruflich stark ist, weist die Gewerkschaften weit von sich. Letzteres passiert oftmals in einer ziemlichen Selbstüberschätzung. Dann kommt nachher das, was Sie schon angedeuteten, wenn er nachher gefeuert wird, derjenige, ich kann mich lebhaft daran erinnern, war in einer Diskussion dabei, da waren ein paar Herren von der ULA, die versucht haben, möglichst viele Angestellten in ihren Club da reinzubekommen. Die sich alle ereifert haben, ja, wir sind ja beruflich alle auf einer Ebene, unsere Interessen selbst vertreten können. Mittlerweile kenn ich, hat die Situation sich verändert und viele von den Herren, die damals so rumgetönt haben, sitzen jetzt auf der Straße. Jetzt würden sie wahrscheinlich anders reden.
- DA: Also, die berufliche Stärke, wie Sie sagten, die ist oft nur sehr vorübergehend, man schätzt das nur so ein.
- A: Aus einer gewissen Selbstgefälligkeit heraus bestätigt man sich noch darin, daß man von keiner Interessenvertretung gestützt werden muß möglicherweise.
- DA: Was hier unter betriebsdemokratischer Orientierung verstanden wird, das muß ja nicht unbedingt gebunden sein an Gewerkschaften.
- A: Nicht unbedingt, aber es spielt ja in hohem Maße mit rein.
- DL: Aber hier ist ja auch erwähnt, wieweit jemand nun im Betriebsrat sich beteiligt und glaubt, von daher seine Arbeitsbedingungen verändern zu können oder als Vertrauensmann sich da engagieren wird. Das kann ja unter Umständen durchaus mit einer gewissen Ablehnung sogar von Erscheinungsformen der Gewerkschaft einhergehen.
- S: Wissen Sie, Berlin ist die erste Stadt, die paritätische Mitbestimmung hat, soviel mir bekannt ist. Und als die paritätische Mitbestimmung der Personalräte zumindest im öffentlichen Dienst durchgekommen ist, da gab es also nicht sehr viele oder nicht wenig Personalräte, die also sich sehr überschätzt haben und die auch diese paritätische Mitbestimmung
- A., ebenfalls wie S. Ingenieur, trägt in kritischer Absicht ein gängiges Deutungsmuster vor, das er den Vorstellungen von S. als Erklärung zugrunde legt. Die Vorstellung jedoch, daß die Schwächeren sich betriebsdemokratisch orientieren und die beruflich Starken die Gewerkschaften weit von sich weisen, wird von A. als "Selbstüberschätzung" und "Selbstgefälligkeit" interpretiert. Manche, die gemeint hätten, zu den höheren Angestellten zu gehören, haben inzwischen erfahren müssen, daß auch ihr Arbeitsplatz nicht unbedingt sicher ist.
- S. führt weitere Gründe an, die zu einer ablehnenden Haltung gegenüber der Gewerkschaft und der betrieblichen Interessenvertretung führen können. Nicht wenige Personalratsmitglieder hätten sich selbst und die Möglichkeiten der Mitbestimmung, die S. als eine paritätische bezeichnet, überschätzt. Von den Machtkämpfen innerhalb der Gewerkschaft gelangt er dann zur Aufstiegsorientierung der Gewerkschaftsfunktionäre. Während andere sich durch Eigeninitiative fortbilden müssen, hätten die Mitglieder des Personalrats die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Tätigkeit eine bezahlte und betrieblich sanktionierte Fortbildung zu erhalten. Das habe auch zur Folge, daß Personalratsmitglieder, die im Personalrat eine leitende Position innehaben, nach Beendigung ihrer Tätigkeit nicht wieder an den "Schraubstock zurückgehen".
- Wenn auch mit einigen Übertreibungen, beschreibt S. durchaus zutreffend einige Phänomene der betrieblichen Interessenvertretung und der Gewerkschaft; aber er benutzt sie, um die gesellschaftliche Funktion der Interessenvertretung insgesamt zu kritisieren.

überschätzt haben. Und wissen Sie, es ist manchmal auch nicht sehr schön, wenn Sie die Gelegenheit, weil Sie vielleicht in der Gewerkschaft mitarbeiten, was es doch auch in der Gewerkschaft für Machtkämpfe gibt. Und das ist auch in der Gewerkschaft, und ich habe bisher noch keinen, na sagen wir mal, mittleren Gewerkschaftsfunktionär gesehen, der als Schlosser früher gearbeitet hat, der nach seiner Gewerkschaftstätigkeit wieder an den Schraubstock zurückgegangen ist. Also wissen Sie, Sie können, auch wenn Sie auf der einen Seite nicht unbedingt die Fortbildung durch Eigeninitiative betreiben wollen, können Sie also ohne weiteres auch bezahlte Fortbildung dann allerdings und betrieblich sanktionierte Fortbildung auf dem Wege des Personalrats machen. Das können Sie praktisch als dritten Bildungsweg bezeichnen. Der ist also dann auch recht lukrativ. Wie gesagt, ich habe noch nicht erlebt, daß ein Mann, der im Personalrat eine leitende Position hat, jemals wieder an den Schraubstock zurückgegangen ist, wenn er mal weg war. Und das ist natürlich auch ein Problem, wenn Sie das so ein bißchen kennen, was Ihnen also, na ein bißchen den Personalrat oder Gewerkschaft verleiden kann.

DL: Darf ich mal Ihren Blick auf das Ergebnis richten, und zwar hier unter den Einzelergebnissen da heißt es, 64 Prozent der Facharbeiter und 35 Prozent der technischen Angestellten sind der Auffassung, daß die Arbeiter und Angestellten im Rahmen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz die Wahl der unmittelbaren Vorgesetzten selbst mitentscheiden sollen, also dazu gehört der Vorarbeiter, Meister und möglicherweise noch der Betriebsingenieur. Worauf würden Sie die Differenz jetzt zurückführen, daß die Facharbeiter dieses zu 64 Prozent gutheißen, während die technischen Angestellten dieses nur zu 35 Prozent ---

Das vom Diskussionsleiter eingeführte Einzelergebnis, daß 64 Prozent der Facharbeiter und nur 35 Prozent der technischen Angestellten für eine Mitbestimmung bei der Wahl des unmittelbaren Vorgesetzten eintreten, kommentiert S. wiederum zunächst mit einem generellen Deutungsmuster. "Ein guter Vorgesetzter kann niemals bei den Facharbeitern beliebt sein." Dieses offensichtlich dem preußischen Weltbild entnommene Deutungsmuster heißt in umgekehrter

S: Da würde ich Ihnen als folgenden Grund sagen: weil ein guter Vorgesetzter niemals bei den Facharbeitern beliebt sein kann. Wissen Sie, die Meinungsunterschiede sind doch erheblich, es gibt doch sehr viele Facharbeiter, die glauben, daß sie außerordentlich gut sind von ihrer Meinung aus, aber von Meinung des Vorgesetzten nicht so besonders gut sind. Und wenn das also so, oder sagen wir so, sich selber zu beurteilen, ist immer sehr schwierig und wenn also das, was hier mit den 64 Prozent der Facharbeiter, nehmen wir an, das würde durchkommen, da würde das dazu führen, daß also ein furchtbares Geschmiere und ein furchtbares, na sagen wir mal, Buckel machen vor den Facharbeitern einsetzen würde und der Vorgesetzte, der dann Vorgesetzter sein würde, von Facharbeiters Gnaden, der könnte dann nicht mehr Vorgesetzter sein.

M: Das wär der bequemste Vorgesetzte.

S: Wissen Sie, der Vorgesetzte dürfte dann nur noch ja sagen. Denn wenn er dann mal nein sagen würde, dann wär er weg vom Fenster. Denn er ist ja dann nur noch Vorgesetzter von Facharbeiters Gnaden und wenn also heute, so ist es jedenfalls in fast allen Betrieben, es gibt bei den Facharbeitern auch so was wie eine graue Eminenz, wenn der also heute in der Werkstatt sagt, heute ist mittags Schluß, dann ist eben mittags Schluß. Oder wenn der sagt, der Betriebstechniker, wenn der reinkommt, dann wird der geschnitten, dann ist der Betriebstechniker in der Werkstatt tot. Das gibt es eben. Und wenn also dann, wenn Sie den dann, die graue Eminenz nicht auf Ihrer Seite haben, sind Sie also als Vorgesetzter praktisch nicht mehr tragbar in dem Betrieb, wenn es einmal so weit ist. Ich hab also noch keinen Vorgesetzten gesehen, der bei Facharbeitern beliebt war. Und wenn er bei den Facharbeitern

Lesart, daß ein beliebter Vorgesetzter kein guter Vorgesetzter sein kann. Da der Vorgesetzte im höheren Auftrage Weisungen zu erteilen und die Tätigkeit der Untergebenen zu kontrollieren hat, kann er nicht beliebt sein. Etwas später expliziert S. selbst sein Deutungsmuster. Der Vorgesetzte muß seine Beliebtheit bei den Facharbeitern in Grenzen halten. Wenn ein Vorgesetzter bei den Facharbeitern beliebt war, dann war er kein guter Vorgesetzter im Sinne seiner Funktion. Daß S. die Vergangenheitsform wählt, signalisiert seine zuvor geäußerte Vorstellung, daß ein beliebter Vorgesetzter seine Stellung im Betrieb nicht lange halten kann und seine Beliebtheit mehr oder weniger rasch dazu führt, daß seine Tätigkeit als Vorgesetzter der Vergangenheit angehört.

S. problematisiert die Mitbestimmung des unmittelbaren Vorgesetzten durch die abhängig Arbeitenden, indem er den Facharbeitern die Fähigkeit abspricht, sich selbst angemessen zu beurteilen. Die Mitbestimmung bei der Wahl des unmittelbaren Vorgesetzten würde zu einem "furchtbaren Geschmiere" und zu einem "furchtbaren Buckeln" führen. Daß das sogenannte Buckeln zu den Unterwerfungsstrategien gehört, die Vorgesetzte selbst gegenüber ihren eigenen Vorgesetzten betreiben, scheint S. nicht zu bemerken, denn sonst würde er auf Phänomene verweisen, die er sicherlich auch kennt. Aber es kommt ihm darauf an, deutlich zu machen, daß ein Vorgesetzter im Prinzip nach unten "treten" können muß, um seine Funktion zu erfüllen.

beliebt ist, wobei sich das selbstverständlich in Grenzen halten muß, aber wenn er bei den Facharbeitern beliebt war, dann war er kein guter Vorgesetzter im Sinne des Vorgesetzten oder des Aufsichtsführenden, wenn Sie so wollen.

DL: Würden die anderen Herren das auch so sehen?

S. schildert in eindrucksvoller Weise, wie er das Verhältnis zwischen dem Vorgesetzten und den Facharbeitern deutet. Die Facharbeiter bildeten so etwas wie eine graue Eminenz, die über ein erhebliches Sanktionspotential verfüge, mit dem sie durchsetzen können, daß ein Vorgesetzter für "nicht mehr tragbar" in dem Betrieb gehalten wird. Unter dieser Voraussetzung könne ein Vorgesetzter nur bestehen, wenn er sich nicht bei den Facharbeitern beliebt macht, sondern auf die Durchsetzung seiner Aufsichtsfunktion bedacht ist.

K: Ich habe das bei uns erlebt, da wurde ein Vorarbeiter eingesetzt --- wurde einer vorgeschlagen und da haben die ganzen Kollegen in dieser Abteilung da Front gemacht gegen, also das ist einmal passiert, passiert uns nie wieder, und dann wurde der, den die vorgeschlagen hatten, zum Vorarbeiter gemacht, weil die dachten, so als Kollege war er ganz in Ordnung und so, mit dem kamen wir gut aus. Nicht, daß wir nun das Bestreben hatten, den können wir nun so drehen, wie wir ihn gerade brauchen, sondern weil sie gesagt haben, als Mensch. Aber wenn sie die heute noch mal fragen, die Abteilung, dann sagen die, hätten wir den mal nicht gemacht. Der hat sich nämlich nicht nur um 180 Grad, der hat sich um 360 Grad gedreht. Also das kommt immer auf denjenigen an, manch einer kann ein Mensch bleiben, auch wenn er dabei einen Schritt vorwärts kommt und ein anderer dreht sich

K. diskutiert das Problem aus einer wesentlich anderen Sicht. Auch er hat Bedenken gegen die Vorgesetztenwahl durch die Kollegen, aber er begründet sie anders. Es könne passieren, daß ein Kollege, der von den Kollegen zum Vorgesetzten vorgeschlagen wird, sein kollegiales Verhalten ablege und sich "nicht nur um 180, sondern um 360 Grad" drehe. Mit einem derartigen Kollegen könne man nicht mehr zusammenarbeiten, und niemand von denen, die ihn einstmals vorgeschlagen haben, wären bereit, dies zu wiederholen. Die Selbstüberschätzung der aufgestiegenen Kollegen könne so weit gehen, daß eines Tages die Unternehmensleitung gezwungen sei, auf ihn einzuwirken oder ihn gar wieder abzusetzen.

- hin, der vergißt das, was so patent an ihm gewesen ist, der sieht dann bloß noch, er ist jetzt der Große, der kann jetzt bestimmen. Habe selber einen, mit dem habe ich jahrelang zusammengearbeitet, und weil, ich hab das kommen sehen, habe ich mich angestrengt, daß ich da verschwinde, und da hats noch zwei Jahre gebraucht, nun macht der einen Vorarbeiter. Schon immer mit dem Ausdruck, wenn hier einer Vorarbeiter wird, dann nur ich; ich bin der einzige, der das kann. Er hats geschafft. Möchte mit ihm heute nicht zusammenarbeiten. Hätte mich mit dem jeden Tag in den Flecken, das weiß ich ganz genau.
- S: Ich glaube, es fehlt auch dem Facharbeiter die Möglichkeit ---
- K: Der hat die Möglichkeit gehabt, das zu schaffen, nun hat er es geschafft, nun ist der Größenwahnsinn in dem Fall noch ein bißchen, der tritt immer mehr zutage. Bis natürlich einer von oben vielleicht mal kommt, der die Sache vielleicht mal ein bißchen besser sieht, dann sägen sie ihm so schnell den Ast ab, daß der gar nicht weiß, wie er da runterkommen soll.
- DA: Nach dem Ergebnis sieht's doch aber so aus, daß die Angestellten sich das noch viel weniger zutrauen, ihren Vorgesetzten zu wählen beziehungsweise die Wahl und die Bestimmung ihres Vorgesetzten zu beeinflussen.
- DL: Die Frage ist so formuliert, wenn Sie damals zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Position als technischer Angestellter hatten, dann hat sie auf Sie so gewirkt, wie: soll ich auch mitbestimmen dürfen, wer also der Betriebsleiter wird.
- K. scheint das Problem zu personalisieren, aber er macht auf einige Bedingungen aufmerksam, die es geraten erscheinen lassen, unter den gegenwärtigen betrieblichen Bedingungen das Vorschlagen oder die Wahl von Kollegen für Vorgesetztenfunktionen zu unterlassen. Die hierarchischen Strukturen erlauben es, daß ein zum Vorgesetzten Aufgestiegener vergessen kann, daß er einmal Arbeiter war und daß er auch als Vorgesetzter sich noch nicht ohne weiteres von den Kollegen unterscheidet. Das Aufstiegsstreben des einzelnen wird von der Unternehmensleitung erst dann gebremst, wenn die Kooperationsbeziehungen nachhaltig beeinträchtigt sind. Solange könne aber der zum unmittelbaren Vorgesetzten Aufgestiegene seine durch die Position abgesicherten, subjektiven Neigungen im Umgang mit den Kollegen verfolgen. Generalisiert man die Interpretation von K., so ließe sich sagen, daß die Solidarität unter den abhängig Arbeitenden sich nicht auf Bedingungen stützen kann, die auch bei einer Wahl der Vorgesetzten durch die Kollegen die Solidarität untereinander prinzipiell erhalten. Unter diesen Voraussetzungen erscheint es nicht opportun, bei der Besetzung von Vorgesetztenpositionen mitzubestimmen, weil man angesichts der fehlenden Möglichkeit, die grundsätzlichen Strukturen der betrieblichen Hierarchie verändern zu können, Opfer seiner eigenen Wahlentscheidung werden könne.

Auffällig ist, daß auch K. in der Behandlung des Problems auf unmittelbar selbst gemachte Erfahrungen zurückgreift. Sie selbst haben einmal einen Kollegen zum Vorarbeiter vorgeschlagen und erfahren müssen, wie dieser sich verändert hat. Ein anderes Mal konnte er beobachten, daß ein Kollege, mit dem er jahrelang zusammengearbeitet hat, in seiner Rolle als Vorarbeiter Zeichen der Selbstüberschätzung äußere.

Diese Erfahrungen lassen ihn in der Frage der Vorgesetztenwahl skeptisch stimmen. Sie schränken seine Phantasie ein, sich vorzustellen, daß unter anderen Bedingungen die Wahl von Vorgesetzten durchaus kompatibel mit kollegialen und solidarischen Kooperationsformen sein kann.

- S: Sicher, ja.
- DL: So haben Sie sie wahrscheinlich beantwortet.
- S: Wissen Sie, ich muß Ihnen sagen, daß gerade die Besetzung von Vorgesetztenstellen doch wohl nicht von den Gesichtspunkten aus getätigt werden, ist mir der Mann genehm oder ist mir der Mann nicht genehm, sondern es spielen ganz andere Kriterien eine Rolle. Und ich glaube kaum, daß ein Facharbeiter von sich behaupten kann, die Kriterien zu kennen.
- DL: Sie können doch zum Beispiel ---
- S: Sicher, ich würde auch nie auf den Gedanken kommen und sagen, ich will meinen Chef bestimmen oder...
- DL: Sie könnten doch eigentlich die Qualifikation Ihres Chefs auch beurteilen oder nicht?
- S: Sicher, kann ich.
- DL: Und Sie könnten doch, wenn Sie das generalisieren und die Stelle steht zur Disposition, nehmen wir mal an, der ist weggegangen oder was weiß ich, was mit dem ist, und es soll ein neuer kommen. Wenn Sie jetzt und Ihre Kollegen gefragt würden, nicht die Person, sondern was muß denn die Person eigentlich können, damit wir den richtigen auswählen können, wären Sie dazu in der Lage oder Ihre Kollegen?
- S. hält zunächst an der Position fest, daß Facharbeiter nicht in der Lage sind, bei der Besetzung von Vorgesetztenpositionen kompetent mitzuwirken, weil sie nicht die Kriterien kennen, die dabei angewandt werden müssen. Als der Diskussionsleiter versucht, die Frage nach der kompetenten Vorgesetztenwahl an S. selbst zu richten, nimmt dieser zwar für sich in Anspruch, über die notwendige Qualifikation zu verfügen; aber S. ist autoritätsgläubig und fügt zugleich hinzu: "ich würde auch nie auf den Gedanken kommen und sagen, ich will meinen Chef bestimmen". Auf wiederholte Nachfrage muß S. einräumen, daß er sich in der Lage sähe, den richtigen Vorgesetzten auszuwählen. Um aber der Logik des Gedankens zu entkommen, verschiebt S. das Problem wieder auf die Ebene der Facharbeiter. Sie seien nicht einmal in der Lage, relativ einfache Angelegenheiten des Arbeitsplatzes richtig zu beurteilen. S. findet dabei die Zustimmung von M.

S: Sicher, wäre ich dazu in der Lage. Und zwar wäre ich deshalb dazu in der Lage, weil ich ähnliche Arbeiten mache. Ich bin aber der Meinung, daß zum Beispiel ein Maschinenschlosser, der Maschinenschlossertätigkeit macht, nicht in der Lage ist, die Tätigkeit zum Beispiel eines Werkleiters zu beurteilen oder meinetwegen auch nur eines Betriebsingenieurs.

DL: Oder eines Meister?

S: Bedingt würde ich sagen, ja, bedingt, das kommt darauf an, welche Tätigkeit ausgeführt wird. Aber wissen Sie, es ist zum Beispiel schon mal, ich weiß nicht, das ist sicher in jedem Betrieb unterschiedlich, aber ich könnte mir schon vorstellen, daß sich zum Beispiel wenig Leute darüber Gedanken machen, wie zum Beispiel Urlaubspläne aufzustellen sind, wie zum Beispiel, das sind jetzt ganz banale Beispiele, eine Lohnliste zu führen ist oder wie Akkord ausgerechnet wird. Wissen Sie, wenn man da mal wirklich drüber diskutiert mit Facharbeitern, dann hört man manchmal eine Meinung echt, wie Klein Hänschen. Und wenn ich das also dann als Kriterium nehmen sollte für die Auswahl eines Vorgesetzten, dann muß ich also sagen, der Mann ist gar nicht in der Lage, die Arbeit von dem zu beurteilen. Und wenn er nicht in der Lage ist, die Arbeit von dem zu beurteilen, dann kann er auch nicht den Vorgesetzten aussuchen, das bildet er sich zwar ein, aber er ist gar nicht in der Lage dazu auf Grund seines Nichtwissens oder Nichtverstehens von dessen Arbeitsgebiet.

DL: Würden Sie das auch so sehen?

M: Ja, ich bin genau der gleichen Ansicht, vollkommen.

DA: Kann man denn so was lernen? Ich meine, was hier so geschrieben ist über die Möglichkeiten, auch, daß Arbeiter sich in irgend einer Weise äußern über ihre Arbeitsbedingungen oder die beeinflussen?

Auf eine entsprechende Frage des DA. räumt S. ein, daß man die für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz notwendigen Qualifikationen erlernen kann.

- S: Sicher kann man das lernen. Und zwar kann man das sehr gut lernen in Kursen von Gewerkschaften zum Beispiel. Dort wird das sehr gut gemacht. Und es ist ja eine der Stärke der Gewerkschaften, daß sie ausgewählte Leute, die also das nötige, na sagen wir mal, Durchsetzungsvermögen und Führungsqualität mitbringen, daß man die also dann auf solche Möglichkeiten hinweist und weiterbildet und schult. Und das ist ja eines der Stärken der Gewerkschaftsleute, daß sie also ohne weiteres Leute hat, die meinetwegen ruhig aus Facharbeiterkreisen kommen, die also auch den Bossen Paroli bieten können, ganz einfach auf Grund ihres Lernens, was sie also gelernt haben.
- DA: Es ist also, wie Sie es jetzt formulieren, einerseits eine Frage der Information oder des Lernens, Bescheidwissens, was bestimmt eigentlich das Handeln des Vorgesetzten, was fließt da eigentlich alles ein, das spielt doch zweifellos eine große Rolle, und dann ist es ja auch eine Frage, ob die Arbeiter sich orientieren jetzt am Erfolg ihrer Abteilung, oder ob er ihnen Schnurz ist. Wie Sie das vorhin formuliert haben, da geht es ja davon aus, wir wählen, wir könnten beeinflussen die Wahl oder die Einsetzung des bequemsten Vorgesetzten für uns, das heißt, daß wir denjenigen wählen, der uns am wenigsten lästig wird, nicht besonders kontrolliert oder anspornt. Man könnte sich aber auch Bedingungen vorstellen, wo die Arbeiter sagen, ich bin durchaus in jeder Weise interessiert, daß dieses Zweigwerk, dieser Betrieb, oder dieser Bereich, daß der einigermaßen floriert, erstens, daß ich meinen Arbeitsplatz sichere und zweitens, weil davon auch langfristig meine berufliche Entwicklung abhängt, deswegen bin ich nicht daran interessiert ...
- S: Das wage ich zu bezweifeln.
- DA: --- einfach vor die Nase zu setzen, der hat mir keinen Widerstand entgegengesetzt.
- Er weist dabei lobend auf die geschulten Gewerkschaftsfunktionäre hin, die das nötige Durchsetzungsvermögen mitbringen und den "Bossen Paroli bieten können". Der DA. macht S. nun auf die Widersprüchlichkeit seiner Argumentation aufmerksam. Einerseits seien die Facharbeiter von dem Motiv geleitet, die Einsetzung des bequemsten Vorgesetzten zu betreiben, andererseits sei es eine Frage der Information oder des Lernens, die Auswahl eines Vorgesetzten kompetent vorzunehmen. Die mangelnde Qualifikation ist insofern kein ausreichender Grund für die Ablehnung der Vorgesetztenwahl, weil die nötigen Qualifikationen erworben werden können. Aber auch das Interesse an einem "bequemen Vorgesetzten" ist nicht plausibel, denn die Arbeiter müßten aus Gründen der Arbeitsplatzsicherheit ein Interesse daran haben, daß der Betrieb und die einzelnen Abteilungen wirtschaftlich arbeiten.

S: Wissen Sie, das würde in der heutigen Zeit, wenn Sie die Frage heute stellen würden, heute in einen Betrieb gehen, würde ich sagen, stimme ich Ihnen zu. Wenn Sie die Frage vor einem Jahr in einem Betrieb gestellt hätten, würde ich sagen, würde man den bequemsten Mann gewählt haben. Und zwar ist das sicher abhängig, konjunkturbedingt, aber ich würde sagen, daß die größte Zahl der Leute danach strebt, den bequemsten Vorgesetzten zu wählen, wenn sie mitbestimmen können. Den bequemsten Vorgesetzten, der ihnen den wenigsten Kummer macht, der am wenigsten kontrolliert, der ihrer Bequemlichkeit oder ihrer Ansicht nach, ihrer Art am nächsten kommt.

DA: Nun sind die Bedingungen jetzt im Augenblick vom Arbeitsmarkt her, das haben Sie vorhin erwähnt, wo halt viele Angst haben, der Bereich unrentabel arbeitet, zugemacht wird, daß da eine bestimmte Auslese getroffen wird. Aber man könnte sich ja auch Bedingungen vorstellen, wo ein positiver Anreiz da ist. Daß da einer sich da identifiziert mit dem Ertrag dieses Bereiches, in dem da produziert wird, weil er einsehen kann, da springt was für mich dabei raus.

S: Nur dann, und zwar nur, wenn sich der Ertrag in Mark und Pfennig --- Mark und Pfennige hier bemerkbar, meinerwegen als Jahresbonus oder als Prämie oder so was zur Verfügung gestellt wird, dann glaube ich das, sonst glaube ich es nicht. Hören Sie mal, das schlägt sich ja jetzt schon nieder in den Krankenziffern. Wenn Sie also die Krankenziffern vor einigen Jahren betrachtet haben in den Betrieben und die Krankenziffern heute betrachten, dann sehen Sie also diese Entwicklung ganz deutlich.

DA: Da gibt's verschiedene Interpretationen zu, ich meine, wissenschaftliche Studien haben erbracht, daß eben die Grenzen von Kranksein und Gesundsein relativ schwimmend ist. Also jemand, der sich unwohl fühlt, der definiert in der Situation, wo der Arbeitsmarkt nicht so angespannt ist wie im Augenblick, daß er eben krank ist, und jetzt definiert er eben, bin halt nach wie vor gesund, geh hin, weil ich Angst habe, daß mir was passiert. Also man kann nicht nur sagen, daß die, die vorher gefehlt haben, alle Drückeberger waren, und jetzt sind nur die echt Kranken zu Hause und das muß man schon ein bißchen vorsichtiger beurteilen.

Für S. ist dies eine Frage der Arbeitsmoral. Zwar verändere sich die Arbeitsmoral mit den konjunkturellen Schwankungen, aber grundsätzlich wäre die Mehrzahl der Arbeiter im Falle einer Mitbestimmung bestrebt, den bequemsten Vorgesetzten zu wählen. Die hohen Krankenziffern der vergangenen Jahre belegten, daß die Arbeiter an der Stabilität und an wirtschaftlichem Ertrag des Betriebes nicht interessiert seien. Dieses Interesse sei nur dann gegeben, wenn der Ertrag in "Mark und Pfennig zur Verfügung gestellt" würde. Offensichtlich realisiert S. unterschwellig, daß die Entlohnung nach anderen Prinzipien geregelt wird.

S. diskutiert die Vorgesetztenwahl als Einzelmaßnahme und hat es relativ leicht, auf betriebliche Phänomene aufmerksam zu machen, die als Indikatoren für generelle betriebliche Kontextbedingungen gegen die Vorgesetztenwahl sprechen. S. stellt die Kontextbedingungen seinerseits nicht infrage, sondern er kritisiert von diesen aus die Fähigkeit und Motivation der Arbeiter zu kompetenter Mitbestimmung. Daß er aber die Frage der Vorgesetztenwahl nicht auf seine eigene berufliche Stellung und die von Kollegen in vergleichbarer Position bezieht, macht deutlich, daß seine Ablehnung der Mitbestimmung genereller Natur ist.

S: Ja, wissen Sie, das mag für den Grenzbereich stimmen, aber für den großen und ganzen trifft mit Sicherheit nicht. Ich könnte Ihnen da Fälle erzählen, die also nachweisbar aufgetreten sind, die also, sicher mag das für den großen Bereich stimmen, da kann ich sicher nichts dazu sagen, aber es gibt also Fälle, die so frappierend sind und die so beängstigend sind auch auf Bezug der Arbeitsmoral, daß ich sagen könnte, also nicht ---, die dem eigentlich widersprechen, was Sie gesagt haben, aber sicher haben Sie da die größere Erfahrung, ich kann das also nur aus der Sicht meines Betriebes sehen und kann das nur an den Beispielen und an den Erfahrungen, die ich also gesammelt habe in meinen 12 Berufsjahren, die ich also als Ingenieur tätig bin, und da sind Sachen vorgekommen, sowas gibts überhaupt nicht. Da sind welche krank geschrieben vom Arzt, der gar nicht im Dienst war und so was, das ist also echt und das nicht einmal.

DA: Nun ist das ja insgesamt so eine relativ negative Einschätzung über das, was man sich zu erhoffen hätte, wenn nun die Arbeiter und Angestellten über ihre Situation irgendwie mitbestimmen könnten, würden sie ihre Arbeitsbedingungen beeinflussen. Würden Sie das alle so teilen, wie das Herr S. so formuliert, bei Ihnen klang das auch so an, daß man sich nicht allzu viel zu erhoffen hätte, wenn die einzelnen Einfluß nehmen könnten.

K: Ich meine, die Frage der Mitbestimmung --- ich würde sagen, Mitbestimmung alles schön und gut, jeder erhofft sich dabei was besseres, aber wie gesagt, die Qualifikation des einzelnen zu beurteilen ist eben dermaßen schlecht, ich kann ja auch nicht sagen, also --- vorgestellt, eines Tages wirst Du mal Direktor, wenn ich heute den sehe, der rennt durch die Bude, dann sag ich, den Job machst Du auch. Möchte mich aber nicht auf den Schemel da oben setzen. Ich glaube, da wird man dann nach drei Stunden spätestens, habe ich zumindest zwei solche Augen, weil ich es mir gar nicht vorstellen kann und manch einer bildet sich ein, er kann das. Den Job mache ich, das kann ja gar nicht so schwer sein, der hat ja 23.000 andere Angestellte, die machen das schon für den macht bloß immer (Handbewegung).

Auf die Frage des DA., ob die Auffassung von S. auch von den übrigen Teilnehmern der Diskussion geteilt wird, versucht K. einen anderen Akzent zu setzen. Grundsätzlich sei die Mitbestimmung erstrebenswert, weil jeder "sich dabei was besseres erhofft; aber es sei für den einzelnen schwierig zu beurteilen, über welche Qualifikationen ein Vorgesetzter verfügen muß. Der Beitrag von K. gibt zu erkennen, daß die abhängig Arbeitenden aufgrund ihrer betrieblichen Stellung nicht in der Lage sind, erkennen zu können, welchen Anforderungen ein Vorgesetzter auf höherer Ebene ausgesetzt ist. Die Stellung des einzelnen beschränkt die Phantasie, sich auszumalen, welche Qualifikationen die Vorgesetztenfunktion tatsächlich erfordert. Das für den einzelnen anschaulich sichtbare Vorgesetztenverhalten verleite häufig zu der Einschätzung, daß man eine derartige Funktion auch übernehmen könne. K. bezweifelt die Richtigkeit der verbreiteten Vorstellung, daß der Direktor

seine Angestellten nur mit Handbewegungen dirigiere. Damit reduziert auch K. die Mitbestimmungsproblematik auf die Ebene der Qualifikationen. Aber anders als S. lehnt er die Mitbestimmung nicht ab, sondern macht auf die objektive Schwierigkeit aufmerksam, die mit der Mitbestimmung verbundenen Anforderungen angemessen erkennen zu können. Die Begrenzung der Erfahrung durch die derzeitigen betrieblichen Strukturen erweist sich als Begrenzung der Phantasie, sich vorstellen zu können, wie die Mitbestimmung bei der Einsetzung von Vorgesetzten gestaltet werden könnte. Der Gedanke an eine derartige Mitbestimmung weckt die Befürchtung, daß man selbst irgendwann einmal eine derartige Vorgesetztenfunktion ausüben müßte.

DL: Ja, wenn ich es nicht gelernt habe, dann ist es natürlich nicht ganz leicht, eine Position zu übernehmen, wo andere Dinge gefordert werden als zum Beispiel in der Position, in der ich jetzt bin.

S: Kann ich aber, wenn ich es nicht gelernt habe, über diese Position mitentscheiden oder doch bestimmen, wer diese Position ausführen kann?

DL: Nun geht's erstmal um das Problem, warum ist es denn so, daß viele es nicht können oder auch sich nicht zutrauen. Es liegt doch zunächst vielleicht daran, daß sie nie eine Möglichkeit gehabt haben, dieses zu lernen. Es könnte zum Beispiel, also, ich will mal einen Fall konstruieren, der vielleicht etwas außerhalb der Wirklichkeit liegt, aber auch so weit nicht davon entfernt ist. Es ist jemand in einem Betrieb ein Angestellter, und der macht ausführende Tätigkeit, und hat da wenig selbständige Aufgaben. (Tonbandwechsel; Der DL. führt zum Vergleich die Tätigkeit eines Vereinsvorsitzenden an, um das Erlernen selbständigen Handelns zu demonstrieren). ... Versammlung von Mitgliedern veranstalten, und dann muß er irgend etwas "verkaufen", also das ist etwas in der Kasse nicht in Ordnung, oder was weiß ich, oder es soll eine Ausstellung gemacht werden von den Tauben und Kaninchen, da muß was organisiert werden, dazu gehören bestimmte Handfertigkeiten, die man sich so ---

Der DL. versucht, eine Brücke zu bauen und weist auf die Möglichkeit hin, daß man etwa außerhalb der Arbeit durch die Übernahme der Funktion eines Vereinsvorsitzenden Qualifikationen erlernen könne, die man dann auch auf die betriebliche Situation übertragen könne. Auf diese Weise könne man die Angst überwinden, Aufgaben im Betrieb zu übernehmen, auf die man sich gegenwärtig nicht vorbereitet fühlt.

S., der gegenüber dem Qualifizierungsargument offen ist, realisiert sofort, wohin dieses Sachargument führt und generalisiert daraufhin die Mitbestimmungsproblematik. Man könne erst über Mitbestimmung reden, wenn sie definiert sei. Selbst bei den Gewerkschaftsvorsitzenden bestünden verschwommene Vorstellungen. S. definiert die Mitbestimmung auf seine Weise. Die Gewerkschaftsfunktionäre, die ja dann an der betrieblichen Mitbestimmung beteiligt wären, müßten für Fehlentscheidungen genauso zur Verantwortung gezogen werden wie der Unternehmer. S. definiert allerdings nicht die Rechte der Mitbestimmungsträger und die Struktur der Unternehmensverfassung.

Der würde vielleicht aufgrund dieser Nebentätigkeit den Mut entwickeln zu sagen, den Job mache ich, und der würde es vielleicht auch können, weil er bestimmte Dinge doch übertragen kann. Kann nicht die Skepsis, die wir alle gegenüber Mitbestimmung haben, kann die nicht auch darauf beruhen, daß wir es alle nicht gelernt haben?

S: Wissen Sie, da müßte meines Erachtens nach die Mitbestimmung erstmal genau definiert werden. Das, was jetzt als Mitbestimmung verkauft wird, ist noch recht verschwommen. Das ist selbst bei höchsten Gewerkschaftsbossen noch recht verschwommen. Und wenn das ganz klar definiert ist, dann könnte man da darüber reden, ob man Mitbestimmung einführen kann oder nicht. Wobei ich der Meinung bin, daß Mitbestimmung nicht dazu führen soll, daß die Gewerkschaften Leute, die also ausgesprochene Trinker sind oder Faulenzer, mit Gewalt im Betrieb gehalten werden. Das wäre also mit Sicherheit falsche Mitbestimmung. Die Mitbestimmung sollte dann aber auch echte Verantwortung auf die Gewerkschaft haben, das heißt also, wenn der Betrieb Pleite macht, dann können sie das nicht auf den Unternehmer abwälzen, sondern dann müßte auch der Gewerkschaftsboß, der ja Mitbestimmung in dem Betrieb hat, genauso zur Rechenschaft gezogen werden und sein letztes Hemd genauso verpfänden wie zum Beispiel der Chef von dem Unternehmen. Und wenn in dem Betrieb irgendwas passiert aus sicherheitstechnischen Gründen, dann müßte der Gewerkschaftsfunktionär von der Berufsgenossenschaft genauso zur Verantwortung gezogen werden wie der Chef vom Betrieb. Das ist Mitbestimmung. Es kann aber nicht so sein, daß, wenn es um Verantwortung geht, nur der Unternehmer oder Aufsichtsführende herangezogen wird, und wenn es, jetzt sage ich es mal ganz flach, um's dämlich quatschen geht, die Gewerkschaft den großen Mund hat. Das ist dann keine Mitbestimmung mehr.

DL: Es geht mir jetzt nicht um die Frage Verantwortung/Nichtverantwortung oder um die Frage, ob man politisch das befürworten soll oder nicht, es geht uns jetzt im Augenblick um die Frage, wie ist das Verhältnis von Qualifikations-

Erneut wird die Diskussion vom DL. und DA. wieder auf die Ebene der Mitbestimmung am Arbeitsplatz gebracht. Wiederum bezweifelt S., daß die Arbeitenden - er denkt dabei an die Arbeiter - die nötigen Qualifikationen zur Mitbestimmung haben. Er zählt die für die einzelnen Mitbestimmungsbereiche notwendigen Qualifikationen auf. So dann hebt er die betriebliche Komplexität hervor. Er beharrt bei dem Bild, daß letztlich nur die Betriebsleitung, "wo die Fäden alle zusammenlaufen", entscheiden kann. Seine Befürchtungen steigern sich zu der Vorstellung, daß die Mitbestimmung zu einer Form der Selbstbestimmung werden könnte. Durch die Mitbestimmung könnten die Vorgesetzten ersetzt werden. Im Hinblick auf die erforderlichen Qualifikationen denkt S. immer nur an den einzelnen; der Gedanke, daß Mitbestimmung ein kollektiver Vorgang ist, kommt ihm nicht in den Sinn.

voraussetzungen, Fähigkeiten dazu, und Mitbestimmen. Das ist sozusagen die Frage, die ein Bildungsforschungsinstitut beschäftigt. Es gehört nicht zu unserem Bier zu sagen, das finden wir gut, das finden wir schlecht, sondern wir fragen, wenn das mal überhaupt diskutiert wird in der Politik, dann müssen wir fragen, wie sieht es denn mit den Voraussetzungen aus dazu. Und vielleicht können Sie dazu noch mal, wie Sie das mit den Voraussetzungen dazu einschätzen, vielleicht können Sie nochmal ---

DA: Man kann's ja vielleicht noch mal präzisieren: Mitbestimmung heißt ja nicht nur, daß man mitbestimmt über die Existenz anderer, also man versucht, Einfluß zu nehmen auf das, was der Vorgesetzte macht, in dessen Arbeit eingreift, wenn man sich mal anschaut, was auf S. 9 steht, da unten diese Aufzählung, dann sind das ja auch alles Sachen, die den eigenen Arbeitsplatz betreffen. Mitbestimmen hieße dann, die eigenen Arbeitsbedingungen zu beeinflussen, und zwar ja Dinge, die man vom Vermögen her, von der Kenntnis her, an sich vom Anspruch her am besten kennt, also darauf Einfluß zu gewinnen. Das beeinflusst natürlich auch die Entscheidung des Vorgesetzten.

DL: Es geht jetzt um Ihren eigenen Arbeitsplatz und nicht um den Arbeitsplatz anderer.

S: Wenn Sie das da unten lesen und sagen Einrichtung des Arbeitsplatzes, dann muß der Mann also Refa-Kenntnisse besitzen. Wenn Sie weiter sagen, Anschaffung von Werkzeugen und Maschinen, dann muß er die Qualifikationen besitzen, um die Unterschiede in den einzelnen Werkzeugmaschinen oder die Maschine, die sie anschaffen, zu charakterisieren, zu erkennen, zu lokalisieren und letztlich zu entscheiden, was für den Betrieb richtig ist. Wenn Sie sagen, Einführung neuer Arbeitsmethoden, dann muß der Mann also wiederum Refa-Kenntnisse besitzen beziehungsweise muß umfassende Kenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft besitzen. Dann die Arbeitsaufteilung in Gruppen, bitte schön, selbst die Arbeitsaufträge in Gruppen ist heute problematisch, wobei man sicher so ein bißchen die Persönlichkeit der Leute zueinander berücksichtigen sollte. Aber das spielt auch so wieder in die Arbeitswissenschaft hinein. Und dann

die Festlegung des Arbeitstempos, da müßte er wieder Refa-Fachmann sein. Und die Urlaubsregelung, na ja, da müßte er die Betriebsabläufe genau kennen, denn nur die Betriebsleitung kann letztlich, wo die Fäden alle zusammenlaufen, kann letztlich entscheiden, welche Abteilung und wann und wer Urlaub machen kann, ohne daß der gesamte Betriebsablauf gestört wird, und wenn ich betrachten soll, daß ein Mann das alles berücksichtigen soll, dann können Sie also den Betriebsingenieur sparen oder aber den Betriebsleiter sparen, denn dann haben Sie genau den Mann, den Sie da brauchen. (Gelächter)

DL: Und jetzt haben Sie aber doch über einen anderen Arbeitsplatz gesprochen. Ich stell mir so aufgrund dessen, was Sie heute Abend gesagt haben, irgendwie so vor, wie Ihr Arbeitsplatz aussieht. Ich könnte mir jetzt vorstellen, daß Sie sehr genau darüber etwas sagen könnten, wie Ihr eigener Arbeitsplatz eigentlich aussehen sollte und dazu gehört ja nicht nur etwa das Hochtechnische und Komplizierte, sondern dazu gehört zum Beispiel, ob da genügend Fenster sind, wenn Sie ein Reißbrett vor sich haben, damit Sie auch am Tage genügend Tageslicht haben. ... Zum Beispiel Einführung neuer Arbeitsmethoden. Ob zum Beispiel die Ingenieure in den Konstruktionsbüros eingeteilt werden in solche, die Stücke nachzeichnen nach einem Baukastensystem, wo sie ein schönes Register haben und nur die Dinger rausziehen und im Grunde nichts machen als nachzeichnen. Das ist nämlich auch, wenn man so will, Einführung einer neuen Arbeitsmethode. Aufteilung in der Gruppe, wo gesagt wird, ihr macht ständig das, und da gibts eine Gruppe, das sind die Besseren, die machen ständig die interessantesten Sachen. Oder ob man das nicht auch wechseln sollte, damit jeder mal was Gutes und was Interessantes und weniger Interessantes macht. Urlaubsregelung: Sie haben eine Familie, der andere hat keine Familie, sie haben Kinder, die sind in der Schule usw., sind ja alles Dinge, von denen ich meinen würde, daß Sie das vielleicht für sich in Anspruch nehmen würden, darauf einen Einfluß auszuüben, und Sie könnten es auch.

Der DL. versucht, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu konkretisieren und entwickelt eine Reihe von anschaulichen Beispielen. Er bemüht sich, die Teilnehmer dazu zu bewegen, an ihren eigenen Arbeitsplatz zu denken. S. scheint zunächst von diesen Mitbestimmungsmöglichkeiten überzeugt zu sein; er antwortet mit der knappen Bemerkung: "Ja, das kann man". Dies Zugeständnis, das allerdings von S. nicht weiter expliziert wird, erweckt bei M. den Verdacht, daß beim DL. ein Mißverständnis vorliegen müsse. Er sei wie S. der Auffassung, daß der "Mann an der Werkbank" nicht in der Lage sei, die genannten Arbeitsplatzprobleme zu lösen. Auch M. hängt der Vorstellung an, daß die Mitbestimmung die Übertragung aller Entscheidungskompetenzen auf den einzelnen bedeutet. Folgerichtig kann er der Auffassung sein, daß die Mitbestimmung an der mangelnden Ausbildung der Facharbeiter scheitere. Damit bleibt M. ebenfalls in der Wahrnehmung des status quo befangen. Die Möglichkeit der Ausbildung für eine derartige Mitbestimmung kommt ihm nicht in den Sinn. Er kann sich auch nicht von dem Bild befreien, daß die Mitbestimmung nur eine Sache der Arbeiter ist.

- S: Ja, das kann man.
- DL: So muß man die Frage stellen, wenn man die Frage nach der Mitbestimmung am Arbeitsplatz stellt und sollte nicht im Augenblick auf andere schauen. Könnten Sie da ---
- M: Herr DL., ich glaube, Sie haben Herrn S. nicht so ganz verstanden. Ich bin der Meinung, daß das, was er gesagt hat, vollkommen richtig ist. Daß es darum geht, meinetwegen, daß der Mann an der Werkbank diese Dinge, die hier aufgeführt sind, alle entscheiden kann. Und wie Herr S. meiner Meinung nach vollkommen richtig gesagt hat, gehört dazu eine weitergehende Ausbildung in verschiedenen Kursen und da gibt's dermaßen viel, um nur das bekannte Refa-System anzuführen, und da gibt's ja noch andere Dinge, die vielleicht noch viel ausgefeilter sind und die alle tatsächlich zu beherrschen und anzuwenden, dazu bedarf's also dieses Mannes, der wie Herr S. sagte, dann haben Sie genau den richtigen, das kann der Mann am Arbeitsplatz sicherlich, der Werkzeugmacher oder Maschinenschlosser, mit Sicherheit nicht entscheiden, weil er nicht die Ausbildung dazu hat.
- DA: Entscheiden muß er es ja nicht. Er muß nur die Kompetenz haben. Das bedarf zweifellos zusätzlicher Ausbildung, um mitreden zu können und Einfluß darauf zu nehmen.
- M: Das meine ich.
- S: Darf ich da mal eine Zwischenfrage stellen? Ein Betrieb mit 3.000 Beschäftigten. Glauben Sie, daß jeder der 3.000 Beschäftigten Mitbestimmung auf seinem Arbeitsplatz ausüben soll? Wenn ich Ihre Frage richtig verstanden habe, sind Sie also der Meinung, daß jeder der 3.000 Beschäftigten also heute kommen kann und sagen kann, also, ich möchte meine Drehbank in einen Winkel von 30° gestellt haben, weil ich dann da drüben, haben sie ein hübsches Girl an die Wand gemalt, und ich möchte also meine Arbeitsbank um 75° haben, weil ich nämlich dann das Zeichen-

Sowohl bei S. wie bei M. ist ein un-
ausgesprochener Widerstand zu beobachten, die Mitbestimmung auf den eigenen Arbeitsplatz zu beziehen. M. war immerhin über zehn Jahre als Facharbeiter tätig. Es ist zu vermuten, daß er die Vorstellung, die Arbeiter seien zur Mitbestimmung nicht befähigt, aus Erfahrungen ableitet, die er mittlerweile als Techniker gewonnen hat und die ihn dazu verleiten, seine erworbenen Qualifikationen als etwas besonderes erscheinen zu lassen. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz stellt offensichtlich für S. und M. keine Gelegenheit dar, die ihre eigene Arbeitssphäre berührt.

Wenn für sie die Mitbestimmung am Arbeitsplatz im wesentlichen ein Problem der Qualifikation bedeutet, können sie der Hoffnung sein, daß der von ihnen durch Weiterbildung erreichte betriebliche Aufstieg die angemessenere Form einer umfassenderen Mitentscheidung im Arbeitsprozeß darstellt. Entsprechend dem Deutungsmuster vom Leistungsprinzip kann nur der entscheiden, der über die entsprechende Kompetenz verfügt. Daß die Entscheidungsfähigkeit nicht angeboren ist, sondern in aller Regel durch die Erfahrung von Mitentscheidungen erworben wird, bleibt außer Betracht. Da die Arbeiter sich nun einmal in einer betrieblichen Position befinden, in der sie die Qualifikation zu kompetenter Mitbestimmung nicht ohne weiteres erwerben können, kann nach den Vorstellungen von S. und M. die Mitbestimmung auch nicht eingeführt werden. Ein kollektiver Lernprozeß ist in ihrem Deutungsmuster nicht vorgesehen. Arbeiter haben nicht die Ausbildung für die Mitbestimmung. Wenn sie die Ausbildung hätten, wären sie keine Arbeiter. Also können Arbeiter definitionsgemäß nicht mitbestimmen.

büro sehen kann, da sitzt also meine Freundin, die möchte ich im Auge haben und der dritte sagt, ich möchte meine Maschine so haben, weil es zieht, und der vierte sagt so. Glauben Sie, daß es das gibt?

DL: Lassen wir im Augenblick mal dahingestellt sein, wie das organisiert werden soll.

S: Das ist doch der Sinn Ihrer Argumentation.

DL: Es geht zunächst nur um die Voraussetzungen im Hinblick auf die Fähigkeiten, ob man es kann. Würde ich gerne Herrn R. nochmal fragen, wie er das, da er lange nichts dazu gesagt hat, wie er das sieht, ob er das teilt, die Meinung, die hier gefällt ist, daß Facharbeiter, also Maschinenschlosser oder Werkzeugmacher, nicht in der Lage sein sollen, aufgrund dessen, was sie gelernt haben und was sie an Erfahrung, man muß auch davon ausgehen, daß sie Erfahrung haben, daß sie dazu nicht in der Lage seien.

R.: Nicht in der Lage, möchte ich nicht sagen, aber bedingt.

DL: Sicher, aber bedingt ist ja nun schon was.

R: Sehr bedingt. Ich sehe es bloß von unserer Firma aus, also, da können wir auch, wie Herr S. sagt, wenn man jetzt drei Leute fragt, drei verschiedene Meinungen haben.

S: Vier Meinungen!

R: Oder vier Meinungen, ja das stimmt, also das geht nicht. Sie können zwar Hinweise geben, daß man irgendwie jetzt selbst dadurch angeregt, daß man das berücksichtigt mit, aber daß man die Leute nun fragt, hier so und so, möchte ich ablehnen.

Dieses professionelle Vorurteil der technischen Angestellten veranlaßt den Diskussionsleiter, R., den einzigen Facharbeiter unter den Teilnehmern, auf seine professionelle Identität anzusprechen. Sollen Facharbeiter, Maschinenschlosser oder Werkzeugmacher, aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer Erfahrungen nicht in der Lage sein, mitzubestimmen?

R. betrachtet die Mitbestimmung durch die Arbeiter nicht so sehr als ein qualifikatorisches Problem, jedenfalls hält er die Arbeiter "bedingt" für befähigt. Seine Ablehnung macht sich an der mangelnden Konsensfähigkeit der Arbeiter fest. Zwar sollten sie mitberaten und Anregungen geben, aber man sollte die Entscheidungen nicht vom Votum der Arbeiter abhängig machen.

Auch A. nimmt gegenüber der Darstellung im Untersuchungsbericht Einschränkungen vor. Aber anders als R. hebt er nachdrücklicher hervor, daß die qualifikatorischen Voraussetzungen für die Mitbestimmung in Teilbereichen gegeben sind,

DA: Sehen Sie das auch so für Ihren Arbeitsplatz, daß da die Möglichkeit sehr beschränkt wäre sowohl von der Kompetenz her, die man hat, also was man gelernt hat, als aber auch von der Einsicht, daß das überhaupt funktionieren kann ---

A: Also grundsätzlich, wie es hier steht, kann man das nicht sehen. Also in Teilgebieten jedes einzelnen aufgeführten Gebietes kann man das machen, also in Teilgebieten bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes kann man mit entsprechenden Vorschlägen jeden einzelnen etwas Mögliches bei der Verbesserung des Arbeitsplatzes bieten. Bei Anschaffung von Werkzeugmaschinen, aber wohl bemerkt bloß in Teilbereichen, wäre das auch möglich. Das gleiche kann man bis nach unten hin fortsetzen. Man müßte dann praktisch demjenigen sagen, also --- auf die Urlaubsregelung, so und so --- da und da liegen die Grenzen, in diesen Bereichen ist ein Spielraum noch vorhanden. So, nun sucht euch in eurer Gruppe oder in deinem Arbeitsplatz das, was dir am genehmsten ist, aus. Und genauso bei Werkzeug und Maschinen. Diese und jene Geldmittel sind vorhanden, und da haben wir eine Palette von Maschinen, die dann zur Wahl stehen und jetzt kannst du dir aussuchen. Also frei entscheiden in dem Sinne nicht immer und im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten.

S: Darf ich nochmal eine Zwischenfrage stellen? Haben Sie schon mal die Möglichkeit gehabt oder entscheidend mitgearbeitet an einem Urlaubsplan in einem großen Werk? Und haben Sie schon mal, um Ihren Ausführungen zu folgen, eine Gruppe von Leuten die Möglichkeit gegeben, innerhalb eines festgesetzten Zeitraums einen Urlaub selbst zu wählen? Was dabei rauskommt?

A: Ich kann dazu sagen --- es handelt sich dabei um einen Hundert-Mann-Betrieb, in dem ich tätig bin.

S: Haben Sie das schon mal gemacht? Da muß ich Ihnen aber ---

A: Es handelt sich nur um einen Hundert-Mann-Betrieb.

R: Kommt nichts dabei raus.

und im Rahmen der vorgegebenen Möglichkeiten hält er die Mitbestimmung der Arbeitenden für sinnvoll und realisierbar. Er schließt sich nicht der teils abwehrenden, teils resignierenden Auffassung von S. und M. an, sondern steckt nüchtern im einzelnen den Spielraum der Mitbestimmung ab. Mitbestimmung ist für ihn ein sachlich lösbares Problem; ihre Möglichkeiten sind nicht verbaut durch angeblich schlechte Erfahrungen.

Daraufhin entspinnt sich zwischen S. und R. auf der einen Seite und A. auf der anderen Seite eine Kontroverse über die Mitbestimmung bei der Urlaubsregelung. Alle drei berufen sich auf ihre Erfahrungen. Für S. und R. steht das Funktionieren des Arbeitsablaufs im Vordergrund. Sie erwägen gar nicht erst die Berechtigung von Einzelinteressen. A., der seine positive Einschätzung mit den Erfahrungen in einem Hundert-Mann-Betrieb begründet, hebt dagegen stärker die Bedürfnisse der einzelnen Kollegen hervor. Dabei ignoriert er keineswegs die betrieblichen Erfordernisse; auch er setzt den Mitbestimmungsmöglichkeiten einen relativ engen Rahmen, aber er wägt zwischen den betrieblichen Bedingungen und den Interessen der Arbeitenden ab, gibt damit den Interessen der Arbeitenden ein Eigengewicht.

A: Im Verhältnis noch relativ günstig.

S: Ich muß also sagen, das ist Erfahrung.

A: Es läßt sich daraus etwas verwirklichen, zum Beispiel, wie schon angeklungen ist, Leute mit schulpflichtigen Kindern, das stößt auch auf Verständnis der Kollegen untereinander, daß derjenige, der nicht verheiratet ist oder keine Kinder hat zu anderen Zeiten in Urlaub geht. Die machen es von sich aus auch, weil dann meinetwegen bei Pauschalreisen im Frühjahr oder Herbst die Reisen oftmals billiger sind. Also, es klappt in kleineren Unternehmen. Ich rede jetzt für ein Unternehmen in Hundert-Mann-Größe, klappt das eigentlich noch ganz gut. Ich gebe Ihnen natürlich recht, sowie der Betrieb größer wird, ist es natürlich schwierig.

R: Ich hab's noch erlebt.

K: Ich würde dazu sagen, im Prinzip gesehen, das hier Mitentscheiden, ist vielleicht ein bißchen schwierig. Den Anstoß dazu, irgendwas zu verbessern, den kann man ja in dem Fall in direkter Aussprache mit dem zuständigen Vorgesetzten oder dem nächsthöheren Vorgesetzten vielleicht den Anstoß dazu geben, und ich möchte sagen, in den seltensten Fällen wird das einfach von dem Tisch gewischt. Man kann sich doch unterhalten. Kommt natürlich darauf an, wie das Spiel miteinander nach oben weiterhin funktioniert. Dann gibts ja das bewußte Verbesserungswesen, das existiert ja überall, wo man den Vorschlag schriftlich einreichen kann, wo sich ja auch eine bestimmte Gruppe von Leuten damit beschäftigen muß, ob das vielleicht zu machen wäre, warum nicht. Wenn ich sehe, ich hätte diese Arbeit mit der und der Maschine vielleicht besser ausführen und mache den Vorschlag, dann kann man sich ja an den Stellen, wo man die Kostenrechnung macht usw., was effektiv nachher bringen würde, der Nutzen zum Aufwand, ob das vielleicht sinnvoll wäre, ob das für die weitere Zeit und dann überlegt man

K. sieht die inhaltliche Seite der Mitbestimmung auch ohne formelle Absicherung bereits weitgehend verwirklicht. Man kann Verbesserungsvorschläge machen, Anstöße geben und eine direkte Aussprache mit den Vorgesetzten führen. Man wird gehört, die eigenen Vorstellungen werden nicht einfach vom Tisch gewischt, und was möglich ist, wird dann auch in der Regel realisiert. Nur beim Sicherheitsbeauftragten, der lediglich auf Mängel hinweisen kann, aber keine Befugnis hat, sie abstellen zu lassen, sieht K. die Notwendigkeit der Mitbestimmung. Ansonsten gäbe es heute keinen Betrieb mehr, der die Vorstellung der Arbeitenden ignoriert.

K. sieht keine Notwendigkeit zur Mitbestimmung. Seine Erwartungen gehen nicht über die Möglichkeiten hinaus, die sein derzeitiger Arbeitsplatz zulassen. Als

vielleicht, daß man das vielleicht anschafft usw.. Es gibt aber so andere Sachen, wo man vielleicht mitreden darf, aber wo man im Prinzip gesehen gar nicht mal so groß gehört wird. Ich war zum Beispiel acht Jahre Sicherheitsbeauftragter, das ist so ein Job. Die Berufsgenossenschaft und Vater Staat bestimmen, es müssen im Betrieb bei so und so vielen Leuten so und so viele Sicherheitsbeauftragte sein, und dann nehmen wir mal den und nehmen wir mal den, und der ist dann ab morgen Sicherheitsbeauftragter und dann turnt der da durch die Gegend, und da fällt ihm was auf, und da geht er hin und sagt zu dem zuständigen Vorgesetzten, also die Sache da ist nicht ganz in Ordnung, sagt der, machen wir. Nun kommt der drei Wochen später vorbei, und ist es immer noch am selben Leisten. Da sagt er wieder was, er hat ja keine Weisungsbefugnis, er darf zwar was sagen, hat aber keine Weisungsbefugnis. Und wenn da einer stur ist und von oben und der sagt, ja, ja, machen wir, denn muß das so lange gehen, bis da wirklich das Kind erst in den Brunnen gefallen ist. Und das wär so eine Sache, wo man vielleicht da mehr Mitbestimmung geben müßte, wo der in dem Falle was zu sagen hat, und da muß dann allerdings auch wieder die Voraussetzung schaffen, daß da einer ausgewählt wird, der auch so was überblicken kann. Nicht, daß ich mir da irgendeinen da greife, weil er mir der Genehmste ist, der meckert nicht viel, das ist der Ruhige, der steht immer in der Ecke, der rennt sowieso nicht durch die Gegend, der sieht gar nichts, der schläft halb, aber wir können melden, wir haben so und so viele Mann bestimmt.

...
...
...

DL: Ich glaube, wir müssen ein bißchen auf die Uhr schauen, ich habe nämlich keine Uhr ---

K: Aber ansonsten hier, da kann man sich ja in dem Fall in den meisten Fällen absprechen, und wo die Möglichkeiten gegeben sind, da wird bestimmt was geschehen. So stur ist bestimmt heute kein Betrieb mehr, daß der sagt, also da reden wir nicht drüber, wir machen das von uns aus, und Du hast Dich dann damit abzufinden.

Sicherheitsbeauftragter hat er allerdings erfahren müssen, daß die Handlungsbefugnisse nicht ausreichen, um eine den Aufgaben gemäße Tätigkeit auszuüben. Inzwischen hat K. offensichtlich einen Arbeitsplatz, der das Verlangen nach Mitbestimmung überflüssig erscheinen läßt.

In K's. Beitrag kommt das Phänomen punktueller Erfahrungen deutlich zum Ausdruck. Seine Erfahrungen als Sicherheitsbeauftragter lassen ihn für die Mitbestimmung votieren. Als Meister sieht er die Notwendigkeit der Mitbestimmung nicht mehr gegeben. An seine frühere langjährige Facharbeitertätigkeit denkt er nicht mehr zurück. Im Interview vor sechs Jahren setzt er sich noch ausdrücklich für die Mitbestimmung der Arbeiter ein. Es ist nicht auszuschließen, daß K. durch den Diskussionsverlauf, in dem die Interpretationen von S. dominierten, eingeschüchtert ist. Aber er hätte sich A. anschließen und eine ähnliche Position vertreten können. Abgesehen von diesen Unwägbarkeiten scheint aber die Deutung zulässig zu sein, daß für K. mit dem Wechsel in seine derzeitige Tätigkeit die Notwendigkeit einer formalen Mitbestimmung an Bedeutung verloren hat. Die punktuellen Erfahrungen führen bei ihm nicht zu einem generellen Problembewußtsein. Er findet seine Arbeitsinteressen im Verkehr mit den Vorgesetzten berücksichtigt und entschärft die Mitbestimmungsfrage im Sinne eines aufgeklärten Betriebsklimas.

Diskussion: 19.8.

- Teilnehmer: F. - Facharbeiter
M. - Facharbeiter
W. - Facharbeiter
N. - Einkäufer (Berufswechsler)
J. - Ingenieur
O. - Ingenieur
R. - Ingenieur
S. - Industriemeister, zwischenzeitlich Technikerprüfung abgelegt
- DL. - Diskussionsleiter
DA. - Assistent des DL.

Diese Diskussion nimmt einen anderen Verlauf als die zuvor dargestellte. Es wird hervorgehoben, daß die Gewerkschaft notwendig sei. Zwar müsse man selbst etwas unternehmen, wenn man persönlich ein bestimmtes Ziel verfolgt, aber die Gewerkschaft stellt für den einzelnen eine Sicherheit dar. Wenn es keine Gewerkschaft gäbe, wüßten die Arbeiter nicht, wonach sie sich ausrichten sollen, und es würde auch keinen Fortschritt geben. Herausgestellt wird auch der Zusammenhang zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat. Der einzelne könne nichts erreichen, erreichen könne man nur gemeinsam etwas. Ein Ingenieur ist der Auffassung, daß die Facharbeiter im allgemeinen kollegialer eingestellt seien, die Techniker und Ingenieure seien aufstiegsorientierter und "damit automatisch Duckmäuser". Die Teilnehmer erörtern daraufhin einzelne Erscheinungen der Aufstiegsorientierung und des Konkurrenzverhaltens. Im weiteren Verlauf der Diskussion weist der DL. auf folgendes Ergebnis hin:

DL: 64 Prozent der Facharbeiter und 35 Prozent der technischen Angestellten sind der Auffassung, daß die Arbeiter und Angestellten im Rahmen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz die Wahl der unmittelbaren Vorgesetzten selbst mitentscheiden sollen. Hier ist eine eindeutige Differenz, die auch interpretationsfähig ist.

J: Ja, das hat auch seinen Grund. Und zwar, wenn wir jetzt vom Maschinenschlosser ausgehen, dann hat doch der Meister die gleiche Ausbildung, die der Vorarbeiter. Das beruht von der Praxis her auf das gleiche Können. Dagegen, wenn man als technischer Angestellter tätig ist, dann hat der Vorgesetzte unter Umständen eine ganz andere Ausbildung. Ich kann zum Beispiel als Techniker Prokurist oder Kaufmann --- und jetzt kann ich nicht ohne weiteres sagen, ich möchte den und den als Vorgesetzten haben, wenn der dafür vielleicht von der Praxis her gar nicht geeignet ist. Und deshalb wahrscheinlich dieser gravierende Unterschied.

Fast alle Teilnehmer dieser Diskussion betrachten die Frage der Vorgesetztenwahl unter dem Gesichtspunkt der qualifikatorischen Kompetenz derjenigen, die die Wahl vorzunehmen hätten. Diese Kompetenz wird in Abhängigkeit von der betrieblichen Stellung und der durch sie gegebenen Überschaubarkeit und Vergleichbarkeit des infrage kommenden Personenkreises bestimmt. Gleich im ersten Beitrag wird festgestellt, daß diese Überschaubarkeit im Bereich der Facharbeiter gegeben sei, da der Meister oder Vorarbeiter die gleiche Vorbildung habe. Unter den Angestellten sei dies anders, weil die Vorgesetzten oft eine ganz andere Ausbildung hätten und von der eigenen Kenntnis aus nicht ohne weiteres entscheidbar sei, über welche Voraussetzungen der Vorgesetzte verfügen muß.

- DA: Kann das auch ein anderer Grund sein?
- F: Das läßt sich zum Beispiel beim Maschinenschlosser ganz einwandfrei durch die Arbeit bedingt feststellen, wer die meiste Ahnung hat, wer das meiste fachliche Können bringt; und wenn man in der Gruppe zusammen arbeitet, dann merkt man sehr leicht, daß der eine hat was drauf, der kann was, warum nicht, warum soll er jetzt nicht Gruppenleiter werden, ohne weiteres, wo sie beim Angestellten auch teilweise auch die Leute geschoben werden und jeder zittert da um sein Plätzchen.
- J: Und hinzu kommt noch, man spricht ja da von Mitbestimmung auf die Wahl des unmittelbaren Vorgesetzten. Unter Wahl stellt man sich vor, man wählt einen aus seiner eigenen Gruppe. Hingegen die Diskussionen, die in den letzten Jahren entstanden ist - und im Moment ist sie sogar ziemlich aktuell -, da sieht ja ganz anders aus, und zwar sagt man, man wählt oder man beurteilt den Vorgesetzten nicht nach seinem Können, sondern nur indirekt, indem man eben fünfzig Fragen vorgelegt bekommt, die man beantworten muß, und daraus ergibt sich dann letztendes eine Wahl.
- O: Sie meinten doch hier mit der Wahl des Vorgesetzten, des unmittelbaren Vorgesetzten.
- DL: Das meint übrigens nicht notwendig nur aus der eigenen Gruppe, sondern ich kann zum Beispiel auch aus der Nachbargruppe, also eine Gruppe ---
- J: Wenn die Arbeiten verwandt sind, die man kennt ---
- O: Oder bei den technischen Angestellten ist es so, daß ein Chef mehrere Gruppen unter sich hat, daß also verschiedene Gruppen nur einen unmittelbaren Vorgesetzten, der hat aber ganz verschiedene Gruppen unter sich, weil die wiederum bei ihm zusammengefaßt werden, was in der Werkstatt nicht unbedingt möglich ist.

Die Interpretation wird von F., einem Facharbeiter, bestätigt. Unter den Facharbeitern könne man das fachliche Können sehr leicht identifizieren. F. nimmt jedoch an, daß bei den Angestellten auch nichtfachliche Gesichtspunkte eine Rolle spielen. In diesem Bereich würden die Leute teilweise auch "geschoben".

Der Gedanke der Vorgesetztenwahl scheint den Teilnehmern fremd zu sein. Sie versuchen, sich zunächst Klarheit darüber zu verschaffen, um welche Vorgesetztenpositionen es sich handelt und mit welchen Problemen die Wahl verbunden ist. Dabei beziehen sie sich immer wieder auf gegenwärtige Phänomene und Überlegungen bei der Vorgesetztenrekrutierung. Nachdem der Diskussionsleiter den Sachverhalt noch einmal erläutert hat, einigen sich die Facharbeiter und Ingenieure darauf, daß es möglich sei, den unmittelbaren Vorgesetzten aus dem Kreis der Kollegen auf gleicher hierarchischer Ebene zu wählen. Die Wahl von Vorgesetzten auf höherer Ebene oder solcher Vorgesetzten, die mehrere Arbeitsgruppen unter sich haben, erscheint ihnen dagegen schwierig. Sie trauen sich nicht zu, ein angemessenes Urteil über die Qualifikationen abzugeben, die ein derartiger Vorgesetzter in seiner Position haben muß. Sie erwägen auch, daß dabei nicht nur Fachqualifikationen eine Rolle spielen. Sie verlassen aber nicht die Argumentationsebene und stellen sich immer wieder die Frage, ob sie selbst über die Fähigkeiten verfügen, die für die Wahl eines richtigen Vorgesetzten nötig sind.

DL: Also, es wäre zum Beispiel denkbar, daß in einer Kolonne von sieben bis acht Leuten, die also in der Gruppenmontage sind, daß da der Kolonnenführer aus irgendwelchen Gründen ausfällt, also sei es, daß er weggeht oder irgendwas, jetzt muß ein neuer her. Jetzt ist die Frage, wie kommt so was zustande. Jetzt kann es natürlich sein, nehmen wir mal an, es gäbe das Prinzip der Wahl dieses unmittelbaren Vorgesetzten, dann können die Kollegen darüber zu Rate gehen, ob einer von ihnen selbst dazu in der Lage ist. Da weiß man, daß das immer mit Schwierigkeiten verbunden ist, aber dann könnte immerhin noch einer sagen, ich weiß da drüben zum Beispiel, der in der anderen Abteilung, da wär so einer, der das machen könnte. Nun geht es auch um Mitbestimmung bei der Wahl, es geht nicht um Selbstbestimmung hierbei, es geht immer noch um Fragen der Mitbestimmung im Unterschied zur Selbstbestimmung, das heißt also, es wirken auch noch andere mit, also das Personalbüro, der Meister oder die Betriebsleitung oder wer immer dabei war --- und das gleiche gilt übrigens auch für das Konstruktionsbüro. Es gilt auch für den Gruppenleiter. Gruppenleiter ist ja auch unmittelbarer Vorgesetzter, oder meinetwegen der Leiter des Konstruktionsbüros oder so. Nun tauchte in den vergangenen Diskussionen immer wieder die Frage auf, Sie haben es schon angeschnitten, sind die denn dazu eigentlich in der Lage, das zu bestimmen oder haben sie die Fähigkeiten zu erkennen, wer geeignet ist als Bewerber, als Vorgesetzter. Wie würden Sie das beurteilen?

M: Doch, ich glaube ja, daß die Kollegen ein Gespür dafür haben. Die brauchen, glaube ich, gar nicht zu überlegen, ich glaube, das findet jeder schnell heraus.

O: Aber auch bei den technischen Angestellten. Ist egal wo.

Bemerkenswert ist jedoch, daß die Teilnahme gegenüber denen der vorangehenden Diskussion andere Erfahrungen haben oder ihre Erfahrungen anders interpretieren. "Die Kollegen haben ein Gespür" für Fähigkeiten. Die Beurteilung der Kollegen wird also nicht abgewertet im Sinne der Wahl des gefälligsten Vorgesetzten, sondern die Fähigkeiten stehen im Vordergrund. Ist jedoch ein Vorgesetzter nicht in der Lage, mit den Arbeitenden angemessen umzugehen, zählen die kommunikativen und kollegialen Fähigkeiten mehr als die rein fachlichen. Schließlich wird der Hinweis auf die Gefahr einer Fehlbesetzung umgedreht und der Unternehmensleitung angelastet; sie wird nicht als eine der Mitbestimmung entgegenstehende Gefahr interpretiert.

- W: Als unmittelbarer ja, bloß als noch höher gestellter, da wird die Sache vielleicht schon wieder schwieriger. Da werden zuviel Faktoren zusammenkommen, in der wieder sich vereinigen muß in einer Person.
- M: Wenn einer sehr hoch gestellt ist, kennt man ihn ja auch weniger.
- W: Nicht sehr hoch, aber dann fängt das schon an, wie bei uns zum Beispiel, daß der Meister Kostenstellenleiter ist, der hat dann schon vier oder fünf verschiedene Kolonnen unter sich. Im Grunde genommen ---
- O: Aber die Meister untereinander, wissen doch ziemlich genau, wer ist da - oder wer ist da.
- W: Das sind aber die Gleichgestellten ---
- O: Beziehungsweise Sie wissen ja auch, daß der Meister von der Kolonne oder von dem oder von da nichts taugt oder ---
- W: Ich sage ja, da kommen verschiedene Kolonnen, die Kolonnen haben ja erstmal einen Vorarbeiter, die kommen mit und werden zusammengefaßt zu einer Kostenstelle und dafür den Meister zu bestimmen, das würde den Kolonnen schon sehr schwer fallen.
- DL: Aber den Vorarbeiter ---
- W: Den Vorarbeiter, ja.
- DL: Also ein Meister hat ja meistens mehr Vorarbeiter. Hier würde das immer der unmittelbare Vorgesetzte sein. Die Gruppenleiter würden auch eine Ahnung davon haben, wie ihr Abteilungsleiter auszu-sehen hätte.
- M: Wenn nicht da Antipathie eine Rolle spielt. Manchmal ist einer so unsympathisch, daß sein Fachwissen einfach beiseite geschoben wird und der weniger Qualifizierte an seine Stelle kommt. Aber er beweist sich eben als Mensch.
- O: Humanisierung des Arbeitsplatzes.
- W: Ich kenne einen anderen Fall, daß da Leute eingesetzt werden, die vom Fach her überhaupt keine Ahnung haben.
- M: Ja, die werden dann aber von oben eingesetzt.

- DA: Ich meine, wie sieht's denn nun aus dem Gesichtspunkt der Leute aus, die selber eine Möglichkeit haben, zu Vorgesetzten gewählt zu werden. Möchten die unbedingt, würden Sie das in der Mehrzahl auch lieber sehen, wenn Sie also von Ihren Leuten gewählt würden, oder ist da nicht also das bisherige Verfahren aussichtsreicher?
- M: Die würden wahrscheinlich lieber von ihren Leuten gewählt werden, weil sie mit den Leuten ja arbeiten müssen.
- W: Ich würde sagen, bei uns wird sich wahrscheinlich keiner wählen lassen, weil er dem Druck von unten und oben nachher ausgesetzt ist.
- M: Der kommt aber später erst.
- W: Fängt gleich am ersten Tag an. Und deswegen ist es in der Beziehung besser als ---
- O: Er ist in Anstellungsschreiben so verankert, möchte ich sagen.
- J: Also meiner Meinung nach wäre es durchaus möglich, daß man den Vorgesetzten wählt, immer den unmittelbaren. Aber das würde eine Systemveränderung bedeuten.
- R: Mit der Wahl wär' auch wieder die Abwahl verbunden ... insofern wär' ---
- O: Nun kommen ja langsam Einschränkungen. Bleiben wir mal beim Meister, der Vorarbeiter, gut, der muß sich bloß qualifiziert haben innerhalb der Maschinenschlossergemeinschaft, weil die Meister schon eine Prüfung abgelegt hat, dort haben wir ja schon den Aufstieg wieder, daß wir also den Meister, Industrie oder Handwerk spielt ja keine Rolle, haben, damit wird ja schon die Wahl von oben eingeschränkt, wen kann man, wen können die nun zum Meister wählen, da ist ja eine Einschränkung, es gibt ja gar nicht so viel von den Vorarbeitern, die selbst den Meisterbrief haben.
- W: Nein, es gibt aber die Möglichkeit, daß der Betrieb jetzt mal einen kommissarisch einsetzt als Meister, und wenn seine Kenntnisse und seine Fähigkeiten nicht ausreichen, daß der zu dem nachher sagt, willst Du nicht noch mal ein bißchen Schule machen, dann stehst Du besser da oder könntest noch verschiedene Sachen.
- Der DA. fragt daraufhin, ob diejenigen, die die Möglichkeit, eine Vorgesetztenfunktion einzunehmen, lieber von der Unternehmensleitung eingesetzt werden möchten oder lieber gewählt würden. In dieser Frage weisen die Meinungen auseinander. M., der glaubt, daß die Vorgesetzten lieber gewählt werden würden, begründet dies mit dem Argument, daß "sie mit den Leuten ja arbeiten müssen", also mit dem kollegialen Arbeitszusammenhang. W. dagegen vertritt die umgekehrte Meinung, weil die Vorgesetzten bei einer Wahl "dem Druck von unten nach oben" ausgesetzt seien. In diesem Argument klingt die Erfahrung von der Pufferstellung des Meisters an. J. setzt sich über diese Detailfrage hinweg und trägt dezidiert seine Meinung vor, daß er die Wahl der unmittelbaren Vorgesetzten für möglich hält, aber er fügt ausdrücklich hinzu, daß das "eine Systemveränderung bedeuten würde". J. ist der erste, der das Problem der Vorgesetztenwahl in den Kontext der betrieblichen Herrschaftsverfassung stellt. Während die anderen Teilnehmer dieses Problem ausschließlich im Horizont des von ihm überschaubaren Arbeitsbereichs behandeln und Folgeprobleme nicht thematisieren, erkennt J. den politischen Stellenwert einer möglichen Vorgesetztenwahl. Das von ihm aufgeworfene Problem wird aber in seiner generellen Bedeutung nicht aufgenommen. Es werden nur einzelne Konsequenzen genannt. So zum Beispiel, daß mit einer Wahl auch eine mögliche Abwahl verbunden ist. So dann wird auf den Widerspruch aufmerksam gemacht, daß mit einer Wahl aus den eigenen Reihen die Tatsache des Aufstiegs nicht abgeschafft werde, da von der Unternehmensleitung sicher nur die zur Wahl zugelassen würden,

- Es gibt aber welche, die laufen da zwanzig Jahre durch, ohne je einen Meistertitel bekommen zu haben ---
- S: Und sind trotzdem als Meister.
- O: Gut, das ist nun die Ausnahme, die meisten versuchen ja doch ---
- S: Keine Ausnahme.
- O: Ich war in einem sehr großen Betrieb, und da wurde vorwiegend so verfahren --- eigenen Reihen Leute herangezogen wurden, die nachher Meistertätigkeit ausgeführt haben.
- F: Die nennen sich bei uns Werkmeister.
- O: Genau.
- W: Oder noch nicht mal, wenn das ausreicht.
- F: Bei uns machen sie die betriebliche Schulung durch, generell ---
- W: Menschenführung ---
- N: Welche Anforderungen werden an diesen einzelnen gestellt, der also führen soll in Bezug auf Firmenvertretung, Interessen der Firma. Da hat er ein ganz anderes Verhältnis zu leitenden Personen. Wenn das von ihm erwartet wird, dann muß er also ganz anders handeln --- immer subjektives Recht ist, so zu handeln, ist auch eine Überlegung.
- O: Ist eine reine Schulungsfrage, gibt so viel Kurse usw. --- Wenn man die da alle fleißig mit durchlaufen kann, ist das also eine reine mechanische Handlung.
- W: Deswegen sind es ja die wenigsten aus eigenen Reihen, die dann als Meister eingesetzt werden wollen oder sich einsetzen lassen.
- die über eine entsprechende Qualifikation verfügen. Im weiteren Verlauf der Diskussion setzt sich allerdings die Auffassung durch, daß unter den Facharbeitern genügend Kollegen anzutreffen seien, die über eine ausreichende Qualifikation verfügen, und daß die zu Vorgesetzten gewählten und nicht durch einen Meistertitel ausgezeichneten Kollegen sich weiterbilden können. Der Sprung vom Facharbeiter zum Meister wird unter qualifikatorischen Gesichtspunkten als nicht so gravierend angesehen, als daß er nicht durch laufende Weiterbildung überwunden werden könnte.

...
...
...

Da sich bereits in der Maschinen-
schlosserstudie die Mitbestimmung
bei der Wahl des unmittelbaren Vor-
gesetzten als hartes Kriterium für
die Bereitschaft zur Mitbestimmung
erwiesen hat, stellt der Diskussions-
leiter die Wahl des unmittelbaren Vor-
gesetzten in den umfassenderen Kon-
text der Mitbestimmung am Arbeits-
platz, um einerseits der Diskussion
eine größere Perspektive zu geben und
andererseits mit Blick auf die anderen
möglichen Bereiche der Mitbestimmung
die in der bisherigen Diskussion arti-
kulierten Bedenken zu relativieren. Er
erläutert den Begriff der Mitbestim-
mung am Arbeitsplatz und hebt die
Differenz zwischen Interessenvertretung
durch den Betriebsrat und Mitbestim-
mung der Arbeitenden selbst hervor. Da
die Diskussionsteilnehmer im bisherigen
Diskussionsverlauf vor allem auf die zu
geringe qualifikatorische Kompetenz des
einzelnen Arbeitenden hingewiesen haben,
macht der Diskussionsleiter besonders
deutlich, daß die Mitbestimmung am Ar-
beitsplatz im Rahmen der Untersuchung
als eine kollektive Form der Mitbestim-
mung durch die Arbeitsgruppen gedacht
gewesen sei. Er ergänzt die Ausführungen
im vorliegenden Bericht auch durch eini-
ge Hinweise auf mögliche Verfahrensweisen
und Formen der Willensbildung.

- J: Ja, das wird immer nur begrenzt möglich sein. Zum Beispiel nehmen wir die Einrichtung des Arbeitsplatzes. Da hat ja heute der Betriebsrat schon eine gewisse Mitbestimmung. Ist aber letztendes noch eine Geldfrage. Der Betriebsrat ---
- O: Und nicht nur eine Geldfrage, da spielen auch noch Sicherheitsvorschriften eine Rolle. Die können ja recht teuer werden, so ein Arbeitsplatz, da muß man ja doch ---
- R: Doch wieder Geldfrage ---
- O: Ja, gut Sicherheitsvorschriften, die Einführung schon notwendig werden, wie muß er ausgestattet werden, ist sehr individuell zu sehen.
- J: Aber im allgemeinen ist es doch so, daß in einem Großbetrieb so und so viel Quadratmeter für eine Person zur Verfügung steht. Wenn man die um 1/2 oder 1/4 Quadratmeter erweitern will, dann kostet das der Firma so und soviel Geld. Und wenn jetzt der einzelne sagt, ich möchte zwar einen größeren Arbeitsplatz, dann kann er zwar den Wunsch äußern, der Betriebsrat hat, vielleicht auch noch mal die Übersicht, was kostet das insgesamt, aber daß er direkte Mitbestimmung bekommen wird, wie groß und wie sein Arbeitsplatz im einzelnen aussehen wird, das wird sich vielleicht immer nur auf Wünsche beschränken.
- W: Zu dem Komplex Arbeitsplatz würde ich zum Beispiel auch einen Frühstücksraum zählen oder so.
- O: Von der Arbeit selbst, die ich mach', kann man gar nicht so pauschal sagen.
- J: Man kann wahrscheinlich nie allein bestimmen, wie sieht mein Arbeitsplatz aus, sondern man muß immer die Interessen der Firma berücksichtigen und die Gesamtinteressen des Betriebes von der Seite der Belegschaft, damit sie alle gleich behandelt werden, die kann wiederum nur der Betriebsrat vertreten, also kommt man vielleicht auf eine Beteiligung im Höchstfall von ca. 33 Prozent.
- Die Erweiterung des Themas durch den Diskussionsleiter führt bei den Ingenieuren zunächst zu keiner veränderten Beurteilung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Sie sehen nur begrenzte Möglichkeiten, weil Mitbestimmung letzten Endes eine Kostenfrage ist, weil Sicherheitsvorschriften tangiert sind, weil der einzelne keinen Überblick besitzt und daher das Problem der Abstimmung mit den Gesamtinteressen des Betriebes auftritt. Für sie beschränkt sich die Mitwirkung des einzelnen auf die Äußerung von Wünschen. Lediglich der Betriebsrat ist in der Lage, nach dem Prinzip der Gleichbehandlung die Interessen der Belegschaft zu vertreten. Als ein Teilnehmer von einer 33-Prozentbeteiligung spricht, wird nicht deutlich, was er damit konkret meint. Indem er aber die Drittelparität, die er der öffentlichen Diskussion über die Besetzung von Hochschulgremien entnimmt, heranzieht, will er vermutlich deutlich machen, daß das Votum der Arbeitenden in Entscheidungssituationen überstimmt werden können muß.

- DL: Es geht nicht um die Mitbestimmung eines einzelnen, sondern es geht um die gemeinsame Mitentscheidung derjenigen, die in einem Bereich tätig sind, wobei nicht ausgeschlossen ist, daß der Betriebsrat nun seinerseits hinzukommt, und jetzt beide Gruppen mit der Geschäftsleitung oder wer dafür zuständig ist, darüber spricht, was nun gemacht werden kann in welcher Zeit und mit welchem Aufwand.
- F: Bloß mal ein Beispiel. Wir haben vor kurzer Zeit, ist alles gemacht worden, wir haben neue Tische bekommen und da wurden wir hinzugezogen, ob die Tische uns angenehm sind beziehungsweise haben wir Sitzproben dran gemacht und dergleichen mehr alles, also nicht direkt über den Betriebsrat, sondern direkt von der Abteilung aus haben wir im Prinzip mal gesagt, das gefällt uns nicht und letztenendes sind die Tische natürlich klar, die kaufmännische Seite ist natürlich auch sehr wichtig dabei, aber sind dann noch die Tische angeschafft worden, die also in etwa unseren Erwartungen entsprochen haben. Wir sollten ganz andere Tische bekommen, weil die Null-acht-fünfzehn-Tische im Prinzip am besten geeignet wären, dann können sie schnell austauschen, da mal, da mal hin, bloß waren die für uns unzweckmäßig und da haben wir gesagt, nein, da können wir nicht richtig dran arbeiten, --- die Tische aus dem und dem Grunde, und da hat sich die Betriebsleitung auch dazu durchgerungen und hat gesagt, gut, dann machen wir was anderes. Das ist der eine Fall. Zum andern mit dem Platz, was jeder einzelne Arbeitnehmer zu beanspruchen hat, da mag es eine Statistik geben und je höher das Büro --- aber in einem Maschinenbauunternehmen, da ist mit dem Arbeitsplatz hier der halbe Quadratmeter, der dreifache Quadratmeter pro Nase einfach nicht drin, weil die Maschinen auch Platz wegnehmen. Und so ein Betrieb, der dann jetzt irgendwie große Maschinen baut, der muß ja volle Schalen haben, da ist es also jetzt nicht so beengt, wie es vielleicht jetzt, sagen wir mal, am Fließband runtergeht, wo jeder seinen Arbeitsplatz am Fließband hat und zur Not einen kleinen Tisch, wo er frühstücken kann. Das ist für meine Begriffe gar nicht aktuell, gerade im Hinblick auf Maschinenbauer.
- Um den wieder aufkommenden Verdacht, daß es sich bei der Mitbestimmung am Arbeitsplatz möglicherweise um die Durchsetzung von Einzelinteressen handeln könnte, auszuräumen, weist der DL. noch einmal darauf hin, daß die Mitbestimmung am Arbeitsplatz als eine kollektive Form der Mitbestimmung zu begreifen ist, an der auch der Betriebsrat teilnimmt.
- Daraufhin führt der Facharbeiter F. am Beispiel des Einkaufs von Tischen aus, wie sich die unmittelbare Mitbestimmung am Arbeitsplatz auswirken kann. Gegenüber dem Argument des Ingenieurs J., daß die Größe des einzelnen Arbeitsplatzes aus Kostengründen immer begrenzt sein wird, erläutert F., daß diese Frage abhängig ist von betrieblichen Gegebenheiten. Anders als am Fließband sei die Größe des Arbeitsplatzes im Maschinenbau abhängig von der Größe der zu bauenden Maschinen. Aus dieser Sicht heraus ist die Frage der Mitbestimmung bei der Festlegung der Größe des Arbeitsplatzes für F. "gar nicht aktuell". Was für F. bisher aufgrund seiner Tätigkeit nicht zum Problem geworden ist, ist für ihn auch kein Gegenstand der Mitbestimmung. Er interpretiert Mitbestimmung aus der Sicht des Maschinenbauers. Zwar weist er auf die Fließbandsituation hin, aber er zieht daraus keine Folgerungen, sondern hat lediglich seine Arbeitsplatzsituation im Auge.
- Der Facharbeiter W. greift das Thema auf und rechnet zur Größe des Arbeitsplatzes auch den Frühstücksraum hinzu. Wenn die Halle zunehmend mit anderen Gegenständen vollgestellt werde, bleibe am Ende kein Platz für die Arbeitenden zum Frühstücken oder zum Mittagessen übrig. Für derartige Fälle sollten seiner Meinung nach die Arbeitenden ein Recht auf Mitbestimmung haben. Auch W. schildert damit einen konkreten Fall,

- W: Ja, aber so ist das aber im Grunde genommen bei uns in der großen Halle. Da haben wir mal eine Ecke gehabt, wo wir gefrühstückt hatten. Frühstücksraum sollte schon ewig gebaut werden. Dann sind immer mehr Teile reingekommen in unsere Halle, weil die Zulieferer kein Platz mehr hatten; die wollten das loswerden; dann wurde uns Stück um Stück von dem Tisch noch abgeknappst, Leute wurden auch noch eingestellt, jetzt sitzt da einer und ißt seine Stullen, der andere sitzt da und der dritte sitzt da. Und in diesem Falle zum Beispiel müßten wir schon eine Mitbestimmung haben, da müssen sie uns schon mal fragen, ob wir nicht mal irgendwo frühstücken wollen oder mittagessen wollen.
- O: Ich glaube aber von der Geschäftsleitung her, von oben her gesehen kann man die Klärung so nehmen, in kleinen Dingen sollte man großzügig sein und in großen Dingen kleinlich sein, und damit erreicht man dann in diesem ganzen Komplex wohl am meisten. Sie sagten, Sie durften sich hinsetzen, eine Sitzprobe machen, dann war man in kleinen Dingen großzügig. --- viel Eindruck, aber man ist auch bei kleinen Dingen großzügig, viel Aufwand, wenn es geht noch Blümchen und Aschenbecher hinstellen, gut, und der Rest wird von oben bestimmt und Schluß.
- F: Natürlich ist was Wahres dran. Darum haben wir zum Beispiel eine Maschine gekauft, wieder der typische Fall, da war der Einkauf ganz stark beteiligt dran, die Rechnungsseite, üblich, --- ohne Sachkenntnis wurde gekauft. Die Maschine war sehr preiswert. Wir hatten so eine ähnliche Maschine und haben eine größere gebraucht und die hätte natürlich dementsprechend mehr gekostet und da war ein kleines Problem, und da hat man eine billige Maschine gekauft, die zwar größer war, aber --- hinter waren sie nun alle ganz gedatscht, um Gottes Willen, was machen wir denn nun? Das war so eine Art Fehlplanung. Hätten sie wahrscheinlich die Leute, die jetzt an dieser Maschine gewohnt sind zu arbeiten, viel-

den er erlebt hat und aus dem heraus die Forderung nach Mitbestimmung erwächst, um sich den Maßnahmen der Unternehmensleitung zu erwehren. Die Vorstellungen über mögliche Formen der Mitbestimmung bleiben fallbezogen.

F. bringt einen weiteren Fall. Er berichtet über den Einkauf einer Maschine, die ausschließlich unter Kostengesichtspunkten ausgewählt worden ist, sich aber von der Gebrauchswertseite her als unzweckmäßig erwies. Derartige Fehlentscheidungen ließen sich seiner Meinung nach verhindern, wenn man rechtzeitig diejenigen, die mit diesen Maschinen arbeiten müssen, befragt. Möglicherweise versuchen die Teilnehmer sich durch solche Fallbeschreibungen eine Vorstellung davon zu machen, was Mitbestimmung am Arbeitsplatz für sie bedeuten kann. Der Begriff selbst ist offensichtlich zu abstrakt und trägt für die Teilnehmer zu wenig den spezifischen betrieblichen Restriktionen Rechnung. Mit den Fallbeschreibungen erschließen sie mögliche Bereiche der Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Mit Fallbeschreibung formulieren sie ein einzelnes Problem und erörtern daran die Sinnhaftigkeit von Mitbestimmung. Aber es bleibt bei diesen wenigen Fällen. Durch sie wird die Mitbestimmung auch in unterschiedlicher Weise begründet. Im Falle des fehlenden Frühstücksraumes wird das eigene Interesse der Arbeitenden, im Falle der falsch eingekauften Maschine wird die Rationalität der betrieblichen Planung angesprochen. Für den Ingenieur O. ist die Mitbestimmung eine Frage der human relations. In kleinen Dingen sollte die Unternehmensleitung großzügig sein, in großen Dingen dagegen kleinlich. Auf diese Weise erreiche man "wohl am meisten". Man kann jedoch feststellen, daß die Facharbeiter F. und W. im Gegensatz zu O. die Mitbestimmung primär aus

leicht mal Probe dahingeschickt oder einer hingefahren, hätte sich mal angesehen, was da runter kommt von dem Ding, dann hätten sie den Apparat wahrscheinlich gar nicht gekauft. Die wird irgendwann mal leise weinend im Hintergrund verschwinden und verschrottet werden.

O: Abschreibungsprojekte muß es überall geben ---

N: Nicht nur Kongreßzentrum.

der Sicht der Interessen der Arbeitenden interpretieren, für die Ingenieure steht dabei das Funktionieren des betrieblichen Ablaufs im Vordergrund. O. reagiert zynisch, er kalkuliert großzügig den Schrott mit ein.

5.5 Klassengesellschaft

Über den Klassencharakter der beruflichen Verhältnisse ist nur ansatzweise diskutiert worden. Die Teilnehmer erörtern zwar Phänomene sozialer Ungleichheit und ziehen historische Vergleiche, aber in der begrifflichen Bestimmung dieser Phänomene bleiben sie zurückhaltend. Da die Klassenstruktur der gesellschaftlichen Verhältnisse für sie der Sache nach nicht mehr zuzutreffen scheint, fällt ihnen auch der Umgang mit den Begriffen schwer.

In der Maschinenschlosserstudie waren wir bereits zu dem Ergebnis gelangt, daß die Vorstellung von der gesellschaftlichen Dichotomie, der Zweiteilung in "oben" und "unten", als dominantes Deutungsmuster ihre prägende Kraft für das Bewußtsein verloren hat. Obwohl sich zum Zeitpunkt der Gruppendiskussionen auch für Angestellte die Arbeitsmarktverhältnisse erheblich verschlechtert hatten und die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten keineswegs günstiger geworden waren, scheinen sich diese Veränderungen und Enttäuschungen vorerst nicht in einer veränderten Interpretation der gesellschaftlichen Verhältnisse niedergeschlagen zu haben.

In den Gruppendiskussionen versucht der DL, im Zusammenhang mit der geringen intergenerationellen Aufstiegsquote den Begriff der Klassengesellschaft einzuführen. Die Maschinenschlosserstudie hatte ergeben, daß 43 Prozent der Befragten ihren beruflichen Status innerhalb ihres beruflichen Werdegangs verbessert, aber unter diesen nur 19 Prozent einen höheren Status als den des Vaters erreicht haben. Von diesen 19 Prozent hat die Mehrzahl nur die nächsthöhere Stufe wie die vom Facharbeiter zum Techniker erreicht.

Diskussion: 3.6.

Teilnehmer: K. - Facharbeiter
G. - Industriemeister
S. - Industriemeister
H. - Techniker
Ra. - Ingenieur
Re. - Ingenieur

DL. - Diskussionsleiter
DA. - Assistent des DL.

DL: Wenn man aber jetzt die andere Art des Aufstiegs nimmt, nämlich die vom Elternhaus zu seinem eigenem Status, vom Elternhaus zum Sohn, dann reduziert sich das ganz erheblich, denn dann sind es nur noch 19 Prozent. Und dieser letzte Prozentsatz heißt ja doch offensichtlich, daß an dem Satz "Arbeiter bleibt Arbeiter" immer noch etwas richtiges dran ist, und daß der Satz "In dieser Gesellschaft kann jeder aufsteigen" irgendwo nicht ganz zutrifft.

H: Das kann ja noch nicht vollkommen sein. Der Satz "Arbeiter bleibt Arbeiter" mag vielleicht vor hundert Jahren sogar richtig gewesen sein, vollkommen richtig gewesen sein. Nun müßte man das als eine Reform betrachten, man könnte genauso gut sagen, es sind schon 20 Prozent, die aus dieser niederen Schicht aufsteigen. Nur Sie sagen selbst, weil Sie vielleicht mehr erwarten. Da Sie vielleicht mehr erwartet haben. Aber ein anderer sieht das vielleicht so, donnerwetter 20 Prozent. Die kommen schon aus einer Arbeiterfamilie und werden trotzdem mehr, sei es aus eigenem Antrieb oder sei es einfach durch die heutige allgemeine Bildung, die einem zugetragen wird durch Fernsehen, Zeitung, daß man auch andere Wege überhaupt kennenlernt, was ja früher nicht der Fall war. Weshalb man früher vielleicht Arbeiter geblieben ist, weil man auch immer in Arbeiterkreisen sich bewegt hat. Heute ist die Bevölkerung, wie soll ich es sagen, die Gesellschaftsschichten, die streuen auch schon viel mehr. Vielleicht ganz oben noch nicht, aber ansonsten, wenn man seinen eigenen Umgang betrachtet, da hat man einen Lehrer ---

In dieser Diskussion, in der fast ausschließlich technische Angestellte zu Wort kommen, wird zunächst von H. die Interpretation des DL. in Frage gestellt. H. ordnet das Aufstiegsergebnis in eine größere historische Perspektive ein. Wenn man den Verlauf der letzten hundert Jahre "als eine Reform" betrachte, dann ist das Ergebnis eines zwanzigprozentigen Aufstiegs positiv zu bewerten. Ob 20 Prozent viel oder wenig sind, ist für H. eine Frage der Bewertung. Wenn man davon ausgeht, daß die Arbeiter in früheren Zeiten ausschließlich in ihrer eigenen Klasse gelebt haben, dann ist es seiner Meinung nach berechtigt, das Ergebnis anders zu interpretieren, als es die Untersucher tun. Als Ursache für die Aufstiegsquote führt H. die durch die öffentlichen Medien verbreiteten Bildungsvorstellungen an, die sich auch auf die Aufstiegs motivation der Arbeiter ausgewirkt haben. Jedenfalls würden die Gesellschaftsschichten heute mehr als früher "streuen". Aus "seinem eigenen Umgang" leitet H. ab, daß sich die Verhältnisse allgemein verändert haben. Er räumt allerdings ein, daß dies für die Gesellschaftsschicht "ganz oben" noch nicht gilt. Indem er diese Einschränkung macht, vergegenwärtigt er zwar, daß die Klassenunterschiede nicht verschwunden sind, er relativiert aber deren Bedeutung, indem er seine Einschränkung nur für eine Gruppe "ganz oben" gelten läßt, "ansonsten aber" die große Mehrheit der Gesellschaft als Beweis für seine Interpretation ausgibt.

G: Ich finde auch. Irgendwie finde ich es nicht ganz richtig. Wenn man nun dagegen die zweite Art des Aufstiegs betrachtet, also Unterschied zwischen dem Beruf des Vaters und dem Beruf des Sohnes, sieht das wesentlich anders aus. Da machen Sie wirklich einen Unterschied. Ich finde also, was Herr Hilke gesagt hat, finde ich gar nicht so schlecht. Das ist also für diese Unterschicht dann doch ein ganz erheblicher Fortschritt. Und das bewerten Sie so etwas negativ. Oder seh' ich das anders?

Re: Ein bißchen enttäuscht vielleicht.

G: Ja, genau.

DA: Wir haben den Unterschied zwischen den 43 Prozent und den 19 Prozent gemeint.

Re: Bloß, ich würde sagen aus der Situation, also vor 15 Jahren, ist es ein erheblicher Prozentsatz. Gemessen aus der heutigen Sicht würde ich auch enttäuscht sein. Weil heute die finanzielle Möglichkeit auch, sagen wir mal, der kriegt keinen vollen Ausgleich, aber die finanzielle Unterstützung ist erheblich. Damals war sie praktisch null. Und auch die wirtschaftlichen Bedingungen waren damals wesentlich schwieriger, würde ich sagen.

Die Interpretation von H. wird auch von den anderen Diskussionsteilnehmern geteilt. Sie nehmen an, daß die Untersucher mehr erwartet haben und deshalb angesichts des tatsächlichen Ergebnisses enttäuscht seien. Re. greift weniger weit in die Geschichte zurück. Mit Blick auf seine berufliche Ausgangssituation hält er ebenfalls die neunzehnprozentige Aufstiegsquote für erheblich. Wenn dies allerdings heute immer noch so sei, würde auch er enttäuscht sein. Er nimmt an, daß durch die finanzielle Unterstützung, die heute bei Weiterbildungsbemühungen gewährt wird, ein besseres Ergebnis zu erwarten ist. Diese Deutung läßt erkennen, daß die Wahrnehmung von sozialer Ungleichheit Ausdruck relativer Deprivation ist. Soziale Ungleichheit wird als ein historisches Problem gedeutet, das im Kontext der jeweils gegebenen objektiven Bedingungen zu betrachten ist. Ändern sich die Bedingungen, sind auch die Maßstäbe der Beurteilung zu verändern. Für die Vergangenheit bewertet Re. die gemessene Aufstiegsquote als Ausdruck abnehmender sozialer Ungleichheit; für die Gegenwart sind die notwendigen Daten nicht bekannt, fällt also auch die Beurteilung der Gegenwart nur hypothetisch aus. Re. schwankt zwischen dem, was nicht sein dürfte, und dem, was sein könnte. Re. wiederholt später seine Auffassung. Bei gleicher Aufstiegsquote wäre die Gegenwart kritisch einzuschätzen.

Ra: Kann man überhaupt eine Tendenz rauslesen aus diesen Angaben? Wenn man zum Beispiel jetzt die technischen Angestellten, Ingenieure testen würde, was aus deren Söhnen nun wird, kann man nicht genauso gut sagen, ein gewisser Prozentsatz wird nicht Ingenieur werden? Sie sind jetzt umgekehrt davon ausgegangen von der Facharbeiterschicht, daß Sie sagen, ein gewisser Prozentsatz wird sich nach oben hin weiterbilden, aber ich glaube auch, daß ein gewisser Prozentsatz sich nach unten absetzen würde, wenn man jetzt andere Schichten befragen würde.

...
...
...

Ra. generalisiert das Problem und vermutet eine allgemeine Aufstiegs- und Abstiegsmobilität. Damit relativiert er seinerseits die Interpretation der Untersucher, indem er eine Art ausgleichender Gerechtigkeit unterstellt. Einige werden aufsteigen, andere dagegen "sich nach unten absetzen". Er bezweifelt, ob überhaupt aus den Ergebnissen eine Tendenz herauszulesen ist. Dieser Zweifel, der vordergründig sich als methodischer Zweifel ausgibt, scheint jedoch von dem Motiv geleitet zu sein, eine kritische Interpretation der Ergebnisse abzuwehren. Er möchte nicht wahrhaben, daß die Verhältnisse, in denen er lebt, durch strukturelle Mechanismen sozialer Ungleichheit gekennzeichnet sind.

DA: Nun steckt ja hier noch eine Wertung drin, nämlich ein bißchen die Unterstellung, daß der Aufstieg für sich schon was gutes wäre. Jetzt die Frage an Sie: Kennen Sie Maschinenschlosser, die jetzt noch als Maschinenschlosser tätig sind und die diese Arbeit als solche schon für so befriedigend halten, daß die vielleicht gar nicht die Ambitionen entwickeln?

H: Ja, kenne ich.

G: Ja, eine ganze Menge kenn' ich sogar.

H: Ja, Sie kennen die vielleicht ganz besonders, aber ich bin nun nicht mehr Maschinenschlosser und habe in meinem persönlichen Bekanntenkreis einen Schlosser, der ist Schlosser und wird wahrscheinlich immer Schlosser bleiben, obwohl es bestimmt auch ein heller Kopf ist, aber ist jetzt Schlosser, bei der Bewag, hat einen sicheren Posten und sagt, ich bleib' hier Schlosser. Vielleicht werde ich mal Kolonnenführer, oder, mehr kann er wohl kaum werden, vielleicht noch Meister, oder Betriebsmeister, oder Werkmeister, ohne Prüfung sozusagen. Aber er fühlt sich glücklich. Und verdient auch

Der Hinweis des DA., daß die Interpretation der Untersuchung die Wertung enthalten könnte, daß der Aufstieg "für sich schon etwas Gutes wäre", daß man aber ebenso gut vermuten könne, daß Maschinenschlosser, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, keine weiteren Aufstiegsambitionen haben, wird bereitwillig aufgegriffen. H. und G. äußern, daß sie viele Maschinenschlosser kennen, die auch Maschinenschlosser bleiben wollen. Der Hinweis des DA. wirkt offensichtlich wie eine Entlastung. Denn nunmehr kann die Tatsache, daß Maschinenschlosser dauerhaft in ihrer beruflichen Position verbleiben, als eigener Wille interpretiert werden. Ganz ausgeschlossen sei auch nicht, daß ein Schlosser irgendwann einmal zum Kolonnenführer oder zum Werkmeister ohne Prüfung aufsteigen kann.

nicht schlecht. Der verdient bestimmt so viel wie ein technischer Angestellter im, sagen wir mal, noch nicht mal, im unteren Bereich. Es gibt bestimmt technische Angestellte, die weniger verdienen, wie er als Schlosser; wenn jetzt also ein Techniker eine Qualifikation gemacht hat.

G: Ja, es ist so. Ich kenne die also deshalb, daß sie einfach den Anschluß verpaßt haben, wenn man das so betrachtet, und gar nicht mehr was anderes kennen, sie kennen es nicht anders. Und sie bleiben dabei und sie fühlen sich glücklich und zufrieden und haben gar keine Lust, aus ihrem Kreis rausgerissen zu werden. Auch vielleicht einer gewissen Angst dahinter, um zu sagen, guck' mal, jetzt hat er mit uns zwanzig Jahre lang gearbeitet oder fünfzehn Jahre gearbeitet, jetzt fängt er plötzlich an, zur Schule zu gehen und will jetzt Meister werden oder will jetzt Techniker werden. Der ist ja vielleicht was Besseres. So ein gewisser Riegel ist vielleicht davorgeschieben worden, und sie verdienen gutes Geld, sie haben ihre Freizeit, sie haben ihre 40-Stunden-Woche, und die Arbeit ist auch gar nicht so unübel, so wie Sie sagen bei der Bewag, sie haben also relativ freizügige Arbeit, es steht also kein so ein Leistungsdruck dahinter, wie vielleicht in der Industrie das ist.

...
...
...

DL: Ja, ich möchte Sie doch noch mal auf den letzten Satz hier lenken und noch mal versuchen, das Wörtchen "nur" zu interpretieren, weil Sie das aufgegriffen haben. Wir sind in der Tat ausgegangen von dem Satz: In dieser Gesellschaft kann jeder alles werden; sie ist so gut, daß jeder alles werden kann, wenn er nur will.

H: Aber damals doch, oder vor sechs Jahren, galt der Satz aber noch nicht so sehr, jeder kann alles werden, was er will. Also als wir ausgelernt hatten, da war's eben noch nicht so.

Re: Lag die Betonung auf "kann", das war eine, rein die Theorie, die bestand damals schon.

K: Nach dem Grundgesetz ist also die Sache möglich gewesen, also hundertprozentig --- Einsatz bringen müssen.

Die Äußerungen von H. und G. dienen der Rechtfertigung, nicht nur des eigenen Aufstiegs, sondern auch des Vorhandenseins von sozialer Ungleichheit. Nicht daß sie soziale Ungleichheit gutheißen, aber ihr Vorhandensein muß aus dem konkreten Verhalten der Menschen erklärbar sein. Die zahlreichen Argumente, die das Arbeiterdasein erklären sollen, münden in die eine Vorstellung ein, daß die Arbeiter selbst ihr Klassenschicksal bestimmen, entweder ihre Klasse nicht verlassen wollen oder durch informellen Druck der Kollegen daran gehindert werden. Im übrigen gehe es ihnen finanziell und im Hinblick auf Leistungsanforderungen besser als den Angestellten. Soziale Ungleichheit als Statusungleichheit wird kompensiert durch Vorteile oder Gleichheit auf anderen Ebenen der gesellschaftlichen Existenz.

Der Diskussionsleiter greift noch einmal die Interpretation auf, daß "nur" 20 Prozent aufgestiegen sind und erläutert die Ausgangshypothese. H. bezweifelt, ob damals die These, daß jeder alles werden kann, gegolten hat. Re. meint jedoch, daß dieser Satz als Theorie schon damals bestanden habe. Er wird von K. unterstützt, der auf die im Grundgesetz formulierte Chancengleichheit hinweist. Re. bleibt jedoch bei seiner historischen Interpretation, räumt allerdings ein, daß eine derartige Aufstiegsquote heute "wenig" wäre. Das Bewußtsein sozialer Uneinheitlichkeit bleibt gegenwärtig. Was für

Re: Ich geh' jetzt mal davon aus von dem Vergleich der Möglichkeiten, was muß heute der einzelne dazu tun, um sich heute weiterzubilden. Davon gesehen ist es für damalige Verhältnisse viel, für heute wär' es wenig.

...
...
...

K: Nun muß ja nicht jeder ehrgeizig sein, wer sich glücklich fühlt, den sollte man lassen, und wer sich angesprochen fühlt, den sollte man machen lassen.

vergangene Zeiten positiv bewertet werden muß, kann im Verlauf der Zeit seinen positiven Charakter verlieren.

Der Facharbeiter K. entschärft das Problem vollends. Jeder sollte den Weg gehen, den er für richtig halte, und wenn einer sich nicht weiterbilden wolle, dann müsse man ihm dies zugestehen. K. subjektiviert das Problem, er fühlt sich offensichtlich durch die Diskussion, in der von sozialen Schichten und Aufstiegschancen die Rede ist, belastet. Die Formulierung, "den sollte man lassen" oder "den sollte man machen lassen" deutet darauf hin, daß er sich auf seine Weise der Erörterung der sozialen Ungleichheit entziehen möchte.

Im weiteren Verlauf der Diskussion wird die kategoriale Ebene des Themas zusehends mehr verlassen, in der Beschreibung eigener biographischer Momente wird auf den geringen Schulabschluß und die mangelnde theoretische Lehrausbildung als Hindernisse für den sozialen Aufstieg hingewiesen. Gleichzeitig wird hervorgehoben, daß die Positionen für den sozialen Aufstieg begrenzt seien. Dieser objektive Sachverhalt verleitet einen Diskussions- teilnehmer zu der Feststellung, daß es "Gott sei Dank" solche Leute gibt, die "auch da glücklich sind und auch gar nicht die Ambitionen haben". Diese Bemerkung führt zu einer längeren Diskussion über Probleme der Arbeits- zufriedenheit, an deren Ende die Einsicht steht, daß die Arbeitsplatzsituation des Technikers oder des "Reiß- brettarbeiters" nicht günstiger sein muß als die des Facharbeiters. Unter dieser Voraussetzung erscheint es den Teilnehmern plausibel, daß ein Arbeiter sich nicht weiterbilden will oder nicht aufstiegsmotiviert ist, weil er seine Arbeitsgruppe nicht verlassen möchte.

Soziale Ungleichheit wird auf konkret anschaulicher Ebene als Problem der beruflichen Ausbildung, des beruflichen Aufstiegs, der Arbeitsplatzbedingungen und der subjektiven Zufriedenheit thematisiert. Obwohl damit eine Reduktion des Problems vorgenommen wird, sind die Teilnehmer auf dieser Ebene durchaus bereit, kritische Interpretationen vorzunehmen; aber diese Kritik führt nicht zu einer ge- nerellen Kritik gesellschaftlicher Strukturen. Es hat den Anschein, als ob die Teilnehmer eine derartige Kritik, zu der sie in der Lage wären, vermeiden wollen. Sie wehren Interpretationen ab, die möglicherweise einen politischen Charakter annehmen könnten.

Auch in den anderen Diskussionen werden anstelle einer klassenspezifischen Interpretation andere Deutungen vorgezogen. So werden, wie dies bereits im Kapitel über die Sozialisationsbedingungen zum Ausdruck gekommen ist, die Barrieren des sozialen Aufstiegs als Probleme des "persönlichen Ehrgeizes" reinterpretiert. Das Milieu, die Arbeiterfamilie, die Angestellten- oder Beamtenfamilie, sei für den Berufsweg nicht ausschlaggebend. Der berufliche Aufstieg zum technischen Angestellten läßt bei den Diskussionsteilnehmern das Bild entstehen, daß die sozialen "Abgrenzungen" oder "Fronten" im Schwinden begriffen sind. Da sie nicht selten unter ihren Bekannten Facharbeiter und Angestellte haben, und da sie als ehemalige Facharbeiter in der Angestelltengruppe - wenn auch auf der Basis des von ihnen inzwischen erreichten beruflichen Status - sozial anerkannt werden, haben sie möglicherweise den Eindruck, daß die verbreiteten Vorstellungen über soziale Schranken nicht in vollem Maße mehr zutreffen. Sie werden zwar aus Erfahrung wissen, daß dies im Verhältnis zu höheren gesellschaftlichen Schichten nicht zutrifft, aber für ihren Arbeits- und Lebensbereich ist es befriedigend, wenn die sozialen Unterschiede an Bedeutung verlieren. Das auf Abgrenzung bedachte Statusverhalten erscheint als etwas den sozialen Kontakt Störendes, das von außen aufgezwungen ist.

In einer anderen Gruppendiskussion dreht ein Ingenieur den Spieß sogar um; indem er das Verhalten der Arbeiter kritisiert, erhält er die Differenz zu den Angestellten aufrecht.

"Ich habe die Beobachtung gemacht, die Erfahrung, daß also dieses Verhältnis zwischen, sagen wir mal Lohnempfänger und Angestellten nicht von den Angestellten aus kommt, sondern grundsätzlich aus Minderwertigkeits-

komplexen von den Lohnempfängern. In dem Betrieb, wo ich arbeite, da ist es also so, daß niemals ein Angestellter sagen wird, ich bin Angestellter und Du bist nur Lohnempfänger, sondern diese Diskrepanz, die immer wieder zwischen dem Lohnempfänger und Angestellten gemacht wird, kommt ausschließlich von den Lohnempfängern. Die also sagen, ihr Angestellten, wir sind ja nur Arbeiter, und wir sind ja nur Arbeiter, und wir müssen ja die Arbeit machen und ihr? Es ist niemals umgekehrt."

Der Teilnehmer führt selbst die Unterscheidung zwischen dem Lohnempfänger und dem Angestellten ein, um offensichtlich zu dokumentieren, daß die Angestellten mehr sind als bloße Lohnempfänger. Dann aber behauptet er, daß diese Charakterisierung nur von den Arbeitern vorgenommen wird. Die Formulierung: "Wir (die Arbeiter) müssen ja die Arbeit machen und ihr (die Angestellten)?" deutet an, daß der Diskussionsteilnehmer seine Arbeit als Angestellter von den Arbeitern abschätzig bewertet sieht. Als ein Facharbeiter ihn auf die Privilegien der Angestellten aufmerksam macht, dreht der Ingenieur wiederum den Spieß um und zählt in einem längeren Diskussionsbeitrag mehrere Verhaltensweisen von Arbeitern auf (Arbeit vorzeitig beenden, lange Mittagspause, täglich mehrere Zigarettenpausen, Biertrinken, Diskussion über Fußballergebnisse), die die große Freizügigkeit der Arbeiter am Arbeitsplatz dokumentieren sollen. Unter dieser Perspektive wird im weiteren Verlauf der Diskussion ausschließlich das Verhältnis zwischen Arbeitern und technischen Angestellten thematisiert, wobei nach Meinung des Ingenieurs, die Arbeiter keinen Einblick in die Arbeit eines Vorgesetzten oder eines technischen Angestellten haben. Da Angestellte über keine besseren Arbeitsbedingungen verfügten und Arbeiter in Diskussionen auch nicht in der Lage seien, derartige Privilegien zu nennen, könne er nicht verstehen, warum Arbeiter immer noch einen "Minderwertigkeitskomplex" hätten. Die Interpretation des Ingenieurs bleibt wider-

sprüchlich. Auf der einen Seite möchte er zu verstehen geben, daß die berufliche Lage der technischen Angestellten keinen Anlaß mehr gibt, um zwischen Angestellten und Facharbeitern zu unterscheiden. Auf der anderen Seite hält er aber daran fest, daß es einen derartigen Unterschied faktisch gibt, weist aber die Ursache dafür den Facharbeitern zu. Die Opfer der sozialen Ungleichheit sollen selbst noch ursächlich für ihr soziales Schicksal verantwortlich sein.

In einer weiteren Diskussion fragt der DL., ob es Spannungen gäbe zwischen den Facharbeitern und denjenigen, die zum technischen Angestellten aufgestiegen sind, weil diese glauben, etwas besseres zu sein.

S: Das wird es immer wieder geben, ab und zu, das würde ich sagen. Manche ändern sich so und manche bleiben so, wie sie vorher waren. Also ich würde sagen, ein Drittel verändert sich zuungunsten gegenüber uns, und das andere zwei Drittel ist so geblieben. Also aus meiner Erfahrung, bei uns in der Firma.

B: Das ist ja doch ein rein persönliches Problem zwischen den Menschen. Ich meine, das kann man gar nicht in dem Kreis hier, man kann nicht sagen zwei Drittel oder ein Drittel versteht sich, das ist eine menschliche, das ist eine persönliche Sache. Ich meine, ich muß sagen, als ich noch im Betrieb war, und ich war also in der Teilmontage, und da hat es da nicht gepaßt und da nicht gepaßt, und dann kam mal so ein Konstrukteur runter, und der hat auch einen weißen Kittel angehabt und konnte grundsätzlich nicht guten Tag sagen. Da war der also zu sauber.

Der Facharbeiter S. konstatiert nüchtern einen sozialen Tatbestand. Gleichsam im Sinne eines Wahrscheinlichkeitsgesetzes ändern sich die einen, und die anderen bleiben so, wie sie sind. Mit der Angabe der quantitativen Relationen dokumentiert er einen globalen Erfahrungswert. Er nimmt keine explizite Wertung vor; noch die Formulierung

"Sie ändern sich zuungunsten gegenüber uns" wirkt distanziert. Was er "seine Erfahrung" nennt, repräsentiert eine kollektive Erfahrung. Er erfährt das veränderte Verhalten der aufgestiegenen Kollegen nicht individuell. Es trifft die Arbeiter als soziale Gruppe. Der Angestellte B. dagegen interpretiert das veränderte Verhalten der aufgestiegenen Kollegen als "ein rein persönliches Problem zwischen den Menschen". Er selbst hat Erfahrungen als Facharbeiter und kritisiert in Erinnerung an diese Zeit das Verhalten eines Konstrukteurs. Aber er individualisiert den Vorgang: Es war ein Konstrukteur, der nicht guten Tag sagen konnte. Entsprechend fährt B. im weiteren Verlauf seines Diskussionsbeitrages fort: "Und ich konnte ihn auch nicht leiden, der war aalglatt und so". Dann beschreibt er, wie er aufgrund dieses Einzelfalles zu einer generelleren Einschätzung der technischen Angestellten gelangte. "Das hat mir einfach nicht gepaßt, und ich hatte also damit einen Horror auf diese Leute da oben, obwohl diese Tatsache nur eine Beziehung war zwischen dem und mir." B. versucht seine Vorstellung, daß das Verhältnis zwischen Arbeitern und technischen Angestellten ein rein persönliches Problem sei, durch Selbstkritik zu begründen. Er habe fälschlicherweise von einem Einzelfall auf die Gesamtheit der technischen Angestellten geschlossen. Inzwischen ist er selbst Vorgesetzter geworden und interpretiert sein Verhältnis zu den Arbeitern im Betrieb als Führungsproblem. Auf diese Weise umgeht er die Frage nach der betrieblichen Herrschaftsstruktur und dem darauf zu beziehenden Verhalten der Angestellten. Die Spannungen, die, wie B. nicht erkennt, struktureller Natur sind, werden auf das Problem der richtigen Umgangsformen reduziert.

Es ist auffällig, daß die technischen Angestellten häufiger als die Facharbeiter die Fragestellungen der Diskussionsleitung aufgreifen und interpretieren. Ihre Beiträge erwecken den Anschein, als ob sie die erreichte soziale Position legitimieren müßten. Diese, so scheint diese Begründung im Klartext zu lauten, ist zwar von der Position der Arbeiter unterschieden, aber sie stellt doch keine privilegierte Position im System der sozialen Ungleichheit dar. Für sie dominiert der Gesichtspunkt, daß sie diese Position aufgrund eigener Anstrengungen, verbunden mit 'günstigen Umständen', selbst erworben haben. Nun, da sie eine derartige Position erreicht haben, scheinen ihnen auch die sozialen Unterschiede nicht mehr von so großer Bedeutung zu sein wie möglicherweise vorher. Der erreichte soziale Status ist Beleg dafür, daß die gesellschaftlichen Verhältnisse nicht so schlecht sein können, wie dies in den öffentlichen Diskussionen, an denen auch sie teilhaben, häufig geäußert wird.

Bemerkenswert ist aber auch, daß die Facharbeiter das Problem der sozialen Ungleichheit nicht politisch diskutieren. Anlaß dazu gibt es an mehreren Stellen im Verlauf der Gruppendiskussion. Es ist nicht auszuschließen, daß das soziale Klima in der Gruppendiskussion sich hemmend auf die Politisierung dieser Fragestellung ausgewirkt hat. Auch ist einschränkend zu bedenken, daß die Diskussionsleitung diesen Themenbereich von sich aus nicht forciert hat. Aber es war Absicht der Diskussionsleitung, nur in Form von kurzen einleitenden Vorgaben die Diskussion auf ein bestimmtes Thema zu lenken, um prüfen zu können, wie die Teilnehmer das jeweilige Thema aufgreifen, interpretieren und verarbeiten. Insgesamt kann man nicht feststellen, daß die technischen Angestellten in den Diskussionen dominiert haben. Auch die Fach-

arbeiter haben sich lebhaft an der Diskussion beteiligt, sie waren in der Lage, ihre Vorstellungen ebenso wie die technischen Angestellten in längeren Diskussionsbeiträgen zu artikulieren. Freilich wurde die Diskussion nicht als eine politische geführt, sondern eher als eine wissenschaftliche. Das ist durch die gesamte Anlage der Gruppendiskussionen begründet. Die Diskussionsleitung ihrerseits hat aber keinen Hehl aus dem Standort ihrer Interpretationen gemacht. Aber auch diejenigen Teilnehmer, bei denen die Vorstellungen der Diskussionsleitung auf Sympathie stießen, haben das Thema auf ihre Weise - auf einer konkret anschaulichen Ebene - aufgegriffen und verarbeitet. Phänomene der sozialen Ungleichheit werden jedoch auch von denen wahrgenommen, die aus bestimmten Gründen diese nicht wahrhaben wollen. Sie sind aber auf der phänomenologischen Ebene in der Lage, mit Beispielen oder Einzelschilderungen auch das Gegenteil aus dem herauszulesen, was ihnen als Tatsache nicht verborgen ist. Mag die Klassengesellschaft de facto existieren, oder als solche mit den Mitteln der Sozialwissenschaft hinreichend interpretiert werden können, auf der Ebene der Umgangssprache scheinen die Diskussionen die These zu begründen, daß die Strukturen gesellschaftlicher Ungleichheit so weit verschleiert werden, daß sie nur noch partiell von den Interpretationen der Betroffenen eingeholt werden. Soziale Ungleichheit wirkt sich manifest auf der Ebene der konkreten Lebens- und Arbeitsbedingungen aus. Sie erscheinen dort als Formen von Mißständen, die man kritisiert und für die man Abhilfe erwartet. Sie werden einer historischen Perspektive unterworfen und mit Blick auf eine mögliche bessere Zukunftsaussicht relativiert. Macht man sich keine Illusionen, weil die Arbeitsbereiche, die man überblickt, dies nicht zulassen, richtet man sich im Bestehenden ein und versucht über die Ausbalancierung der Arbeitszufriedenheit kleinere Vorteile wahrzunehmen.

6. Resümee

Angesichts der überraschenden Eigendynamik der Diskussionen scheint sich das Untersuchungsinteresse, zu erkennen, wie Facharbeiter und technische Angestellte sozialwissenschaftliche Forschungsergebnisse rezipieren und verarbeiten, nur auf wenige aussagekräftige Passagen stützen zu können. Die Diskussionen haben dagegen Material zutage gefördert, das sich unter anderen Fragestellungen ergiebiger interpretieren läßt. Dennoch zeigen sich in den Diskussionen einige charakteristische Denkformen, mit denen die Teilnehmer auf die vorgelegten Forschungsergebnisse reagieren. Auch muß die Eigendynamik der Diskussionen, der in ihnen vorherrschende Duktus selbst bereits als ein Resultat angesehen werden, das im Rahmen unserer Fragestellung interpretiert werden kann.

Um den Verlauf der einzelnen Diskussionen angemessen deuten zu können, muß in Erinnerung gerufen werden, daß den Teilnehmern das Untersuchungsinteresse bekannt war. Freilich waren ihnen die Vorüberlegungen über das Verhältnis von Wissenschaft und Alltagsbewußtsein, oder spezifischer, von Wissenschaftssprache und Umgangssprache nicht mitgeteilt worden. Sie wußten aber, daß sie nicht etwa zu einer Weiterbildungsveranstaltung eingeladen waren, bei der es darauf ankäme, neues Wissen auf dem Wege von Lernprozessen zu erwerben, sondern daß sie an einer Diskussion teilnehmen sollten, die dem Zweck diene, die Ergebnisse einer vor Jahren durchgeführten Untersuchung über den beruflichen Werdegang von Industriehrlingen zu erörtern. Da sie selbst als Befragte dieser Untersuchung am Zustandekommen der Ergebnisse beteiligt gewesen waren, war es durchaus keine fingierte Aufforderung, nunmehr als Interessierte und "Experten" diese Diskussion

zu führen¹. Es war indes auch nicht beabsichtigt, eine experimentelle Situation zu schaffen, um bestimmte Hypothesen zu testen, vielmehr kam es darauf an, nachdem zu Beginn der Diskussion das Untersuchungsinteresse vorgestellt worden war, die Eigendynamik der Diskussion zu fördern und unsere Zwischenfragen in der Weise vorzutragen, daß sie die Denkprozesse nicht abbrechen, sondern vorantrieben.

Unsere Vorüberlegungen waren recht global. Wir unterstellten die empirisch beobachtbare Diskrepanz zwischen wissenschaftlichem Wissen und Alltagswissen und eine entsprechende zwischen wissenschaftlicher Methodologie und Erkenntnisweisen des Alltagsbewußtseins. Diese Diskrepanz ist jedoch nicht als erkenntnistheoretisch begründete Differenz zu hypostasieren, sondern als Resultat von gesellschaftlicher Arbeitsteilung zu erklären. Denn da nach dem Hegelschen Satz, daß nichts gewußt werde, "was nicht in der Erfahrung ist", ist auch wissenschaftliches Wissen genetisch auf Erfahrung verwiesen. Im Sinne dieser These war zu untersuchen, welche Folgen diese Form der Arbeitsteilung für das Alltagsbewußtsein zeitigt. Nicht ausgeschlossen werden sollte die Möglichkeit, daß trotz aller Arbeitsteilung auch das Alltagsbewußtsein über angemessene Mittel der Erkenntnis verfügt und daß diese im wissenschaftlichen, zumal sozialwissenschaftlichen Wissen wiederzufinden seien.

1 Es soll nicht ausgeschlossen werden, daß ihre Motive, an einer derartigen Diskussion teilzunehmen, auch anderer Art gewesen sein können; einige dieser Motive kommen im Verlauf der Diskussion zum Ausdruck. Diese lenken aber die Diskussion nicht von der Erörterung der gesellschaftlichen, betrieblichen und familiären Verhältnisse und der Stellung des einzelnen in ihnen ab. Eine unserer anfänglichen Befürchtungen, die Teilnehmer würden die Diskussion auf das Niveau des "Wiedersehens von Ehemaligen" einpendeln lassen, blieb gegenstandslos.

Erfahrung als Urteilskraft

In allen Diskussionen ist zu erkennen, daß die Teilnehmer im Umgang mit den präsentierten wissenschaftlichen Ergebnissen von ihren Erfahrungen ausgehen. Ihre Erfahrungen bilden die Grundlage für Beurteilungen und Interpretationen, sei es, daß die Ergebnisse für "zutreffend" gehalten werden, sei es, daß sie in Zweifel gezogen oder Korrekturen und Differenzierungen vorgeschlagen werden. An den eigenen Erfahrungen messen die Teilnehmer auch die Kriterien, die die Wissenschaftler ihren Beurteilungen der Daten zugrundelegen. Sie wägen ab, ob eine Erwartung als erfüllt angesehen werden darf oder ob ein Erwartungswert zu hoch, das heißt als zu "wirklichkeitsfremd" angesetzt ist. Ebenso beurteilen sie, ob ein Ergebnis einen Neuigkeitswert für sich in Anspruch nehmen kann; denn was für die Wissenschaft ein überraschendes Ergebnis sein mag, kann für das Alltagswissen der Beteiligten ein geläufiger Sachverhalt sein.

Es sind jedoch keine unmittelbaren Erfahrungen oder aus einzelnen Erfahrungen spontan gezogene Schlüsse, die in den Äußerungen der Teilnehmer vorherrschen; vielmehr erweist sich die Erfahrung als grundlegende Urteilskategorie, über die die Teilnehmer auch bewußt verfügen. Sie sprechen zwar von "ihren" Erfahrungen, aber diese sind Ausdruck der Einheit und Mannigfaltigkeit jenes Wissens, über das sie aufgrund von Erfahrungen verfügen und dessen Wahrheitsanspruch grundsätzlich außer Zweifel steht. Der Zweifel an einer Aussage mag den Zweifel an einer einzelnen Erfahrung ausdrücken oder die Begrenztheit der Erfahrungen des einzelnen Subjekts selbstkritisch hervorheben, aber Zweifel dieser Art tangieren nicht die Erfahrung als Möglichkeit von richtigen Aussagen¹.

1 Vgl. Hegel: "Das Princip der Erfahrung enthält die unendlich wichtige Bestimmung, daß für das Annehmen und Fürwahrhalten eines Inhalts der Mensch selbst dabei seyn müsse, bestimmter daß er solchen Inhalt mit der Gewißheit seiner selbst in (Fortsetzung der Fußnote 1 auf S. 196)

Diese Gewißheit beruht auf dem Bewußtsein der Kontinuität von Erfahrungen. Wechselnde Erfahrungen gemacht zu haben, die durch die Zeit in eine Abfolge gebracht sind, erlaubt die Möglichkeit, die jeweils jüngsten Erfahrungen mit den vorausgehenden, auch weiter zurückliegenden derart in Beziehung zu setzen, daß die vorausgegangenen Erfahrungen das Maß für das Neue der nachfolgenden Erfahrungen und die neuen Erfahrungen das Maß für die Reinterpretation der vorausgegangenen bilden. Dieser dialektische Prozeß stiftet das Bewußtsein von kontinuierlicher Erfahrung. Es begreift sich nicht als Summe oder Produkt von Einzelerfahrungen, sondern als Abfolge jeweils neu interpretierter

(Fortsetzung der Fußnote 1 von S. 195)

Einigkeit und vereinigt findet." (Hegel, G. W. F.: System der Philosophie, I. Teil. Glockner Ausgabe, Stuttgart, seit 1927, S. 50) Hegel redet damit nicht einer subjektiven Unmittelbarkeit das Wort. Im Sinne Brechts "Was du nicht selber weißt, weißt du nicht" muß Erfahrenes vom Subjekt verarbeitet werden. Was aber das Subjekt kraft Erfahrung weiß, ist durch diese Verarbeitung vermitteltes Wissen, wird erst durch diese Vermittlung zu Wissen. "Diese dialektische Bewegung, welche das Bewußtsein an ihm selbst, sowohl an seinem Wissen als an seinem Gegenstande ausübt, insofern ihm der neue wahre Gegenstand daraus entspringt, ist eigentlich dasjenige, was Erfahrung genannt wird. Es ist in dieser Beziehung an dem soeben erwähnten Verlaufe ein Moment noch näher herauszuheben, wodurch sich über die wissenschaftliche Seite der folgenden Darstellung ein neues Licht verbreiten wird. Das Bewußtsein weiß etwas, dieser Gegenstand ist das Wesen oder das Ansich; er ist aber auch für das Bewußtsein das Ansich; damit tritt die Zweideutigkeit dieses Wahren ein. Wir sehen, daß das Bewußtsein jetzt zwei Gegenstände hat, den einen das erste Ansich, den zweiten, das Für-es-sein dieses Ansich. Der letztere scheint zunächst nur die Reflexion des Bewußtseins in sich selbst zu sein, ein Vorstellen, nicht eines Gegenstandes, sondern nur seines Wissens von jenem ersten. Allein wie vorhin gezeigt worden, ändert sich ihm dabei der erste Gegenstand; er hört auf (,) das Ansich zu sein, und wird ihm zu einem solchen, der nur für es das Ansich ist; somit aber ist dann dies: das Für-es-sein dieses Ansich, das Wahre, das heißt aber, dies ist das Wesen, oder sein Gegenstand. Dieser neue Gegenstand enthält die Nichtigkeit des ersten, er ist die über ihn gemachte Erfahrung." (Hegel, G. W. F.: Phänomenologie des Geistes. Sämtliche Werke, Bd. V, Verlag v. Felix Meiner, Hamburg 1952, S. 73)

Erfahrungszusammenhänge, das heißt in ihm ist die Zeit als strukturierendes Moment gegenwärtig, jedoch nicht als allgemeine Anschauungskategorie, sondern als lebensgeschichtliche Abfolge von konkreten Ereignissen, "durchgestandenen" Situationen ("erlebte Zeiten"), "eigenen" Entscheidungen und deren Auswirkungen, erfüllten Erwartungen und Enttäuschungen.

Dabei ist nicht unterstellt, daß die Lebensgeschichte selbst in einer sinnererfüllten Kontinuität verlaufen ist. Auch bei den Teilnehmern, und das ist die Mehrzahl von ihnen, die Brüche in ihrer Biographie explizieren, ist das Bewußtsein von Kontinuität als Beurteilungskriterium gegenwärtig. Brüche und Widersprüche in ihrer Biographie sind für sie überhaupt erst im Medium dieses Kriteriums interpretierbar. Allerdings ist vorausgesetzt, daß Biographie sich in bewußt erlebte und voneinander unterscheidbare Phasen oder "Zeiten" unterteilt, daß die Erfahrungsgehalte dieser Phasen interpretierbar, das heißt im Sinne einer Sinninterpretation aufeinander beziehbar sind und daß das Bewußtsein der eigenen Identität als Bewußtsein der produktiven Verarbeitung von sozialer Realität und von absichtsgelenkten Handlungen in einem zureichendem Maße gegenwärtig gewesen ist. Bei den meisten Teilnehmern scheinen diese Voraussetzungen gegeben zu sein.

Diese kontinuierliche Erfahrung als Urteilsbasis wird in den Diskussionen sichtbar, wenn die Teilnehmer die einzelnen wissenschaftlichen Daten revitalisieren, indem sie sie in größere Zusammenhänge stellen, auf ihre Entstehungsbedingungen aufmerksam machen, historische Einordnungen vornehmen und Hintergründe aufzeigen. Dabei sind sich die Teilnehmer ihrer Rolle bewußt. Sie identifizieren das Wissen der Wissenschaftler als abstraktes, ihr eigens als konkretes. Sie berichten, "wie es war", wie die Verhältnisse strukturiert waren und auf welche Weise sie davon betroffen wurden. Sie schlüpfen in die Rolle von Teilnehmern einer Expertenanhörung: Die Diskussionsleitung stellt Fragen, sie geben Antworten, diskutieren untereinander Antwortalternativen, stellen Argument gegen Argument.

Daß die Teilnehmer so nachdrücklich auf Erfahrungen als Urteilkategorie zurückgreifen, ist durch die Diskussionssituation mitbestimmt; sie konfrontieren die wissenschaftlichen Ergebnisse mit dem, was sie "erfahren" haben. Der Sache nach sind ihre Erfahrungen jedoch immer schon gedeutete Erfahrungen¹. Die Teilnehmer sind sich dessen auch bewußt; denn sie konfrontieren die wissenschaftlichen Ergebnisse nicht mit unmittelbaren Erfahrungen, sondern mit Argumenten, in denen Erfahrungen bereits begrifflich vermittelt sind. Dies wird besonders dann deutlich, wenn die Teilnehmer untereinander Erfahrungen austauschen und deren Wahrheitsgehalt zu bestimmen suchen. Sie arbeiten ihre Geschichte auf, um Klarheit über das Verhältnis von gesellschaftlichen Bedingungen und eigenen Handlungen zu gewinnen².

1 Zur Diskussion des Deutungsmusterkonzepts siehe: Hack, L., u.a.: Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt a.M. und New York 1979, S. 7 ff. Lempert, W., Hoff, E., und Lappe, L.: Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit. Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1979 (Materialien aus der Bildungsforschung, Nr. 14), S. 424 ff. Neuendorff, H.: "Der Deutungsmusteransatz zur Rekonstruktion der Strukturen des Arbeiterbewußtseins." In: Braun, K. H., u.a. (Hrsg.): Kapitalistische Krise, Arbeiterbewußtsein, Persönlichkeitsentwicklung. Köln 1980, S. 27 ff. Thomssen, W.: "Deutungsmuster - eine Kategorie der Analyse von gesellschaftlichem Bewußtsein." In: Weymann, A. (Hrsg.): Handbuch für die Soziologie der Weiterbildung. Darmstadt und Neuwied 1980, S. 358 ff.

2 Deutung als Erkenntnisvorgang ist gleichermaßen der Alltagserfahrung und der wissenschaftlichen Erfahrung immanent. Th. W. Adorno verwendet den Begriff der Deutung an zwei exponierten Stellen. Im Einleitungsvortrag zum 16. Deutschen Soziologentag, der unter dem Thema "Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft?" stand, vertritt er die Auffassung, daß der Streit, ob man bei der Bestimmung von Gesellschaften eher von subjektiven Indizes oder primär von objektiven Momenten auszugehen habe, "theoretisch auszutragen (sei), nicht allein durch Präsentation von Fakten, die zwar ihrerseits vielfach zur Kritik beitragen, der kritischen Theorie zufolge jedoch ebenso die Struktur verdecken. Auch die (Fortsetzung der Fußnote 2 auf S. 199)

Deuten heißt in diesem Zusammenhang, sich mit den Ereignissen der eigenen Biographie derart in Beziehung zu setzen, daß trotz der Übermacht der objektiven, von gesellschaftlichen Verhältnissen aufgezwungenen Handlungsbedingungen Momente der

(Fortsetzung der Fußnote 2 von S. 198)

Opponenten der Dialektik sind nicht länger gewillt, eine Theorie unabsehbar zu vertagen, welche dem eigentlichen Interesse der Soziologie Rechnung trägt. Die Kontroverse ist wesentlich eine über die Deutung - es sei denn, man verbanne das Verlangen eben danach selber in die Vorhölle des Außerwissenschaftlichen." (Adorno, Th. W.: Gesammelte Schriften 8. Frankfurt a.M. 1972, S. 355 f.) Die Kategorie der Deutung wird von Adorno an dieser Stelle ausdrücklich als soziologische Kategorie der Erkenntnis gefaßt; er ignoriert damit die vom herrschenden Wissenschaftsbetrieb gesetzte Trennungslinie zwischen wissenschaftlichem und außerwissenschaftlichem Erkennen, nicht um der Willkür das Tor zu öffnen, sondern um sich nicht den Zugang zum Gegenstand der Erkenntnis durch wissenschaftliche Konventionen einengen zu lassen. Gerade indem Adorno wiederholt gegen die durch methodologische Vorkehrungen ritualisierte wissenschaftliche Erkenntnis den Begriff der lebendigen Erfahrung setzt, wird deutlich, daß für Adorno zwischen der vorwissenschaftlichen, an alltäglichen Erfahrungen orientierten Erkenntnis und der wissenschaftlichen Erkenntnis keine prinzipielle epistemische Differenz besteht.

In der Einleitung zum "Positivismusstreit in der deutschen Soziologie" (Adorno, Th. W.: Gesammelte Schriften 8. Frankfurt a.M. 1972, S. 315 f.) wird der Begriff der Deutung näher bestimmt. "Daß ohne Beziehung auf Totalität, das reale, aber in keine handfeste Unmittelbarkeit zu übersetzende Gesamtsystem nichts Gesellschaftliches zu denken ist, daß es jedoch nur soweit erkannt werden kann, wie es in Faktischem und Einzelnem ergriffen wird, verleiht in der Soziologie der Deutung ihr Gewicht. Sie ist die gesellschaftliche Physiognomik des Erscheinenden. Deuten heißt primär: an Zügen sozialer Gegebenheit der Totalität gewahr werden. Die Idee des "Vorgriffs" auf Totalität, die allenfalls ein sehr liberaler Positivismus zu billigen bereit wäre, reicht nicht aus: sie visiert die Totalität in Erinnerung an Kant als ein zwar unendlich Aufgegebenes und Vershobenes, aber prinzipiell durch Gegebenheiten zu Erfüllendes, ohne Rücksicht auf den qualitativen Sprung zwischen Wesen und Erscheinung in der Gesellschaft. Ihm wird Physiognomik gerechter, weil sie die Totalität, die 'ist' und keine bloße Synthesis logischer Operationen darstellt, in ihrem doppelschlächtigen Verhältnis-

(Fortsetzung der Fußnote 2 auf S. 200)

eigenen Identität bewußt werden oder bleiben, anders ausgedrückt, daß die eigenen Handlungen nicht nur als blinde Reaktionen, sondern auch als bewußte und im aufgeklärten Selbstinteresse interpretierbare Handlungen erscheinen. Denn Erfahrungen machen und diese deuten, heißt ja nicht,

(Fortsetzung der Fußnote 2 von S. 198 und S. 199)

nis zu den Fakten zur Geltung bringt, welche sie dechiffriert. Die Fakten sind nicht identisch mit ihr, aber sie existiert nicht jenseits von Fakten. Gesellschaftliche Erkenntnisse, die nicht mit dem physiognomischen Blick anhebt, verarmt unerträglich. Kanonisch ist in ihm der soupçon gegen die Erscheinung als Schein. Dabei darf Erkenntnis nicht verharren. Indem sie die Vermittlungen des Erscheinenden und des in ihnen sich Ausdrückenden entfaltet, differenziert und berichtigt die Deutung sich zuweilen radikal. Menschenwürdige Erkenntnis beginnt zum Unterschied von in Wahrheit vorwissenschaftlich stumpfen Registrieren damit, daß der Sinn für das geschärft wird, was an jedem sozialen Phänomen aufleuchtet: er, wenn irgend etwas, wäre als das Organ wissenschaftlicher Erfahrungen zu definieren. Die etablierte Soziologie treibt diesen Sinn aus: daher ihre Sterilität. Einzig wofern er erst einmal entwickelt wird, ist er zu disziplinieren. Seine Disziplin bedarf ebenso gesteigerter Genauigkeit empirischer Beobachtung wie der Kraft der Theorie, welche die Deutung inspiriert und an ihr sich wandelt."

Adorno setzt sich an dieser Stelle nicht gegen vorwissenschaftliche Erkenntnis ab. Vorwissenschaftlich ist ihm vielmehr das "stumpfe Registrieren" der etablierten Soziologie, das als wissenschaftliche Veranstaltung ausgegeben wird. Für unseren Zusammenhang ist es keine Frage, daß das Alltagsbewußtsein über eine derartige Fähigkeit des Deutens verfügt. Zu fragen ist vielmehr, in welchem Maße im vorfindbaren Alltagsbewußtsein diese Fähigkeit der Deutung entwickelt ist beziehungsweise welche Momente der gesellschaftlichen Wirklichkeit diese Fähigkeit unterdrücken. Man könnte zunächst der Auffassung sein, daß die Bestimmung, "an Zügen sozialer Gegebenheit der Totalität gewahrwerden", für das Alltagsbewußtsein zu anspruchsvoll ist. Dennoch läßt sich aber beobachten, daß auch das Alltagsbewußtsein, indem es einzelne Phänomene charakterisiert, sich auf eine Totalität bezieht, jedenfalls auf Gesellschaft als einem komplexen Ganzen. Ist erst einmal "der Sinn für das geschärft ..., was an jedem sozialen Phänomen aufleuchtet", wird auch die Deutung differenzierter.

sich zu der in den Erfahrungen repräsentierten Realität in eine bloß anschauende Beziehung zu setzen, sondern zu erkennen, auf welche Weise Erfahrungen die eigenen Bedürfnisse und Interessen prägen, die Handlungsspielräume erweitern oder beschränken, die bisher als bewährt geltenden Realitätsdeutungen revidieren.

Betrachtet man einerseits die beruflichen Karrieren und andererseits die betrieblichen Verhältnisse und Arbeitsmarktentwicklungen, die diesen beruflichen Karrieren zugrundeliegen, so können die Selbsteinschätzungen der Teilnehmer nicht einfach als falsches Bewußtsein oder Ausdruck subjektivistischer Illusionen interpretiert werden. Die Teilnehmer wurden vor Handlungsprobleme gestellt, die sie zu lösen hatten; sie hatten die Folgen beruflichen Handelns, aber auch des Nichthandelns gleichermaßen zu verarbeiten. Diese Handlungsprobleme - das Niveau ihrer beruflichen Qualifikationen immer vorausgesetzt -¹ traten nicht nur als objektive Zwänge, auf die zu reagieren war, sondern auch als Möglichkeiten der beruflichen Veränderung in Erscheinung. Diese Möglichkeiten mußten erkannt werden und zur eigenen Handlungsfähigkeit in Beziehung gesetzt werden. In der Retrospektive können daher die Teilnehmer zu Recht das Bewußtsein haben, an ihrem beruflichen "Schicksal" selbst mitgewirkt zu haben.

Offen bleibt indes die Frage, ob es sich dabei nur um ein "spätes" Bewußtsein nach 15jähriger Berufstätigkeit handelt oder ob die personale Handlungskompetenz immer schon Agens des beruflichen Handelns ist. Diese aber konstituiert sich

1 Dem Qualifikationssektor, dem die Diskussionsteilnehmer (Facharbeiter, Meister, Techniker, Ingenieure) zuzurechnen sind, entspricht eine Arbeitsplatzstruktur, die eine interesselgeleitete innerbetriebliche und zwischenbetriebliche Mobilität - mit oder ohne Weiterbildung - zuläßt. Aber auch "Immobilität" kann über längere Zeit als Konsequenz einer bewußten Interessenabwägung angesehen werden.

durch die erfahrene Biographie, durch die ausgehaltenen Widersprüche und Spannungen. Insofern ist das Bewußtsein von sich selbst, das die Teilnehmer in den Diskussionen artikulieren, sicher ein spätes Produkt, aber es hat das Bewußtsein früherer Phasen der Biographie zur Voraussetzung. Das Bewußtsein von sich selbst ist durch verarbeitete Erfahrungen reichhaltiger geworden. Verlorengegangen sind nur jene Erfahrungen, die nie ins Bewußtsein gelangten. Die Detailliertheit, mit der die Teilnehmer ihre Lebensgeschichte erinnern, ist ein Beleg für diesen Zusammenhang. Daß in dieser Erinnerung Verzerrungen auftreten, ist nicht ausgeschlossen, vielleicht sogar notwendig, wenn man bedenkt, daß zurückliegende Erfahrungen durch neue Erfahrungen, also auch im Lichte eines veränderten Identitätsbewußtseins reinterpreted werden.

Dieser Sachverhalt tritt zutage, als die Teilnehmer mit dem Ergebnis über den Zusammenhang zwischen Elternhaus und erreichtem Berufsstatus konfrontiert werden. Daß der erreichte Berufsstatus nicht allein durch eigene Leistung, sondern auch durch den sozialen Status des Elternhauses bedingt sei, wird den Teilnehmern als korrelationsstatistisches Ergebnis mitgeteilt. Bemerkenswert viele Teilnehmer verneinen für ihre Person eine derartige Abhängigkeit. Man könnte zunächst annehmen, daß die Teilnehmer einen schlichten Milieuzusammenhang ablehnen, womit sie sicher Recht hätten; aber ihre Weigerung, das Untersuchungsergebnis zu akzeptieren, scheint in eine andere Richtung zu weisen. Was sie genau zu erinnern und zu reflektieren scheinen, ist der Zusammenhang zwischen den gesellschaftlichen und betrieblichen Bedingungen einerseits und dem eigenen Handeln andererseits. Am Produkt dieses Zusammenhangs sind sie selbst beteiligt; sie können die Rolle des eigenen Handelns ("Ehrgeiz", "Wille", "Leistung", "Versagen", "Trägheit") ermessen. Die Einflüsse des Elternhauses scheinen sich dagegen der erinnerten Erfahrung zu entziehen. Daß sie nicht in Erwägung gezogen werden, mag daran liegen, daß sie indirekter Art gewesen sind

und sich hinter dem Rücken der Subjekte vollzogen haben, deshalb also nicht ohne weiteres erkennbar sind. Angemessener scheinen aber zwei andere Teilerklärungen zu sein. Nach der herrschenden Leistungsideologie wird der soziale Aufstieg sozial bewertet, er gilt als Erfolg des individuellen Leistungsstrebens. Daher werden diejenigen, die ihre berufliche Karriere als erfolgreich ansehen, das Ergebnis nicht dem Einfluß anderer zuschreiben. Das Konsistenzerfordernis von Deutungsmustern bedingt eine Zuschreibung, die der eigenen Leistung die größere Rolle zubilligt. Dabei wird das eigene Handeln umso nachdrücklicher hervorgehoben, je größer die überwundenen sozialen Widerstände waren. Nach dieser Interpretation wäre das Identitätsbewußtsein des Einzelnen, wie immer auch durch besondere biographische Momente gebrochen, durch die herrschende Leistungsideologie bestimmt. Die ideologiekritische Interpretation scheint indes das Problem nicht vollständig aufzuklären. Denkbar ist auch die These, daß das Bewußtsein des Einzelnen von sich selbst als Identität seine eigenen Konstitutionsbedingungen hinter sich zurückläßt, oder anders ausgedrückt, subjektiv aufgehoben hat. Das bedeutet, daß schwerlich ein Bewußtsein denkbar ist, das die eigene Identität durch heteronome Voraussetzungen konstituiert sähe. Das Bewußtsein der Identität muß indes nicht negieren, daß diese oder jene Sozialisationsbedingungen bei ihrer Konstitution Pate gestanden haben. Diese werden aber nicht als Fremdkörper in der eigenen Identität gedacht, sondern als Bedingungen, an denen sich die Identität entfaltet hat, so daß der Einzelne auch dann, wenn seine Biographie durch besonders günstige Umstände begleitet war, subjektiv das Bewußtsein haben kann, die eigene Identität selbst geschaffen zu haben. Es ist zu vermuten, daß diejenigen Teilnehmer, die einen Zusammenhang zwischen Elternhaus und erreichtem beruflichen Status negieren, in der Deutung ihrer beruflichen Karriere sich von diesem Identitätsbewußtsein leiten lassen. Dabei können schlechte Erfah-

rungen als Leiden, als Mißerfolg, gute Erfahrungen als Erfolg interpretiert werden; die Deutung ist in beiden Fällen an die eigene Identität gebunden, und sei es auch nur als Vorgriff auf sie.

An diesem Sachverhalt läßt sich die Inkonsistenzproblematik von Deutungsmustern präzisieren. Die allgemeine These, daß die Verarbeitung von neuen Erfahrungen "bewährte" Deutungsmuster verunsichert, kann in wenigstens zwei Varianten unterteilt werden. Die Verunsicherung "bewährter" Deutungsmuster stellt für das Subjekt besonders dann ein Problem dar, wenn die Konsistenz der Deutungsmuster und das mit ihnen verbundene Handeln in der Weise bedroht sind, daß auch die Ich-Identität betroffen wird¹. Unter dieser Voraussetzung ist die Abwehr neuer Erfahrungen besonders heftig. Die Deutungen sind dagegen umso offener für neue Erfahrungen, je weniger das Subjekt immer zugleich die Identität zum Prüfkriterium machen muß. Diese Tendenz hat allerdings zwei Seiten.

Kritische Deutungen können Ausdruck von Ich-Identität sein, die stark genug ist, Widersprüche und Spannungen auszuhalten und zu verarbeiten. Sie können aber auch Folge einer scheinbar vorab "gelösten" Inkonsistenzproblematik sein, indem etwa Probleme der Arbeit, des Berufs, der Weiterbildung und des sozialen Aufstiegs zur Ich-Identität in eine relative Distanz gebracht sind, so daß die Relevanz neuer Erfahrungen von vornherein entwertet wird.

1 Dies zeigt sich nicht nur bei der Sozialisationsproblematik, sondern auch bei der Diskussion über das Verhältnis von Qualifikation und Arbeitsanforderung. Repressive Arbeitserfahrungen werden realistisch und differenziert gedeutet. Aber es besteht die Tendenz, die Kritik an den Arbeitsverhältnissen nicht so weit zu führen, daß die eigene Identität als Arbeitender im Sinne der Fähigkeit, Belastungen durchzustehen, durch das Argument der Sinnlosigkeit der Arbeitstätigkeit restlos ausgehöhlt wird.

Bleiben Erfahrungen als äußerliche, fremde Zwänge stehen, werden sie also nicht zur eigenen Identität in eine enge Beziehung gesetzt, kann sich das Subjekt ihrer produktiven Verarbeitung entziehen. Das zeigt sich besonders an einem extremen Beispiel. Wenn der Einfluß des Elternhauses auf den eigenen beruflichen Werdegang verneint und nur der eigene "Wille" oder "Ehrgeiz" als Ursache angenommen wird, wird dieser selbst zu einem letzten Faktor, über den man entweder verfügt oder nicht. Gleichwohl ist bewußt, daß dadurch soziale Ungleichheit entsteht, denn alle begannen ihre berufliche Karriere mit scheinbar gleichen Voraussetzungen. Dadurch bricht insofern eine neue Inkonsistenz auf, als nun die Ursachen für das Vorhandensein beziehungsweise Nicht-Vorhandensein von "Wille" und "Ehrgeiz" erklärt werden müssen. Die Diskussionssteilnehmer verharren aber bei ihrer Erklärung; sie fühlen sich dem Faktum, ausreichenden Willen gehabt oder nicht gehabt zu haben auf widersprüchliche Weise willenlos unterworfen. Die Identität bleibt dabei gewahrt, die gesellschaftlichen Bedingungen ihrer Konstitution werden aber ignoriert oder für sekundär erklärt.

Die Mittel, Inkonsistenzen aufzulösen, können vielfältiger Art sein. Neue Erfahrungen können dadurch entwertet werden, indem sie ebenfalls als "Deutungen" angesehen werden und damit lediglich in Konkurrenz zu den eigenen treten, also ihrer spezifischen Qualität beraubt werden. Es können ferner einzelne Momente der eigenen Deutungsmuster als Gegenreaktion auf neue, im ganzen nicht abweisbare Erfahrungen verabsolutiert werden, wodurch zwar neue Erfahrungsmomente zugelassen, aber deren Relevanz zugleich relativiert werden. In allen Fällen hat die Abwehr neuer Erfahrungen deren Entwertung oder eine Verarbeitung, die mit dem eigenen Deutungsmuster kompatibel ist, zum Ziel. Dabei gelingt die Abwehr um so leichter, je mehr die eigenen Deutungsmuster sich an verbreitete kollektive Deutungsmuster anhängen können. Die Fähigkeit des

differenzierten Umgangs mit dem Mittel der Abwehr von Erfahrungen drückt den fragilen Zusammenhang zwischen Identität und Realitätsdeutung aus. Angesichts der objektiven Verhältnisse muß Identität immer wieder stabilisiert werden und sei es auf Kosten einer verzerrten Realitätsdeutung.

Erfahrung und soziale Phantasie

Die kritische Verarbeitung der beruflichen Biographie greift, wie die Diskussionen zeigen, auf umfassende Weise auf Erfahrungen zurück. Nicht nur werden Ereignisse und Vorgänge der Vergangenheit relativ detailliert erinnert; sondern es scheint auch der kritische Duktus der Deutungen nachdrücklich von diesen Erfahrungen geprägt zu sein. Die von Erfahrungen gespeiste Urteilskraft wird jedoch eingeschränkt, sobald die Deutung der Erfahrungen die Identität des Einzelnen in Frage stellt. Das Identitätsbewußtsein ist in der Lage, Erfahrungen zu leugnen, zu entkräften oder umzuformen; sie sind für das Bewußtsein bearbeitbares Material.

Demgegenüber offenbaren Erfahrungen ihren ambivalenten Charakter, wenn an Stelle von retrospektiven Deutungen Möglichkeiten sozialer Veränderungen angesprochen sind. So aktiviert die Diskussion über neue Formen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz sehr häufig "negative" Erfahrungen. Diese Erfahrungen sind aber kein wirklicher Beleg, weil sie zu den Möglichkeiten der Veränderungen nicht in einem direkten Bezug stehen. Es sind vielmehr Erfahrungen aus real existierenden Betriebsstrukturen, aus denen abgeleitet wird, daß Veränderungen nicht die erwartete Wirkung zeigen würden. Sie blockieren die Phantasie, Ideen von Veränderungen vorzustellen, indem deren Realisierung nur im Kontext der gegebenen Verhältnisse erwogen wird. Jede einzelne Veränderungsidee wird so gleich auf die Ebene der betrieblichen Gesamtstruktur her-

untergeholt und ihrer Ohnmacht gegenüber der Macht des faktisch Gegebenen überführt. Bezogen auf die gegebene Realität können Erfahrungen - wiederum ihrer Urteilskraft gemäß - durchaus auf Widersprüche verweisen.

Aus den Erfahrungen vergangener oder gegenwärtiger Verhältnisse geht daher nicht ohne weiteres, wie häufig angenommen wird, die Einsicht in Möglichkeiten und Formen von Veränderungen hervor. Indem Erfahrungen stattdessen "realistisch" gedeutet werden, erhalten sie ein verstärktes Gewicht. Dagegen ließe sich einwenden, daß für diese Beschränkung der soziologischen Phantasie nicht die Erfahrung, sondern die gesellschaftliche Realität, aus der diese Erfahrung gewonnen ist, verantwortlich ist. Je weniger diese gesellschaftliche Realität phantasiebewegende Erfahrungen zuläßt, umso weniger enthalten die realgemachten Erfahrungen das Potential immanenter Aufklärungsfähigkeit. Daraus ist zu schließen, daß die Urteilskraft von Erfahrungen nicht allein ein immanentes Erkenntnisproblem von Erfahrungen darstellt, sondern von den realen gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen abhängig ist, an und aus denen Erfahrungen gewonnen werden. Die alltäglichen Erfahrungen von Betriebsverhältnissen scheinen daher eher zu soziologischem Realismus als zu soziologischer Phantasie beizutragen. Wenn demgegenüber geltend gemacht werden kann, daß betriebliche und gesellschaftliche Konflikte jene Art von Realität darstellen, aus der phantasiebewegende Erfahrungen hervorgehen, so wäre gleichwohl zu untersuchen, ob diese Konflikte gegenwärtig nicht selbst bereits repressive Alltäglichkeit repräsentieren und die für eine produktive Verarbeitung notwendige Außergewöhnlichkeit vermissen lassen¹.

1 Sowohl in der allgemeinen Erziehungswissenschaft als auch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit wird unter anderem die These vertreten, daß vornehmlich oder gar ausschließlich durch Erfahrung von Konflikten gelernt werde. Diese These (Fortsetzung der Fußnote 1 auf S. 208)

Aber selbst wenn Erfahrungen nicht durch die Realität reglementiert würden, wenn sie deren je spezifische Besonderheiten erkennen ließen, entfalten sie ihre Erkenntniskraft nicht allein aus sich selbst; diese ist an die Fähigkeit des Subjekts zu Reflexivität und zur Assoziation mit Ideen und Ereignissen der Geschichte gebunden.

Die Verarbeitung von Erfahrungen durch Reflektion und Assoziation ist, das zeigt sich an den Beiträgen recht deutlich, durch Interessen oder bereits ideologisch abgedichtete Deutungen, die gleichwohl ihren Bezug zu Interessen erkennen lassen, vermittelt. Das gilt sowohl für diejenigen, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz für realisierbar halten, als auch für diejenigen, die sie ablehnen. Unter der Perspektive der jeweiligen Stellung innerhalb der Betriebshierarchie erscheint Mitbestimmung am Arbeitsplatz einerseits als Erweiterung und andererseits als Einschränkung des eigenen Handlungsspielraums. Dieser - an sich bekannte - Zusammenhang wird nicht explizit diskutiert; er steuert aber die Bewertung von Erfahrungen als "positive" oder "negative"; diese wiederum dienen dann als Beleg für die Möglichkeit beziehungsweise Grenzen betrieblicher Veränderung, das heißt Erfahrungen werden für bestimmte Zwecke instrumentalisiert. Es wird daher auch nicht rückgefragt, unter welchen Bedingungen die beanspruchten Erfahrungen gewonnen werden, vielmehr wird auf die im Alltagsbewußtsein allgemein anerkannte Bedeutung von Erfahrungen vertraut.

(Fortsetzung von Fußnote 1 von S. 207)

hat zur Voraussetzung, daß Konflikte in Erscheinung treten können, daß sie als Konflikte von den Subjekten wahrgenommen werden, daß sie ausgetragen werden können und daß dieses Austragen relevante Folgen zeitigt. Die herrschenden Verhältnisse haben aber die Tendenz, diesen Voraussetzungen bereits im Vorfeld der Entstehung von Konflikten den Boden zu entziehen.

Das Verhältnis von Veränderungsidee, Interesse und Erfahrung ist bei denen, die der Mitbestimmung am Arbeitsplatz zustimmen, anders gewichtet. Wenn man annähme, allein das Interesse entscheide über die Zustimmung zu einer Veränderungsidee, verführe man monokausal oder eindimensional. Zwar ist die Ablehnung oder Zustimmung zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz gleichermaßen durch Interessen, die sich aus der Stellung im betrieblichen Gesamtzusammenhang ergeben, bestimmt; während aber die Ablehnung "negative Erfahrungen" als Rechtfertigungsgründe heranzieht, dabei in manchen Argumenten nicht ohne Plausibilität verfährt (wer möchte schon einen Kollegen zum Vorgesetzten haben, der sich diese neue Rolle mit ihren traditionellen Verhaltensweisen zu eigen macht), verfährt die Zustimmung zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz weniger ideologisch, und zwar deshalb, weil nicht die besondere Fähigkeit der Arbeitenden zur Mitbestimmung als ausschließendes Argument hervorgehoben wird. Die Fähigkeiten zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz sind eine Bedingung, nicht ein Hindernis der Veränderung. Zwar ist die Zustimmung zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz auch durch Interessen bestimmt, durch jene, die eine Ausweitung der eigenen Handlungsmöglichkeiten zum Ziel hat, aber diese Intention ist an die Veränderungsidee als Begründungszusammenhang gebunden.

Das Verhältnis von Veränderungsidee, Interesse und Erfahrung verändert sich in diesem Falle insofern, als nicht nur die mögliche Veränderung als gewünschtes Ziel vorgestellt wird, sondern zugleich die daraus folgenden Handlungskonsequenzen bewußt werden. War bereits bei der Ablehnung der Mitbestimmung unter anderem erkennbar, daß Veränderungen Unsicherheiten im Verhältnis von Arbeit und Vorgesetztenstruktur hervorrufen, das heißt negative Erfahrungen mobilisieren, so werden bei der Zustimmung zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz jene Erfahrungen eingebracht, die das Verhältnis von Handlungssituationen, Handlungsanforderungen und eigenen Handlungs-

kompetenzen thematisieren. Dabei verhalten sich die Diskussteilnehmer vorsichtiger (um nicht zu sagen, ängstlicher) als bei der kritischen Reflexion ihrer biographischen Vergangenheit. Die Deutungen der biographischen Vergangenheit sind differenzierter und umfassender; die Deutung der Folgen möglicher Veränderungen sind dagegen durch die Erfahrung der Vergangenheit beziehungsweise der Gegenwart eher gehemmt. Man fragt nicht primär nach den Zielen der Veränderung, sondern nach den Bedingungen ihrer Realisierung. Deutungen, sofern sie nicht der Abwehr der Veränderungen dienen, also auch nicht zu Handlungen auffordern, sondern umgekehrt, Handlungen mit ungewissen (wenngleich von den Interessen her gewünschten) Ergebnissen verlangen, stellen zwischen Handlungsbedingungen und Handlungskompetenzen eine realistische Beziehung her.

Daraus ist nicht zu schließen, daß dieser Realismus bereits Ausdruck eines skeptischen Bewußtseins ist. Die Einschätzung der eigenen Lage, das heißt der Macht oder Ohnmacht, Arbeitsbedingungen zu verändern, erschöpft sich nicht in einer abstrakten Deutung der Machtverhältnisse, sondern bewertet auch die eigenen Handlungsfähigkeiten. Die betriebliche Arbeitsteilung, die zugleich eine Aufsplitterung der Handlungskompetenzen zur Folge gehabt hat und immer noch hat, wird insofern realistisch gedeutet, als Veränderungen nicht unmittelbar umzusetzen sind. Soll eine Veränderungsidee realisiert werden, sind auch die Voraussetzungen der Realisierung in die Deutung einzubeziehen.

Erfahrung ist ambivalent, sie führt nicht von selbst zur Alternative. Die betrieblichen Verhältnisse sind kritisierbar; Kritik ist für alle Arbeitenden gleichermaßen möglich, aber die Erfahrungen, auf die sie sich stützt, sind nicht schon für sich Erkenntnis, so wenig wie die bloße Kritik der gesellschaftlichen Verhältnisse bereits ein konkreter Vorgriff auf die zukünftige Einrichtung der Gesellschaft sein kann.

Erfahrung und gesellschaftliche Totalität

Der Rekurs auf Erfahrungen wird indirekter, wenn die gesellschaftlichen Verhältnisse insgesamt zur Diskussion stehen. Zwar werden Erscheinungsformen sozialer Ungleichheit wahrgenommen, aber man scheut sich, sie begrifflich zu bezeichnen. Eher greift man zu historischen Relationen wie der, die Verhältnisse hätten sich bereits verbessert. Wenn im Untersuchungsbericht davon die Rede ist, daß "nur" 19 Prozent von einer zur anderen Generation aufgestiegen seien, wird dies Ergebnis in dem Sinne umgedeutet, daß dies "schon sehr viel" sei. Dabei wird kein strengerer Maßstab zugrundegelegt, sondern die eher skeptische Interpretation bemüht, daß sich die Verhältnisse nun einmal langsamer verändern als von den Sozialwissenschaften angenommen wird. Es wird zwar stillschweigend auf Erfahrung rekuriert, aber es folgt daraus nichts. Die Analyse vergangener und gegenwärtiger Verhältnisse speist sich aus Erfahrungen, aber sie vermeidet begriffliche Bestimmungen, aus denen politische Konsequenzen für notwendige Veränderungen abgeleitet werden könnten. Offensichtlich nähren die Erfahrungen skeptische Einschätzungen stärker als solche, die einem kollektiven Handeln in emanzipatorischer Absicht eine Realisierungschance einräumen.

Man leugnet nicht, daß die Gesellschaft nach wie vor eine Klassengesellschaft ist, aber die Klassengrenze wird nach "oben" verschoben; unter den Arbeitenden seien die Unterschiede im Schwinden begriffen. Man könnte meinen, daß eine derartige Deutung auf ein zunehmendes Klassenbewußtsein hindeutet. Das Gegenteil scheint aber der Fall zu sein. Wenn es schon unter den Arbeitenden keine Unterschiede mehr gibt, dann ist die Frage nach den Klassengrenzen bedeutungsloser geworden. Offensichtlich haben sie ihren Stachel verloren; sie beeinflussen nicht mehr die sozialen Beziehungen untereinander; diese sind nur noch von "menschlichen Schwächen" geringerer Tragweite bestimmt.

Im Vordergrund steht eine Deutung der Verhältnisse, die von dem Motiv gesteuert ist, das Überleben in dieser Gesellschaft erträglicher erscheinen zu lassen. Die Verarbeitung von Erfahrungen folgt nach dieser Maxime nicht der Vorstellung vom "guten Leben". Die Fakten werden relativiert: Was nach Maßgabe des "guten Lebens" kristallisiert werden müßte, kann nach Maßgabe des "Überlebens" noch hingenommen, als zufriedenstellend akzeptiert werden. So werden auch für die Deutung der gesellschaftlichen Totalität Erfahrungen zu plastischem Material. Dabei spielt die eigene Betroffenheit eine diskriminierende Rolle. Solange man nicht selbst Opfer ist, werden die Erfahrungen anderer anders gedeutet als wenn es die eigenen wären. Sie werden nicht als Ausdruck sozialer Ungleichheit geleugnet, aus ihnen folgt jedoch kein kritischer Impuls für die Deutung der eigenen Lage. Die Identifizierung mit der Erfahrung anderer, die von Krisen, sozialer Ungleichheit oder betrieblichen Veränderungen betroffen sind, würde zu Handlungen zwingen, die das eigene Sich-Einrichten in den gegebenen Verhältnissen bedrohen könnte. Diese Abwehr schließt solidarische Handeln in konkreten, begrenzten Situationen nicht aus, aber es tangiert das eigene Handeln vor dem Hintergrund der eigenen Biographie und deren zukünftiger Perspektive nur partiell. Kollektive und individuelle Erfahrungen fallen auseinander, nicht aus ideologischen Gründen des Rückzugs in die Individualität, sondern weil die individuellen Interessen nicht mehr in der Erfahrung des kollektiven Handelns aufgehoben sind. Die gesellschaftliche Realität läßt eine derartige Erfahrung nicht mehr zu.

Insgesamt zeigt sich, daß das Alltagsbewußtsein eine größere Komplexität als das wissenschaftliche Wissen aufweist. Erfahrung, Erkenntnis, Interesse und Handeln sind aus lebenspraktischen Erfordernissen enger miteinander verflochten als wissenschaftliche Konstrukte. Das Alltagsbewußtsein weist in bezug auf die Realität insofern eine Strukturähnlichkeit auf,

als seine Verarbeitungsmodi auf die Komplexität der Realität eingerichtet sind; diese Strukturähnlichkeit ist über Handlungsimperative vermittelt. Das wissenschaftliche Wissen versucht, diese Strukturähnlichkeit zu überwinden und eine Konstitution der Wirklichkeit nach eigenen Regeln zu erreichen. Es entzieht sich partiell den Handlungszwängen der Realität und tritt mit dieser nur noch über eine sozial-technische Umsetzung in Beziehung. Die Konfrontation von wissenschaftlichem Wissen und Alltagsbewußtsein zeigt aber, daß letzteres sich durch Konsistenzregeln und Relevanzstrukturen auszeichnet, denen gegenüber wissenschaftliches Wissen als von praktischen Handlungszusammenhängen abgehobenes Reflexionswissen unmittelbar wenig auszurichten vermag. Die Diskussionen zeigen, daß die Teilnehmer Reflexionswissen, über das auch sie verfügen, nur insofern gelten lassen, als es in den Handlungskreis des mehr oder weniger erfolgreichen Überlebens und einer darauf zugerichteten Lebensperspektive hereingeholt werden kann.

7. Literaturverzeichnis

- ADORNO, Th. W.: Stichworte. Kritische Modelle 2.
Frankfurt a.M. 1969.
- ADORNO, Th. W.: "Einleitung zum 'Positivismusstreit in der deutschen Soziologie'." In: DERS.: Gesammelte Schriften 8. Frankfurt a.M. 1972.
- ADORNO, Th. W.: "Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft." In: DERS.: Gesammelte Schriften 8. Frankfurt a.M. 1972.
- BECKENBACH, H.-J., u.a.: Klassenlage und Bewußtseinsformen der technisch-wissenschaftlichen Lohnarbeiter.
Frankfurt a.M. 1973.
- BERGMANN, J., u.a.: "Herrschaft, Klassenverhältnis und Schichtung." In: Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft. Verhandlungen des 16. Deutschen Soziologentages. Stuttgart 1969.
- DYBOWSKI, G., u. THOMSEN, W.: Praxis und Weiterbildung. Untersuchungen über Voraussetzungen und Bedingungen der Weiterbildung von betrieblichen Interessenvertretern. Bericht über die wissenschaftliche Begleitung des Seminars für Funktionsträger, § 37 Abs. 7, Betriebsverfassungsgesetz, Bildungsurlaub. Berlin 1976.
- HABERMAS, J.: Erkenntnis und Interesse. Frankfurt a.M. 1968.
- HABERMAS, J.: Technik und Wissenschaft als "Ideologie". Frankfurt a.M. 1968.
- HACK, L., u.a.: Leistung und Herrschaft. Soziale Zusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt a.M. und New York 1979.
- HEGEL, G. W. F.: System der Philosophie. (Glockner-Ausgabe) Stuttgart 1927.
- HEGEL, G. W. F.: Phänomenologie des Geistes. Hamburg 1952.
- HERKOMMER, S.: "Stellung im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß und Bewußtsein als Vermittlungszusammenhang." In: Materialien aus der soziologischen Forschung. Deutsche Gesellschaft für Soziologie. München 1978, S. 825-841.
- HOPF, Ch., u. HOPF, W.: "Gleichgültigkeit und Identifikation als Kategorien der Analyse von Klassenbewußtsein." In: Prokla, 6 (1976) 22, S. 67-100.

- HORKHEIMER, M., u. ADORNO, Th. W.: Sociologica II.
Frankfurt a.M. 1962.
- LEMPERT, W.: "Bildungsforschung und Emanzipation." In:
Neue Sammlung 1969, H. 4.
- LEMPERT, W., u.a.: Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation
durch Arbeit. Berlin: Max-Planck-Institut für
Bildungsforschung 1979 (Materialien aus der Bildungs-
forschung, Nr. 14).
- LEMPERT, W., u. THOMSEN, W.: Berufliche Erfahrung und
gesellschaftliches Bewußtsein. Stuttgart 1974.
- NEUENDORFF, H.: "Der Deutungsmusteransatz zur Rekonstruktion
der Strukturen des Arbeiterbewußtseins." In:
BRAUN, K. H., u.a. (Hrsg.): Kapitalistische Krise,
Arbeiterbewußtsein, Persönlichkeitsentwicklung.
Köln 1980.
- NEUENDORFF, H., u. SABEL, Ch.: "Zur relativen Autonomie der
Deutungsmuster." In: Materialien aus der soziologi-
schen Forschung. Deutsche Gesellschaft für Soziologie.
München 1978, S. 842-863.
- THOMSEN, W.: "Zum Verhältnis Wissenschaft, Verwaltung und
Öffentlichkeit." In: Blätter für deutsche und
internationale Politik, 16 (1971) 8, S. 836-848.
- THOMSEN, W.: "Arbeiterbildung zwischen betriebsdemokratischem
Bewußtsein und Aufstiegsorientierung." In: Gewerk-
schaftliche Monatshefte, 11 (1974) 25, S. 671-681.
- THOMSEN, W.: "Deutungsmuster - eine Kategorie der Analyse von
gesellschaftlichem Bewußtsein." In: WEYMANN, A. (Hrsg.):
Handbuch für die Soziologie der Weiterbildung.
Darmstadt und Neuwied 1980, S. 358-373.

8. Anhang

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
1 Berlin 31, Lentzeallee 94

Wolfgang Lempert, Wilke Thomssen

Ergebnisse einer Untersuchung über ehemalige Maschinenschlosserlehrlinge in Berlin

1. Absicht der Untersuchung

Seit jeher haben sich die Sozialwissenschaften mit der sozialen und beruflichen Lage der Arbeiter und Angestellten beschäftigt. Denn vor allem die Arbeiter und Angestellten haben die Folgen der raschen Veränderungen im Betrieb und am Arbeitsplatz zu tragen. Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im Betrieb prägen auch ihr Leben außerhalb der Arbeitszeit.

Wegen der Bedeutung der Berufsausbildung und Weiterbildung für die soziale Lage der Arbeitenden hat daher eine Projektgruppe am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung eine Befragung unter ehemaligen Maschinenschlosserlehrlingen in Berlin durchgeführt. Der Maschinenschlosserberuf ist ein wichtiger Facharbeiterberuf, an dem sich die Probleme und beruflichen Möglichkeiten auch anderer gewerblicher Berufe in der Industrie zeigen lassen.

Bei dieser Befragung ging es nicht nur um Probleme der *Berufsausbildung* und *Weiterbildung*, sondern auch um *Arbeitsbedingungen* und *Aufstiegsmöglichkeiten*. Denn eine Verbesserung der Berufsausbildung und Weiterbildung hat für die Arbeitenden nur dann Sinn, wenn sie das Gelernte später im Beruf auch anwenden und dafür ein besseres Einkommen erzielen können. Verbesserungen der Arbeitssituation ergeben sich jedoch nicht von selbst, sondern die Arbeitenden müssen sich aktiv dafür einsetzen. Wir haben uns daher auch mit Fragen der *Mitbestimmung* befaßt. Man kann sein Wissen und Können nur dann gut anwenden, wenn man bei der Arbeit darüber mitbestimmen kann, wie und mit welchen Werkzeugen und technischen Einrichtungen gearbeitet und wie die Arbeit organisiert werden soll.

Um uns ein Bild von den Bedürfnissen und Interessen der Arbeitenden machen zu können, haben wir die *beruflichen und sozialen Einstellungen* untersucht. Denn

- ob man berufliche Weiterbildung für sinnvoll hält,
- ob man sich gewerkschaftlich engagiert oder als einzelner weiterkommen will,
- welche sozialen Forderungen durchgesetzt werden sollen und
- wie eines Tages die betriebliche Wirklichkeit aussehen soll,

alle diese Fragen hängen davon ab, wie man die gegenwärtige betriebliche Situation beurteilt und welche Möglichkeiten der Interessendurchsetzung man für erfolgversprechend hält.

2. Auswahl der Befragten

Insgesamt haben wir etwa 300 ehemalige Maschinenschlosserlehrlinge interviewt. Diese Maschinenschlosserlehrlinge haben alle 1959 in Berlin ihre Lehrabschlußprüfung gemacht. Die Befragung fand dagegen im Jahre 1969 statt. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten also alle Befragten seit Lehrabschluß zehn Jahre gearbeitet. Auf diese Weise war es möglich festzustellen, welchen Berufsweg die ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge des Jahrgangs 1959 inzwischen durchlaufen hatten.

3. Durchführung der Befragung und Auswertung der Ergebnisse

Mit jedem Befragten wurde anhand eines Fragebogens ein anderthalb- bis zweistündiges Interview durchgeführt. Jedem Befragten wurden die gleichen Fragen gestellt, so daß auch die Antworten vergleichbar sind. Nach Beendigung der Befragung wurden die Antworten aller Fragebögen ausgezählt und ausgewertet. Dabei haben wir einzelne Ergebnisse miteinander in Beziehung gesetzt, um Zusammenhänge und Ursachen erkennen zu können.

Im folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung wiedergegeben, damit sich die ehemaligen Befragten ein Bild über die beruflichen Werdegänge und sozialen Einstellungen der Angehörigen ihres Lehrlingsjahrgangs machen können.

4. Untersuchungsergebnisse

4.1 Die berufliche Stellung zehn Jahre nach Lehrabschluß

Zunächst war es wichtig zu erfahren, welche berufliche Stellung die ehemaligen Lehrlinge nach zehnjähriger Tätigkeit seit Abschluß der Lehre einnehmen. Sind sie als angelernte Arbeiter oder als Facharbeiter tätig? Sind sie zum technischen Angestellten aufgestiegen oder haben sie den Beruf gewechselt?

Berufliche Stellung	Anzahl	Prozent
Maschinenschlosser und verwandte Facharbeitertätigkeiten	107	36
Technische Angestellte	105	35
Beschäftigte in anderen Berufen (Berufswechsler)	68	23
Selbständige in Handel und Gewerbe	18	6
Befragte insgesamt	298	100

Es ist überraschend, daß nach zehn Jahren nur noch 36 % der ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge in dem Beruf tätig sind, für den sie ausgebildet wurden. Daß ein Großteil (23 %) den Beruf wechseln würde, war vor auszusehen, da die Jugendlichen sehr häufig ihre Lehrstelle nicht aus freiem Entschluß wählen.

Überraschend ist aber auf den ersten Blick, daß 35 % der ehemaligen Lehrlinge zum technischen Angestellten aufgestiegen sind. Wir werden weiter unten noch zu prüfen haben, ob es sich dabei um einen wirklichen Aufstieg handelt und wie die große Zahl der technischen Angestellten zu erklären ist. An dieser Stelle können wir bereits vermuten, daß viele Lehrlinge

von vornherein die Position eines technischen Angestellten anstreben und die Lehre nur als Durchgangsphase betrachten, der sich die Weiterbildung zum technischen Angestellten unmittelbar anschließt.

Alle technischen Angestellten haben eine Weiterbildung als Industriemeister, Techniker und Ingenieur durchlaufen. Den größten Anteil bilden die Ingenieure, an zweiter Stelle stehen die Techniker, Industriemeister wurden nur sehr wenige. Ob man überall nur durch eine Weiterbildung technischer Angestellter werden kann, ist nicht genau feststellbar. Von Westdeutschland weiß man, daß in einigen Bereichen Facharbeiter auch ohne außerbetriebliche Weiterbildung technische Angestellte werden können.

Die Berufswechler sind fast alle im Angestelltenbereich tätig, vor allem im öffentlichen Dienst. Die meisten von ihnen haben eine dem Facharbeiter in der Industrie vergleichbare Stellung inne. Der Berufswechsel führte also nur zu einer anderen Tätigkeit, nicht ohne weiteres zum beruflichen Aufstieg. Dies läßt sich auch an der Höhe des Einkommens ablesen. Nur sehr wenige haben ein Hochschulstudium betrieben; von diesen stammt allerdings keiner aus einer Arbeiterfamilie.

Selbständig haben sich nur sehr wenige ehemalige Maschinenschlosser gemacht, und zwar vorwiegend als Einzelhändler (Blumenhandel, Würstchenstand, Angelgeschäft), also nicht im Berufsbereich der Maschinenschlosser.

4.2 Aufstieg und Abstieg

Wenden wir uns nun der Frage zu, wer sozial aufgestiegen und wer abgestiegen ist. Dabei müssen wir zwei Arten von Aufsteigen beziehungsweise Absteigen unterscheiden:

Zum einen sprechen wir von Aufstieg, wenn ein Beschäftigter *innerhalb seines Berufslebens* aufsteigt, also wenn zum Beispiel einer als Facharbeiter anfängt und später als Ingenieur beschäftigt ist.

Zum anderen sprechen wir von Aufstieg, wenn ein Beschäftigter *im Vergleich zur beruflichen Stellung seines Vaters* eine höhere berufliche Stellung erreicht, also wenn zum Beispiel der Vater Facharbeiter war und der Sohn als Ingenieur tätig ist.

Betrachten wir zunächst die erste Art des Aufstiegs (innerhalb des eigenen Berufslebens). Danach sind von den von uns befragten ehemaligen Maschinenschlossern, die alle als Facharbeiter begannen, 57 % Facharbeiter geblieben oder in andere Berufe auf gleicher Ebene gegangen.

43 % sind dagegen aufgestiegen, das heißt, sie sind Ingenieure, Techniker oder Meister geworden oder haben in anderen Berufen eine entsprechende Stellung erreicht.

Nur sehr wenige sind abgestiegen, das heißt als angelernte Arbeiter tätig. Es ist aber fraglich, ob dies als Abstieg zu werten ist, wenn sie genausoviel verdienen wie die Facharbeiter.

Wenn wir nun dagegen die zweite Art des Aufstiegs betrachten (also den Unterschied zwischen dem Beruf des Vaters und dem Beruf des Sohnes), sieht das Bild wesentlich anders aus.

Danach sind nur 19 % der ehemaligen Maschinenschlosser aufgestiegen, das heißt, in diesen Fällen war der Vater angelernter Arbeiter und der Sohn wurde Facharbeiter, oder der Vater war Facharbeiter und der Sohn wurde technischer Angestellter.

49 % haben den sozialen Status beibehalten, das heißt, der Vater war Facharbeiter und der Sohn wurde auch Facharbeiter, oder der Vater war technischer Angestellter und der Sohn wurde auch technischer Angestellter.

Bei 24 % ist nicht genau entscheidbar, ob die ehemaligen Maschinenschlosser den sozialen Status des Vaters beibehalten haben oder abgestiegen sind. Bei diesen Fällen war zum Beispiel der Vater einfacher Postbeamter und der Sohn ist Facharbeiter geworden. Es ist fraglich, ob dies als sozialer Abstieg zu werten ist.

Wirklich abgestiegen sind nur 5 %. In diesen Fällen war der Vater zum Beispiel leitender Angestellter und der Sohn ist als Facharbeiter tätig.

Ergebnis: Wir können feststellen, daß viele Beschäftigte, die in ihrem Berufsleben aufgestiegen sind, aus einem entsprechenden Elternhaus stammen und in ihrem Berufsleben den sozialen Status des Elternhauses wieder erreicht haben. Für sie war die Lehre nur eine Durchgangsphase, der die Weiterbildung zum technischen Angestellten unmittelbar folgte.

Nur 19 % sind im Vergleich zum Beruf des Vaters aufgestiegen, haben also gegenüber dem Vater eine höhere berufliche Stellung erreicht.

Wenn man sich die 19 % der Aufgestiegenen noch etwas genauer betrachtet, dann sind die meisten von ihnen sogar nur Techniker geworden. Der Abstand zum Facharbeiter ist also nicht sehr groß. Auch zeigt sich, daß die Techniker kaum mehr verdienen als die Facharbeiter. Schließlich ist auch der Arbeitsplatz nicht wesentlich günstiger als der der Facharbeiter.

4.3 Elternhaus, Schule und Lehre

Wir haben uns nun gefragt, woran es liegt, daß jemand vom Facharbeiter zum technischen Angestellten aufsteigt. Natürlich gibt es viele Gründe dafür. Wir haben aber einige wichtige Gründe feststellen können.

Einen großen Einfluß hat, wie sich oben schon zeigte, das Elternhaus. Wenn der Vater zum Beispiel Ingenieur ist, wird er den Sohn dazu anregen, auch eine entsprechende Berufsstellung anzustreben, und der Sohn wird versuchen, dem Vater nicht nachzustehen.

Ebenfalls hat die Länge der Schulausbildung einen großen Einfluß auf die spätere Berufsstellung. Wer die mittlere Reife erlangt hat, hat eher die Chance, technischer Angestellter zu werden als der, der nur die Hauptschule besucht hat.

Denn wer die mittlere Reife hat, konnte damals nach der Lehre ohne weiteres in eine Ingenieurschule eintreten und mußte nicht während der Lehrzeit oder hinterher die Berufsaufbauschule besuchen¹.

4.4 Weiterbildung

Eine wesentliche Bedeutung für berufliches Fortkommen hat auch die Weiterbildung. Von den verschiedenen Arten von Weiterbildung beschäftigen wir uns hier nur mit denen, die Voraussetzung für beruflichen Aufstieg sind: *Industriemeister-, Techniker- und Ingenieurausbildung*. Diese Ausbildungsgänge sind jedoch zunächst nur Voraussetzung für beruflichen Aufstieg, sie führen nicht automatisch dazu, weil dies vom Willen des Arbeitgebers und der Anzahl entsprechender Arbeitsplätze abhängt.

Nach unseren Ergebnissen haben alle technischen Angestellten eine derartige Ausbildung abgeschlossen. Nur wenige ehemalige Maschinenschlosser mit einer Technikerprüfung haben keine Stellung als technische Angestellte. Viele Maschinenschlosser haben aber nach der Lehre eine Weiterbildung begonnen, diese jedoch abgebrochen.

Entgegen der häufig verbreiteten Meinung, daß eine erfolgreiche Weiterbildung ausschließlich vom Willen des einzelnen abhängt, können wir einige Faktoren feststellen, die diesen Erfolg beeinflussen.

Wichtig ist zunächst der Zeitpunkt, zu dem die Weiterbildung geplant wird. Wird sie schon vor der Lehre geplant, ist auch das Abschlußniveau höher; ebenfalls erreicht man auch früher eine Position als technischer Angestellter. Das bedeutet, daß der berufliche Werdegang zum Ingenieur frühzeitig geplant und zielstrebig verfolgt wird. Wer dagegen seine Weiterbildung erst während oder nach der Lehre plant, erreicht offensichtlich nur den Abschluß eines Meisters oder Technikers und nimmt auch erst später eine entsprechende Stellung ein.

Ist nun der Zeitpunkt der Planung so wichtig für den Erfolg der Weiterbildung, so muß man fragen, wer und was auf die Festlegung dieses Zeitpunktes Einfluß hat. Zwei Faktoren lassen sich feststellen. Zunächst übt das *Elternhaus* einen Einfluß aus, das heißt, hat der Vater eine gehobene Berufsstellung, wird auch die Weiterbildung des Sohnes schon frühzeitig geplant und als Ausbildungsziel ins Auge gefaßt. Zum zweiten übt die *Länge der Schulzeit* einen Einfluß aus, das heißt, wer die mittlere Reife erlangt hat, plant frühzeitig eine Weiterbildung und beginnt diese auch unmittelbar nach der Lehre².

Schließlich spielt auch die *Finanzierung der Weiterbildung* eine wichtige Rolle. Als Finanzierungsquellen werden vor allem das eigene Einkommen, das Einkommen der Ehefrau und die Unterstützung durch die Eltern genannt.

1 Um zu zeigen, wie wir zu derartigen Ergebnissen gekommen sind, wollen wir ein Beispiel vorführen. Jeder Befragte hat unter anderem Angaben zur derzeitigen Berufsstellung und zur Länge seines früheren Schulbesuchs gemacht. Nach der Berufsstellung kann man die Befragten in zwei Gruppen einteilen: in Facharbeiter und technische Angestellte. Bei jeder dieser beiden Gruppen wird jetzt geprüft, wie lange der einzelne zur Schule gegangen ist. Dabei unterscheiden wir zwischen Hauptschulabschluß und mittlerer Reife. Wir erhalten somit folgende Tabelle:

	Facharbeiter (insgesamt 103 Befragte) in Prozent	Technische Angestellte* (insgesamt 99 Befragte) in Prozent
Hauptschulabschluß	76	49
Mittlere Reife	24	51
Insgesamt	100	100

* Ohne Berufswechsler.

Die Tabelle zeigt zunächst, daß die technischen Angestellten häufiger die mittlere Reife erlangt haben als die Facharbeiter. Durch bestimmte statistische Berechnungen kann man feststellen, daß dieses Ergebnis nicht zufällig ist, sondern auf einen systematischen Zusammenhang hinweist, der sich unter gleichen Voraussetzungen wiederholen wird. Das heißt, die Wahrscheinlichkeit, daß jemand später eine höhere Berufsposition einnehmen wird, ist größer, wenn er die mittlere Reife erlangt hat, als wenn er nur die Hauptschule besucht hätte.

2 Meister und Techniker können ihre Weiterbildung nicht unmittelbar nach der Lehre beginnen, da sie berufliche Praxis nachweisen müssen.

Wie wichtig das Elternhaus für den beruflichen Werdegang ist, zeigt sich nun darin, daß das Elternhaus nicht nur den Zeitpunkt der Weiterbildungsplanung und das damit verbundene Ziel beeinflusst, es entscheidet auch wesentlich über die Finanzierung. Ein Ingenieur stammt sehr häufig aus einem gehobenen Elternhaus, hat seine Weiterbildung früh geplant und ist von den Eltern finanziell unterstützt worden. Ein Techniker stammt häufiger aus einer weniger gehobenen Familie, plant seine Weiterbildung später und finanziert sie entweder selbst oder mit Hilfe einer berufstätigen Ehefrau. *Somit hängt der Erfolg des beruflichen Werdegangs nicht nur vom Willen des einzelnen ab, sondern von den Voraussetzungen, die er mitbringt und auf die er selbst wenig Einfluß hat.*

4.5 Arbeitssituation

Von den *Facharbeitern* sind 33 % mit Instandhaltungsarbeiten, 32 % mit Montage- und Einrichtungsarbeiten und 12 % mit der Fertigung von Einzelteilen beschäftigt. Die übrigen verteilen sich auf andere Tätigkeiten.

Die Mehrzahl der Befragten gab an, daß ihre Arbeit *vielseitig* ist und *handwerkliche Fertigkeiten* verlangt. In ihrem Tätigkeitsbereich seien auch vorwiegend nur Facharbeiter tätig.

Ihre Tätigkeit steht in relativ enger Beziehung zur *Berufsausbildung*, und die in der Ausbildung gewonnenen Fähigkeiten reichen aus, um den Anforderungen gerecht zu werden. Eine außerbetriebliche Weiterbildung ist nicht notwendig.

Da die Tätigkeit der Maschinenschlosser bisher keinen weitreichenden *Rationalisierungsmaßnahmen* unterliegt und sie an mehreren Arbeitsplätzen eingesetzt werden, können sie während der Arbeit vieles hinzulernen. Sie haben wegen ihrer Qualifikation einen sicheren Arbeitsplatz.

Auch die *technischen Angestellten* geben an, daß ihre Tätigkeit *vielseitig* ist und daß der einzelne jeweils verschiedene Aufgaben hat. Aus diesem Grunde war es auch nicht möglich, die Aufteilung auf die einzelnen Aufgabenbereiche exakt zu berechnen. Dieses Ergebnis überrascht insofern, als man allgemein annimmt, daß auch die Tätigkeit von technischen Angestellten einer zunehmenden *Arbeitsteilung* unterliegt. Es kann aber auch möglich sein, daß die technischen Angestellten ihre Tätigkeit für vielseitiger halten, als sie es wirklich ist.

Tatsächlich verrichten die meisten technischen Angestellten eine *ausführende Tätigkeit*. Nur 33 % erteilen im Rahmen ihrer Arbeit auch Anweisungen an andere.

Vielseitigkeit der Arbeit bedeutet auch nicht, daß sie unbedingt besonders hohe *Anforderungen* stellt. Die Arbeit wird häufig nach organisatorischen Vorentscheidungen und technischen Normen verrichtet, die dem einzelnen wenig Spielraum lassen.

Auch spielt die *Länge der Weiterbildung* keine wesentliche Rolle bei Zuteilung von Tätigkeiten. Techniker und Ingenieure sind in allen Tätigkeitsbereichen gleichermaßen anzutreffen. Ingenieure üben nur etwas häufiger als Techniker Anweisungsfunktionen aus.

In vielerlei Hinsicht muß man sogar feststellen, daß sich die Arbeitersituationen der Facharbeiter und technischen Angestellten einander angleichen.

Es ist auffällig, daß über die Hälfte der technischen Angestellten angeben, daß sie ihr Wissen und Können nicht voll oder nur teilweise einsetzen können.

4.6 Soziale Einstellungen

Mit der Untersuchung der sozialen Einstellungen haben wir versucht herauszufinden, wie die Facharbeiter und technischen Angestellten die soziale Wirklichkeit, in der sie leben, beurteilen. Die Beurteilung der sozialen Wirklichkeit ist für jeden einzelnen wichtig, weil er daraus sein weiteres Handeln im Beruf, im Betrieb oder außerhalb der Arbeit begründet.

Hat man noch Chancen, beruflich weiterzukommen? Ist der Besuch einer Weiterbildungseinrichtung erfolversprechend? Oder soll man sich für die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung engagieren? Denkbar ist aber auch, daß man seine Aktivitäten in die Freizeit verlegt und sich mit der beruflichen Situation zufrieden gibt. – Die Beantwortung dieser Fragen hängt weitgehend davon ab, wie man die berufliche und betriebliche Situation beurteilt. Dabei betrachtet man jedoch nicht nur den eigenen Betrieb, sondern ganz allgemein die Gesellschaft und ihre weitere Entwicklung.

Für unsere Untersuchung haben wir uns zunächst die Frage vorgelegt, welche Möglichkeiten junge Facharbeiter nach Abschluß ihrer Lehre haben, ihre berufliche und soziale Lage zu verbessern. *Die eine Möglichkeit besteht im Streben nach individuellem Aufstieg, die zweite in der Unterstützung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung.* Beide Möglichkeiten sind für den einzelnen aber mit Risiken verbunden:

- Individueller Aufstieg ist mit erheblichen Anstrengungen verbunden. Schon mancher Aufstieg hat sich als Schein-Aufstieg erwiesen und die anfangs gehegten Erwartungen nicht erfüllt.
- Die Unterstützung der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungen kann für den einzelnen mit Nachteilen verbunden sein. Kurzfristige Aktionen können nur begrenzte Ziele erreichen. Das Erreichen langfristiger Ziele ist dagegen ungewiß. Vieles hängt von der Solidarität der Arbeitskollegen ab.

Aus diesen Überlegungen heraus haben wir zwei Fragenkomplexe entwickelt:

- Fragen zum individuellen Aufstieg (Aufstiegsorientierung),
- Fragen zur Unterstützung der Interessenvertretung (betriebsdemokratische Orientierung).

Aufstiegsorientierung

Insgesamt ergibt sich, daß die befragten technischen Angestellten aufstiegsorientierter sind als die Facharbeiter. Im einzelnen zeigt sich, daß den Angestellten – bezogen auf einen idealen Arbeitsplatz – die Aufstiegsmöglichkeiten wichtiger sind als die Bezahlung und das Verhältnis zu Kollegen. Häufiger als den Facharbeitern bedeutet den Angestellten eine Stellung als Vorgesetzter einen „persönlichen Gewinn“, halten sie „eigene Initiative“, „Fleiß“ und „berufliche Weiterbildung“ für die wesentlichen Faktoren des beruflichen Fortkommens.

Aber der Unterschied zu den Facharbeitern ist nicht sehr groß. Das bedeutet, daß auch ein nicht geringer Teil der Facharbeiter aufstiegsorientiert eingestellt ist, während auf der Seite der technischen Angestellten eine nicht unwesentliche Gruppe keine Aufstiegsorientierung äußert.

Daraus können wir den Schluß ziehen, daß die Facharbeiter zwar die Gesellschaft immer noch in ein „Oben“ und ein „Unten“ aufgeteilt sehen, daß sie aber zum Teil die Grenzen des Arbeiterdaseins für überwindbar halten. Andererseits sind nicht alle technischen Angestellten

vom Erfolg individueller Aufstiegsbemühungen überzeugt. Teils stehen die Anstrengungen der Weiterbildung in keinem Verhältnis zu dem, was man dadurch erreicht, teils tun sich immer neue Schranken des beruflichen Fortkommens auf.

Betriebsdemokratische Orientierung

Die betriebsdemokratische Orientierung wurde anhand einer Reihe von Fragen ermittelt, die sich auf die *Erweiterung der Rechte und der Macht der organisierten Arbeitnehmerschaft* beziehen. Die Fragen beschäftigten sich im einzelnen mit der Unternehmensmitbestimmung, dem Betriebsrat, den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, der betrieblichen Arbeitsniederlegung, dem Lohn- und Mitbestimmungstreik, der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, der Macht und den politischen Aufgaben der Gewerkschaft, der Arbeiterselbstverwaltung und anderem mehr.

Zum Beispiel: Soll der Betriebsrat mehr Rechte haben? Sollen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute Entlassungen verhindern können? Soll die Belegschaft das Recht zur Arbeitsniederlegung haben, wenn der Betriebsrat erfolglos bleibt? Sollen die Gewerkschaften auch in politische Auseinandersetzungen eingreifen? Soll jeder Arbeitende Mitglied der Gewerkschaft sein? – Wenn diese und einige weitere Fragen durchgängig oder vorwiegend mit „Ja“ beantwortet werden, sprechen wir davon, daß der Befragte *betriebsdemokratisch* orientiert ist.

Insgesamt konnte festgestellt werden, daß die Facharbeiter in hohem Maße betriebsdemokratisch orientiert sind, während die technischen Angestellten wesentlich weniger häufig betriebsdemokratische Vorstellungen äußern, und zwar nehmen derartige Vorstellungen ab, je höher die Stellung in der betrieblichen Hierarchie ist.

Dieses Ergebnis findet seine Entsprechung auch in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft. Fast alle zum technischen Angestellten aufgestiegenen ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge waren zu Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit gewerkschaftlich organisiert. Nach zehn Jahren sind die am weitesten Aufgestiegenen, die Ingenieure, nur noch zu einem geringen Teil Mitglied der Gewerkschaft.

Einige Einzelergebnisse

82 % der Facharbeiter und 72 % der technischen Angestellten sind der Meinung, daß die gewerkschaftlichen Vertrauensleute das Recht haben sollen, Entlassungen zu verhindern.

64 % der Facharbeiter und 35 % der technischen Angestellten sind der Auffassung, daß die Arbeiter und Angestellten im Rahmen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz die Wahl der unmittelbaren Vorgesetzten selbst mitentscheiden sollen.

50 % der Facharbeiter und 34 % der technischen Angestellten sind bereit, als Vertrauensmann oder für den Betriebsrat zu kandidieren, wenn sie für ein derartiges Amt aufgestellt würden.

65 % der Facharbeiter und 31 % der technischen Angestellten sind der Auffassung, daß die Gewerkschaften zu wenig Macht haben beziehungsweise ihre Macht nicht ausnützen.

60 % der Facharbeiter und 47 % der technischen Angestellten sind der Auffassung, daß die Gewerkschaften sich nicht nur um soziale Angelegenheiten kümmern, sondern auch in politische Auseinandersetzungen eingreifen sollen.

72 % der Facharbeiter und 59 % der technischen Angestellten sind der Auffassung, daß die Interessen der Arbeitenden im politischen Leben nachdrücklicher als bisher vertreten werden sollen, und zwar vor allem von den Gewerkschaften.

84 % der Facharbeiter und 64 % der technischen Angestellten sind der Auffassung, daß die Belegschaft das Recht haben soll, die Arbeit niederzulegen, wenn der Betriebsrat ohne Erfolg mit der Geschäftsleitung verhandelt.

60 % der Facharbeiter und 38 % der technischen Angestellten halten die Aussperrung als Gegenmaßnahme bei Streiks für nicht gerechtfertigt.

Wenn wir nun auf unsere Ausgangsfrage zurückgehen, so konnten wir feststellen, daß zwischen der *Aufstiegsorientierung* und der *betriebsdemokratischen Orientierung* keine Beziehung besteht. Die Vorstellung also, daß man entweder nur aufstiegsorientiert oder nur betriebsdemokratisch orientiert ist, trifft nicht zu. Man kann beides zur gleichen Zeit sein. Dies muß insofern auch kein Widerspruch sein, als sich die betrieblichen Arbeitsbedingungen nur allmählich und schrittweise verbessern lassen, und es gleichzeitig im Eigeninteresse des einzelnen liegen kann, mögliche, auch noch so begrenzte Aufstiegswege zu nutzen.

Auffällig ist allerdings, daß diejenigen Facharbeiter, die in der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat, Vertrauensleute) mitzuarbeiten bereit sind, häufiger aufstiegsorientiert sind als die nichtinteressierten Facharbeiter. Bei den technischen Angestellten ist das nicht der Fall. Offensichtlich wird die Tätigkeit im Betriebsrat von einigen Facharbeitern als Aufstiegsmöglichkeit angesehen, und zwar unabhängig davon, ob sie betriebsdemokratisch interessiert sind oder nicht. Jedoch bedarf dieses Ergebnis noch einer genaueren Analyse.

Als weiteres Ergebnis kann festgestellt werden, daß die betriebsdemokratische Orientierung mit der Beurteilung der Arbeitsplatzbedingungen zusammenhängt. Wenn man fragt,

- ob die Arbeit abwechslungsreich ist,
- ob man das Tempo der Arbeit selbst bestimmen kann,
- ob man kontrolliert wird,
- ob man eigene Ideen und Vorstellungen bei der Arbeit ausprobieren kann,
- ob man sein Wissen und Können voll einsetzen kann,

dann kann man feststellen, daß diejenigen, die ihre Arbeitssituation negativ beurteilen, häufiger betriebsdemokratisch orientiert sind. Ob nun die kritische Einschätzung des Arbeitsplatzes zur betriebsdemokratischen Orientierung beiträgt, oder umgekehrt die betriebsdemokratische Orientierung zur kritischen Einschätzung des Arbeitsplatzes, kann grundsätzlich nicht entschieden werden. Eine einseitige Wirkung können wir jedenfalls nicht annehmen.

Schließlich möchten wir noch ein Ergebnis wiedergeben, das die Mitbestimmung am Arbeitsplatz betrifft. Wir hatten folgende Frage gestellt:

Bisher werden die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb durch den Betriebsrat und die Vertrauensleute vertreten. - Sollten Ihrer Meinung nach auch die einzelnen Arbeitsgruppen bei den Angelegenheiten ihres Arbeitsplatzes und ihrer Abteilung selbst mitentscheiden können?

Im Hinblick auf

- die Einrichtung des Arbeitsplatzes,
- die Anschaffung von Werkzeugen und Maschinen,
- die Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- die Arbeitsaufteilung in der Gruppe,
- die Festlegung des Arbeitstempos und
- die Urlaubsregelung

treten durchschnittlich 80 bis 85 % der Facharbeiter und durchschnittlich 70 bis 75 % der technischen Angestellten für eine Mitentscheidung durch die Arbeitsgruppen ein.

Bei drei Bereichen gehen indes die Prozentsätze merklich herunter, und zwar bei

- Versetzungen und Umsetzungen,
- Wahl der unmittelbaren Vorgesetzten und
- Lohn- und Gehaltsfestsetzungen.

Von den Facharbeitern sind nur etwa 65 % und von den technischen Angestellten nur etwa 40 % für ein Mitentscheidungsrecht. Für diesen Befund lassen sich die Gründe nur vermuten. Es könnte sein, daß die Arbeiter und Angestellten davor zurückschrecken, in die traditionellen Rechte des Unternehmers einzugreifen. Es könnte aber auch sein, daß man nicht die Verantwortung für Maßnahmen übernehmen möchte, die letztlich im Interesse des Unternehmers liegen.

4.7 Entstehungsbedingungen der sozialen Einstellungen

Wir haben uns auch die Frage vorgelegt, wodurch soziale Einstellungen entstehen, welchen Anteil daran das Elternhaus und welchen Anteil die späteren betrieblichen Erfahrungen haben. Eine eindeutige Antwort auf diese Frage konnten wir jedoch nicht finden. Mehrere Faktoren müssen berücksichtigt werden.

Zunächst ist nicht zu übersehen, daß das Elternhaus einen Einfluß auf die grundlegenden Auffassungen über die Arbeits- und Lebensbedingungen hat. Wer aus einer Arbeiterfamilie stammt, hat häufig kritische Vorstellungen und tritt auch häufiger für Veränderungen der betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnisse ein. Wer aus einer Mittelschichtfamilie kommt, ist dagegen weniger kritisch eingestellt und betrachtet die Verhältnisse häufiger als zufriedenstellend.

Wichtig ist auch, ob die Eltern eine positive Einstellung zu den Gewerkschaften hatten oder nicht. Die jeweilige Einstellung überträgt sich häufig auf die Kinder.

Die Einstellungen, die sich im Elternhaus entwickeln, können sich aber im späteren Leben durch eigene Erfahrungen verändern; sie können abgeschwächt oder verstärkt werden. Wer aus einer Mittelschichtfamilie kommt und Facharbeiter wird, kann mit der Zeit kritischere Einstellungen zum Betrieb und zur Gesellschaft entwickeln. Wer dagegen aus einer Arbeiterfamilie stammt und technischer Angestellter wird, kann eine ursprünglich kritische Einstellung später abschwächen. Von denen, die aus einer Mittelschichtfamilie stammen und die Position eines technischen Angestellten einnehmen, ist dagegen kaum anzunehmen, daß sie eine ursprünglich positive und ordnungsbestätigende Grundeinstellung zugunsten einer betriebsdemokratischen und gesellschaftskritischen Einstellung aufgeben.

Abschließend muß noch ein wichtiges Teilergebnis hervorgehoben werden. Wir konnten feststellen, daß diejenigen, die die mittlere Reife erlangt haben, häufiger bereit sind, für den Betriebsrat oder als Vertrauensmann zu kandidieren, wenn sie für ein derartiges Amt vorgeschlagen würden. Die Bereitschaft zur Mitarbeit in den betrieblichen Interessenvertretungen hängt also von der Länge des Schulbesuchs ab. Das gleiche gilt auch für die Noten beim Lehrabschluß. Wer eine gute Note hat, ist auch häufiger zur Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung bereit als einer, der weniger gute Noten hat. Daran zeigt sich, wie wichtig die Schul- und Berufsausbildung dafür ist, ob sich jemand zutraut, ein Amt zu übernehmen oder nicht. Aber auf den Erfolg in der Schul- und Berufsausbildung hat nicht allein der Schüler oder Lehrling Einfluß, sondern vor allem auch das Elternhaus, die Schule und der Ausbildungsbetrieb.

Schluß

Wir haben einige wichtige Ergebnisse unserer Untersuchung wiedergegeben, damit die ehemaligen Befragten, die bereitwillig auf unsere Fragen Antwort gegeben haben, sich ein Bild von den Ergebnissen machen können. Viele Einzelheiten können noch mündlich in der Diskussion nachgetragen werden und das Bild vervollständigen.

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Veröffentlichungen (Stand 15.12.1981)
Reihe: Materialien aus der Bildungsforschung

- 1 Christof Conrad
Schulsysteme im quantitativen Vergleich – Hamburg und Westberlin.
Statistische Indikatoren für Demokratisierung und Modernisierung im Schulwesen.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1972. DM 10,—

- 2 Christiane Bierbaum
Die schwedische Schuldemokratie.
Ein Modell für die Schulreform in der Bundesrepublik? Ein Bericht über Hintergründe,
Verlauf und Ergebnisse der Demokratisierung der Schule in Schweden.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
1975. DM 10,—

- 3 Frank Braun, Detlef Glowka, Klaus-Dieter Mende, Peter Müller, Helga Thomas,
Jürgen Zimmer
Schulreform und Gesellschaft.
Vergleichende Studie über die gesellschaftlichen Bedingungen von Schulreformen in
sieben europäischen Ländern. Teil I und Teil II.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1975.
(Dieser Band ist über den Klett-Verlag, Stuttgart, zu beziehen.)

- 4 Heinrich Meulemann
Wortbedeutungsverständnis und Wortbedeutungsexplikation.
Eine empirische Analyse zweier Aspekte des Sprachverhaltens und ihrer sozialen
Determinanten im Rahmen der Theorie der linguistischen Codes. Teil I und Teil II.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1976. DM 33,—

- 5 Helga Gripp
Zur Struktur ehelicher Interaktion.
Determinanten der Genese pathologischer Kommunikationsformen in der Ehe und
ihre Behandlung in der Therapie. Eine Fallanalyse.
Zweite Auflage.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1978. DM 22,—

- 6 Helmut Köhler
Daten zur Situation der Hauptschule in Berlin (West).
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1976. DM 6,—

- 7 Yvonne Schütze
Innerfamiliäre Kommunikation und kindliche Psyche.
Eine exemplarische Analyse der Kommunikations- und Rollenstruktur zweier
Familien.
Zweite, korrigierte Auflage.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1978. DM 27,—

- 8 Helmut Köhler
Quellen der Bildungsstatistik.
Eine kommentierte Zusammenstellung statistischer Veröffentlichungen.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 8,—

- 9 Ulrich W. Bamberg
Leistungsbezogene Persönlichkeitsmerkmale gelernter Maschinenschlosser.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 10,—
- 10 Peter Siewert und Helmut Köhler
Grundschulfinanzierung und Grundschulpolitik.
Aufgaben und Lastenverteilung im Primarbereich.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 8,—
- 11 Barbara Hegelheimer
Berufsqualifikation und Berufschancen von Frauen in der Bundesrepublik
Deutschland.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 14,—
- 12 Wolfgang Lempert
Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit.
Ein Bericht.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 11,—
- 13 Helmut Köhler
Der relative Schul- und Hochschulbesuch in der Bundesrepublik Deutschland
1952 bis 1975.
Ein Indikator für die Entwicklung des Bildungswesens.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1978. DM 10,—
- 14 Wolfgang Lempert, Ernst Hoff, Lothar Lappe
Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit.
Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung.
Zweite Auflage.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980. DM 44,—
- 15 Marianne Müller-Brettel
Die Diskussion der Arbeitslehre 1964—1979.
Eine annotierte Bibliographie.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1979. DM 8,—
- 16 Klaus Stanjek
Die Entwicklung des menschlichen Besitzverhaltens.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980. DM 13,—
- 17 Claudia von Grote
Die Bedeutung der soziolinguistischen Codes für die kommunikativen Fähigkeiten eines Sprechers.
Eine empirische Analyse der objektiven Kommunikationseffizienz schichtenspezifischer Sprechweisen in variierenden situativen Kontexten.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980. DM 28,—
- 18 Ulf Homann
Die Diskussion der Schulpflichtzeitverlängerung in der Bundesrepublik
Deutschland 1949 bis 1979.
Eine annotierte Bibliographie.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981. DM 10,—
- 19 Helmut Köhler, Luitgard Trommer
Quellen der Bildungsstatistik auf Länder- und Gemeindeebene.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981. DM 12,—
- 20 Wilke Thomssen
Verarbeitung von beruflichen und betrieblichen Erfahrungen.
Gruppendiskussionen mit Befragten der Maschinenschlosserstudie
über ausgewählte Ergebnisse dieser Studie.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981. DM 20,—