

Dennis Eversberg

Lebenssituation und -perspektiven jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – eine Literaturstudie

Abstract

Ausgehend von der Problemdiagnose einer zunehmenden 'Unterjüngung' der gewerkschaftlichen Mitgliederbasis fragt die Studie nach interessenrelevanten typischen Lebenssituationen und -phasen im Leben junger Arbeitnehmender, die auf bisher möglicherweise ungenutzte Anknüpfungspunkte für betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung hinweisen können. In den Arbeiten und Debatten der Jugendforschung, der Biographie- und Lebenslaufforschung, der Geschlechterforschung, der Forschung zu Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit sowie der Arbeitssoziologie wird nach empirischen Ergebnissen gesucht, die dazu beitragen können, die unterschiedlichen Lebenslagen, Wert- und Arbeitshaltungen und die daraus resultierenden Ansprüche an betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung bei Arbeitnehmenden der Generation unter 35 Jahren in Industriebetrieben zu beleuchten.

In einem ersten Teil werden eine Reihe von Forschungsergebnissen der genannten Fachgebiete vorgestellt, die hauptsächlich Aussagen über die junge Generation bzw. die jungen Beschäftigten in ihrer Gesamtheit enthalten und wichtige Verschiebungen von Lebensphasen, beruflichen und lebenspraktischen Orientierungen, sozialem Engagement und politischen Haltungen sowie Arbeitssituationen und -bewußtsein dieser Generation gegenüber älteren Arbeitnehmenden aufzeigen. Dabei zeigt sich allerdings die Schwierigkeit, dass sich anhand von auf der Basis aggregierter Daten abstrakt nachgewiesenen 'typischen' Generationenunterschieden schwerlich praxisrelevante Anknüpfungspunkte für betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung benennen lassen.

Deshalb wird im zweiten Teil davon ausgegangen, dass 'mobilisierungsfähige' Interessen zunächst immer konkret sind, sich also aus spezifischen betrieblichen und privaten Situationen und Problemlagen bestimmter Gruppen von Beschäftigten ergeben, die sich je nach der Kultur, Situation und Geschichte des jeweiligen Betriebs in unterschiedlicher Weise ausgestalten. Um die Unterschiede zwischen diesen konkreten Interessenlagen spezifischer Beschäftigtengruppen systematisch erfassen zu können, wird auf Daniel Oesch's Modell der Differenzierung in Arbeitslogiken (horizontal) und Qualifikationsränge (vertikal) zurückgegriffen, das sich auf die Segmentierung der Belegschaften von Industriebetrieben übertragen lässt. Demnach sind hier die Bereiche der von Oesch benannten „*technischen Arbeitslogik*“ sowie der „*organisatorischen Arbeitslogik*“ relevant, die sich in jeweils vier Hierarchiestufen (gering Qualifizierte, beruflich ausgebildete Fachkräfte, Semiprofessionen, Professionen) gliedern. Zu jedem der acht so gewonnenen Segmente der Belegschaften werden vorliegende Forschungsergebnisse zusammengetragen und vorgestellt. Dabei ist als Hauptergebnis hinsichtlich der ausgewerteten Literatur festzuhalten, dass es eine systematische Forschung zu Lebenslagen, -praktiken, Orientierungen und Interessen junger Arbeitnehmender bestimmter Berufsgruppen praktisch nicht gibt. Zu einigen Segmenten – vor allem den hoch qualifizierten Gruppen – gibt es zwar eine Reihe von Studien, andere jedoch (u.a. FachhandwerkerInnen, einfache kaufmännische Angestellte) sind so gut wie unerforscht.

Dennoch lassen sich insgesamt 23 Teilgruppen von jungen Beschäftigten identifizieren, auf die es in der ausgewerteten Literatur Hinweise gibt und die sich nach ihren beruflichen Positionen, ihren Lebenssituationen, ihrer Lebenspraxis und typischen Lebensphasen, ihren Zukunftsperspektiven und Orientierungen – kurz: ihren konkreten Interessen – systematisch unterscheiden. Innerhalb der Felder des von Oesch übernommenen analytischen Schemas werden so feinere Fraktionierungen der Berufsgruppen in auf- und absteigende Gruppen, weibliche und männliche Fraktionen und Teilgruppen mit kontinuierlichen, gebro-

chenen oder aktiv gestalteten Lebensläufen sichtbar.

Um die Vielzahl und Komplexität dieser Einzelergebnisse handhabbar zu machen, werden sie im Schlussteil der Studie zu einer Unterscheidung zwischen sechs berufsgruppenübergreifenden „Anspruchstypen“ verdichtet. Die zu diesen Typen zusammengefassten Teilgruppen sind aus ihren beruflichen Situationen, ihren Orientierungen und Lebenslaufmustern heraus mit *homologen Problemlagen* konfrontiert. Diese Problemlagen treten teilweise quer zu den horizontalen und vertikalen Segmentierungen der Belegschaften auf, sind aber gleichzeitig konkret genug, um als Anknüpfungspunkte für Strategien der Interessenvertretung in Frage zu kommen, die auf die Herausbildung neuer Solidaritäten zielen. Die größten Potentiale bestehen dabei bei den drei *Typen der Nähe zu Interessenvertretung*:

- **Schutzbedürfnis:** Gering qualifiziert und prekär Beschäftigte mit oft gebrochenen Lebensläufen und ohne für berufliche Etablierung und/oder Aufstieg mobilisierbare soziale und kulturelle Ressourcen. Die Gewerkschaft soll als Schutzmacht dienen, die ihre Interessen stellvertretend für sie durchsetzt, wobei an erster Stelle Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen gefordert werden.
- **Leistungsgerechtigkeit:** Beschäftigte hauptsächlich (fach)arbeiterischer Herkunft, für die eine aktive Arbeitshaltung typisch ist. Sie gestalten ihre Biografien bewußt mit dem Ziel beruflichen Aufstiegs, aber nicht als Selbstzweck, sondern aus dem intrinsischen Interesse an größeren Freiheitsgraden und Entfaltungsmöglichkeiten heraus. Gewerkschaft und Betriebsrat sind für sie vor allem als Unterstützer bei möglichen Problemen wichtig, relevante Themen sind Qualifizierung und Arbeitsgestaltung, Entgelterhöhungen sind demgegenüber eher nachrangig.
- **Absicherung:** ArbeiterInnen und Angestellte mit geradlinigen, kontinuierlichen Lebensläufen, die keinen Aufstieg (mehr) anstreben, sondern an der Sicherung erreichter Positionen gegen arbeitsbiografische Verwerfungen und der Einlösbarkeit qualifikationsgebundener Ansprüche interessiert sind. Die Gewerkschaft wird als Sprachrohr der eigenen Interessen wahrgenommen und findet mehrheitlich klare Unterstützung, auch und gerade für eine Tarifpolitik, die sich vor allem auf die Durchsetzung höherer Entgelte richtet.

Ein vierter *Anspruchstyp mittlerer Distanz* steht Gewerkschaften und Betriebsräten grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber, ist aber nur unter günstigen Bedingungen für Mitgliedschaft und aktives Engagement zu gewinnen:

- **Selbstbestimmte Solidarität:** Höher und hoch Qualifizierte vor allem technische Angestellte (IngenieurInnen, TechnikerInnen), die durch Bildungsstrategien aus facharbeiterischen Milieus in diese Positionen aufgestiegen sind. Trotz einer im Herkunftsmilieu verwurzelten grundsätzlich solidarischen Haltung halten sie sich für fähig, ihre Interessen im Betrieb selbst zu vertreten. Ab dem Alter von ca. 30 Jahren kann es jedoch zu Konflikten zwischen ihren hohen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und den Zeit- und Kostenvorgaben des Managements oder um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie kommen, durch die die grundsätzlich vorhandene Disposition zur Gewerkschaftsnähe 'aktiviert' wird. In diesem Augenblick sind sie durch die richtigen Angebote für Interessenvertretung zu gewinnen und dann auch zu aktivem Engagement bereit.

Die beiden *distanzierten Anspruchstypen* – **Individuelle Karriereorientierung** und **Temporäre Einkommenssicherung** – sind in der Regel kaum für die aktive Unterstützung gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretung zu gewinnen.

Die Studie schließt mit einigen Schlussfolgerungen für mögliche Strategien der Interessenvertretung, die sich auf die Notwendigkeit der Berücksichtigung regionaler und betrieblicher Spezifika, die besonderen Anforderungen in Betrieben ohne Betriebsrat und einen möglichen Konflikt zwischen den Anspruchstypen *Leistungsgerechtigkeit* und *Absicherung* beziehen.