

ARBEITSHEFT



Nr. 25

Dr. Joachim Bergmann, Erwin Bürckmann, Dr. Hartmut Dabrowski

Krise und Krisenerfahrungen

Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten

Eine Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung

Berlin, März 2002

**Otto
Brenner
Stiftung**

Herausgeber:
Otto Brenner Stiftung
Heike Kauls
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin

Tel.: 030-25 39 60 10
Fax: 030-25 39 60 11
email: obs@igmetall.de

www.otto-brenner-stiftung.de

Kontakt:
Prof. Dr. Joachim Bergmann
Grüneburgweg 150
60323 Frankfurt/M.

Tel.: 069 - 55 65 43

email: jo-bergmann@t-online.de

Für Helmut Schauer (1937-2001)

Vorbemerkung	3
I. Einleitung	4
1. Thema der Untersuchung – Fragestellungen und Hypothesen	4
2. Zur Methode und Durchführung der Befragung	8
2.1. Fragenkomplexe des Leitfadens	9
2.2. Beschreibung des Samples	10
II. Urteile und Einschätzungen der Betriebsräte und Vertrauensleute	12
1. Veränderungen in den Betrieben	12
2.1. Erzwungene Anpassung – die Politik der Betriebsräte	14
2.2. Alternativlose Anpassung – die Politik der IG Metall	21
2.3. Die Regierungspolitik im gesellschaftlichen Kräfteverhältnis	26
2.4. Fremdenfeindlichkeit in den Betrieben	31
2.5. Die soziale Selbsteinschätzung	35
III. Die subjektive Verarbeitung und Deutung von Krisenerfahrungen	40
1. Varianten des Krisenbewusstseins – reflektierte Ohnmachtserfahrungen	44
2. Problembewusstsein mit unzulänglichen Deutungen von Krisenerfahrungen	51
2.1. Problembewusstsein mit »politisch-moralischem Überschuss«	51
2.2. Problembewusstsein mit partiellen Einsichten	55
2.3. Fragmentiertes Problembewusstsein: unaufgeklärte Ohnmachtserfahrung und Elemente des »Kleine-Leute-Bewusstseins«	60
2.4. Unbegriffene Widersprüche und Ambivalenzen	72
IV. Resümee: Aufklärung über die problematischen Folgen	78
Literatur	85

Vorbemerkung

Die Veröffentlichung der Untersuchung zum Thema »Krise und Krisenerfahrungen, Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten« fällt mitten in die Zukunftsdebatte der IG Metall. Das war nicht geplant. Wir hatten gehofft, den Bericht früher abschließen zu können. Aber auch jetzt, so glauben wir, kommt er noch nicht zu spät. Die Befunde unserer Untersuchung bilden in manchem eine Ergänzung der vom IG Metall-Vorstand organisierten »Befragungen und Erhebungen«, über die im »Zukunftsreport« berichtet wird. Anders als es Massenbefragungen möglich ist, konnten wir in offenen Interviews die betrieblichen Erfahrungen der befragten Betriebsräte und Vertrauensleute erfassen, den Begründungen für Meinungen und Urteile nachgehen, die oft impliziten, für selbstverständlich gehaltenen Annahmen und Einschätzungen aufhellen und die subjektiven Deutungen der gesellschaftlichen und politischen Situation ermitteln. Alles in allem ergibt sich aus den Interviews ein recht kritisches Bild der gesellschaftlichen Lage der Arbeitnehmer heute. Darin, so glauben wir, spiegeln sich auch die politische Praxis der IG Metall, ihre problematischen Folgen und Nebenfolgen.

Wir haben vielen zu danken, die uns die Untersuchung möglich gemacht haben und uns dabei unterstützten. Vorab der Otto Brenner Stiftung, die das Vorhaben förderte und auf die verzögerte Fertigstellung des Berichts mit viel Verständnis reagierte. In gleicher Weise haben wir der Leitung und den Mitarbeitern des IG Metall Bildungszentrums Sprockhövel zu danken, die uns die Durchführung der Interviews ermöglichten und sie vielfältig unterstützten.

Vor allem aber gilt unser Dank den Betriebsräten und Vertrauensleuten, die sich zu einem Interview bereit fanden. Wir haben ihnen mit unseren vielen, nicht immer einfachen Fragen viel abverlangt und können nur hoffen, dass das nun vorliegende Ergebnis ihren Erwartungen und Interessen entspricht.

Ingrid Zierold (Institut für Sozialforschung, Frankfurt) sei vielmals gedankt für die Transkription einer großen Zahl von Interviews und die Erstellung des Rohberichts. Nicht zuletzt geht unser Dank an den Kollegen Manfred Teschner (Darmstadt), der in mehreren intensiven Diskussionen uns wichtige Anregungen für die Analyse des Interviewmaterials gab.

Joachim Bergmann/Erwin Bürckmann/Hartmut Dabrowski

I. Einleitung

1. Thema der Untersuchung – Fragestellungen und Hypothesen

Vollbeschäftigung ist heute selbst für Ältere nur noch eine ferne Erinnerung. Die seit 25 Jahren anhaltende Massenarbeitslosigkeit drängte Gewerkschaften und Betriebsräte in die Defensive. Seit Anfang der 80er Jahre stagnierten die Reallöhne, und die Verkürzung der Arbeitszeit musste mit ihrer weitgehenden Flexibilisierung und Anpassung an die Unternehmensinteressen erkaufte werden, brachte jedoch kaum eine spürbare Umverteilung der Arbeit. Dazu kam die Politik der konservativ-liberalen Bundesregierung, die allein auf »die Kräfte des Marktes« setzte, öffentliche Unternehmen privatisierte und den Abbau des Sozialstaats schrittweise vorantrieb. Anfang der 90er Jahre, nach dem Zerfall der staatssozialistischen Systeme, wurde mit der scharfen Rezession von 1992/93 offensichtlich, dass die kapitalistischen Ökonomien in eine neue Entwicklungsphase eingetreten sind: weitgehende Liberalisierung der Märkte, Internationalisierung der Kapitalmärkte, Ausrichtung der Unternehmensstrategien am Shareholder value. In den Betrieben hieß das: organisatorische Umstrukturierungen, Neuzuschnitt der Zuliefer- und Abnehmerbeziehungen, Internalisierung von Konkurrenzbeziehungen – stets verbunden mit Beschäftigungsabbau, Leistungsverdichtung und Segmentierung der Belegschaften. Seitdem bestand betriebliche Interessenvertretung primär nur noch in der Abarbeitung von Krisenfolgen. Priorität hatte die »sozialverträgliche« Beschäftigungssicherung, die häufig mit handfesten Konzessionen erkaufte werden musste. Die Tarifpolitik der Gewerkschaften vermochte kaum die Produktivitätsfortschritte zu realisieren, und auch in Westdeutschland griff die Erosion der Tarifnormen um sich. Zwar wurde die neue rot-grüne Bundesregierung gewählt, weil die sie tragenden Parteien eine andere Politik – mehr soziale Gerechtigkeit – versprachen; dass sie jedoch nach einer kurzen Phase der Unsicherheit resolut auf die Fortsetzung der neoliberalen Wirtschafts- und Finanzpolitik setzte – versehen freilich mit dem Etikett des sozialen Konsenses, als dessen Symbol das umbenannte »Bündnis für Arbeit, Innovation und Wettbewerb« fungiert –, signalisierte den Gewerkschaften unmissverständlich, dass politische Alternativen nicht beständen.

Was diese Erfahrungen in den Köpfen von aktiven Gewerkschaftern angerichtet und hinterlassen haben, wie die Krisenerfahrungen verarbeitet und gedeutet werden, was Betriebsräte und Vertrauensleute sich von den Gewerkschaften und der Regierungspolitik noch erhoffen und welche Chancen für eine wirksame Interessenvertretung sie sich noch ausrechnen – all das ist weithin unbekannt. Die letzte Untersuchung zum Thema von R. Zoll u.a.¹ liegt fast

¹ Rainer Zoll, Hrsg., Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise, 1. Bericht, Köln 1981. – Rainer Zoll, Hrsg., »Die Arbeitslosen, die könnte ich alle erschießen«. Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise, 2. Bericht, Köln 1984. – Rainer Zoll, Hrsg., »Hauptsache, ich habe meine Arbeit«, Frankfurt/Main 1984

zwanzig Jahre zurück. Seitdem haben die Industriesoziologie und auch die neu etablierte Wissenschaft von den »Industriellen Beziehungen« sich dafür nicht mehr interessiert. Mit dem Forschungsprojekt »Krisen und Krisenerfahrungen – Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten« knüpfen wir an eine frühere Studie² an, in der die Prozesse der Erosion von Tarifnormen nachgezeichnet wurden, die subjektive Verarbeitung der betrieblichen Erfahrungen jedoch nur am Rande berücksichtigt werden konnte. Die empirische Basis der neuen Untersuchung sind – wie bei der früheren – offene Leitfaden-Interviews mit Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall.

Unser Interesse richtet sich auf das Krisenbewusstsein, die subjektive Verarbeitung und Deutung von Krisenerfahrungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten. Zur Präzisierung der Fragestellung entwickelten wir in unseren Vorüberlegungen einige begriffliche Differenzierungen und Hypothesen.

a) Anzunehmen ist, dass Krisenphänomene selektiv wahrgenommen werden. Im Hinblick auf unsere Befragten und ihre Interessenlage unterschieden wir folgende Aspekte und Dimensionen: ökonomische Krisenphänomene, bezogen auf Betrieb/Unternehmen, Industriezweig und Gesamtwirtschaft; sozialstrukturelle Krisenfolgen wie ökonomische Ungleichheiten, Ausgrenzungsprozesse, Veränderungen der Klassenstruktur; krisenbedingte Veränderungen der normativen Handlungsorientierungen, etwa Verschiebungen im Verhältnis kollektiver und individueller Interessen etc. und die zeitliche und räumliche Reichweite der Krisenwahrnehmungen, also Vorstellungen von der Dauer der Arbeitslosigkeit, Beschränkungen auf Deutschland, die EU etc.

Vorrangig dürften für Betriebsräte und Vertrauensleute, so die Vermutung, die ökonomische Lage von Betrieb und Industriezweig sein, kaum weniger bedeutsam aber auch die Veränderungen der Handlungsorientierungen und – hinsichtlich der gesellschaftlichen Position der Arbeitnehmer – auch die sozialstrukturellen Veränderungen. Demgegenüber war zu vermuten, dass die zeitliche und räumliche Reichweite von Krisenphänomenen zurücktritt. Daraus ergab sich eine *erste Hypothese*: Die Krisenwahrnehmung wird primär von den betrieblichen Erfahrungen bestimmt, von den ökonomischen Problemen des Unternehmens und Konzerns, den Maßnahmen und Strategien der Unternehmens- und Konzernleitungen und der darauf reagierenden Betriebsratspolitik, den Formen von Anpassung und Widerstand; des Weiteren auch von den Interaktionen mit der gewerkschaftlichen Politik, vermittelt tariflicher Regelungen oder auch konkreter Interventionen wie bei Sozialplanverhandlungen u.a. Von unmittelbarer Relevanz für die betrieblichen Krisenerfahrungen sind schließlich Veränderungen der Handlungsorientierungen aufgrund divergierender Interessen in den Belegschaften.

² Joachim Bergmann/Erwin Bürckmann/Hartmut Dabrowski, »Reform des Flächentarifvertrags«? Betriebliche Realitäten, Verhandlungssysteme, gewerkschaftliche Politik, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 1/1998

b) Krisendeutungen im Sinne theoretisch angeleiteter Krisenerklärungen können von Betriebsräten und Vertrauensleuten nicht erwartet werden, zumal von Seiten der Gewerkschaften in ihren wirtschaftspolitischen Verlautbarungen nurmehr Elemente eines rudimentären Keynesianismus vertreten werden und Alternativpositionen wie die der Memorandumgruppe für die Betriebsfunktionäre marginale Bedeutung haben dürften. Anzunehmen ist daher, so die *zweite Hypothese*, dass Krisendeutungen, insbesondere zu den Gründen der anhaltenden Arbeitslosigkeit, von der öffentlichen Meinung, wie sie vor allem von den Medien vermittelt wird, bestimmt werden, vermutlich auch von den neoliberalen Auffassungen der PR-Verlautbarungen der Unternehmensleitungen – vermischt freilich mit gegenläufigen gewerkschaftlichen Positionen, wie sie als Begründung von Tarifforderungen vorgetragen werden, stets versehen mit einem plausiblen Schuss Rhetorik. Zu vermuten ist aber auch, dass gewerkschaftliche Auffassungen von den Befragten, die an Lehrgängen einer Gewerkschaftsschule teilnehmen, in den Interviews häufiger und deutlicher zum Ausdruck kommen als im Alltag. Das dürfte vor allem auch für die weiterreichenden politischen und sozialstrukturellen Krisenfolgen gelten.

c) Unter subjektiver Krisenverarbeitung verstehen wir die subjektive Vermittlung von individuellen betrieblichen Erfahrungen, Krisenwahrnehmung und Deutung; zusammengefasst ergibt sich daraus das empirische Krisenbewusstsein. Die von den Medien und der PR der Unternehmen vermittelten Vorstellungen, die das »herrschende« Bewusstsein repräsentieren – so die *dritte Hypothese* –, sind mit den betrieblichen Erfahrungen in vieler Hinsicht nicht vereinbar; sie kollidieren vielmehr mit elementaren Arbeitnehmerinteressen, so etwa die neoliberale Rede, »die Löhne sind zu hoch«, und die Appelle von Politikern, »mehr Eigenvorsorge« in der Alterssicherung sei erforderlich. Dem stehen zwar gewerkschaftliche Auffassungen entgegen, aber auch sie müssen nicht immer mit den betrieblichen Erfahrungen übereinstimmen. Zu vermuten ist daher, dass das empirische Krisenbewusstsein von Widersprüchen und Inkonsistenzen geprägt ist, und dass beim Versuch, sie miteinander zu vereinbaren, die Befragten auf Alltagstheorien, Stereotype und Vorurteile zurückgreifen. Denkbar ist aber auch, dass Widersprüche gar nicht bewusst werden und unaufgelöst nebeneinander stehen bleiben. Die Beschreibung und Analyse der subjektiven Krisenverarbeitung ist aus zwei Gründen von Bedeutung: Zum einen lassen sich damit Mechanismen identifizieren, die die Einsicht in die gesellschaftliche Lage erschweren oder gar blockieren. Zum anderen lassen sich in den Widersprüchen aber auch die widerständigen Momente ausmachen, Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit, Empathie für die »Ausgegrenzten« u.a.; Motive, die im Alltag der betrieblichen Interessenvertretung zumeist keine Berücksichtigung finden, auf die Gewerkschaften aber schon immer angewiesen waren.

Die drei Hypothesen umschreiben modellartig den Zusammenhang von betrieblichen Krisenerfahrungen, Krisenwahrnehmung und Deutung, die mittels der subjektiven Verarbeitung

der verschiedenen Momente das Krisenbewusstsein ausmachen. Dass die begrifflichen Differenzierungen nur analytischer Art sein können, ist – wie stets bei Bewusstseinsphänomenen – evident.

Die Folie für die Interpretation des Interviewmaterials bildet der folgende, in knappen Thesen formulierte Krisenbegriff:

1. Die wichtigsten Kennzeichen der wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik seit gut 20 Jahren – relativ geringe Wachstumsraten, anhaltend hohe, von Zyklus zu Zyklus zunehmende und sich verfestigende Arbeitslosigkeit, relativ schwache Binnennachfrage aufgrund stagnierender oder nur langsam wachsender Masseneinkommen und hohen Defiziten der öffentlichen Haushalte – sind Ausdruck des krisenhaften Umbruchs nach dem Ende der fordistischen Prosperitätsphase. Die unter der neoliberalen Hegemonie seit Anfang der 80er Jahre betriebene und seit 1990 beschleunigte Öffnung und Deregulierung der Güter- und Kapitalmärkte brachte bislang noch keine grundlegende Veränderung. Sieht man von den USA (mit ihren Sonderbedingungen) ab, ist kein neuer langfristiger Wachstumsschub in den großen kapitalistischen Ländern in Sicht.

2. Erklärungen des krisenhaften Umbruchs verweisen, in sehr verschiedener begrifflicher Fassung, auf einen Überschuss an Geldkapital einerseits und einem Mangel an profitablen Anlagemöglichkeiten andererseits. Was als profitabel gilt, entscheiden die »Investoren« nach Maßgabe der deregulierten internationalen Finanzmärkte. Sie bestimmen damit Wachstumsraten und Beschäftigung der nationalen Ökonomien. Da die Regierungen ihre wirtschafts- und steuerpolitischen Instrumente weitgehend eingebüßt haben, bleibt ihnen nur mehr die Aufgabe, den nationalen Wirtschaftsstandort für die »Investoren« möglichst attraktiv zu machen – vor allem durch steuerliche Entlastung der Unternehmensgewinne, günstige Abschreibungsmodalitäten oder auch Subventionen von Investitionen, und nicht zuletzt durch niedrige »Arbeitskosten«.

3. Für die Politik der Gewerkschaften bedeutet das: Lohnerhöhungen sind stets zu hoch, zumindest sollen sie unter dem Produktivitätsanstieg bleiben, denn sinkende Lohnstückkosten versprechen einen Vorteil im Wettbewerb der nationalen Standorte. Diesem Ziel sollen letztlich auch korporatistische Arrangements wie das »Bündnis für Arbeit« dienen, demonstrieren sie doch, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften unter der Regie des Staats für mehr Wachstum und Beschäftigung kooperieren.³ Wie wirkungsvoll solche Arrangements wirklich sind, ist strittig; vieles spricht dafür, dass innerhalb der EU Gewinne des einen Landes zulass-

³ Das »Bündnis für Arbeit« entspricht freilich kaum dem, was mit dem Begriff des »nationalen Wettbewerbskorporatismus« gemeint ist, denn seine korporatistischen Elemente sind kaum ausgebildet oder aber funktionslos. Der Begriff wird daher im Folgenden nur zur Kennzeichnung der programmatischen Vorstellungen eines staatlich organisierten Wettbewerbskorporatismus gebraucht, wie sie von einigen wenigen Befragten anvisiert werden. Der Begriff »Standortkorporatismus« trifft die Verhältnisse in der Bundesrepublik besser. Gemeint sind damit die dauerhaften korporatistischen Arrangements des Co-Managements der Betriebsräte in den Großunternehmen. Ihr manifester Ausdruck sind die Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarungen mit ihren Folgewirkungen und Weiterungen für ganze Industriezweige und – vermittelt über die Führungen der großen Gewerkschaften – auch für die gesamte Wirtschaft.

ten der anderen gehen. Denkbar sind allerdings auch deflationäre Abwärtsspiralen.

4. Eine von den internationalen Finanzmärkten abhängige Wirtschaftsentwicklung, wie sie sich in den 90er Jahren herausgebildet hat, führt notwendig zu einer nachhaltigen Stärkung des Finanzkapitals und der Kapitaleigentümer, die ihre Interessen durchzusetzen vermögen («Shareholder-Kapitalismus»). Ihre Folgen sind: Verschiebung der Einkommensverteilung zugunsten der Kapitaleinkommen und zulasten der Einkommen aus Lohnarbeit, erodierende Systeme der sozialen Sicherung, sinkende Sozialstandards bei einer wachsenden Zahl von ausgegrenzten Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern. Dass der Polarisierung der Einkommensverteilung durch vermehrte Einkommen aus Geldvermögen bei den Arbeitnehmern und Rentnern und der Arbeitslosigkeit durch vermehrte Teilzeitarbeit und Niedriglöhne für einfache Dienstleistungen auf Dauer beizukommen wäre, wie einige Vordenker der »modernisierten« Sozialdemokratie glauben, ist wenig wahrscheinlich. Einem neuen anhaltenden Wachstumsschub stehen sie jedenfalls entgegen.

2. Zu Methode und Durchführung der Befragung

Die skizzierte Fragestellung verlangte offene, leitfadengestützte Interviews. Leitfaden wie Interviewführung mussten Gelegenheit bieten, die Befragten zum »Erzählen« zu bringen. Nicht immer konnte daher die vorgesehene Abfolge der Fragen eingehalten werden; auch empfahl es sich, die Frageformulierungen an den Interviewverlauf anzupassen.

Wie schon bei der früheren Studie wurden die Interviews mit Teilnehmern von Lehrgängen am IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel durchgeführt. Die Auswahl erfolgte in nicht-direktiver Weise: Wir stellten in mehreren Lehrgängen die Absichten unserer Untersuchung vor und baten um die Bereitschaft zu Interviews. Um den Lehrgangsbetrieb nicht zu behindern, wurden die Interviews in der Mittagspause und am Abend durchgeführt. Eine erste Fassung des Frageleitfadens wurde Mitte März 2000 in sechs Interviews getestet. Der Leitfaden bewährte sich recht gut; einige Fragen mussten verändert, einige neu aufgenommen werden. Da die sechs Pretestinterviews recht ertragreich waren, konnten sie ohne wesentliche Abstriche in die Auswertung einbezogen werden. Eine erste Serie von Interviews mit dem leicht geänderten Leitfaden wurde Mitte April, eine zweite Mitte Mai durchgeführt. Insgesamt kamen 38 Interviews zustande.

Die Befragungen wurden auf Tonband aufgezeichnet und zugleich in Stichworten notiert. Für die Auswertung wurden die Tonbandaufnahmen abgehört und in verdichteter Form transkribiert. Die im Bericht als Zitate wiedergegebenen Interviewpassagen entsprechen, von sprachlichen Unebenheiten bereinigt, dem Wortlaut der Äußerungen. Den Regeln der empirischen

rischen Sozialforschung gemäß, wurde den Befragten Anonymität zugesichert. Dementsprechend wurden die Interviewaussagen, auch die Angaben zu den Betrieben, anonymisiert.

2.1. Fragenkomplexe des Leitfadens

- Gegenwärtige Funktion: Betriebsrat, Vertrauensmann/-frau, Amtsdauer, Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, gewerkschaftlicher Organisationsgrad; Angaben zum Betrieb: Beschäftigtenzahl, Branche, aktuelle wirtschaftliche Lage, Marktstellung, Konzernzugehörigkeit.
- Größere Veränderungen im Betrieb in den letzten fünf bis zehn Jahren: Krisen, Personalabbau, Umstrukturierungen, Rationalisierungsmaßnahmen; jährliche Zielvorgaben des Managements für Produktivität, Umsatz, Rendite etc.; absehbare Entwicklung des Betriebs. Politik des Betriebsrats, Verhältnis zum Management, Konflikte, Anpassung an Managementforderungen, subjektive Bewertung der Betriebsratspolitik, Einstellung der Belegschaft zum Betriebsrat.
- Einschätzung der IG Metall-Politik, Tarifbewegung 2000, Bündnis für Arbeit, Rücksicht auf Standort Deutschland, neoliberale Statements.
- Ursachen der Arbeitslosigkeit, Rezepte zur Verringerung der Arbeitslosigkeit, Zitat von Helmut Schmidt: »Die Gewinne von heute sind die Investitionen von morgen und die Arbeitsplätze von übermorgen«, vermutete Entwicklung der Arbeitslosigkeit.
- Wirtschafts- und Sozialpolitik der rot-grünen Bundesregierung, Vergleich mit der Kohl-Regierung, Chancen der Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen, Sozialstaat und Sparhaushalt.
- Sozialstruktur: ökonomische Ungleichheiten, soziale Position der Arbeitnehmer, Ungleichheiten sozialer Chancen.
- Absehbare, vermutete gesellschaftliche Entwicklungen: positive bzw. negative Entwicklungen.
- Biographie: soziale Herkunft, Schulabschluss und Berufsausbildung, Anlass für Eintritt in Gewerkschaften, gewerkschaftliche Funktionen, Teilnahme an gewerkschaftlichen Lehrgängen.

Unsere Absicht war es, die Betriebsräte und Vertrauensleute über ihre Erfahrungen als betriebliche Interessenvertreter und Gewerkschafter zum Reden zu bringen. Um das zu erreichen, musste einfaches Abfragen vermieden werden. Viel hing davon ab, dass die Fragen des Leitfadens an den Erfahrungs- und Problemhorizont der Befragten angepasst wurden und mit neutralen Nachfragen – etwa: »Wie ist das zu verstehen?« – Gelegenheit zu Erläute-

rungen und Klärungen gegeben wurde. Dass die Befragten »ins Reden kamen«, ist uns nicht immer, aber doch recht oft gelungen. Über den Nahbereich, den Betrieb und die Betriebsratspolitik erhielten wir in der Regel sehr konkrete und oft detaillierte Berichte; bei den Fragen zur Politik, Wirtschaft und Gesellschaft war das weit seltener der Fall. Oft hatten wir den Eindruck, dass nicht wenige zum ersten Mal mit Fragen konfrontiert waren, mit denen sie sich noch nie befasst hatten; offensichtlich hatte auch die IG Metall ihnen solche Fragen nicht zugemutet. Das bezog sich vor allem auf Fragen zur wirtschaftlichen Entwicklung. Dass sie als krisenhaft verstanden werden kann, irritierte nicht wenige. Die Antworten und Aussagen blieben oft unbestimmt-vage, häufig auch konkretistisch und schienen von den jeweiligen betrieblichen Verhältnissen oder Zufälligkeiten abhängig. Auch Nachfragen erbrachten, wie sich bei der Auswertung zeigte, nicht immer genauere Antworten.

Um so wichtiger für die Interpretation wurden deshalb die »erzählenden Passagen«, in denen betriebliche Ereignisse, Aussagen und Verhaltensweisen von bekannten Topmanagern oder auch politische Vorgänge aus einer subjektiven Perspektive kommentiert und bewertet wurden. Sie erlaubten es in vielen Fällen zu erschließen, was in den manifesten Äußerungen nicht gesagt, aber als selbstverständlich unterstellt wurde; warum in den Antworten Phänomene ausgeblendet und stattdessen Wunschvorstellungen entwickelt und abstrakte Forderungen formuliert wurden. Dieses Interpretationsverfahren ermöglicht es, auch widersprüchliche und disparate Aussagen aufzuschließen und transparent zu machen und die subjektive Verarbeitung der Krisenerfahrungen zu rekonstruieren.⁴ Ihre Aufhellung erbrachte einige Ergebnisse, die wir nicht erwartet hatten – Ergebnisse, die in mancher Hinsicht Schlüsselcharakter haben.

Der Bericht wird, nach einer knappen Beschreibung des Samples, zunächst die wesentlichen Befunde zu den verschiedenen Fragekomplexen darstellen (Kapitel II) und dann eine Analyse der zentralen Argumentationsfiguren der subjektiven Verarbeitung und Deutung der Krisenerfahrungen vornehmen (Kapitel III).

2.2. Beschreibung des Samples

Von den 38 Befragten sind 32 Betriebsratsmitglieder und sechs Vertrauensleute. Unter den Betriebsratsmitgliedern sind ein Vorsitzender und vier stellvertretende Vorsitzende, alle aus Klein- und Mittelbetrieben. Drei der sechs Vertrauensleute sind Mitglieder der Vertrauenskörperleitung (Übersicht 1). Alle Befragten kommen aus westdeutschen Betrieben.

Unter den Betriebsratsmitgliedern sind zehn Frauen – gemessen an den Zahlen der Betriebsratswahlen 1998 ein recht hoher Anteil – und neun Angestellte. Von ihnen haben sie-

⁴ Eine hermeneutische Interpretation des Interviewmaterials, wie sie in der Zoll-Studie versucht wurde, haben wir nicht beabsichtigt. Leitfaden und Interviewführung sind weit objektiver ausgerichtet, als es dieses Interpretationsverfahren verlangt hätte.

ben produktionsnahe Tätigkeiten, einige auch eine gewerbliche Berufsausbildung. Nur eine Angestellte kommt aus einem Betrieb mit einem sehr hohen Angestelltenanteil. Abgesehen von diesem Ausnahmefall sind für alle Betriebsräte, auch die im Angestelltenstatus, die gewerblichen Arbeitnehmer die primäre Bezugsgruppe und sie verstehen sich auch als deren Sprecherinnen und Sprecher.

Übersicht 1: Befragte nach Funktion, Betrieben und Branchen

Branche	Anzahl Befragte Betriebsräte	Anzahl Betriebe	
		Vertrauensleute	
Fahrzeugbau u. Zulieferer	5	5	9
Elektroindustrie u. Zulieferer	8		8
Maschinenbau	5	1	6
Anlagen- u. Apparatebau	7		7
Gießereien	2		2
Eisen und Stahl	2		1
Schienenfahrzeugbau	1		1
Reparatur- u. Wartungsbetriebe	2		2
Σ	32	6	36

Die Betriebsräte kommen mehrheitlich aus Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten, 14 aus Mittelbetrieben, sechs aus Kleinbetrieben (Gießereien, Wartungsbetriebe, Maschinenbau, Elektronik), 12 aus Großbetrieben (Automobilindustrie und Zulieferer, Elektrotechnik, Maschinenbau). Fünf der sechs Vertrauensleute, darunter die drei Mitglieder von Vertrauenskörperleitungen, kommen aus Großbetrieben der Automobilindustrie. Von den 36 Betrieben sind 28 Konzernbetriebe.

Die Betriebsräte sind relativ jung, im Durchschnitt 40,6 Jahre, die Vertrauensleute etwas älter (Durchschnitt 44 Jahre). Jeder zweite Betriebsrat ist jünger als 40, nur sieben sind älter als 50 Jahre. Hinsichtlich ihres Erfahrungshorizonts heißt das: Für beinahe zwei Drittel der befragten Betriebsräte war die Massenarbeitslosigkeit Normalität.

Die befragten Betriebsräte sind erst relativ kurze Zeit im Amt, im Durchschnitt 4,6 Jahre; bei weitem die Mehrheit ist erst seit 1994, jeder zweite erst seit zwei Jahren oder kürzer Mitglied im Betriebsrat. Mithin hat die Mehrheit die Rezession 1992/93 nicht als Betriebsrat erlebt. Anders die Vertrauensleute, insbesondere die Mitglieder der Vertrauenskörperleitung, sie nehmen ihre Funktion schon recht lange wahr, im Durchschnitt 12,6 Jahre.

II. Urteile und Einschätzungen der Betriebsräte und Vertrauensleute

1. Veränderungen in den Betrieben

Die wirtschaftliche Lage der Betriebe war im Frühjahr 2000 ungleich besser als 1997, zum Zeitpunkt unserer früheren Befragung. Nur noch wenige Betriebe, 7 von 38, waren in einer prekären Lage, die weitaus meisten (21) wurden als konsolidiert beschrieben und einige (8) waren in einer ausgesprochen günstigen Situation: sie hatten von der Rezession 92/93 kaum etwas verspürt und befanden sich auf einem anhaltenden Expansionskurs. Gleichwohl stehen Betriebsräte und Beschäftigte in allen Betrieben unter dem anhaltenden Druck der Unternehmensführungen. Dass das gleichermaßen für prosperierende Betriebe wie auch für die in einer prekären wirtschaftlichen Lage gilt, ist freilich ein neues Moment und Ausdruck der realen gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse.

a) Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, das ist allen Interviews zu entnehmen, ist den Betriebsräten und Vertrauensleuten stets bewusst. Schon der bloße Tatbestand von Millionen Erwerbslosen macht sich als »stummer Zwang der ökonomischen Verhältnisse« (Marx) geltend. Das äußert sich häufig in der missverständlichen Redeweise, die Arbeitslosigkeit sei von den Unternehmern »gewollt«. Gemeint ist damit die gesellschaftliche Macht, die sich in ökonomischen Prozessen auf dem Arbeitsmarkt durchsetzt. Für die Befragten wird sie in doppelter Weise wirksam: zum einen als drastische Einschränkung der »bargaining power«, der Durchsetzungsfähigkeit, der betrieblichen Interessenvertretung. Arbeitslose sind immer auch Konkurrenten derer, die einen Job haben. »Wir stehen mit dem Rücken zur Wand, draußen stehen fünf Millionen Ersatzspieler, die bereit sind, für 30 bis 40 Prozent weniger Lohn zu arbeiten. Da hat man immer eine sehr schwache Position.« (05/2)⁵ Zum anderen ist die Arbeitslosigkeit auch eine latente Bedrohung des eigenen sicheren Arbeitsplatzes: »Keiner kann heute sagen, er ist absolut sicher in seinem Job«. (11/9) »Arbeitslosigkeit – das ist das Schwert, das über einem hängt.« (46/5) Solche Sätze finden sich in vielen Interviews oder werden als selbstverständlich vorausgesetzt. Denn die vergangenen Jahre haben den betrieblichen Interessenvertretern vor Augen geführt: ob Personal reduziert oder Abteilungen ausgegliedert, ob Produktionsprozesse ausgelagert oder auch ganze Betriebe geschlossen werden, auch wenn sie schwarze Zahlen schreiben, ist gegenwärtig für die Betriebsräte schwer zu antizipieren und noch schwerer zu beeinflussen. Das entscheiden Unternehmensleitungen nach Maßgabe von Wettbewerbslage und Renditen.

⁵ Zitierweise: Zwei durch einen Schrägstrich getrennte Zahlen in Klammern geben die Nummer des Interviews und die Seitenzahl der Transkription an. Einzelne oder durch Kommata getrennte Zahlen in Klammern verweisen auf die Interviewnummer. Gelegentlich werden durch einzelne Zahlen auch Häufigkeiten angegeben, was sich aus dem Zusammenhang jedoch zweifelsfrei ergibt.

b) Die Instrumente des Managements, Betriebsräte und Belegschaften unter Druck zu setzen – von den verordneten jährlichen Kosten- und Personalreduzierungen bis zu den angedrohten Auslagerungen in Billiglohnländer – sind zur Dauereinrichtung geworden. Die Absicht mag sein, dem Betriebsrat und den Beschäftigten den Konkurrenzdruck zu vermitteln, unter dem der Betrieb tatsächlich oder auch nur angeblich steht. Durch diese Praxis entsteht der Eindruck einer dauerhaft prekären oder gar krisenhaften Lage des Unternehmens, auch dann, wenn sich darin nur die Ausrichtung am Shareholder value verbirgt. Die tatsächliche oder auch nur simulierte prekäre Situation erzeugt jedoch Unsicherheiten bei den Beschäftigten und macht die Betriebsräte gefügig und anpassungsbereit. Die Beschäftigungssicherungs- und Standortsicherungsvereinbarungen in den großen Konzernen, wie etwa in der Automobilindustrie, sind dafür ein Beleg. Mit solchen Vereinbarungen suchen die Betriebsräte, dem künftigen Druck zu begegnen, indem sie sich schon vorab zu materiellen Konzessionen bereit finden, um betriebsbedingten Personalabbau oder gar Betriebsschließungen zu verhindern. Wo solche Vereinbarungen nicht ausgehandelt werden, vor allem in Mittel- und Kleinbetrieben, bekommen die Betriebsräte den Druck unvermittelter, direkter zu spüren als Forderung der Unternehmensleitung nach »einem Beitrag der Beschäftigten«, etwa bei einer größeren Investition (01,12) oder auch ohne jeglichen Bezug auf die wirtschaftliche Lage des Betriebs (29). Verweise auf den lokalen Arbeitsmarkt reichen aus, den Betriebsrat zum Einlenken zu bringen.

c) Ihre spezifische Qualität erhält die beschriebene Lage noch durch die begründete Vermutung, dass sie sich in absehbarer Zukunft nicht zum Besseren verändern wird. In keinem Interview wird die Erwartung geäußert, dass sich aufgrund der ökonomischen Entwicklung oder auch politischer Interventionen die Situation auf dem Arbeitsmarkt bessern würde und damit auch die Chancen steigen, die Konzessionen von heute morgen wieder wettmachen zu können. Das war in den 80er Jahren noch eine verbreitete Annahme bei den Betriebsräten und auch den IG Metall-Funktionären.⁶ Dass es solche Illusionen nicht mehr gibt, sondern »concession bargaining« in dieser oder jener Form auch künftig Teil der betrieblichen Interessenvertretung sein wird, macht deutlich, was reale Erfahrung von gesellschaftlicher Ohnmacht heißt.

Die hier und im Folgenden wiedergegebenen Interviewbefunde werden durch die Ergebnisse der zwei großen Betriebsrätebefragungen des WSI gut bestätigt (siehe WSI-Mitteilungen 02/2001). Vergleicht man die Angaben zu einigen wichtigen Indikatoren an beiden Befragungszeitpunkten 1997/98 und 1999/2000, dann ist zu erkennen, wie wenig sich in den letz-

⁶ So die Erinnerung von hauptamtlichen IG Metall-Funktionären. Ein empirischer Beleg für dieses Erwartungsmuster ist einer älteren Funktionärsbefragung, J. Bergmann, W. Müller-Jentsch, Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Bd. 2, Frankfurt/Main 1977, S. 96ff., zu entnehmen. Allerdings beziehen sich die Befunde auf das Jahr 1970, die Endphase der fordistischen Wachstums- und Vollbeschäftigungsperiode.

ten fünf Jahren trotz der verbesserten Konjunktur in den Betrieben geändert hat. Von Personalabbau berichteten 1997/98 67% der Betriebsräte, 1999/2000 immer noch 57%; von erhöhtem Leistungsdruck 58% bzw. 53%; von der Ausgliederung von Betriebsteilen 34% bzw. 37% und von einer Verhärtung des Managements gegenüber dem Betriebsrat 30% bzw. 25% (S. 70). Es zeigt sich zudem, dass der Druck unabhängig von der jeweiligen konkreten wirtschaftlichen Situation in *allen* Betrieben besteht. In 35% der Betriebe mit guter Auftragslage nahm die Zahl aller Beschäftigten ab, in 48% aber die Zahl der befristet Beschäftigten zu (S. 80).

Was übereinstimmend aus den Betrieben berichtet wird, macht plausibel, dass – anders als vermutet – neoliberale Parolen, die die öffentliche Meinung beherrschen, bei den befragten Betriebsräten und Vertrauensleuten kaum Spuren hinterlassen haben. Keiner bezieht sich auch nur entfernt auf die Zauberformeln von den wohltätigen Wirkungen des »Marktes«. Selbst der Begriff findet sich nur sehr selten in den Interviews; vermutlich erinnert er an die »Marktzwänge«, die in den Verlautbarungen der Unternehmensleitungen oft beschworen werden, wenn »Konzessionen« anstehen. Der Arbeitsmarkt freilich ist für die Befragten der gesellschaftliche Ort, an dem die Arbeitnehmer unbeeinflussbaren Entscheidungen der Unternehmensleitungen oder dem reinen Zufall ausgeliefert sind. Und dass der Arbeitsmarkt eine leistungsgerechte Entlohnung garantieren würde, glauben noch nicht einmal die Verteidiger des Leistungsprinzips.

2.1. Erzwungene Anpassung – die Politik der Betriebsräte

Die Praxis der betrieblichen Interessenvertretung lässt sich als reaktive und erzwungene Anpassung charakterisieren: Nolens volens fügen sich die Betriebsräte dem Druck der Unternehmensleitungen. Oberste Priorität haben der Erhalt des Betriebs und die Sicherung der Arbeitsplätze. Das Management definiert die wirtschaftliche Lage und die Erfordernisse des Betriebs, im Fall von Konzernbetrieben zumeist eng an die Vorgaben der Konzernführung gebunden. Dem haben die Betriebsräte in der Regel wenig entgegenzusetzen. Selbst einem engagierten und kompetenten Betriebsrat gelingt es kaum, völlige Transparenz über die Lage des Betriebs und die Absichten der Unternehmensleitungen zu gewinnen. Zwar bleiben in der Regel gewisse Vorbehalte gegenüber den vorgegebenen Situationsdefinitionen und den betrieblichen Erfordernissen, die als Sachzwänge ausgegeben werden – es bleibt jedoch stets der Druck. Wieweit ihm der Betriebsrat nachgibt, hängt von der eingespielten Vertretungspraxis, vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad und dem Rückhalt des Betriebsrates in der Belegschaft ab; das reicht von völliger Konformität des Betriebsrates – genauer: des Betriebsratsvorsitzenden und der ihn tragenden Mehrheit – mit der Managementpolitik bis

zum hartnäckigen Verhandeln um möglichst »sozialverträgliche Lösungen«. Unter günstigen Bedingungen kann die eine oder andere Forderung des Managements abgewehrt werden, wobei immer ungewiss bleibt, ob das vom Management nicht schon vorab einkalkuliert war. Und vielleicht kann auch die Zusage künftiger Kompensationen erreicht werden. Aber ohne Konzessionen geht es selten ab. Als »illusionslose Praktiker« wissen die Betriebsräte, dass solche Zusagen nur eingeschränkte Gültigkeit haben, denn unerwartete »Sachzwänge« können sich immer wieder einstellen.

Mit Co-Management hat eine solche Anpassungspolitik wenig zu tun. Nur mit Vorbehalt kann dieses Attribut einer Betriebsratspolitik zugeschrieben werden, die gewisse Gestaltungsfunktionen hat, d.h. einen begrenzten Einfluss auf Managemententscheidungen, der über die formalen Mitbestimmungsrechte hinausgeht, so etwa in den großen Automobilkonzernen. Ihr symbolischer und materieller Ausdruck sind Standortsicherungsvereinbarungen mit einer befristeten individuellen Beschäftigungsgarantie für die Stammebelegschaften. Vom Gesamtbetriebsrat mit der Konzernführung ausgehandelt, sichern sie zu, dass keine Werke geschlossen und keine betriebsbedingten Kündigungen vorgenommen werden; zugleich werden in diesen Vereinbarungen aber auch Konzessionen festgelegt, etwa Rationalisierungs- und Kostensenkungsmaßnahmen, Abstriche an übertariflichen Leistungen, Arbeitszeit- und Schichtregelungen etc. In vielen Fällen schließt dieses korporatistische Arrangement Eingriffe in geltende tarifliche Regelungen ein – mit der Folge einer offenen Konkurrenz zwischen den Konzernbetrieben und mit Folgewirkungen für die Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben. Der Begriff des Standortkorporatismus sucht diesem Zusammenhang Rechnung zu tragen.

Die eingespielte Praxis des Co-Managements mag, weil indirekt wirksam, für die Belegschaften der einzelnen Betriebe weniger sichtbar sein, auch mögen sich die Konzessionen in Grenzen halten – was jedoch eher an der noch intakten Infrastruktur der gewerkschaftlichen Vertrauensleute als an dem Verhandlungsgeschick des Gesamtbetriebsrates liegt. Gleichwohl handelt es sich auch beim Co-Management um eine Variante erzwungener Anpassung. Noch bis Mitte der 80er Jahre gab es keine Standortsicherungsvereinbarungen.

Die beschriebene Situation schlägt sich in den Interviewaussagen zur Betriebsratspolitik nur mehrfach gebrochen nieder, denn subjektive und objektive Momente verschränken sich vielfach mit kontingenten Bedingungen. Was die Befragten über die objektive Lage des Betriebs, über Managementstrategien und -maßnahmen und die Reaktionen des Betriebsrates bzw. der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder erzählen, folgt ihrer subjektiven Sicht, ist abhängig von ihrem Informationsstand – viele sind ja erst wenige Jahre Mitglied des Betriebsrates –, und nicht zuletzt ist es abhängig von ihrer jeweiligen politischen Bewertung der praktizierten Betriebsratspolitik. Nicht in allen Fällen ließen sich diese verschiedenen Elemente zweifels-

frei entwirren. Unstrittig ist jedoch das Resultat: Artikulierter Widerstand gegen die Politik der Unternehmensleitung ist sehr selten. Bei der großen Mehrheit bestimmt mit nur geringen Variationen erzwungene Anpassung die Betriebsratspolitik, in nicht wenigen Fällen kann sie als bereitwillige Anpassung charakterisiert werden. Die Differenzen zwischen den verschiedenen Varianten der Betriebsratspolitik sind daher geringer, als es die Kategorisierungen in der Übersicht 2 nahe legen könnten.

Nur in zwei Betrieben versuchte der Betriebsrat, sich den Konzernstrategien entgegenzustellen (05, 47). Die beiden Betriebe gehören international operierenden Konzernen an, die Strategien des Shareholder value verfolgen (Konzentration auf das Kerngeschäft, Personalabbau, Schließung von einzelnen Betrieben). Der Widerstand schlug sich in dem einen Betrieb in einem gescheiterten »Sanierungstarifvertrag« nieder, in betrieblichen und öffentlichen Aktionen (Flugblätter etc.) und Demonstrationen. Im zweiten Betrieb, der »schwarze Zahlen« schrieb, aber aus dem Kerngeschäft aussortiert wurde, wurde das Personal drastisch auf ein Drittel reduziert und an einen anderen Konzern verkauft. Auch hier kam es zu öffentlichem Protest mit Unterstützung der Bevölkerung. In beiden Fällen jedoch war der Widerstand letztlich ohne durchschlagenden Erfolg. Vergleichbares ist noch von zwei Automobilbetrieben zu berichten (28, 44), in denen es – angestoßen von Minderheiten in den Betriebsräten und unter den Vertrauensleuten – Versuche gab, die Übernahme von befristet Beschäftigten durchzusetzen. Aber auch sie scheiterten. In allen anderen Betrieben gab es keine Versuche artikulierten Widerstands.

Übersicht 2: Betriebsratspolitik – Varianten erzwungener Anpassung

	Anzahl
1. Widerstand gegen Konzernstrategien	2
2. Alternativlose Anpassung – prekäre wirtschaftliche Lage	4
3. Managementkonforme Betriebsratspolitik – gute wirtschaftliche Lage	12
4. Betriebsrat – Co-Management	8
5a. Begrenzte Korrekturen an Managementmaßnahmen	5
5b. Neuorientierung der Betriebsratspolitik – Wechsel der Betriebsratsmehrheiten und erstmalige Betriebsratswahl	5
Σ	36

Anm.: Da aus 2 Betrieben je 2 Befragte kommen, reduziert sich die Zahl der Betriebe bzw. Betriebsräte auf 36.

Vier Betriebsräte sehen sich aufgrund der sehr prekären wirtschaftlichen Lage alternativlos zur Kooperation genötigt. In allen Fällen ging es um Personalabbau, Sozialpläne, drohende oder schon vollzogene Schließung von Zweigbetrieben, um Lohnverzichte auf Zeit etc. Die Politik von zwölf Betriebsräten wird als konform mit dem Management beschrieben. Die Mehrheit in den Betriebsräten fügt sich ohne Widerspruch den Managementforderungen, etwa extensiver Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Einsparungen von Personalkosten, Einsatz von Leiharbeitern, Lohnverzichte etc., obwohl die wirtschaftliche Lage in den Betrieben als gut oder sehr gut eingeschätzt wird. Gut die Hälfte der befragten Betriebsräte lässt jedoch Vorbehalte und Kritik an dieser Ausrichtung der Betriebsratspolitik erkennen.

Ähnlich gespalten sind auch die Urteile der acht Befragten aus Betrieben, in denen die Betriebsratspolitik als Co-Management einzustufen ist: Vier stimmen ohne Vorbehalte dieser Politik zu mit Formulierungen, die auf einen Standortkorporatismus hinauslaufen; vier Befragte jedoch, allesamt Vertrauensleute aus Automobilwerken, äußern sich moderat kritisch. Sie sehen die relative Verselbständigung der Betriebsratsspitzen und die Neigung zu Kompromissen am Verhandlungstisch, ohne die Basis zu aktivieren. Artikulierte Opposition gegen die Co-Management-Politik gab es, wie oben erwähnt, nur in zwei Betrieben in Form des Konfliktes um die Übernahme von Befristeten. Letztlich stimmen jedoch auch sie der Politik des Co-Managements zu, Alternativen werden nicht angedeutet.

In fünf Betrieben gelangen dem Betriebsrat begrenzte Korrekturen an den beabsichtigten Maßnahmen des Managements: weniger Entlassungen, weniger rigide Fertigungszeiten, Rücknahme von Lohnverzichten. In zwei Fällen riskierte man auch Arbeitsgerichtsverfahren, und in einem Fall gelang es sogar, die extreme Flexibilisierung der Arbeitszeiten zurückzuschrauben. In drei Betrieben kam es aufgrund des Wechsels der Betriebsratsmehrheiten zu einer Neuorientierung der Betriebsratspolitik, in zwei Kleinbetrieben wurde überhaupt erstmals ein Betriebsrat gewählt. Zwar spielten dabei kontingente Umstände immer eine Rolle, Anlässe für den Wandel waren jedoch stets kritische Probleme wie häufige, oft unbezahlte Mehrarbeit, willkürliche Eingruppierungen etc. Auch wenn es sich in diesen Fällen nur um beschränkte Korrekturen und Revisionen der Managementpolitik handelte, sind sie nicht irrelevant. Denn sie zeigen, dass nicht alle Zumutungen hingenommen werden, auch wenn sich darin nicht schon eine andere Politik andeutet.

Was »erzwungene Anpassung« für die Beschäftigten bedeutet, ist aus den Aussagen über das soziale Klima in den Betrieben zu ersehen: »der stumme Zwang« der Millionen Arbeitslosen zeitigt seine nachhaltigen Wirkungen in Form von Anpassung und Fügsamkeit gegenüber Vorgesetzten und Management wie auch in der Konkurrenz mit den Kolleginnen und Kollegen. Aus 13 Betrieben wird berichtet, dass die beschäftigten Arbeitnehmer Angst um ihren Arbeitsplatz haben. Das sind weit mehr Betriebe als die mit akuten wirtschaftlichen Prob-

lemen. »Sie müssen keine Angst haben, sie haben sie aber trotzdem« (16/2). »Und jeder hat ja Angst, und jeder duckt sich, keiner beharrt auf seinem Recht. Also für die Unternehmer ist das ein paradiesischer Zustand.« (26/6) Die latente Drohung, arbeitslos werden zu können, wird in allen Aussagen über das Verhalten der Beschäftigten vorausgesetzt, erst sie macht ihre Anpassungsbereitschaft verständlich.

Von erhöhten Leistungsanforderungen wird in nahezu allen Interviews berichtet. Das schließt recht Verschiedenes ein; genannt werden vor allem:

a) Leistungsverdichtung, d.h. höhere Arbeitsintensität, aufgrund von knapper Personalbemessung (»ausgedünnten Mannschaften«), verringerten Fertigungszeiten, häufigen Umsetzungen etc.;

b) Vermehrte Verantwortung für die Einhaltung der Fertigungszeiten und Qualitätsnormen, zusätzliche Organisationsaufgaben bei teilautonomer Gruppenarbeit, Belastungen durch häufige Umorganisation des Arbeitsablaufs, auch neue Qualifikationsanforderungen, dazu TQM, KVP etc. Verlangt wird nicht nur, diesen Anforderungen zu genügen, sondern ständige Leistungsbereitschaft an den Tag zu legen.

c) Neue Lohnsysteme, insbesondere Prämienlohnsysteme, mit sehr verschiedenen Leistungskriterien und Bemessungsgrößen.

d) Gezielter Druck von Vorgesetzten auf Einzelne und Arbeitsgruppen: »nach dem Motto: Ich fange erst mal mit einem an, wenn du nicht willst ...« (01/4). Zu solchen Maßnahmen zählen auch die »freundlichen Krankenrückkehrgespräche«.

e) Hinzu kommen verordnete Mehrarbeit und Sonderschichten am Wochenende, die die Betroffenen nicht zu verweigern wagen.

Aus den Äußerungen zu diesem Thema lässt sich schließen, dass die Betriebsräte weitgehend die Kontrolle über die Leistungsbedingungen und die Leistungsintensität verloren haben, und sich die betroffenen Arbeitnehmer folglich dem Druck auch fügen. Kennzeichnend für diese Situation ist die häufige Bemerkung, »die Älteren« wünschten nichts sehnlicher als die rasche Frühverrentung.

Hoher Leistungsdruck und latente Furcht, arbeitslos zu werden, erzeugen Konkurrenz. Zwar wird der Begriff nur selten verwendet, jedoch ist Konkurrenz gemeint, wenn die Befragten von Reibereien, Mobbing und fehlender Rücksicht unter den Kolleginnen und Kollegen sprechen und damit vor allem individuelle Leistungskonkurrenz umschreiben. »Jeder hat doch Angst um seinen Arbeitsplatz, jeder will halt der Beste sein, zumindest in seinem Bereich, und jeder verteidigt mit seinen Ellenbogen seinen Arbeitsplatz und will da niemanden ranlassen« (28/7). In jedem zweiten Interview wird explizit von solchem Konkurrenzverhalten berichtet, von Konkurrenz zwischen den Älteren und den leistungsfähigeren Jüngeren (02, 29),

von Auseinandersetzungen um bessere, anspruchsvollere Arbeitsplätze (01), von Konkurrenzen in Arbeitsgruppen (12, 14). »... die passen genau aufeinander auf, dann heißt es, der und der arbeitet ja viel weniger ... und das geht so weit, dass sie Vorschläge machen und ihre eigenen MTM-Zeiten kürzen« (30/4). Mehrfach wird betont, dass durch die Leistungskonkurrenz Misstrauen und unkollegiales Verhalten entstehe: »Wenn es dem schlecht geht, und der fällt auf, ist mein Arbeitsplatz sicher« (05/3). Und in vielen Interviews ist explizit und implizit von mangelnder Solidarität die Rede: »Das Zusammengehörigkeitsgefühl« habe »gelitten« (08/2), das »Wir-Gefühl« sei verloren gegangen (02/2), und bei einigen Befragten verdichtet sich diese Kritik am unkollegialen Verhalten im Betrieb zur Klage einer generellen Entsolidarisierung der Arbeitnehmer. »Jeder ist, wenn es ans Geld geht, auf sich bedacht, und die Solidarität, die ist vor zwanzig, dreißig Jahren verloren gegangen« (11/4).

Zweierlei ist an den Aussagen über das soziale Klima in den Betrieben und unter den Kolleginnen und Kollegen von Bedeutung:

Erstens: Was die Befragten über die Angst um den Arbeitsplatz, über Leistungsdruck und Konkurrenzverhalten erzählen, kennzeichnet recht genau, was in der älteren Theoriesprache Lohnarbeiterexistenz hieß, und die einschlägigen Interviewpassagen lassen sich als Umschreibungen von klassenspezifischen Erfahrungen interpretieren. Unverkennbar meinen viele nicht nur die Kolleginnen und Kollegen, sondern auch sich selbst, wenn sie davon sprechen. Es gibt einige Interviews, in denen in jedem Satz, in jeder Bemerkung solche Erfahrungen spürbar sind (04, 13, 18, 46). Das hat fraglos damit zu tun, dass alle befragten Betriebsräte nicht freigestellt sind und daher die Arbeitsbedingungen und das soziale Klima in den Fabrikhallen noch gut kennen.

Zweitens: So beredt die Klage über die mangelnde Solidarität im Betrieb auch ist, ihr sichtbarster Ausdruck, die Segmentierung der Beschäftigten, wird relativ selten explizit erwähnt. Gleichwohl sind sich die Befragten der verschiedenen Interessenlagen sehr wohl bewusst, sie werden als selbstverständlich angesehen. Darüber geben die Äußerungen zum Thema Leiharbeiter und befristet Beschäftigte einigen Aufschluss. Zehn Befragte erwähnen, zumeist beiläufig, dass in ihrem Betrieb Arbeitnehmer mit Zeitverträgen oder Leiharbeiter beschäftigt sind. Ausgenommen die beiden Vertrauensleute aus den zwei Betrieben, in denen es zu Konflikten um deren Festanstellung kam, können auch keine Zahlen genannt werden. Die wenigen, die sich auf das Thema überhaupt einlassen, sprechen von Befristeten und Leiharbeitern als Konkurrenten: »... Es wird gesagt, wenn ich das nicht mache, wenn ich nicht besser bin, dann macht es ein Leiharbeiter. Und der geht zum Vorgesetzten und sagt, ich bin besser als der und der, stell' mich bitte fest ein.« (13/3) Ein Zweiter betont: Die Befristeten »haben natürlich Angst [um ihren Arbeitsplatz], und die kommen auch mit Fieber zur Arbeit« (44/4). Nicht nur diese Zitate deuten darauf hin, dass zwischen Stammebelegschaft einerseits

und Befristeten und Leiharbeitern andererseits eine soziale Distanz besteht. Das gilt insbesondere für Leiharbeiter, die vermutlich weniger als Arbeitsplatzkonkurrenten denn als Lohndrücker wahrgenommen werden. Nur zwei Befragte erwähnen, dass Leiharbeiter deutlich niedrigere Löhne bekommen. Bemerkungen wie »Sklavenarbeiter« (13/3, 33/13) verraten Herablassung und Gratis-Mitleid. Zu den Kollegen zählen sie jedenfalls nicht. – Etwas anders verhält es sich mit den Konflikten um die Übernahme der Befristeten in den zwei Automobilbetrieben. Die Initiative ging von aktiven Minderheiten unter den Vertrauensleuten und Betriebsräten aus. Aber dass sie überhaupt zustande kam, hatte wohl nicht nur mit Solidarität zu tun, sondern auch mit akuter Personalknappheit in einigen Produktionsbereichen. Dass sie letztlich an den Betriebsratsmehrheiten scheiterten, die sich im Einvernehmen mit dem Management und mit Rückendeckung der IG Metall gegen die Übernahme aller Befristeten entschieden, bestätigte die Grenzziehung zwischen Stammebelegschaft und denen, die nicht dazu gehören.

Manches deutet darauf hin, dass in den meisten der zehn Betriebe, in denen Befristete und Leiharbeiter beschäftigt sind, die Segmentierung der Belegschaften ausgeprägt ist, und einige eher beiläufige Bemerkungen deuten darauf hin, dass ethnische Differenzen dabei keine geringe Rolle spielen. Zumindest in drei Betrieben, so lässt sich aus den Interviews schließen, gibt es Ansätze einer ethnischen Fragmentierung der Beschäftigten. Dass die Segmentierung der Interessenlagen im Betrieb in den Interviews kaum problematisiert wird, dass gelegentlich beteuert wird, der Betriebsrat könne für die Befristeten nichts tun und noch weniger für die Leiharbeitnehmer, liegt nicht nur an den restriktiven Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Ebenso wichtig, wenn nicht wichtiger, sind die konvergierenden Interessen von Management (Kosten von betriebsbedingten Kündigungen, Beschäftigungssicherungsvereinbarungen) einerseits und dem Betriebsrat und Stammebelegschaften andererseits. Mit der Stabilisierung des Status der Stammebelegschaft, der Wählerschaft des Betriebsrates, sichert der Betriebsrat sich auch die Wiederwahl. Das macht die Grenzziehung gegenüber den Befristeten und den Leiharbeitern plausibel.

Für das Bewusstsein divergierender Interessenlagen gibt es in unserem Interviewmaterial noch einen zweiten, sehr überzeugenden Beleg. In den Aussagen über die gesellschaftliche Position der Arbeitnehmer (siehe unten Abschnitt 2.5) wird unterschieden zwischen dem »normalen Arbeitnehmer« – definiert durch einen relativ sicheren Arbeitsplatz, tarifliche Bezahlung und ein Einkommen, das hin und wieder einen »kleinen Luxus« gestattet – und allen anderen Arbeitnehmern. Damit ist sehr genau die Differenz zwischen den Stammebelegschaften in Normalarbeitsverhältnissen und den Befristeten und Leiharbeitnehmern bezeichnet. Dass sie so klar und eindeutig markiert wird, heißt auch: die Befragten sind sich der relativ privilegierten Lage der Stammebelegschaft, zu der sie gehören und für die sie sprechen, sehr

wohl bewusst. Das hat freilich eine politisch relevante Konsequenz: Die privilegierte Lage erleichtert es, sich mit den betrieblichen Verhältnissen abzufinden – trotz der klassenspezifischen Erfahrungen von Abhängigkeit und Ohnmacht.

2.2. Alternativlose Anpassung – die Politik der IG Metall

Schon die Einschätzung der Betriebsratspolitik ist ganz wesentlich von den gesamtwirtschaftlichen Bedingungen bestimmt, um so mehr gilt das für die Einschätzung der Gewerkschaftspolitik. Auch die IG Metall ist in den Augen der Betriebsräte und Vertrauensleute in der Defensive und fügt sich den Machtverschiebungen im gesellschaftlichen Kräfteverhältnis. Alternativen gibt es keine oder sind chancenlos. »Wie willst du offensiv werden, wenn du fünf Millionen Arbeitslose hast« (07/7). Und: »Effektiv fährt die IG Metall schon seit Jahren Nullrunden« (04/6). Beide Urteile können als repräsentativ gelten.

Unsere Befragung fiel in die Wochen der Tarifrunde 2000. In den wenigen Interviews, die vor dem Abschluss durchgeführt wurden, war die »Rente mit 60« das bestimmende Thema, das offensichtlich in vielen Betrieben – mit Ausnahme der Automobilarbeiter – auf positive Resonanz stieß. Nach dem Abschluss des Tarifvertrags gab es jedoch eine verbreitete Enttäuschung – das ist in allen Interviews zu erkennen. Kritisiert wurde zum einen der Zentralismus im Willensbildungsprozess im Vorfeld der Tarifbewegung, zugespitzt oft in der Kritik an den »Alleingängen des Kollegen Zwickel«. Die Forderungen waren offensichtlich nicht hinreichend mit den Prioritäten und Interessenlagen der Mitglieder in den verschiedenen Bezirken, in den Großbetrieben und in den kleinen Betrieben abgestimmt.

Auf Kritik stieß zum zweiten der rasche Abschluss – bei »Nacht und Nebel« und ohne Warnstreiks, die in vielen Betrieben vorbereitet waren, aber dann abgeblasen wurden, was begreiflicherweise zu Enttäuschungen führen musste. Vermutet wurde zudem, dass auch politische Rücksichten (die Wahlen in Nordrhein-Westfalen) bei der raschen Einigung im Spiel waren. Auf Kritik am Ergebnis trafen – ausgenommen bei den Befragten aus der Automobilindustrie – weniger die bescheidenen Lohnprozente, sondern die fehlende »Beschäftigungsbrücke«.

Realistisch und illusionslos sind auch die Urteile über das »Bündnis für Arbeit«. Durchgehend wird es als eine abgehobene Veranstaltung fern der betrieblichen Realitäten wahrgenommen. Auch bei denen, die eine dezidierte Auffassung zum Thema haben, herrscht die Meinung vor, die Gewichte im »Bündnis für Arbeit« seien ungleich verteilt; allein die Gewerkschaften hätten »Vorleistungen« erbracht und die Regierung habe sich auf die Seite der Arbeitgeberverbände geschlagen. Ohne Druck sei für die Arbeitnehmer nichts zu erreichen. Es

sei »eine Alibiveranstaltung« (03), ein »Kasperltheater« (41), »gequirelte heiße Luft« (08), letztlich nur »Schönwetterpolitik« der Regierung (18), und das sind keineswegs die deutlichsten Charakterisierungen.

Nimmt man alle Aussagen zur IG Metall- und Gewerkschaftspolitik zusammen, dann ergibt sich folgendes Bild (siehe dazu die Übersicht 3). Die überwiegende Mehrheit, nämlich 23 von den 38 Befragten, hält nur die alternativlose Anpassung für möglich, davon etwa ein Drittel (8) mit Begründungen, die auf die objektiven ökonomischen Bedingungen und die politischen Kräfteverhältnisse abstellen, und zwei Drittel (15) können sich aufgrund von betrieblichen Erfahrungen überhaupt nur eine Anpassungspolitik vorstellen. Dies äußert sich teils in handfesten Ohnmachtsgefühlen – »Die 32-Stunden-Woche kommt hoffentlich nicht ..., das kostet Geld, die Arbeitgeber müssen Gewinne machen« (19/6)–, teils werden aus purer Hilflosigkeit an die IG Metall abstrakte Wünsche und Forderungen gerichtet: Die Gewerkschaften sollten »mehr tun«, ihre »Lobby« aktivieren, die Regierung »unter Druck setzen« etc. Von ihnen unterscheiden sich die wenigen, insgesamt sind es nur drei, die für eine Politik eintreten, die auf einen nationalen Wettbewerbskorporatismus hinausläuft: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sollten »im Schulterschluss« (11) die Regierung zu entschiedenem wirtschaftspolitischen Handeln zwingen (Steuerreduzierung, Arbeitsmarktpolitik u.ä.). Von der praktizierten IG Metall-Politik setzen sich nur wenige ab. Sechs Befragte halten auch gegenwärtig die aktive Sicherung des erreichten Lohn- und Arbeitsstandards für möglich: das Machtpotenzial der Gewerkschaften werde nicht genutzt, obwohl die Mitgliederbasis dafür aktivierbar sei. Nur drei Befragte halten jedoch eine grundsätzlich andere Politik der IG Metall und der Gewerkschaften für notwendig, wenn auch für wenig realistisch: eine Lohnpolitik, die die Massenkaufkraft stärkt und die Umverteilungsziele nicht völlig aufgibt und eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeiten durchsetzt. Vor allem betonen sie den übernationalen ökonomischen Zusammenhang, in dem die Gewerkschaftspolitik steht: Ohne Abstimmung und Kooperation mit den Gewerkschaften in der Europäischen Union würden die Gewerkschaften »gegeneinander ausgespielt«. Gerade daran aber, dessen sind sich die Befragten bewusst, werden die Barrieren einer anderen Gewerkschaftspolitik deutlich sichtbar.

Übersicht 3: Einschätzung der IG-Metall- und Gewerkschaftspolitik

	Anzahl
1. Aktive Anpassung, Tendenz nationaler Wettbewerbskorporatismus	3
2. Alternativlose Anpassung	23
a. objektive ökonomische und politische Bedingungen	8
b. subjektive Ohnmacht und Hilflosigkeit	15
3. Aktive Sicherung des erreichten Standards	6
4. Andere Politik notwendig, aber wenig Chancen	3
5. Keine Angaben, nicht einzustufen	3

Die große Mehrheit unserer Befragten, das ist festzuhalten, stimmt – trotz mancher Kritik – der praktizierten Politik der IG Metall grundsätzlich zu, einer Politik, die auf einen faktischen, wenn auch verschwiegenen, Standortkorporatismus hinausläuft. Fraglos reflektiert sich in dieser Zustimmung auch die relativ privilegierte Lage der Stammbeslegschaften. Das lässt sich an einigen häufig verwendeten Argumentationsfiguren zeigen.

Wir hatten im Fragebogen drei neoliberale Statements zur Stellungnahme vorgegeben. Das erste Statement zu den Gründen der Arbeitslosigkeit – »Die Löhne seien zu hoch und die Arbeitszeiten zu kurz« – wurde ohne Ausnahme abgelehnt; ebenso das zweite, ein »Niedriglohnsektor« sei notwendig, »um den Langzeitarbeitslosen einen Job zu verschaffen«. Beide Statements wurden oft mit treffenden Argumenten abgewiesen. Ganz offensichtlich bilden elementare Lohnarbeiterinteressen zusammen mit gewerkschaftlichen Argumenten noch wirksame Barrieren gegen den in fast allen Medien breitgetretenen Neoliberalismus. Anders jedoch die Reaktion auf das dritte Statement, ob die Gewerkschaften »zuviel Rücksicht auf den Standort Deutschland nehmen würden«. Ein Drittel weicht aus, meint der »Standort Deutschland« sei gar nicht gefährdet, das sei nur »Unternehmerpropaganda«. Die Mehrheit jedoch versichert, die Gewerkschaften würden sich an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland orientieren, zumeist mit Verweis auf die moderaten Lohnabschlüsse. Diese Reaktion steht fraglos in einem gewissen, wenn auch nicht zwingenden Gegensatz zu den zuvor geäußerten Meinungen. Bedeutsamer ist jedoch die allen Reaktionen gemeinsame Auffassung, der Standort Deutschland sei nicht gefährdet und werde durch die Gewerkschaftspolitik auch nicht gefährdet. Das deutet auf einen Nervenpunkt im Verständnis der aktuellen Wirtschaftslage bei den Befragten, den Prozess der Globalisierung, der von zwei Drittel der Befragten ungefragt thematisiert wurde.

In den einschlägigen Interviewaussagen werden zwei Aspekte des Globalisierungsprozesses unterschieden, die beide zu den Ursachen der anhaltenden Arbeitslosigkeit gerechnet werden. Der erste, am häufigsten genannte Aspekt ist die Internationalisierung der Produktion, die von den Befragten vor allem an der Verlagerung von Produktionsprozessen ins Ausland festgemacht wird. Nicht immer wird dabei genau unterschieden zwischen Verlagerungen von Betriebsteilen, Investitionen im Ausland oder dem Kauf von ausländischen Unternehmen. Gemeint ist aber immer, dass deutsche Unternehmen in vermehrtem Umfang »in Billiglohnländern«, insbesondere in Osteuropa, Produktionskapazitäten aufbauen; in Ländern, in denen »reiner Kapitalismus wie im 19. Jahrhundert in England herrscht« (41/4) und die Unternehmer nach Belieben »heuern und feuern« können (07/4), wo die Arbeitsbedingungen

schlecht und die Löhne niedrig sind. Unverkennbar richtet sich die kritische Akzentuierung auf den Verlust von Arbeitsplätzen in Deutschland, seien es Arbeitsplätze, die im Zuge von Verlagerungen ins Ausland transferiert werden, seien es fiktive, errechnete Arbeitsplätze, wenn die von Konzernen in Polen oder Ungarn errichteten Produktionskapazitäten in Deutschland entstanden wären. Dass für die großen Unternehmen und Konzerne die Bundesrepublik heute nicht mehr fraglos der privilegierte Standort ist, sondern einer neben anderen – genau das wird als Bedrohung wahrgenommen.

Der zweite Aspekt der Globalisierung, der von den Befragten mit Arbeitslosigkeit ursächlich in Zusammenhang gebracht wird, ist die Internationalisierung der Finanzmärkte. Im Fragebogen hatten wir die bekannte Formulierung von Alt-Kanzler Helmut Schmidt – »Die Gewinne von heute sind die Investitionen von morgen und die Arbeitsplätze von übermorgen« – zur Diskussion gestellt. Von allen, die mit der Frage etwas anfangen konnten, das waren zwei Drittel der Befragten, wurde die These verneint. Heute würden erhebliche Anteile der Gewinne nicht in Produktionsanlagen investiert, sondern für den Kauf von Wertpapieren und Aktien, für spekulative Finanzoperationen an der Börse verwendet oder gar in Steueroasen transferiert. »Stimmt ja nicht mehr ... investieren die, die Geld haben, in Produktionsmittel oder an diesem verfluchten Kapitalmarkt? Wo sich in einer Nacht mehr Geld verdienen lässt, als wenn man das Geld in eine Fabrik investiert, wo man eine Rate von fünf bis zehn Prozent erzielen kann«. (05/5) Nur selten wird es so präzise formuliert, aber was gemeint ist, liegt auf der Hand: den undurchsichtigen Finanzoperationen auf den internationalen Kapitalmärkten werden die Sachinvestitionen, die Arbeitsplätze schaffen, gegenübergestellt. Gemeint ist freilich auch, dass die Sachinvestitionen hier in Deutschland erfolgen sollten, damit die Arbeitsplätze hier bleiben. »Aber die Gewinne sollten normalerweise bei uns im Land bleiben, damit unsere Arbeitslosen davon profitieren können, und nicht – das soll jetzt nicht rassistisch klingen – in andere ferne Länder gehen, wo günstiger und billiger produziert wird« (28/11, ebenso 23/9). Aus dieser Formulierung wird erkennbar, dass das, was »normalerweise« gelten sollte, gegenwärtig nicht mehr gilt. Wie sehr Auslagerungen als bedrohlich empfunden werden, ist auch daran zu ersehen, dass einige Befragte fordern, sie rechtlich zu beschränken und finanziell zu sanktionieren (19, 21, 29).

Die beiden Argumentationsfiguren umschreiben eine ökonomische Problemlage, die gar nicht so fern der Realität ist. Denn viele Gründe sprechen ja dafür, dass es weltweit einen Überfluss an Kapital gibt, aber einen Mangel an profitablen Anlagemöglichkeiten. Von Interesse ist hier jedoch die spezifische Perspektive, in der die Problemlage wahrgenommen wird: Es ist der eingeengte Blick auf ökonomische Zusammenhänge aus der Perspektive Westdeutschlands, der mit den beiden Aspekten der Globalisierung kollidiert. Daran wird

auch vielfach kontrafaktisch festgehalten. Das belegen mehrfach Bemerkungen (in acht Interviews), die im Zusammenhang mit Auslagerungen unvermittelt darauf zu sprechen kommen, dieses oder jenes Unternehmen habe seine Entscheidungen revidiert und Produktionsprozesse wieder nach Deutschland rückverlagert. Die Gründe werden auch genannt: mangelhafte Produktqualität, die, so wird angedeutet, auf unzureichende Qualifikationen der Arbeitskräfte in ausländischen Betrieben zurückzuführen sei. »Teilweise ist die Bewegung wieder rückläufig, sie [die Unternehmen, die ausgelagert hatten] kommen wieder zurück, weil sie merken, allein über den Lohn ist es ja nicht zu regulieren, die Qualität, die Ausbildungsstandards« (11/5). Vorgerechnet werden von einem Befragten die Kosten von Qualitätsmängeln bei Zulieferungen eines nach Osteuropa verlagerten Betriebsteils: »Das wird zum Schluss genauso teuer, wenn nicht teurer, wenn man Nacharbeiten machen muss, als wenn man es gleich am Standort behält« (19/5). Und ein Betriebsrat, von Beruf technischer Angestellter, meint gar: »Deutschland hat sich inzwischen ein derartiges Know-how angeschafft, ohne das es meines Erachtens sogar weltweit nicht geht« (10/4).

So wenig Rückverlagerungen bestritten werden können, sie gehören zur Optimierung der Wertschöpfungskette im Kalkül der Konzerne. Aber solche Verweise dienen der Selbstberuhigung und ebenso auch der narzisstischen Bestätigung der besonderen Qualitäten der Eigengruppe. Auf jeden Fall aber verhindern sie den unvoreingenommenen Blick auf die Realitäten. Dass gerade die Qualifikation der deutschen Arbeitnehmer so hervorgehoben wird, bezeichnet ein zentrales Moment in der Selbstwahrnehmung der deutschen Industriearbeiter: Qualitätsarbeit verstehen sie als ihren unverzichtbaren Beitrag zu den ökonomischen Erfolgen, vor allem den Exporterfolgen der deutschen Industrie. Darüber besteht Konsens in der öffentlichen Meinung wie in der Politik, bei den Industrieverbänden wie bei den Gewerkschaften. An dieser tief verankerten Überzeugung wird festgehalten, gerade dann, wenn sie nicht mehr fraglos gilt; die Erfolge der japanischen Exporte seit den 70er Jahren auf den deutschen Märkten waren ja nicht zu übersehen. Jedoch nur ein einziger Befragter verweist darauf, dass »Qualitätsstandards heute international vergleichbar« seien (08/4).

Die überhöhte Bewertung von Qualität und Qualifikation ist Element einer deutschen Ideologie, die der deutschen Wirtschaft zum Vorteil gereicht. Sie bindet die Arbeitnehmer mental und ideologisch an die deutsche Wirtschaft und ihren ökonomischen Erfolg. Vermutlich ist diese mentale Abhängigkeit eine der Ursachen für den eingeeengten Blick auf wirtschaftliche Zusammenhänge der meisten Befragten. Ihre Kehrseite ist die mangelnde Sensibilität in manchen Äußerungen über die schlecht bezahlten Arbeitnehmer in den ausländischen Betrieben. »... die mit ihren zwei Mark Stundenlohn« (44/10). Von internationaler gewerkschaftlicher Solidarität ist nur bei den wenigen etwas zu verspüren, die Vorstellungen über eine

andere gewerkschaftliche Politik entwickeln, die eben den Blick über die nationalen Grenzen hinaus einschließt.⁷

Für die große Mehrheit der befragten Betriebsräte und Vertrauensleute aber gilt: Ihre unmittelbaren ökonomischen Interessen im Verein mit dem eingengten, auf Deutschland zentrierten Blick auf die ökonomischen Realitäten machen ihre Zustimmung zur gewerkschaftlichen Politik plausibel – trotz des erheblichen Drucks, unter dem sie stehen. Die defensive Interessenvertretung des verschwiegenen Standortkorporatismus entspricht ihrer Interessenlage. Dass der übernationale ökonomische Zusammenhang bei den weitaus meisten Befragten ausgeblendet wird, dass in den Ländern der EU wie in allen kapitalistischen Ländern die gleichen oder ähnliche Probleme bestehen (Arbeitslosigkeit, stagnierende Reallöhne etc.), ist gewiss weniger den Befragten als der IG Metall anzulasten; allerdings begünstigt die Politik des Standortkorporatismus den eingengten Blickwinkel.

2.3. Die Regierungspolitik im gesellschaftlichen Kräfteverhältnis

Der Blick auf die aktuelle Politik, auf Regierung und Parteien ist illusionslos. Dass die rot-grüne Regierungskoalition Arbeitnehmerinteressen tatsächlich wirksam zur Geltung bringen und durchsetzen werde, glaubt ernstlich keiner der Befragten, und ebenso wenig, dass es ihr gelingen könnte, die Arbeitslosigkeit spürbar zu verringern, von Vollbeschäftigung ganz zu schweigen. Zwar verknüpften sich, wie aus den Interviews zu entnehmen ist, mit der neuen Bundesregierung bei vielen anfänglich einige Hoffnungen, bei einigen sogar größere Erwartungen. Gutgeschrieben werden ihr daher auch die Korrektur von Deregulierungsmaßnahmen der Kohl-Regierung, etwa beim Kündigungsschutz und der Lohnfortzahlung. Der Rücktritt von Lafontaine im Frühjahr 1999 wird jedoch von vielen als Signal einer politischen Kehrtwende interpretiert. »Spätestens seit Lafontaine gegangen ist, war mir klar, dass die neue Mitte eigentlich rechts von der Mitte steht, nicht die linke Mitte ist« (05/7). Bei nicht wenigen muss damals die Enttäuschung groß gewesen sein. Bezeichnend sind dafür die Antworten auf die im Fragebogen vorgegebene Bemerkung Schröders, Politik lasse sich nicht gegen die Wirtschaft machen: »Ja, dann soll er sein Amt niederlegen, dann ist er fehl am Platz, total.« (13/6) Oder: »Wenn ich mir vorstelle, ich hätte [bei der Wahl zum Betriebsrat] gesagt, gegen den Chef ist keine Betriebsratsarbeit zu machen, dann hätte ich doch gleich in der ersten Woche resigniert. Da habe ich zwar das Pöstchen ... mehr kann ich nicht für euch

⁷ Diesen Tatbestand beleuchtet sehr hellsichtig eine Notiz von Andre Markovits, Deutscher Hochmut statt internationaler Solidarität – ein trauriger Vorfall (Gewerkschaftliche Monatshefte 3/2001, S. 186-188) über den Bericht eines amerikanischen Fernsehsenders zu den Reaktionen auf die Massenentlassungen bei Chrysler in den USA. Während die Chrysler-Arbeiter frei von antideutschen Ressentiments die Entlassungen beklagten, seien die wiedergegebenen Reaktionen von Mercedes-Arbeitnehmern von Arroganz bestimmt gewesen. »Chrysler-Produkte seien einfach schlecht, vor allem weil Chrysler-Arbeiter ... unqualifiziert seien und daher minderwertige Produkte herstellen«. Zitat: »We don't want inferior Chrysler quality in our superb Daimler products.«

tun.« (10/7) Die politische Kehrtwende der Bundesregierung kam fraglos den personalisierenden Deutungen der politischen Situation entgegen.

Die Analogie von Betriebsrat und Regierung findet sich wiederholt auch in den Einschätzungen, die auf die strukturellen ökonomischen Handlungsbedingungen abheben. »Der Regierung geht es wie uns Betriebsräten« (12/3). Da sie den internationalen Kapitalbewegungen und Konzernstrategien nicht wirksam entgegentreten könne, sei sie ebenso »erpressbar« wie die Betriebsräte. »Die Regierung bemüht sich, [den Wirtschaftsbossen] nicht allzu sehr auf die Zehen zu treten, die schwingen sonst die ganz dicke Arbeitsplatz-Keule, Standortverlagerungen und so weiter. Davor haben sie [in der Regierung] einfach Schiss. Man weiß ja nicht, wieweit sie dann ernst machen; aber es reicht ja schon, damit zu drohen.« (18/6) So präzise werden die einschränkenden Handlungsbedingungen nur von wenigen gekennzeichnet, gemeint sind sie aber auch, wenn es etwa heißt: »Meine Meinung ist: Die Regierung ist der Machtfaktor Nummer eins in der Gesellschaft, und 'ne Regierung ist immer nur so stark, wie es die Wirtschaft zulässt« (46/7). Und immer wieder wird die Verlagerung ins Ausland als wichtigstes »Druckmittel der Wirtschaft« hervorgehoben: »Wenn wir das und das nicht kriegen, dann gehen wir halt woanders hin, in Länder, wo die Arbeitskräfte billiger sind und so weiter« (03/4). Und: »Wenn ihr nicht wollt, dann gehen wir da hin, da bekommen wir es umsonst« (07/4, ähnlich 18/6 und 47/13).

Übersicht 4: Verhältnis Politik – Wirtschaft

	Anzahl
1. Strukturelle Abhängigkeit der Politik von der Wirtschaft	16
2. Personalisierend: die Regierung ist auf Seiten der Arbeitgeber	16
3. Politik ist nicht gegen die Wirtschaft möglich, aber auch nicht gegen die Arbeitnehmer	6
Σ	38

Nach allem, was die Befragten über die Pressionen in ihrem Betrieb erfahren mussten, können solche Einschätzungen der Politik nicht überraschen. Auch nicht die Kleine-Leute-Perspektive, die bei einigen anzutreffen war: politisches Desinteresse und Uninformiertheit schlagen in ohnmächtige Abwehr gegenüber der »großen Politik« und in projektive Vermutungen gegenüber Politikern um. »Die machen Reibach auf unseren Knochen, mit unserem Geld« (09/4). Demgegenüber ist die Auffassung, »Politik könne zwar nicht gegen die Wirtschaft, aber auch nicht gegen die Arbeitnehmer« betrieben werden, von Unsicherheit, gelegentlich aber auch von illusionären Wünschen geprägt: »Dass man auch die Wirtschaft fordert ..., bestimmte Beiträge der verschiedensten Art zu leisten« (19/8). Und bei dem einen oder anderen ist auch der Wunsch nach einem starken Staat herauszuhören: »Wir sind hier nicht in einer Bananenrepublik« (11/7 und 01/4).

Ähnlich illusionslos-distanziert sind die Antworten auf die Frage nach »Parteien, die vornehmlich Arbeitnehmerinteressen vertreten«. Selbst bekennende Sozialdemokraten äußern große Vorbehalte: »Mit Abstrichen, aber so keinen kleinen Abstrichen«, meint einer, sei das immer noch die SPD (14/6). Für die Mehrheit jedoch wäre die bekannte Floskel vom »kleineren Übel« übertrieben. »Man weiß ja bald nicht mehr, was man wählen soll« (13/5). Wegen ihres Programms stößt die PDS bei einer Handvoll Befragten auf Sympathien, jedoch stets vermischt mit Vorbehalten wie »ihre SED-Vergangenheit« (42) oder wegen ungeklärter interner Konflikte (30); aber vielleicht sei sie, meint einer, für eine »Protestwahl« geeignet (12). Die Grünen stoßen bei der großen Mehrheit auf entschiedene Ablehnung. Nicht nur wird ihnen die Ökosteuer angelastet, die ja wiederum nur »den kleinen Mann« treffe, sondern auch bei denen, die sagen, sie hätten sie schon einmal gewählt, macht sich wegen ihrer Rolle in der Regierung deutliche Skepsis breit.

Unverkennbar sehen sich die befragten Betriebsräte und Vertrauensleute auch in der politischen Arena ohne verlässliche Repräsentanz. Wenn sie trotz mancher Enttäuschungen glauben, die rot-grüne Bundesregierung sei »etwas arbeitnehmerfreundlicher« als die Regierung Kohl, dann erhoffen sie sich lediglich, dass es keine weiteren Einschnitte ins soziale Netz und keine weiteren materiellen Benachteiligungen für die Arbeitnehmer geben werde. Deutlich wird das an den gewerkschaftlichen Forderungen wie Veränderungen des AFG § 116, des »Streikparagrafen« und der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, die im Wahlkampf der SPD 1998 eine gewisse Rolle gespielt hatten. Mehrere Befragte erinnern sich daran in den Interviews, oft mit der Forderung verknüpft, die Gewerkschaften sollten auf die Einlösung dieser Versprechen drängen. Jedoch sind dies kaum mehr als Ermahnungen an die Regierung wie auch an die Gewerkschaftsführungen. Dass die beabsichtigte Reform des Betriebsverfassungsgesetzes die befragten Betriebsräte zufrieden stellt, darf bezweifelt werden.⁸

Der Sozialstaat – seit Jahren Gegenstand der neoliberalen Kritik (»Wachstumsbremse«), von Politikern geschmäht (»soziale Hängematte«, »kein Recht auf Faulheit«) und trotz vieler Einschnitte von Finanzierungsproblemen geplagt – war auch zum Zeitpunkt der Befragung Gegenstand der öffentlichen Auseinandersetzung; es ging um die Kürzung der Altersrente. Zum Thema wurden zwei Fragen gestellt: Ob der »teure Sozialstaat« die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft gefährde und zweitens, wie der »Sparhaushalt« der Bundesregierung, den die Gewerkschaften als nicht sozial gerecht kritisiert hatten, zu beurteilen sei. Die Erwartung, es ließe sich mit den Fragen Näheres über Vorstellungen zur sozialen Ge-

⁸ Außer den beiden genannten Forderungen finden sich in den Interviews noch eine Reihe weiterer Wünsche und Forderungen, die sich an Staat und Regierung richten: gesetzliche Mindestlöhne, Verbot der Leiharbeit, Kündigungsschutz für alle Beschäftigten, die 35-Stunden-Woche per Gesetz und mehrfach verstärkte Anstrengungen in der Bildungs- und Weiterbildungspolitik. Offensichtlich zielen sie vor allem auf die Kompensation von Defiziten der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

rechtigkeit bei den Befragten eruieren, bestätigte sich jedoch nicht. Die vielfältigen Aspekte von Gerechtigkeitsnormen ließen sich auch mit Nachfragen nicht entwirren. Gleichwohl sind die Antworten und Kommentare auf beide Fragen nicht belanglos. Nicht überraschend war die durchgehend negative Reaktion auf die erste Frage – Gewiss sei der Sozialstaat teuer, aber die Systeme der sozialen Sicherung sind für Arbeitnehmer unverzichtbar – und ebenso die Zustimmung zur zweiten Frage: Bei Arbeitslosen und Rentnern zu sparen, sei nicht »sozial gerecht«. Aus den Begründungen und Erläuterungen, die sich auf die Problemlagen der sozialen Sicherung, auf Leistungseinschränkungen und knappe Kassen beziehen, lässt sich einiges über die normativen Kriterien entnehmen, die die Urteile bestimmen. Daraus ergibt sich ein grobes Raster von Kategorien, denen sich 26 Befragte zuordnen lassen. (Übersicht 5)

Recht eindeutig bestimmen Normen sozialer Gerechtigkeit die Urteile von 13 Befragten. Zwei Argumentationsmuster lassen sich unterscheiden. Das eine bezieht sich auf die Umverteilung von oben nach unten. Gewiss sei der Sozialstaat teuer, »aber das muss sein an sozialen Sicherungen. Das ganze Problem ist nur eine Frage der Umverteilung« (12/5). Verwiesen wird auf die Steuervergünstigungen für die Unternehmen und die vielen Chancen der Steuervermeidung bei den Wohlhabenden. Nur vereinzelt finden sich jedoch Bemerkungen wie die: »Wir leben in einer der reichsten Industrienationen der Welt« (06/8), die auf die globale Ungleichheit verweisen. Schon eine mäßige Umverteilung, so wird in diesem Zusammenhang häufig versichert, würde die Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherung einschließlich der Sozialhilfe beseitigen, ohne dass die Wohlhabenden ihre materiellen Privilegien verlieren würden (41, 10, 06).

Übersicht 5: Finanzierungsprobleme des Sozialstaats

	Anzahl
1. Umverteilung von oben nach unten	8
2. Soziale Pflichtversicherung für alle, bzw. für alle Erwerbstätigen	9
3. »Umbau des Sozialstaats«/mehr private Eigenvorsorge	1
4. Soziale Sicherung nur bei eigener Beitragszahlung	4
5. Ausschluss von unwilligen Arbeitslosen, Sozialhilfeempfängern, Immigranten, Wirtschaftsflüchtlingen etc.	5
6. Keine Angabe, nicht einzustufen	11
Σ	38

Das zweite komplementäre Argumentationsmuster schließt an die Vorstellung vom normalen Arbeitnehmer an. Verlangt wird, »dass niemand aus der Gesellschaft herausfällt, dass alle mitgenommen werden« (16/7). Einer der Befragten formuliert den Gedanken betont aus der Sicht »des Arbeiters«: »Es muss auch Leute mit geringeren Qualifikationen geben, dass sie ein normales Leben führen können und nicht hier am Existenzminimum herumknapsen

[müssen] ... und auch im Alter nicht auf Sozialhilfe angewiesen« sind (04/4ff.). In einigen Äußerungen wird diese Gerechtigkeitsnorm am Beispiel einer ausreichenden Altersrente illustriert: Sie sei einfach durch ein Arbeitsleben von vierzig Jahren hinreichend gerechtfertigt. Im Kern handelt es sich hier um eine außerökonomische Norm. Von einem befragten Betriebsrat wird das präzise formuliert: »Für eine vernünftige Gesellschaft ist das soziale Netz fundamental« (43/7). Eine Gruppe von neun Befragten blendet die vertikalen Ungleichheiten völlig aus und verlangt die Beteiligung aller Arbeitnehmer, auch der Beamten, häufiger auch die aller Erwerbstätigen, an den Kosten der sozialen Sicherung. Sie wiederholen damit Argumente, die von den Gewerkschaften im Zusammenhang mit den »versicherungsfremden Leistungen« vorgebracht wurden. Festzuhalten ist demgegenüber, dass nur ein einziger Befragter die Position vom »Umbau des Sozialstaates« vertritt mit der Forderung verstärkter privater Altersvorsorge (08).

Die restlichen neun Befragten binden die soziale Sicherung explizit oder auch implizit an pflichtgemäße Beitragszahlung, an einen gesicherten Rechtsstatus oder an normengerechtes Verhalten. Das heißt freilich immer Ausschluss derer, die diesen Kriterien und Anforderungen nicht entsprechen. »Nicht aus meiner Rentenkasse« (33), d.h. alle, die keine Beiträge gezahlt haben (wie etwa die oft zitierten Russland-Deutschen) sollten keine Rentenansprüche haben. Ähnliche Argumente werden vorgebracht hinsichtlich der Aufwendungen für »Scheinasylanten« (01, 19) und der Arbeitslosenhilfe für »faule Arbeitslose«. Unverkennbar schlagen sich in den oft widersprüchlichen Äußerungen Ressentiments und Vorurteile nieder: »Die leben auf unsere Kosten« – nicht die wohlhabenden Shareholder. Solche Einstellungen bilden den Resonanzboden von kalkuliert populistischen Reden von Politikern, die die soziale Ausgrenzung legitimieren und fördern.

In der Tat – der Blick auf die Politik ist illusionslos, die Erwartungen sind auf ein Minimum reduziert: Es soll nicht schlechter werden. Mit anderen Worten heißt das: man hat sich mit den bestehenden politischen und gesellschaftlichen Verhältnissen arrangiert. Trotz Enttäuschung und Kritik kann daher bei der großen Mehrheit nicht von massiver Unzufriedenheit mit den politischen Zuständen die Rede sein; auch nicht bei denen, die eine Umverteilung von oben nach unten für gerechtfertigt und notwendig halten. Ihre Forderungen sind ausgesprochen moderat und weit entfernt von egalitären Vorstellungen. Selbst die gelegentlichen Anflüge von radikaler Rhetorik werden stets wieder zurückgenommen. Die eigentümlich distanzierte Tonlage der politischen Äußerungen lässt sich an zwei scheinbar beiläufigen Floskeln illustrieren. Die Kommentare zum Schröder-Zitat enden öfters mit dem Satz: »Das kann es ja wohl nicht sein« (10/7, 17/8, 41/6, 47/13). Das ist fraglos als Kritik gemeint – aber dabei bleibt es auch. Die naheliegende Folgerung – »Das muss anders werden« – fehlt. Warum solche Folgerungen nicht ausgesprochen werden, erklärt die andere Floskel: »Uns geht es

noch besser als den anderen« (13/9, 06/4). Gemeint ist damit, dass man sich noch auf der sicheren Seite sieht, dass man zu den »normalen Arbeitnehmern« zählt und einige sagen auch, dass es »uns« in Deutschland noch besser geht als anderswo. Dass jedoch diese Formel des öfteren im Zusammenhang mit vermuteten bedrohlichen Zukunftserwartungen verwendet wird, lässt darauf schließen, dass die Befragten dem Arrangement nicht trauen.

2.4. Fremdenfeindlichkeit in den Betrieben

Dass fremdenfeindliche Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern keineswegs selten sind, wurde in Repräsentativbefragungen der letzten Jahre wiederholt festgestellt. Das veranlasste den DGB-Kongress 1998 eine Expertenkommission einzusetzen, die im Mai 2000 ihren Bericht vorlegte.⁹ Wir thematisierten dieses Problem mit der Frage nach »ausländerfeindlichen Reden im Betrieb«. Nur von wenigen, insgesamt sechs Befragten, wurde bestritten, dass es solche Reden gibt. Die große Mehrheit (27) berichtet von ausländerfeindlichen Einstellungen in der Belegschaft; sie würden auch offen geäußert und führten zu mehr oder wenigen hitzigen Debatten, in Einzelfällen gab es auch »Zoff« (23). Drei Befragte sprechen auch von »brauner Gesinnung« bei einigen Kollegen (04,16, 23), die sich jedoch zumeist nur verdeckt äußere. Insbesondere Aussiedler und Zuwanderer aus Osteuropa und der früheren Sowjetunion scheinen in den letzten Jahren Aversionen auf sich zu ziehen. Jedoch alle Befragten, die von fremdenfeindlichen Reden berichten, distanzieren sich von solchen Einstellungen, zumeist sehr entschieden: Es seien eben die »Dummen« (07), »Bornierten« (17) und »Unbedarften« (08), die solche »bescheuerten« Meinungen (32) verträten. Und viele betonen, dass sie versuchen, mit Argumenten dagegenzuhalten, aber manche seien leider »unbelehrbar« (43). Fremdenfeindliche Einstellungen, so die Auffassung von vielen, sind ein Zeichen von Unaufgeklärtheit und mangelnder Intelligenz. Einige verweisen auch auf geltende Betriebsvereinbarungen, die Management und Betriebsrat verpflichten, gegen fremdenfeindliche Tendenzen in der Belegschaft vorzugehen (03, 08). Und ungefragt beziehen sich sieben Befragte auf den »Sündenbock-Mechanismus« und bringen ihn in einen Zusammenhang mit Konkurrenz und Arbeitsmarkt. »Ich denke, dass es immer Kampagnen gibt gegen Ausländer und anders geartete Leute, wenn es auf dem Arbeitsmarkt schlecht aussieht.« (07) Und: »Das Konkurrenzdenken, ja sicher. Der Verteilungsspielraum wird knapper und die zu verteilenden Arbeitsplätze. ... Da sitzt noch einer im Boot, der nimmt mir was weg.« Und er sieht auch die Ambivalenzen in der Einstellung gegenüber Fremden: »Im Urlaub fahren wir in die Länder, die wir hier verachten.« (18/7) Einige interpretieren fremdenfeindliche Einstellungen in einem weiteren gesellschaftlichen und politischen Zusammenhang: »Da gibt es schon viele rechtlastige Tendenzen, ... ob es um Asylanten geht, ob es um Sozialmissbrauch geht

⁹ Schlussbericht der Kommission Rechtsextremismus, DGB-Bundesvorstand, Berlin, Mai 2000, Daten zum fremdenfeindlichen und rechtsextremen Potenzial, S. 4-15

oder um Arbeitslosigkeit geht, da wird es schon langsam kritisch. Wenn ich zudem noch sehe, dass 40% der Leute nicht mehr wählen gehen. Wenn wir einen Organisator hätten für die 40%, ob das der Haider wäre oder irgendwer, [dann] hätten wir ein massives Problem.« (43/8)

Die Äußerungen zum Thema vermitteln den Eindruck, dass in den Betrieben kein ausländerfeindliches Klima besteht, lediglich in drei Interviews gibt es Hinweise auf eine ethnische Fragmentierung der Belegschaft. Einschränkend muss allerdings festgehalten werden, dass die Befragten zumeist nur das Verhältnis zu den ausländischen Kollegen und Kolleginnen im Betrieb im Auge haben; nur wenige nehmen – wie etwa der zuletzt Zitierte – den gesamten Komplex der Einstellung gegenüber Minderheiten in den Blick. Die Haltung des aufgeklärten Staatsbürgers, die fast alle Befragten an den Tag legen, wenn sie sich von »ausländerfeindlichen Reden« distanzieren, folgt dem gewerkschaftlichen Konsens. Wie sie sich bei betrieblichen Konflikten verhalten, in denen fremdenfeindliche Tendenzen hineinspielen, ist aus den Interviews nicht mit Sicherheit zu entnehmen. Aber vieles von dem, was sie sagen, ist glaubhaft. Ihre relativ sichere und zudem als Betriebsrat oder gewerkschaftlicher Vertrauensmann herausgehobene Position erleichtert es freilich, die Rolle des aufgeklärten Staatsbürgers zu übernehmen. Das ist gesellschaftlich und politisch von einiger Relevanz: denn Aversionen und Vorurteile gegenüber Minderheiten erhalten ihre spezifische Dynamik gerade dadurch, dass ihnen nicht widersprochen wird. Auch Konformität mit einem offiziellen Konsens, dass fremdenfeindliche Einstellungen unter keinen Umständen zu tolerieren sind, bildet eine Barriere für ihre weitere Ausbreitung im halb-öffentlichen Meinungsklima des Betriebs.

Dass in den Betrieben allen Aussagen zufolge kein ausländerfeindliches Klima besteht, heißt freilich nicht, dass es im betrieblichen Alltag keine Vorurteile und keine Diskriminierungen von ausländischen Kollegen und Kolleginnen gibt. Sehr deutlich wird das an der folgenden Bemerkung, die Toleranz nur vorspiegelt, aber tatsächlich das genaue Gegenteil ausdrückt: »Also, im Großen und Ganzen werden die Ausländer doch voll akzeptiert. Es wird einfach nur darauf geachtet, dass sie arbeiten. Wenn der malocht, dann ist er in Ordnung, auch für die Kollegen.« (33/14) Schon die Formulierung, es werde »nur darauf geachtet, dass sie arbeiten«, lässt die Vorbehalte, wenn nicht gar Vorurteile erkennen: »Ausländer« stehen vorab unter dem Verdacht, Faulenzer zu sein. Wichtiger ist noch, was darauf folgt: nur wenn sie »malochen, sind sie in Ordnung, auch für die Kollegen.« Das bezeichnet den Kern der Ausländerfeindlichkeit in den Betrieben: Es handelt sich nicht primär um ethnische, kulturelle oder rassische Eigenschaften, die Ausländern per se zugeschrieben werden, sondern es geht um die Verteidigung der eigenen Position in der Konkurrenz um Arbeitsplätze und um Leis-

tung.¹⁰ »Ausländer« werden von Deutschen als Konkurrenten um »gute«, »sichere« Arbeitsplätze betrachtet, deshalb sollen sie in dem untergeordneten betrieblichen Status als »Malocher« bleiben; erst sekundär zur scheinhaften Rechtfertigung schließen sich an diesen untergeordneten Status die vorhandenen latenten Vorurteile und stereotypen Klischees an. Das heißt, soziale Beziehungen und Konflikte werden in ethnische und kulturelle umgedeutet und dadurch mit Vorurteilen aufgeladen. Vermittels dieses Mechanismus wird die bestehende Privilegierung der Deutschen gerechtfertigt und gegen mögliche weitergehende Ansprüche der nicht-deutschen Kolleginnen und Kollegen geltend gemacht.

Die Befragten, die »Ausländerfeindlichkeit« mit den Konkurrenz- und Arbeitsmarktbedingungen erklären, haben diesen Mechanismus und seine Funktion durchschaut. Ausgeblendet bleibt jedoch auch bei ihnen die »institutionelle Diskriminierung«, dass nämlich diskriminierende Effekte in die formalen Regelungen, etwa Qualifikationskriterien und Leistungsnormen, eingebaut sind und faktische Benachteiligungen sich daher »sachlich«, ohne Ansehen der Person, begründen lassen. Gleiches gilt vermutlich auch für viele informelle betriebliche Verfahrensweisen, etwa die eingefahrenen Regeln und Praktiken des Betriebsrats. Aber gerade von nicht-deutschen Arbeitnehmern, die schon viele Jahre in Deutschland leben und arbeiten, allemal die der zweiten und dritten Generation, werden solche Diskriminierungen mit guten Gründen nicht mehr oder immer weniger hingenommen werden. Vermutlich sind diskriminierende Praktiken mitsamt den stereotypen Klischees in den Betrieben relativ weit verbreitet, auch in Betrieben, in denen es keine »ausländerfeindlichen Reden« gibt. In den Interviews gibt es nur sehr wenige Hinweise. Erwähnt wird einmal der überproportionale Anteil »ausländischer Kollegen« bei einer Massenentlassung (44). Aus drei Betrieben gibt es Bemerkungen, dass Spannungen zwischen Deutschen und »Russland-Deutschen« durch das Verhalten der Vorgesetzten verstärkt werden (13, 15, 33). Dass Jugendliche in besonderem Maße zu Diskriminierungen neigen,¹¹ belegt die Bemerkung eines jüngeren Betriebsrats, der sich intensiv um »die Azubis, zu 100% organisiert«, kümmert und zu hören bekam, ob die Gewerkschaften »nicht etwas gegen die Türken tun könnten.« (16/3)

Ungefragt und spontan, oft gar nicht im Zusammenhang mit der Frage nach »ausländerfeindlichen Reden« kommen einige Befragte auf Immigranten und Asylanten zu sprechen. Unverkennbar kommt in ihren Äußerungen der gleiche Mechanismus zur Geltung, verschränkt noch mit Ressentiments. An misslungenen Formulierungen und Sätzen, die keinen Sinn machen, ist zu ersehen, wie sehr sie das Thema beunruhigt. »...was ich mit regulieren meine, ist, dass man sagen muss: nun ist Schluss mit der ganzen Menge, die man immer noch ins

¹⁰ vgl. Thomas von Freyberg, Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz, in: Institut für Sozialforschung, Hrsg., Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit, Frankfurt/New York 1994, S. 129ff.

¹¹ vgl. Kommissionsbericht, a.a.O., S. 12

Land reinlässt... das Land kann sie nicht mehr ernähren«, das gehe »volkswirtschaftlich an die Substanz, das Land kann sich nicht mehr erholen«. (11/6,8). Ein anderer meint: »Ich habe in den letzten Jahren oft genug die Erfahrung gemacht, dass viele sogenannte politische Flüchtlinge, die zu uns gekommen sind, in Wirklichkeit Wirtschaftsflüchtlinge sind«, zu »55%«, das habe er »festgestellt«. (01/6) Und ein Dritter: »Egal was Deutschland macht, es heißt ja immer Fremdenfeindlichkeit, ... aber die Arbeitsplätze. Viele, die kommen, bekommen vom Staat Geld. Ich finde, dass das nicht richtig ist.« (15/3) Aber allesamt distanzieren auch sie sich von »Ausländerfeindlichkeit«, und – was in dem letzten Zitat nur anklingt – mit Zusätzen, die auf die Nazi-Vergangenheit verweisen: Die so reden, das seien die »Ewiggestrigen« (01/6) und »gerade wir als Deutsche sollten uns da sehr vorsichtig bewegen.« (11/6) Es ist den zitierten Befragten offensichtlich bewusst, dass sie mit einem gefährlichen politischen Potenzial hantieren. Aber auch die Erinnerung an die schlimmen Seiten der deutschen Vergangenheit kann eine Barriere gegen die Vorurteilsdynamik darstellen. Ob sie jedoch in anderen Situationen als der eines Interviews wirksam bleibt, ist eine offene Frage. Dass es vereinzelt auch offen rechtsradikale Tendenzen in den Betrieben gibt, belegen Vorfälle, über die in zwei Interviews berichtet wird. Der gravierendste: »Es wurde ›Führers Geburtstag‹ gefeiert. Ich habe versucht, hier was zu tun. Mich haben sie gegen die Wand laufen lassen, knallhart gegen die Wand.« (04/6)

Die Motive für »Ausländerfeindlichkeit«, also den Zusammenhang von praktischer Diskriminierung und vorurteilvollen Stereotypen, werden gelegentlich mit dem wenig präzisen Begriff »Wohlstandschauvinismus« charakterisiert. Das ist jedoch nur die halbe Wahrheit, denn die objektiven ökonomischen Bedingungen werden ausgeblendet. In der Debatte über dieses Thema wird der Tatbestand der zunehmenden materiellen Ungleichheiten nie thematisiert – eine Tendenz, die den befragten Betriebsräten und Vertrauensleuten wohl bewusst ist. Das mag bei den Arbeitnehmern im Allgemeinen weniger ausgeprägt sein, aber es dürfte sich davon nicht grundsätzlich unterscheiden. Auch sie wissen, dass die Lohnsteigerungen in den letzten Jahren sehr bescheiden waren, die Unternehmergewinne und die Einkommen der »Reichen« aber zugenommen haben. Dass die großen Unternehmen nur wenig oder oft keine Steuern zahlen, konnten sie in den Zeitungen lesen. Dass Zuwanderung, gleich aus welchen Gründen sie erfolgt, die Zahl der Arbeitssuchenden vermehrt und zudem noch den Interessen der Unternehmen entgegenkommt, verstärkt die verbreiteten Ängste um den Arbeitsplatz. Diese objektiven ökonomischen Bedingungen bilden das Unterfutter für ein soziales Klima, in dem Ablehnung von Fremden gedeiht. Damit werden jedoch Xenophobie, Vorurteile und Ressentiments nicht tolerierbar. Im Gegenteil, dass sie sich stets gegen die noch Schwächeren richten und die diskriminieren, die sich schwer oder gar nicht wehren können, macht ja ihre spezifische Bösartigkeit aus. Der Bericht der DGB-Kommission fordert zu

Recht, den aktiven Gewerkschaftern die »demokratischen Grundwerte Gleichheit, Toleranz, Solidarität und Selbstbestimmung« zu vermitteln und ihnen dadurch den Rücken für betriebliche Auseinandersetzungen zu stärken. Zu zweifeln ist jedoch daran, ob, wie gleichfalls verlangt wird, diese »Grundwerte« mit dem »Konkurrenz- und Leistungsprinzip« in »Einklang« zu bringen, zur Abwehr und Überwindung ausländerfeindlicher Einstellungen in den Betrieben geeignet ist.¹² Institutionelle Diskriminierungen, unterfüttert mit Vorurteilsstereotypen, obsiegen nach allen empirischen Erfahrungen in Konkurrenzverhältnissen über Versuche, das Leistungsprinzip zum quasi-objektiven Maßstab machen zu wollen. Der Problemlage angemessen wäre es, den inneren Zusammenhang zwischen fremdenfeindlichen Tendenzen, Konkurrenz und zunehmenden ökonomischen und gesellschaftlichen Ungleichheiten transparent zu machen. Das würde nicht nur gewerkschaftlichen Zielsetzungen entsprechen, sondern könnte vielleicht auch die Einsicht vermitteln, dass »Ausländerfeindlichkeit« nichts anderes ist als die Fortsetzung der Konkurrenz mit unfairen Praktiken, wenn ökonomisch Schwache die noch Schwächeren weiter benachteiligen – die Wohlhabenden und ökonomisch Herrschenden aber unbehelligt bleiben.

2.5. Die soziale Selbsteinschätzung

Zu den nicht erwarteten Ergebnissen unserer Befragung gehört, dass die Betriebsräte und Vertrauensleute ihre soziale Position zwar der Mitte der gegenwärtigen Gesellschaft zurechnen, sie aber zugleich als gefährdet, ja als bedroht ansehen. Dass sich dieser Befund nicht aus den Antworten auf eine direkte Frage ergab, sondern indirekt mit großer Übereinstimmung aus nahezu allen Interviews erschlossen werden konnte, schmälert keineswegs seine Relevanz, eher das Gegenteil ist der Fall. Gegen Ende des Interviews, nach den Fragen zu Betrieb und Betriebsratspolitik, zur IG Metall und den Gewerkschaften, zu Arbeitslosigkeit und zur Wirtschafts- und Sozialpolitik hatten wir die bekannte Redensart, »die Reichen sind reicher und die Armen sind ärmer geworden«, vorgegeben in der Erwartung, mit Nachfragen Näheres über Vorstellungen zur Gesellschaftsstruktur eruieren zu können. Aus Repräsentativbefragungen war bekannt, dass etwa 70 Prozent der Bevölkerung diesem Statement beipflichten. So auch unsere Betriebsräte und Vertrauensleute, ohne Ausnahme stimmten sie zu. Jedoch ließ sich aus den Äußerungen auf Nachfragen kein konturiertes Bild von unserer Gesellschaft gewinnen. Das zeigt sich schon daran, dass es weithin an Begriffen fehlt zur Kennzeichnung der gesellschaftlichen Ungleichheiten, obwohl dieser Tatbestand den Befragten sehr wohl bewusst ist.

Dem vorgegebenen Statement gemäß, blieben die Äußerungen zumeist der Einkommensdimension verhaftet: Reichtum beruht auf Geld- und Kapitalvermögen, also auf Nicht-Arbeit,

¹² vgl. Kommissionsbericht, a.a.O., S. 27

ergänzt um Verweise auf die nicht legitimierbaren hohen Saläre der Topmanager. Als »Arme« figurieren Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger und Alte, insbesondere Frauen, mit geringer Rente. Die gelegentlich gestellten Nachfragen mit den Reizworten »Klassengesellschaft« und »Arbeiterklasse« bereiteten zumeist Verlegenheit. Einige verstehen sie verharmlosend im Sinne der bekannten Statusdifferenzen von Arbeitern, Angestellten und Beamten; bei einigen jedoch lösen die Begriffe Irritationen und gelegentlich auch Abwehr aus. Wenn die Befragten überhaupt sich darauf einlassen, dann werden damit Verhältnisse in einer fernen Vergangenheit assoziiert: Arbeiterklasse ist gleichbedeutend mit Solidarität und Streikbereitschaft – Eigenschaften, die den Arbeitnehmern heute weithin abgesprochen werden.

Nicht ganz überraschend, aber doch recht eindeutig ist andererseits, dass die Befragten übereinstimmend »die Arbeitnehmer« dem »Mittelstand« oder der »Mittelschicht«, seltener der »Mittelklasse« zurechnen. Gemeint ist damit die gesellschaftliche Mitte, der oft auch kleine Selbständige, etwa der Handwerksmeister mit wenigen Beschäftigten, zugerechnet werden. Charakteristisch ist etwa die folgende Feststellung: »Alle, die noch in Lohn und Brot stehen, die gehören für mich zur Mittelklasse. Da zähle ich mich auch dazu; also ich bin nicht reich, und ich bin auch nicht arm« (44/15). Oder auch: »Facharbeiter, das ist für mich der Mittelstand« (33/15). Nicht immer ist die Zuordnung so eindeutig: Einige Befragte betonen, dass Arbeiter in unteren Lohngruppen oder auch Arbeiter als Alleinverdiener mit mehreren Kindern sich der Armutsgrenze nähern. Aber auch sie gehören, wenn sie eine »sichere Arbeit« haben, zum »Mittelstand, aber ganz unten« (03/5).

Bestätigt wird diese Zuordnung zur gesellschaftlichen Mitte oder unteren Mitte durch die ungefragt von mehreren, insgesamt sind es sieben, Befragten formulierte Definition des »normalen Arbeitnehmers«. Arbeiter und Angestellte gehören zum Mittelstand, denn »sie haben ihre Erwerbsmöglichkeiten, haben ihr Auskommen ..., was ich brauche zum Leben, für Wohnung, für Kleidung, für Lebensmittel, für die Ausgaben des täglichen Lebens und dann den einen oder anderen Luxus« (08/6). So oder sehr ähnlich lauten auch die in anderen Interviews gegebenen Bestimmungen des normalen Arbeitnehmers: ein sicherer Job und ein Einkommen, das über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus hin und wieder »einen kleinen Luxus« gestattet, oft wird dafür als Beispiel die jährliche Urlaubsreise genannt. Und fraglos rechnen sich die Betriebsräte und Vertrauensleute zu diesen »normalen Arbeitnehmern«. Selbst ein Befragter, der von sich sagt: »Mein Einkommen ist eher unterdurchschnittlich«, meint: »als arm würde ich mich nicht bezeichnen«, und auch er besteht darauf: »die kleinen Vergnügungen des Alltags müssen drin sein« (18/5). Mit dieser Definition des normalen Arbeitnehmers wird eine gesellschaftlich relevante Grenzziehung vorgenommen: zwischen denen, die einen sicheren Arbeitsplatz haben, und denen, die nur einen unsicheren

oder keinen haben. Sehr anschaulich wird diese soziale Grenze von einer Betriebsrätin beschrieben: »Wenn man in Arbeit ist – ich sehe das ja bei uns in der Firma – da sind noch alle einigermaßen zufrieden. Die können sich ein Auto leisten, die können sich ein Haus bauen, das geht alles noch. Für die Befristeten gilt das natürlich nicht: die können nichts, die können noch nicht einmal eine Wohnung mieten, weil sie keinen festen Arbeitsvertrag haben.« (26/15) Ein Befragter definiert die Grenze genau und explizit: »Solange ich meine Arbeit habe, habe ich keine Probleme, mich im Mittelstand zu halten. Habe ich jetzt aber [keine Arbeit] – es kann durch Krankheit sein oder sonst irgendein Ereignis –, dann falle ich aus der Mittelschicht raus« (43/7).

Die Zurechnung zur »Mittelschicht« oder »Mittelstand« heißt dann vor allem anderen: Man gehört zu dieser Gesellschaft, und weiß auch, wie die häufige Bemerkung vom »kleinen Luxus« belegt, dass man am Reichtum dieser Gesellschaft partizipiert. Die befragten Betriebsräte und Vertrauensleute sind sich, wie oben (Abschnitt 2.1) hervorgehoben, ihrer relativ privilegierten Lage in einer Gesellschaft mit anhaltender Massenarbeitslosigkeit bewusst. Ebenso bewusst ist ihnen jedoch auch, dass diese privilegierte Lage gefährdet ist. In keinem Interview fehlt es an Bemerkungen wie: »Also die Angst, durchs soziale Raster zu fallen, nimmt zu. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, nimmt zu.« (14/9) Verallgemeinernd hat der schon oben zitierte Betriebsrat zuvor formuliert: »Es gab hier in Deutschland eine ziemlich breite Mittelschicht, solange ich es bewusst kenne, in den 60er Jahren, in den 70er Jahren. Da waren mehr in der Mittelschicht angesiedelt, heute gibt es halt wenige Reiche und viele, die unter dem Mittelschichtniveau sind, und die nehmen zu. Die Schere geht weiter auseinander ...« (43/7)

Solche Trendaussagen finden sich in allen Interviews. Fasst man die Äußerungen zu allen Fragen über die absehbare gesellschaftliche Entwicklung zusammen, dann ergibt sich ein düsteres Bild der Zukunft.

- Fast alle erwarten, dass die Arbeitslosigkeit weiter zunehmen (26 Befragte) oder auf hohem Niveau stagnieren wird (8); kein Befragter glaubt, dass Vollbeschäftigung wieder erreichbar sei, weder durch ökonomisches Wachstum noch durch die staatliche Wirtschaftspolitik.
- Ohne Ausnahme erwarten die Befragten, die Ungleichheit der Einkommens- und Vermögensverteilung werde künftig weiter zunehmen.
- Zwei von drei Befragten glauben, dass die Tendenz zum »Ellenbogengebrauch« sich verstärken, unsolidarisches Verhalten zunehmen und der soziale Zusammenhalt im Betrieb, im Alltag wie auch in der Gesellschaft als ganzer schwächer werde.
- Und weitaus die Mehrheit (30 Befragte) befürchtet als Haupttendenz eine weitere gesellschaftliche Polarisierung, die Entwicklung zu einer Zwei-Klassen-Gesellschaft und zur De-

klassierung der Arbeitnehmer.

»Wenn wir nicht aufpassen, führt das zu einer Zwei-Klassen-Gesellschaft. Es wird dann noch überspizter als jetzt, noch mehr Arme, noch weniger, aber noch reichere Reiche geben. Und irgendwann wird auch der Facharbeiter durch das Raster fallen, wie in Amerika«. (33/18) Und mehrfach: »Der Mittelstand, der fällt dann langsam und sicher weg« (32/16). In solchen Äußerungen drücken sich die Zukunftserwartungen von vielen Befragten aus. Dass in mehreren Interviews der Begriff »Zwei-Klassen-Gesellschaft« verwendet wird, obwohl er im Leitfaden nirgends vorgegeben war, scheint wie eine langverdrängte Erinnerung an die alte Theorie der Arbeiterbewegung, die »zwei Lager« im Kommunistischen Manifest. Explizit bezieht sich darauf jedoch nur ein Befragter, wenn er die gesellschaftliche Entwicklung skizziert: Konzentration des Kapitals, Verschwinden der Mittelklassen von kleinen Selbständigen und Verarmung der »arbeitenden Bevölkerung« (14/8). Auffällig ist jedoch, dass Aussagen zu den Schichten oder Klassen oberhalb der »normalen Arbeitnehmer« zumeist blass und nichtssagend sind.

In einigen Interviews finden sich konkrete Beschreibungen der gesellschaftlichen Lage, die deutlich machen, wie gefährdet, ja bedroht die eigene soziale Position eingeschätzt wird. Auf der einen Seite: »die Manager« mit Millionengehältern und Millionenabfindungen, auch wenn sie »den größten Bockmist gemacht haben, der Tausenden den Arbeitsplatz gekostet hat« – so etwa der öfter erwähnte Fall Mannesmann/Vodafone. Auf der anderen Seite: Arbeitnehmer, »die sich zu immer schlechteren Bedingungen verkaufen müssen. Wenn du mal über 40 bist und bist auf Arbeitssuche, du sinkst ja immer weiter ab, du musst dich ja für immer weniger Geld verkaufen« (18/5). Mehrere Befragte kommen spontan auf die Verhältnisse in den USA zu sprechen. Die Entwicklungen dort, so glauben sie, nehmen vorweg, was auch hierzulande zu befürchten sei: Nicht nur sei dort, in den USA, die Mittelschicht so gut wie verschwunden; als noch bedrohlicher wird der Prozess der Deklassierung und Verarmung der Arbeitnehmer beschrieben: »Drei, vier, fünf Jobs, damit sie über die Runden kommen; wo sie in Wohnwagen leben, und wenn sie alt sind, sitzen sie auf Parkbänken, keine soziale Absicherung. Davor habe ich Angst.« (13/9) Wie zur Ergänzung wird in anderen Interviews auf ethnische Konflikte, wachsende Kriminalität und die Ghettos der Reichen verwiesen (12/6, 23/14). In dieser fraglos verzerrten Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verhältnisse in den USA äußern sich direkt und drastisch massive Zukunftsängste, die keineswegs nur bei denen anzutreffen sind, die sich auf die USA beziehen. Etwa bei drei von vier Befragten gibt es Äußerungen, die auf Ängste schließen lassen. Jeder zweite befürchtet krisenhafte gesellschaftliche und politische Entwicklungen. Am häufigsten erwartet werden schwere soziale Konflikte zwischen Reich und Arm, »das ist sozialer Sprengstoff« (18/7), oder – gegen alle empirischen Erfahrungen – auch eine Revolte der Arbeitslosen, gefolgt von Aufruhr und

Gewalttätigkeiten, »was es dann für Zustände hier geben wird, wage ich mir gar nicht vorzustellen« (10/6). Elf Befragte befürchten eine verstärkte Tendenz zum Rechtsextremismus, und sechs können sich auch vorstellen, dass ein »neuer Messias« (11/10), »ein Rattenfänger wie Hitler« (27/18) Zulauf bekommen könnte in Deutschland. Eine Tendenz nach Links erwartet jedoch kein einziger. Dass nur zwei Befragte diese krisenhaften Entwicklungen mit einer großen Wirtschaftskrise in Zusammenhang bringen, spricht für den diffusen Charakter der Zukunftsängste.

Die Frage drängt sich auf: Wie kommt es, dass gestandene Betriebsräte und Vertrauensleute ungeniert von ihren Ängsten reden und düstere Zukunftsszenarien entwerfen? Gewiss kann man sie nicht zu ihrem Nennwert nehmen, wenngleich es sich keineswegs um bloße Hirngespinnste handelt, einige haben fraglos einen realen Kern. Die Zukunftsängste sind, so unsere Hypothese, Ausdruck von gesellschaftlicher Ohnmacht hier und heute.¹³

¹³ In der Studie von Rainer Zoll u.a. gibt es einige gleichsinnige Befunde (Bd. 2, S. 150ff.). Im Zweitinterview der Panelbefragung 1982 – zu jener Zeit war der Stand der Arbeitslosen bei 2,5 Millionen – berichteten zwei Drittel der befragten Arbeiter und Arbeiterinnen von Personalabbau, von Lohninbußen, schlechten Arbeitsbedingungen und Leistungsdruck. Und zwei Drittel hatten auch Angst um ihren Arbeitsplatz und waren bereit, ihre lohnpolitischen Ansprüche zu reduzieren. Es fehlen jedoch in der Zoll-Untersuchung die düsteren Zukunftserwartungen und die darauf bezogenen artikulierten Ängste.

III. Die subjektive Verarbeitung und Deutung von Krisenerfahrungen

Die Betriebsräte und Vertrauensleute sehen sich auch subjektiv, so lassen sich die Befunde zusammenfassen, in der Defensive: als Arbeitnehmer, dessen sozialer Status gefährdet ist; als betrieblicher Interessenvertreter gegenüber dem Management; als Gewerkschafter gegenüber den Arbeitgebern und auch als Staatsbürger mit sozialpolitischen Interessen. Zur Stammebelegschaft zählend, haben sie zwar noch gewisse Sicherheiten; man sieht sich gegenwärtig, wie es ein Vertrauensmann formulierte, »an die Wand, aber noch nicht in die Wand« gedrückt (14/9). Das heißt, man hat noch etwas zu verlieren, nicht nur den »kleinen Luxus«. Jedoch, soweit absehbar, werden die Chancen zur Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen und damit auch zur Sicherung des eigenen sozialen Status nicht besser, sondern wahrscheinlich schlechter. Das macht den Kern der Erfahrung von gesellschaftlicher Ohnmacht aus, die in allen Interviews spürbar ist und vielfach in manifesten Zukunftsängsten ihren beredten Ausdruck findet. Gemeint ist mit gesellschaftlicher Ohnmachtserfahrung die mehr oder weniger klare Einsicht, dass die wesentlichen Bedingungen der Lohnarbeiterexistenz kaum wirksam zu beeinflussen sind; dass darüber Konzern- und Unternehmensleitungen nach Maßgabe von Profitmargen und Eigentümerinteressen entscheiden, letztlich »der stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse« die bestimmende Größe ist. Das löst begründete Ängste aus – es sind keine eingebildeten, sondern Realängste.

Von erheblicher Bedeutung ist, wie der Einzelne mit diesen Ohnmachtserfahrungen und Ängsten umgeht. Denn davon hängt die Chance ab, Einsicht zu gewinnen in die Gründe der eigenen, individuellen und kollektiven Lebensbedingungen und damit auch in die Voraussetzungen der politischen Handlungsfähigkeit als Betriebsrat und Gewerkschafter. Aufschluss darüber – so unsere Annahme – lässt sich gewinnen durch die Analyse der subjektiven Verarbeitung und Deutung der Krisenerfahrungen, d.h. vor allem der Erfahrungen, in denen sich die anhaltende ökonomische Krise für die Befragten manifestiert: in der Angst um den Arbeitsplatz, im Leistungsdruck und in der betrieblichen Konkurrenz. Wie diese Erfahrungen verarbeitet und gedeutet werden, wie konsistent oder auch widersprüchlich die Deutungen ausfallen, davon hängt ab, ob Ohnmachtgefühle aufgeklärt oder aber die Einsicht in ihre Ursachen blockiert werden, so dass diffuse Ängste virulent bleiben.

Methodische Zwischenbemerkung

Wie vermutet, ist das Interviewmaterial vielfach von Widersprüchen und Inkonsistenzen bestimmt. Das bestätigte sich schon in den bislang dargelegten Befunden. Überdies erwies sich der zeitliche und räumliche Horizont der Krisenwahrnehmung bei weitaus der Mehrheit der Befragten als eingeeengt auf die ökonomische Entwicklung der Bundesrepublik der letzten zehn Jahre. Partielle Einschränkungen zeigten sich auch im Blick auf die sozialstrukturellen Krisenfolgen. Nachgeordnete Bedeutung hatten ergänzende Krisenaspekte wie die Erosion sozialer Normen und Umweltprobleme, die nur in wenigen Fragen thematisiert wurden. Um das oft disparate, aber gerade deshalb in mancher Hinsicht aufschlussreiche Interviewmate-

rial für die qualitative Analyse zu erschließen, schien es uns zunächst angezeigt, an einzelnen Interviews die subjektive Verarbeitung und Deutung von Krisenerfahrungen zu rekonstruieren. Probeweise wurde für einige Interviews die subjektive Verarbeitung der Krisenerfahrung rekonstruiert. Dabei zeigte sich allerdings, dass diese Verfahrensweise auf die Grenze der individuellen Dispositionen stieß, die nicht aufgeheilt werden konnten. Wir entschieden uns daher für ein eher konventionelles Verfahren: das Interviewmaterial in ein Kategorienschema zu fassen, das auf die wichtigsten Argumentationsmuster und ihre Defizite abgestellt ist. Das ist uns auch annäherungsweise gelungen, aber die Kategorien ließen sich nicht immer so trennscharf fassen, wie wir es uns gewünscht hätten. Daher muss – mehr als es in Analysen dieser Art üblich ist – auf einzelne Interviews und damit auf die spezifischen Bedingungen der Befragten eingegangen werden. -

Subjektive Krisenverarbeitung wurde eingangs definiert (s. oben I,1 Hypothese c) als »Vermittlung von betrieblichen Erfahrungen, Krisenwahrnehmung und Deutung«; aus ihr ergibt sich das empirisch ermittelte »Krisenbewusstsein«. Als vorrangig sollen die Kriterien gelten: Reichweite und Differenzierung der Krisenwahrnehmung sowie die Plausibilität und relative Stringenz der Deutungen.

Von Krisenbewusstsein soll im Folgenden gesprochen werden, wenn betriebliche Erfahrungen und die subjektive Krisenwahrnehmung, die zumindest die ökonomischen Aspekte in hinreichender Differenzierung erfasst, in einen einsichtigen Zusammenhang gebracht werden. Eine wesentliche Voraussetzung dafür sind Einsichten in Struktur und Funktionsweise des gegenwärtigen Kapitalismus. Je konsistenter die Strukturvorstellungen sind, um so eher gelingt es, die betrieblichen und gewerkschaftlichen Erfahrungen wie auch die ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen in angemessener, rationaler Weise zu deuten. Eine zweite Voraussetzung sind normative Orientierungen, Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit und von der Legitimität der Lohnarbeiterinteressen, ein Sensorium für gesellschaftliches Unrecht. Normative Orientierungen sind für die subjektive Verarbeitung von Krisenerfahrungen konstitutiv. Sie strukturieren die Problemwahrnehmung, vermitteln Relevanzen und fungieren als Maßstab für Bewertungen und Urteile. (s. Übersicht 6)

Übersicht 6: Formen und Varianten der Deutung von Krisenerfahrungen

	Anzahl
1. Varianten des Krisenbewusstseins – »reflektierte Ohnmachtserfahrung«	8
2. Problembewusstsein mit unzulänglichen Deutungen der Krisenerfahrungen	25
2.1 Problembewusstsein mit »politisch-moralischem Überschuss«	3
2.2 Problembewusstsein mit partiellen Einsichten	3
2.3 Fragmentiertes Problembewusstsein: Ohnmachtserfahrungen und »Kleine-Leute-Bewusstsein«	16
2.4 Unbegriffene Widersprüche und Ambivalenzen	3
3. Nicht einzustufen	5
Σ	38

Formen einer rationalen Verarbeitung und Deutung der Krisenerfahrungen kennzeichnen die Interviews von acht Befragten. Die betrieblichen Erfahrungen, die Politik der erzwungenen Anpassung der Betriebsräte wie der IG Metall, das Unvermögen der Regierungen und die bestehenden gesellschaftlichen Machtverhältnisse werden im Kontext des krisenhaften ökonomischen Prozesses einsichtig interpretiert. Stereotype und Pseudo-Erklärungen fehlen. Daher können die Erfahrungen von Abhängigkeit und Ohnmacht in einer rationalen Weise reflektiert werden. Die keineswegs optimistischen Zukunftserwartungen äußern sich nicht in diffusen Ängsten, sondern in begründeten Befürchtungen. Nur bei dieser Gruppe kann von Krisenbewusstsein gesprochen werden.

Bei der großen Mehrheit unserer Befragten jedoch sind die subjektive Verarbeitung und Deutung der Krisenerfahrungen inkonsistent oder unzulänglich. Da die Krisenwahrnehmung sehr eingengt ist und Strukturvorstellungen bestenfalls in einigen Elementen, zumeist nur rudimentär vorhanden sind oder völlig fehlen, gelingen vielleicht subjektiv plausible Deutungen, aber keine einsichtigen und überzeugenden Erklärungen. Zwar sind sie sich vieler Problemlagen bewusst, die auf die krisenhafte ökonomische Entwicklung verweisen – die Angst vor Arbeitslosigkeit, der Druck der Unternehmensleitungen auf den Betriebsrat, die geringen Erfolgchancen der Tarifpolitik, auch die gesellschaftliche Machtstellung der Arbeitgeber – aber ihr Zusammenhang wird nur unzulänglich begriffen. Von einem Krisenbewusstsein kann daher eigentlich nicht gesprochen werden. Zutreffender ist der – weniger bestimmte – Begriff eines Problembewusstseins, das charakterisiert ist durch eine unzulängliche Deutung der Krisenerfahrungen. Das gilt für 25 der 38 Befragten.

Eine sehr spezifische Ausprägung erhält das Problembewusstsein bei einer kleinen Gruppe von drei Betriebsräten durch die enge Verknüpfung mit Normen sozialer Gerechtigkeit. Zwar bleiben ihre Einschätzungen sehr eng an die betrieblichen Erfahrungen gebunden, auch werden ökonomische und politische Prozesse oft personalisierend gedeutet – die normativen Orientierungen jedoch weisen sie über die unmittelbaren Erfahrungen hinaus. Sie fungieren gleichsam als »politischer und moralischer Überschuss«, der das Defizit fehlender Strukturvorstellungen zumindest teilweise kompensiert. Das verhilft ihnen nicht nur zu einigen treffenden Urteilen über die gegenwärtigen gesellschaftlichen Verhältnisse, sondern vermittelt auch Impulse für das eigene Handeln. Darin sind sie nur mit wenigen, etwa fünf aus der Gruppe der »Krisenbewussten«, vergleichbar.

Die subjektiven Problemverarbeitungen und Deutungen der Mehrheit (22 Befragte) unterscheiden sich erheblich von denen der »Krisenbewussten« und denen mit einem »politisch-moralischen Überschuss«. Nicht nur sind die normativen Orientierungen weniger ausgeprägt und strukturieren daher auch nicht die Problemwahrnehmungen; auffällig sind vor allem die vielfältigen Widersprüche in den Versuchen, die Krisenerfahrungen zu deuten. Es handelt

sich freilich nicht um einfache Denkfehler, vielmehr werden Schemata und Mechanismen des Alltagsdenkens wirksam, die rationale Einsichten hemmen und blockieren. Sie erlauben es, Unangenehmes abzuwehren, Ohnmachtsgefühle zu kaschieren und eigenes Handeln zu rechtfertigen. Daher bleiben die diffusen Ängste virulent.

Auf einige der Mechanismen und Denkschemata wurde schon bei der Darstellung der Befunde verwiesen. Die häufigsten und wirksamsten sind: (a) die Personalisierung von unbegriffenen gesellschaftlichen und ökonomischen Prozessen, ein Schema, zu dem immer gegriffen wird, wenn es an angemessenen Strukturvorstellungen fehlt. Damit verwandt sind (b) die Ausblendung von Problemen, die eingeübte, verfestigte Auffassungen stören könnten, etwa die eingeengte »deutsche Perspektive«, und (c) das Relativieren und Schönreden von gar nicht so schönen Verhältnissen, wie die Bemerkungen über die »Rückverlagerung« von Produktionsprozessen. Subjektive Hilflosigkeit wird überspielt mit (d) abstrakten Forderungen an »die Gewerkschaften« und »den Staat«, dieses oder jenes Problem zu beseitigen, oder auch durch (e) das Ausweichen in Wunschvorstellungen. Ähnlich verhält es sich mit dem bekannten Denkschema, (f) die Verantwortung für missliche Umstände auf andere Instanzen oder Personen abzuschieben, von harmlosen Versionen bis zu weniger harmlosen von der Art der »Sündenbocksuche«. Nicht zuletzt hilft auch oft (g) der Griff nach Klischees, wie etwa die Redeweise, »Arbeitslosigkeit werde zu gut bezahlt«.

Die angeführten Schemata und Mechanismen des Alltagsdenkens sind Elemente der Verarbeitung und Deutung der Krisenerfahrungen; einige haben häufig konstitutive Funktionen für die zentralen Argumentationsmuster, andere eine nachgeordnete, ergänzende Funktion und können daher in verschiedenen argumentativen Zusammenhängen auftreten. Sie werden jedoch um so häufiger verwendet, je weniger die Deutungsversuche der Krisenerfahrungen gelingen. Das zeigt sich an den Varianten der unzulänglichen Problemverarbeitung: Am häufigsten sind sie zu finden, wo es an Strukturvorstellungen gänzlich fehlt, bei denen mit »Kleine-Leute-Bewusstsein« und »unaufgeklärten Ohnmachtserfahrungen« argumentiert wird; seltener bei denen, deren Deutungen einige Elemente angemessener Strukturvorstellungen erkennen lassen, bei den Befragten mit »partiellen Einsichten« und »unbegriffenen Widersprüchen und Ambivalenzen«. – In den folgenden Abschnitten werden die – für die verschiedenen Varianten des Krisen- und Problembewusstseins – typischen Argumentationsmuster dargestellt.

1. Varianten des Krisenbewusstseins – reflektierte Ohnmachtserfahrungen

Unter den acht Befragten, die sich der Form rationaler Deutung der Krisenerfahrungen zuordnen lassen, sind zwei Betriebsräte, die in mehrfacher Hinsicht Ausnahmen darstellen. Ihre Interviews lassen ein **artikulierte Krisenbewusstsein** erkennen: Es wird ein systematischer Zusammenhang hergestellt zwischen der Funktionsweise des gegenwärtigen Kapitalismus und den aktuellen gesellschaftlichen politischen und ökologischen Problemlagen; beide sehen fundamentale ökonomische Widersprüche am Werk, die absehbar tiefe gesellschaftliche Krisen erzeugen werden. Diese Einsichten verhelfen jedoch auch zu relativ klaren Vorstellungen, wie der krisenhaften Entwicklung entgegengearbeitet werden könnte. Eine Ausnahme sind die beiden Betriebsräte auch darin, dass sie ihre Kenntnisse und Einsichten nicht in gewerkschaftlichen Schulungen erworben haben, sondern, wie beide betonen, durch Eigenstudium. Daher weisen – trotz vieler Gemeinsamkeiten – ihre Auffassungen erkennbar verschiedene Akzentsetzungen auf. Beides dürfte mit der recht verschiedenen Biographie zu tun haben. Der eine Befragte (Interview 05) ist in der gewerkschaftlichen Tradition verwurzelt, schon sein Vater war Betriebsrat; er hat Kenntnisse von der Geschichte der Arbeiterbewegung, und seine Argumentation bezieht sich explizit auf die Debatte der linken Ökonomen, vor allem der Memorandumgruppe. Der andere bezeichnet sich als »untypischen IG Metalller« (Interview 43), was er aufgrund seiner sozialen Herkunft, der gewerkschaftsfernen beruflichen Sozialisation (Handwerk, ländliche Region) und auch aufgrund mancher seiner unorthodoxen Auffassungen auch fraglos ist. Er hat viel zum Thema Ökonomie und Ökologie gelesen (43/4) und daraus seine Einsichten gewonnen in die prekären, destruktiven Effekte der »gewinnorientierten Wirtschaftsweise«. Den Begriff »Kapitalismus« hält er für ungeeignet, weil dabei die ökologischen Aspekte unberücksichtigt blieben. Der bevorzugte Begriff »gewinnorientierte Wirtschaftsweise« bezeichnet freilich den zentralen Mechanismus kapitalistischer Ökonomien.

Beiden gemeinsam ist die Auffassung von wesentlichen Elementen der Funktionsweise kapitalistischer Ökonomie heute: der Unternehmensprofit als Triebkraft und Steuerungsmechanismus der ökonomischen Entwicklung und die Orientierung am Shareholder value als ihr prägnanter aktueller Ausdruck, deren Wirksamkeit sie in den Konzernstrategien und den Renditevorgaben im Betrieb identifizieren, ebenso der übernationalen ökonomischen Zusammenhang, die Konkurrenz der Standorte innerhalb Deutschlands, in der EU und darüber hinaus (05/1, 43/4). Arbeitslosigkeit ist ein strukturell erzeugter Effekt (Rationalisierungsinvestitionen, Produktivitätssteigerung), ebenso die bedrohlichen ökologischen Problemlagen und die zunehmende Ungleichheit der Einkommensverteilung. Sozialstrukturell folgt daraus die Tendenz zu einer »Zwei-Klassen-Gesellschaft«, »der Mittelstand bricht weg« (05/8, 43/7), und ebenso die Ausgrenzung von Dauerarbeitslosen und Sozialhilfeempfängern. Der Hand-

lungsspielraum »der Politik«, der früheren wie der jetzigen Regierung, ist »von der Wirtschaft, vom Kapital abhängig« (05/7, 43/8), d.h. strukturell empfindlich eingeschränkt. Und gleichermaßen ist die Politik der Gewerkschaften den strukturellen Zwängen unterworfen: »Wir stehen mit dem Rücken zur Wand« (05/2). »Solange wir nicht in der Lage sind, im Wirtschaftsraum Europa gleiche Bedingungen herzustellen, hat es die Gegenseite immer leicht, uns gegeneinander auszuspielen« (43/4). Irrationale politische Reaktionen auf die anhaltend hohen oder gar steigenden Arbeitslosenzahlen halten beide für möglich, die Voraussetzungen für rechtsextreme Bewegungen seien günstig; jedoch dramatisieren sie die Tendenzen zur Ausländerfeindlichkeit, die sie in den Betrieben wahrnehmen, nicht (05/8, 43/8).

Mit je verschiedener Akzentuierung bezieht sich die Argumentation von beiden auf die fundamentalen Widersprüche des gegenwärtigen Kapitalismus. Der »linke Gewerkschafter« thematisiert wie kein zweiter unter unseren Befragten den Widerspruch zwischen dem Reichtum der kapitalistischen Gesellschaften und den zunehmenden Ungleichheiten der Einkommens- und Vermögensverteilung. »Die Schere ist mächtig weit auseinander gegangen. Wir haben 2,5 Millionen Sozialhilfeempfänger in diesem Land, darunter eine Million Kinder – in einer der reichsten Industrienationen der Welt. Das muss ich nicht mehr kommentieren.« (05/8) Unzureichende Massennachfrage ist daher die Ursache für die anhaltende Arbeitslosigkeit; verstärkend wirken die permanent steigende Produktivität und höhere Arbeitsintensität sowie die Ausrichtung der Unternehmensstrategien am Shareholder value; zusammen mit den spekulativ aufgeblähten Finanzmärkten umschreibt das ein veritables Krisenpotenzial. Um der Krisengefahr zu begegnen, so seine wiederholte Forderung, sei eine drastische Umverteilung von oben nach unten durch die Besteuerung von hohem Einkommen und Vermögen notwendig, vorrangig zur Finanzierung öffentlicher Investitionen, vor allem für den »ökologischen Umbau der Industriestruktur« (05/7f.). Von der Gewerkschaftspolitik fordert er weitere Arbeitszeitverkürzungen und kräftige Lohnerhöhungen (05/6). Aber er weiß sehr wohl, dass das eine wie das andere unter den gegenwärtigen politischen und gesellschaftlichen Bedingungen kaum realisierbar ist. Dass es gegenwärtig keine schlagkräftige Arbeiterbewegung gibt und allein »das Kapital« die politische Arena dominiert, lässt ihn fast verzweifeln. Allein dass überhaupt noch politische Alternativen gedacht werden, schützt ihn vor Resignation.

Sein Kollege, der »untypische IG Metall«, akzentuiert den heillosen Widerspruch zwischen den produktiven Möglichkeiten und den offensichtlichen ökologischen Gefährdungen; insbesondere »die Klimaveränderung« wird als hohes Risiko hervorgehoben. Ökologische Gefährdungen sind notwendige Konsequenz einer allein am Gewinn orientierten Wirtschaftsweise: sie prämiert die Ausbeutung der »Naturressourcen ohne Rücksicht auf Verluste« und »auf Kosten zukünftiger Generationen«. Die durchgesetzte Liberalisierung der Energiemärkte

te in Europa, »das ist der falsche Weg«, er begünstigt »die Energieverschwendung« und damit den fortschreitenden »Klima-Umschwung«. »Deshalb sage ich, die Wirtschaftsweise, wie wir sie momentan betreiben, ist längerfristig zum Tode verurteilt« (43/5). Gleichwohl malt er kein Katastrophenszenario. Er ist überzeugt, dass die technischen Potenziale für alternative Energiegewinnung vorhanden sind oder doch entwickelt werden könnten; aber dem stehen »die Konzerninteressen« entgegen, »die würgen alles ab« (43/6). Er sieht daher »Chancen für eine andere« – ressourcenschonende und umweltverträgliche – »Wirtschaftsweise«, sofern die alternativen Techniken mit öffentlichen Mitteln »gefördert« würden. Überdies würden dadurch auch neue Arbeitsplätze entstehen.

Die ökologischen Risiken sind freilich in seiner Sicht nur ein besonders dramatischer Beleg für systembedingte Defizite der »gewinnorientierten Wirtschaftsweise«; dass Markt- und Gewinnsteuerung in der Regel dringenden gesellschaftlichen Bedürfnissen keineswegs gerecht werden. Sie versage oft, wenn es gelte, »neue Lösungen zu finden für Probleme, die wirklich da sind« (43/6). Dazu rechnet er – neben einer umweltverträglichen Wirtschaftsweise – den Bedarf an »gesellschaftlicher Arbeit«, Arbeit, die »keinen Gewinn« bringt, die zumeist »überhaupt nicht honoriert« wird, die aber »für die Allgemeinheit« ein »Gewinn« wäre. Er denkt vor allem an »soziale Arbeit«, Tätigkeiten im Sozialbereich, »da gibt es genug, was zu tun wäre«; nennt aber auch die Arbeit von »Hausfrauen«, »die Arbeit« der Kindererziehung (43/10). Wenn sie bezahlt würde, dann, so schätzt er, hätten wir »eine oder zwei Millionen Arbeitslose weniger«. »Wie das zu finanzieren wäre? ... Da müsste man an die großen Aktiengesellschaften ran, die Sahne an der Börse abschöpfen ..., das ist eine Sache der Umverteilung.« (43/10) Was ihm vorschwebt, ist ein Sozialstaat, der diesen Namen wirklich verdient; aber der wird gegenwärtig abgebaut: »Einfrieren der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung«, »Selbstbeteiligung bei der Krankenversicherung«, und »bei der Rentenversicherung wird die Eigenvorsorge favorisiert« (43/7). »Im Grundgesetz steht: Eigentum verpflichtet.« Aber »dieser Verantwortung haben die Unternehmer sich schon lange entzogen.« »Unsere Wirtschaftsform, wie wir sie jetzt haben, die ist unsozial bis dorthinaus.« (43/9)

Die verschiedene Akzentuierung der Krisenphänomene und gesellschaftlichen Widersprüche der beiden Befragten schlägt sich auch in den Vorstellungen zur Krisenlösung nieder. Während der linke Gewerkschafter ein wirtschaftspolitisches Programm keynesianischen Zuschnitts skizziert, das gewerkschaftlichen Zielsetzungen entspricht und in dem auch die Gewerkschaftspolitik ihren Platz hat, ist das seines Kollegen unspezifischer auf Gesellschaft und Politik gerichtet. Implizit wird unterstellt, dass eine vernünftige Lösung für Arbeitslosigkeit und ökologische Gefährdungen gefunden werden müsse, um größere gesellschaftliche Krisen zu verhindern. Hinter dieser Hoffnung steht, wie aus einigen Bemerkungen zu ersehen ist, die fast altmodisch anmutende Idee von einem Gemeinwesen, das auf »Geben und Nehmen« (43/9), auf Normen gegenseitiger Verpflichtung beruht. Das sind in der Tat für ei-

nen IG Metalller wenig typische Vorstellungen. Gemeinsam ist beiden Befragten mit einem artikulierten Krisenbewusstsein freilich, dass ihre Ideen von einer anderen Politik gegenwärtig recht geringe politische Chancen haben. Dass sie überhaupt gesellschaftliche Alternativen zu denken wagen, macht sie zu Ausnahmen unter unseren Befragten und gewiss auch unter den aktiven Gewerkschaftern heute.

Das Krisenbewusstsein der übrigen sechs Befragten dieser Gruppe ist weniger differenziert. Der gegenwärtige Kapitalismus wird begriffen als ökonomisch begründete, **vom Profitinteresse bestimmte Machtstruktur**, die von Unternehmensleitungen und Kapitaleigentümern dominiert wird; ökonomische Prozesse treten demgegenüber zurück. Zwar werden einzelne Elemente angeführt, etwa Produktivitätsanstieg, unzureichende Nachfrage aufgrund stagnierender Löhne, geringe Sachinvestitionen in den Betrieben, Gewinntransfer ins Ausland, Geldgeschäfte an der Börse etc., aber gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge werden in der Regel in Machtkategorien formuliert und oft wohl auch vereinfachend als Machtverhältnisse gedeutet.¹⁴ Krisenerklärungen beziehen sich vornehmlich auf das naheliegende Argument von der fehlenden Massenkauflkraft; oft bleibt es aber bei der These wachsender Einkommensungleichheit mit der Tendenz zur Zwei-Klassen-Gesellschaft. Durchgehend fehlen jedoch konkretere Vorstellungen, wie wirtschaftspolitisch der Arbeitslosigkeit beizukommen wäre. Gleichwohl lässt sich bei den sechs Befragten von einem **ökonomischen Krisenbewusstsein** sprechen. Denn es gelingt, die betrieblichen Erfahrungen auf ökonomisch begründete gesellschaftliche Machtverhältnisse zu beziehen und sie dadurch ein Stück weit einsichtig zu machen. In den Interviews finden sich daher keine Pseudo-Erklärungen, Ausflüchte oder Wunschprojektionen. Da Ohnmachtserfahrungen reflektiert werden, fehlt es auch an Stereotypen und Ressentiments.

Typisch für diese Variante des Krisenbewusstseins sind die Auffassungen von zwei Vertrauensleuten (Interview 07 und 14) aus der Automobilindustrie; beide sind Mitglieder der Vertrauenskörperleitung von Betrieben mit mehreren Tausend Beschäftigten. In vieler Hinsicht repräsentieren sie den IG Metalller traditionellen Zuschnitts. Der Gedanke des Interessenantagonismus strukturiert ihr Bild von Wirtschaft und Gesellschaft. Die Macht der Unternehmer, »des Kapitals«, und die organisierte aktivierbare Gegenmacht der Lohnabhängigen bestimmen letztlich die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse in Betrieb und Konzern wie in der Tarifpolitik und darüber hinaus auch in Politik und Gesellschaft. »Ich bin immer noch der Mei-

¹⁴ Das führt nicht selten zu Formulierungen, die als »Personalisierung« undurchsichtiger Verhältnisse interpretiert werden können, etwa »die Unternehmer«, »die Arbeitgeber«, »das Kapital«. Das gilt fraglos für nicht wenige Befragte »mit unzulänglicher Deutung der Krisenerfahrungen«, nicht jedoch für die hier in Frage stehende Gruppe. In ihren Interviews gibt es immer wieder Verweise, dass gesellschaftliche Macht in Prozessen der Kapitalverwertung ihre Basis hat. Modell für die »personalisierenden« Formeln sind vermutlich betriebliche Erfahrungen von Managemententscheidungen, in denen sich Interessen der Kapitaleigentümer, betriebliche Herrschaftspraxis und »Marktzwänge« miteinander verschränken. Angereichert und gestützt durch selektiv übernommene Informationen aus den Medien, werden solche Erfahrungen generalisiert und zu einem vereinfachten Bild von kapitalistischer Ökonomie verdichtet. Es ist eine Form, den »stummen Zwang der ökonomischen Verhältnisse« zu begreifen.

nung, dass der Klassenkampf nicht abgeschafft wurde. ... Wenn ich mich auf Verhandlungen einlasse, ohne dass jemand hinter mir steht und mir den Rücken stärkt und der die Faust macht, habe ich als Gewerkschaft schon verloren.« (07/3) Beide verstehen sich als »kritische« Begleiter, nicht als Opponenten der Co-Management-Politik, »mein Gegner ist die Werksleitung« (14/2). Sie wissen, dass es um die Abwehr von Managementforderungen geht und glauben, dass der Betriebsrat mehr Widerstand leisten könne. Aber sie wissen auch, dass der Betriebsrat »erpresst« wird und halten ihm letztlich doch zugute, dass die Konzessionen in den letzten Standortsicherungsvereinbarungen in Grenzen bleiben (07/2, 14/2). Die Konkurrenz der Konzernbetriebe und ihrer Betriebsräte wird zwar vermerkt, jedoch nicht grundsätzlich problematisiert. Die gleiche defensive Tonlage bestimmen die Urteile über die IG Metall-Politik. Zwar gibt es, in Reaktion auf den Tarifabschluss im Frühjahr 2000, deutliche Kritik: »Die IG Metall ist schwächer geworden, ganz klar« (14/3), ein »großer Schirm« mit »immer mehr Löchern, und es regnet immer mehr durch« (07/3). Aber beide glauben, dass die IG Metall, wenn sie ihr Machtpotenzial einsetzen würde, den erreichten Stand der Lohn- und Arbeitsbedingungen sichern könnte, die Mitglieder seien dafür zu mobilisieren: »... dass die Kumpels begreifen, dass wir um das, was wir haben, kämpfen müssen« (14/2f.). Eine grundsätzlich andere Politik wird damit freilich nicht verlangt. Das bestätigen auch ihre Aussagen zur gesamtwirtschaftlichen Lage: Die Gewerkschaften sind in der Defensive, das gesellschaftliche Kräfteverhältnis hat sich grundlegend zugunsten der Unternehmer und »des Kapitals« verschoben.

Der im Schmidt-Zitat behauptete Zusammenhang von Gewinnen, Investitionen und Arbeitsplätzen wird abgewiesen: »Das war's mal« (14/4). Die Begründungen heben allesamt auf die Folgen der »Globalisierung« ab. Kurz und bündig heißt es dazu in dem einen Interview: »Die davon profitieren, ist das Kapital, die drauflegen, sind die Arbeiter, garantiert ... die offenen Grenzen, Billiglohnländer, Heuern und Feuern, das Kapital hat keinen Gegenpol mehr. Die können im Großen und Ganzen eigentlich tun und lassen, was sie wollen.« (07/4) Bezogen auf Deutschland konkretisiert er: »guter Standort, aber nur, wenn du bereit bist abzuspecken, aber in allen Belangen«. Löhne und soziale Sicherungen werden von den Arbeitgebern zur Disposition gestellt, »die wollen da irgendwo dran. Das Druckmittel des Kapitals ist dann: Wenn ihr nicht wollt, dann gehen wir dahin, da bekommen wir es umsonst.« (07/4) Etwas differenzierter argumentiert sein Kollege: Neben dem Gewinntransfer ins Ausland für Investitionen (Verlagerung und Aufbau von Produktionskapazitäten, Fusion mit ausländischen Unternehmen etc.) nennt er noch die unverschämte hohen Managergehälter und Abfindungen sowie die Vergeudung von Firmengeldern (für das Sponsoring von Sportveranstaltungen) – und ihre Kehrseite: es wird hierzulande »zu wenig in die Betriebe investiert« (14/4). Das umschreibt eine klare Frontstellung: auf der einen Seite die ökonomisch Herrschenden, die ihr Kapital vermehren, »so befestigen sie ihre Macht« (14/7), auf der anderen Seite »die arbei-

tende Bevölkerung«, die dafür bezahlt, mit geringeren Löhnen und vermehrter Arbeitslosigkeit. (Das kommt der These von den »zwei Lagern« im Kommunistischen Manifest recht nahe.) Festzuhalten ist: Keiner greift im Zusammenhang mit Auslagerung und Auslandsinvestitionen zu dem Pseudo-Argument von der exklusiven »deutschen Qualität«. Jedoch betonen beide in gleicher Weise, dass »außerhalb Europas«, in den »Billiglohnländern«, die Arbeiter ungleich mehr »ausgebeutet« werden als hier (07/4, 14/10). Für ihren wenig eingeeengten Blick zeugt auch, dass beide den Zerfall der staatssozialistischen Länder erwähnen, als Moment in der Verschiebung der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse: »Der Gegenpol ist weg; wir haben wirklich Kapitalismus pur.« (14/6, 07/4)

Zur Frage, wie der krisenhaften Wirtschaftslage begegnet werden könne, finden sich in den Interviews nur wenige Hinweise. Weitere steuerliche Vergünstigungen für die Unternehmen halten beide für verfehlt, zumal die schon gegenwärtig kaum Steuern zahlen (14/5). »Ich kann dem Kapital noch so viel Geld in den Rachen blasen, die sind einfach damit nicht zufrieden« (07/4). Die weitere Arbeitszeitverkürzung halten beide aufgrund ihrer früheren Erfahrungen für ein wenig taugliches Mittel zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit. Zwar wäre eine entschiedener Lohnpolitik zur Stärkung der Massenkaufkraft dringlich, aber »bei vier Millionen Arbeitslosen« könne die IG Metall »nicht offensiv« werden (07/7). Und für »Aufträge« des Staates fehle es an »Geld« (14/5). »Was die Arbeitslosigkeit angeht, ich hab' kein Rezept« (07/5). Die absehbare Entwicklung läuft auf die verschärfte Ungleichheit hinaus, die – so der eine – »irgendwann dazu führt, dass der Kapitalismus seine Grenzen findet und kaputtgeht« (07/5). Der andere befürchtet schwere soziale Konflikte, mit »Aufruhr und Krawall« (14/9). »Es kommt darauf an, wieweit man das Kapital bremsen kann, die arbeitende Bevölkerung immer mehr in die Enge zu treiben ... Wenn das Kapital das nicht sieht, dann laufen wir irgendwann in den Crash.« (14/11) Gesellschaftliche Kräfte, Gruppierungen oder Klassen, die dieser – allerdings in eine unbestimmte Zukunft verschobenen – tiefen Krise entgegenzutreten könnten, werden nicht genannt, auch nicht die Gewerkschaften.

Die Strukturvorstellungen der übrigen vier Befragten dieser Gruppe gleichen im Wesentlichen denen der zwei Vertrauensleute. Jedoch werden die übernationalen ökonomischen Zusammenhänge weitgehend ausgeblendet – ausgenommen freilich der Aspekt der Verlagerung von Produktionskapazitäten ins Ausland. Zwar erwarten sie für die absehbare Zukunft weiter zunehmende ökonomische Ungleichheiten, jedoch fehlen Vermutungen über eine größere Wirtschaftskrise, ebenso auch substantielle Überlegungen zur Verminderung der Arbeitslosigkeit. Die Unternehmer sind in einer überlegenen Machtposition, gegen die die Gewerkschaften wie die Betriebsräte nicht ankommen. Aus den Interviews von drei der vier Befragten ist zu entnehmen, dass ihr gewerkschaftliches Engagement begrenzt ist, ihre individuellen Interessen weisen in andere Richtungen (Ökologie, Politik).

Davon unterscheidet sich jedoch der vierte Befragte dieser Gruppe, ein Betriebsrat aus einem Maschinenbaubetrieb, der keineswegs als typischer IG Metalller gelten kann (Interview 47). Im Interview schildert er den vergeblichen Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen. Der Betrieb gehörte zu einem amerikanischen Konzern, der unter dem Druck der Shareholder ein Produktsegment aufgab, in dem der deutsche Betrieb erfolgreich operierte. Der Konzern verordnete die Reduzierung der Beschäftigten auf ein Drittel, gegen die sich Betriebsrat und Belegschaft »massiv« mit vielen Aktionen in der Öffentlichkeit wehrten, und verkaufte den geschrumpften Betrieb an einen deutschen Konzern; zum Zeitpunkt der Befragung war die Zukunft des Betriebes noch keineswegs gesichert. Aufschlussreich ist der **individuelle Lernprozess**, den das Interview dokumentiert. Die einschneidenden Erfahrungen wurden von dem befragten Betriebsrat in einer Weise verarbeitet und gedeutet, dass ihr Zusammenhang mit übergreifenden ökonomischen Prozessen einsichtig wird und Einsichten in die kollektive Lage der Arbeitnehmer eröffnet. Aber es werden auch Grenzen des Lernprozesses sichtbar. Das zeigt sich an der Deutung einer sehr relevanten Erfahrung. Im Verlauf der Auseinandersetzung kamen Kontakte zu den »Gewerkschaftskollegen« in den USA zustande. Sie informierten den Betriebsrat über den Druck der Shareholder und die absehbaren Entscheidungen der Konzernführung, was die Interessenfronten klärte: Die Interessen der Kapitaleigentümer würden sich rigoros über die der Arbeitnehmer hinwegsetzen, in den USA wie in Deutschland. Das erleichterte, wie er berichtet, die Mobilisierung der Kollegen. »Ungerechtigkeit«, »ein paar Aktionären die Säcke zu füllen« (47/10). Dass sich in der Ausrichtung am Shareholder value eine deutliche Veränderung des Kapitalismus anzeigt, wird jedoch nicht problematisiert. Ähnlich verhält es sich mit der Erfahrung, dass die neue deutsche Konzernführung und auch der Konzernbetriebsrat es definitiv ablehnten, Produktionsaufträge an den noch ungesicherten Betrieb zu geben. »Da können wir auf keine Unterstützung hoffen« (47/7). Diese Bemerkung zeigt, dass er nichts anderes erwartete. Aber das von der Angst vor Arbeitslosigkeit stimulierte Klima der Konkurrenz treibt ihn zu einigen bemerkenswerten Einsichten. Recht genau beschreibt er das Klima von Neid und Missgunst in der Phase der Massenentlassungen, wie Aversionen und Ressentiments gegenüber den »ausländischen Kollegen« laut werden; und er erwähnt auch die Effekte »institutioneller Diskriminierung« – »weil vor allem die niedrigen Lohngruppen als erste haben gehen müssen« (47/15). Aber er distanziert sich mit Nachdruck, »ich will da nichts beschönigen« (47/15). Diese Erfahrung war es vermutlich, die ihm die Einsicht vermittelte, dass die verallgemeinerte Konkurrenz nicht nur »den Interessen der Wirtschaft« entgegenkomme, sondern auch »das Rechtsdenken« und Ausländerfeindlichkeit fördere: »Das wollen die doch, Konkurrenz, Einzelkämpfertum, die Isolierung von Gruppen in der Gesellschaft« (47/14). Die Orientierung am »eigenen Vorteil« nötige die Menschen, »gegeneinander zu leben«, die Stärkeren setzen sich durch, »auf die Dauer kann das keine Gesellschaft aushalten« (47/18f.). Recht genau umschreibt er damit, was mit dem Begriff

damit, was mit dem Begriff Sozialdarwinismus gemeint ist, ein Kernelement des Rechtsextremismus. Die Zukunftserwartungen sind düster: Zum einen erwartet er die weitere Erosion der Normen des sozialen Zusammenlebens, eine Gesellschaft von desorientierten Einzelnen, zum anderen die weitere Polarisierung von Reich und Arm, nicht nur »für uns hier«, sondern weltweit, »irgendwann muss es zu gewalttätigen Auseinandersetzungen kommen zwischen denen, die ihren Besitz wahren wollen, und denen, die nichts haben« (47/19). Er selbst jedoch will sich nicht mit den »gegenwärtigen Zuständen abfinden«, aber nur wenige teilten seine Auffassungen. »Ich kann zur Zeit auch nicht erkennen, dass andere, die mehr Macht und Einfluss haben als ich, diese Verhältnisse grundlegend verändern wollten und gegensteuern.« (47/19f.) Dazu rechnet er auch nicht die IG Metall. Wie in anderen Interviews auch fehlt es an Bemerkungen, die die Gewerkschaften als relevante gesellschaftspolitische Kraft charakterisierten.

2. Problembewusstsein mit unzulänglichen Deutungen von Krisenerfahrungen

Charakteristisch für diese große Gruppe von Befragten ist ein eingeschränktes Krisenverständnis. Die wahrgenommenen Krisenprobleme können aufgrund unzureichender Strukturvorstellungen nicht oder nur unzulänglich in einen konsistenten Zusammenhang gebracht werden. Die Differenzen in den Deutungsversuchen hinsichtlich der verwendeten Argumentationsmuster und deren spezifischen Begrenzungen sind jedoch erheblich und auch gewerkschaftspolitisch relevant. Ihnen wird durch die vorgeschlagenen Gruppierungen Rechnung getragen.

2.1. Problembewusstsein mit »politisch-moralischem Überschuss«

Was die Interviews dieser kleinen Gruppe von drei Befragten auszeichnet, ist die explizite Orientierung an Normen sozialer Gerechtigkeit. Sie schlägt sich in politisch-moralischen Überzeugungen und Urteilen nieder, die in ähnlicher Weise nur bei wenigen Befragten – etwa bei den »Krisenbewussten« – spürbar sind. Zwar fehlt es durchgehend an angemessenen Vorstellungen über die gegenwärtigen kapitalistischen Ökonomien, das Vorstellungsvermögen bleibt daher recht eng an die unmittelbaren betrieblichen Erfahrungen gebunden. Die normativen Orientierungen weisen jedoch darüber hinaus auf Wirtschaft und Gesellschaft. Unverkennbar haben sie generelle Orientierungsfunktionen, vermitteln Urteilkriterien und Relevanzen. Daher kommen die zentralen Fragen des Lohnarbeitsverhältnisses in den Blick: produktive Arbeit und Lohn, Profit und arbeitslose Kapitaleinkommen, Arbeitslosigkeit und Machtverhältnisse. Das erleichtert eine realitätsgerechte Ein-

schätzung der gesellschaftlichen Lage der Lohnabhängigen. Nicht zufällig greifen sie auf Elemente des traditionellen Arbeiterbewusstseins zurück. Nicht zuletzt lässt sich von einem »politisch-moralischen Überschuss« sprechen, weil normative Orientierungen Motive praktischen Handelns wirksam werden lassen. Moralische Überzeugungen, Gerechtigkeitsgefühl und Handlungsbereitschaft verweisen auf ein aktivierbares Potenzial an Widerständigkeit, auf das eine Gewerkschaft wie die IG Metall dringend angewiesen ist.

Keiner der drei Betriebe, aus denen die Befragten kommen, war im Frühjahr 2000 in einer prekären, zwei sogar in einer guten wirtschaftlichen Lage. Aber in allen Betrieben gab es in dem vergangenen Jahre Pressionen des Managements. In einem Mittelbetrieb (250 Beschäftigte) war die in der Rezession erzwungene 45-Stunden-Woche mit Verzicht auf Überstundenzuschläge mit Billigung des Betriebsrates über Jahre beibehalten worden. Noch als Vertrauensmann organisierte der Befragte die Opponenten in der Belegschaft; bei der Neuwahl des Betriebsrates erhielt die Opposition die Mehrheit (der Befragte wurde zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt) und im Konflikt mit der Geschäftsführung, ein Arbeitsgerichtsverfahren eingeschlossen, gelang eine tarifkonforme Neuregelung der Arbeitszeiten. »Das ist das Recht der Kollegen, da haben sie ein Anrecht drauf. ... Ich bin eben ein sturer Mensch, wenn es um Gerechtigkeit geht.« (41/2) Ähnliche Pressionen gab es in einem Großbetrieb (knapp 4.000 Beschäftigte), einem schon über Jahre expandierenden Maschinenbaukonzern. Als Ende der 90er Jahre kurzzeitig nur moderate einstellige Zuwachsraten erreicht wurden, erzwang das Management die weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit mit den Folgen: Einsparung von Überstundenzuschlägen und gestiegene Leistungsanforderungen. Von der Geschäftsleitung wie auch vom Betriebsrat sei die Regelung als »Sicherung der Arbeitsplätze verkauft« worden; tatsächlich ging es um »höhere Kurse und höhere Dividenden« (04/2), so die Meinung des Befragten, der sich als Betriebsrat in einem Mittelbetrieb (fast 1.000 Beschäftigte) berichtet vom anhaltenden Druck der Konzernführung, die den Shareholder value sich auf die Fahnen geschrieben hat; mit der Drohung von weiterem Outsourcing und Personalreduzierung suche man jährliche Renditesteigerungen von 12 bis 15 Prozent durchzusetzen. Die Befragte hält die hohen Renditeforderungen für nicht zu rechtfertigen: »Bei Gewinnen von 12 Prozent möchten wir 6 Prozent haben.« Ihre Begründung nimmt den alten Topos von der Produktivität der menschlichen Arbeit auf: »Dass die, die eigentlich die wirtschaftlichen Ergebnisse erarbeiten, mit ihren Händen, mit ihren Gedanken, dass die auch etwas davon haben, nicht nur eine Seite. Das ist soziale Gerechtigkeit«, nicht aber: »die einen arbeiten, die anderen schöpfen nur ab und lassen dann das [Geld] arbeiten über die Aktienmärkte« (06/5). Ebenso drastisch formuliert der Kollege: »Jeder, der ein bisschen die Zeitung liest, weiß, dass die Millionäre in Deutschland immer mehr und die Gewinne immer höher geworden sind. ... Ich

sag' mal: Früher konnte er sich Sekt zum Frühstück erlauben, heute nimmt er Sekt und Kaviar.« (41/4f.)

Der dritte Betriebsrat (Interview 04) kommentiert die Diskrepanz von Unternehmensgewinnen und Arbeitnehmereinkommen aus der traditionellen, schon altmodisch anmutenden Arbeiterperspektive: »Ich bin für die Arbeiter, ich bin ja auch ein Arbeiter, weil ich sag', man hat nicht soviel« (04/4). Und »die Reichen haben eh ihr Geld« (04/6). Wiederholt gibt er zu verstehen, dass »die Arbeiter« nicht angemessen bezahlt werden: »dass man den Leuten nicht zahlt, was sie verdienen und was sie zum Leben brauchen« (04/3). Auch »Leute mit geringer Qualifikation« müssen »ein normales Leben führen können und nicht am Existenzminimum herumknapsen« (04/4). Implizit wird damit eine elementare Gerechtigkeitsnorm formuliert: Jeder, der arbeitet, soll ein »normales Leben« ohne Existenznöte führen können. Indirekt kommt sie auch in seiner Bemerkung über die »vier Millionen Arbeitslosen«, an die sich alle »gewöhnt« haben, zur Geltung: »Man vergisst dabei, dass hinter jeder Zahl Leute stehen, die leben wollen und leben müssen« (04/7). Das »normale Leben« ohne Existenzängste und daher auch die gesellschaftliche Anerkennung durch Arbeit, so die implizite Akzentuierung, wird den Arbeitslosen verweigert.

In den Aussagen über Ökonomie und Politik jedoch machen sich die fehlenden Strukturvorstellungen empfindlich bemerkbar. Simplifizierende und personalisierende Denkschemata greifen Platz. »Die Unternehmer«, »die Wirtschaft«, »die Regierung« werden als Kollektivsubjekte vorgestellt, als handele es sich um Personen. Gesellschaft und Politik werden verstanden als Arrangement von Gruppen und Personen, das allein von Motiven und Interessen bestimmt wird; institutionelle Bedingungen und verfestigte Strukturen werden nicht wahrgenommen, ökonomische Prozesse und ihre übernationalen Zusammenhänge ausgeblendet. Es fällt den Befragten ungemein schwer, sich vorzustellen, wie »die Wirtschaft« den Handlungsspielraum »der Politik« wirksam einzuschränken vermag. Paradigmatisch einige Äußerungen des Betriebsratsvorsitzenden: »Die Millionen Arbeitslosen« seien »von den Arbeitgebern eigentlich gewollt ... als Druckmittel«. Aber »da ist auch etwas von der Politik verpennt worden. Die wissen ganz genau, da ist 'n Industriezweig, der ist in zehn Jahren weg.« Bei der Kohl-Regierung »war das Interesse gar nicht da, da irgendwas zu machen.« (41/4) Auch die rot-grüne Regierung habe nur wenige ihrer Versprechungen eingelöst, und die »nur halbherzig« (41/4). Den Einfluss »der Wirtschaft« auf »die Politik« kann man sich bestenfalls als Mischung von Lobbyismus und Pressionen vorstellen: »Wenn die entsprechende Lobby da ist, gibt der Schröder leider klein bei. Da wird wieder zurückgerudert.« (04/5) Das Resultat ist jedoch stets eindeutig und klar: »Die, die das Geld haben, bestimmen« (41/6), und »die Wirtschaft hat die Politik in der Tasche« (06/4).

Dieses gewiss schlichte Bild von Politik und Gesellschaft hat freilich eine Kehrseite: Da struk-

turelle Barrieren für Veränderungen nicht wahrgenommen werden, können Gerechtigkeitsforderungen direkt in politische Forderungen übersetzt werden. Charakteristisch sind wiederum die Vorstellungen des Betriebsratsvorsitzenden. Die öffentliche Verschuldung ist so hoch, dass »der Staat fast nichts mehr machen« könne; aber »irgendwo muss das Geld herkommen«. Man müsste da »einiges umverlagern, radikal, würde ich einfach sagen: Du nimmst denen, die richtig Geld haben, einfach was weg. Damit kannst du wieder was fördern, Arbeitsplätze schaffen.« (41/7) Die Praxis der Steuervermeidung bei den Großunternehmen findet er »nicht in Ordnung«. »Irgendwo wird denen einfach zuviel Macht gegeben. Klar – die Gesetze sind so, die nutzen die einfach aus. Also müssten die Gesetze vom Finanzminister geändert werden.« (41/7) Daher müsse »Druck« gemacht werden, vor allem von denen, »die diese Regierung gewählt haben«. »Also müssen wir wieder aktiv werden, um etwas zu verändern, eine andere Möglichkeit gibt es gar nicht. Oder die, die das Geld haben, bestimmen immer mehr.« (41/5,6) Charakteristisch für den politisch-moralischen Impuls: Die Aufforderung, »aktiv zu werden«, wird nicht auf die Gewerkschaften abgeschoben – was in vielen Interviews geschieht, aber dort Hilflosigkeit anzeigt –, sondern sie gilt auch für ihn selbst. Unverkennbar ist freilich auch, dass die Vorstellung von »aktiv werden, um etwas zu verändern«, seinen betrieblichen Erfahrungen entnommen ist. Wie er es geschafft hat, zusammen mit Kollegen, die Betriebsratsmehrheit abzulösen und die betriebliche Interessenvertretung – orientiert an Gerechtigkeitsnormen und den Belegschaftsinteressen¹⁵ – neu auszurichten, so glaubt er, sollten und könnten auch Gewerkschaften und Politik durch Anstrengungen gesellschaftliche Veränderungen erreichen, gerechtere soziale Verhältnisse durchsetzen.

Nicht weniger ausgeprägt sind die Aktivitätsimpulse der Betriebsrätin aus dem Betrieb, der unter dem massiven Druck der Shareholder steht. Sie richten sich jedoch weniger auf die Regierung, der sie nicht viel zutraut, als auf die Gewerkschaften. Die IG Metall kritisiert sie als »zu wenig politisch«, sie müsse Betriebsräte und Belegschaften bei der Abwehr der Erpressungsversuche der Geschäftsleitungen aktiver unterstützen. Sie fordert die weitere Verkürzung der Arbeitszeit, Lohnerhöhungen, die die Kaufkraft verstärken, und nicht zuletzt auch die Revision des AFG, »um Streiks zu erleichtern« (06/3). Aber, sie fragt sich, »wie kriegt man die Leute dazu, dass sie handeln?« Sie ist überzeugt, dass »die Solidarität wächst, wenn man viel aufklärt über die Zusammenhänge«, vor allem über die Diskrepanz von Gewinnen und Löhnen. Mit Empathie erzählt sie über die organisierten Proteste der Arbeitslosen in Frankreich. »Ich hoffe, dass man sich da was abguckt« (06/6). Und zweimal formuliert sie den verwegenen Gedanken: »Große Proteste, lassen wir den Hammer fallen und mit den Arbeitslosen zusammen« (06/4,6). Die Idee einer »Klasseneinheit« von Beschäftigten und Arbeitslosen nimmt sich naiv aus. Aber dass sie diesen Wunschtraum überhaupt zulässt und ihn offen ausspricht, bezeugt ihre widerständigen Impulse. Sie will

¹⁵ Dass beide Momente nicht konfliktfrei zu vereinbaren sind, ist ihm bewusst. Er möchte die effektive Arbeitszeit auf die Regelarbeitszeit von 35 Stunden pro Woche reduzieren, aber das bedeute für viele »weniger Geld«. Jedoch, so sein Argument, sei in der Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden der Lohnausgleich enthalten gewesen. Er erwartet daher Konflikte, aber: »Wer auf Überstunden baut, hat schlecht gebaut.« (41/7)

haupt zulässt und ihn offen ausspricht, bezeugt ihre widerständigen Impulse. Sie will sich nicht mit den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen abfinden.

Etwas anders verhält es sich mit dem Dritten aus dieser Gruppe. Zur »Arbeiterperspektive«, die er in all seinen Urteilen konsequent durchhält, gehört auch, sich keine falschen Hoffnungen zu machen. Zweimal verwendet er das Bild von »der Kuh, die Milch gibt«, die weder die Gewerkschaften noch eine Bundesregierung »schlachten« dürfen. Daher gibt es bei ihm auch nicht die Vorstellung einer Umverteilung von oben nach unten oder die einer offensiven Tarifpolitik (04/2,5). Gewerkschaften sind für ihn primär Schutzorganisationen (04/8), und von der Politik erwartet er vor allem die sozialstaatliche Sicherung; sie bezieht sich auf das fundamentale Recht auf ein »normales Leben«: Seine moralisch begründeten aktiven Impulse äußern sich in anderer Gestalt: »Man hört immer öfter die Sprüche: was willst du Ausländer hier, Ausländer raus und solche Sachen. Oder, ich hab' es auch erlebt, leider Gottes, ... es wurde Führers Geburtstag gefeiert. Ich habe versucht, hier was zu tun. Mich haben sie gegen die Wand laufen lassen, knallhart gegen die Wand ... bei vielen Stellen im Betrieb. ... Aufgeregt habe ich mich, was soll ich da mehr sagen. ... Und wenn du dann wirklich sagen musst, so geht es aber nicht, dann sagen sie: Was willst du denn? War gar nicht so gemeint, oder [es wird] irgendwie so hingedreht. Wenn auf »Führers Geburtstag«, wie ich es erlebt habe, getrunken wird, ist's für mich nicht mehr eine lächerliche Aktion.« Und an den Interviewer gerichtet meint er: »Das hört man zwar nicht gerne, da hab' ich auch meine Probleme damit gehabt« (04/6). Was ihn »aufregte« und betroffen gemacht hat, war nicht nur »die braune Gesinnung« von »Kollegen«, sondern mehr noch, dass er »bei vielen Stellen an die Wand gelaufen« ist, vermutlich auch beim Betriebsrat, in dem er sich isoliert fühlt. Es spricht für seine moralischen und politischen Überzeugungen, dass er als Einzelner sich aktiv gegen manifeste ausländerfeindliche und neonazistische Tendenzen in der Belegschaft wendet – auch gegen ein Meinungsklima, das solche Tendenzen durch Herunterspielen und Verleugern toleriert und dadurch fördert. Eine Vereinbarung, die ausländerfeindliches Verhalten sanktioniert, gab es in dem Betrieb offensichtlich nicht.

2.2. Problembewusstsein mit partiellen Einsichten

Das Verständnis von ökonomischen Strukturzusammenhängen dieser kleinen Gruppe von drei Befragten, von zwei Vertrauensleuten und einem Betriebsrat, ist keineswegs gering. Es kommen jedoch blockierende Mechanismen ins Spiel, die *Ratlosigkeit* erzeugen und die Bereitschaft zu Anpassung verstärken.

Die zwei Vertrauensleute (Interview 28 und 44) kommen aus zwei Automobilwerken mit jeweils mehreren Tausend Beschäftigten, die zu verschiedenen Konzernen gehören. In beiden Werken war es zum – schon oben erwähnten – Konflikt über die befristet Beschäftigten ge-

kommen. In beiden Fällen hatten die Vertrauensleute die Übernahme aller Befristeten in ein festes Arbeitsverhältnis gefordert; aber in beiden Fällen hatte sich der Betriebsrat, gestützt von der IG Metall, den Forderungen des Managements gefügt: In dem einen Betrieb wurden nur einige Hundert übernommen, im anderen keine. Beide befragten Vertrauensleute kritisieren die Entscheidungen ihres Betriebsrates. »Wir waren eigentlich bereit, auf die Straße zu gehen, wurden aber von der Gewerkschaft und unserem Vertrauenskörperleiter zurückbeordert. Das war keine gute Sache.« (28/3) Der andere bemerkt, er sei mit seiner Meinung, es habe sich um einen »schlechten Kompromiss« gehandelt, beim Betriebsrat »voll aufgelaufen« (44/3), d.h. er hatte dessen Entscheidung gegenüber »den Kollegen« nicht nachdrücklich vertreten. Im Verlauf des Interviews bringen beide eine Reihe von Argumenten, die plausibel machen, warum die Co-Management-Entscheidungen der Betriebsräte nicht anders ausfielen, und letzten Endes übernehmen sie auch selbst diese Argumente.

Beide sehen realitätsgerecht den Betriebsrat – wie die IG Metall – in der Defensive. Materielle Konzessionen, die in Standortsicherungsvereinbarungen einmal gewährt wurden, können künftig nicht mehr wettgemacht werden. »Wir kriegen praktisch nichts mehr durch, ohne Kompromisse, wo wir dann wieder etwas verlieren« (44/4, 28/5). Sie nehmen die divergierenden Interessenlagen von Stammbesetzern und Befristeten wahr, auch deren Leistungs- und Arbeitsplatzkonkurrenz, und beklagen auch die mangelnde Solidarität zumindest von Teilen der Stammbesetzern (28/5, 44/7). Sehr genau registrieren sie, dass die Konzernführung und die Werksleitungen die Konkurrenz zwischen den inländischen und zwischen inländischen und ausländischen Konzernbetrieben für Kostensenkungen und Produktivitätssteigerungen nutzen. Und gleichermaßen realisieren beide, dass die Betriebsräte der einzelnen Konzernbetriebe sich diesem Konkurrenzdruck anpassen, um Arbeitsplätze und Beschäftigung zu »sichern«.

»Die haben dem Betriebsrat vorgehalten, dass das Werk in B. und das Werk in E. billiger produzieren. Da hat man uns schon die Schlinge um den Hals gelegt, dass wir ... ja sagen.« (28/5) »Wenn ihr nicht wollt, wir haben noch andere Standorte ... und unsere Betriebsräte, die nicken dazu, okay, dann lasst uns die Fahrzeuge bauen. Es ist ja auch so: Jedes Fahrzeug, das sind Menschen, die dran arbeiten.« (44/5f.) Direkt oder indirekt geben beide zu verstehen, dass die Anpassungspolitik des Betriebsrates den Interessen der Stammbesetzern entspricht. Einer der beiden reproduziert auch die Logik der Konzernführung: »Wenn die sagt, wir verlagern die Arbeit dorthin [nach Osteuropa], da produzieren wir billiger, dann stimmt das. ... Da fahren sie ja auch Gewinne ein, das ist gut für das Unternehmen.« »Der Konzern« müsse »wettbewerbsfähig« bleiben. »Das sehe ich genauso« (44/9f.). Unbehagen bereitet ihm jedoch, dass dort erheblich niedrigere Löhne gezahlt werden, »ein ganz großes Problem«, denn »wir verdienen hier gutes Geld«. Er sieht sehr genau, dass die »Gewinne« dort mit dem niedrigen Lohnniveau zusammenhängen, und hofft auf »Absprachen« im Euro-

betriebsrat nach der Devise: »Wir holen von euch keine Arbeit, und ihr nehmt von uns keine an« (44/9). Aber genau das ist völlig unrealistisch; hatte er doch zuvor selbst betont, dass der Betriebsrat den Drohungen des Managements, »Arbeit« an andere Standorte zu verlagern, nachgibt und nachgeben müsse. Ganz ähnlich argumentiert auch der zweite Vertrauensmann: »Die meisten Gewinne landen im Ausland; vor allem in Osteuropa, wo günstiger und billiger produziert wird. ... Was ich auch ganz gut finde für die Region, damit auch da nicht zuviel Arbeitslose sind.« Jedoch endet auch er in der unrealistischen Wunschvorstellung: »Die Gewinne, die sollten normalerweise bei uns im Lande bleiben, damit unsere Arbeitslosen davon profitieren können« (28/11).

Beide Vertrauensleute umschreiben ein objektives Dilemma, und aus den Interviews ist auch nicht zu entnehmen, dass sie von der IG Metall oder gar der Politik eine Lösung erwarten. Die IG Metall, so meint einer der beiden, sei »nur noch ein Verein für Zugeständnisse, aus lauter Angst, die Wirtschaft würde ins Ausland abwandern« (28/9). Verstärkt wird die Ratlosigkeit noch durch die auf Betrieb und Konzern eingeschränkte Problemwahrnehmung. Sie realisieren auch nur unvollkommen, dass die Co-Management-Politik, für die sie als Vertrauensleute eingespannt werden, die Segmentierung der Belegschaften und ihrer Interessenlagen in und zwischen den Konzernbetrieben fördert. Dass solche naheliegenden Konsequenzen übersehen werden, dürfte mit ihrem relativ geschützten Status als Mitglieder der Stammebelegschaften zu tun haben. Aber es ist ihnen sehr bewusst, dass dieser Status keineswegs auf Dauer gesichert ist. Beide erwarten, dass die Arbeitslosigkeit künftig zunehmen wird, die auch sie treffen könnte. »Und was passiert dann mit uns, wenn wieder so eine Absatzkrise kommt? Also Angst habe ich davor schon. Ich weiß nicht, was passiert, aber es wird nichts Gutes passieren.« (44/16) Der andere entwirft ein düsteres Szenario: »Ja, wenn das so weitergeht, ... wenn einem noch mehr abverlangt wird, wenn noch mehr Forderungen gestellt werden und wir noch mehr schlechte Kompromisse machen müssen, um überhaupt noch unsere Arbeitsplätze zu halten – dann kommt bei mir schon das beklemmende Gefühl auf, irgendwann einmal auch dran zu sein und mich bei dem ganz großen Arbeitgeber hinten anstellen zu dürfen, um mir mein wöchentliches Salär beim Arbeitsamt abzuholen.« (28/19) Er antizipiert den wachsenden Leistungsdruck, »mehr Forderungen« des Managements und die »schlechten Kompromisse« einer geschwächten Interessenvertretung; und mit dem letzten Satz zitiert er das Bild aus den frühen dreißiger Jahren von den Kolonnen der Arbeitslosen, die sich vor den Arbeitsämtern stauen, um sich ihr »Salär« abzuholen. In der Tat – eine deprimierende Zukunftsvision.

Bei dem Interview des dritten Befragten (Interview 25), einem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden aus einem Mittelbetrieb (ca. 200 Beschäftigte, mit einem hohen Organisationsgrad: 95% bei den Arbeitern, 45% bei den Angestellten), handelt es sich um einen parado-

nen Sonderfall. Es fehlt keineswegs an zutreffenden Einsichten in die betriebliche Situation, auch nicht an ihrer Verknüpfung mit übergreifenden ökonomischen und gesellschaftlichen Zusammenhängen. Ihre Deutung folgt jedoch einer Logik, die die Ohnmachtserfahrung verstärkt. Mit durchaus rationalen Argumenten wird ein **Ohnmachtsszirkel** konstruiert, aus dem es keinen Ausweg gibt. Zwei Argumentationsstränge lassen sich unterscheiden: zum einen die Deutung der betrieblichen Situation und die daran ausgerichtete Betriebsratspolitik, zum anderen die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen, denen Arbeitnehmer und Gewerkschaften hilflos ausgeliefert sind.

Der Betrieb, früher Teil eines Familienunternehmens, wurde vor einigen Jahren an einen britisch-amerikanischen Konzern verkauft, der einen rigorosen Kurs der Steigerung des Shareholder value verfolgt und dem auch mit Drohungen (Personalabbau) Nachdruck verleiht. »Wir haben im letzten Jahr etwa 20 Prozent Gewinn gemacht, was aber unseren Shareholdern nicht genügt« (25/1). Der Betriebsrat sieht sich überfordert und verfügt über keine Konzeption, wie den Anforderungen der Konzernführung zur Effizienzsteigerung – drastische Verschlankung der Fertigung, Just-in-time-Lieferungen etc. – begegnet werden könnte, sondern reagiert mit bedingungsloser Anpassung. »Natürlich wissen wir auch«, räumt der Befragte ein, »dass wir unseren Standort nicht dadurch garantieren, dass wir besonders kooperativ sind. Aber wir verfahren schon nach dem Motto: Wir wollen sie nicht ... provozieren, dass wir nicht das nächste Beispiel [einer Betriebsschließung] werden. ... Aber damit vertreten wir auch die Interessen der Kolleginnen und Kollegen.« (25/7,6) Bei den IG Metall-Sekretären ist die Passivität des Betriebsrates schon aufgefallen: »Die sagen, ihr müsst euch da mehr wehren. ... Nur, wir haben das Gefühl, dass wir uns das im Moment nicht leisten können. Dieses Gefühl ist in uns aufgebaut worden, und das empfindet auch die Belegschaft so.« (25/5) Kaum treffender ließe sich das Bewusstsein, bloßes Objekt der Konzernführung zu sein, formulieren. Diese Situationsdeutung wird vom Befragten umstandslos der Belegschaft unterstellt: Nicht nur möchte sie lieber »andere für sie streiken« lassen, sondern »für unsere Probleme hier im Betrieb« sei »die IG Metall in den Augen der Belegschaft keine Adresse. ... Ich habe so das Gefühl, dass die Kollegen es der IG Metall nicht mehr abnehmen, dass sie was verändern will und verändern kann.« (25/7) Damit ist der argumentative Zirkel schon geschlossen, die »den Kollegen« unterstellte Unwilligkeit und Passivität sollen die des Betriebsrates rechtfertigen. Mit der darauffolgenden Bemerkung erhält der Zirkelschluss seine generelle Begründung: »Ich sehe so eine Entwicklung, dass wir alle in der IG Metall nicht mehr kampfbereit sind. Es geht uns eigentlich gut, es könnte uns eigentlich noch besser gehen. Aber wenn wir etwas riskieren, dann könnte es uns vielleicht ganz schlecht gehen, wenn wir nämlich unseren Arbeitsplatz verlieren. Und ich befürchte, dass dieses Denken sich überall durchsetzt.« (25/7) Er sieht und »befürchtet« eine »Entwicklung«, eine generelle Tendenz, gegen die sich niemand wehren kann und für deren Folgen auch niemand verant-

wortlich zu machen ist. Der Zirkel von Angst und Ohnmacht ist perfekt, Auswege gibt es nicht.

Ungleich überzeugender argumentiert er bei den Fragen zu Krise und Arbeitslosigkeit, allerdings laufen auch hier seine Überlegungen auf übermächtige Tendenzen hinaus. »Unsere Industrie hat sehr stark rationalisiert, wir stellen sehr viele Produkte mit sehr wenigen Leuten her und können gar nicht soviel verkaufen, wie wir herstellen können. Die technischen Produktionskapazitäten sind wesentlich höher als die Absatzmöglichkeiten.« (25/8) Diese Argumentation verbindet den Gedanken der technologischen Arbeitslosigkeit – technischer Fortschritt, Produktivitätssteigerung, verringerter Bedarf an Arbeitskräften – mit dem Überakkumulationstheorem – die Produktionskapazitäten übertreffen die Nachfrage. Fraglos handelt es sich um theoretische Vorstellungen, die wesentliche Elemente des gegenwärtigen Kapitalismus zutreffend beschreiben. Auf dieser argumentativen Basis kann der Befragte neoliberale Vorstellungen (hohe Löhne, kurze Arbeitszeiten, Niedriglohnsektor) souverän abweisen, ebenso auch die in der Schmidt-Formel behaupteten Zusammenhänge. Freilich laufen die beiden Theoreme – technologische Arbeitslosigkeit und Überakkumulation – stets auf Unterbeschäftigung bzw. wirtschaftliche Stagnation hinaus. Gegen diese Tendenzen gerichtete wirtschaftspolitische Maßnahmen, etwa solche keynesianischer Art, werden nicht angeführt, sondern – etwas überraschend – eine radikale Verkürzung der Lebensarbeitszeit: »mit 50 in Rente«, nicht anders lasse sich »die Arbeit gerechter verteilen«. Die Idee fasziniert ihn so sehr, dass er die Frage nach ihrer Realisierung und Finanzierung beiseite schiebt und fast eine soziale Utopie entwickelt: dass die von der Erwerbsarbeit Befreiten über 50 »noch tätig« sein könnten, im »sozialen Bereich« oder für »die Verbesserung des Lebens allgemein« (25/10f.). Jedoch steht dieser Gedanke in völligem Gegensatz zu dem, was er über die gegenwärtigen Verhältnisse sagt.

Gegen Ende des Interviews wird der Gedanke von der Dominanz des ökonomischen Selbstinteresses nochmals aufgegriffen und zur These vom Ende der Gewerkschaften verdichtet: »Ich bin zwar Gewerkschafter, aber ich bin der Meinung, dass die Gewerkschaft auf dem absterbenden Ast ist. Die Gewerkschaften sind soziale Einrichtungen, die in einer Ellenbogen-gesellschaft nicht unbedingt mehr – ich will nicht sagen: gebraucht werden, aber bestimmte Leute meinen, sie werden nicht mehr gebraucht.« Er verweist auf die Altersstruktur der Mitglieder und das fehlende Interesse der Jüngeren. »Und meine Befürchtung ist, dass sich die Gewerkschaft irgendwie einfach auflöst, wie eine Partei, die zuwenig Mitglieder hat. Dass irgendwann nicht mehr genug Macht da ist, um zu demonstrieren: Wir sind eine Gegenmacht. Dann wird sich das Ganze erübrigen.« (25/20) Der letzte Satz lässt auf tiefe Resignation schließen. Die Tendenzen der ökonomischen Entwicklung und die parallel verlaufende ge-

sellschaftliche Tendenz zu allein vom Selbstinteresse bestimmten Verhalten lassen die Gewerkschaften verschwinden. Seine Zukunftserwartungen sind ein wahres Horrorszenario: »große Auseinandersetzungen zwischen denen, die das Kapital haben, und denen, die eigentlich nichts haben«, »Chaos«, »bürgerkriegsähnliche Verhältnisse« und »irgendeinen Weltkrieg« seien »sehr wahrscheinlich. ... Das ist mein schauriges Weltbild für die Zukunft.« (25/20)

2.3. Fragmentiertes Problembewusstsein: unaufgeklärte Ohnmachtserfahrungen und Elemente des »Kleine-Leute-Bewusstseins«

Sechzehn Befragte – fast jeder zweite unseres Samples – wurden dieser Kategorie zugeordnet. Ihre Verarbeitung und Deutung der Krisenerfahrungen ist geprägt von unaufgeklärten Ohnmachtsgefühlen, oft auch Hilflosigkeit. Das Problembewusstsein ist fragmentiert. Strukturzusammenhänge können nur personalisierend gedeutet werden, Ausflüchte und Wunschprojektionen sind häufig, nicht selten ist auch der Griff zu Klischees und Stereotypen. Die folgende Analyse ist vor allem auf solche Mechanismen und Pseudo-Erklärungen abgestellt.

Subjektive Hilflosigkeit kennzeichnet die Verarbeitung der Krisenerfahrungen von drei Betriebsrätinnen (Interviews 19, 21, 26) aus Mittelbetrieben der elektrotechnischen Industrie (Beschäftigtenzahl zwischen 500 und 700). Die drei Betriebe waren im Frühjahr 2000 noch in einer prekären oder wenig konsolidierten wirtschaftlichen Lage; in allen drei Betrieben war es in den vergangenen Jahren zu teils drastischem Personalabbau gekommen (Schließung von Abteilungen, Auslagerung an andere Standorte und ins Ausland). Aus keinem Betrieb wird berichtet, dass Betriebsrat und Belegschaft der Geschäftsleitung Widerstand entgegengesetzten; die Betriebsräte fügten sich dem Druck und handelten, mit Unterstützung der IG Metall, sozialverträgliche Lösungen aus. Die Konzernführungen und die Konzernstrategien gerieten jedoch nie ins Visier und bleiben von Kritik verschont. Der Personalabbau in den Betrieben und die anhaltende Arbeitslosigkeit vor den Betrieben werden als übermächtig erlebt: Die drei Befragten sehen sich an die Wand gedrückt. In allen Betrieben, so ihre Aussage, gab es zum Zeitpunkt der Befragung verbreitet Angst um den Arbeitsplatz.

Aus den Einschätzungen der IG Metall-Politik ist nicht zu ersehen, dass sie sich von ihr eine Verringerung der Arbeitslosigkeit erwarten; in keinem Fall wird die weitere Verkürzung der Arbeitszeit verlangt. Eine Befragte formuliert ihre dezidierte Ablehnung: »Ich bin ein vehementer Gegner der 32-Stunden-Woche!« Neueinstellungen werde es, wie schon bei der Verkürzung auf 35 Stunden, nicht geben, »das bringen wir einfach nicht durch, weil – das kostet einfach Geld« (19/10). Die andere argumentiert interessenbewusster: Die IG Metall müsse »einen härteren Kurs« einschlagen, die flexiblen Arbeitszeiten »können wir gar nicht mehr in den Griff kriegen«, und die Mitglieder erwarten von der IG Metall, dass »eine Politik betrie-

ben wird, die langfristig die Arbeitsplätze sichert« (20/5). Aber sie macht sich keine Hoffnungen, denn die IG Metall passe sich der Regierungspolitik an: »Die gehen sicher auf Kurs der SPD, mit mal ein bisschen meckern, aber brav« (26/8). Die dritte Befragte übergeht das Thema Arbeitszeitverkürzung, meint aber sehr vage, die IG Metall könne durch »mehr Druck« auf die Unternehmensleitungen »Arbeitsplätze retten«, »aber alle retten, das können sie auch nicht« (21/6,8).

Da die IG Metall gegen die Misere der Arbeitslosigkeit nichts auszurichten vermag, richten sich die Erwartungen auf den Staat. Zwei der drei Betriebsrätinnen verlangen, dass die Verlagerung von Betrieben oder Betriebsteilen ins Ausland oder nach Ostdeutschland erschwert oder untersagt werden müsste: »dass der Unternehmer den Standort hier nicht schließen kann und dort [in Ostdeutschland] auch noch Fördermittel bekommt, dass da ein Riegel vorgeschoben wird. Und wenn sie ins Ausland gehen, dass sie dann einen bestimmten Zoll zahlen müssten, damit das nicht mehr so lukrativ wird.« (19/5) Die gleichen illusionären Forderungen bringt auch ihre Kollegin vor, ergänzt um den irrealen Wunsch: »In den Billiglohnländern müsste man die Löhne raufsetzen, damit es nicht mehr so rentabel ist.« (21/7) Die Erwartungen der dritten Betriebsrätin scheinen realistischer: Als Mittel zur Verringerung der Arbeitslosigkeit »setzt« sie »auf die Ausbildungspolitik«, und der Staat müsse die Unternehmen »in die Pflicht nehmen«, notfalls auch mit dem Druck der »Ausbildungsabgabe«; »das Theater mit der Green Card« zeige, »die haben es doch versäumt auszubilden« (26/7). So berechtigt diese konkrete Forderung ist, die Hoffnung, dass Ausbildung und Qualifizierung die Arbeitslosigkeit drastisch reduzieren würden, ist illusionär, und ebenso illusionär ist die Forderung nach einer Sanktionierung der Auslagerung. Dass sie an die Realisierung solcher Wunschvorstellungen ernstlich glauben, ist bei der Einschätzung der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse, die sie selbst vornehmen, kaum anzunehmen. Wie gegen eigene Zweifel gerichtet, ist die – für alle drei Befragte charakteristische – Reaktion auf das Schröder-Zitat, »Politik« lasse sich nicht »gegen die Wirtschaft« machen: »Ja, da hat er wohl recht. Trotzdem müsste er die Wirtschaft zwingen und bestimmte Sachen einfordern.« (26/8, ebenso 19/8, 21/8)

Dass die Problemverarbeitung der drei Betriebsrätinnen von unaufgeklärten Ohnmachtsgefühlen bestimmt wird, ist auch daraus zu ersehen, dass zwei von ihnen sich auf die Frage nach den »arbeitsunwilligen Arbeitslosen« einlassen: Es gebe »zu viele, wirklich zu viele«, da »es doch zu gut bezahlt wird, daheim zu bleiben«. Und sie verstanden sich auch dazu, sie »unter Zwang« zur Arbeit zu nötigen, »obwohl das auch nicht so günstig wäre« (21/10, gleichsinnig 19/7). Die Dritte hält jedoch dagegen: Sie glaubt, »die vier Millionen Arbeitslosen« und auch »die Sozialhilfeempfänger« seien »zu finanzieren«, denn »wir sind ein reiches Land«. Etwas hilflos ergänzt sie: »Aber wir müssen versuchen, Arbeitsplätze zu schaffen, ... und nicht sagen, wir bauen den Sozialstaat ab.« (26/9)

Die unverarbeiteten Ohnmachtsgefühle äußern sich bei allen in düsteren Zukunftserwartungen: zunehmende Arbeitslosigkeit und Einkommensungleichheiten, »Zwei-Klassen-Gesellschaft« sind die generellen Entwicklungstendenzen. »Vereinzelung« und rigorose Orientierung an den eigenen Interessen befürchtet die eine (19/10); die andere Massenproteste der Arbeitslosen: »Das wird noch böse enden, wenn das so weitergeht« (26/15). Und noch bedrohlicher sind die Aussichten für die Dritte, die einen heraufziehenden Rechtsextremismus »befürchtet«. »Denn du hörst es in den Betrieben schon sehr massiv: Man müsste mal wieder braun wählen, als Strafe dafür, was uns diese Regierung angetan hat. Und davor graut mir, dann möchte ich nicht mehr in Deutschland sein.« (26/8)

Die Deutung der Krisenerfahrungen von zwei Betriebsräten aus einem Stahlwerk (Interview 02 und 03) unterscheidet sich nur wenig von der der drei Betriebsrätinnen aus den elektrotechnischen Betrieben. Die beiden Interviews vermitteln den Eindruck, dass die Stahlkrise mit ihren dramatischen Beschäftigungsverlusten – in dem Werk wurde die Belegschaft um mehrere Tausend reduziert – bei den Befragten ein **Gefühl lähmender Ohnmacht** zurückließ. Man gestattet sich keinen Gedanken, der über den gegenwärtigen Zustand hinausgeht; was auch immer geschieht, es kann nur schlechter werden. Zu vermuten ist, dass in dem von Co-Management und paritätischer Mitbestimmung geprägten Klima des Werkes die alternativlose Anpassung selbstverständlich war. »Der Betriebsrat konnte gar nicht anders handeln« (02/2). Auf den Standort Deutschland Rücksicht nehmen? »Das macht die IG Metall auch« (02/3, 03/2). Arbeitszeitverkürzung? »Um Gottes willen nein« (02/4), »das wäre auch schädlich für den Betrieb« (03/3). Zur Konzernstrategie, den Shareholder value zu steigern: »Das ist ein Trend, der sich nicht aufhalten lässt« (03/3). Zum gesellschaftlichen Kräfteverhältnis: »Da überwiegt das Kapital die Demokratie« (03/4), und »ich weiß auch kein Rezept, wie man da etwas verändern könnte« (02/5). Da bleiben nur bescheidene Forderungen an die Regierung, wie »Job Sharing« oder »die Rente mit 60« »stärker zu fördern« (03/3). Oder fromme Wünsche: »Schröder soll nicht soviel mit den Wirtschaftsbossen zusammenhängen«, »mit seinen Versprechungen vorsichtiger sein«, »aber ich habe das Gefühl, dass ihn das im Moment gar nicht interessiert« (02/4f.).

Eine wesentliche Differenz zu den drei Betriebsrätinnen aus der Elektroindustrie ist die harsche Kritik der beiden Stahl-Betriebsräte an dem unkollegialen, egoistischen Verhalten der Belegschaft. In vergleichbar zugespitzter Form findet sie sich auch in keinem anderen Interview. »Die können nicht über den Tellerrand hinaussehen, die denken nur an sich: Die IG Metall soll was für sie tun, was anderes interessiert die nicht. Das ist häufig, sehr häufig sogar.« (02/2) In »jeder Woche« gebe es »ein paar Austritte«, »Tariferhöhungen bekomme ich auch so« (03/2), »wir können unser Geld auch woanders anlegen« (02/2). Und »die Kompromisse«, die Betriebsrat und IG Metall machen müssen, die »verstehen die Kollegen nicht,

und dann ist das Geschimpfe groß« (02/2). Nicht zu überhören ist die anklagende, moralisierende Tonlage dieser Kritik. Zwar wird »egoistisches« Verhalten auch am Beispiel von Rivalitäten und Auseinandersetzungen beklagt, die auf die virulenten Ängste um den Arbeitsplatz verweisen. Auffällig jedoch ist, dass die Kritik zugespitzt wird auf das Verhalten der Kollegen gegenüber Betriebsrat und IG Metall. Unverkennbar steht dahinter der Vorwurf, »die Kollegen«, die doch ihren Job behalten haben, seien undankbar gegenüber IG Metall und Betriebsrat. Die moralisierende Deutung als Fehlverhalten umgeht die Frage, ob denn IG Metall und Betriebsrat immer richtig gehandelt haben. Von dieser Deutung ist es nur ein kleiner Schritt zur Meinung, »die Kollegen« seien an ihrer Lage selbst schuld. »Arbeitnehmerinteressen« zu vertreten sei heute »schwierig«, aber »das liegt an den Arbeitnehmern selber, weil sie nicht energisch genug für ihre Interessen eintreten. ... Es müssten viel mehr ihren Mund aufmachen.« (03/4) Noch dieses Pseudo-Argument zeugt von unaufgeklärten Ohnmachtsgefühlen. Beide Interviews enden in tiefer Ratlosigkeit. »Aber wo die Entwicklung im Moment hingeht, das kann ich mir gar nicht vorstellen, dass es so weitergeht, dass es besser wird.« (02/7)

Bildung und Qualifizierung als Ausweg aus der Krise? Dass Qualifizierungsmaßnahmen geeignet sind, Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen, ist hierzulande allgemeine Überzeugung, und diese Meinung wird auch von mehreren Befragten geäußert (Interviews 01, 19, 32, 47). Bei einigen jedoch, etwa der oben zitierten Betriebsrätin aus der Elektroindustrie (26), avancieren Bildung und Qualifizierung zum Allheilmittel gegen die Arbeitslosigkeit, wenn nicht gar als einzig möglicher Ausweg aus der Krise. Was diesen Gedanken attraktiv macht, welche Implikationen und Illusionen damit verbunden sind, zeigt sich im Interview eines Betriebsrates (Interview 24). Er kommt aus einem Betrieb des Schienenfahrzeugbaus, einer Branche, die seit einigen Jahren in einer Krise (Überkapazitäten) steckt. Der Befragte ist sich dessen wohl bewusst. Der Betrieb mit mehr als 1.000 Beschäftigten befindet sich, wie die meisten Firmen dieser Branche, in einer prekären Lage. Ein Konzernbetrieb, zu dem enge Kooperationsbeziehungen bestanden, wird demnächst geschlossen, ein Rest der Belegschaft »umgesetzt«. Der Befragte beschreibt die Auseinandersetzung der Betriebsräte der zwei Betriebe, als hätte »sein Vorsitzender« den anderen niederkonkurriert: »Ich sag's mal in der Indianersprache: Wir haben einen Kriegshäuptling, der sehr gut mit dem Säbel rasseln kann, deshalb haben wir überlebt.« (24/6)

In der Konkurrenz »überleben«, das trifft den Kern seiner Überzeugungen. Zwar beklagt er, etwas übertreibend, die gegenwärtigen Wettbewerbsbedingungen auf dem Weltmarkt (natio-

nale Protektionismen, »local content«-Vorschriften) – aber Alternativen gibt es nicht: »Natürlich müssen wir mit der Globalisierung leben. Frage ist nur, welche Strategie entwickelt man. ... Ich denke, dass wir als hochentwickeltes Land uns auf High-Tech konzentrieren müssen.« (24/9) Und mit abwertendem Akzent: »Die einfachen Kohlenwagen sollen die Tschechen und die Neger bauen ... für diese Technik reicht es« (24/8). Denn von der Qualität von Fahrzeugen »im Hochgeschwindigkeitsbereich«, die der Betrieb herstellt, ist er überzeugt, »absoluter Spitzenführer« (24/3).

Seine »Strategie«, im globalisierten Wettbewerb zu bestehen, richtet sich auf die Überwindung von Krise und Arbeitslosigkeit in Deutschland: Er verlangt eine umfassende Bildungsoffensive, vom Kindergarten mit »Gruppen kleiner als zehn« und Schulen mit »Klassen kleiner als 18« und »einer Fremdsprache ab erstem Schuljahr« über die berufliche »Ausbildung, Weiterbildung und Weiterqualifizierung« bis zur besseren Finanzierung der »Universitäten« (24/7f.). »Wir sind«, so meint er und verweist auf die Green-Card-Debatte, »in der geistig-technologischen Entwicklung auf einem Stand von vor zehn Jahren stehen geblieben« (24/9). Verantwortlich dafür sei die Kohl-Regierung: »Da hat der Staat gespart, und die Gelder sind in Wirtschaftssubventionen geflossen anstatt in die Ausbildung.« (24/8) Es werde »noch 10, 15 Jahre dauern, bis wir das Qualifikations- und Bildungsdefizit« ausgeglichen haben (24/9). Die Idee von Bildungsexpansion plus High-Tech als Krisenlösung ist bestenfalls eine technokratische Wunschvorstellung, jenseits aller ökonomischen Realitäten; an artikulierten ökonomischen Erwägungen fehlt es im gesamten Interview, das von dem eingegengten »deutschen Blick« bestimmt wird. Ihre spezifische Attraktivität bezieht diese Idee aus ihrer scheinhaften Interessenneutralität: Alle, Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber, können ihr zustimmen, solange Finanzierungsfragen nicht berührt werden. Aber das Verhalten der Arbeitgeber in den letzten Jahren, das belegt ja ihre Green-Card-Forderung, lässt Zweifel an ihrer Bereitschaft aufkommen, Qualifizierung zu fördern und Qualifikationspotenziale »vorzuhalten«. Sinn macht die Idee Bildungsoffensive plus High-Tech nur als Programm für einen nationalen Wettbewerbskorporatismus, das dem Befragten offenbar vorschwebt, auch wenn das nicht explizit gefordert wird. Zumindest indirekt lässt sich das aus seinen Äußerungen über die gesellschaftlichen Machtverhältnisse erschließen: Er umgeht eindeutige Aussagen und flüchtet in unbestimmtes »Sowohl-als-auch«. Symptomatisch ist dafür sein Kommentar zum Schröder-Zitat; er demonstriert das verzweifelte Bemühen um Ausgewogenheit, auch wenn darüber die Logik auf der Strecke bleibt: »Gegen die Wirtschaft nicht, mit der Wirtschaft ja. ... Natürlich, denn die Wirtschaft ist halt die eine Seite von der Mitte, und die andere Seite, das sind die Menschen. Und man kann nicht gegen die eine oder die andere Seite Politik machen, weil beide sich brauchen.« (24/10) Letztlich hält er die gesamtwirtschaftliche Kooperation für notwendig – dass sie zustande kommen könnte, glaubt er jedoch nicht. Er befürchtet »amerikanische Verhältnisse«, »das will ich hier wirklich nicht haben«,

und offen bekennt der 51-Jährige: »Ich habe Angst, dass meine Rente nicht mehr zum Leben reicht« (24/14).

Flucht in irrealer und illusionäre Vorstellungen ist ein recht häufiges Phänomen. In ihr wird der Mechanismus wirksam, die Angst vor Arbeitslosigkeit abzuwehren, nicht an sich heranzulassen. Es findet sich auch bei Befragten aus Betrieben in guter wirtschaftlicher Lage, in denen Personalabbau nie ein Thema war. Stets jedoch ist dieser Mechanismus mit personalisierenden Deutungen von ökonomischen Prozessen verknüpft. An zwei Beispielen soll das dargestellt werden.

Das erste bezieht sich auf einen Betriebsrat (Interview 23) aus einem relativ neuen, in einer ländlichen Region errichteten Automobilwerk mit mehreren Tausend Beschäftigten. Das Werk expandierte in den vergangenen Jahren kräftig, die »Sicherheit der Arbeitsplätze« war daher nie »ein Thema«. Die Co-Management-Politik des Betriebsrates ist eingespielt, für die Stammebelegschaft besteht eine individuelle Beschäftigungsgarantie. Trotz der anhaltend guten wirtschaftlichen Situation verweigerte die Werksleitung die Übernahme einer größeren Zahl von befristeten Beschäftigten in ein festes Arbeitsverhältnis und setzt nun vermehrt Leiharbeiter ein. Die Effekte von technischen Rationalisierungen kennt der Befragte aus seinem Arbeitsbereich: »Ein Roboter ersetzt vier Arbeitsplätze« (23/9). Dass das Management das Outsourcing forciert und auf externe, auch ausländische Zulieferanten setzt, beunruhigt ihn; er beklagt die mangelnde Qualität von ausländischen Lieferanten, aber »die Herren im Vorstand«, so meint er, seien eben »nicht lernfähig« (23/6). Seine Äußerungen über generelle Ursachen der Arbeitslosigkeit setzen zwar an den unmittelbaren betrieblichen Erfahrungen an, geraten jedoch zu reinen Wunschvorstellungen: »Das Grundübel ist die Profitgier einiger Konzernherren. Denn wenn wir die ganzen Waren, die wir hier in Deutschland produzieren könnten, auch hier produzieren [würden], dann hätten wir auch keine Arbeitslosen. Aber dafür interessieren sich die Konzerne ja nicht, sondern man sagt: Da, wo billig produziert wird, da gehen wir hin. ... Und der Aktionär ist eben da hinterher, dass er seine Dividende kriegt. Den interessiert doch nicht, wie viele Leute Arbeit haben.« (23/9) Der eingeengte »deutsche Blick« erlaubt ihm die Konstruktion einer irrealen Vollbeschäftigungsökonomie, die nur die »profitgierigen Konzernherren« und »die Aktionäre« verhindern. Konsequenter, aber nicht weniger irreal wird diese Modellvorstellung fortgesetzt: »Ich hoffe schon, dass das [die Arbeitslosigkeit] jetzt langsam rückläufig wird. Man muss ja nur mal die Rechnung aufstellen, was die Arbeitslosen alle kosten. Wenn man die ... sinnvoll in Arbeit und Brot bringen würde, dass die an der Volkswirtschaft wieder mitbeteiligt sein würden – dann habe ich auch wieder andere [volle] Kassen zur Verfügung, brauche kein Arbeitslosengeld mehr zu zahlen. Die Leute

haben ihr Einkommen, und was ich produziere, kann ich auch wieder verkaufen.« (23/9f.) Er denkt sich ein Wolkenkuckucksheim eines krisenfreien ökonomischen Systems aus: Alle sind »in Lohn und Brot« und können kaufen, was sie arbeitsteilig herstellen, ohne Profiteure und Kapitalrentner. Obwohl er hier ökonomisch argumentiert, spricht vieles dafür, dass seine wenig realistischen Modellvorstellungen technischen Utopien entnommen sind. Er bezeichnet sich als »science-fiction-freak« und kann sich schon vorstellen, dass man mal nicht mehr vom Produzieren leben muss; dass ein Leben »ohne Mühe« einmal technisch möglich sein könnte (23/15). Kaum treffender ließe sich der Fluchtcharakter seiner Vorstellungen belegen. Aber er gibt auch selbst zu verstehen, dass sie »Wunschvorstellungen« sind: »eigentlich schade drum« (23/10). »Wir haben nun mal Kapitalismus«, und »auf die kleine Arbeitnehmermaus schaut eigentlich keiner mehr« (23/10). Seine Zukunftserwartungen sind daher sehr pessimistisch: eine Zwei-Klassen-Gesellschaft von »Konzernherren« und »abhängigen Mitarbeitern oder Sklaven« (23/14).

Der zweite Fall steht paradigmatisch für die **personalisierende Deutung** unbegriffener ökonomischer und gesellschaftlicher Prozesse und ihrer Konsequenzen; sie erzeugen die Illusion, die bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse seien harmonisch oder doch harmonisierbar. Der Befragte (Interview 10) ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender in einem Kleinbetrieb (50 Beschäftigte). Der Betrieb ist zwar technisch rückständig, aber wirtschaftlich solide, Personalabbau gab es in den letzten zehn Jahren nicht. Der Befragte gehört zur Initiativgruppe, die vor einigen Jahren die erste Wahl eines Betriebsrates durchsetzte, und gegen den Widerstand des Eigentümer-Chefs konnten einige Verbesserungen (tarifliche Eingruppierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz) durchgesetzt werden. Wie sein Kollege aus der Automobilindustrie neigt auch er dazu, die betrieblichen Erfahrungen relativ ungebrochen auf gesellschaftliche und ökonomische Zusammenhänge zu übertragen. Überdies ist der Befragte technischer Angestellter, und das schlägt sich auch in seiner Denkweise nieder: Phänomene, die nicht berechenbar sind, werden als störend und irrational angesehen. Dazu gehören für ihn vor allem »Gewinnmaximierung« und »Macht«, die für ihn unlösbare Rätsel darstellen. »Was ich bis heute nicht verstanden habe – und das konnte mir auch noch kein Betriebswirt oder Volkswirt erklären – wieso und warum muss von Jahr zu Jahr eine Umsatz- oder gar eine Gewinnsteigerung vorliegen? Warum kann ich mich nicht mit dem begnügen, was ich im letzten Jahr erreicht habe, ... plus/minus Null.« (10/4) »Gewinnmaximierung«, den Begriff verwendet er mehrfach, versteht er als individuelles bestimmendes Motiv des Unternehmerhandelns, nicht aber als Strukturprinzip kapitalistischer Ökonomien; Konkurrenz, übernationale ökonomische Zusammenhänge, aber auch betriebliche Herrschaftsverhältnisse werden ausgeblendet. In einer so vereinfachten Ökonomie liegt die Krisenlösung auf der Hand: »Aus den Köpfen der Unternehmer müsste diese Gewinnmaximierung raus«, und

»von ihren Gewinnen« müssten sie »zwingend etwas abgeben« (10/5f.). Er hält die Erfahrungen der Vergangenheit bei der Einführung der Fünftagewoche für einen überzeugenden Beleg seiner Auffassungen: »Was da die Arbeitgeber gestöhnt haben. Alle diese düsteren Prognosen, die sind nicht eingetreten«, und die Unternehmer »haben trotzdem ihre Gewinne einfahren können«. »Das hat eigentlich nur Vorteile für alle gebracht.« (10/5) Auch Ökonomie ist nichts anderes als ein Arrangement von interpersonalen Beziehungen. Würden die Unternehmer nicht auf ihrem bornierten Interesse an »Gewinnmaximierung« bestehen, dann – so sein illusionärer Glaube – kämen alle Interessen zu ihrem Recht; zumindest wäre ein Ausgleich der verschiedenen Interessen möglich (10/4) – vorausgesetzt, »Macht« kommt nicht ins Spiel.

Auf »Macht«, das zweite Rätsel, das sich seinem Verständnis entzieht, kommt er nur selten und dann indirekt zu sprechen, wenn sie sich als Störung bemerkbar macht. »Was mich am meisten an der Politik stört, [ist], dass nicht das Sachthema behandelt wird.« Es werde gedroht und taktiert, nicht aber »sachlich und konstruktiv« verhandelt – eben nicht so wie er seine Verhandlungen als Betriebsrat mit »dem Chef« beschreibt: mit »Sachargumenten«, etwa Arbeitsplatzbeschreibungen, und ohne Drohungen, sei ein »Konsens« erreicht worden (10/4). Dass er die betrieblichen Herrschaftsverhältnisse – vermutlich – beschönigt, nicht bedenkt, dass Arbeitsgerichtsentscheidungen auch »Macht« darstellen und allemal Streiks, lässt darauf schließen, dass ihm diese ganze Sphäre nicht geheuer ist und dass er sie daher umgeht. Dass es gesellschaftliche »Macht« gibt, ist ihm freilich bewusst. Zu ersehen ist das aus einer eingeschobenen Bemerkung, als er beklagt, dass wirtschaftspolitische Maßnahmen »durch massiven Druck der Wirtschaft korrigiert« worden seien: »Da sieht man wieder, wo die Macht tatsächlich steht.« (10/7) Unverkennbar ist sein Bedürfnis, die gesellschaftlichen Verhältnisse darzustellen und zu begreifen, als seien sie allein von menschlichen Motiven und Interessen bestimmt, nicht aber von verfestigten institutionellen Strukturen; denn nur dann kann die Illusion aufrecht erhalten werden, dass ein Ausgleich der widerstreitenden Interessen grundsätzlich immer möglich sei. Aber genau das gelingt ihm schließlich doch nicht. Er befürchtet weiter zunehmende Arbeitslosigkeit, die »irgendwann« zu einer Revolte mit »eskalierender Gewalt« führen könne, und gesteht, dass er davor »auch Angst« habe (10/6). Für die fernere Zukunft jedoch erwartet er aufgrund der absehbaren Klimaveränderung eine ökologische Katastrophe (10/9).

Unter den Formen fragmentierten Problembewusstseins finden sich **zwei extreme Varianten personalisierender Deutung** unbegriffener ökonomischer und gesellschaftlicher Verhältnisse. Eine Variante folgt dem bekannten dichotomischen Schema von **ökonomisch Herrschenden und lohnabhängigen Massen**. Auf der einen Seite die Konzernherren und Wirtschaftsbosse, sie steuern Wirtschaft und Beschäftigung, inszenieren und kontrollieren

die Konkurrenzverhältnisse, in ihrem Schlepptau »die Politik«, deren Handlungsspielraum von »der Wirtschaft« vorgegeben wird. Auf der anderen Seite die große Mehrheit, die Lohnabhängigen, Arbeitslosen und Rentner, oder einfach »die Massen«, die von den ökonomisch Mächtigen ausgebeutet und von den Medien manipuliert werden. Formulierungen, die sich an dieses einfache Schema anschließen, finden sich in vielen Interviews. Jedoch nur bei zwei Befragten (Interview 42 und 30) folgt die Deutung der Krisenerfahrungen durchgehend diesem Muster. Zwar sind die Aussagen über Betrieb und Betriebsratspolitik in beiden Fällen differenziert, konkret und plausibel, beide lassen eine moderate Oppositionshaltung gegenüber der Betriebsratsmehrheit erkennen, und viele Bemerkungen deuten darauf hin, dass sie sich als aktive Interessenvertreter verstehen. Sobald jedoch der Bereich der unmittelbaren betrieblichen Erfahrungen verlassen wird, klinkt das Schema von Herrschenden und Massen an. Ökonomische Prozesse im engeren Sinne kommen darin nicht vor oder werden wie selbstverständlich als zielgenaues Handeln der Wirtschaftsbesitzer gedeutet. Nachdenken wird dann überflüssig, man hat den Durchblick. »Für mich ist meines Erachtens die Arbeitslosigkeit ganz klar gesteuert.« Und dass behauptet wird, die Arbeitslosen wollten gar nicht arbeiten, »das wird auch gesteuert« (42/7). »Diese Produktionsverlagerungen ins Ausland sind ein klares Druckmittel, um hier die Löhne und Gehälter gering zu halten« und »die Konkurrenz unter den Arbeitnehmern« zu verstärken: »Das macht man ja ganz geschickt ..., dieser geöffnete EU-Markt, da werden wir komplett gegenseitig ausgespielt.« (42/5) Ähnlich die andere befragte Betriebsrätin zur Wirtschaftspolitik: »Ich denke, dass die Wirtschaft in diesem Lande schon vor den Wahlen erkannt hat, dass Herr Kohl und Konsorten abgewirtschaftet haben und dass ihre Interessen von anderen besser vertreten werden. ... Also blieb doch nur die SPD, und mit der haben sie dann als Zugabe auch noch den DGB, die IG Metall und alle, die dazugehören, im Schlepptau. Und wenn ich mir die Politik von Herrn Schröder anschau, dann sehe ich doch, dass er nicht nur der Wirtschaft in die Hände spielt, sondern dass er mit ihr paktiert. ... Und genau das haben die von der Wirtschaft so vorausgesehen, und jetzt haben sie beide im Sack.« (30/11)

Die Gewerkschaften werden von beiden Befragten keineswegs einfach den »Herrschenden« zugeschlagen, sie sind die einzige und unverzichtbare Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Aber das Schema von Wahrnehmung und Bewertung bleibt intakt: oben die verselbständigte und bürokratisierte Führung, unten die gegängelte und daher passive »Basis«, das Ganze »organisiert wie jedes andere Unternehmen« (30/6), und daher werden die Interessen »der Basis« nur unvollkommen vertreten: »Der Zwickel kann gar nichts, aber wir, die Gewerkschafter, die Basis« (42/8). Aber das bleibt eine rhetorische Floskel. Die befragte Betriebsrätin (aus dem prosperierenden Betrieb) kritisiert, die IG Metall sei »nicht mehr kämpferisch, zu verhandlungsorientiert«, und glaubt, ihre »Kollegen« sähen das »im Großen und Ganzen« genauso. Sie behauptet jedoch nicht, dass die »Kollegen« »kämpferisch« seien.

Und der andere Betriebsrat (der demnächst einige hundert Entlassungen erwartet) kritisiert, die Gewerkschaften hätten »früh genug« die anschwellende Arbeitslosigkeit »erkennen« können. »Die sitzen ja in bestimmten Gremien drin. Aber es ist nicht gegengesteuert worden. Die sind satt wie alle, die gegenwärtig die Bundesrepublik steuern.« (42/2f.) Nicht nur sind diese Urteile exakt auf die Situation der beiden fraglichen Betriebe abgestellt, auch die Fiktion der kampfbereiten Basis wird aufgegeben, aber den Gewerkschaftsvertretern »in bestimmten Gremien« wird zugetraut, »gegensteuern« zu können. Die Rede von »Führung und Basis« ist nurmehr eine leere Floskel. In beiden Interviews sind daher keinerlei Hinweise enthalten, wie die Arbeitslosigkeit vermindert werden könnte. Für die Zukunft hofft der eine auf die baldige vorzeitige Verrentung (42/5). Die andere erwartet einen »Bürgerkrieg«, aber nicht »Arbeiter gegen die herrschende Klasse«, sondern »Arbeiter gegen die, die keine Arbeit haben« (30/10). Aber, so ihr Schlusswort, dass sie »am 1. Mai nicht allein dasteht ..., das ist das Quentchen, das [einem] ein bisschen Kraft gibt« (30/16).

Eine **zweite Variante der Personalisierung** unbegriffener ökonomischer und gesellschaftlicher Prozesse beherrscht die Problemdeutungen einer Betriebsrätin (Interview 13) eines Automobilzulieferbetriebes (ca. 1.500 Beschäftigte, hoher Konkurrenzdruck, aber gute wirtschaftliche Lage). Obwohl das gesamte Interview geprägt ist von Existenzunsicherheit und Angst vor Arbeitslosigkeit, findet sich keine einzige kritische Bemerkung über die Unternehmer, die Arbeitgeber und das Kapital, selbst an Klagen fehlt es. Die gesellschaftlichen Machtverhältnisse, also die Ursache der eigenen Ohnmachtserfahrungen, werden ausgeblendet und als unbegriffene Bedingungen des eigenen Lebens hingenommen, die nicht mehr thematisiert und schon gar nicht kritisiert werden. Kritik – vehement und personalisierender Form – richtet sich allein gegen IG Metall und Gewerkschaften sowie gegen SPD und Bundesregierung. Mithin werden **Ursache und Wirkung vertauscht** da man gegen die Konzernführung und die Arbeitgeber eh nichts vermag, wendet man die Frustrationen gegen die, die man als Vertreter der eigenen Interessen ansieht.¹⁶ Verstärkt werden die Frustrationen im vorliegenden Fall noch durch die Unwirksamkeit als betriebliche Interessenvertreterin, die zu einem erheblichen Teil selbst verschuldet ist. Sie gehört zu einer opponierenden Gruppe des Betriebsrates, der sich mehrheitlich dem Druck der Geschäftsleitung fügt. Zwar protestiert diese Minderheit, lässt sich überstimmen, verhält sich aber ansonsten passiv und bleibt daher unwirksam. Das bleibt jedoch unaufgeklärt, ein blinder Fleck, was die Unangemessenheit der Kritik ein Stück weit erklären dürfte.

Die Kritik an der IG Metall-Politik ist eine richtige Philippika, ein Katalog des Versagens und der Unfähigkeit, vom Tarifabschluss 2000 bis zur Lohnbenachteiligung der Frauen. Charak-

¹⁶ Diese Form der Gewerkschaftskritik sei, nach dem Urteil von Kennern, unter den Betriebsfunktionären der IG Metall nicht selten. Im Kern handelt es sich dabei um eine sehr spezielle Variante des Sündenbock-Mechanismus. Anzumerken ist, dass die befragte Betriebsrätin sich der fatalen Folgen dieses Mechanismus im Hinblick auf Ausländer und Minderheiten bewusst ist. Bemerkungen, die auf Vorurteile und Ressentiments ihnen gegenüber hindeuten, finden sich in dem Interview nicht.

teristisch ist die naiv-personalisierende Form. »Nichts von dem, was sie versprochen haben, haben sie gemacht« (13/3f.), so das Urteil über die bescheidenen Lohnerhöhungen der Tarifrunde. »Rente mit 60« »finde ich klasse, wenn es so gekommen wäre, wie sie es gesagt haben, und nicht, wie sie es gemacht haben« (13/3). Bündnis für Arbeit: »Zu lange geredet und nichts gemacht« (13/4). Die Sprachfigur »versprochen, aber nichts gemacht« suggeriert, als würde allein die IG Metall über das Ergebnis von Tarifverhandlungen entscheiden. Und mit dem gleichen Gestus: »Wir [Frauen] machen die gleiche Arbeit wie die Männer und haben Lohngruppe 3, ein Scherz ..., es wird einfach nichts gemacht.« (13/3) Sie übergeht, dass Eingruppierungen Aufgabe des Betriebsrates sind, aber näher liegt es ihr, von der IG Metall zu verlangen, sie solle die Lohngruppe 3 einfach »wegverhandeln«.

Die Urteile über die Politik der Bundesregierung verraten vor allem enttäuschte Hoffnungen. Die Regierung müsse »erst mal für die Leute was tun, die sie gewählt haben, für den kleinen Mann«. Aber »alle Versprechungen hält sie sicher auch nicht«, und »man weiß ja bald nicht mehr, was man wählen soll« (13/5). Auf das Schröder-Zitat reagiert sie mit einem Wutausbruch, es ist die ohnmächtige Wut des »kleinen Mannes«: »Ja, dann soll er sein Amt niederlegen, dann ist er total fehl am Platz ..., er kann doch die Gesetze etwas verändern in Deutschland, er hat die Macht. Und wenn er so einen Spruch ablässt, tut mir leid, dann dürfte er nicht einen Pfennig Rente kriegen. ... Dann ist er genau so'n faules Ei wie unser Betriebsratsvorsitzender.« (13/6f.) Obwohl sie hier in Denkschemata des Kleine-Leute-Bewusstseins verfällt, distanziert sie sich sehr überzeugend von Vorurteilen und Ressentiments und versteht sich zu dem schönen Satz: »Jeder soll leben, wo er will, wo er glücklich ist und wo er meint, da bin ich zu Hause.« (13/7) Hilflosigkeit und Ohnmacht, die das gesamte Interview charakterisieren, schlagen sich auch in den Zukunftsängsten nieder. Sie befürchtet zunehmende Arbeitslosigkeit, die auch sie treffen könnte: »Ich habe ganz einfach Angst, dass das regelrecht eskaliert, nicht nur in Deutschland, sondern weltweit.« (13/9) Verhältnisse »wie in Amerika«, deklassierte Arbeitnehmer, »keine soziale Absicherung, davor habe ich Angst. ... Da geht es uns hier wirklich besser. Nur – die Tendenz geht ja irgendwie dahin.« (13/9)

Die Interviews von fünf Befragten – vier Betriebsräten und einem Vertrauensmann – repräsentieren in vielem das »**Kleine-Leute-Bewusstsein**«. Sie reden vom »kleinen Mann«, meinen damit auch sich selbst. Von subjektiver Problemverarbeitung kann bei ihnen nicht eigentlich gesprochen werden, sie reproduzieren die bekannten Schemata: die Dichotomie von oben und unten, von Macht und Ohnmacht. Sie sind wenig informiert, es fehlt an politischem Interesse und Interessenbewusstsein. Umso deutlicher aber sind die pauschal-abwertenden Urteile über »die Politik« und »die Politiker« und offene Ressentiments und Vorurteile gegenüber Arbeitslosen und Minderheiten. Die fünf Befragten kommen aus Mittelbetrieben

(zwischen 100 und 300 Beschäftigten), davon drei Familienbetriebe mit Eigentümer-Chefs. Zumindest in vier Betrieben kam es in den vergangenen Jahren zu Entlassungen und erzwungenen Lohnverzichten, wobei jedoch aus den Interviewangaben nicht eindeutig zu ersehen ist, ob die Betriebe in prekärer wirtschaftlicher Lage waren oder aber die Situation auf dem Arbeitsmarkt von den Chefs für Pressionen ausgenutzt wurde.

Das fehlende Interessenbewusstsein schlägt sich vor allem in der Einstellung gegenüber den »Chefs« und den Geschäftsleitungen nieder: Ihre Definition der betrieblichen Situation wird umstandslos übernommen, auch und gerade dann, wenn er autoritäre Verhaltensweisen an den Tag legt. So etwa die bewusste Übernahme der »mittelständischen« Perspektive: »Die Großkonzerne bestimmen alles«; auch »die IG Metall« passe sich »ihnen an, obwohl die meisten Leute im Mittelstand arbeiten«. Vereinbarungen wie die zur Altersteilzeit seien »zu kompliziert« und kosteten auch »fürchterlich viel Geld«; das sei auch die Meinung des »Personalchefs« (33/6f.). Die IG Metall ist weit weg und wird von »den Chefs« auch nicht gerne gesehen. Wie sich die im Konfliktfall durchsetzen, zeigt das Beispiel von zwei Betrieben: Die Beschäftigten wurden aufgefordert, mit ihrer persönlichen Unterschrift den verordneten Lohnverzichten (für Mehrarbeit bzw. gesetzliche Feiertage) zuzustimmen, was in beiden Fällen auch geschah. »Es gab keinen [unter den Betriebsratsmitgliedern], der gesagt hat, das können wir nicht machen. Der Vorsitzende hat nur gesagt, der Betriebsrat kann dem nicht zustimmen, er kann nur schweigend akzeptieren.« Und: »Unser Chef kann nämlich ganz schön auf stur schalten, wenn die IG Metall antantzt, dann wird es noch schlimmer« (29/3,4). Die Politik der IG Metall wird, vergleichbar der »großen Politik«, als ferne abgehobene Angelegenheit wahrgenommen. Selbst der Tarifabschluss 2000 wird kaum kritisiert, von weiterer Arbeitszeitverkürzung will man nichts wissen. Prägend für alle fünf Befragten ist das bekannte Muster vom »kleinen Mann« und »denen da oben«, »den Unternehmern« – denen freilich »die Chefs« nicht zugerechnet werden – und »den Politikern«. Die »Unternehmer« werden als »Profiteure« und »Betrüger«, beschrieben, die mit Entlassungen und Betriebsstillegungen sich »eine goldene Nase verdienen« (27, 13f., 33/8), die an der Börse »spekulieren« und dadurch »den kleinen Mann nach unten bringen« (15/4). Umstandslos werden »die Politiker« denen »da oben« zugerechnet: »Reiche, das sind für mich erstmal die Politiker« (29/12), »die ziehen uns für alles Geld aus der Tasche« (09/4), »die bekommen Übergangsgelder, Renten und alles mögliche, und das ist dann noch zu wenig«, aber sie »verschleudern Steuergelder« (27/13f.). »Die halten die Fäden in der Hand, die wissen schon, wie man manipuliert« (29/13).

Die Kehrseite dieses schlichten Weltbildes sind Ressentiments, vor allem gegenüber »arbeitsunwilligen« Arbeitslosen (27/7,12; 29/7; 09/4), seltener gegenüber ausländischen Kollegen (33/14), aber recht deutlich gegenüber Immigranten: »Die da reinkommen, die werden

nicht von der Politik bezahlt, die werden von uns bezahlt ..., die bekommen für Nichtstun Geld« (29/11, 33/12). Und die Sozialhilfeempfänger gehören nicht zu den Armen, denn »die kriegen [vom Sozialamt] alles, was sie brauchen« (09/5). Die Interviews vermitteln den Eindruck, dass die fünf Befragten sich nicht nur als ohnmächtige kleine Leute, sondern auch als Betrogene wahrnehmen. Bei einigen fragt man sich, wie sie überhaupt in den Betriebsrat gewählt werden konnten.

2.4. Unbegriffene Widersprüche und Ambivalenzen

Widersprüche sind keineswegs selten in den Interviews, bei drei Befragten sind sie jedoch besonders auffällig und beziehen sich auf zentrale Elemente ihrer Problemverarbeitung. Zwar verfügen sie über einige, wenn auch rudimentäre Vorstellungen von ökonomischen und gesellschaftlichen Prozessen, aber es gelingt keine konsistente Verknüpfung mit den betrieblichen Erfahrungen und wahrgenommenen gesellschaftlichen Problemlagen. Die daraus resultierenden offensichtlichen Widersprüche bleiben unbegriffen, werden terminologisch überdeckt oder schlagen sich in Ambivalenzen nieder. Ihre scheinhafte Auflösung erfolgt in Forderungen nach **»Modernisierung« der Gewerkschaftspolitik, nach nationalem Wettbewerbskorporatismus oder einem starken Staat.**

Die drei Befragten kommen aus Betrieben recht verschiedener Struktur und wirtschaftlicher Lage. Zwei sind Betriebsräte in Kleinbetrieben (mit je ca. 100 Beschäftigten), einem Familienbetrieb mit einem Eigentümer in der Geschäftsleitung und einem Konzernbetrieb, dessen Geschäftsführung an der kurzen Leine geführt wird. Beide Betriebe schreiben zwar keine roten Zahlen, stehen aber unter erheblichem Konkurrenzdruck. Die Problemverarbeitung der beiden Betriebsräte (Interviews 01 und 11) zentriert sich um das individuelle Risiko der Arbeitslosigkeit. Anders beim dritten Befragten (Interview 08), einem Mitglied der Vertrauenskörperleitung eines Automobilwerks mit mehreren Tausend Beschäftigten. Von subjektiver Angst um den Arbeitsplatz ist in seinem Interview wenig zu spüren, Arbeitslosigkeit wird als politisches Problem behandelt. Die Widersprüche treten freilich nicht weniger deutlich, vermutlich sogar deutlicher hervor als bei den beiden Betriebsräten.

In dem Automobilwerk ist Co-Management des Betriebsrates die seit Jahren eingespielte Praxis. Die »Standortsicherungsvereinbarungen« hatten ihren Preis (reduzierte übertarifliche Leistungen, teilweise Anrechnung von Tariferhöhungen etc.), aber der Abbau von ca. 3.000 Arbeitsplätzen wurde »sozialverträglich« abgewickelt. Die Einschätzung der Betriebsrats- und der IG Metall-Politik unterscheidet sich nicht wesentlich von der seiner Kollegen aus den Vertrauenskörperleitungen der anderen Automobilbetriebe (siehe III,1.1.): Seine Zustimmung zur Co-Management-Politik ist zwar etwas deutlicher, aber ebenso entschieden ist die Kritik

am Tarifabschluss 2000, und Skepsis bis Ablehnung bestimmt auch das Urteil über das Bündnis für Arbeit: »Gequirlte heiße Luft ... Ob da jemals überhaupt was herauskommt, bezweifle ich stark« (08/3). Letztlich seien doch »die Tarifparteien« entscheidend. In einer überraschenden Wendung betont er gleichwohl mit Nachdruck die Bereitschaft und Fähigkeit der IG Metall zu gesamtwirtschaftlicher Kooperation, auch in den vergangenen Jahren: »So flexibel war die Arbeitgeberseite noch nie« (08/3). Aber er sieht auch deren Kehrseite: »Das Selbstverständnis der IG Metall hat darunter gelitten. Wann haben wir das letzte Mal gekämpft? ... Der letzte Streik war 1984. Viele jüngere Kollegen, die kennen so was gar nicht mehr, um seine Rechte kämpfen zu müssen und zu können. Von daher ist ein Stück Identifikation weggebrochen. ... Dieses Wir-Gefühl, das geht ab.« (08/3f.) Diese kritische Einsicht in die Bedingungen gewerkschaftlicher Kampfkraft steht fraglos in einer latenten Spannung zur Co-Management-Politik, sie gerät jedoch in einen heillosen Widerspruch zu seiner generellen Einschätzung der Gewerkschaftspolitik heute: »Die Gewerkschaften«, so versichert er, »müssen auf den Standort Deutschland Rücksicht nehmen«, sie »haben keine andere Wahl« (08/4). Seine Begründung: »die Globalisierung, die offenen Grenzen, die ausländische Konkurrenz«, und – als einziger der Befragten – »die Qualitätsstandards sind heute international vergleichbar« (08/4). Das heißt, die Anpassung an die Weltmarktbedingungen ist unvermeidlich – mit allen Konsequenzen, und die akzeptiert er auch. Dass heute, »im Zeitalter des Shareholder value«, »mehr an die Aktionäre verteilt« werde, sei wegen der geringeren produktiven Investitionen zwar »ein Risiko« für die Zukunftsaussichten der Betriebe; aber »Renditeforderungen von 8 bis 15 Prozent« sind für ihn »einfach ein Wirtschaftsprinzip, Angebot und Nachfrage«, und das erläutert er in brav-marktwirtschaftlicher Manier an seinem eigenen Sparverhalten: »Ich gehe auch nicht zur Bank, die mir nur drei Prozent aufs Sparbuch zahlt, wenn es eine andere gibt, die mir fünf Prozent zahlt« (08/7). Die alte gewerkschaftliche Forderung nach Umverteilung hält er für überholt: »Das sind so Schlagworte«, die Gewerkschaften müssten »wegkommen von reinen Lohnforderungen«, Umverteilung sei nur zu erreichen durch »stärkere Beteiligung an den Betriebsergebnissen« und durch Beteiligung am Betriebskapital, eben »als Eigentümer des Betriebs«. Er denkt dabei jedoch weniger an Umverteilung als an die unsicher gewordene Altersrente: »Ein größeres Maß an Eigenvorsorge« sei unumgänglich. »Das ist eine Frage, die mit dem Wort ›Umbau des Sozialstaates‹ beschrieben wird.« (08/7)

Unverkennbar geht es um Vorstellungen von »Modernisierung«, wie sie von der Schröder-SPD, aber auch von Gruppen innerhalb der Gewerkschaften vorgetragen werden, die jedoch kaum in allem dem programmatischen Selbstverständnis der IG Metall entsprechen. Dass der Befragte sie als aktives SPD-Mitglied hier vorträgt, ist plausibel – die Widersprüche werden damit aber nur offensichtlicher. Dass die Idee vom »Eigentum in Arbeitnehmerhand« nicht so neu ist, aber immer schon illusionär war, ist dem Befragten vielleicht nicht anzukrei-

den – wohl aber die, im »Zeitalter des Shareholder value« sei es ein sinnvolles Ziel der Tarifpolitik, Sonderzahlungen oder Lohnanteile vom Unternehmensertrag abhängig zu machen, das verlangen auch die Arbeitgeberverbände. Übersehen wird, dass »Ertragsbeteiligungen« risikobehaftet sind, die Umverteilung von oben nach unten gewiss nicht fördern, aber die Einkommensungleichheiten unter den Arbeitnehmern verstärken. Und die bekannten Vorstellungen über den »Umbau des Sozialstaats« intendieren nicht mehr, sondern weniger soziale Sicherheit, mehr statt weniger Ungleichheit. Ganz gewiss aber sind diese neoliberal eingefärbten Vorstellungen von »Modernisierung« der Gewerkschaftspolitik völlig unvereinbar mit den Bedingungen gewerkschaftlicher Kampfkraft. Diese Widersprüche werden am Ende des Interviews mit großen Worten übertüncht: »Gesellschaftspolitisch hat die Gewerkschaft einfach die Aufgabe, wegzukommen von überholten Vorstellungen. ... Sondern wir haben sehr viel deutlicher der eigentlichen Politik auf die Finger zu schauen, was die Politik der künftigen Jahre angeht, was die Sozialpolitik angeht. Das ist auch die Mahnung, nicht nur an die IG Metall, sondern an jede Gewerkschaft, sich auf diesem Gebiet mehr zu engagieren als in der Vergangenheit. ... Wir haben einfach eine gesellschaftspolitische Verantwortung.« (08/8) Wie das gelingen soll, steht in den Sternen. Noch weniger plausibel wird, wie den absehbaren Entwicklungstendenzen entgegengearbeitet werden könnte; immerhin nannte er: zunehmende Arbeitslosigkeit, »gewiss auf längere Sicht«; wachsende Einkommensungleichheiten, »amerikanische Verhältnisse« und »nicht nur eine Ellenbogengesellschaft, sondern eine sehr kalte Gesellschaft.« (08/4,6,8)

Deutlich anders verhält es sich mit der Deutung der Krisenerfahrungen der zwei Betriebsräte aus den Kleinbetrieben, die von der Unsicherheit der Arbeitsplätze bestimmt wird. Von dem Familienbetrieb wird berichtet: anhaltender Preisdruck von ausländischen Konkurrenten, ein erzwungener »Beitrag« der Belegschaft zu einer größeren Investition sowie von befürchteten Auslagerungen von Produktionsprozessen. »Wenn ein Konzern oder ein Arbeitgeber hier weg will [ins Ausland], dann geht er. ... Dann ist Ende der Diskussion. Wir sind dann beim Arbeitsamt und holen uns da den Lohn ab.« (01/3) Der andere Betrieb steht unter massivem Druck der Konzernführung zur Steigerung der Effizienz, was durch »Benchmarking« kontrolliert wird. Obwohl der Betriebsrat sich dem Druck nicht einfach fügt, auch Arbeitsgerichtsprozesse riskiert, war auch er zu Konzessionen genötigt. Ob aber der Konzern »das wirtschaftliche Ergebnis toleriert«, so der befragte Betriebsrat, sei ungewiss. »Das ist nicht von uns abhängig«, da »spielen viele Faktoren rein«, und der Konzern habe schon Betriebe geschlossen, die »schwarze Zahlen« schrieben, »einfach aufgrund des Shareholder value-Benchmarking.« (11/3) Die Einschätzung der IG Metall-Politik durch die beiden Betriebsräte ist widersprüchlich: zwar deutliche Kritik an Forderungen und Verlauf der Tarifrunde 2000, aber keine Kritik am Abschluss. Die neoliberalen Statements werden gewerkschaftskonform

abgelehnt, aber die Verkürzung der Arbeitszeit sei kein Weg, die Arbeitslosenzahl zu verringern. Vom Bündnis für Arbeit sind sie enttäuscht: Die Arbeitgeberverbände hätten nur ihren Vorteil gesucht, »auf unsere Kosten« (01/3). »Die IG Metall hat, was die Arbeitsplatzsicherung und das Bündnis für Arbeit angeht, ihr Ziel nicht erreicht«, es fehlte »der Druck«, »da hat die IG Metall für ihre Möglichkeiten zu wenig getan« (11/3). Aber auch die Bundesregierung sei ihrer »Verantwortung« nicht gerecht geworden (11/4). Beide sind überzeugt, dass die Arbeitslosigkeit nicht geringer, sondern zunehmen werde, wenn nicht eine grundlegende Veränderung eintritt, und die erwarten beide von der Regierung. »Die könnte schon was tun«, so die Meinung des einen. »Vorschläge von allen Seiten sind auf dem Tisch ..., die Politiker sollten weniger reden, mehr handeln, auch einmal Versprechen konsequent einfordern mit der Drohung: Freunde, ihr habt es gesagt, macht es – macht ihr es nicht, kommt das Gesetz hinterher.« Die »Drohung« richtet sich gegen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände; wie sie umgesetzt werden sollte, erläutert er am Beispiel der »Rente mit 60«: Wenn die beiden Tarifparteien in dieser Frage keinen »vernünftigen Konsens« finden, sollte sie durch »ein Gesetz« geregelt werden. »Das wäre für mich konsequente Politik.« (01/4) Um das zu erreichen, sollten die Gewerkschaften alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, »Lobby um jeden Preis«, »Demonstrationen«, »Warnstreiks« und »als allerletztes Mittel einen Generalstreik, in Gänsefüßchen« (01/4f.). Die angeführte Liste der gewerkschaftlichen Druckmittel, insbesondere »der Generalstreik in Gänsefüßchen«, ist vor allem Ausdruck seines Wunsches, dass »die Politiker« endlich »konsequent« und entschlossen handeln.

Genauer, aber nicht weniger eindringlich formuliert sein Kollege auf die Frage nach dem Standort Deutschland: »Da ist nicht die Gewerkschaft gefordert, sondern da ist die Regierung gefordert. ... Der Arbeitgeberverband sollte seine Kritik nicht an die Gewerkschaften richten, sondern an die Regierung, da mal Druck machen. Da sollte ein Schulterschluss von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden entstehen, wobei beide Seiten auf die Regierung zugehen und sagen, so und so kann es funktionieren.« (11/5) Der »Schulterschluss« ist notwendig, weil er die Regierung für nicht hinreichend durchsetzungsfähig hält: »Wir leben hier nicht in einer Bananenrepublik, gewisse Regularien muss auch die Wirtschaft einhalten« (11/7). Was dann verlangt wird, ist fast ein Programm des nationalen Wettbewerbskorporatismus: »die Lohnnebenkosten« und »die Steuersätze ordentlich regulieren«, »die Sozialbeiträge gerechter gestalten« (11/5), die Staatskasse nicht »auf Kosten des kleinen Mannes sanieren«, nicht »die Großen laufen lassen«, sondern »die Steuerschlupflöcher dicht machen« (11/6). Notwendig sei allerdings auch eine andere Arbeitsmarktpolitik: »In ABM reinpacken, bringt nichts« (11/6); wie in den Niederlanden sollten »Zeitarbeitsfirmen einen anderen Stellenwert haben«, und »die Mentalität der Deutschen«, über viele Jahre ihren Arbeitsplatz behalten zu wollen, müsse sich ändern. »Patentlösungen« habe er zwar auch nicht;

»man geht es aber nicht aggressiv genug an« (11/7). Den Sozialstaat hält er aber für unverzichtbar: »Es kann einfach nicht zu teuer sein, dass man einen Menschen menschenwürdig behandelt, egal was für eine Rasse« (11/7). Ungefragt kommt er im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit jedoch auf »die Zuwanderung« zu sprechen, die ihm offensichtlich Angst macht: »Irgendwo muss Schluss sein«, »da muss man regulierend eingreifen« (11/6). Die Forderungen seines Kollegen an die Regierung sind weniger konkret und defensiver. Aber auch er betont, dass der Sozialstaat zwar »teuer« sei, aber die soziale Sicherung müsse erhalten werden. Den »Sparhaushalt« mit den Rentenkürzungen hält er für »sozial ungerecht, ohne Wenn und Aber« (01/5,6). Jedoch gibt er zu verstehen, dass »Arbeitslosen, die nicht arbeiten wollen«, die finanzielle Unterstützung entzogen werden sollte (01/7). Und auch er verweist auf die Zuwanderung, auf »politische Flüchtlinge«, die mehrheitlich »Wirtschaftsflüchtlinge« seien (01/6).

Unverkennbar steht hinter solchen Auffassungen und Forderungen der Gedanke des starken Staates, der in die ökonomischen und gesellschaftlichen Prozesse regulierend eingreift und den nationalen Wettbewerbskorporatismus organisiert, das heißt die Interessen »der Wirtschaft« und der Arbeitnehmer zusammenzwingt, notfalls auch die einen wie die anderen unter Druck setzt. Selbstverständlich gehört dazu auch die strikte Kontrolle der Zuwanderung. Dass beide Befragte sich für einen starken Staat aussprechen und zudem keineswegs frei von Ressentiments gegenüber Immigranten und faulen Arbeitslosen sich zeigen (siehe oben II, 2.4.), lässt auf eine tiefgehende subjektive Verunsicherung und Ohnmachtserfahrungen schließen, die weit ausgeprägter sind als bei vielen unserer Befragten, ausgeprägter auch als bei denen, die hilflos staatliche Sanktionen gegen Auslagerungen verlangen. Dafür sind vermutlich auch individuelle Dispositionen verantwortlich. Wichtiger sind jedoch Motive, die darüber hinausweisen, also genereller Natur sind. Dazu gibt es in einem der beiden Interviews einige aufschlussreiche Hinweise. Sie beziehen sich auf das für Facharbeiter charakteristische Qualifikations- und Leistungsbewusstsein, die subjektive Seite der überhöhten Bewertung der »deutschen Qualitätsarbeit«.

Wie kein zweiter unter unseren Befragten ist dieser Betriebsrat zutiefst davon überzeugt, dass die Orientierung am ökonomischen Eigeninteresse allgemeine Handlungsnorm wurde und heute selbstverständlich ist. Mit dem Argument, wir leben im »Kapitalismus« und in einer »Ellenbogengesellschaft« kritisiert er die Forderung »Rente mit 60«: »Ich kann niemandem klarmachen, der noch 30 Jahre arbeiten muss, dass er einen Prozentpunkt von seinem Geld abgeben soll, damit sein Kollege in Rente geht. ... Jeder ist, wenn es ans Geld geht, auf sich bedacht, und die Solidarität, die ist vor 20, 30 Jahren verlorengegangen.« (11/4) Diese Norm hat er sich zu eigen gemacht und hält »Leistungskonkurrenz« auch unter Arbeitnehmern für

notwendig, »wenn es darum geht, etwas zu schaffen, das muss stimmen« (11/6). Selbstbewusst sagt er von sich: »Ich konnte mich durch meine Qualifikation hocharbeiten« (11/9). Und ebenso überzeugt ist er auch von seiner beruflichen Leistung und Leistungsfähigkeit: »Für mich kann ich nur sagen, ich habe mein Einkommen, ich habe damit auch mein Auskommen, und ich kann mir noch etwas, 'n bisschen Luxus erlauben. Und den bin ich auch bereit zu verteidigen, weil ich mich in einer Situation befinde ..., meine Leistung wird immer gefordert. Ich muss sie bringen, tue ich es nicht, wird ein anderer meine Leistung übernehmen.« (11/10) Andererseits jedoch ist er Realist und weiß, »keiner kann heute sagen, er ist absolut sicher in seinem Job« (11/9). »Leistungsfähigkeit« ist keine dauerhafte Garantie, nicht doch arbeitslos zu werden und »ins untere Drittel« der Gesellschaft abzurutschen (11/2). Denn die Bewegungen auf den Märkten wie die Entscheidungen der Konzernführungen sind weder vom Betriebsrat noch von den Gewerkschaften zu beeinflussen, aber die Zahl der Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt ist groß. Deshalb ist auch für ihn die soziale Sicherung unabdingbar, »wir haben uns das soziale Netz erkämpft und erarbeitet« (11/7). Und auch deshalb muss »die Zuwanderung reguliert« werden. Der Kern der Widersprüche liegt in der ambivalenten Bewertung von Leistungsprinzip und Konkurrenz, ihnen verdankt er den erreichten beruflichen Status und »sein Auskommen« – aber genau die sind gegenwärtig gefährdet. Der Wunsch nach einem starken Staat jedoch scheint geeignet, diesen Widerspruch aufzulösen und die Ambivalenzen stillzulegen. Freilich wünscht er sich einen starken Staat, der vor allem »der Wirtschaft« Zügel anlegt, »die Steuerschlupflöcher« beseitigt und den Interessen der Arbeitnehmer entgegenkommt. Genau das haben jedoch starke Staaten nie getan, sondern sich stets mit den ökonomisch Mächtigen arrangiert, zu Lasten der Arbeitnehmer und der »kleinen Leute«.

IV. Resümee: Aufklärung über die problematischen Folgen

Die Meinungen, Einschätzungen und Urteile, die die Betriebsräte und Vertrauensleute in den

Interviews äußerten, waren oft wenig präzise, von Zufälligkeiten abhängig, daher inkonsistent und auch widersprüchlich. Aber in allen Interviews finden sich Aussagen, die in treffenden Formulierungen ihre betrieblichen Erfahrungen »auf den Punkt brachten«: dass sie den Pressionen der Unternehmensleitung ausgeliefert sind und auch keine Chance der wirksamen Abwehr haben. Nicht immer ließ sich dieses Nebeneinander von vagen und inkonsistenten Aussagen und genauen Charakterisierungen aufhellen; gleichwohl lassen sie sich als Ausdruck der objektiv widersprüchlichen Lage interpretieren, in der die befragten Betriebsräte und Vertrauensleute sich sehen und in der sie sich auch befinden.

- Auf der einen Seite vermitteln die Interviews ein realistisches Bild von den gegenwärtigen gesellschaftlichen Verhältnissen und der sozialen Lage der Arbeitnehmer. Die betrieblichen Erfahrungen von Leistungsdruck, Konkurrenz und latenter Angst vor Arbeitslosigkeit konkretisieren, was heute Lohnabhängigkeit bedeutet – es sind klassenspezifische Erfahrungen. Sie bestimmen, wie unvollkommen auch immer, ihre Vorstellungen von dieser Gesellschaft und ihrer Grundstruktur: die überlegene Machtstellung »der Arbeitgeber«, »des Kapitals« und die weit schwächere, defensive Situation der Gewerkschaften. Das gleiche gilt für die politische Arena. Der Handlungsspielraum auch der rot-grünen Regierung ist drastisch eingeschränkt, »die Wirtschaft« definiert, was möglich ist, was nicht. Und sie sehen auch die Folgen des ungleichen Kräfteverhältnisses: die wachsenden Einkommensungleichheiten, die bröckelnden Systeme der sozialen Sicherung und keine Aussichten, dass sich an diesen Verhältnissen absehbar viel ändern wird. Das macht die subjektive Erfahrung von gesellschaftlicher Ohnmacht aus.
- Auf der anderen Seite sind sich die Befragten ihres relativ privilegierten Status bewusst: Sie gehören zur Kernbelegschaft in einem relativ sicheren »Normalarbeitsverhältnis« und haben ein Einkommen, das auch den »kleinen Luxus« erlaubt. Sie rechnen sich zur »Mitte« der Gesellschaft, sie gehören zu ihr und haben teil an ihrem Reichtum. Das erleichtert es ihnen, sich mit den Verhältnissen, wie sie sind, abzufinden. Massive politische Unzufriedenheit äußert keiner und keine. »Dafür geht es uns noch zu gut, anderen geht es viel schlechter«, so die nicht seltene bilanzierende Einschätzung. Jedenfalls fehlt es an überzeugenden Impulsen, an den Verhältnissen, die sie – wie alle Arbeitnehmer – abhängig und ohnmächtig machen, etwas zu ändern. Jedoch sehen sie ihren sozialen Status gefährdet durch unbeeinflussbare ökonomische Entwicklungen – auch sie können ihren Job verlieren und unter die relevante soziale Grenze, ins »untere Drittel« der Gesellschaft abrutschen; daher die vielfach geäußerten Befürchtungen und Zukunftsängste.

Über diese – impliziten – Widersprüche sind sich die Befragten kaum hinreichend im Klaren. Sie bleiben unaufgeklärt, weil es weithin an einem angemessenen Verständnis der krisenhaften ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen und ihrer strukturellen Ursachen

fehlt. Verantwortlich dafür ist ein schon wiederholt vermerktes Defizit: der eingengte Blickwinkel, in dem die Krisenphänomene wahrgenommen wurden. Das gilt in mehrfacher Hinsicht. (1) Genauere Vorstellungen über Umfang und Dauer der Massenarbeitslosigkeit reichen – ausgenommen zwei, vielleicht drei Befragte – nicht in die Zeit vor der Rezession 1992/93 zurück. Keinem und keiner ist bewusst, dass sie schon 25 Jahre anhält; sie wird als Normalität wahrgenommen. Das lässt Fragen nach ihren strukturellen Ursachen schon gar nicht mehr aufkommen. (2) Wichtiger noch ist die Einschränkung des Wahrnehmungshorizonts auf Deutschland, zumeist nur Westdeutschland (woher alle Befragten kommen). Vornehmlich aus diesem engen Blickwinkel wird die Arbeitslosigkeit als ökonomisches Problem thematisiert: Auslagerung von Betriebsteilen in »Billiglohnländer«, Gewinntransfer und Investitionen deutscher Unternehmen im Ausland, sie vor allem werden für die fehlenden Arbeitsplätze hierzulande verantwortlich gemacht. Es ist die Perspektive der deutschen Exportindustrie, das Ausland als ihr Absatzgebiet. Der Standort Deutschland, so wird gegen manche Zweifel versichert, sei nicht gefährdet. Hinzu kommt noch die unkritisch-überhöhte Bewertung von deutscher Produktqualität und Qualitätsarbeit. Dieses Syndrom von Einstellungen läuft auf die Bestätigung des verschwiegenen nationalen Standortkorporatismus hinaus, der auch die Politik der IG Metall bestimmt. Sie trifft daher, trotz vieler Detailkritik, fast ausnahmslos auf grundsätzliche Zustimmung. Von dieser eingengten Perspektive weichen nur wenige, bestenfalls vier Befragte ab. Sie wissen, dass die »Globalisierung«, die Internationalisierung der Produktion und der Finanzmärkte zur Funktionsweise des heutigen Kapitalismus gehört, und verweisen auch auf den Zusammenhang mit den globalen Machtverschiebungen seit 1990. Und drei der vier betonen, dass die Gewerkschaften und die Arbeitnehmer ohne die internationale Kooperation, ohne eine Abstimmung ihrer Politik in Europa, von den großen Konzernen an die Wand gedrückt werden.

Fraglos ist der eingeschränkte Blickwinkel auch auf unzureichende ökonomische Kenntnisse zurückzuführen. Theoretisches Wissen hatten wir von Betriebsräten und Vertrauensleuten nicht erwartet und nicht erfragt, aber angenommen, dass einige elementare ökonomische Zusammenhänge bekannt sind, in die die Kenntnisse von der Ökonomie des Betriebs eingeordnet werden könnten. Das war jedoch nur bei einer Minderheit der Fall, häufiger blieb es bei isolierten unbegriffenen Tatsachen. So etwa wird aus den meisten Konzernbetrieben von jährlichen Zielvorgaben für Renditen, Umsatz, Produktivität berichtet, einige bringen das auch mit der Ausrichtung am Shareholder value zusammen; jedoch bleibt das unproblematisiert, als handele es sich nur um die Bestätigung der Allerweltsweisheit, den Unternehmern sei es schon immer nur um ihren Profit gegangen. Ähnlich verhält es sich mit der vom Topmanagement inszenierten Konkurrenz zwischen den Konzernbetrieben, in die auch die Betriebsräte hineingezogen werden; auch sie werden nicht problematisiert, aber angedeutet:

Wir müssen im Wettbewerb bestehen, es geht um unsere Arbeitsplätze. Mehr als die Hälfte unserer Befragten sind die Argumente – Auslagerung/Auslandsinvestitionen, profitable Geldgeschäfte mit den Gewinnen, verringerte Sachinvestitionen in den Betrieben, daher Arbeitsplatzverluste – bekannt, die Wesentliches von der Funktionsweise des Kapitalismus treffen. Aber diese Konsequenz wird nur ausnahmsweise gezogen. Explizit theoretische Kenntnisse wären dafür nicht nötig. Unsere beiden Ausnahmen, der »linke Gewerkschafter« und der »untypische Metaller«, gewinnen ihre kritische Perspektive aus der elementaren Einsicht in den Widerspruch von gesellschaftlichem Reichtum und wachsenden ökonomischen Ungleichheiten, von produktiven Möglichkeiten dieser Gesellschaft und den destruktiven ökologischen Folgen. Dazu gehören freilich auch die Überzeugung, die Gesellschaft könnte anders eingerichtet sein, als sie es gegenwärtig ist, und die Einsicht, dass die Potenziale verfügbar wären, von dem gesellschaftlichen Reichtum einen anderen, sinnvolleren Gebrauch zu machen. Beide Momente bilden – neben der Idee von sozialer Gerechtigkeit – die Voraussetzung für den Impuls, an dieser Gesellschaft überhaupt etwas verändern zu wollen. Davon ist jedoch nur bei wenigen Befragten etwas zu spüren, und daher fehlt es auch am Interesse zu wissen, warum diese Gesellschaft sich gegen Veränderungen sperrt. Vermutlich liegt hier der tiefere Grund für den »deutschen« Blickwinkel und die Unfähigkeit, was man über ökonomische Zusammenhänge weiß, zu Einsichten in die Krisendynamik der kapitalistischen Entwicklung zu verdichten. Das könnte erklären, warum nach 25 Jahren anhaltender Massenarbeitslosigkeit mitsamt ihren desaströsen Folgen das Krisenbewusstsein bei den befragten Betriebsfunktionären so wenig ausgeprägt ist. Weil es bei der großen Mehrheit an elementaren Einsichten in die strukturellen Krisenursachen fehlt, bleiben die subjektiven Befürchtungen und Ängste unaufgeklärt. Das fördert die Neigung, Problemen auszuweichen, auf simplifizierende Mechanismen des Alltagsdenkens zurückzugreifen und mit Pseudo-Erklärungen sich zufrieden zu geben.

Wie an den zentralen Argumentationsfiguren der subjektiven Verarbeitung und Deutung der Krisenerfahrungen gezeigt wurde, haben die häufig verwendeten Mechanismen primär defensive Funktionen: Sie sollen subjektiv empfundene Bedrohungen und Ängste abwehren, Ohnmachtsgefühle überspielen oder verleugnen und auch das eigene Handeln rechtfertigen. Vor allem die personalisierenden und verdinglichenden Denkschemata erleichtern es, sich subjektiv plausibel erscheinende Deutungen zurechtzuzimmern – in aller Regel werden damit jedoch Einsichten in Struktur und Dynamik von Ökonomie und Gesellschaft blockiert, die gegebenen Handlungsbedingungen können daher nur unzulänglich wahrgenommen und interpretiert werden. Anzunehmen ist überdies, dass die unangemessenen und verkürzten Situationsdeutungen und Pseudo-Erklärungen von den Betriebsräten und Vertrauensleuten an die organisierten wie unorganisierten Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden und damit die ohnedies schon verbreitete Bereitschaft zur Anpassung rückwirkend noch verstär-

ken.

Die Defizite des empirisch ermittelten Krisenbewusstseins, so ist festzuhalten, bestehen weniger in dem unzureichenden ökonomischen Wissen als in dem eingeengten Blickwinkel der Problemwahrnehmung und den verzerrenden Effekten trivialer Mechanismen des Alltagsdenkens. An ihnen hätte gewerkschaftliche Bildungsarbeit in aufklärerischer Absicht anzusetzen. Den aktiven Gewerkschaftern und Betriebsfunktionären wäre – mehr als bislang – zu vermitteln, welche strukturellen Bedingungen für ihre ohnmächtige Situation in Betrieb und Gesellschaft verantwortlich sind; auch den Blickwinkel zu erweitern über die deutschen Grenzen hinaus und nicht zuletzt den Gedanken zu vermitteln, die Gesellschaft könnte auch anders eingerichtet sein, als sie es gegenwärtig ist. Denn von solchen Einsichten und Überzeugungen hängt schließlich die politische Handlungsfähigkeit der aktiven Gewerkschafter und der Gewerkschaften ab. Nötig wäre das schon aus einem naheliegenden Grund: um der Neigung zu »einfachen«, aber falschen »Lösungen« entgegenzuarbeiten, vor denen auch Gewerkschafter keineswegs gefeit sind. Auch dafür gibt es in den Interviews einige Belege. Zwar sind es nur einige wenige, die Aversionen gegenüber Ausländern, Immigranten und faulen Arbeitslosen erkennen lassen, die große Mehrheit distanziert sich davon; allerdings übergehen auch sie die »institutionelle Diskriminierung«. Es wäre naiv zu glauben, in einem Klima von allgemeiner Konkurrenz und Angst vor Arbeitslosigkeit würde nicht von Stereotypen und Vorurteilen Gebrauch gemacht, wenn es den eigenen Interessen dienlich ist. Auch wenn der Vorwurf des »Wohlstandschauvinismus« kaum berechtigt ist, die Empfänglichkeit für eingängige rechtspopulistische Parolen ist vermutlich weit größer, als sie sich gegenwärtig offen zeigt.

Der Selbstaufklärung über ihre Politik bedürfte auch die IG Metall. Dass von den befragten Betriebsräten und Vertrauensleuten, bis auf wenige, keine grundsätzlichen Einwände gegen die Politik des Standortkorporatismus vorgebracht werden, kann die Organisation und ihre Führung schwerlich als vorbehaltlose Zustimmung bewerten. Schon der bei vielen eingeengte »deutsche« Blickwinkel lässt die Frage nach einer anderen Politik gar nicht aufkommen, spiegelt wohl auch schon die bislang verfolgte Politik: Zum Organisationsbereich der IG Metall gehören große Teile der deutschen Exportindustrie, auf die die IG Metall, vermutlich nolens-volens, schon immer Rücksicht nahm. Zu fragen ist jedoch nach den Resultaten und Folgen der Politik des verschwiegenen Standortkorporatismus, die die IG Metall – wie alle deutschen Gewerkschaften – betreibt.

Dass die korporatistische Komponente im »Bündnis für Arbeit« bloße Fassade ist, wurde inzwischen offensichtlich: Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände verweigerten nicht nur jede verbindliche Absprache, sondern verlangten stets, wie auch immer die wirtschaftlichen

Aussichten waren, »moderate« Lohnabschlüsse und fordern weiter, unterstützt von den Medien und Sachverständigenrat, »Reformen des Arbeitsmarktes« und die Abschaffung des Flächentarifvertrages durch weitere »Flexibilisierung«. Nicht auszuschließen ist, dass durch die Verhandlungen im »Bündnis« auch »moderierende« Einflüsse auf die Tarifpolitik wirksam wurden, vor allem vonseiten der Regierung und offen korporatistisch ausgerichteter Gewerkschaften wie der IG Bergbau-Chemie-Energie. Im Durchschnitt der 90er Jahre waren jedenfalls die Tarifabschlüsse »moderat«, sie blieben unter dem Produktivitätsanstieg. Die Versprechungen der Sachverständigen und die Hoffnungen der Gewerkschaften auf höheres Wachstum, mehr Beschäftigte und weniger Arbeitslose erfüllten sich jedoch nicht. Umso mehr fallen die problematischen Folgen dieser Politik ins Gewicht.

Von erheblicher Bedeutung für die Politik der IG Metall waren und sind die korporatistischen Arrangements vom Typ Co-Management des Betriebsrats in den großen Konzernen, vor allem der Automobilindustrie. Die IG Metall tolerierte und stützte sie, auch wenn die getroffenen Vereinbarungen tarifliche Regelungen aushebelten. Aus naheliegenden Gründen – die Automobilarbeiter gehören zu den starken Batallionen – löste das keine organisationsinterne Debatte aus. Aber aufgrund des Drucks der Konzerne hatte das Folgewirkungen für die Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben und unter dem Druck der Arbeitslosigkeit zu ähnlich wirksamen Folgen in vielen Mittel- und Kleinbetrieben, die zutreffend mit »Erosion der Tarifnormen« beschrieben wurden. Darüber gab es Ende der 90er Jahre eine intensive, inzwischen versandete Debatte. Nicht problematisiert wurden bis heute die mit dem »Erosionsprozess« einhergehenden Divergenzen der Interessenlagen: die Segmentierung der Belegschaften, die Konkurrenz zwischen den Konzernbetrieben und ihren Belegschaften und mit Zulieferbetrieben usw. Das hat Folgen für das Interessenverständnis der Arbeitnehmer. Obwohl wir in unserer Befragung dieses Problem nicht explizit thematisierten, zeigte sich: Befristet Beschäftigte und Leiharbeiter werden als Konkurrenten angesehen, und die divergierenden Interessenlagen schaffen auch soziale Distanz. Das gilt insbesondere für Leiharbeiter: Sie werden als eine Kategorie von Arbeitskräften wahrgenommen, die es im Betrieb *auch* gibt. Die Fragmentierung der Beschäftigten in der Metallindustrie scheint inzwischen so weit fortgeschritten, dass die Formulierung von einheitlichen Tarifforderungen schwierig wird; das zeigte sich in der Tarifrunde 2000. Und da auch die Umsetzung von Tarifverträgen in vielen Betrieben von Sekretären und Betriebsräten kaum mehr zu kontrollieren ist, nehmen die effektiven Unterschiede der Lohn- und Arbeitsbedingungen zwischen den sehr verschiedenen, segmentierten und fragmentierten Beschäftigtengruppen zu. Dass das für Stabilisierung des Organisationsgrades und die Gewinnung neuer Mitglieder nicht gerade förderlich ist, liegt auf der Hand. Verlängert man diese Tendenzen in die absehbare Zukunft, dann ist es – bei weiter abnehmender Zahl von Industriebeschäftigten – durch-

aus denkbar, dass gerade die IG Metall sich zu einer Vertretung von geschrumpften Stammbesellschaften entwickelt; zu einer Gewerkschaft einer relativ privilegierten Minderheit, kampffähig und in der Lage, ihre, aber nur ihre Interessen durchzusetzen. Die eng definierte Solidarität würde sie jedoch anfällig werden lassen für politisch konservative oder gar reaktionäre Zielsetzungen.

Obwohl dringlicher denn je, werden kritische Fragen zur Einkommens- und Vermögensverteilung auch von den Gewerkschaften nicht mehr gestellt. Beklagt werden zwar die stagnierenden Reallöhne, kritisiert wird, wenn auch seltener, die Verschiebung der funktionalen Einkommensverteilung zugunsten der Unternehmereinkommen und Profite. Völlig ausgeblendet werden jedoch die neuen Formen der Akkumulation privaten Reichtums, wie sie für den Shareholder value-Kapitalismus charakteristisch sind. Die im Selbstbedienungsverfahren hochgetriebenen Millionengehälter der Manager, ihre an den Aktienkurs gekoppelten Optionen, ihre generösen Abfindungen, auch wenn sie Großinvestitionen »in den Sand gesetzt« haben, sind tabu. Nicht weniger der wachsende Appetit der »Shareholder«, obwohl der sich nur aufgrund der beschleunigten Mobilität von Geldkapital Geltung verschaffen kann, indem Überfluss an Kapital gezielt in Knappheit verwandelt wird und dann wieder in privaten Reichtum. In ihrem Kalkül sind Löhne ärgerliche Unkosten, Residualgrößen, die minimiert werden müssen, Entlassungen aber steigende Vermögenswerte. Einkommen, insbesondere hohe Einkommen, rechtfertigen sich durch erfolgreiche Bereicherung, die Kehrseite dieses Legitimationsautomatismus ist die Abwertung von Lohn und Einkommen durch Arbeit. Von der Sozialpflichtigkeit des Eigentums des Grundgesetzes Art. 14.2 ist keine Rede mehr. Es sieht ganz danach aus, dass es auch unter Gewerkschaftern als unfein gilt, die Frage nach der Legitimität von arbeitslosen Kapitaleinkommen überhaupt noch zu stellen. Aber noch wussten unsere Betriebsräte und Vertrauensleute, dass man mit »Arbeit« nicht »richtig reich« werden kann.

Wie die Erfahrung seit langem lehrt und wie jüngst wieder bestätigt wurde, können die Gewerkschaften auch die Erosion der sozialen Sicherungssysteme und die fortschreitende Ausgrenzung von Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern nicht verhindern. Die öffentlichen Haushalte sind hochverschuldet, die Sozialkassen stets am Rande oder im Defizit, es muss gespart werden. Die Vermögenden mit hohen Einkommen jedoch und allemal die Großunternehmen und Großbanken müssen geschont und von Steuern entlastet werden: Sie sollen ja investieren, es geht um den Standort Deutschland. Der »fordernde und fördernde Staat« verspricht eine »Lösung« der Finanzprobleme: Arbeitslosenunterstützung und Sozialhilfe werden an immer restriktivere Bedingungen gebunden, die Sozialstandards abgesenkt. Die Teilprivatisierung der sozialen Sicherungen ist die andere »Lösung«; mit der Riester-Rente

wurde schon ein Anfang gemacht, der auch den Banken und Versicherungen einiges an Profit verspricht. Demnächst folgt die Krankenversicherung. Die zunehmende Steuer- und Abgabenbelastung löst bei den Beschäftigten Unmut aus. Das verspricht Wählerstimmen für rechten Populismus und Unterstützung für weiteren Druck auf die Ausgegrenzten. In den USA, so einige amerikanische Kritiker, gebe es schon den »war against the poor«, den »Krieg gegen die Armen«. Soweit ist es hier noch nicht.

Die angeführten Problemlagen und problematischen Entwicklungstendenzen sind gewiss nicht ursächlich der IG Metall oder den Gewerkschaften und ihrer Politik zuzuschreiben; ihre Ursachen liegen zuerst und vor allem in der Funktionsweise und in der Dynamik der neuen Entwicklungsphase des globalisierten Kapitalismus. Aber es sind auch ungewollte, vielleicht auch unvermeidbare, Nebenfolgen einer Politik, die sich pragmatisch an die gegebenen ökonomischen und politischen Bedingungen anpasste, und die Erfahrungen der Vergangenheit – die hohen Exporte, die starke D-Mark – drängten in die Richtung des nationalen Standort-korporatismus. Aber mit dem globalisierten Kapitalismus und den deregulierten Finanzmärkten, mit der Ausrichtung der Unternehmen am »Shareholder value« änderten sich die Bedingungen rasch und gründlich. Die aktiven Gewerkschafter, das zeigt sich in unserer Befragung, sind desorientiert. Daher bedürfen die anstehenden Probleme der Diskussion in der IG Metall. (In der aktuellen Zukunftsdebatte kamen sie unseres Erachtens zu kurz.) Die Überlegungen zur Zukunft der Gewerkschaften, die von ähnlichen Beurteilungen ausgehen, halten eine zweigleisige Strategie für notwendig. Zum einen bleibt das schwierige Geschäft, die elementaren Interessen der Lohnabhängigen entschiedener zur Geltung zu bringen und dabei die Spaltungen und Konkurrenzen in Grenzen zu halten. Das verlangt freilich zwingend eine bessere Abstimmung mit den anderen Gewerkschaften in der EU. Auch das ist schwierig genug, aber anderenfalls droht die fortschreitende Erosion der Lohn- und Sozialstandards, ein Nullsummenspiel, in dem die Arbeitnehmer aller EU-Länder verlieren. Zum anderen gilt es, unabhängig von politischen Parteien, die Konzeption einer anderen Politik zu entwickeln mit dem Ziel, der ausufernden Konkurrenz wieder Schranken zu setzen; dabei müssten vorrangig die Finanzmärkte und ihre Regulierung ins Visier genommen werden. Auch das wird nur in internationaler Kooperation der Gewerkschaften möglich sein, unter Einschluss nicht weniger Anti-Globalisierungs-Gruppierungen. Seit Genua sind die Chancen eines solchen Vorhabens nicht mehr aussichtslos.

Literatur

Bergmann, Joachim / Bürckmann, Erwin / Dabrowski, Hartmut, »Reform des Flächentarifvertrags«?, Sozialismus 1/1998, Supplement.

- Bergmann, Joachim/Müller-Jentsch, Walther, Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Bd. 2, Gewerkschaftliche Lohnpolitik im Bewusstsein der Funktionäre, Frankfurt/Main 1977.
- DGB Bundesvorstand, Schlussbericht der Kommission Rechtsextremismus, Berlin Mai 2000.
- von Freyberg, Thomas, Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz, in: Institut für Sozialforschung, Hrsg., Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit, Frankfurt/New York, 1994.
- Zoll, Rainer, Hrsg., Arbeiterbewusstsein in der Krise, 1. Bericht, Köln 1981.
- Zoll, Rainer, Hrsg., »Die Arbeitslosen, die könnte ich alle erschießen«, Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise, 2. Bericht, Köln 1984.
- Zoll, Rainer, Hrsg., »Hauptsache, ich habe meine Arbeit«, Frankfurt/Main 1984.