

DIENEUE GESELLSCHAFT

Eduard Heimann **Freiheit und Planung in der industriellen
Gesellschaft**

X **Burkart Lutz, Friedrich Weltz, Brigitte Freyh, Wolfgang Edelstein**
PERSPEKTIVEN EINER BILDUNGSPOLITIK

Holm P. v. Sternstein „Links“ und „rechts“

Rudolf Wassermann **Die Juristen und die Politik**

DIE NEUE GESELLSCHAFT

Herausgegeben von

Otto Brenner

Fritz Erler

Waldemar von Knoeringen

Prof. E. W. Meyer

Prof. Carlo Schmid

Carl Schumacher

Herbert Wehner

12. Jahrgang Heft 1 Januar/Februar 1965

Inhalt

Freiheit und Planung in der industriellen Gesellschaft	521
Von Prof. Dr. Eduard Heimann, Hamburg	
Dr. Burkart Lutz, München	
Das Aufstiegsproblem in der hochindustrialisierten Gesellschaft	528.
Dr. Friedrich Weltz, München	
Der Arbeiter und der Aufstieg	534
Brigitte Freyh, MdB, Frankfurt a. M.	
Das Gebot der gleichen Chance	542
Dr. Wolfgang Edelstein, Berlin	
Technologie in der Schule	550
Diskussion	
Holm P. von Sternstein, Dortmund	
„Links“ und „rechts“	558
Dr. Heinz Laufer, München	
Die „Deutsche Kommission“	563
Dr. Jürgen Wichmann, Dortmund	
Bilanz einer Diskussion	566
Zeitgeschehen	569
Berichte und Analysen	
Politische Juristenvereinigungen	574
Von Rudolf Wassermann, Berlin	
Kritik	579
Vorschau	592
Die Autoren dieses Heftes	593

Chefredakteur: Dr. Ulrich Lohmar, MdB, Bielefeld, Pressehaus, Postfach 26 und 27; Telefon 63111; Verantwortlicher Redakteur: Wilhelm Ingsand.

VERLAG NEUE GESELLSCHAFT GMBH, 48 Bielefeld, Pressehaus, Postfach 26 und 27; Telefon 63111; Fernschreiber Nr. 09 32 845. Postscheckkonto Hannover 62 68, Bankverbindung: Bank für Gemeinwirtschaft, Bielefeld, 412. Druck: Presse-Druck GmbH, Bielefeld.

DIE NEUE GESELLSCHAFT erscheint alle zwei Monate. Bezug durch die Post, den Buch- und Zeitschriftenhandel oder durch den Verlag. Bezugszeit halbjährlich, Kündigungen zum 1. Januar und 1. Juli. Halbjahresabonnement (3 Hefte) Inland: 9,— DM einschl. Postvertriebsgebühren; Ausland: 9,— DM zuzüglich Porto. Einzelpreis 3,— DM zuzüglich Porto. — Anzeigenpreisliste Nr. 4.

Der Arbeiter und der Aufstieg

Friedrich Weltz

I.

In einer soziologischen Untersuchung¹⁾ in mehreren Großbetrieben des Ruhrgebietes wurden die Arbeiter gefragt: „Was können Sie tun, um Ihre Lage zu verbessern?“ Etwa vier von zehn befragten Arbeitern meinten, sie sähen da keine Möglichkeit, selbst etwas zu unternehmen: „Ich kann nicht viel machen, es ist alles so stur.“ „Nichts, bisher war ich immer bestrebt, meine Arbeit richtig zu machen, aber es nutzt nicht viel.“ Bisweilen wird darauf verwiesen, daß man keine Chancen habe, weil man nichts gelernt habe: „Ich kann nichts machen, ich kenne keine Maschinen, ich habe eben nichts gelernt.“ „Man müßte Prüfungen machen, ohne Prüfungen kommt man sowieso nicht weiter.“ — Aber nur jeder zehnte sieht in der Weiterbildung noch eine Möglichkeit zum Weiterkommen: „Kurse mitmachen, Lehrbriefe, Fernkurse.“ Vor allem die Älteren sind hier skeptisch: „Lediglich wenn ich Kurse besuchen würde, aber dazu bin ich zu alt. Ich habe die Meisterprüfung, und es hat mir nichts gebracht.“

Jeder siebente meinte, ein Wechsel des Arbeitsplatzes könnte evtl. zu einer Verbesserung führen: „Zu einer anderen Firma gehen.“ Aber auch das ist unsicher: „Ich müßte höchstens weggehen, und da wüßte ich auch nicht, ob ich's besser kriege.“ Die sicherste Methode scheint noch zu sein, am jetzigen Arbeitsplatz die Pflichten gewissenhaft zu erfüllen: „Gute Arbeit machen, vielleicht ruhig sein, sonst gibt es da nicht viel.“ „Immer pünktlich und gut arbeiten und sich nichts zuschulden kommen lassen.“ „Ich muß halt mein Sach schaffen, Interesse zeigen, daß sie mich woanders reinnehmen, daß ich nicht immer an der Maschine stehen bleibe.“ Einige sehen

in der Übernahme zusätzlicher Arbeit, von Überstunden also, noch eine Möglichkeit.

Auffallend an diesen Antworten ist zunächst, wie groß der Kreis derer ist, die überhaupt keine Möglichkeit sehen, ihre Lage selbst merkbar zu beeinflussen, dann wie eng der Kreis der möglichen Mittel und der möglichen Resultate gezogen ist: die Übernahme von Mehrarbeit, der Wechsel des Arbeitsplatzes. Nur selten wird etwas in Betracht gezogen, das eine grundsätzlichere Veränderung ermöglichen könnte, wie Weiterbildung. (Dabei handelte es sich bei den befragten Arbeitern vorwiegend um jüngere.)

In ihren Wünschen haben sich die Arbeiter weitgehend den beschränkten Möglichkeiten angepaßt, die sie für sich sehen. Auf die Frage: „Was würden Sie am liebsten tun?“, nannte über die Hälfte die jetzige oder frühere Berufstätigkeit (bemerkenswerterweise die frühere Berufstätigkeit wesentlich häufiger!) oder eine andere Arbeitertätigkeit, jeder siebente eine selbständige Tätigkeit im Handwerk oder Einzelhandel. Nur einer unter zwanzig nannte eine Angestellten-tätigkeit, ebenso viele eine andere „gehobener“ Tätigkeit. Also nur wenige sprengen auch in ihren Berufswünschen die Grenzen des Arbeiterdaseins.

Mag die Mehrheit auch kaum Möglichkeiten sehen, selbst etwas zu unternehmen, was die eigene Situation grundsätzlich verändern würde, so stellt sich doch in jedem Falle die Alternative,

¹⁾ Das im folgenden verwandte empirische Material stammt weitgehend aus industriesoziologischen Untersuchungen, die der Verfasser in mehreren Großbetrieben, vorwiegend des Ruhrgebietes, in den letzten Jahren durchführte.

welcher Weg für das eigene Fortkommen besser sei: ein gezielter Wechsel des Arbeitsplatzes oder lange Betriebszugehörigkeit.

Wir stellten die Frage: „Wer, glauben Sie, wird es weiter bringen: einer, der viel wechselt, oder einer, der nach Möglichkeit am selben Arbeitsplatz bleibt?“ Der überwiegende Teil der gefragten Arbeiter hält eine möglichst lange Betriebszugehörigkeit für vorteilhafter; nur sehr wenige glauben, daß sie ein häufiger Arbeitsplatzwechsel weiterbringen wird.

Jeder Wechsel bedeute eine Umstellung, so wird argumentiert. Nicht nur, daß er in der Regel zunächst mit Verdienstaustausch verbunden sei, auch die Eingewöhnung in den neuen Betrieb dauere einige Zeit. Auch sei es nicht gut, wenn man zu viele Stellen in den Papieren aufzuweisen habe: „Kein gutes Renommee, wenn man hinkommt und sie sagen: Der Mann war schon da und da.“ „Wechsel bringt nichts ein, 15 bis 20 Stellen, dann wird man nirgends mehr eingestellt.“ „Wenn einer viel wechselt, dann nimmt ihn keiner gern.“

Andererseits seien mit längerer Betriebszugehörigkeit auch bessere Sozialleistungen und größere Sicherheit verbunden. Vor allem wird aber immer wieder darauf hingewiesen, daß längere Betriebszugehörigkeit die beste Voraussetzung für einen „Aufstieg“ sei. „Man ist durch lange Erfahrung gut eingearbeitet, so daß man eine Vertrauensstellung einnehmen kann. Der Verdienst steigt durch das Fortkommen.“ Gerade dieser Punkt, Aufstiegschancen, wird nur sehr selten als Argument dafür gebraucht, daß häufiger Arbeitsplatzwechsel von Vorteil sein könne. Am

häufigsten wird der Wert des Wechsels noch darin gesehen, daß man so dazulernen. Nicht also der Wechsel selbst ist das Mittel, das zu Fortkommen verhilft, sondern die dadurch vermittelte „Erfahrung“.

Und so wird auch hier zunächst eine Einschränkung gemacht: Wechseln soll man nur, solange man jung ist. „Wenn die Lehre vorbei ist, soll man öfter wechseln, um Berufserfahrung zu bekommen; etwa alle zwei bis drei Jahre. Mit 35 Jahren soll man eine feste Stelle haben.“ Diese Ansicht findet sich besonders bei Facharbeitern. Dies mögen auch Nachklänge des alten Gesellenwanderns sein. Aber auch unter ihnen überwiegt eindeutig die Meinung, daß man besser fahre, wenn man den Arbeitsplatz nicht wechsele.

Die typische Auffassung eines Großteils der Arbeiter läßt sich etwa so zusammenfassen: Der Arbeitsplatzwechsel als Mittel des beruflichen Fortkommens bringt wenig ein. Der Aufstieg ist vor allem eine Sache der Bewährung innerhalb des Betriebes, also erst mit längerer Betriebszugehörigkeit zu erreichen. Man soll nur so lange wechseln, bis man die „richtige“ Arbeit gefunden hat, d. h. einen Arbeitsplatz, der auf die Dauer befriedigende Bedingungen verspricht.

II.

Was heißt nun aber „Weiterkommen im Betrieb“ für die Arbeiter? In der Regel sind die in Betracht gezogenen Veränderungen sehr begrenzt: Eine Versetzung an eine „bessere“ Maschine, an einen (etwas) besser bezahlten Arbeitsplatz.

Der Weg des möglichen Aufstiegs, den der Arbeiter gemeinhin für sich offen

sieht, ist kurz: Vorarbeiter, Meister, das sind die Endstationen seiner „Laufbahn“; vielleicht eine Stelle im Betriebsbüro oder in der Arbeitsvorbereitung. Bei alledem weiß er, daß sich nichts Grundsätzliches an seiner Situation ändern wird. Er gehört zum „Unten“, und er wird, selbst wenn er alle Stufen durchläuft, die er sich zugänglich sieht, auch weiter zum „Unten“ gehören²⁾. Denn auch der Meister wird letztlich nur als Handlanger des Managements gesehen, als Ausführender, der die von oben kommenden Direktiven weiterzugeben hat.

In diesem Zusammenhang interessiert das spezifische Positionsbewußtsein, das die Meister selbst bei ihrer Berufsausübung ausbilden. Sie fühlen sich nicht eindeutig dem „Oben“ zugehörig, als Teil des Managements, dessen unterstes Glied sie ja de facto sind. Und sie fühlen sich auch nicht mehr ganz und eindeutig der Arbeiterschaft zugehörig, aus der sie hervorgegangen sind. Sie fühlen sich zwischen beiden stehend, zumindest soweit dies ihre betriebliche Arbeitsfunktion betrifft: als Mittler zwischen Management und Belegschaft. Ähnlich dürfte es auch bei der gesellschaftlichen Selbsteinschätzung der Meister sein³⁾.

Die Möglichkeiten des Aufstiegs werden nicht nur als sehr begrenzt betrachtet; auch die Chancen, sie zu realisieren, werden gering eingeschätzt. Befragungen von Arbeitern in Industriebetrieben haben immer wieder gezeigt, daß die überwiegende Mehrheit die Chancen, „weiterzukommen“ sehr ungünstig einschätzt. Meist ist es nur eine Minderheit von 10 bis 20 v. H., die die Aufstiegschancen in ihrem Betrieb als „gut“ bezeichnen. Aber auch hier handelt es sich ja noch um eine relative Einordnung: gut gemessen an

dem, was man in der Industrie als „normal“ erachtet.

Wovon hängt nun der Aufstieg in einem Betrieb ab? Diese Frage wurde bei verschiedenen soziologischen Untersuchungen an Arbeiter gestellt. Die Tatsache, daß von einer großen Gruppe „Können“ und „Leistung“ als Voraussetzung eines Aufstiegs im Betrieb bezeichnet wird, ließe zunächst eine „aktivistische“ Grundhaltung vermuten: Der Tüchtige setzt sich durch. Geht man aber dem Bedeutungsgehalt dieser Begriffe — so wie sie in diesem Zusammenhang von den Arbeitern verstanden werden — nach, so ergibt sich ein wesentlich anderes Bild. Pünktlichkeit, Fleiß, gute Führung, Zuverlässigkeit sind die Eigenschaften, auf die man in diesem Zusammenhang hinweist. Durch sie stimmt man die Vorgesetzten zufrieden. „Durch Fleiß, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, das ist alles, sonst kann man es kaum zu etwas bringen. Das Werk muß immer zufrieden sein und der Chef.“ „Man kommt vorwärts, wenn man die Arbeit tut, sich an keinem anderen stört, ruhig ist und aber die Arbeit immer macht. Und auch nicht trinkt.“

Es gilt, das Verhalten nach den Erwartungen der Vorgesetzten abzustimmen: „Man muß sich in die Arbeit reinknien, es kommt auf den Mann an. Man darf keinen Krach schlagen. Es gibt nur einen Weg: seine Arbeit machen und manchmal ein bißchen mehr tun. Wir können nur

²⁾ Vgl. hierzu Popitz u. a.: „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“, Tübingen 1951. Popitz spricht von einem „dichotomischen Gesellschaftsbild“. Die Gesellschaft erscheint nicht als ein harmonisches Ganzes mit einer kontinuierlichen Stufenfolge von Positionen, auf der jeder, je nach Kraft und Vermögen, aufsteigen kann, sondern als eine zweigeteilte Welt, die scharf in ein Oben und Unten geschieden ist.

³⁾ Vgl.: Weltz: „Vorgesetzte zwischen Management und Arbeitern“ vervielfältigter Untersuchungsbericht, Düsseldorf 1959.

angenehm auffallen durch körperlichen Einsatz.“ „Indem man seine Arbeit hundertprozentig ausfüllt, pünktlich ist und die Lehre annimmt von seinem Vorgesetzten.“

Sprechen solche Äußerungen von dem Bild eines patriarchalisch geleiteten Betriebes, in dem Einsatz und guter Wille sicherlich eines Tages belohnt werden, so sieht eine andere Gruppe die Verhältnisse sehr viel unfreundlicher. Nicht Fleiß und Einsatz, sondern auch „Radfahrerei“ oder Beziehungen bestimmen das Fortkommen. „Weniger die Kenntnisse spielen eine Rolle, doch mehr das persönliche Verhältnis, wie man sich bei seinen Vorgesetzten anbiedert oder auch privat mit ihm verkehrt.“ „Gute Verbindung ist das halbe Leben.“

Nur wenige Arbeiter sehen das Vorwärtskommen nicht durch solche Anpassung an Umstände oder Erwartungen der Vorgesetzten bestimmt, sondern durch mehr aktive Qualitäten, wie Intelligenz oder gute Ausbildung.

Für die Mehrheit der befragten Arbeiter ist der Aufstieg im Betrieb also nicht eine Frage der persönlichen „Leistung“, wonach der Tüchtige sich auch durchsetze. Man sieht vielmehr das eigene Berufsschicksal von dem Walten übergeordneter Kräfte abhängig, seien es nun die „Umstände“ oder die Entscheidungen von Vorgesetzten, auf die man selbst kaum Einfluß nehmen kann. Die einzige Möglichkeit, das eigene Geschick zu gestalten, liegt darin, sich zu assimilieren, d. h., den Erwartungen der Vorgesetzten gemäß sich zu verhalten. Man „setzt sich nicht durch“, man wird „befördert“.

Es entspricht dieser Auffassung, daß man bei der Einschätzung der Aufstiegschancen fast durchweg von den Aufstiegs-

möglichkeiten und nicht von der eigenen Leistung ausgeht. Man bezieht sich etwa auf das bevorstehende Ausscheiden vom Meister oder auf eine zu erwartende Vergrößerung des Betriebes: „Rechne mir Chancen aus, wenn sich jetzt der Betrieb vergrößert, daß ich da Meister werde.“ Umgekehrt folgert man aus einer vollständigen Besetzung der Vorgesetztenposten geringe Chancen: „Da müßten erst mal zwanzig Alte sterben, keine großen Chancen.“ Oder man macht das Fortkommen von der Einstellung des Betriebsleiters abhängig: „Hängt vom Betriebsleiter ab. Man soll sich ja nicht äußern. Man weiß ja nicht, wie die Herren da stehen, ob sie einen anderen hernehmen...“

Nur selten wird ein Zusammenhang mit dem eigenen Verhalten hergestellt: „Ich hoffe doch, daß ich später weiterkomme. Das liegt ja ganz an dem Menschen selbst, ob der Mann Ehrgeiz hat oder nicht.“ Das Verhältnis der Arbeiter zu ihrem Berufsweg zeigt also ein starkes Abhängigkeitsgefühl. Nur zum geringen Teil ist das Fortkommen eine Frage des eigenen Beitrages; es wird darüber entschieden.

Dies gilt zwar für die anderen Gruppen von Arbeitnehmern genauso: Auch die Angestellten und Beamten sind in diesem Sinne abhängig. Die Tatsache, daß es hier vorgezeichnete „Laufbahnen“ gibt, die zwangsläufig eine gewisse Objektivierung und Berechenbarkeit des Beförderungsverfahrens mit sich bringen, bedeutet jedoch — zumindest für das subjektive Bewußtsein — einen großen Unterschied.

III.

Welcher Aufstiegs-wille, welche Aufstiegsbereitschaft steht nun dieser un-

günstigen Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten gegenüber?

In einer Betriebsuntersuchung wurden die Arbeiter gefragt: „Wenn man Sie zur Beförderung vorschlagen sollte, würden Sie annehmen oder nicht?“ Etwa zwei Drittel erklärten, sie würden annehmen (bei den Angestellten waren es sechs von sieben). Die Aufstiegsbereitschaft der Arbeiter darf auf Grund dieses Ergebnisses nicht überschätzt werden, denn die allgemeine Fragestellung mag eine Bejahung erleichtert haben. Tatsächlich hört man in der Industrie immer wieder Klagen über Schwierigkeiten bei der Besetzung der untersten Vorgesetztenpositionen (Vorarbeiter, Meister).

Dies dürfte nun im wesentlichen darauf zurückzuführen sein, daß diese Positionen häufig nicht besonders attraktiv erscheinen. Ein Vorarbeiter verdient nicht selten dasselbe oder nur wenig mehr als seine im Akkord arbeitenden Arbeitskollegen. Für eine als unwesentlich betrachtete Differenz zusätzlich „Verantwortung“ zu übernehmen, wird aber nicht als lohnend betrachtet: „Ich bleibe lieber auf meinem Posten, dann trage ich nur die Verantwortung für mich.“ „Man muß sich dann nicht mit dem Meister 'rumärgern für vielleicht drei Pfennig pro Stunde mehr.“

Umgekehrt heißt das, daß eine Beförderung vor allem wegen ihrer realen Vorteile angenommen wird bzw. die Annahme davon abhängig gemacht wird, wieweit solche Vorteile gegeben sind: „Ich stehe mich dann besser im Verdienst“; „Man strebt nach besserem Einkommen“; „Ich wäre aus dem dicksten Dreck (bei der Arbeit) heraus“; „Brauchte nicht so schwer zu arbeiten, hätte es leichter“.

Dies ist durchaus nicht selbstverständlich — unter Angestellten läßt sich ein solches Desinteresse kaum vermuten. Dort dürfen wir eine wesentlich stärkere Konkurrenz um solche „gehobene“ Positionen allein um ihres Prestigewertes willen voraussetzen.

In die Ablehnung bei vielen Arbeitern geht häufig noch ein anderes Moment ein: „Ich könnte keine Leute schikanieren.“ „Weil ich mich nicht dazu hergebe, Kameraden zu treiben.“ „Ich lasse mich lieber kommandieren, als andere zu kommandieren, denn das kann ich nicht.“

Dort, wo das Vorgesetztenverhältnis unmittelbar als Herrschaftsverhältnis erfahren wird, kann die Übernahme einer übergeordneten Position noch als „Verrat“ empfunden werden. Dies dürfte vor allem dort der Fall sein, wo der Vorgesetzte die Funktion des „Antreibers“ ausübt, wie etwa im Bergbau.

IV.

Der Vermutung, daß für die Arbeiter der Aspekt der Aufstiegsmöglichkeiten in dem Feld ihrer Erwartungen eine relativ geringe Rolle spielte, wird durch andere soziologische Untersuchungen bestätigt. So wurden in einer Befragung in mehreren Werken des Ruhrgebietes⁴⁾ die Arbeiter gefragt: „Was ist Ihrer Meinung nach für den Arbeitnehmer am wichtigsten?“ Unter den Punkten, die zur Wahl gestellt wurden, waren „gute Bezahlung“, „Sicherung vor Arbeitslosigkeit“, „Anerkennung der Arbeit“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“. Von den Arbeitern wurde weitaus am häufigsten gute Bezahlung genannt, es folgte — mit Ab-

⁴⁾ Institut für Sozialforschung: „Betriebsklima — eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet“, Frankfurt 1955.

stand — die Anerkennung und die Sicherung. Kaum je genannt wurden die Aufstiegsmöglichkeiten. Natürlich kann man den Aussagewert der Antworten auf eine allgemeine Frage nicht allzu hoch veranschlagen, aber es wird doch deutlich, wie relativ gering die Bedeutung von Fragen des Aufstiegs in dem gesamten Feld der Erwartungen ist und wie sehr daneben die Frage der Sicherung — neben der Entlohnung und „Anerkennung“ — im Vordergrund steht. Der Aspekt der Sicherung erscheint für den Arbeiter bedeutsamer als der des Aufstiegs.

Die Lohnhöhe stellt in den Darstellungen der Arbeiter die zentrale Kategorie dar; allerdings dürfen wir daraus nicht ohne weiteres schließen, daß ihr Verhalten ausschließlich von einer „Verdienstmaximierung“ bestimmt wäre. Die meisten Arbeiter sind sich bewußt, daß ihnen nur eine bestimmte Marge möglichen Verdienstes offensteht. Diese Spanne ist sowohl nach oben wie auch nach unten ziemlich klar und hart begrenzt. Der größte Teil gibt sich mit dem Bewußtsein zufrieden, eine relativ günstige Position innerhalb dieser Spanne einzunehmen, und trachtet nicht unter allen Umständen nach der obersten ihm zugänglichen Position. Oft ist die Sicherung vor Arbeitslosigkeit von ähnlichem Gewicht⁵⁾.

Es ist schwierig, etwas über das relative Gewicht der Aspekte „Bezahlung“ und „Sicherheit“ auszusagen, schwanken doch „Sicherheit“ wie „Bezahlung“ in ihrer Bedeutung nach der jeweils gegebenen Situation. Unter den gegenwärtigen Bedingungen einer langandauernden Vollbeschäftigung und eines umfassenden Sicherungssystems spielt der Aspekt der Sicherheit eine verhältnis-

mäßig geringere Rolle als in einer „gefährdeten“ Situation.

Vor die Wahl zwischen zwei Arbeitsplätzen gestellt, von denen der eine Sicherheit vor Entlassung bietet, aber keine großen Verdienstmöglichkeiten, der andere aber viel bessere Verdienstmöglichkeiten, aber dafür keine Sicherung vor Entlassung, entschieden sich noch 1955 aus einem Querschnitt von Angestellten und Arbeitern etwa zwei Drittel für Sicherheit, ein Drittel für die höheren Verdienstchancen⁶⁾.

Dieser statischen oder defensiven Haltung der Arbeiter scheint es zu widersprechen, wenn ihre Mehrheit der Ansicht ist, ihr Verdienst werde in Zukunft steigen. Deutet dies nicht auf Erwartungen hin, die denen der Angestellten ähnlich sind: Mit höherem Lebensalter müsse auch ein höheres Einkommen verbunden sein?

Sieht man sich die Argumente an, mit denen solche Erwartungen begründet werden, so wird deutlich, wie wenig sie mit individuellen Aufstiegshoffnungen zu tun haben: „Der Lohn muß steigen. Die Lebenshaltungskosten steigen, wir müssen ja mitkommen“; „das kommt auf die Preise an, die Löhne laufen wie die Preise“; „das liegt an den Herren hier“; „das hängt von der Allgemeinheit ab, der einzelne kann da nichts machen“; „wenn die Gewerkschaften die Lohn-erhöhung durchbringen“.

Die zukünftige Entwicklung des eigenen

⁵⁾ Es ist falsch, eine Rangfolge der für die „Einstellung zum Betrieb“ bedeutsamen Faktoren aufzustellen, in der die Bezahlung hinter dem Gefühl des Gesichertseins, der Zufriedenheit mit der Arbeit, mit den Vorgesetzten und Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten rangiert. Diese Rangfolge gilt nur unter der Voraussetzung einer relativ günstigen Lohnposition, sozusagen unter „normalen“ Bedingungen.

⁶⁾ Institut für Sozialforschung: „Altersbild und Altersvorsorge der Arbeiter und Angestellten“, vervielfältigter Forschungsbericht, Frankfurt 1955.

Verdienstes wird fast ausschließlich von allgemeinen Momenten abhängig gesehen, auf die man selbst keinen Einfluß hat: die Entwicklung der Preise, das Verhalten des Managements, das Verhandlungsgeschick der Gewerkschaften: „Der einzelne kann da nichts machen.“

Gerade hier wird deutlich, wie sehr auch heute noch der Arbeiter sein Schicksal als Teil eines kollektiven Schicksals versteht, wie sehr er sich der Bedingtheit seiner persönlichen Lage durch allgemeinere — und übermächtigere — Einflüsse bewußt ist: Nur auf Grund einer kollektiven Aktion kann etwas erreicht werden, er selbst ist ohnmächtig. Aus dieser Haltung erwächst seine prinzipielle Loyalität gegenüber den Gewerkschaften.

V.

Konfrontiert man die Vorstellungen der Arbeiter mit ihrer tatsächlichen Situation, so erscheinen diese weitgehend realitätsgerecht. Die Aufstiegschancen für den „normalen“, d. h. nicht überdurchschnittlich begabten Arbeiter sind tatsächlich recht gering.

Normalerweise kommt auf etwa 30 Arbeiter — oft auch auf 70 oder 100 — ein Meister. Dementsprechend gering sind die Chancen für den Arbeiter, in eine solche Position zu kommen. Ein weiterer Aufstieg, etwa zum Betriebsleiter, bleibt wegen der Besetzung solcher Positionen mit Akademikern für den Arbeiter meist ausgeschlossen, falls es ihm nicht frühzeitig selbst gelingt, eine entsprechende Ausbildung zu erlangen.

In diesem Zusammenhang ist die Verdienstenwicklung von besonderem Interesse. Beim Angestellten und bei den selbständigen Berufen steigt in der Re-

gel mit höherem Alter auch das Einkommen. Dies ist auch dann der Fall, wenn von einem „Aufstieg“ eigentlich nicht die Rede sein kann. Dieser Anstieg wird als „normale“ Entwicklung angesehen; fehlt er, so ist man eben nicht „weitergekommen“. Dies wird dann eher auf persönliches Versagen oder besonderes persönliches Ungeschick zurückgeführt und nicht auf die allgemeinen Verhältnisse.

Beim Arbeiter besteht keine so eindeutige, nach oben gerichtete Verdienstenwicklung. Für den Akkordarbeiter, dessen Verdienst bis zu einem gewissen Grad von seiner körperlichen Leistungsfähigkeit abhängt, zeigt die „normale“ Entwicklung eine Kurve, deren Scheitelpunkt in der Regel in den dreißiger Jahren liegen dürfte. Werden auch heute durch die Lohngestaltung die Verdienstrückgänge meist aufgefangen, so besteht doch längst nicht jene eindeutige, selbstverständliche und „normale“ Steigerungstendenz wie bei anderen Berufsgruppen.

VI.

In unserer Darstellung der Perspektiven, in deren Rahmen die Arbeiter ihr Dasein begreifen, ist noch die Frage zu stellen, ob die skizzierte Grundhaltung noch für die überwiegende Mehrheit der Arbeiter gilt, und vor allem, wie „fest“ diese Haltung ist.

Tendenzen zur Auflösung des „proletarischen“ Bewußtseins dürften von dem mit dem erreichten höheren Lebensstandard verbundenen stärkeren gesellschaftlichen Selbstgefühl des Arbeiters ausgehen.

Auf der Ebene des Konsums unterscheidet er sich nicht mehr merklich von vielen anderen Bevölkerungsschichten. Ge-

rade das aus der Beteiligung am Konsumwettbewerb gewonnene Selbstgefühl macht aber verwundbar, wird doch die kollektive Kampfsituation durch einen individuellen Wettbewerb jedes gegen jeden — auch der Arbeiter untereinander — abgelöst. Nun gewinnen Fragen des Prestiges, der subjektiven Anerkennung eine erhöhte Bedeutung, und zugleich erhöht sich die Gefahr der Manipulierbarkeit. Das wirkt auch in den Betrieb zurück: Man wird für die Techniken der Human relations ansprechbar und von ihren subjektiven Gratifikationen abhängig.

Sicher sind diese Tendenzen — im Gegensatz zu den Angestellten — bei den Arbeitern noch nicht durchweg bestimmend. Solange in der betrieblichen Situation keine grundsätzlichen Änderungen eintreten — und als solche sind die Human-relations-Techniken nicht zu werten — und der Arbeiter unterstes Glied einer Hierarchie bleibt, solange es für ihn keine „Laufbahnen“ gibt, solange für ihn der „Sprung nach oben“ aus dem Arbeiterdasein heraus noch mit außerordentlichen Schwierigkeiten verbunden ist — solange wird er sein dichotomisches Gesellschaftsbild beibehalten.

Selbstverständlich werden auch diese Schranken leichter überwindbar. Dazu tragen neben der gegenwärtigen Vollbeschäftigung die veränderten Arbeitsanforderungen und Bedingungen ebenso bei wie der veränderte Lebensstil und die materielle Besserstellung. Dies alles bringt nicht nur objektive Vorteile: größere Unabhängigkeit, umfangreichere Qualifikationen — sondern auch subjektive Erleichterungen, war doch gerade der durch die körperliche Arbeit und

durch den niedrigen Lebensstandard geprägte Verhaltensstil eine der wesentlichen Barrieren für den Übergang in andere Tätigkeiten.

Auch der Zugang zu einer über die reine Handwerkslehre hinausgehenden Ausbildung ist leichter geworden. Die durch diese Ausbildung vermittelten Qualifikationen eröffnen größere Möglichkeiten und schaffen vor allem ein neues Anspruchsniveau. An die Stelle der „passiven“ Haltung treten „aktive“ Erwartungen: Man will für die Anstrengungen der Ausbildung honoriert werden.

Trotzdem spricht wenig für eine Angleichung der Daseinsauffassung der Arbeiter an die der Angestellten. Für die Arbeiter bestehen ja die Notwendigkeiten, sich nach „unten“ zu differenzieren, und die Möglichkeit, sich mit dem „Oben“ zu identifizieren, nicht wie für den Angestellten. Die Daseinsauffassung der Arbeiter — vor allem der hochqualifizierten Spezialarbeiter — wird dennoch eine Modifizierung erfahren — in der Richtung des Selbstverständnisses des „Spezialisten“, der sich seiner speziellen Tätigkeit und ihrer Bedeutung bewußt ist. Seine fachliche Unersetzlichkeit ist aber bei der Masse der Routineangestellten wie der unqualifizierten Arbeiter nicht gegeben. Das Selbstbewußtsein des Spezialisten wird nicht wie das des Angestellten durch die Identifizierung mit dem „Oben“ und durch Aufstiegsmöglichkeiten in der Hierarchie gestützt, es ist starker „sachbezogen“. Den Rückhalt liefert die Arbeit, die funktionale, nicht die hierarchische Qualifikation.