

Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft (Hrsg.), Forschungsprojekt: Wandel des politischen Bewußtseins von Arbeitnehmern, 6 Bde., Campus Verlag, Frankfurt/Main etc. 1989.

In sechs Bänden liegt nun das Ergebnis eines Forschungsprojekts zum »Wandel des politischen Bewußtseins von Arbeitnehmern« vor, das das Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft im Auftrag der Arbeits- und Sozialministerien mehrerer Bundesländer, verschiedener Einzelgewerkschaften und der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt hat. Ziel dieses Projektes war es, Veränderungen in der Arbeits- und Lebenssituation sowie im gesellschaftlichen Bewußtsein von Arbeitnehmern zu bestimmen und die Auswirkungen solcher Veränderungen auf das politische Handeln von Arbeitnehmern zu reflektieren.

Konkret sollte Antwort auf folgende Fragen gegeben werden, die nicht zuletzt für die Politik der Gewerkschaften von zentraler Bedeutung sind:

- Wie verändern sich Arbeitsplätze beim Einsatz neuer Techniken?
- Welche Erwartungen und/oder Befürchtungen verknüpfen Arbeitnehmer mit dem technologischen Wandel?
- Wie weit hat sich der Arbeitsmarkt gespalten? Wer sind die Gewinner, wer die Verlierer im Verteilungskampf um die knapper werdenden Arbeitsplätze?
- Welche Werthaltungen und Zukunftsvorstellungen herrschen in der erwerbstätigen Bevölkerung vor? Welche Formen der Interessenvertretung und Konfliktaustragung – kollektiv oder individualistisch – werden bevorzugt?
- Entsteht ein neuer Typ des selbstbewußten, politisch flexiblen Arbeitnehmers, der sich in keines der bestehenden Wählerlager fest einbinden läßt? Verbreitet sich unter allen Arbeitnehmern eine »Angestelltenmentalität«?

Um Antworten auf diese (und zahlreiche weitere Einzel-)Fragen zu erhalten, wurden drei Datenquellen verwandt: 1. Eine breite empirische Repräsentativerhebung bei 8 000 wahlberechtigten Bundesbürgern/innen, darunter 4 000 Erwerbstätigen; 2. Regional- und Branchenuntersuchungen in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Hamburg, Bremen und Bayern mit insgesamt rund 5 000 befragten Arbeitnehmern/innen; und 3. Sekundäranalysen aus dem Infas-Datenarchiv der Jahre 1963 bis 1986. Die bundesweiten Befragungen wurden im Zeitraum Dezember 1985/April 1986, die Regional- und Branchenuntersuchungen zwischen Februar und Juni 1986 durchgeführt.

Der erste Band unternimmt den Versuch einer Bestandsaufnahme zum Problem der »Gewerkschaften vor den Herausforderungen der Neunziger Jahre«.¹ Einerseits wird die Rezeption der gewerkschaftlichen Konzepte zur Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik unter den Bedingungen beschleunigten technologischen Wandels in den Betrieben und an den Arbeitsplätzen beleuchtet. Andererseits wird untersucht, wie Arbeitnehmer, die mit Neuen Technologien arbeiten, ihre Arbeitsplatzsituation bewerten und wie diese »modernen« Arbeitnehmer zu gewerkschaftlichen Aktions- und Organisationsformen stehen. Nur einige Einzelergebnisse können hier referiert werden:

- Im Hinblick auf die Attraktivität der gewerkschaftspolitischen Konzepte und Programme zeigt sich, daß die Themen – etwa Beschäftigungspolitik und Umweltschutz – im Bewußtsein der Arbeitnehmer einen hohen Aufmerksamkeitswert beanspruchen können. Doch das heißt nicht, daß die gewerkschaftlichen Konzepte akzeptiert werden;

¹ Dieter Fröhlich/Hubert Krieger/Reinhard Rudat/Reinhart Schneider, Gewerkschaften vor den Herausforderungen der Neunziger Jahre, 1989, 201 S., mit 94 Tabellen und Grafiken, 25 DM.

so hielt 1985/86 immerhin ein Viertel der Gewerkschaftsmitglieder die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit nicht für eine vordringliche Aufgabe staatlicher Politik; und die Mitbestimmungsforderung der Gewerkschaften hatte kaum Resonanz. (S. 47 f.)

- Die Annahme, der Organisationsgrad der Gewerkschaften werde durch den technologischen Wandel negativ beeinflusst, wurde in dieser pauschalen Form nicht bestätigt; d. h. die Einführung Neuer Technologien hat der Organisationsbereitschaft von Arbeitern keinen Abbruch getan. Und mit Blick auf eine Reihe von Angestelltengruppen zeigt sich eher ein positiver Zusammenhang zwischen Verwendung neuer Arbeitsmittel und Gewerkschaftsnähe, ohne daß damit allerdings eine Lösung der grundsätzlichen Probleme des Organisationsgrades der Angestellten in Sicht wäre. (S. 158 ff.)
- Wenig erstaunlich ist gewiß, daß sich bei der Einschätzung der Folgen des technologischen Wandels für die Arbeitsbedingungen positive wie negative Tendenzen abzeichneten: Gestiegene Wissensanforderungen und gesteigerte Möglichkeiten, berufliches Können einzubringen, wurden als positiv bewertet; das gilt auch für die Abnahme von Monotonie-Erfahrungen sowie für die Erwartung erhöhter Arbeitsplatzsicherheit und verbesserter Aufstiegschancen durch die Arbeit mit modernen Technologien. Als negativ galten die Verschärfung des Arbeitstempos und der Leistungskontrolle. (S. 192 ff.)

Auf Grundprobleme der gewerkschaftlichen Politik bezieht sich auch der 2. Band, der unter dem Titel »Arbeitsmarktkrise und Arbeitnehmerbewußtsein«² die Probleme der Segmentation der Arbeitnehmer in Stamm- und Randbelegschaften behandelt; dabei geht es vor allem um die Frage nach etwaigen Unterschieden im gesellschaftlichen, politischen und gewerkschaftlichen Bewußtsein zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen und nach den Folgen solcher Differenzen für die Formulierung der zukünftigen Gewerkschaftspolitik. Auch hier seien einige Ergebnisse vorgestellt:

- Auffallend ist die deutliche Entsprechung zwischen der Einschätzung der Arbeitsplatzsicher- bzw. -unsicherheit und den parteipolitischen Präferenzen: Während im »Sicherheitsbereich« die CDU mit 50 % vor der SPD (41 %) lag, führte die SPD im »Unsicherheitsbereich« mit 64 % deutlich vor der CDU (30 %). (S. 68 ff.)
- Bemerkenswert (wenn auch nicht überraschend) ist, daß die Bereitschaft, in eine Gewerkschaft einzutreten, mit der Krisengefährdung des Arbeitsplatzes anwuchs. (S. 89 f.) Dieses Ergebnis korrespondiert mit der erhöhten Mobilisierbarkeit für gewerkschaftspolitische Forderungen im krisengefährdeten Teil des Arbeitsmarktes. (S. 134 f.)
- Bestätigt wird auch die Annahme, daß die betriebliche Interessenvertretung bei den Arbeitnehmern zwar starken Rückhalt findet, daß es aber zugleich eine deutliche Neigung zur individualistischen Interessenvertretung bei persönlichen Konflikten gibt. Dahinter wird nicht zu unrecht das Ideal einer einvernehmlichen Lösung für Interessenkonflikte vermutet, wobei eine strukturell garantierte Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen gesichert sein müsse. (S. 186)

Der 3. Band rückt unter dem Titel »Sozialer Wandel und Einheitsgewerkschaft«³ die Frage nach dem »Wertewandel« ins Zentrum der Betrachtung. Dabei geht es vor allem um folgende Fragen: Welche Einstellungsveränderungen im Hinblick auf Arbeit und Freizeit finden sich bei den Arbeitnehmern? Welche Auswirkungen haben diese Veränderungen auf die gewerkschaftliche Organisation und Politik? Gibt es Unterschiede in der Hand-

2 Hubert Krieger/Klaus Liepelt/Reinhart Schneider/Menno Smid, Arbeitsmarktkrise und Arbeitnehmerbewußtsein, 1989, 204 S., mit 111 Tabellen und Grafiken, 25 DM.

3 Richard Stöss/Reinhart Schneider/Menno Smid, Sozialer Wandel und Einheitsgewerkschaft, 1989, 148 S., mit 50 Tabellen, 20 DM.

lungskompetenz, in den Anforderungen an die Gewerkschaften und in der Zustimmung zur konkreten Gewerkschaftspolitik bei unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen?

- Es zeigt sich, daß sich der viel beschworene »Wertewandel« in der Arbeitnehmerschaft allenfalls sehr behutsam abzeichnet. Im Hinblick auf die allgemeinen Lebensziele stehen Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenshöhe im Vordergrund; die Mehrheit der Arbeitnehmer hält die Berufsarbeit für wichtig, ohne sich indessen total damit zu identifizieren. Selbstverwirklichung in Privatleben und Freizeit ist demgegenüber als Lebensziel deutlich nachgeordnet. (S. 61 ff.)
- Weder in den allgemeinen Lebenszielen noch in der Hochschätzung kooperativer Modelle für die Lösung von Arbeitsplatzkonflikten zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten; auch die unterschiedlichen Einschätzungen und Perspektiven von »modernen« und »traditionellen« Arbeitern sowie zwischen Männern und Frauen waren nicht sehr deutlich ausgeprägt. Die zu beobachtenden Differenzierungen im Hinblick auf die Betriebszentrierung und die Orientierung an sozialer Sicherheit und materiellem Aufstieg sind eher Qualifikationsunterschieden als anderen Differenzierungen zuzuordnen. (S. 140)

Die Ergebnisse der ersten drei Bände werden im 4. Band unter dem Titel »Arbeitnehmerbewußtsein im Wandel«⁴ nochmals zusammengefaßt; außerdem findet sich in diesem Band ein Anhang, in dem die Methoden und Instrumente der Datenerhebung vorgestellt werden. (S. 153-199)

Die Reihe wird abgerundet durch die Publikation zweier der insgesamt fünf Regionalstudien, die im Rahmen dieses Projektes unternommen wurden. Band 5 untersucht in ausgewählten Branchen Nordrhein-Westfalens die Auswirkungen und Einstellungen zu technischem Wandel, die Entwicklung des Umweltbewußtseins und die Einschätzung der Arbeitszeit- bzw. Überstundenfrage.⁵ Damit werden am Beispiel des Bergbaus, der Metallindustrie und des öffentlichen Dienstes zugleich die Probleme einer Region im wirtschaftlichen Umbruch analysiert. Und in Band 6 werden Wirkungen des technologischen Wandels auf die Arbeitswelt, auf Wertorientierungen und Leitbilder und auf die Berufsorientierung von Frauen in zwei expandierenden Branchen – in der chemischen Industrie und im Bankgewerbe – des Großraums Frankfurt am Main beleuchtet.⁶

Die Fülle der Einzelergebnisse dieser sechs Bände ist durchaus beeindruckend. So reichhaltig und informativ der inhaltliche Ertrag dieses Projekts auch ist, die Ergebnisse sind indessen kaum überraschend. Wer konkrete Handlungsanweisungen oder auch nur Entscheidungshilfen erwartet hat, wird überdies enttäuscht sein: Das feine Raster der Typenbildung und die behutsame Interpretation der Ergebnisse schärfen gerade den Blick für die Ambivalenzen der Auswirkungen des technologischen Wandels auf das Arbeitnehmerbewußtsein, so daß sich pauschale »Lehren« für die gewerkschaftliche Politik von selbst verbieten.

Michael Schneider, Rheinbach

⁴ Walter Bertl/Reinhard Rudat/Reinhard Schneider, *Arbeitnehmerbewußtsein im Wandel. Folgerungen für Gesellschaft und Gewerkschaft*, 1989, 199 S., mit 80 Tabellen und Grafiken, 24 DM.

⁵ Ursula Feist/Wolfgang Hartenstein/Reinhard Rudat/Reinhard Schneider/Menno Smid, *Wandel der Industriegesellschaft und Arbeitnehmerbewußtsein. Untersuchungen in ausgewählten Wirtschaftszweigen Nordrhein-Westfalens*, 1989, 130 S., mit 72 Tabellen und Grafiken, 28 DM.

⁶ Ursula Feist/Wolfgang Hartenstein/Reinhard Rudat/Reinhard Schneider, Menno Smid, *Technischer und sozialer Wandel in der Arbeitswelt. Untersuchungen am Beispiel der Chemischen Industrie und des Bankgewerbes in Hessen*, 1989, 152 S., mit 82 Tabellen und Grafiken, 28 DM.