

Henry Jacoby

## Wohlstand und Verhalten

Die Frage nach der Veränderung des Denkens und Verhaltens einer Arbeiterklasse, die nicht mehr, wie noch in nicht weit zurückliegender Vergangenheit, am Rande der Armut lebt, wird von Politikern, Gewerkschaftern und Soziologen gleichermaßen gestellt. Ein utopistischer Philosoph wie *Herbert Marcuse*, der mit Wehmut auf die Zeit zurückblickt, da er noch in der Arbeiterklasse den Hebel sah, mit dem die Welt aus den Angeln gehoben und der Weg zur utopischen Gesellschaft freigelegt werden könnte, ruft „wehe“ über ihre Einordnung in die Welt, die ist. Andere, die in der „Wohlstandsgesellschaft“ das Ende aller Ideologien gekommen sehen, begrüßen diese „Integration“ als das Ende der gespaltenen Gesellschaft.

Eine Gruppe englischer Soziologen hat sich vor einiger Zeit die Aufgabe gestellt, die Denk- und Verhaltensweise von Arbeitern zu untersuchen, die mit steigendem Arbeitsein-

kommen einhergeht<sup>1)</sup>. Sie haben zu diesem Zweck ein in neuester Zeit entwickeltes Industriezentrum mit hohem Lebensstandard und wenig Tradition in der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgesucht. Die Untersuchung erstreckte sich auf die Arbeiter dreier Unternehmen (Motoren, Kugellager und Chemie), die bekannt waren für relativ hohe Löhne und entwickelte Personal- und Wohlfahrtspolitik. Sie glaubten, so den Prototyp des Arbeiters in der "Wohlstandsgesellschaft zu untersuchen.

Das erste Problem, dem sich die Untersuchung zuwendet, ist das der Stellung des Arbeiters zur *Arbeit*. Die englischen Soziologen fanden, daß die Mehrheit der in die Untersuchung einbezogenen Arbeiter sich der unbefriedigenden Natur ihrer Arbeit bewußt waren. Sie waren aber bereit, Arbeit als Mittel zum Ziel zu akzeptieren. Nur die gelernten Arbeiter und Einrichter stellten andere als rein ökonomische Forderungen an ihre Arbeit und wünschten eine direkte Befriedigung aus ihr zu ziehen. Alle anderen waren weit mehr an der Erhöhung ihrer Konsumkraft und ihres häuslichen Lebensstandards als an einer Befriedigung durch die Arbeitsverrichtung interessiert. Selbstrespekt und Ich-Erfüllung suchten sie nicht in der Arbeit, sondern mit deren Hilfe.

Verglichen mit traditioneller Betriebssolidarität waren die Beziehungen zwischen den Arbeitern der Betriebe recht locker. Die am Resultat der Arbeit und nicht am Arbeitsplatz interessierten Arbeiter zeigten wenig gefühlsmäßige Bindung zu den Arbeitskollegen. Die Mehrheit von ihnen hatte keinerlei persönlichen Verkehr mit Arbeitskollegen nach Arbeitsschluß.

Die ökonomische Zielsetzung bestimmte auch die Einstellung zur jeweiligen Firma. Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitern zwecks Erzielung des ökonomischen Resultats wurde allgemein als notwendig angesehen, eine Zusammenarbeit allerdings, die Konflikte über den Anteil am Ergebnis nicht ausschließt. Die negative Einstellung zur Arbeit verhindert aber nicht, daß die Firma wegen des relativ guten Lohnes, den sie bietet, geschätzt wird. Keineswegs aber fand sich eine gefühlsmäßige Bindung an das Unternehmen. Teilnahme an den Klubs und anderen sozialen Einrichtungen der Unternehmen erwies sich als schwach. Die Mehrheit war nur daran interessiert, nach Arbeitsschluß so schnell wie möglich vom Arbeitsplatz fort zu kommen.

Nicht nur in ihrem Verhältnis zur Arbeit, sondern auch in ihrer Beziehung zur *Gewerkschaft* unterschieden sich die angelernten von den gelernten Arbeitern der untersuchten Betriebe. Von den gelernten Arbeitern besuchte etwa die Hälfte regelmäßig (22 %) oder gelegentlich (25 %) Gewerkschaftsversammlungen, von den Angelernten dagegen 69 % niemals und 13 % selten und nur 2 % kamen regelmäßig zu Versammlungen. „Wenn ich das Tor verlasse, interessiert mich nichts mehr, was die Arbeit angeht“, ist eine typische Äußerung, die erklären soll, warum Gewerkschaftsversammlungen nicht besucht werden. Gewerkschaft wie Arbeitsplatz dienen beide demselben Zweck: der Erreichung eines guten Einkommens.

Während jedoch das Interesse an der Gewerkschaft gering ist und das Gefühl vorherrscht, daß Teilnahme nicht erforderlich ist, ist das Interesse am *Betriebsrat* größer. An Betriebsratswahlen beteiligen sich weit mehr Arbeiter als an Gewerkschaftswahlen. Die Gewerkschaft außerhalb des Betriebes wird als eine dem Betrieb entfremdete Organisation angesehen. Die Meinung herrscht vor, daß Gewerkschaftsversammlungen, die sich mit allgemeinen gewerkschaftlichen Problemen befassen, allein „Sache der Gewerkschaft“ seien. Eine Identifikation mit der Gewerkschaft als Ganzem glauben die Autoren bei der Mehrheit der Befragten nicht feststellen zu können. Nur die gelernten Arbeiter, die mehr als nur den Lohn von ihrer Arbeit erwarten, erwarten auch mehr als Lohnpolitik von den Gewerkschaften, die übrigen nur diese.

1) John H. Goldthorpe, David Lo&wood, Frank Bechhofer, Jennifer Platt, *The Affluent Worker; Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge 1968.

Über ihre *Zukunftserwartungen* befragt, war die Mehrheit der Auffassung, daß ihr Arbeitsplatz absolut oder doch ziemlich gesichert wäre. Ein Vorwärtskommen am Arbeitsplatz jedoch erwarten wenige. Dagegen fand sich häufig der Wunsch, einmal „selbständig“ zu werden. Erwähnt wurde der Besitz eines Ladengeschäfts (Krämer, Tabak, Zeitungen usw.), eines Gasthauses, einer Reparaturwerkstatt oder einer kleinen Landwirtschaft. Die meisten waren sich jedoch der Tatsache bewußt, daß für die Erfüllung eines solchen Wunsches wenig Aussicht bestünde.

Angesichts der Tatsache, daß ein Aufstieg am Arbeitsplatz und die Begründung einer selbständigen Existenz wenig wahrscheinlich wäre, fragten die Soziologen nach den Hoffnungen für die nächsten 10 Jahre. Die realen Erwartungen lagen, wie zu erwarten war, in der Sphäre des Konsums. Sie bezogen sich auf steigendes Einkommen, die größere Möglichkeit, Dinge zu erwerben, möglichst auch ein Eigenheim, und besser für die Kinder sorgen zu können. Diese Erwartungen erschienen den Befragten „real“, weil sie annehmen, daß der ökonomische Fortschritt weitergehen werde. Die Besserung persönlichen Wohlergehens wurde nicht als Resultat persönlicher Anstrengungen, sondern als Resultat des kollektiven Aufstiegs erwartet. Es wurde dabei auch klar, daß das Familienleben als Hauptquelle gefühlsmäßiger Befriedigung angesehen wurde und auch, daß bei der Wahl des Arbeitsplatzes der Lohn und nicht die Art der Arbeit den Ausschlag geben würde.

Die *Schlußfolgerung* der englischen Soziologen ist, daß die hier skizzierte Denk- und Verhaltensweise gutgestellter Arbeiter sich ausbreiten werde. Sie sehen eine Befestigung des Familienlebens als Mittelpunkt eines auf das Private gerichteten sozialen Daseins voraus, in dem Arbeit nichts ist als Mittel zum Zweck. Jenen, die keinen besonderen Beruf oder keine besondere Verantwortung haben, erscheint alles, was mit der Arbeit zusammenhängt nur als soziale Kosten, die es einzuschränken gilt. Die Autoren erwarten, daß die Bürokratisierung der Unternehmen und der sozialen Dienste zur Befestigung dieser Haltung beitragen wird. Daher, so glauben sie, wird sich die Gleichgültigkeit gegenüber der Gewerkschaft als Organisation verstärken, aber das Interesse an „Betriebspolitik“ bestehenbleiben. In Anbetracht des auf das Heim zentrierten Interesses könne allerdings keine Aktivität für Arbeiterkontrolle erwartet werden, wohl aber eine größere Bereitschaft für eine aggressive Lohnpolitik.

Die Ergebnisse der englischen Untersuchung, wie vorläufig sie auch sein mögen, werfen eine Reihe weitgreifender Probleme auf. Nicht zu Unrecht leiten die Autoren alle von ihnen festgestellten Denk- und Verhaltensweisen von der Einstellung ab, die Arbeit als ein bloßes Mittel für die Konsumsphäre ansieht. Die Ableitung der Vorstellungswelt von der Beziehung zur Arbeit erscheint um so berechtigter, wenn wir bedenken, wie sehr im 19. Jahrhundert die Entwicklung einer sozialistischen Gedankenwelt in der Arbeiterklasse mit der Idee zusammenhing, den Selbstrespekt des Arbeiters als Produzenten zu wahren, oder besser, wiederherzustellen; wurden doch die ersten sozialistischen Organisationen des Zeitalters der Industrialisierung von Handwerkern begründet und waren sozialistische Führer von *Weitling* bis *Bebel* Handwerker. Aber auch der Verfall der Arbeitsqualität, der sowohl mit dem abnehmenden handwerklichen Können der Industriearbeiter als auch mit der Einstellung zur Arbeit als bloßem Mittel zusammenhängt, und die psychologischen Folgen, die sich daraus ergeben, daß bei immer größeren Schichten Selbstbewußtsein und Selbstrespekt nicht mehr aus der produktiven Leistung entspringen, sind Probleme, die zu bewältigen sein werden.

So sehr aber auch die englischen Soziologen recht haben mögen, daß der von ihnen beschriebene Arbeiter ein Prototyp der Zukunft sei, so dürfen wir doch nicht vergessen, daß dieser angelernte Arbeiter nicht die ganze Arbeiterklasse der voraussehbaren Zukunft verkörpert. Es bedarf der Beachtung, daß die englische Untersuchung auf ein von dem „Prototyp“ recht unterschiedliches, weit mehr „traditionelles“ Verhalten der gelernten

Arbeiter hinweist. Die traditionelle Arbeiterklasse wird aber nicht einfach durch einen einzigen Standardtypus von Arbeiter ersetzt, sondern unterliegt anscheinend einer Veränderung in ihrer Zusammensetzung.

*Serge Mallet*<sup>2)</sup> u. a. haben auf das Zusammenwachsen der traditionellen Schicht gelernter Arbeiter mit den neuen Schichten technischer Arbeiter zu einem neuen Bestandteil der Arbeiterklasse hingewiesen. Mallet wie auch *J. K. Galbraith* erwarten, daß das Arbeitsverhältnis dieser Schicht in den mehr oder weniger automatisierten Betrieben, wo das Lohnkapital nur noch als Anhang des überwiegenden fixen Kapitals erscheint, ein dauerndes sein wird<sup>3)</sup> und daß sich daraus eine Konzentration des gewerkschaftspolitischen Interesses auf den Betrieb ergeben müsse. Diese Tendenz haben aber die englischen Soziologen in einem gewissen Grade auch bei dem von ihnen in den Vordergrund gestellten angelernten Arbeiter mit relativ hoher Entlohnung und einer gewissen Sicherheit am Arbeitsplatz festgestellt. Die Annahme erscheint daher nicht unberechtigt, daß die zunehmende Diskussion über Mitbestimmung im Betrieb und am Arbeitsplatz nicht bloßer „Ideologie“ entspringt, sondern auf Ideen beruht, die einer mit den Veränderungen im Produktionsprozeß und in der Arbeiterklasse verbundenen realen Entwicklung entspringen.

2) Serge Mallet, *La Nouvelle Classe Ouvrière*, Paris 1963.

3) Der zunehmende Übergang vom Stundenlohn zum Monatslohn, der besonders in Frankreich bereits weit fortgeschritten ist, ist mit dieser Entwicklung verbunden.