

Individualisierung der Arbeitswelt und gewerkschaftliches Handeln

Dr. Dietmar Heubrock, geb. 1958 in Münster, Studium der Psychologie in Münster, ist seit 1985 als Diplom-Psychologe in einem neurologischen Rehabilitationszentrum in Bremen sowie als Lehrbeauftragter an der Universität Bremen tätig.

Zukünftige Entwicklungslinien innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt

Die zentrale Bedeutung der Arbeit für den Lebenszusammenhang jedes Menschen hat im Zeichen der Massenarbeitslosigkeit eine verheerende Konsequenz: „Mit dem Beruf verlieren die Menschen ein mit der industriellen Epoche entstandenes, inneres Rückgrat der Lebensführung“.¹ Eine weitere Konsequenz trifft aber auch all jene Erwerbstätigen, die (noch) nicht von der Arbeitslosigkeit betroffen sind. Durch eine unaufhaltsam fortschreitende Technologisierung fast aller Berufe droht ihnen eine einschneidende Veränderung nicht nur ihres Arbeits-, sondern ihres gesamten Lebenszusammenhanges.

Nachdem bis vor einiger Zeit Technologisierungsfolgen vorwiegend auf der betrieblichen Ebene² beziehungsweise ganz allgemein als verstärktes Auseinanderklaffen „betrieblicher und subjektbezogener Interessenlagen“³ diskutiert wurden, und obwohl die Einschätzung der individuellen und sozialen Technologisierungsfolgen erst in den Anfängen steckt, lassen erste Szenarien zukünftiger Entwicklungen das Ausmaß der erwartbaren Veränderungen bereits erahnen: Prognostiziert wird eine Verschlechterung der Arbeitssituation von Frauen durch eine „geschlechtsspezifische Spaltung der Arbeitsbedingungen, der Qualifikationsstruktur und der Tätigkeitsprofile“, eine „Auflösung kollektiver sozialer Zusammenhänge in der Arbeit“ mit Auswirkungen auf das gesamte System der sozialen Kommunikation sowie - damit verbunden - eine „Entpolitisierung der Arbeitserfahrung“ mit weitreichenden Folgen für die gewerkschaftliche Interessenvertretung.⁴ Weitergehende Prognosen sprechen von einem „System pluraler flexibler Unterbeschäftigung und dezentraler Arbeitsformen“,⁵ in dem die bekannten Formen weitgehend standardisierter Erwerbsarbeit vollständig aufgelöst sind. Obwohl diese und andere Analysen

1 U. Beck, Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M. 1986, S. 222.

2 Vgl. W. Rammert, Technisierung der Arbeit als gesellschaftlich-historisches Projekt, in: W. Littek/W. Rammert/G. Wachtler (Hrsg.), Einführung in die Arbeits- und Industriosozologie, Frankfurt/New York 1984, S. 62-75.

3 W. Littek, Arbeitssituation und betriebliche Arbeitsbedingungen, in Littek/Rammert/Wachtler (Hrsg.), Einführung, S. 92-135.

4 L. Peter, Eine historisch neue Qualität. Thesen zu neuen Technologien und Veränderungen der Arbeit, in: Forum Wissenschaft 4,4, S. 4-7.

5 Beck, Risikogesellschaft, S. 235.

an den Veränderungen *innerhalb* der Arbeitswelt ansetzen, reichen ihre Prognosen weit in den Bereich der gesamten Lebensorganisation aller Betroffenen hinein. Die Auflösung der standardisierten Erwerbsarbeit führt für den einzelnen zu einer *Individualisierung* ungeheuren Ausmaßes: „In der individualisierten Gesellschaft muß der einzelne bei Strafe seiner permanenten Benachteiligung lernen, sich selbst als Handlungszentrum, als Planungsbüro in bezug auf seinen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften und so weiter zu begreifen.“⁶

Auch unter vorläufiger Vernachlässigung der Frage, ob es sich hierbei um einen Formenwandel des Kapitalismus oder die endgültige Auflösung der Klassengesellschaft handelt,⁷ stellt die qualitativ neue Dimension der zukünftig unbegrenzten Verzahnung von Arbeits- und Lebenszusammenhang eine ebenfalls qualitativ neue Herausforderung für die gewerkschaftliche Interessenvertretung dar. Diese müsse daher über die klassischen Aktionsfelder der Lohn- und Tarifpolitik hinausgehen und ihre Aufgabe auch darin sehen, „die subjektiven Interessen an der Arbeit und das Bedürfnis nach Gestaltung der modernen Produktivkräfte in konkrete Konzepte von Gegenmacht zu ‚übersetzen‘“. Hierzu sei eine bewußte Politisierung erforderlich, „die sich nicht auf den unmittelbaren Arbeitsprozeß beschränkt, sondern gesamtgesellschaftliche Krisen und Widersprüche einbezieht“.⁸

Ein derart erweitertes gewerkschaftspolitisches Aktionskonzept ist schon deswegen erforderlich, weil die mit der Individualisierung und Entstandardisierung verbundene Ausdifferenzierung objektiver Lagen von einzelnen Beschäftigtengruppen sowie in verschiedenen Betrieben und Branchen Partikularinteressen in den Vordergrund schiebt,⁹ als deren Konsequenz beispielsweise auch „ein Engagement im gewerkschaftlichen Kampf um ‚Arbeit für alle‘ allenfalls als Solidarbeitrag eingebracht wird, begründet in politischem Bewußtsein, das sich an gesamtgesellschaftlichen Größen ausrichtet, nicht aber aufgrund eigener konkreter Arbeitsinteressen“.¹⁰

Daß dies keine leichte Aufgabe ist, zeigt beispielhaft auch die Diskussion um das gewerkschaftliche Ziel der Arbeitszeitverkürzung. Soweit der beschäftigungswirksame Teil dieser Forderung noch breite Zustimmung findet, stößt das „Humanisierungsziel“, die Verringerung der individuellen Arbeitsbelastung, bei jenen Beschäftigten auf Widerstand, deren Arbeitssituation bereits jetzt wenig standardisiert und daher oft von individuellem Engagement geprägt

6 Beck, Risikogesellschaft, S. 217.

7 Vgl. hierzu K. Dörre, Gesellschaft ohne Steuerungszentrum? „Risikogesellschaft“ und Formwandel des Kapitalismus, in: Forum Wissenschaft 5 (1988), 1, S. 50-55.

8 Peter, Thesen, S. 7.

9 Vgl. N. Altmann, u. a., Strukturwandel der industriellen Beziehungen. Antrag an die Deutsche Forschungsgemeinschaft zur Einrichtung eines Schwerpunktprogramms (1987); R. Heinze/K. Hinrichs/C. Offe/Th. Olk, Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit. Bruchlinien innerhalb der Arbeiterklasse als Herausforderung für gewerkschaftliche Politik, in: C. Offe (Hrsg.), Arbeitsgesellschaft - Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt/New York 1984.

10 H. Kern/M. Schumann, Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1986, S. 21.

ist: „Das Gefühl, nicht genügend Zeit für die verschiedenen, für wichtig erachteten Aufgaben zu haben, mündet eher in den Wunsch, *mehr* Zeit zum Arbeiten zu haben.“¹¹ Diese auf die Arbeitssituation von Wissenschaftlern an den Hochschulen bezogene Feststellung läßt sich in ähnlicher Weise auch auf Arbeitssituationen in den Gesundheits-, Erziehungs-, Sozial-, Pflege- und Rehabilitationsberufen übertragen, auf Arbeitssituationen also, die durch unmittelbare Dienstleistungen an kranken, alten, behinderten und sozial benachteiligten Menschen und ein oft hohes Ausmaß an „Gefühlsarbeit“¹² bestimmt werden. Gerade hier prägen die „subjektiven Interessen an der Arbeit“ das Berufsbild in einer Weise, daß gewerkschaftliche Forderungen und unmittelbare Arbeitssituation notgedrungen in Widerspruch zueinander geraten müssen.¹³

Subjektive Arbeitsinteressen und gewerkschaftliches Handeln

Die sich abzeichnende enge Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt zu einem „arbeitsorientierten Lebenskonzept“¹⁴ hat im Bewußtsein der Menschen bereits zu einem Verwischen der klassischen Grenzen zwischen fremdbestimmter Existenzform in der Arbeit einerseits und selbstbestimmter Existenzform in der Freizeit andererseits geführt. Trotz vielfältiger realer Dequalifikationen durch neue Technologien „. . . haben die Menschen sich noch keineswegs mit der abstrakten Trennung von Arbeit und Leben abgefunden. Sie wehren sich geradezu gegen diese Abstraktion und tun sich schwer mit dem, was Soziologen und Psychologen die „instrumentelle Arbeitseinstellung“ nennen. In ihrer subjektiven Perspektive verbinden sie immer noch, zuweilen geradezu trotzig, Sinnansprüche mit der Arbeit und stellen die Forderung, daß sie einem Freude machen und daß man stolz auf sie sein können soll“.¹⁵ Bemerkenswerterweise findet sich diese starke Verknüpfung von persönlicher Identität und Arbeitssituation übereinstimmend auch über denkbar unterschiedliche Ausgangssituationen hinweg. Die Forderung,

11 Paetow, Holger: Laßt mehr Wissenschaftler länger arbeiten ... oder: Warum Wissenschaftler für die Verkürzung ihrer eigenen Arbeitszeit nicht auf die Barrikaden gehen werden, in: Forum Wissenschaft, Heft 1/88, Seite 49.

12 Vgl. W. Dunkel, Wenn Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden. Gefühlsarbeit im Rahmen personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten, in: Soziale Welt 39 (1988), 1, S. 67-85; J. Gerhards, Emotionsarbeit. Zur Kommerzialisierung von Gefühlen, in: Soziale Welt 39 (1988), 1, S. 47-65.

13 So ist mir aus zahlreichen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Pflegebereich bekannt, daß es in manchen - auch großen - Einrichtungen nicht unüblich ist, daß die Beschäftigten bereits vor der eigentlichen Arbeitszeit mit der Pflege beginnen oder auf tarifliche Pausen verzichten, um angesichts eines chronischen Personalmangels zumindest die notwendigsten Pflegearbeiten überhaupt bewältigen zu können. Ebenso selbstverständlich wird diese und auch andere „freiwillige“ Mehrarbeit dem Arbeitgeber oft gar nicht erst mitgeteilt; sie taucht also auch in den Überstunden-Statistiken nicht auf, womit Betriebs- und Personalräten wiederum ein wichtiges Arbeitsinstrument zur Veränderung der Situation ungewollt vorenthalten wird. Obwohl den Pflegern und Schwestern die Folgen eines solchen Krisenmanagements durchaus klar sind, sehen sie sich häufig nicht in der Lage, dem Druck der unmittelbaren Arbeitssituation standzuhalten, um somit längerfristig auch die eigenen subjektiven Arbeitsinteressen (z. B. nach menschenwürdiger Pflege) abzusichern.

14 W. R. Heinz, Selbstsozialisation und Arbeitsmarkt - Jugendliche zwischen Modernisierungsversprechen und Beschäftigungsrisiken, in: Das Argument 168 (1988), S. 198-207.

15 Th. Leithäuser, Subjektivität im Produktionsprozeß, in: B. Volmerg/E. Senghaas-Knobloch/Th. Leithäuser, Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse, Opladen 1986, S. 245-266, S. 245.

daß die Arbeit „Spaß“ machen soll, wird unabhängig von den tatsächlichen Realisierungschancen von berufstätigen Facharbeitern, unterwertig Beschäftigten und Arbeitslosen gleichermaßen gestellt und tritt damit gleichberechtigt neben die als klassisch zu nennenden Ansprüche an einem zumutbaren Arbeitsplatz (das sind: erträgliche Arbeitsbedingungen und ausgewogene Beanspruchung, gerechter Lohn, Zukunftssicherheit).¹⁶

Eine instrumentelle Arbeitseinstellung gewinnt erst dann an Bedeutung, wenn das ursprünglich starke Interesse an der Arbeit konkret nicht befriedigt wird: „Das Problem ist heute nicht mehr ein Mangel an Interesse der Jugendlichen - das Problem ist vielmehr der Kontrast zwischen den Erwartungen der Jugendlichen und der Realität der Lohnarbeit.“¹⁷ Angesichts der eingangs beschriebenen Prognosen über die zu erwartenden dramatischen Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt wird sich dieser Konflikt zwischen Wunsch und Wirklichkeit sicher noch weiter zuspitzen.

Gegenwärtig noch nicht eindeutig abzuschätzen ist die Frage, wie die Betroffenen hierauf reagieren werden. Denkbar wäre, daß sie ihre Sinnansprüche an die Arbeit vehement verteidigen werden; vorstellbar wäre aber auch, daß es zukünftig zu einer Aufspaltung in einen instrumentellen und einen expressiven Bezug zur Arbeit kommen wird: „Die einen, die die Chance haben, in ihrem Traumberuf zu arbeiten, haben in der Regel ein sehr stark expressives Verhältnis zu ihrer Arbeit. Es kommt ihnen gar nicht so sehr auf das Geld an, das sie dabei verdienen. Für die anderen, und das heißt wahrscheinlich für die große Mehrheit, stellt sich das Problem ganz anders dar. Da sie ihren Traumberuf nicht erreichen können, machen sie irgendeine Arbeit, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Ihr Verhältnis zur Lohnarbeit ist vorwiegend instrumentell. Die expressive Seite ihrer Arbeitsorientierung wird dagegen für diejenigen Tätigkeiten reserviert, die sie in ihrer Freizeit ausüben.“¹⁸

Es gibt allerdings auch Hinweise darauf, daß beide Strategien - das Festhalten am „Traumberuf“ und die Akzeptanz einer instrumentellen Arbeitseinstellung - zumindest zeitweise parallelgeschaltet werden. Im Zuge einer „pragmatischen, flexiblen Handlungsstrategie“ sind Jugendliche offenbar „zu kurzfristigen Arrangements mit dem Arbeitsmarkt bereit, um der Gefahr einer Ausgrenzung zu entgehen“.¹⁹ Ein solches Krisenmanagement wird zwar zunächst nur als Zwischenlösung akzeptiert, kann sich dann aber angesichts real sinkender Chancen auf einen Wunscharbeitsplatz zu einer Dauerlösung entwickeln. Wie sich ein derartiger schleichender Utopieverlust auf die Betroffenen auswirkt, ist eine zur Zeit noch ungeklärte Frage.

16 Vgl. P. W. Kloas/G. Kühnlein/A. Paul-Kohlhoff, Auswirkungen der Verwertungskrise von Berufsausbildung auf die Zukunftsorientierung Jugendlicher, in: E. H. Hoff/L. Lappe/AV. Lempert (Hrsg.), Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern 1985, S. 154-164; Heinz, Selbstsozialisation; R. Zoll, „Nicht so wie unsere Eltern.“ Hypothese eines neuen kulturellen Modells, in: Das Argument 30 (1988), 2. S. 208-220.

17 Zoll, Hypothese, S. 214.

18 Zoll, Hypothese, S. 215.

19 Heinz, Selbstsozialisation, S. 201.

Ebenfalls noch uneinheitlich wird gegenwärtig auch die Bedeutung der subjektiven Dimension der Arbeitstätigkeit für das *gewerkschaftliche Handeln* der Betroffenen eingeschätzt. Während Peter (1987) davon ausgeht, daß das subjektive Interesse an der Arbeit zumindest teilweise auch mit einer allgemeineren gesellschaftspolitischen Aktivierung korreliert, konstatiert Zoll (1988) umgekehrt sogar einen „Verfall der Loyalität“ gegenüber den Gewerkschaften.

Ein schleichender Bruch mit der Gewerkschaft ließe sich durchaus selbst als mittelbare Technologisierungsfolge, vor allem aber mit der Entwicklung neuer kooperativer Produktionskonzepte erklären, in denen eine tayloristische Arbeitsorganisation durch neue Formen einer „ganzheitlicheren Ausschöpfung des Arbeitsvermögens“²⁰ abgelöst wird. Indem sich dabei subjektive Wünsche der Beschäftigten nach größerer und breiter angelegter Selbstverwirklichung sowie nach inhaltlicher Partizipation in der Arbeit einerseits und Kapitalverwertungsinteressen der Firmenleitungen andererseits scheinbar kompatibel treffen, verringert sich subjektiv die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Absicherung. Eine auf diese Weise zumindest bei den „Rationalisierungsgewinnern“ geförderte individualistische Arbeitsorientierung birgt objektiv allerdings die „Gefahr von Selbstausbeutung unter dem Deckmantel autonomer Selbststeuerung“²¹ in sich; ähnlich lautet auch die Argumentation gegen eine „strategische Aufwertung des Individualismus“.²²

Angesichts vieler offener Fragen und unterschiedlicher Einschätzungen sind Ansätze, die subjektive Dimension der Arbeitstätigkeit mit gewerkschaftlichen Strategien zur Politisierung der Arbeitserfahrung zu verknüpfen, noch wenig entwickelt. Selbst der in der gewerkschaftlichen Bildungspraxis bedeutendste Ansatz, das „exemplarische Lernen“²³ hat das Problem, an den subjektiven Arbeitsinteressen anzusetzen ohne gleichzeitig die gesamtgesellschaftliche Entwicklungsdynamik zu vernachlässigen, eingestandenermaßen nicht grundsätzlich lösen können.

Insofern stellt sich das Problem einer Einschätzung der facettenreichen subjektiven Dimension der Arbeitstätigkeit, ihrer Einbeziehung in strategische Überlegungen zur Politisierung der Arbeitserfahrung sowie einer Prognose über die zukünftige Entwicklung des Zusammenhanges von Arbeit und privater Lebensorganisation aus gewerkschaftlicher Sicht mit größter Relevanz.

20 Kern/Schumann, Ende, S. 20.

21 K. Zwickel, Aktive Tarifpolitik auf dem Weg in das 21. Jahrhundert - Soziale Arbeitsverfassung und industrielle Demokratie, Referat anlässlich des tarifpolitischen Zukunftsforums der IG Metall am 20. Juni 1988 in Frankfurt.

22 So bei K. Dörre, Modernisierungspakt statt Gegenmacht? Individualisierung und Gewerkschaftspolitik, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 34 (1989), 1, S. 84-97.

23 Vgl. O. Negt, Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie und Praxis der Arbeiterbildung, Frankfurt/Köln 1975.

Ansatzpunkte einer Politisierung der Arbeitserfahrung

a) Subjektive Arbeitsinteressen als gewerkschaftliches Aktionsfeld -eine These

In zugespitzter Verlängerung der zuvor skizzierten Entwicklungslinien wird hier die These vertreten, daß es in Zukunft verstärkt darauf ankommen wird, subjektiv-utopische Momente der Arbeits- und Lebensgestaltung als Ansatzpunkt gewerkschaftlicher Interessenvertretung zu wählen.

Diese These findet eine erste Begründung darin, daß die immer bedeutender werdende subjektive Dimension der Arbeitstätigkeit in sich selbst *widersprüchlich* ist und neben entpolitisierenden gleichzeitig auch tendenziell politisierende Momente enthält: Als identitätsstiftender Faktor verknüpft sie mit der Arbeit einerseits den Anspruch, diese, und zwar unabhängig von den konkreten Arbeitsbedingungen, gut, vollständig und inhaltlich sinnvoll zu erfüllen; ihr Gelingen wird eher als Folge des persönlichen Engagements und weniger als Ergebnis der arbeitsplatzbedingten Ressourcen (personelle und sachliche Ausstattung, Arbeitszeit, Dispositionsspielräume und dergleichen) gesehen. Folgerichtig gerät ein Scheitern des hohen Anspruches an die eigene Arbeitstätigkeit auch angesichts ungünstiger Arbeitsbedingungen zur persönlichen Krise bis hin zu dem in den helfenden Berufen weit verbreiteten „Burn-out“-Syndrom.²⁴ Andererseits wird gerade aufgrund der subjektiven Perspektive, „in und mittels der Berufstätigkeit eigene Vorstellungen, Wünsche und Pläne realisieren zu können,²⁵“ zum einen nicht grundsätzlich jede Arbeit als zumutbar beurteilt und angenommen, und zum anderen ist innerhalb der Arbeitstätigkeit mit dieser starken persönlichen Motivation eine wichtige Voraussetzung für innerbetriebliche politische Aktivierungsprozesse, und unter Umständen auch für die Entstehung kollektiver Handlungsformen gegeben,²⁶ auch wenn vor dem Hintergrund eines gewandelten Arbeiterbewußtseins „offene wie verdeckte Widerstandshandlungen im Betrieb nicht länger als Ausdruck unmittelbaren Klassenkampfes interpretiert werden (können)“.²⁷

Derartige Auflösungsprozesse eines einheitlichen kollektiven Bewußtseins in Gruppen mit gemeinsamen strukturellen Merkmalen, wie sie im Zusammenhang mit den „neuen sozialen Bewegungen“ bereits vor Jahren beschrieben wurden,²⁸ führen nicht notwendigerweise zu entpolitiertem Verhalten. Vielmehr bringt die tendenzielle Individualisierung der Lebens- und Arbeitszusammenhänge neue Bedürfnisse und Organisationsformen hervor, die in gewerkschaftliche Strategien einer Politisierung der Arbeitserfahrung Eingang finden müßten.

24 Vgl. E. Aronson u. a., *Ausgebrannt: Vom Überdruß zur Selbstentfaltung*, Stuttgart 1983; C. Cherniss, *Professional Burnout in Human Service Organisations*, New York 1980.

25 Kloas/Kühnlein/Paul-Kohlhoff, *Verwertungskrise*, S. 160.

26 Vgl. S. Greif, *Individuelles und kollektives Handeln für bessere Arbeitsbedingungen*, in: *Forum Kritische Psychologie*, Bd. 8, Berlin 1981, S. 8-48.

27 Leithäuser, *Subjektivität*, S. 254.

28 Vgl. W. Neues, *Kollektive Identität und politisches Handeln in Neuen Sozialen Bewegungen*, in: *Politische Vierteljahresschrift* 25 (1984), S. 425-440.

b) Utopien von Arbeit und Leben -

Erste Ergebnisse und Interpretation einer empirischen Erkundungsstudie

In diesem Zusammenhang sind die Ergebnisse einer eigenen Studie interessant, in der die Bedeutung individueller Lebensutopien für die aktuelle Lebensgestaltung junger Erwachsener sowie deren Ansätze einer Bewältigung auftretender Diskrepanzen näher untersucht wurden.²⁹

Als Vorstufe zu einer größeren Untersuchung über die Bedeutung von Arbeitsutopien in ausgewählten Berufsfeldern hatte die Studie in erster Linie eine explorative Funktion mit dem Ziel, „in einem relativ unerforschten Untersuchungsbereich neue Hypothesen zu entwickeln oder theoretische beziehungsweise begriffliche Voraussetzungen zu schaffen, um erste Hypothesen formulieren zu können“.³⁰

Kernpunkt der Studie waren Gruppendiskussionen zum Themenkomplex „Utopie und Lebensstil“ mit insgesamt 16 Teilnehmern in zwei Gruppen. Die Mitglieder beider Ad-hoc-Gruppen waren mit Ausnahme eines Zivildienstleistenden Studierende verschiedener Studiengänge einer größeren westdeutschen Universität sowie der ansässigen Pädagogischen Hochschule und Fachhochschule. An dem mehrwöchigen Projekt nahmen zehn Frauen und sechs Männer teil, deren Alter zwischen Anfang und Mitte zwanzig lag.

Im Verlauf der Gruppendiskussionen verfaßten die Teilnehmer unter anderem auch jeweils einen *Lebensstil*-Bericht („Ein Tag in meinem Leben jetzt“) und einen *Utopie*-Bericht („Ein Tag in meinem Leben mit 45 Jahren“). Die Auswertung der Gruppendiskussionen bestand in einem ersten Schritt aus einer Inhaltsanalyse (Rating-Verfahren mit 8 Ratern) der Berichte und im zweiten Schritt aus einer qualitativen Auswertung der mitgeschnittenen und transkribierten Gruppendiskussionen. Die Kategorien des Inhaltsanalyse-Schemas erfaßten im einzelnen:

1. Das generelle Vorkommen der drei Lebensbereiche *Arbeit*, *private Lebensorganisation* und *politische Tätigkeit*;
2. die Häufigkeit der drei vorgenannten Lebensbereiche (operationalisiert über eine Satz-für-Satz-Zuordnung, wobei die Summen untereinander gewichtet und in eine Rangreihe gebracht wurden);
3. die Zuordnung der Handlungsmuster *Resignation*, *Kompensation* und *Protest*;
4. die Zuordnung einer Form der Lebensorganisation auf der Dimension *individuell/kollektiv*; sowie
5. das Ausmaß der *Konkretheit/Abstraktheit* der Utopien in den drei obengenannten Lebensbereichen.

²⁹ Vgl. D. Heubrock, *Utopie und Lebensstil. Eine empirische Untersuchung zur Bedeutung von Ernst Blochs Konzept der „konkreten Utopie“ für eine materialistisch-psychologische Utopieforschung*, Köln 1988.

³⁰ J. Bortz, *Lehrbuch der empirischen Forschung für Sozialwissenschaftler*, Berlin 1984, S. 26.

Nachfolgend dargestellt und diskutiert werden diejenigen Ergebnisse des Ratings, die sich auf die hier anstehende Thematik beziehen; zitierte Teilnehmer-Äußerungen sind Ausschnitte aus den Utopie-Berichten.

Tab.: 1

	Lebensstil-Berichte		Utopie-Berichte	
	Σ_{Rater}	%	Σ_{Rater}	%
Arbeit	80	100	79	99
Private Lebensorganisation	79	99	80	100
Politische Tätigkeit	25	31	31	39

Häufigkeiten des Vorkommens der drei Lebensbereiche „Arbeit“, „Private Lebensorganisation“ und „Politische Tätigkeit“ als Summe der Rater einschätzungen (Σ_{Rater}) und Prozentanteile (%), jeweils bezogen auf die Maximalsumme aller Rater einschätzungen ($n_{\text{max}} = 80$).

Wie Tabelle 1 zeigt, konnte die enge Verknüpfung von persönlicher Identität und Arbeitssituation eindeutig bestätigt werden.

Für alle - zum Zeitpunkt der Untersuchung noch nicht berufstätigen - Befragten spielten Arbeit und private Lebensgestaltung in der zukünftig gewünschten Lebensplanung eine jeweils annähernd gleich große Rolle. Eine instrumentelle Arbeitseinstellung fand sich in keiner der Utopien; stattdessen wurde in verschiedenen Variationen der expressive Bezug zur Arbeit betont:

„Ich werde etwa vier Stunden täglich als Psychotherapeut, Seelsorger, in helfenden Gesprächen arbeiten, ohne dafür horrende Summen zu verlangen, und ich werde im Schnitt ca. zwei Stunden schriftstellerisch arbeiten, für Zeitungen, an Büchern, wer weiß! (...) Eine fundamentale Trennung von Beruf und Freizeit möchte ich auch mit 45 nicht kennen.“

„(...) ich gehe vormittags einem möglichst freien und/oder kreativen Beruf nach (Erziehungsberatung, kirchliche Gemeindearbeit, Schriftstellerin) (...)“

„Wichtig wäre auch, daß ich nicht entfremdet arbeite. Ich möchte zum Beispiel nicht in einer Land-WG wohnen und dann zur Arbeit in die Stadt fahren. Lieber wäre mir da schon, zusammen mit den WG-Leuten zu arbeiten, ziemlich egal an was, aber eben nicht entfremdet.“

„Berufstätig bin ich dann hoffentlich auch noch, in dem Alter vielleicht auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung/Ehe- und Familienberatung oder ähnlichem. (. . .) Nicht zu vergessen, nach Möglichkeit möchte ich nur einen Vier-Stunden-Job haben, wäre toll, wenn es bei meinem Partner ähnlich ist. (...) (natürlich nicht allein) ein paar Stunden am Tag (wird wahrscheinlich keine ganz regelmäßige Arbeitszeit sein) meiner Arbeit nachgehen/die restliche Zeit für außerberufliche Engagements (politischer, kultureller Art z. B.), für persönliche Beziehungen, für mich wichtige Sachen wie Lesen/Werken/Natur (nicht zuletzt Haushalt) etc. Das wäre wichtig, denn meinem Beruf kann ich nur ganz nachgehen, wenn ich nicht selbst das Gefühl habe, auf der Strecke zu bleiben.“

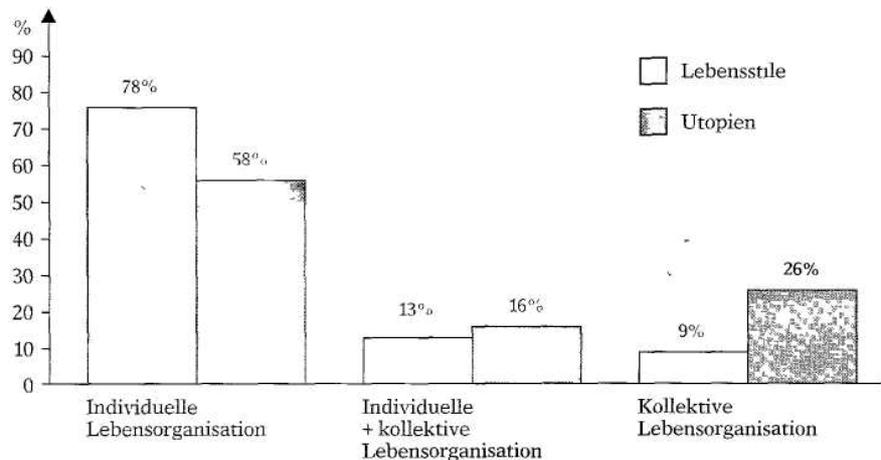
Gerade diese letzte Äußerung verdeutlicht die Vielschichtigkeit der hier diskutierten Problematik in besonderer Weise.

Einerseits findet sich eine enge Verbindung von Arbeit und „Privatleben“ als *Sinnstruktur* des gesamten Lebenskonzepts, andererseits wird beiden

Berichten *organisatorisch* eine relative Autonomie zugestanden, die am ehesten noch in einer Teilzeitarbeit denkbar erscheint. Ein derart konstruiertes „arbeitsorientiertes Lebenskonzept“³¹ mobilisiert subjektive Interessen, die zunächst der von Beck prognostizierten Entwicklung eines „Systems pluraler flexibler Unterbeschäftigung und dezentraler Arbeitsformen“ entgegenkommen. Gleichzeitig und durchaus gegenläufig drückt sich in den Äußerungen der Befragten allerdings auch ein starkes Bedürfnis nach *sozialen Bezügen* innerhalb und außerhalb der Arbeit aus, das durch die Szenarien zukünftiger Entwicklungen nicht mehr abgedeckt wird. Diese Tendenz einer Betonung sozialer Lebens- und Arbeitsformen wird auch durch weitere Ergebnisse der Studie zusätzlich gestützt.

Veränderungen zwischen den Utopie- und den Lebensstil-Berichten zeigten sich nämlich vor allem hinsichtlich der bevorzugten Form der Lebensgestaltung auf der bipolaren Dimension *individuell/kollektiv* (Abbildung 1).

Abb. 1:



Prozentualer Anteil der drei Lebensorganisationsformen „Individuelle Lebensorganisation“, „Individuelle und kollektive Lebensorganisation“ und „Kollektive Lebensorganisation“ in (n = 10) Lebensstil- und (n = 10) Utopie-Berichten über alle (n_{mai} = 80) Rateiemschätzungen

Obwohl Lebensstile wie Utopien insgesamt überwiegend durch eine individuelle, das heißt eine primär an den ganz persönlichen Interessen und Bedürfnissen orientierte Lebensgestaltung geprägt waren, gewann eine Lebensform mit gleichermaßen individuellen und kollektiven Anteilen in den Utopie-Berichten etwas an Bedeutung, während sich die Anzahl der Berichte mit einer ausgesprochen kollektiven Lebensform bei den Utopien gegenüber den Lebensstilen sogar verdreifachte.

Im Zusammenhang mit der besonderen und nahezu gleichrangigen Bedeutung von Arbeit und „Privatleben“ läßt sich dieser Befund gleichzeitig als

Kritik an einer bereits gegenwärtig vorherrschenden Vereinzelung und als Ausdruck eines starken Wunsches nach einer zukünftig stärker kollektiven Lebens- und Arbeitsorganisation interpretieren.

Die hier hervortretenden Diskrepanzen zwischen den Bedürfnissen nach sozial-kooperativen Lebens- und Arbeitsformen und der noch verstärkt zu erwartenden „Auflösung kollektiver Zusammenhänge in der Arbeit“³² bedürfen aus gewerkschaftlicher Sicht allerdings einer bewußten Politisierung, zumal auch die relativ geringe Bedeutung eines explizit politischen Engagements sowohl in den Lebensstilen wie auch in den Utopien zeigt (siehe Tabelle 1), daß ein Zusammenhang zwischen den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den erlebten und gewünschten Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht *spontan* hergestellt werden kann.

Dieser letzte Befund deckt sich mit der von Heinz (1988) vertretenen These einer durch eine gedankliche und affektive Neutralisierung objektiv bestehender Abhängigkeiten bei gleichzeitiger Konstituierung eines subjektiven Unabhängigkeitsgefühls gekennzeichneten jugendlichen „Selbstsozialisation“, mit der die individuellen Handlungsfähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt und im betrieblichen Zusammenhang gestärkt werden soll. Die daraus spontan resultierenden individuellen Handlungsstrategien geraten jedoch früher oder später in Widerspruch zu der Utopie von kollektiven Arbeits- und Lebensformen.

Daß ein bewußtes Aufgreifen dieser im Alltag zumeist individuell und unbewußt ausgetragenen Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit unter Umständen auch zu einer Politisierung führen kann, zeigte sich - in Übereinstimmung mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen³³ - auch in unserer Studie. So zeigte eine weitere Inhaltsanalyse, in der die Berichte den Handlungsmustern *Resignation*, *Kompensation* und *Protest* zugeordnet werden sollten (Abbildung 2), interessante Veränderungen zwischen Lebenspraxis und Utopien.

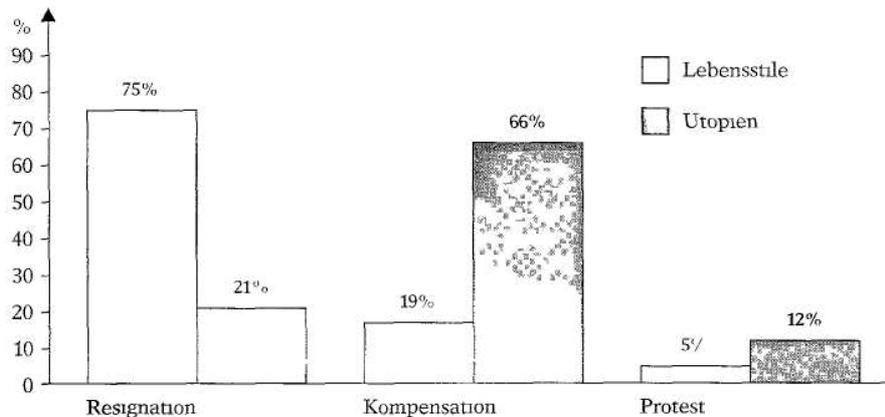
Das im Vergleich zu kompensatorischen und explizit protestorientierten Haltungen eindeutige Überwiegen resignativer Handlungsmuster in den Lebensstilen war in den Utopien nicht mehr aufzufinden. Hier errang die Kompensation die größte Bedeutung, während sich der Anteil der Berichte mit einer Protest-Haltung sogar verdoppelte, aber nicht den Anteil einer resignativen Handlungsorientierung erreichte.

Versteht man wie hier unter Kompensation den Versuch, in zumindest einzelnen Teilbereichen der gesamten Lebensgestaltung selbstbestimmte Aktivitäten zu entfalten, so bedeutet dies für die hier diskutierte Fragestellung, daß ein zumindest punktuelles Eintreten für die eigenen Interessen auch in

32 Peter, Thesen.

33 Vgl. P. Alheit/Ch. Glass, Beschädigtes Leben. Soziale Biographien arbeitsloser Jugendlicher. Ein soziologischer Versuch über die „Entdeckungen“ neuer Fragestellungen, Frankfurt/New York 1986; H. Friebe, Wunschberuf, Berufsstart und Arbeitslosigkeit. Objektive Setzung und subjektiver Sinn im Prozeß der Jugend, in: Soziale Welt 38 (1987), S. 350-364.

Abb. 2:



Anteile der Handlungsmuster „Resignation“, „Kompensation“ und „Protest“ in den Lebensstil und den Utopie Berichten in Prozent der Rateinschätzungen

betrieblichen Zusammenhängen erwartet werden kann, da dieser Bereich eine große persönliche Bedeutung hat und mit besonderem individuellen Gestaltungswillen verbunden ist. Allerdings weist der noch immer vergleichsweise geringe Anteil einer umfassenden Protest-Haltung, in Verbindung mit der ebenfalls nur geringen Bedeutung eines dezidiert politischen Engagements darauf hin, daß mit einer allgemeineren gesellschaftspolitischen Aktivierung - wie Peter (1987) sie annimmt - nicht ohne weiteres gerechtfertigt werden kann.

Damit stützt auch dieser Befund die These, daß eine gewerkschaftliche Politisierung der Arbeitserfahrung nur erfolgreich sein kann, wenn sie an den subjektiven Interessen innerhalb der Arbeits- und Lebenswelt ansetzt und wenn sie die Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach sozialen Organisationsformen und der Wirklichkeit individualisierter Arbeits- und Lebensverhältnisse gezielt aufgreift.

Ausblick

Erste Ansätze, die subjektive Dimension der Arbeitstätigkeit und den individuellen Gestaltungswillen der Beschäftigten verstärkt in Strategien einer zukunftsorientierten gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu integrieren, sind bereits erkennbar: Anlässlich eines tarifpolitischen Zukunftsforums der Industriegewerkschaft Metall im Juni 1988 in Frankfurt standen Überlegungen zu einer Tarifpolitik, die sich mehr als bisher an den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer und an den jeweiligen innerbetrieblichen Gegebenheiten orientiert, im Mittelpunkt der Diskussion. Als eine der wichtigsten Herausforderungen wurde von Gewerkschaftsvertretern die „Neuentfaltung des Solidaritätsbegriffs“ gesehen. Während Solidarität bislang aus der gemeinsamen Erfahrung der Beschäftigten, der „Gleichheit von Ausbeutung“

im Arbeits- und Lebensalltag entstanden sei, müsse die Gewerkschaft sich nunmehr um „Solidarität trotz gelebter Ungleichheit“ bemühen.³⁴ Obwohl von Politikern³⁵ zunehmend in diese Richtung gedrängt, tun sich die Gewerkschaften mit einer individuelleren Gestaltung tarifvertraglicher Regelungen zur Zeit noch ausgesprochen schwer. Probleme sehen sie vor allem in der Gefahr, daß sich unsolidarisch-egoistische Verhaltensweisen in den Betrieben durchsetzen und erreichte Errungenschaften einer sozialen Absicherung, beispielsweise durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, aufgegeben werden könnten.³⁶

Folgt man jedoch den Ergebnissen der dargestellten Untersuchungen, so zeigt sich, daß sich Ansatzpunkte einer Politisierung der Arbeitserfahrung gerade aus der tendenziellen Individualisierung ergeben können, indem diese als gegenläufige Bewegung Utopien von sozial-kooperativen Lebens- und Arbeitsformen hervorbringen. Diese Utopien in die geforderte „Neuentfaltung des Solidaritätsbegriffs“ einzubeziehen, ist eine ebenso anspruchsvolle wie notwendige Aufgabe zukünftiger Gewerkschaftspolitik.

34 Zwickel, Tarifpolitik.

35 Z. B. P. Glotz, Aggressiver Traditionalismus oder Ausbruch aus der Wagenburg, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 33 (1988), 12, S. 1437-1453.

36 So z. B. auch H. Pfarr, Tarifpolitik und Arbeitsverhältnis - Kollektive Normsetzung und individuelle Gestaltungsfreiheit, Referat anlässlich des tarifpolitischen Zukunftsforums der IG Metall vom 20. bis 22. Juni 1988 in Frankfurt.