

Der „Neue Arbeiter“ — Differenzierung oder Vereinheitlichung der Arbeitnehmerschaft?

Diplom-Soziologe Wolfgang Lecher, geboren 1945 in Marienbad, studierte Soziologie in Tübingen und Frankfurt. Er ist Sekretär der gewerkschaftlichen Mitglieder der Kommission für Wirtschaftlichen und Sozialen Wandel.

Die seit Jahrzehnten zu beobachtende Wachstumstendenz der Angestellten in hochindustrialisierten Ländern wirft eine Reihe von Problemen auf, die sich im wesentlichen um Fragen der ökonomischen Funktion (unmittelbarer und mittelbarer Produktionsprozeß), der sozialen Struktur und der politischen Verhaltensweisen von Angestellten gruppieren. Die aktuelle Kernfrage läßt sich folgendermaßen formulieren: Kann man heute generell von einer lohnabhängigen Arbeitnehmerschaft sprechen oder sind die faktischen Unterschiede des Arbeitsplatzes, der Bildung, des Freizeitverhaltens und des politisch-gesellschaftlichen Bewußtseins zu groß? Falls sich triftige Gründe für eine Vereinheitlichungstendenz von Arbeitern und Angestellten ausmachen lassen, lautet die zweite Frage: Welche Bedeutung hat die real weitgehend akzeptierte Aufspaltung der Arbeitnehmerschaft in zwei soziale Großgruppen für ihre Arbeitsfunktionen, ihre Gesellschaftsbilder, ihre Interessenvertretungen und nicht zuletzt für den langfristig zu führenden Kampf um die Minimierung der ökonomisch legitimierten Herrschaft von Menschen und Maschinen über Menschen?

Schwindende Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten

Schon in den zwanziger Jahren konstatierte *Hermes* die nahe Verwandtschaft von Angestellten und Arbeitern in ihrer objektiven wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation. Die Unterschicht der Angestellten sei von der Oberschicht der Arbeiter „nach Einkommen, materieller Lebenshaltung, Vorbildung und gesellschaftlicher Stellung kaum noch unterschieden“¹⁾. Beide erleben in ihrer Arbeit das kapitalistische System als bestimmend für ihr gesamtes gesellschaftliches Dasein, beide erleben die Technisierung des Arbeitsplatzes und die raschen Veränderungen des gesellschaftlichen Lebens aus der Perspektive der Ohnmacht. Die Differenzen zeigen sich weniger in den objektiven Lebensumständen als in der unterschiedlichen Reaktion von Arbeitern und Angestellten auf die Realität. Während sich der Arbeiter eher gewerkschaftlich organisiert oder zumindest eine latente Bereitschaft zur Solidarität mit seinen Kollegen zeigt, verhält sich der Angestellte in der Regel individualistisch. Er ist mehr an seiner Karriere, an seiner spezifischen Funktion und weniger an den allgemeinen Umständen interessiert, die seine Funktion und Karriere bestimmen. Das Gesellschaftsbild ließe sich im ersten Fall als „dichotomisch“ (wir da unten — die da oben) im zweiten Fall als „parzelliert-hierarchisch“ beschreiben.

An dieser subjektiven Differenz von Arbeitern und Angestellten halten auch alle *umfassenden Erklärungsversuche* fest, die im weiten Sinn einer kritisch-progressiven Position zuzuordnen sind²⁾. Diese Position geht „von den Produktionsverhältnissen im industriellen Kapitalismus (aus). Sie betrachtet die Angestellten als eine besondere Sorte von Lohnarbeitern, die von den Industriearbeitern nur äußerlich unterschieden sind. In der marxistischen Tradition werden Arbeiter wie Angestellte vor allem unter dem Gesichtspunkt der Herrschaft des Kapitals über die Arbeit gesehen“³⁾.

Obwohl es sicherlich legitim ist, die Angestelltenschaft nach ihren wirtschaftlichen (*Croner*), organisatorischen (*Hartfiel*) und arbeitstechnischen Funktionen (*Popitz*) zu untergliedern, muß festgehalten werden, daß es keinen Angestelltenbegriff gibt, der vollständig und widerspruchsfrei ist. Entweder werden die Angestellten rein funktional nur in Abgrenzung zur Arbeiterschaft begriffen (also nicht im Rahmen der Gesamtgesellschaft), oder aber ein praktisches Interesse drängt die Theoriebildung von vornherein in eine bestimmte Richtung. Dieser Mangel an begrifflicher Klärung entspricht der Realität. „Eine eingehende Überprüfung der Angestellten-Arbeitsplätze in den einzelnen Abteilungen der

1) G. Hermes, Die geistige Gestalt des marxistischen Arbeiters, Tübingen 1926, S. 125.

2) Als „nicht umfassend“ möchte ich zum einen die konservativ-liberale Position nennen. Diese sieht in den Angestellten einen neuen Mittelstand als den Nachfolger des alten Handwerkermittelstandes, der unter dem gegebenen kapitalistischen Produktionsverhältnis stabilisierende und vermittelnde Funktion wahrnehmen soll (Schmoller, Mills, Neundörfer). Zum zweiten wäre die positivistisch-sozialwissenschaftliche Position zu nennen, die in den Angestellten eine bürokratische Gruppe sieht — den Beamten in ihren Verhaltensweisen ähnlich. Mit diesen zusammen werden sie sozialhistorisch über das Delegationsprinzip der Unternehmerverantwortung erklärt (Croner, Dahrendorf). In beiden Fällen werden sicher richtige Teilerkenntnisse verabsolutiert und von ihrem gesamtgesellschaftlichen Bezug gelöst.

3) S. Braun, Zur Soziologie der Angestellten, Frankfurt 1964, S. 5.

Betriebe und Berufsgruppen hinsichtlich der formalen Merkmale und ihr Vergleich mit Arbeiter-Arbeitsplätzen bestätigt, daß die Trennungslinie zwischen Angestellten und Arbeitern unabhängig vom Merkmal „gehobene“ oder „geistige“ Arbeit verläuft. Aus den formalen Anforderungen des Arbeitsplatzes ist eine solche Trennung nicht abzuleiten. (...) Arbeitsplätze, die gleiche oder ähnliche Anforderungen an den Beschäftigten stellen, sind mit „Angestellten“ oder „Arbeitern“ besetzt“⁴⁾.

So verwundert es nicht, daß die Arbeitnehmerschaft heute nicht nach sachge-rechten (ökonomischen und funktionalen) Kriterien, sondern nach *sozialrechtlichen Gesichtspunkten* geschieden wird. Die hierbei praktizierte Rechtsprechung ergibt, „daß in erster Linie die Verkehrsauffassung über die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Angestelltengruppe entscheidet, in Ermangelung einer festen Verkehrsanschauung aber maßgebend bleibe, ob der Arbeitnehmer eine überwiegend geistige Beschäftigung verrichtet oder ob er überwiegend körperlich tätig sei.“⁵⁾ Die wichtigsten Unterschiede in der Sozialgerichtsbarkeit liegen nach der Sozialreform von 1969 in den unterschiedlichen Kündigungsfristen, der Kranken-versicherungspflicht und den Rentenversicherungsträgern. Das Kriterium „Art der Arbeit“ läßt sich heute oft nicht mehr halten. Technischer Wandel als Folge der raschen Entwicklung ökonomischer Ressourcen verwischt die Grenzen und macht eine *einheitliche Funktionsklassifizierung* von Arbeitern und Angestellten nötig. Mit einem solchen funktionalen Katalog von Merkmalen der Arbeitstechnik und der Arbeitsorganisation ist aber nur ein Teil der Aufgabe geleistet. Zwar lassen sich anhand eines derartigen Katalogs Ist-Analysen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsaufgaben durchführen, doch kann damit noch keine historisch fundierte Übersicht über die Entwicklungsdeterminanten des Verhältnisses Arbeiter — Angestellte erreicht werden. In einer solchen übergreifenden Analyse müssen Daten über sozioökonomische Gesetzmäßigkeiten und soziale Verhaltensweisen verbunden werden mit Informationen über Technik und Organisation des Arbeitsplatzes.

Der „Neue Arbeiter“

Diese Diskussion findet heute — beispielhaft wie ich meine — um den „Neuen Arbeiter“ auf der Basis sich kritisch verstehender Erklärungsmodelle der modernen Industriearbeiterschaft und ihrer Entwicklung statt. Nach einer Phase sehr intensiver Auseinandersetzung mit der Angestelltenproblematik⁶⁾ hat eine Rückbesinnung auf die Relevanz industriesoziologischer und politökonomischer Untersuchungen eingesetzt. Die traditionell verhärtete Konstellation Arbeiter — Angestellte wurde durch neue Erkenntnisse und Hypothesen in Frage gestellt, es wurden wichtige Veränderungen bei Teilen der Arbeiterschaft im Zuge der

4) Claessens/Fuhrmann/Hartfiel/Zirwas, Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide, Berlin 1960, S. 155.

5) BSozG vom 18. 6. 1968, Zur Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten, Az.: 3 RK 57/65 in: Urteilsammlung für die gesetzliche Krankenversicherung 1968, S. 125.

6) Die einschlägige Literatur findet sich in anderen Beiträgen dieses Heftes.

Verwissenschaftlichung der Produktion und der Konzentration hochindustrialisierter Ökonomien konstatiert. Diese Erkenntnisse führten dazu, daß die These des einfachen „Aufgehens“ der Arbeiter in Angestelltenfunktion und -mentalität heute zunehmend bestritten wird. Vielmehr zeigt sich, daß nicht wie selbstverständlich von einer Verbürgerlichungstendenz des Arbeiters gesprochen werden darf, sondern daß im Zuge ökonomischer und gesellschaftlicher Entwicklung ein *neuer Arbeitnehmertyp* entsteht, der zwischen dem traditionellen, materiell verelendeten Industrieproletariat und dem zukünftigen gesellschaftlichen Gesamtarbeiter (Zusammengehen von Kopf- und Handarbeit) anzusiedeln ist⁷). Aus diesem historisch-gesellschaftlichen Ort des „Neuen Arbeiters“ ergeben sich auch die eigentümlich ambivalenten Aussagen in der diesbezüglichen Literatur.

Der „Neue Arbeiter“ wird einerseits als konsumorientiert und in seiner Arbeitsauffassung stark instrumentalisiert beschrieben, andererseits aber als die Avantgarde der Arbeiterklasse angesehen; Prognosen einer generellen Höherqualifizierung der Arbeitnehmer infolge des technischen Wandels stehen gegen die Befürchtung einer Dequalifizierungstendenz; Verwissenschaftlichung der Produktion kann zugleich Proletarisierung der Intelligenz bedeuten; die Verlagerung von Arbeitnehmern auf Tätigkeitsbereiche, die der unmittelbaren Produktion vor- bzw. nachgeordnet sind, bedeutet nicht unbedingt Arbeitsentlastung, sondern evtl. zusätzlichen psychischen Streß; Mobilitätsbereitschaft und lebenslanges Lernen können als fortwährende Bereicherung, aber auch als Zwang erfahren werden⁸).

Die verschiedenen Ansätze zur Begründung eines neuen Arbeitnehmertyps

Sowohl *Popitz/Bahrtdt* in der BRD als auch *Andrieux/Lignon* in Frankreich kommen Ende der fünfziger Jahre in ihren Untersuchungen zu dem Ergebnis, daß die Arbeiter ein dichotomisches Gesellschaftsbild haben⁹). Sie seien einerseits auf Grund ihres höheren Lebensstandards und zunehmender Sozialabsicherung nicht mehr mit dem klassenkämpferischen Industrieproletariat des vergangenen Jahrhunderts vergleichbar, andererseits aber keineswegs voll in die Gesellschaft integriert. Nicht die Integration in eine „nivellierte Mittelstandsgesellschaft“ sei für die moderne Arbeiterschaft das Problem, sondern ihre Perspektivlosigkeit, die sie oft mit dem Erreichten zufrieden sein lasse.

7) Vgl. etwa Deppe/Lange/Peter (Hrsg.), *Die neue Arbeiterklasse*, Frankfurt 1970, S. 8 ff. und A. Sohn-Rethel, *Geistige und körperliche Arbeit*, Frankfurt 1970, passim.

8) Neben der Originalliteratur stütze ich mich dabei besonders auf folgende zusammenfassende Übersichten der Problematik, die für den eiligen Leser den zusätzlichen Vorteil bieten, daß sie die „wichtigsten Thesen einschlägiger Autoren in kleinen Aufsätzen und kürzeren Testauszügen vorstellen: Deppe/Lange/Peter (Hrsg.), *Die neue Arbeiterklasse*, Frankfurt 1970.
K. H. Hörning (Hrsg.), *Der „neue“ Arbeiter — Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen*, Frankfurt 1971. F. Deppe, *Das Bewußtsein der Arbeiter — Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins*, Köln 1971.
Beckenbach/Braczyk/Herkommer/Malsch/Seltz/Stück, *Klassenlage und Bewußtseinsformen der technisch-wissenschaftlichen Lohnarbeiter*, Frankfurt 1973.
R. Vahrenkamp (Hrsg.), *Technologie und Kapital*, Frankfurt 1973.
Bahrtdt/Kern/Osterland/Schumann, *Zwischen Drehbank und Computer*, Hamburg 1970.

9) Popitz/Bahrtdt u. a., *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, Tübingen 1957.
Andrieux/Lignon, *L'ouvrier d'aujourd'hui*, Paris 1960.

Mit Beginn der sechziger Jahre häufen sich Untersuchungen, die sich mit dem Zusammenhang von steigendem wirtschaftlichem Lebensstandard der Arbeiter und ihrem gesellschaftlichen Bewußtsein beschäftigen. Den Kern solcher Studien bildet die These, daß die Wohlstandsgesellschaft traditionelles sozialistisches Gedankengut und entsprechendes politisches Verhalten beseitige. Lebensauffassung und gesellschaftliches Bewußtsein der Arbeiter bewegen sich danach ökonomisch bedingt und unaufhaltsam auf Mittelschichtenwerte und bürgerliche Existenznormen zu. Am klarsten formuliert diese Position *F. Zweig*, wenn er steigende Konsumbedürfnisse und Erwerbswünsche, zunehmendes Sicherheits- und Familienbewußtsein und letztlich die Individualisierung des Arbeiterbewußtseins prognostiziert¹⁰).

Ansatz und Ergebnis solcher Untersuchungen bleiben nicht unwidersprochen. Auf der Grundlage einer empirischen Studie kommen *Goldthorpe/Lockwood* u. a. zum Schluß, daß gesellschaftliche Veränderungen nach wie vor im Arbeits- und Produktionsprozeß wurzeln und nicht — wie *Zweig* nahelegt — in der Konsum- und Freizeitsphäre¹¹). Dieses Ergebnis beruht auf einer Untersuchung der betrieblichen, konsumtiven, politischen und gewerkschaftlichen Verhaltensweisen von *hochverdienenden Arbeitern* in den Produktionsbereichen Fließband (Automobilbau), Maschinenbau und Prozeßproduktion (Chemie). Für diese Spitzenverdiener („Affluent Workers“) wird eine *instrumenteile Arbeitsauffassung* konstatiert. Die Arbeit wird lediglich als Mittel zur konsumorientierten Bedürfnisbefriedigung angesehen, was eine sehr niedrige Arbeitszufriedenheit, eine schwache Identifikation mit dem Betrieb und eine große Distanz zu den Vorgesetzten mit sich bringt. Das Verhalten gegenüber der Gewerkschaft ändert sich: Der solidarische Kollektivismus wird zugunsten eines auf die Freizeit gerichteten „instrumenteilen Kollektivismus“ relativiert, was aber nicht die grundsätzlich positive Einstellung zum gemeinsamen Handeln überhaupt und damit auch nicht die organisatorische Basis der Gewerkschaften berührt. In analoger Perspektive und Motivation wird von diesen Arbeitern auch ihre parteipolitische Bindung gesehen.

Nach *Goldthorpe/Lockwood* kann keine Verbürgerlichung der Arbeiter und damit auch keine Integration in die Mittelschichten festgestellt werden. Die objektive Arbeitssituation (Lohnabhängigkeit) besteht unverändert fort. Was sich dagegen wandelt, ist die subjektive Einstellung zu den Lebensbereichen außerhalb des Betriebs. Steigende Mobilität, neue Kommunikationsformen und steigender Lebensstandard führen zu einer Privatisierung der Freizeit. Dies bedeutet aber nicht, daß damit zugleich sozialtypische Verhaltensweisen der Angestellten übernommen werden, wie etwa umfangreiche soziale Kontakte auch mit Höhergestellten, langfristige Einkommens- und Lebensplanung, Bildungsdruck auf die

10) F. Zweig, *The Worker in an Affluent Society*, New York 1961.

11) *Goldthorpe/Lockwood* u. a., Band I: Industrielles Verhalten in der Gesellschaft; Band II: Politisches Verhalten in der Gesellschaft; Band III: Der „wohlhabende“ Arbeiter in der Klassenstruktur, München 1970/71.

Kinder etc. In einer langfristigen Perspektive könnte die relativ „lustbetonte“ Erfahrung im Konsum- und Freizeitbereich zu ernststen Konflikten mit der nach wie vor auf Disziplin, Leistungsbereitschaft, Unterordnung und Verzicht abgestellten Arbeitssituation führen; besonders dann, wenn eine ständige Erhöhung des Reallohns auf Grund ökonomisch bedingter Systemschwierigkeiten nicht mehr durchgehalten werden kann.

Obwohl die Autoren den zentralen Punkt der Auseinandersetzung mit neuen Verhaltensweisen von Arbeitern sicher zu Recht an die Lohnarbeit im Betrieb und damit an den Arbeitsplatz binden, muß an der Ambivalenz ihrer Ergebnisse Kritik geübt werden. Es wird nicht angegeben, ob die Spitzenlöhne langfristig gesichert und konjunkturunabhängig sind; es wird einfach unterstellt, daß das Leben außerhalb des Betriebs tatsächlich voll das Bedürfnis nach einem uneingeschränkten Freiraum befriedigt, und es wird vor allem unterstellt, daß die instrumentelle Orientierung gutverdienender Arbeiter ein geschichtliches Novum ist und das entscheidende Abgrenzungskriterium zur „solidarischen Orientierung“ des traditionellen Arbeiters bzw. „bürokratischen Orientierung“ des Angestellten ausmacht; dabei wird übersehen, daß die distanzierte Haltung der lohnabhängigen Arbeitnehmerschaft zu entfremdeten, nicht selbstbestimmten Arbeitstätigkeiten sicher genauso alt ist wie diese Arbeitsbedingungen selbst.

Die genannten Untersuchungen wollten den Einfluß von steigendem Einkommen auf das soziale Verhalten ausgewählter Arbeitergruppen beschreiben. Dabei mußten notwendig berufliche Differenzierungen zu kurz kommen. Im Zuge des wissenschaftlich-technischen Fortschritts der Produktion finden aber solche Differenzierungsprozesse in ständig steigendem Ausmaß statt: Schwere körperliche Arbeit wird zurückgedrängt (und dann oft in den Restbereichen intensiviert), Arbeitstätigkeiten neben der unmittelbaren Produktion nehmen zu, neue Berufsbilder werden geschaffen, es verwischen sich überkommene Grenzen in der Arbeitnehmerschaft. „Neuere arbeitssoziologische Untersuchungen konzentrieren sich daher weniger auf die Entwicklung des Lohnes als vielmehr auf die Veränderungen in der Arbeitsstruktur, die durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt vorgegeben werden.“¹²⁾

Einen ersten Schritt zur Klärung dieser Prozesse unternimmt Anfang der fünfziger Jahre *Touraine*¹³⁾, der ein *Drei-Phasen-Schema* der Entwicklung aller Industriegesellschaften aus der technologischen, organisatorischen und sozialen Evolution der Arbeit aufstellt. Während in der Aufschwungphase des Kapitalismus die Produktion noch weitgehend auf handwerklich-qualifizierter Arbeit beruhte, bringt der Übergang von der Manufaktur zur großen Industrie maximale Differenzierung komplexer Arbeitsvorgänge und die Dequalifizierung des Arbeiters mit sich. Erst in der dritten, der aktuellen Phase werden die aufgespalte-

12) F. Deppe, a. a. O., S. 91.

13) A. Touraine, *L'évolution du Travail aux Usines Renault*, Paris 1955.

nen Arbeitsprozesse wieder zusammengefügt und so auf einer neuen Stufe übergreifende Qualifikationen und die Abnahme der Entfremdung des Arbeiters von seiner Tätigkeit möglich. Dieses Konzept wurde von *Blauner* verfeinert und liegt auch der Theorie der „Neuen Arbeiterklasse“ *Mallets* zugrunde. Interessant ist nun, daß die drei Autoren aus der von ihnen behaupteten evolutorischen Theorie des technischen Wandels verschiedene theoretische und politische Schlüsse ziehen.

*Blauner*¹⁴⁾ verzahnt das Phasen-Modell mit verschiedenen Stadien der Entfremdung und kommt zu dem Schluß, daß die Automation im Zuge des technischen Fortschritts Ohnmacht, Verantwortungslosigkeit, Isolation und Selbstentfremdung des Arbeiters früherer Epochen abschaffe. Kontroll- und Dispositionsmöglichkeiten, Verantwortung und hohe Qualifikation in automatisierten Produktionsabläufen beseitigten die Entfremdung von der Arbeit und führten letztlich zu einer sozial begrüßenswerten Identifikation mit Management und Unternehmen; die gewerkschaftliche Organisationsbereitschaft nehme ab.

Touraine verweist ebenfalls auf die zunehmende technische Autonomie des modernen Produktionsprozesses, die den ständigen Eingriff des Arbeiters in den Produktionsablauf unnötig mache. Die Sachrationalität des Produktionssystems bringe notwendigerweise auch eine veränderte Haltung der Arbeitnehmer zur Gewerkschaft mit sich. „Kontrolle der technologischen, sozialen und ökonomischen Struktur sind nicht nur objektiv vorgegebene Möglichkeiten, sie werden zugleich als politische Notwendigkeit, die durch die Politik der Arbeiterbewegung zu realisieren ist, anerkannt. Der gewerkschaftliche Einfluß soll demnach durch den Zugang zur wirtschaftlichen und politischen Macht institutionalisiert werden; die bloße Oppositionsstellung der Gewerkschaften werde immer gefährlicher und müsse durch Formen von Mitbestimmung überwunden werden.“¹⁵⁾ Damit wird eine schwerwiegende Akzentverschiebung der Zielrichtung des Kampfes der Arbeitnehmerschaft und ihrer Organisationen vorgenommen: Das Eigentumsproblem der kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsform wird auf ein Informationsproblem zurückgeschnitten. Da *Touraine* von der Autonomie des technischen Wandels ausgeht, wird der gewerkschaftliche Zugang zu Informationen und Entscheidungsprozessen politisch relativ bedeutungslos; die Ziele sind immer schon technisch vorgegeben.

Auch *Mallet*¹⁶⁾ geht von der Integration des neuen, gebildeten, hochspezialisierten und -qualifizierten Arbeiters in das automatische Produktionssystem hochindustrialisierter Gesellschaften aus.¹⁷⁾ Diese Tendenz bringe jedoch für die „Neue Arbeiterklasse“ tiefe Widersprüche mit sich, die sich vor allem aus dem

14) R. Blauner, *Alienation und Freedom*, Chicago 1954.

15) F. Deppe, a. a. O., S. 46.

16) S. Mallet, *Die neue Arbeiterklasse*, Neuwied und Berlin 1972 (1963 Ersterscheinung in Frankreich).

17) Dieser Arbeitnehmertyp ist besonders in der Flugzeugindustrie, der Petrochemie und der elektronischen Industrie anzutreffen, Mallet untersuchte in Frankreich Produktions- und Qualifikationsstruktur bei Bull, Caltex und Thomson-Houston.

Konflikt von beruflichem Selbstbewußtsein/qualifiziertem Sachwissen und technobürokratischer Hierarchie ergeben. Die hochqualifizierten Arbeiter, Techniker und Wissenschaftler reflektieren den Widerspruch zwischen technischen Möglichkeiten und den ökonomischen und organisatorischen Behinderungen, die aus dem Profitmaximierungsmotiv und dem Herrschaftsanspruch kapitalistischer Unternehmen hervorgehen. Diese Erkenntnis — so Mallet — führe tendenziell zum aktiven Eintreten der „Neuen Arbeiterklasse“ für Demokratisierung und Kontrolle der Produktionsorganisation. In diesem Punkt treffe sich die Avantgarde „Neue Arbeiterklasse“ mit den Interessen der traditionellen Arbeiterklasse. Das politische Schwergewicht liege nun aber nicht mehr im alten Kern der Arbeiter, sondern werde von den neuen Arbeitern gestellt, die die Arbeiterklasse der Zukunft repräsentieren.

Abgesehen davon, daß auch dieses Konzept nicht die politische Kontrolle des technischen Wandels anstrebt, ist es gewerkschaftlich gefährlich, heute Arbeitskämpfe nach Kriterien zu führen, die nur für einen kleinen Teil der Arbeitnehmerschaft durchsichtig und wichtig sind. Zudem wird in einer derartigen Perspektive der Blick für die laufenden Differenzierungsprozesse in der Gesamtarbeitnehmerschaft verstellt¹⁸). Schließlich muß noch darauf verwiesen werden, daß die „Neue Arbeiterklasse“ auch eine gefährliche Rolle für die Organisation der Arbeitnehmer spielen kann, dann nämlich, wenn sie Arbeitswissen (technischen Ablauf und organisatorischen Zusammenhang hochmechanisierter Arbeitsprozesse) als Zwischenglied von Unternehmensmanagement und breiter Arbeitnehmerschaft auf Grund ihres Status und ihrer Privilegien absorbiert und so den unqualifizierten Arbeitnehmern den Zugang zu diesen Informationen abschneidet¹⁹). Ungeklärt bleibt also bei Mallet das Problem der *Beziehung* von alter zu neuer Arbeiterklasse.

Genau an diesem Punkt setzt auch die empirisch abgesicherte Kritik von *Kern/Schumann*²⁰) an einem wichtigen Theorem des Drei-Phasen-Schemas ein. Nach ihnen kann die Requalifizierung industrieller Arbeit auf der Stufe hochmechanisierter, automatischer Produktionsabläufe nicht als generelle Tendenz angesehen werden. Vielmehr muß mit einer *zunehmenden Differenzierung und Polarisierung der Qualifikationsstruktur* gerechnet werden²¹). Repetitive Teilarbeit (Fließband) und technisch komplizierte Arbeit bestehen in hochtechnisierten Produktionssektoren nebeneinander, wobei Arbeiten der „technischen Kader“ oft nur komplexe Anlern Tätigkeiten sind. „Keineswegs lassen sich alle Arbeitsplätze eines Aggregats denjenigen Arbeitsplätzen zuschreiben, die für das technische Niveau des Produktionsmittels charakteristisch erscheinen. Die Arbeitsplatzstruk-

18) Vgl. E. Mandel in: Deppe/Lange/Peter, a. a. O., S. 127 ff.

19) Vgl. M. Bridier in: Deppe/Lange/Peter, a. a. O., S. 116 ff.

20) Kern/Schumann, *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, Band I und II, Frankfurt 1970.

21) In dieser realistischen Einschätzung der Konsequenzen von Automation folgen die Autoren, z. B. J. R. Bright, *Automation and Management*, Boston 1959 sowie F. Pollock, *Automation — Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen*, Frankfurt 1956.

tur ist durchweg "konservativer" als der Mechanisierungsgrad. Jede neue Mechanisierungsstufe bringt neue Formen industrieller Arbeit, gleichzeitig perpetuiert sie aber auch einen Teil der konventionellen Arbeitsformen."²²⁾

Anhand von sechs Grundtypen industrieller Arbeit²³⁾ zeigen die Autoren, daß neben den traditionellen Tätigkeiten an neuen Arbeitsplätzen vor allem prozeßunabhängige Qualifikationen gefragt werden wie etwa technische Sensibilität, Flexibilität und Verantwortung. Zusammen mit Qualifikationen, die auf die reibungslose Organisation des Arbeitsablaufs bei gegebenem Betriebsziel abgestellt sind (z. B. Identifikation mit Weisungen der Vorgesetzten), bilden derartige Arbeitsplatzanforderungen wohl in der Tat einen neuen Arbeitnehmertyp, der aber — im Gegensatz etwa zur Auffassung der Phasen-Theoretiker — auch in Zukunft quantitativ beschränkt bleiben wird und bei zunehmender Rationalisierung selbst wieder in die Gefahr qualitativen Abstiegs geraten kann.

Schlußfolgerungen

Die Schlußfolgerungen müssen relativ unabgesichert bleiben, da sich die vorgestellten Untersuchungen, soweit sie empirisch fundiert sind, auf verschiedene Arbeitnehmergruppen stützen, die nach unterschiedlichen Kriterien ausgewählt wurden; zum zweiten ist es nicht unproblematisch, aus den Entwicklungstendenzen solcher Teilgruppen auf die Entwicklung der Gesamtarbeitnehmerschaft zu schließen; drittens schließlich muß bedacht werden, daß die erwähnten Studien in verschiedenen Ländern angefertigt wurden und sich somit auf einen jeweils verschiedenen sozialen, ökonomischen und vor allem politischen Hintergrund beziehen.

Im Zuge des technischen Wandels (Verwissenschaftlichung der Produktion, Automation, Konzentration des Kapitals) kann man einen beruflichen Differenzierungsprozeß beobachten mit der Tendenz, der neuen Technik angepaßte Berufsbilder zu schaffen. Ohne gewerkschaftlichen Druck auf die Unternehmen, allein auf Grund der technischen Entwicklung gibt es aber keine Garantie für eine generelle Höherentwicklung von Qualifikation und eine Humanisierung von Arbeitsbedingungen. Dies gilt besonders für die auch heute noch quantitativ vorherrschende repetitive Teilarbeit in Fabriken und Büros. Aber auch hochqualifizierte und an der Front des technischen Wandels angesiedelte Arbeitsplätze sind nicht aus der Abhängigkeit von wirtschaftlichen Prioritäten des entwickelten Kapitalismus entlassen, auch hier kann oft von krisensicherer, breit fundierter, selbstverantworteter und damit subjektiv als sinnvoll erfahrener Arbeit nicht die Rede sein. Die in einigen Studien zur Problematik des „Neuen Arbeiters“ anklingende technologische Euphorie muß zurückgewiesen werden. Grundlegende Verbesse-

22) Kern/Schumann, a. a. O. I, S. 138.

23) Diese sechs Typen sind: 1. der reine Handbetrieb; 2. Fließbandfertigung; 3. Einzelaggregate, a) Maschinenbedienung und Apparatebedienung, b) Steuerarbeit und Schaltarbeit, c) Maschinenführung und Apparateführung; 4. Aggregatsysteme: Anlagenführung; 5. Teilautomatisierte Einzelaggregate: Automatenführung und Automatenkontrolle; 6. Teilautomatisierte Aggregatsysteme: Anlagenkontrolle und Meßwartentätigkeit.

rungen der Arbeitssituation des größten Teils der abhängig Beschäftigten sind nur über den politisch-gewerkschaftlichen Kampf durchzusetzen.

Eine zweite Frage betrifft den traditionellen Gegensatz Arbeiter/Angestellte. Hier trägt die Diskussion der neueren Entwicklung ganz entschieden dazu bei, die Fronten aufzulockern und gerade an neuen Berufen die Willkürlichkeit und objektive Widersinnigkeit einer Aufspaltung der lohnabhängigen Arbeitnehmerschaft nachzuweisen. Es zeichnet sich vielmehr ab, daß die arbeitsbedingte gesellschaftliche Trennungslinie zunehmend quer durch die Arbeiter- und Angestellten-
gruppen hindurch nach Macht- und Informationskriterien verläuft.²⁴⁾ Der großen Mehrheit der Lohnabhängigen ohne qualifizierte Mitbestimmungsmöglichkeiten in ökonomischen, technischen, organisatorischen und politischen Entscheidungen — die direkt oder indirekt immer ihren Arbeitsplatz und damit auch ihre gesamte Lebenslage betreffen — steht eine kleine Elite von Spezialisten, Experten, Managern und Unternehmern gegenüber, die kraft ihres Überblicks und ihrer Identifikation mit den profitorientierten ökonomischen Prioritäten der gegebenen Gesellschaft in der Lage ist, zentrale und weitreichende Entscheidungen als technologisch-sachgesetzliche Entwicklungstendenzen auszugeben.

24) Jaeggi/Wiedemann, *Der Angestellte in der Industriegesellschaft*, Stuttgart 1966, S. 151 ff.