

Arbeiterbildung zwischen betriebsdemokratischem Bewußtsein und Aufstiegsorientierung¹⁾

Dr. Wilke Thomssen, geboren 1933 in Oldenburg, studierte in Frankfurt und war sechs Jahre im Frankfurter Institut für Sozialforschung tätig. Am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin untersucht W. Thomssen z. 2. Bildungsprozesse und Probleme sozialer Emanzipation bei Facharbeitern und technischen Angestellten.

Problemstellung

Nach dem 2. Weltkrieg sah sich die Gewerkschaftsbewegung gezwungen, auf Grund neuer und veränderter Anforderungen, die sich aus gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen und betrieblichen Entwicklungstendenzen ergaben, Bildungsarbeit forciert zu betreiben, um ihre Position erhalten und ausbauen zu können. Sie mußte gegen die vorhandene Bildungsapathie das Bewußtsein setzen, daß über den Erwerb von instrumenteilen und organisationstechnischen Fertigkeiten hinaus intellektuelle und praktisch-politische Fähigkeiten zu entwickeln sind, die allein dem gewerkschaftlichen Kampf eine gesellschaftsverändernde Perspektive verleihen können. Solange aber ein dichotomisches Gesellschaftsbewußtsein (unüberwindbare Klassengrenze zwischen „unten“ und „oben“) vorherrschte **und** die gewerkschaftlichen Kampfformen, wie vor allem der Lohnkampf, Bildungsarbeit nicht zwingend erforderlich zu machen schienen, konnte auch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit nur schrittweise entfaltet werden.

In jüngster Zeit lassen sich drei Tendenzen bezeichnen, die der Bildungsarbeit im Rahmen der Gewerkschaftsbewegung insgesamt eine neue Bedeutung verleihen, sie aber auch vor neue Probleme stellen.

(1) Der Ausbau der Vertrauenskörper und die verschärften Auseinandersetzungen in den Betrieben seit der Rezession Mitte der sechziger Jahre haben dazu geführt, daß immer mehr Vertrauensleute Bildungsansprüche an ihre Organisation stellen, weil sie erkannt haben, daß eine erfolgreiche Wahrnehmung ihrer

1) Die Abhandlung stützt sich auf Ergebnisse einer Untersuchung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung: Wolfgang Lempert und Wilke Thomssen, Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industrielehrlinge, Band 1, Stuttgart 1974.

gewerkschaftlichen Aufgaben in der Belegschaft auch von laufender Weiterbildung abhängig ist.

(2) Durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und die dadurch geschaffene Möglichkeit zur Weiterbildung für Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter hat die schon früher beobachtete Tendenz zur Professionalisierung der betrieblichen Interessenvertretung weiteren Auftrieb erfahren. Diese Professionalisierungstendenz trägt spezifische Erwartungen an die gewerkschaftliche Bildungsarbeit heran.

(3) Schließlich hat sich die Debatte um die Bildungsreform und den Bildungsurlaub und die sie begleitende Mobilisierung der Bildungsmotivation auf Grund des Versprechens von Chancengleichheit und sozialem Aufstieg auch auf die Bildungsorientierung der jüngeren Arbeiterschaft, vor allem der Facharbeiter, ausgewirkt.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist von diesen Tendenzen insofern betroffen, als das System der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung als ein Gefüge betrachtet werden kann, in dem der Zugang zu den einzelnen Positionen bestimmte Qualifikationen verlangt und der Besitz derartiger Positionen mit Belohnungen verbunden ist, die als Aufstiegserfolg gewertet werden können. Allerdings spiegeln sich in diesen Tendenzen sehr unterschiedliche Motivlagen wider, und ebenso unterschiedlich sind die Erwartungen, die der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit aus diesen Motivlagen erwachsen. Hervorgehoben werden muß jedoch eine Bildungsmotivation, die in starkem Maße mit Aufstiegsneigungen verknüpft zu sein scheint.

Zöge man das Integrationskonzept heran, nach dem die Arbeiter als weitgehend in die bestehende Gesellschaft integriert angesehen werden, so wäre die bei Arbeitern anzutreffende aufstiegsorientierte Bildungsmotivation als ein weiteres Anzeichen ihrer Integration, hier: der Integration ins bürgerliche Bildungsbewußtsein, zu werten. Für den gewerkschaftlichen Standpunkt würde dies bedeuten, daß aufstiegsorientierte Arbeiter für die kollektive Durchsetzung von Interessen gegen die bestehenden Herrschaftsstrukturen verloren wären. Die Integrationstheorie führt aber zu einer unzulässigen Verengung des Problemhorizonts. Statt dessen ist es notwendig, „latente und manifeste Konfliktzonen des Bewußtseins zu identifizieren und nach den Bedingungen zu suchen, unter denen Unlust, Unzufriedenheit und Kritik die passive Hinnahme und Resignation zu überwinden vermögen und die Mechanismen der Anpassung durchbrechen“²⁾.

Dies gilt auch für die Durchbrechung von subjektiven Bildungsbarrieren, die zwar das Bewußtsein der Arbeitenden vor ideologischer Verblendung bewahrt,

2) Horst Kern und Michael Schumann, Zum politischen Verhaltenspotential der Arbeiterklasse, in: Gesellschaftsstrukturen, hrsg. von Klaus Meschkat und Oskar Negt, Frankfurt am Main 1973, S. 134.

aber ebenso den gesellschaftspolitisch aufgeklärten Kampf zur Durchsetzung ihrer Interessen behindert haben.

Aber noch aus einem anderen Grunde ist eine differenzierende Analyse notwendig. Da eine aufstiegsorientierte Bildungsmotivation im Bewußtsein von Arbeitern niemals in reiner Form vorherrscht, sondern sich verbindet mit Momenten des traditionellen Arbeiterbewußtseins, gelangen Analysen des gesellschaftlichen Bewußtseins von Arbeitern allzu leicht zu dem Schluß, daß ein derartiges Bewußtsein in sich widersprüchlich sei. Ein solcher Schluß ist nur möglich, wenn man vom Idealbild eines gesellschaftlichen Bewußtseins ausgeht, das eine reflektierte und konsistente Deutung der gesellschaftlichen Verhältnisse aufweist und diese Deutung noch mit objektiven Handlungschancen in Übereinstimmung bringt. Ein solcher Nachweis von widersprüchlichem Bewußtsein bleibt aber abstrakt, weil nur die Differenz zwischen empirisch feststellbarem Bewußtsein und einem Idealtypus nachgewiesen wird. Statt dessen wäre aber die Struktur des Arbeiterbewußtseins aus den Widersprüchen des materiellen Lebens zu erklären. Unter diesem Ansatz stellt sich die Frage nach der Konsistenz von gesellschaftlichem Bewußtsein und dessen Handlungsrelevanz anders, als wenn man von einem normativ angeleiteten Idealtypus ausgeht. Das gilt insbesondere für das widerspruchserzeugende Verhältnis von neuen Erfahrungsinhalten und stabileren Deutungselementen des Bewußtseins.

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Die in den letzten Jahren am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung durchgeführte Untersuchung erlaubt eine genauere Analyse des Verhältnisses von Aufstiegsorientierung und betriebsdemokratischer Orientierung im Bewußtsein von Facharbeitern. Im Rahmen dieser Studie wurden rd. 300 ehemalige Maschinenschlosserlehrlinge der Berliner Metallindustrie untersucht, die bis zum Zeitpunkt der Untersuchung auf eine zehnjährige Berufstätigkeit zurückblickten. Dabei zeigte sich, daß zehn Jahre nach Lehrabschluß je ein gutes Drittel der Befragten als Facharbeiter und als technische Angestellte tätig war, während der Rest in andere, auch in selbständige Berufe, abgewandert ist.

Diese Abhandlung beschränkt sich auf die Interpretation einiger Ergebnisse zum gesellschaftlichen Bewußtsein der Facharbeiter; die technischen Angestellten werden nur vergleichsweise herangezogen. Abschließend sollen einige Schlußfolgerungen für die Arbeiterbildung gezogen werden.

Die Studie ging bei der Untersuchung der sozialen Einstellungen von der Überlegung aus, daß der einzelne grundsätzlich zwei Wege verfolgen kann, um seine soziale Lage zu verbessern. Die eine Möglichkeit besteht im *Streben nach individuellem Aufstieg*, die zweite in der *Unterstützung von kollektiven Strategien der Interessendurchsetzung*. Aus älteren industriesoziologischen Untersuchungen ist bekannt, daß unter Arbeitern eher dichotomische Vorstellungen verbreitet

sind, denen zufolge Arbeiter keine oder sehr geringe Chancen haben, durch individuelle Anstrengungen aus ihrer abhängigen Position auf der untersten Ebene des Betriebes herauszukommen. Sie vertreten daher auch stärker kollektive Orientierungen. Angestellte sehen dagegen die betriebliche Sozialstruktur eher als ein hierarchisches Gefüge an, dessen Stufen man auf Grund von individuellen Anstrengungen und Loyalität gegenüber dem Unternehmen ersteigen kann. Zu prüfen war daher, ob Einstellungsunterschiede dieser Art nach wie vor bestehen oder sich verändert haben, und wenn letzteres der Fall ist, wie sich dies auf das Verhältnis von Aufstiegsorientierung und betriebsdemokratischer Orientierung auswirkt.

Betrachten wir zunächst die *Aufstiegsorientierung*. Insgesamt ergibt sich, daß die befragten technischen Angestellten immer noch aufstiegsorientierter sind als die Facharbeiter. Im einzelnen zeigt sich, daß den Angestellten bezogen auf einen idealen Arbeitsplatz die Aufstiegsmöglichkeiten wichtiger sind als die Bezahlung und das Verhältnis zu Kollegen. Häufiger als den Facharbeitern bedeutet ihnen eine Stellung als Vorgesetzter einen „persönlichen Gewinn“, halten sie „eigene Initiative“, „Fleiß“ und „berufliche Weiterbildung“ für die wesentlichen Faktoren des beruflichen Fortkommens. Aber der Unterschied zu den Facharbeitern ist nicht sehr groß. Das bedeutet, daß auch ein nicht unwesentlicher Teil der Facharbeiter aufstiegsorientiert eingestellt ist, während auf der anderen Seite der technischen Angestellten eine nicht unwesentliche Gruppe keine Aufstiegsorientierung äußert.

Bevor wir näher auf die Bedeutung der Aufstiegsorientierung eingehen, können wir aus diesen Befunden vorerst den Schluß ziehen, daß das Bewußtsein der Facharbeiter zwar immer noch von traditionellen Orientierungen der Arbeiterschaft geprägt ist, daß aber dichotomische Vorstellungen ihre einstellungsprägende Kraft einbüßen und die Grenzen des Arbeiterdaseins für überwindbar gehalten werden. Eigene Initiative und gute Aus- und Weiterbildung gelten als wichtige Voraussetzungen dafür. Andererseits sind nicht alle Angestellten vom Erfolg individueller Aufstiegsbemühungen überzeugt, sei es, daß der erreichte Aufstieg für sie in keinem Verhältnis zu den geleisteten Anstrengungen steht, sei es, daß sich auch für sie immer wieder neue Barrieren des beruflichen Fortkommens auftun.

Die *betriebsdemokratische Orientierung* wurde an Hand einer Reihe von Fragen zur Erweiterung der Beteiligungsrechte und der Macht der organisierten Arbeitnehmerschaft ermittelt. Die Fragen bezogen sich im einzelnen auf Unternehmensmitbestimmung, Betriebsrat, Vertrauensleute, betriebliche Arbeitsniederlegung, Lohn- und Mitbestimmungstreik, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Macht und politische Aufgaben der Gewerkschaft, Arbeiterselbstverwaltung und anderes mehr.

Insgesamt konnte festgestellt werden, daß die Facharbeiter in hohem Maße betriebsdemokratisch orientiert sind, während die technischen Angestellten — wie

erwartet — wesentlich weniger häufig betriebsdemokratische Vorstellungen äußern, und zwar nehmen derartige Vorstellungen mit steigendem betrieblichen Status ab. Dies Ergebnis findet seine Entsprechung auch in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft. Fast alle zum technischen Angestellten aufgestiegene ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge waren zu Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit gewerkschaftlich organisiert. Nach zehn Jahren sind die am weitesten Aufgestiegenen, die Ingenieure, nur noch zu einem geringen Teil Mitglied der Gewerkschaft.

Wir können in dieser Abhandlung die Ergebnisse im einzelnen nicht ausbreiten. Zur Veranschaulichung seien aber einige Einzelergebnisse hervorgehoben. Überraschend häufig (82 Prozent) sprechen sich Facharbeiter dafür aus, daß die gewerkschaftlichen Vertrauensleute das Recht haben sollen, Entlassungen zu verhindern. 85 Prozent der Facharbeiter sind der Auffassung, daß die Belegschaft das Recht haben soll, die Arbeit niederzulegen, wenn der Betriebsrat bei seinen Verhandlungen ohne Erfolg bleibt. Im Rahmen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, die insgesamt sehr nachdrücklich gefordert wird, sprechen sich 64 Prozent der befragten Facharbeiter dafür aus, daß die unmittelbaren Vorgesetzten gewählt werden sollen. Von den Gewerkschaften erwarten 60 Prozent der Facharbeiter, daß sie sich nicht nur um sozialpolitische Angelegenheiten kümmern, sondern auch in politische Auseinandersetzungen (z. B. Verteidigungspolitik oder Notstandsrecht) eingreifen. 54 Prozent der Facharbeiter sind der Auffassung, daß die Gewerkschaften die Forderung nach mehr Mitbestimmung mit Hilfe eines Streiks durchsetzen sollen, falls andere Mittel erfolglos bleiben. Daß die betriebsdemokratische Orientierung der Befragten nicht nur betriebsbezogen ist, zeigt das Ergebnis, daß 72 Prozent der Facharbeiter erwarten, daß die Interessen der abhängig Arbeitenden auf politischer Ebene in Zukunft nachdrücklicher als bisher vertreten werden, und zwar vor allem von den Gewerkschaften.

Was das Verhältnis von Aufstiegsorientierung und betriebsdemokratischer Orientierung anlangt, konnte keine eindeutige Hypothese aufgestellt werden. Unter theoretischen Aspekten liegt die Überlegung nahe, daß individuelles Aufstiegsstreben und Unterstützung kollektiver Aktionen sich ausschließen, weil individuelles Aufstiegsstreben die geltenden Normen von Leistung und Bewährung sowie die Auslesepraxis der Unternehmer im Prinzip akzeptiert, während kollektive Strategien diese Normen und Strukturen gerade überwinden sollen. Vom praktischen Standpunkt der gegebenen sozialen Lage des einzelnen aus steht indes Aufstiegsmotivation nicht zwingend im Widerspruch zur kollektiven Grundorientierung. Denn da Veränderungen auf Grund von kollektiven Aktionen teils langwierig, teils ungewiß sind, widersprüche es dem Eigeninteresse, mögliche, auch noch so begrenzte Aufstiegswege nicht zu nutzen.

Die Untersuchung zeigt, daß zwischen Aufstiegsorientierung und betriebsdemokratischer Orientierung weder bei den Facharbeitern noch bei den tech-

nischen Angestellten ein Zusammenhang besteht. Die mögliche Vermutung, daß die Befragten entweder nur aufstiegsorientiert oder nur betriebsdemokratisch orientiert sind, findet keine Bestätigung. Das bedeutet, daß es neben anderen Kombinationen eine Gruppe gibt, die zugleich aufstiegsorientiert *und* betriebsdemokratisch orientiert ist. Wir werden uns im folgenden nur mit dieser Gruppe beschäftigen, weil sie für die Arbeiterbildung ein besonderes Problem darstellt. Wie ist es vereinbar, daß Arbeiter gleichzeitig aufstiegsorientiert und betriebsdemokratisch orientiert sein können?

Zunächst zeigt sich, daß die betriebsdemokratisch orientierten Facharbeiter in der Regel auch starke Kritik an der wirtschaftlichen und politischen Macht der Unternehmer äußern, während Befragte, die betriebsdemokratische Forderungen ablehnen, auch häufiger die betriebliche Herrschaftsstruktur akzeptieren. Dies Ergebnis ist naheliegend, wenn man davon ausgeht, daß bestimmten Forderungen immer auch eine bestimmte Analyse der Verhältnisse zugrunde liegt. Überraschend ist aber, daß von den statistischen Ergebnissen her Aufstiegsorientierung und Kritik an der Machtstellung der Unternehmer sich nicht ausschließen, das heißt, daß auch aufstiegsorientierte Facharbeiter Kritik an der Stellung der Unternehmer äußern. Wir können daraus schließen, daß die Aufstiegsorientierung nicht einhergeht mit der ideologischen Anerkennung der bestehenden betrieblichen Verhältnisse, sondern daß der Aufstieg als ein bloßes Mittel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen betrachtet wird.

Zieht man dazu die qualitativen Kommentare heran, die die Befragten zur Aufstiegsproblematik äußern, so zeigt sich, daß die Aufstiegsorientierung hervorgeht aus der Kritik an den betrieblichen Arbeitsbedingungen, die kein selbständiges Arbeiten erlauben, nur ausführende Arbeit zulassen und auch keine Möglichkeiten bieten, die eigene Arbeitsleistung als Bestätigung des Wissens und Könnens auszuweisen und schließlich keine ausreichende Bezahlung sichern. Entsprechend sind die Erwartungen, die sich mit dem Wunsch nach einer besseren betrieblichen Stellung verbinden.

Daß die Facharbeiter nicht ohne weiteres die Bedeutungsinhalte der bürgerlichen Aufstiegsideologie übernehmen, zeigt auch ein Ergebnis aus den psychologischen Untersuchungen, die im Rahmen des Forschungsprojekts ausgeführt wurden³). Danach bedeutet Aufstiegsorientierung für die Facharbeiter im Gegensatz zu den technischen Angestellten nicht Streben nach „Erfolg“ oder „Führungspositionen“, sondern ihrer Aufstiegsorientierung liegt häufiger eine arbeitsbezogene, problemorientierte Leistungsmotivation zugrunde, die sich bewußt von bürgerlichen Aufstiegsideologien abhebt und sich auf den Wert der eigenen Arbeitsleistung beruft.

3) Ulrich Bamberg: Leistungsbezogene Persönlichkeitsmerkmale gelernter Maschinenschlosser. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industrielehrlinge, Band III, hektographiertes Manuskript, Berlin 1974, S. 186.

Nach diesen Ergebnissen ist es nicht mehr verwunderlich, wenn Facharbeiter zugleich aufstiegs- *und* betriebsdemokratisch orientiert sind, wenn sie nachdrücklich die wirtschaftliche und politische Macht der Unternehmer kritisieren, sich aus ihrer repressiven Arbeitssituation im Betrieb befreien wollen und dabei nicht nur kollektive Strategien unterstützen, sondern auch in andere betriebliche Positionen mit vielfältigeren Aufgaben und größerer Selbständigkeit drängen. Diese Tendenz als zunehmende Integration der Arbeiter in das bestehende System der Arbeit zu bezeichnen, ist insofern problematisch, als sie das hierarchische Betriebssystem ebenso in Frage stellt wie andere Formen des Interessenkonflikts,

Die politische Handlungsrelevanz des kritischen Potentials, das der durch betriebliche Erfahrungen geprägten Aufstiegsorientierung zugrunde liegt, hängt indes von einer angemessenen Artikulation der Interessenlage ab. Die Facharbeiter artikulieren ihre Kritik an den betrieblichen Aufstiegsbedingungen nicht in Form allgemeiner Unzufriedenheit. Vielmehr greifen sich nicht selten zu Sprachklischees der bürgerlichen Aufstiegsideologie, die sie allerdings mit eigenen Erfahrungen besetzen und mit denen sie anschaulich machen, daß die betrieblichen Arbeitsbedingungen für sie unzumutbar sind. Gleichwohl darf nicht übersehen werden, daß die Übernahme von Sprachmustern der bürgerlichen Leistungs- und Aufstiegsideologie für das Arbeiterbewußtsein nicht wirkungslos ist. Selbst wenn Arbeiter die Klischees der bürgerlichen Aufstiegsideologie mit eigenen Erfahrungen und Bedeutungen füllen, kann nicht ausgeschlossen werden, daß die den Arbeitern an sich fremden Sprachmuster steuernden Einfluß auf ihr Bewußtsein haben. Dies gilt auch für die mit der Aufstiegsorientierung verknüpfte Bildungsmotivation. So besteht grundsätzlich die Möglichkeit, daß privatwirtschaftlich orientierte Bildungsinstitutionen das der Aufstiegsorientierung der Facharbeiter zugrunde liegende kritische Potential in die Beschäftigung mit ordnungspolitischen Bildungsinhalten oder für sie belanglosen Kulturgütern umleiten. Die Wirksamkeit eines derartigen Einflusses ist allerdings an Hand der verfügbaren Untersuchungsergebnisse nicht nachprüfbar.

Die faktische betriebliche Auslesepraxis ist nicht folgenlos für das Bewußtsein der abhängig Arbeitenden. Auf die Frage nach den Aussichten, noch eine bessere berufliche Stellung zu bekommen, geben zwei Fünftel der befragten Facharbeiter an, daß sie gute Aussichten haben, die übrigen haben nur geringe oder keine Aussichten. Setzt man nun dieses Ergebnis mit der betriebsdemokratischen Orientierung in Beziehung, so ergibt sich, daß diejenigen, die gute Aussichten haben, wesentlich weniger häufig betriebsdemokratisch orientiert sind als diejenigen, die keine oder nur geringe Aussichten haben. Dieser Zusammenhang erklärt sich aus dem unterschiedlichen Charakter der Fragenkomplexe. Die Aufstiegsorientierung ist eine generelle Einstellungstendenz, der eine bestimmte kritische Einschätzung der betrieblichen Verhältnisse zugrunde liegt. Nach dieser Einschätzung ist der betriebliche Aufstieg eine Möglichkeit unter anderen, die

repressive Arbeitssituation zu überwinden. Sie steht nicht im Widerspruch zu betriebsdemokratischen Vorstellungen. Die Frage nach Aussichten des beruflichen Fortkommens ist dagegen eher auf Handlungen bezogen. Das Antwortverhalten der Befragten ergibt sich dabei nicht nur aus den generellen Deutungsmustern, sondern schließt die Vorhersage des konkreten betrieblichen Vorgesetztenverhaltens mit ein. Unter dieser Voraussetzung ist es plausibel, daß diejenigen Facharbeiter, die sich eine konkrete Chance des beruflichen Fortkommens ausrechnen⁴⁾, mit der Artikulation von betriebsdemokratischen Forderungen zurückhaltend sind.

Die Einschätzung des Vorgesetztenverhaltens wirkt sich jedoch nur auf die Artikulation betriebsdemokratischer Forderungen aus. Setzt man nämlich die Angaben zu den Berufsaussichten mit den Einstellungen zur wirtschaftlichen und politischen Macht der Unternehmer in Beziehung, so zeigt sich, daß die Facharbeiter mit guten Berufsaussichten nicht weniger kritisch sind als Facharbeiter mit geringen oder keinen Berufsaussichten und umgekehrt. Die Auslesepraktiken der Unternehmensleitungen wirken sich also nicht auf die Grundeinstellung zur Macht der Unternehmer im Sinne einer ideologischen Anpassung aus.

Zwei Schlußfolgerungen können wir aus dem Bisherigen ziehen.

— Aus der Aufstiegsorientierung der Facharbeiter kann nicht ohne weiteres geschlossen werden, daß Facharbeiter mit dieser Orientierung keine unternehmenskritischen und betriebsdemokratischen Vorstellungen besitzen. Die These, daß aufstiegsorientierte Arbeiter für die betriebsdemokratische Durchsetzung der Interessen von abhängig Beschäftigten „verloren“ sind, ist daher unzutreffend.

— Facharbeiter, die der Auffassung sind, gute Aussichten auf eine bessere berufliche Stellung zu haben, sind dagegen mit betriebsdemokratischen Forderungen zurückhaltend. Die Aussichten auf eine bessere berufliche Stellung beeinträchtigen indes nicht die Grundeinstellung zur wirtschaftlichen und politischen Macht der Unternehmer. Facharbeiter mit guten Berufsaussichten sind nicht mehr und nicht weniger unternehmenskritisch eingestellt als Facharbeiter mit geringen Berufsaussichten.

Bevor wir daraus einige Überlegungen zur Arbeiterbildung ableiten, sollen jedoch noch weitere Untersuchungsergebnisse dargestellt werden.

Außer nach Einstellungen, die zusammenfassend als betriebsdemokratische Orientierung gewertet werden konnten, wurde nach der Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat und Vertrauenskörper) bzw. nach der Bereitschaft, für eine derartige Tätigkeit zu kandidieren, gefragt. Wiederum zeigt sich, daß die Facharbeiter häufiger dazu bereit sind als die technischen

4) Die Angaben über mutmaßlich erreichbare Positionen lassen erkennen, daß die Facharbeiter in der Regel keine unrealistischen Aufstiegserwartungen hegen.

Angestellten. Im Gegensatz zu den Angestellten ist jedoch auffällig, daß die Facharbeiter, die sich für eine Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung bereit erklären, häufiger aufstiegsorientiert sind als nichtinteressierte Facharbeiter. Offensichtlich wird die Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung als eine Aufstiegsmöglichkeit angesehen. Diese Schlußfolgerung wird durch das weitere Ergebnis gestützt, daß die zur Mitarbeit bereiten Facharbeiter häufiger als die nichtinteressierten der Meinung sind, daß der Betriebsrat im eigenen Betrieb die Interessen mit Erfolg vertritt. Beide Einstellungen scheinen sich wechselseitig zu bedingen. Erscheint die Betriebsrats-tätigkeit als erfolgreich, ist sie auch erstrebenswert und umgekehrt.

Überraschenderweise besteht zwischen der Bereitschaft zur Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung und unternehmenskritischen und betriebsdemokratischen Vorstellungen kein Zusammenhang. Die zur Mitarbeit bereiten Facharbeiter sind nicht häufiger unternehmenskritisch und betriebsdemokratisch eingestellt als die nicht zur Mitarbeit bereiten Facharbeiter. Die betriebsdemokratische Orientierung schließt also nicht notwendig die Bereitschaft zur Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung ein. Darüber hinaus kann der Bereitschaft zur Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung eine Aufstiegs-motivation zugrunde liegen, die sich nicht mit einer kollektiven Interessenorientierung verknüpft, und zwar vor allem bei denjenigen Facharbeitern, die keine oder nur geringe Berufsaussichten haben. Das bedeutet, daß die Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung von einigen Facharbeitern auch als vorwiegend individuelle Aufstiegs-möglichkeit angesehen wird.

Wie ist jedoch zu erklären, daß betriebsdemokratisch orientierte Facharbeiter nicht häufiger zur Mitarbeit in der Interessenvertretung bereit sind als diejenigen, die kollektive Strategien der Interessendurchsetzung nicht unterstützen? Daß sie nur auf verbaler Ebene betriebsdemokratische Forderungen stellen, aber nicht zum Handeln bereit sind, kann aus den Ergebnissen nicht geschlossen werden; denn sie treten für den Belegschaftsstreik, den Lohnstreik sowie den Mitbestimmungsstreik ein und sind auch bereit, sich daran zu beteiligen. Darüber hinaus fordern sie Mitbestimmung am Arbeitsplatz, was eigene Handlungsbereitschaft voraussetzt. Es ist aber ein anderer, aufschlußreicher Zusammenhang festzustellen, und zwar sind Facharbeiter mit mittlerer Reife und guter Lehrabschlußnote wesentlich häufiger zur Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung bereit als Facharbeiter mit ungünstigeren Abschlüssen der Schul- und Berufsausbildung. Dieses Ergebnis legt den Schluß nahe, daß Facharbeiter mit ungünstigen Schul- und Lehrabschlußnoten, auch wenn sie betriebsdemokratisch orientiert sind, sich nicht den qualifikatorischen Anforderungen gewachsen fühlen, die mit der Übernahme einer Position in der Interessenvertretung verbunden sind. Gestützt wird dieser Schluß durch die verbreitete Auffassung unter den Befragten, daß die erfolgreiche Wahrnehmung von Interessenvertretungsaufgaben nicht nur die „richtige“ Gesinnung, sondern auch fachliche Qualifikation voraussetzt.

Konsequenzen für die Arbeiterbildung

Wenn das Untersuchungsergebnis zu verallgemeinern ist, daß Facharbeiter mit ungünstigerem Schul- und Lehrabschluß vor der Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung zurückscheuen, weil sie sich nicht den damit verbundenen Anforderungen gewachsen fühlen, dann sollte gewerkschaftliche Bildungsarbeit verstärkt auch diejenigen betriebsdemokratisch orientierten Arbeiter in ihre Seminare und Kurse einbeziehen, die bisher noch keine Funktion in der Interessenvertretung innehaben. Denn da der Schul- und Lehrabschluß selektiv wirkt und die Interessenvertreterfunktion als Aufstiegsposition entsprechend unkritisch ausgefüllt werden kann, vergrößert sich durch die ausschließliche Weiterbildung der Interessenvertreter die Kluft zu den Belegschaftsmitgliedern. Durch die Hereinnahme von Arbeitern ohne Interessenvertreterfunktion in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit könnten dagegen die Ängste vor einer Mitarbeit in der Interessenvertretung abgebaut werden, würde ein weiteres betriebsdemokratisches Potential aktualisiert, könnte eine größere Rotation unter den Interessenvertretern erfolgen und würden schließlich das allgemeine betriebsdemokratische Engagement und die notwendigen fachlich-politischen Kompetenzen unter Arbeitern erweitert.

Wenn es zutrifft, daß vor allem Facharbeiter stärker aufstiegsorientiert als früher sind und die Ursachen dieser Aufstiegsorientierung und die damit verbundenen Erwartungen nicht im Widerspruch zu einem betriebsdemokratischen Engagement stehen, dann sollte diese Aufstiegsorientierung als Motivation für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit genutzt werden. Daß eine gute Aus- und Weiterbildung Voraussetzung nicht nur für berufliches Fortkommen, sondern auch für die erfolgreiche Wahrnehmung einer Interessenvertreterfunktion ist, wird auch von Arbeitern selbst hervorgehoben. Allerdings muß ein wesentliches Lernziel der Arbeiterbildung darin bestehen, die Sprach- und Verhaltensmuster der bürgerlichen Leistungs- und Aufstiegsideologie zu entlarven und das der Aufstiegsorientierung der Facharbeiter zugrunde liegende gesellschaftliche Potential bewußt zu machen und handlungsanleitend zu interpretieren. Das heißt aber zugleich die Einsicht vermitteln, daß die aus der repressiven Arbeitssituation hervorgehenden Erwartungen der Arbeiter nur durch die Veränderung der Arbeitsplatzstruktur, durch den Abbau von Hierarchien und der Trennung von ausführender und anordnender Tätigkeit eingelöst werden können. In diesem Sinne ist Mitbestimmung am Arbeitsplatz ein konkretes Ziel einer handlungsanleitenden Arbeiterbildung. Praktische Bedeutung hat dies für die gewerkschaftlichen Vertrauenskörper. Durch den Ausbau der Vertrauenskörper werden Tätigkeitsfelder geschaffen, die berufliche, betriebsdemokratische und gewerkschaftspolitische Fähigkeiten und Kenntnisse erfordern. Weiterbildung bleibt also keine konsequenzlose sozial- oder bildungspolitische Maßnahme, sondern ist gerichtet auf betriebliche Positionen, in denen erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten zur Anwendung gelangen und eine sukzessive Veränderung der Arbeits-

platzstruktur einleiten können. So kann gewerkschaftliche Bildungsarbeit nicht nur das gesellschaftliche Postulat der Einheit von beruflicher und allgemeiner Bildung verwirklichen, sondern diese Form der Weiterbildung hat zugleich mit dem Ausbau von Interessenvertreterfunktionen am Arbeitsplatz praktisch-politische Konsequenzen.

Arbeiterbildung, die notwendig bei Arbeitsplatzserfahrungen der abhängig Arbeitenden anzusetzen hat, darf jedoch nicht bei der Vermittlung von instrumentellen Kenntnissen und Fähigkeiten, die nur verkürzte Problemlösungsstrategien zulassen, stehen bleiben. Die widersprüchliche gesellschaftliche Praxis einerseits und die aus Erfahrungen nur begrenzt zu gewinnenden gesamtgesellschaftlichen Einsichten andererseits machen theoretische Reflexion auch im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit erforderlich. Indem die Gewerkschaften als Hauptträger der Arbeiterbildung den kritischen Grundeinstellungen der abhängig Arbeitenden eine gesamtgesellschaftliche Perspektive verleihen, kann es gelingen, häufig auf einen verengten betrieblichen Bezugsrahmen ausgerichtete Einstellungsmuster zu erweitern und widersprüchliche gesellschaftliche Erfahrungen politisch aufzuklären. Eine zu kurz greifende, auf unmittelbare betriebliche Veränderungsstrategien angelegte Arbeiterbildung würde alsbald bei den Teilnehmern zu Enttäuschungen führen, da die betrieblichen Verhältnisse, deren relative Stabilität gesamtgesellschaftliche Ursachen hat, nicht mit den in der Bildungsarbeit erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten zu vermitteln wären. Die vorhandene Bildungsmotivation könnte erneut in Resignation und Apathie umschlagen. Deren Ursache bestand immer schon darin, daß die relative Zählebigkeit der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse und die begrenzten Erfolge gewerkschaftlicher Politik theoretisch nicht ausreichend vermittelt und keine Handlungsperspektiven aufgezeigt werden.