

Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme

Klaus Dörre / Anja Hänel / Hajo Holst / Ingo Matuschek

Stell Dir vor, es war Krise und kaum jemand hat es bemerkt. So oder ähnlich könnte man die Situation in der Bundesrepublik nach dem vorläufigen Tiefpunkt des Desasters an den Weltfinanzmärkten 2008/09 beschreiben. Während die ökonomische Krise über nationale Austeritätspolitiken die Staaten erreicht (Streeck 2010) und sich in Ländern wie Frankreich, Griechenland, Portugal oder Spanien Hunderttausende an Generalstreiks beteiligen, um gegen Sparmaßnahmen zu protestieren, bleibt es in Deutschland vergleichsweise ruhig. Zwar hatte die Bundesrepublik den schwersten wirtschaftlichen Einbruch seit 1949 zu überstehen, doch das Gros der Bevölkerung scheint davon unbeeindruckt. Auf den ersten Blick gibt es auch wenig Anlass zur Sorge: Die offiziell registrierte Arbeitslosigkeit sinkt, die Wirtschaft boomt wieder und trotz geplanter Haushaltskürzungen fallen die Proteste moderat aus. Sofern überhaupt auf der Straße opponiert wird, richten sich die Mobilisierungen gegen Großprojekte wie Stuttgart 21 oder die Laufzeitverlängerung für Atomkraftwerke. Zwar ist die soziale Frage inzwischen auf die politische Tagesordnung zurückgekehrt, ein Katalysator für Massenproteste ist sie derzeit jedoch nicht. Wie ist diese „Befriedung“ der ökonomischen Krise und ihrer sozialen Folgen in den Köpfen zu erklären?

Ein sozialwissenschaftlicher Antwortversuch könnte bei der vermuteten Internalisierung eines Leitbildes ansetzen, das in der Debatte um Subjektivierungsweisen als „unternehmerisches Selbst“ (Bröckling 2007) Karriere macht. Einer Subjektivierung von Arbeit und Kapitalismus entspräche in diesem Fall die Subjektivierung der Krise. Letztere wirkt je nach sozialer Position als persönliches Schicksal, als Indiz selbst verantworteten Scheiterns, als individuelle Herausforderung oder auch als Chance zur Selbstkorrektur. Das jedenfalls wäre zu vermuten, unterstellte man eine ungebrochene subjektive Wirkungsmächtigkeit unternehmerischer Leitbilder. Auf der Basis eigener Erhebungen soll nachfolgend eine anders akzentuierte Analyseperspektive entwickelt und begründet werden. Bei befragten

Arbeitern und Angestellten sind wir auf ein Arbeitsbewusstsein gestoßen, dessen Essenz sich in der Formel „guter Betrieb, schlechte Gesellschaft“ zusammenfassen lässt. Ungerechtigkeits- und Missachtungserfahrungen sind bei deutschen Arbeitern und Angestellten reichlich vorhanden. Doch offenkundig fehlt ein mit Handlungsperspektiven verknüpftes intellektuelles Bezugssystem (Beaud/Pialoux 2004: 276), das solche Stimmungen politisch bündeln könnte. Zwischen identitätsstiftendem Betriebs- und kritischem Gesellschaftsbewusstsein besteht subjektiv kein Zusammenhang. Die vermeintliche Krisenresistenz subalternen Subjektivität erklärt sich nach unserer Auffassung aus der Mobilisierung von eigensinnigen Praktiken und habitualisierten Handlungsschemata, die eine selbsttätige Auseinandersetzung der Beschäftigten mit Konkurrenz und Marktvergesellschaftung steuern, *ohne* Leitbildern einer unternehmerischen Subjektivität zu entsprechen. Wegen solch sperriger Denkweisen und Praktiken und nicht in erster Linie aufgrund der vermeintlich hegemonialen Kraft von Sozialtechniken eines „unternehmerischen Selbst“ verfügt die finanzkapitalistische Landnahme trotz Krise und Krisenfolgen noch immer über eine stabile Basis in den Subjekten.

Bei einer empirisch fundierten Beweisführung zugunsten dieser These stoßen wir freilich auf ein gravierendes Problem. Eine ausdifferenzierte Forschung zum Arbeits- und Krisenbewusstsein Lohnabhängiger existiert gegenwärtig nicht (Eversberg 2008). Wir können jedoch auf Daten aus eigenen Belegschaftsbefragungen zurückgreifen, die wir 2007/08 und 2009/10 in ost- und westdeutschen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt haben. In den Belegschaftsbefragungen wurden wichtige Fragebatterien zum Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein fallübergreifend eingesetzt, so dass nun Quervergleiche möglich sind. Um die Ergebnisse der Befragungen einordnen zu können, führen wir zunächst (1.) das Konzept kapitalistischer Landnahmen ein und beleuchten es in seinen subjektiven Dimensionen. Es folgen (2.) exemplarische Rekonstruktionen von Ausschnitten des Arbeitsbewusstseins in Ost (2.1) und West (2.2) sowie eine vergleichende Analyse der empirischen Befunde (3.). Abschließend (4.) werden Grenzen einer Landnahme skizziert, die auf das „Innerste“ individueller Subjektivität zielt.

1. Kapitalistische Landnahme, Subjekte und Subjektivierung

Der Terminus kapitalistische Landnahme wird bislang vor allem verwendet, um Entwicklungsprozesse kapitalistischer Formationen zu erfassen (Dörre 2009: 21-86, Streeck 2009: 235, Harvey 2005, Lutz 1984). Wenn das Konzept hier zur Analyse von Bewusstseinsformen und Subjektivierungsweisen genutzt wird, so bedarf das einer Begründung. Ausgangspunkt unserer Argumentation ist eine theoretische

Prämisse, derzufolge der Kapitalismus, auch der aktuelle, keine reine Marktgesellschaft ist und es auch niemals sein kann. Die Dynamik und Überlebensfähigkeit des Kapitalismus wurzelt gerade in seiner Fähigkeit, in Krisen auch subjektive Selbststabilisatoren hervorzubringen, die sein Überleben sicherstellen.

1.1 Das Konzept kapitalistischer Landnahmen

Pierre Bourdieu (2000) hat die Grundlagen eines solchen Kapitalismusverständnisses in seinen Studien zur postkolonialen Übergangsgesellschaft Algeriens formuliert. Was die neoklassische Ökonomie gleichsam als überhistorische, naturwüchsig gegebene Eigenschaft des homo oeconomicus betrachtet – die Ausbildung einer von bloßen Bedarfen abgelösten rational-kalkulierenden Denkweise – kann überhaupt erst aufgrund spezifischer historischer Gegebenheiten entstehen. Nur auf der Basis wenigstens eines Minimums an Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit ist die Entwicklung eines in die Zukunft gerichteten Bewusstseins möglich. Und erst dieses Zukunftsbewusstsein, das individuelle Planungsfähigkeit voraussetzt, lässt rational-kalkulierendes Verhalten, wie es für die kapitalistische Ökonomie unentbehrlich ist, real werden. Marktvergesellschaftung beruht somit auf widersprüchlichen, ja gegensätzlichen Handlungslogiken. Jeder über Preise regulierte Tausch verlangt nach sozialer Einbettung, vor allem nach einem Zeitregime, das den Horizont marktvermittelter Transaktionen überschreitet. Dieser Zwangsläufigkeit können sich weder die entwickelten Kapitalismen noch die in den diversen sozialen Feldern agierenden Akteure entziehen. Exakt das wird im Konzept kapitalistischer Landnahmen reflektiert. Nachfolgend beschränken wir uns auf einige Überlegungen zum Landnahmekonzept, die für Anchlüsse an die Subjektivierungsdebatte unentbehrlich sind.

Zunächst (1) besagt Landnahme, dass die kapitalistische Entwicklung einer *komplexen Innen-Außen-Dialektik* folgt, weshalb sie stets ein Doppelgesicht besitzt. Eine an ökonomischer Effizienz und Äquivalententausch orientierte Rationalität setzt sich in den Produktionsstätten des Mehrwerts, in den Fabriken, der durchkapitalisierten Landwirtschaft und auf den Warenmärkten durch. Hier reproduziert sich der Kapitalismus weitgehend auf seinen eigenen Grundlagen. Die andere Entwicklung bricht sich in Austauschbeziehungen zwischen der Kapitalakkumulation einerseits sowie nichtkapitalistischen Produktionsweisen und Territorien andererseits Bahn. Auf die Okkupation dieses „Anderen“ bleibt die kapitalistische Ökonomie strukturell angewiesen, weil im „inneren Verkehr“ nur begrenzte Wertteile des gesellschaftlichen Gesamtprodukts realisiert werden können (Luxemburg 1975: 325). Grundsätzlich gilt allerdings, dass ein solches „Außen“ auch aktiv hergestellt werden kann, etwa durch De-Kommodifizierung (Abkoppelung der Lohn-

arbeit von Marktrisiken), oder mittels Re-Kommodifizierung und sozialem Ausschluss (Betätigung des Reservearmee Mechanismus, Re-Kommodifizierung oder Brachlegung von Arbeitskraft). Aus diesem Grund ist die Kette der Landnahmen prinzipiell unendlich. D. h. der „Sündenfall“ einer „Sprengung rein ökonomischer Gesetzmäßigkeit durch politisches Handeln“ (Arendt 2006: 335), den Marx nur für die Phase primitiver Akkumulation gelten lassen wollte, kann und muss sich auf erweiterter Stufenleiter beständig wiederholen.

Daraus ergibt sich (2), dass die *historische Koexistenz* unterschiedlicher Eigentumsordnungen und Produktionsverhältnisse eine Konstante kapitalistischer Entwicklung ist (Marx 1962: 776 f.). Bedenkt man, dass sich der Prozess ursprünglicher Akkumulation über Jahrhunderte hinzog und erst mit der industriellen Revolution einen Abschluss fand, wird klar, weshalb man für ganze Epochen von der parallelen Existenz kapitalistischer wie nichtkapitalistischer Formationen ausgehen muss. Diese Parallelität hat, wie Burkart Lutz (1984) anhand des Dualismus von Industrie und traditionalem Sektor gezeigt hat, auch die fordistische Landnahme geprägt und hält, so wäre zu ergänzen, in modifizierter Form bis in die Gegenwart an. Dies impliziert zugleich, dass auch die Übergänge von einer kapitalistischen Formation zu einer anderen gewissermaßen ein Kontinuum kapitalistischer Entwicklung darstellen. Der fordistische Kapitalismus wird nicht einfach durch einen Finanzmarktkapitalismus ersetzt, für einen langen Zeitraum bestimmt die historisch ältere Formation weiter die soziale Realität. Das Reifestadium einer kapitalistischen Formation bezeichnet hingegen eher die historisch kurzen Momente, in denen ein Landnahmezyklus an sein Ende gelangt.

Auf die Ebene von Individuen übersetzt entspricht dem (3) eine Subjektvorstellung, für die Antonio Gramsci die Kategorie des „geschichtlichen Blocks“ genutzt hat. Mit diesem Begriff werden nicht nur hegemoniale Bündnisse in der Gesellschaft bezeichnet, Gramsci (1994: 1341 f.), verwendete diese Kategorie auch, um die Geschichtlichkeit individueller Subjekte kenntlich zu machen. Demnach konstituiert sich Subjektivität über ein Hineinsozialisieren in gesellschaftliche Orientierungssysteme (Ideologien), die jeweils aus mehreren Schichten (Leitbilder und intellektuelle Bezugssysteme mit quasi-wissenschaftlichem Anspruch, institutionelle Praxen, Alltagsverstand) zusammengesetzt sind (Hall 1989: 11-55). Dies ist bedeutsam, weil so deutlich wird, dass kapitalistische Landnahmen auch in ihrer subjektiven Dimension durch eine *Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen* geprägt werden. Auf der Leitbildebene, der reflexiven Schicht gesellschaftlicher Ideologien, ist es vergleichsweise leicht möglich, Zäsuren vorzunehmen und einen formationspezifischen, wenngleich facettenreichen „Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2003) zu etablieren. Ein solch hegemonialer Geist setzt sich

aber nicht nur aus einer „Gesamtheit von Glaubenssätzen“ zusammen, „die mit der kapitalistischen Ordnung verbunden sind und zur Rechtfertigung dieser Ordnung, zur Legitimation und mithin zur Förderung der damit zusammenhängenden Handlungsweisen und Dispositionen beitragen“ (ebd.: 46). Schon auf der Ebene institutioneller Praktiken ruht der manifeste „kapitalistische Geist“ auf sperrigen, eingelebten Dispositionen und Praktiken auf, die sich nur in länger währenden historischen Prozessen umformen lassen.¹

Die konstatierte Veränderungsresistenz gilt vor allem für das Alltagsbewusstsein und die internalisierten Habitusformen, deren Inkorporation die Geschichtlichkeit individueller Subjekte, den je individuellen Brückenschlag zwischen Vergangenheit und Zukunft, überhaupt erst möglich macht. Habitusformen sind inkorporierte Vergangenheit. Sie wirken über ihre Erzeugungsbedingungen hinaus (Hysteresiseffekt) und sie erzeugen Verhaltenskontinuität, weil sie sich bei der auf soziale Felder abgestimmten Selektion von Handlungsstrategien graduell als höchst variabel erweisen. Insofern lassen sich Landnahmen auch in ihrer subjektiven Dimension nicht als lineare Prozesse begreifen. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass die verschiedenen Schichten sozialer Subjektivität auf unterschiedliche Weise erfasst und in ein Spannungsverhältnis zueinander gesetzt werden. Zugespitzt formuliert: Das In- und Nebeneinander „alter“ und „neuer“ Verhältnisse lässt sich nicht nur auf der Gesellschaftsebene beobachten, es ist zugleich ein Signum jeder – individuellen wie kollektiven – Subjektivität.

Damit stoßen wir (4) auf eine Problematik, die Marx nur unzureichend reflektiert hat. Zwar arbeitete er in seiner Analyse der ursprünglichen Akkumulation richtig heraus, dass es staatlich-politischer Intervention und Disziplinierung bedarf, um die freigesetzten Subjekte zu einer Betätigung in der kapitalistischen Produktionsweise zu bewegen. Doch er bewertete dies als Übergangsproblematik, die mit der vollständigen Herausbildung der neuen Produktionsweise obsolet wird (Marx 1962: 765). Begreift man kapitalistische Entwicklung hingegen als Abfolge von Landnahmen – und das heißt auch: als Entstehen und Vergehen qualitativ neuer Produktionsweisen und Vergesellschaftungsformen – so impliziert dies, dass sich die Herausbildung kompatibler Subjektivitäten immer wieder neu vollziehen muss. Jedem Landnahmezyklus entsprechen je besondere Subjektivierungsweisen, spezifische Modi des Zu-sich-selbst-in-Beziehung-Setzens (Bröckling 2007). Doch das ist nicht alles. In seiner idealtypischen Gestalt tritt etwa der doppelt freie Lohnarbeiter allenfalls als Leitbild auf. Solche Leitbilder sind real

¹ Wir weichen mit dieser Auffassung bewusst von der pragmatischen Soziologie der Kritik Luc Boltanskis ab, die ja ursprünglich als Gegenprojekt zu Bourdieus kritischer Soziologie angelegt war (vgl. Boltanski 2010).

in einen „geschichtlichen Block“ aus Erfahrungen, Dispositionen und Handlungsschemata integriert, der immer auch Elemente des Vergangenen umfasst. Da Marx diese Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen theoretisch weitgehend unbeachtet ließ, entging ihm, dass kapitalistische Landnahmen *kontinuierlich* darauf hinauslaufen, auch vor- und nichtkapitalistische Subjektivitäten zu funktionalisieren.²

Die Beziehungen zwischen dominanten kapitalistischen und subalternen nichtkapitalistischen Gruppen können (5) durch *sekundäre Ausbeutung* strukturiert werden. Sekundär meint hier keineswegs zwingend weniger schmerzhaft, weniger brutal oder weniger wichtig. Konstitutiv für Formen sekundärer Ausbeutung ist vielmehr, dass die Rationalität des Äquivalententauschs, die den marktkapitalistischen Sektor bestimmt, nicht oder nur eingeschränkt gilt. Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen, die Funktionalisierung von Reproduktionstätigkeiten oder die Installierung eines transitorischen, scheinbar auf Rückkehr in die Heimat gerichteten Migrantenstatus sind Beispiele für die Funktionsweise solcher Mechanismen. Legitimiert wird sekundäre Ausbeutung häufig durch Konstruktionen von Ethnie und Geschlecht, die ihren Ursprung in vorkapitalistischen Verhältnissen haben. Durch die Indienstnahme solcher Innen-Außen-Differenzen kann sichergestellt werden, dass beständig kostengünstige Arbeitskraft für wenig qualifizierte, stark belastende und gering entlohnte Arbeiten mobilisierbar ist. Dabei spielen, wie Marx anhand der kapitalistischen Funktionalisierung von Feudalgesetzen wie dem Bettelverbot gezeigt hat (Marx, MEW 23: 762 ff.), staatliche Zwangsmechanismen zur Herstellung von Arbeitsdisziplin eine wichtige Rolle.

1.2 Neue Landnahme und Subjektconstitution

In der systematischen Nutzung von Arbeitskraft, deren Preis unter ihren Wert gedrückt wird, offenbart sich eine spannungsvolle Synthese von Universalismus und Partikularismus, wie sie jeder kapitalistischen Landnahme eingeschrieben ist. Das universelle Modernisierungsversprechen des Kapitalismus gründet nur zum Teil auf der Fähigkeit kapitalistischer Akteure, das Säurebad der Konkurrenz durch fortwährende Produkt- und Prozessinnovationen zu bestehen, die den „first movers“ Extraprofite versprechen (Streeck 2009: 241). Denn stets gibt es auch eine andere Möglichkeit: die der *regressiven Modernisierung* durch (Re-)Kommodifizierung und mittels des kapitalistischen Reservearmee Mechanismus. Zwar können kapitalistische Marktwirtschaften ohne markt bildende Institutionen und Verhaltensweisen im Grunde nicht existieren; historisch stellt sich jedoch immer wieder die

2 Allerdings hat Marx (1982: 11 ff.) z. B. in „Der 18. Brumaire des Luis Bonaparte“ anhand der französischen Parzellbauern auf brillante Weise gezeigt, wie solche Ungleichzeitigkeiten über die politische Repräsentationsweise gesellschaftlich wirksam werden.

Tendenz ein, Wettbewerbsvorteile zu generieren, indem marktbegrenzende Regeln unterlaufen oder grundlegend in Frage gestellt werden.

Eben das ist die Essenz jener finanzkapitalistischen Landnahme, die seit den 1970er Jahren mehr oder minder alle kapitalistischen Zentren und – etwas zeitverzögert – auch die Territorien des ehemaligen Staatssozialismus erfasst hat. Ihr Modus operandi ist in zahlreichen Abhandlungen beschrieben und analysiert worden (z.B. Harvey 2005, 2007; Streeck 2009: 230-272, 2005; Dörre 2009: 54-81), so dass an dieser Stelle einige zusammenfassende Bemerkungen genügen. Im Zentrum der neuen Landnahme stehen Versuche, marktbegrenzende Institutionen und Subjektivitäten zum Objekt von Re-Kommodifizierungspolitiken zu machen. Von *Landnahme* kann gesprochen werden, weil eine Entwicklung, deren Ausgangspunkt strukturelle Überkapazitäten in den exportorientierten Leitbranchen sind, über eine Fülle von *Transfermechanismen* (Markt für Unternehmenskontrolle, Fusionen, Übernahmen, Shareholder-Value-Steuerung, Gewinn- oder Renditevorgaben, permanente Standortkonkurrenzen) auf die sogenannte Realwirtschaft zurückwirken. Vor allem im exportorientierten Sektor hat sich auf diese Weise eine Wirtschaft herausgebildet, in der Rendite und Gewinn nicht mehr als Resultate ökonomischer Leistungsfähigkeit erscheinen, sondern als Planungsgrößen vorausgesetzt werden. Belegschaftsstärken, Löhne und Arbeitszeiten werden aus der Managementperspektive als Randbedingungen bezeichnet, die sich dem übergreifenden Ziel einer Stabilisierung der Gewinnmargen und Renditen anpassen haben (Dörre/Holst/Matuschek 2011).

Konstitutiv für die neue Landnahme ist, dass sie eine wesentlich auf das Konkurrenzprinzip und die Gewinnmaximierung reduzierte Rationalität tendenziell auf die gesamte Gesellschaft und nicht zuletzt auf die individuellen Subjekte überträgt. Zusätzlich zu marktförmig vermitteltem Zwang sorgen staatlich-politische Disziplinierungsmechanismen wie etwa das aktivierende Arbeitsmarktregime dafür, dass einer neuen, flexiblen, auf gespaltenen Arbeitsmärkten basierenden Produktionsweise genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Natürlich kann sich die finanzkapitalistische Wettbewerbsrationalität nicht einmal im exportorientierten Wirtschaftssektor in Reinform durchsetzen. Sie trifft auf die Filter unterschiedlicher Produktionswelten, Institutionensysteme, auf eigensinnige Praktiken sozialer Akteure und nicht zuletzt auf sperrige Subjektivitäten, Interessen und Habitusformen. Dennoch verändert ihr Transfer die soziale Realität. Die konkurrenzbasiereten Transfermechanismen herrschen der Gesellschaft eine spezifische social order auf, die über erfolgreiches Scheitern wirkt. Obwohl sie sich niemals vollständig durchsetzen kann, verschiebt diese Basisregel die Grenzen zwischen dem „Innen“ und dem „Außen“ finanzkapitalistischer Akkumulation. Die relative Stabilität der

so geschaffenen finanzkapitalistischen Formation beruht auf der Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen. Sie greift nicht nur auf Institutionen, Produktionsformen und Arbeitssysteme, sondern gerade auch auf Dispositionen, Handlungs- und Denkschemata, kurzum auf Subjektivitäten zu, die ihren Ursprung in früheren historischen Stadien – im sozialen Kapitalismus oder auch im staatsbürokratischen Sozialismus – haben.

2. Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft – empirische Befunde

Auf solche Verknüpfungen von intentionalen Orientierungen und latenten Sinnstrukturen stößt, wer sich auf das empirisch vorfindbare Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein realer Subjekte einlässt. Nachfolgend soll dies exemplarisch anhand von zwei Perspektiven verdeutlicht werden. Für die Beschäftigtenperspektive Ost stehen zunächst die Belegschaften von fünf Betrieben eines Unternehmens aus der Metall- und Elektroindustrie³. Die Beschäftigtenperspektive West repräsentieren Arbeiter und Angestellte eines in Süddeutschland ansässigen Unternehmens, das in der Region über mehrere Betriebe verfügt.⁴ Während die Befragung der ostdeutschen Arbeiter und Angestellten schon weitgehend ausgewertet ist, befinden wir uns mit diesen Arbeiten bei der erheblich umfangreicheren Erhebung in Westdeutschland noch in den Anfängen. Allerdings liegen erste Ergebnisse vor, so dass trotz unterschiedlicher Anlage der Befragungen mehr als nur partielle Vergleiche möglich werden. Wir präsentieren zunächst die ostdeutschen Befunde und nutzen die Ergebnisse aus Westdeutschland für eine Kontrastierung. Obwohl die Datensätze nur für die befragten Belegschaften repräsentativ sind, ist das empirische Material doch derartig reichhaltig, dass es tiefe Einblicke in die Vielschichtigkeit des zeitgenössischen Arbeitsbewusstseins erlaubt.

3 Die Belegschaften wurden 2007/2008 im Rahmen einer standardisierten Erhebung befragt (n=459; Grundgesamtheit ca. 1.500, vgl. Behr u. a. 2009), ergänzt um eine qualitative Management- und Betriebsrätestudie (n=14).

4 Von den mehr als 5.000 Beschäftigten wurden in einer standardisierten Erhebung 1.615 Arbeiter und Angestellte der Produktionsbereiche eines Werks aus der Metall- und Elektrowirtschaft befragt. Nach Datenbereinigung vor allem unter dem Kriterium der mindestens fünfzigprozentigen Antwortquote verbleibt ein Datenbestand von 1.442 Fällen. Hinzu kommt eine qualitative Untersuchung zu Restrukturierungen im Wertschöpfungssystem Automobil (n=54, vgl. Dörre/Holst 2009). Die Erhebungen erfolgten 2009 und 2010. Rechnet man die Belegschaftsbefragungen aus den Ostbetrieben hinzu, wurden insgesamt 2.074 Arbeiter und Angestellte standardisiert befragt.

2.1 Arbeiter und Angestellte im Osten

Beginnen wir mit der Beschäftigten aus den Ost-Betrieben. Die Belegschaftsbefragungen fanden zu einem Zeitpunkt statt, als die Krise noch nicht akut war. Allerdings hatten die überdurchschnittlich qualifizierten Beschäftigten (20% Akademiker, 15% Techniker/Meister, 55% Facharbeiter, 5% Un- und Angelernte) während der zurückliegenden 20 Jahre immer wieder neue Entlassungswellen zu überstehen. Der letzte große Beschäftigungsabbau fand 2000/2001 statt; ein Teil der damals Entlassenen kehrte später als Leiharbeiter ins Werk zurück.

Obwohl der Shareholder Value in der Managementrhetorik nur eine untergeordnete Rolle spielt, werden die Beschäftigten seit geraumer Zeit mit einem Leitbild konfrontiert, das an die „unternehmerische“ Arbeitskraft im globalen Wettbewerb appelliert. Das Top-Management agiert nach der Devise: „Noch produzieren wir vor Ort, was in fünf Jahren ist, wissen wir nicht“. Die so erzeugte Unsicherheit hat durch die Aufspaltung des Stammwerks in mehrere eigenständige Betriebe und die damit verbundene Implementation interner Marktbeziehungen zusätzliche Schubkraft erhalten. Während aus Sicht der Unternehmensspitze vieles, was jahrzehntelang ein besonderes Firmenbewusstsein ausmachte, in der globalen Konkurrenz obsolet erscheint, sorgen sich die Betriebsräte um die Einheit des Unternehmens und den Zusammenhalt der Belegschaft. Für die Konstitution des Arbeitsbewusstseins der Belegschaften sind drei empirische Befunde von zentraler Bedeutung.⁵

Fragile Sicherheit: Da das Unternehmen zum Erhebungszeitpunkt erstmals seit der „Wende“ ruhiges Fahrwasser erreicht hatte, verwundert es kaum, dass eine Mehrheit von 56% der Befragten ihren Arbeitsplatz für sehr sicher oder eher sicher hält. Eher überrascht, dass dies für eine relevante Minderheit nicht zutrifft: Eine große Gruppe von 30% schwankt, immerhin 10% empfinden ihren Arbeitsplatz als eher oder sehr unsicher. Aussagekräftiger als diese Zahlen ist eine Typisierung, die das subjektive Sicherheitsempfinden mit der Bereitschaft zu einem Unternehmenswechsel und der subjektiv bekundeten Loyalität zum Unternehmen kombiniert. Vor allem die Gruppe der „passiven Bleiber“, die immerhin ein Viertel der Befragten umfasst (vgl. Darst. 1) steht hier im Fokus.

Diese Befragten sind mit ihrer Situation im Unternehmen unzufrieden, sie können sich eine Alternative, einen Unternehmenswechsel, aber kaum vorstellen. Die Betroffenen fühlen sich trotz ihrer besonderen Leistungen für das Unternehmen wenig anerkannt, und sie halten ihren Beschäftigtenstatus für unsicher. Zwar gibt es ein relativ hohes Maß an Unzufriedenheit mit dem Management des Un-

⁵ Die nachfolgenden Daten finden sich, soweit nicht anders ausgewiesen, in: Behr (2009a).

ternehmens, aber ihre Jobalternativen schätzen die „passiven Bleiber“, überwiegend ältere Beschäftigte, noch schlechter ein als die jeweilige persönliche Situation im Unternehmen. Daher neigen sie zum Arrangement mit dem Bestehenden. Bemerkenswert ist, dass sich ein großer Teil dieser Belegschaftsgruppe, die sich überwiegend aus Facharbeitern zusammensetzt, auch durch den Betriebsrat unzureichend vertreten fühlt.

Darstellung 1: Typenbildung, differenzierte Angaben nach Alter und Status im Unternehmen (die Summe aller Zellenwerte addiert sich auf 100)

„Kritische Optionisten“ ca. 13% FA: 15, Ing.: 18 Bis 40: 27, 41-55: 11, 56+: 6	„Unsichere Wechselbereite“ ca. 17% FA 20, Ing. 14 bis 40: 19, 41-55: 17, 56+: 4
„Sicher Loyale“ ca. 45% FA: 41, Ing.: 51 Bis 40: 38, 41-55: 48, 56+: 62	„Passive Bleiber“ ca. 25% FA: 29, Ing.: 18 Bis 40: 16, 41-55: 25, 56+: 28

FA = Facharbeiter; Ing. = Ingenieure

Bei den „passiven Bleibern“ kommt allerdings nur unverhüllt zum Ausdruck, was durch das relativ ausgeprägte subjektive Sicherheitsempfinden der Beschäftigten eher verdeckt wird. Im Grunde wissen alle Befragten, dass es selbst in diesem für Ostverhältnisse überaus renommierten und wirtschaftlich stabilen Unternehmen keine längerfristige Sicherheit gibt. Die Krise ist daher für viele Beschäftigte letztlich ein Zustand in Permanenz. Ein Betriebsteil hat immer Probleme, weshalb der Zeithorizont für Arbeitsplatzsicherheit stets ein begrenzter ist. Insofern gründet sich das subjektive Sicherheitsempfinden primär auf die eigene Qualifikation und Leistungsbereitschaft sowie die daran gekoppelte Antizipation individueller Chancen am Arbeitsmarkt.

(2) *Gutes Unternehmen:* Überraschend ist, dass die latente Verunsicherung, die sich hinter den subjektiven Sicherheitsbekundungen verbirgt, keineswegs dazu führt, dass das traditionelle Sonderbewusstsein der Belegschaft und ihre hohe Identifikation mit dem Unternehmen rasch erodiert. Im Gegenteil, 75% der Befragten identifizieren sich weiter „stark“ oder „sehr stark“ mit der Firma und zwei Drittel sind

stolz auf ihre Zugehörigkeit zum Unternehmen. Zwar variieren Selbstdefinition und Firmenidentifikation nach Betrieben und Altersgruppen, doch die sozialisatorische Kraft des Firmenbewusstseins, dessen Ursprünge lange vor der Gründung der DDR zu verorten sind, ist noch immer erstaunlich groß. Das Sonderbewusstsein gründet sich auf einen wahrgenommenen „Technologievorsprung“ (73%) einschließlich der „Investitionen in Forschung und Entwicklung“ (81%), auf die „sehr gute Qualifikation“ (74%), die „Qualitäts- und Leistungsorientierung“ (79%, 65%) der Belegschaft und nicht zuletzt auf die „soziale Tradition“ des Unternehmens (60%), die ursprünglich mit einer besonders ausgeprägten Form sozialreformerischen Unternehmertums verbunden war.

Erstaunlich ist, dass dieses Sonderbewusstsein offenbar als habitualisierte Struktur, als inkorporierte Denk- und Handlungsschemata nicht nur die DDR, sondern auch die anschließende Transformationsperiode überdauert hat. Ungeachtet fortwährender Standortkonkurrenzen, Produktionsverlagerungen und Unternehmensaufspaltungen stellt es subjektiv selbst dort Kohärenz her, wo organisatorisch interne Marktbeziehungen Einzug halten. Die Zeiten mögen unsicher sein, doch die Beschäftigten vertrauen auf ihr Können, ihre Technologie, ihre Qualifikation und ihre Leistungsbereitschaft. Nach wie vor stellt das Unternehmen für die Befragten einen Hort der Stabilität inmitten einer stürmischen See dar, den es – punktuell auch gegen die eigene Unternehmensspitze – zu verteidigen gilt. Zwar erwartet eine Mehrheit der Befragten (60%), dass die Firmenidentifikation erodieren und die GmbH zu einem „normalen“ Unternehmen werden könnte. Doch die, real durchaus verblassende, sozialreformerische Tradition wird mehrheitlich (71% Zustimmung) gegen widrige Entwicklungen verteidigt.

Auf die Kontinuität dieses Sonderbewusstseins, und nicht auf die affirmative Verinnerlichung eines von außen vorgegebenen unternehmerischen Leitbildes, gründen sich Leistungsbereitschaft und Einsatzwille eines Großteils der Befragten. Ganz im Gegensatz zu klassischen industriesoziologischen Paradigmen, wonach der Betrieb „als der zentrale Ort der Regulierung der konkreten Arbeitsbedingungen“ (Trinczek 2010: 841) zugleich den Raum für unmittelbare Herrschaftserfahrungen darstellt (Braverman 1977), betrachten die Befragten ihr Unternehmen als zentrale Integrationsinstanz. Genauer: Der im Osten ansässige Unternehmensteil ist für sie Refugium nicht nur von Leistungsabforderung und persönlicher Anerkennung, sondern auch der, vielleicht letzte, Garant relativer sozialer Stabilität. Dazu passt, dass der Betriebsrat als unternehmensinterner Akteur ungleich größere Anerkennung genießt als die Gewerkschaft. Immerhin 65% der Befragten meinen, dass der Betriebsrat die Belegschaft repräsentiert (55%) oder ihr gar voraus ist (10%), nur 30% sind der Ansicht, der Betriebsrat vertrete die Belegschaft nur

teilweise (29%) oder gar nicht (1%). Die Bewertung der IG Metall fällt deutlich kritischer aus. Lediglich 25% glauben, dass die Gewerkschaft der Belegschaft voraus ist (4%) oder sie angemessen repräsentiert (21%), 61% vertreten hingegen die Ansicht, die Gewerkschaft repräsentiere sie nur teilweise (54%) oder gar nicht (6%). Zwar möchten viele Beschäftigte die IG Metall als „Gegengewicht zum Unternehmer“ nicht missen (79% stimmen vollständig oder eher zu) und 75% lehnen die Aussage, eine Gewerkschaft passe nicht zum Unternehmen, rundweg ab. Doch das ändert nichts daran, dass die IG Metall von vielen Befragten im Grunde als „äußerer“ Akteur betrachtet wird, dessen man sich im Bedarfsfall bedient, zu dem jedoch keine wirkliche innere Bindung besteht. Während ca. 17% der Befragten entweder *nur* die Gewerkschaft oder IG Metall *und* Betriebsrat eher positiv bewerten, stehen etwa 38% der Belegschaft sowohl der betrieblichen Interessenvertretung als auch der Gewerkschaft kritisch-distanziert gegenüber.

(3) „*Schlechte Gesellschaft*“: Die wertgeladene Selbstdefinition als stolze Firmenangehörige und die hohe Identifikation mit dem Unternehmen, die sich letztlich auf eigene Fertigkeiten und Qualifikationen gründet, bedeutet keineswegs, dass die Mehrheit der Befragten unkritisch auf die Gesellschaft blickt. Im Gegenteil. Aus dem besonderen Firmenbewusstsein speist sich auch Kritik an einem globalisierten Kapitalismus, dem die – nur noch rudimentär vorhandene – soziale Orientierung des Unternehmens vollends zum Opfer fallen könnte. So sind nahezu 80% der Befragten der Ansicht, der gesellschaftliche Wohlstand könne gerechter verteilt werden; 58% (69% der Facharbeiter) stimmen der Aussage zu, in der Gesellschaft gebe es nur noch „unten“ und „oben“ und keine soziale Mitte mehr, 64% beklagen eine egoistische Ellenbogenmentalität und immerhin 40% fürchten um den Zusammenhalt der Gesellschaft. 70% der Befragten stimmen vollständig (14%), eher (25%) oder zumindest teilweise (31%) dem Statement zu, die heutige Wirtschaftsweise sei „auf Dauer nicht überlebensfähig“. Während 29% der Aussage „Kritik am Kapitalismus führt nicht weiter, das sind nun mal die Spielregeln“ für eher oder vollständig richtig halten, stößt dieser Satz bei einer relativen Mehrheit (44%) tendenziell auf Ablehnung.

Die kritische Gesellschaftssicht, die in diesen Daten aufblitzt, verbindet sich, trotz starker Betonung des Leistungsethos, mehrheitlich durchaus mit einer solidarischen Grundhaltung gegenüber Arbeitslosen und prekär Beschäftigten. Nur eine – allerdings nicht zu vernachlässigende – Minderheit von 19% der Befragten ist der Ansicht, Arbeitslose müssten stärker unter Druck gesetzt werden; die übergroße Mehrheit lehnt solche Aussagen ab. Auffällig ist, dass das kritische Gesellschaftsbewusstsein bei einem Großteil der Befragten mit einer optimistischen

Beurteilung der eigenen Zukunft einhergeht. Allerdings geben auch hier relevante Minderheiten an, dass sie sich finanziell einschränken müssen (26%), ihr Leben als ständigen Kampf begreifen (20%) und in der Sorge leben, ihren sozialen Standard nicht halten zu können (20%).⁶

Bemerkenswert ist, dass dieses kritische Gesellschaftsbewusstsein, dem offenbar eine alltagsphilosophische „Gesamtkonzeption“ (Bourdieu 1988: 655-659) zugrunde liegt, sich keineswegs in Bereitschaft zu gewerkschaftlicher Organisation und Engagement niederschlägt. Besonders deutlich wird dies bei einer Teilgruppe, die wir „gewerkschaftsentfremdete Gesellschaftskritiker“ (27% der Befragten) nennen. Diese Gruppe hält Kapitalismuskritik für berechtigt und wendet sich dagegen, Druck auf sozial Schwache auszuüben, ohne dass daraus eine Bindungsbereitschaft an die Gewerkschaft oder den Betriebsrat erwächst. Auch die Identifikation mit dem Unternehmen und die Selbstidentifikation als stolze Unternehmensangehörige sind unterdurchschnittlich ausgeprägt. Diese Gruppe, die sich vor allem aus technischen und kaufmännischen Angestellten sowie aus jüngeren Beschäftigten zusammensetzt, verkörpert eine heimatlose Gesellschafts- und Kapitalismuskritik mit unklarer Zielbestimmung, die insbesondere den Gewerkschaften eine wirkungsmächtige gesellschaftspolitische Rolle abzusprechen scheint.

2.2 Arbeiter und produktionsnahe Angestellte im Westen

Bei der Präsentation der empirischen Befunde aus den Ostbetrieben sind wir häufig mit dem Einwand konfrontiert worden, die Daten würden zu sehr durch die Realität eines selbst für Ostverhältnisse besonderen Unternehmens samt einer nicht weniger besonderen Belegschaft verzerrt. Andere Kritiken monierten, die präsentierten Daten würden den Höhepunkt der Krise gar nicht einfangen. Wie schon angesprochen, verfügen wir jedoch inzwischen über umfangreiches empirisches Material aus Belegschaftsbefragungen, die wir in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie durchgeführt haben. Dieses Material lässt sich zur Kontrastierung der Ost-Ergebnisse nutzen. Vorab seien allerdings einige Divergenzen benannt. Erstens unterscheidet sich die Belegschaft des West-Falls in ihrer Zusammensetzung und ihrer Qualifikationsstruktur erheblich von den Ost-Beschäftigten. Aufgrund des Status als Fertigungs- und Montagestandort ist der Anteil an Akademikern und Technikern deutlich geringer. Fast 80% der Beschäftigten zählen zur Gruppe der Facharbeiter. Zweitens liegen gegenwärtig ausschließlich Daten für die Beschäftigten aus den Produktionsbereichen vor, so dass in der Stichprobe die (Fach-)Arbeiter zusätzlich überrepräsentiert sind. Allerdings gibt es auch eine fallübergrei-

⁶ Zum „unglücklichen Bewusstsein“ ostdeutscher Facharbeiter vgl. Behr 2009b.

fende Gemeinsamkeit. Wie das Unternehmen Ost, so hat auch das Unternehmen West einen Sonderstatus in der Region. Der größte Teil der Belegschaft stammt aus dem nahen Umfeld. Das hat die Politik der Werksleitung über Jahrzehnte nachhaltig beeinflusst. So haben die Werksteile einen gravierenden Umstrukturierungsprozess und den Übergang zu neuen Produkten mit einer veränderten Positionierung in der Wertschöpfungskette hinter sich, doch diese Transformation konnte, nicht zuletzt aufgrund der Flexibilitätsbereitschaft der Belegschaft und ihrer Interessenvertreter, ohne betriebsbedingte Kündigungen realisiert werden. Letzteres hat sich allerdings mit dem dramatischen Auftragseinbruch 2008/09 geändert. Schon zu Beginn der Krise wurden flexibel Beschäftigte (Befristete, Leiharbeiter) „ausgesteuert“ bzw. nicht mehr weiterbeschäftigt.

Das Leitbild des Shareholder Value war in den Legitimationsstrategien des Managements schon vor dem Ausbruch der Krise mehr und mehr in den Hintergrund getreten (Dörre/Holst 2009). Auch die während der 1990er Jahren geschaffene Center-Struktur, die einer Dezentralisierung von Verantwortlichkeiten dienen sollte, wurde teilweise zurückgenommen. Dennoch sind zentrale Elemente einer kapitalmarktkonformen Konzernsteuerung in Gestalt von Budgetierungen und der zentralen Personalplanung fest in den Abläufen verankert. Die Abteilungsleiter haben Ergebnisverantwortung, werden aber von der Zentrale über Budgets gelenkt. Von der Budgetierung erfasst sind auch die Personalausgaben, und genau dies erzeugt Druck auf die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen. Wie viele andere Einheiten weltmarktorientierter Unternehmen operiert auch das untersuchte Werk mit der Vorgabe, einen festen Bestandteil der Belegschaft flexibel zu halten. Das ist die Voraussetzung, um – wie geschehen – im Krisenfall rasch Personalpuffer abschmelzen zu können. Auch ohne Shareholder-Value-Rhetorik wird von den Beschäftigten erwartet, dass sie sich zum Wohle des Betriebs „unternehmerisch“ verhalten. Innerhalb des Konzerns findet ein regelrechter „Flexibilitäts-wettbewerb“ statt, in welchem die Anpassungsbereitschaft der Belegschaften zur entscheidenden Ressource geworden ist. So konnte ein Teil der überzähligen Arbeitskräfte während der Krise an Konzernstandorten eingesetzt werden, die wegen des zentral durchgesetzten Abbaus von Leiharbeitern und befristet Beschäftigten Personalbedarf hatten. Die außerordentlich hohe Flexibilitätsbereitschaft der Beschäftigten des untersuchten Werks trug erheblich dazu bei, kurzfristig die Personalkosten zu reduzieren und damit das Quartalsergebnis zu verbessern. Anders gesagt: Auch ohne Shareholder-Value-Rhetorik hält der flexible Personaleinsatz das Geschäftsergebnis relativ stabil.

(1) *Fragile Sicherheit*: Obwohl seit Jahrzehnten an Umstrukturierungen gewöhnt, hat die jüngste Krise offenbar die Verunsicherung bei den Beschäftigten verstärkt: Dass ihr Arbeitsplatz sicher sei, halten nur 30% für völlig oder eher zutreffend, gut 41% sehen dies teilweise als gegeben an und 29% können einer solchen Aussage eher nicht oder gar nicht zustimmen. Die Unsicherheit über den Fortbestand der betrieblich-ökonomischen Basis ihrer Lebensplanung ist bei den West-Befragten damit deutlicher ausgeprägt als bei den Beschäftigten aus den östlichen Bundesländern. Wahrscheinlich muss dies auf die Wucht der Krise von 2008/09 zurückgeführt werden, welche die vorausgegangenen Umstrukturierungen im Werk an Dramatik bei Weitem übertraf. Nur schwach abgemildert wird die latente Bedrohung der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit durch die Wahrnehmung, gegebenenfalls individuell gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben: Immerhin knapp 48% sehen sich mit ihren Qualifikationen gut gerüstet. Knapp ein Viertel der Belegschaft erwartet hingegen, eher oder gar mit Sicherheit schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Demzufolge sind Wechselneigungen bei den Befragten grundsätzlich niedrig ausgeprägt. Nur rund jeder Fünfte hat den Gedanken an einen Wechsel auch in der Krise nicht aufgegeben oder würde bei einer sich anbietenden Alternative den Betriebswechsel vollziehen. Allerdings schreiben nur 6% gelegentlich eine Bewerbung und betreiben einen möglichen Wechsel somit mehr oder weniger aktiv. Der Großteil der Belegschaft sieht seine berufliche Zukunft jedoch im untersuchten Werk.

Die Typisierung („passive Bleiber“), die wir anhand der Daten aus dem Ost-Fall vornehmen konnten, lässt sich anhand der vorliegenden West-Daten nicht vollständig replizieren. In der West-Befragung wurden teilweise andere Items und differente Antwortkategorien verwendet. In der Tendenz zeigt sich jedoch, dass die Bereitschaft zum Betriebswechsel dann steigt, wenn die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes im untersuchten Werk als eher nicht oder gar nicht gegeben angesehen wird. Auffälliger Weise gruppiert sich etwa die Hälfte der Belegschaft hinsichtlich dieses Zusammenhangs in der noch unentschiedenen mittleren Kategorie. Offensichtlich begegnen viele Befragte antizipierter Unsicherheit mit dem eher prospektiven Ergreifen möglicher Chancen. Die wahrgenommene Anforderung, im „Spiel bleiben zu müssen“, erzeugt eine Verdopplung von Ungewissheit hinsichtlich des zukünftigen und gegebenenfalls auch des bisherigen Arbeitsplatzes. Die Beschäftigten sehen sich in eine Art Warteraum gestellt, in welchem sie stets Optionen sondieren müssen. Erwartungsgemäß gilt dies für jüngere Beschäftigte stärker als für ältere. Für erstere gelten Sicherheitsgarantien noch nicht, die man langjährigen Beschäftigten gewährt. Allerdings schätzen die Jüngeren ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt größer ein als die ältere Vergleichsgruppe. Sie eine Al-

ternative vorzustellen, muss angesichts der bestehenden Unsicherheit gerade für die Jungen als realistische Option gelten.

(2) „*Guter Betrieb*“: Auch im West-Fall ist nach wie vor eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen vorhanden. Sie erstreckt sich auf den Konzern insgesamt, mehr aber noch auf die Betriebsteile in der Region: Fast 60% stellen das Unternehmen gegenüber Freunden und Bekannten als besonders guten Arbeitgeber dar, ein weiteres Drittel macht das immerhin gelegentlich. Mit „Haut und Haar“ dem regionalen Werk zugehörig fühlen sich mehr als 58% der Befragten. Für fast 29% trifft dies teilweise zu, und nur eine Minderheit von 13% entwickelt eine solche Identifikation nicht. Die Älteren weisen hier im Mittel geringfügig stärkere Ausprägungen auf, während es bei der Altersgruppe der unter 25-Jährigen doch zu stärkeren Einbußen kommt. Womöglich baut sich die stärkere Identifikation mit den gesammelten Erfahrungen über die Jahre der Unternehmenszugehörigkeit erst auf. Zwar kann bei einem Anteil von 20% in der jüngsten Altersgruppe, die sich dem Unternehmen nicht mit Haut und Haar verbunden fühlen, kaum von einer generellen Erosion des Firmenbewusstseins die Rede sein; das Unternehmen zehrt aber von seinem traditionell guten Ruf in der Region und damit auch von seiner Vergangenheit.

Trotz des sich darin möglicherweise andeutenden allmählichen Verlusts an Bindekraft in den jüngeren Kohorten stellt die starke Identifikation mit dem Werk eine wichtige Ressource für das Unternehmen dar. Mit der als positiv empfundenen Zugehörigkeit zum Betrieb geht die Bereitschaft einher, sich mehr als nötig zu engagieren, um zum Unternehmenserfolg beizutragen: 65% stimmen dieser Aussage zu, nur 8% der Befragten lehnen sie ab. Hier dürften sich die wiederholten Krisen- und Umstrukturierungserfahrungen der Beschäftigten niederschlagen. Immerhin 64% der Beschäftigten geben an, durch ihre Flexibilität den eigenen Arbeitsplatz zu sichern, weitere 30% sehen das teilweise als gegeben an. Durch eigene Flexibilität zum wirtschaftlichen Erfolg des Standorts beizutragen, gehört somit zu akzeptierten Grundsätzen in der Belegschaft. Allerdings gibt es auch Anzeichen dafür, dass diese Bereitschaft fragil ist: Über 64% halten die Aussage „Trotz Kurzarbeit leisten wir genauso viel wie vorher – das zeigt schon, wie es zukünftig sein wird“ für richtig. Für mehr als ein weiteres Viertel trifft dies immerhin teilweise zu. Zwei Drittel der Befragten erwarten im kommenden Boom härtere Arbeit, lediglich 10% können sich dies nicht vorstellen. Noch bedrohlicher scheinen die jüngsten Entwicklungen für die Identifikation und die Solidarität zu sein. Lediglich 23% stimmen der Aussage zu, dass durch die Krise der Zusammenhalt in der Belegschaft noch gewachsen sei, 37% können hingegen gar nicht zustimmen.

Hier zeigt sich, dass die hohe Identifikation der Beschäftigten mit dem Standort und ihre Flexibilitätsbereitschaft zwar wichtige Ressourcen in der Standortkonkurrenz darstellen, doch die auf kurzfristige Renditen ausgerichtete Unternehmensführung gefährdet offenkundig die Reproduktion dieser habitualisierten Einstellungen. Zwar konnte die Stammebelegschaft in der Krise gesichert werden, doch am Beispiel von Leiharbeitern und Befristeten wurden den Festangestellten eindringlich demonstriert, was geschehen kann, wenn man aus den vergleichsweise geschützten Segmenten herausfällt.

Anders als in den untersuchten Ost-Betrieben speist sich die hohe Identifikation mit dem Werk zumindest teilweise auch aus der engen Kooperation zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft. Wohl attestiert ein gutes Drittel der Gewerkschaft, zu wenig Einblick in die betrieblichen Probleme zu haben, über 90% stimmen jedoch der Aussage, die Gewerkschaft handele vorausschauend, ganz oder zumindest teilweise zu. Das Statement, die IG Metall repräsentiere die Belegschaft, lehnen nur 12% der Beschäftigten ab. Wie im ostdeutschen Vergleichsfall spielt die kooperative Tradition eine Schlüsselrolle für das Arbeitsbewusstsein der Beschäftigten. Gewerkschaft und Betriebsrat gehen im Werk „Hand in Hand“, 60% stimmen diesem Statement völlig oder eher zu, nur knappe 10% können dies nicht erkennen. Eine ähnliche Zustimmung erfährt auch die Zusammenarbeit zwischen Personalmanagement und Betriebsrat: Über 43% bilanzieren die gemeinsame Umsetzung der Kurzarbeit als gelungen, weitere 43% empfinden dies zumindest teilweise so. Die überaus positive Einschätzung des eigenen Werks basiert damit auf einem deutlich akzentuierten kooperativen Fundament, das gelegentliche und exemplarisch ausgetragene Konflikte einschließt. Anders als in den Ost-Betrieben ist die IG Metall allerdings akzeptierter Bestandteil dieser Kooperationsbeziehung.

(3) „*Schlechte Gesellschaft*“: Wie im Falle der ostdeutschen Arbeiter und Angestellten bilden auch die westdeutschen Beschäftigten ein kritisches Bewusstsein gegenüber der gesellschaftlichen Strukturen aus. Der Ansicht, dass der gesellschaftliche Wohlstand besser verteilt werden müsse, stimmen fast 74% der Befragten völlig oder eher zu, nur eine verschwindend geringe Minderheit von weniger als 4% sieht diesbezüglich keinen Handlungsbedarf. In ganz ähnlichem Ausmaß wird dem Statement zugestimmt, dass es in der Gesellschaft nur noch ein Oben und ein Unten gebe. Eine solchermaßen polarisierte Gesellschaft erkennen gut 72% der Befragten, weitere 27% sehen derartige Tendenzen zumindest teilweise. Dass die heutige Wirtschaftsweise auf Dauer nicht überlebensfähig sei, findet bei mehr als der Hälfte der Befragten Zustimmung; nur 12% können dieser Perspektive wenig bis gar nichts abgewinnen. Im Vergleich mit den Ost-Beschäftigten sind die Be-

fragten des West-Standorts in ihrem kapitalismuskritischen Urteil allerdings deutlich zurückhaltender: Eine relative Mehrheit (35,3%) stimmt der Aussage „Kritik am kapitalistischen System führt nicht weiter, das sind nun mal die Spielregeln“ ganz oder zumindest teilweise zu. Nur ein Viertel kann dieser Aussage nichts abgewinnen (30,7% antworten mit „teils, teils“).

In den quantitativen Daten wird bestätigt, was auch schon in der qualitativen Erhebung angeklungen ist. Die Beschäftigten agieren vor allem als Alltagskritiker des Finanzmarktkapitalismus und seiner Verwerfungen. Über 70% der Befragten sind der Auffassung, dass Gewerkschaften eine „notwendige Gegenmacht gegenüber Kapital- und Finanzmarktinteressen“ darstellen. Weitere 23% stimmen teilweise zu, nur 7% lehnen diese Aussage ab. Trotz solcher Orientierungen scheinen die politischen Appelle an die Eigenverantwortung der Menschen im Westen stärker zu verfangen: Mehr als die Hälfte der Befragten (54%) ist der Meinung, auf Arbeitslose solle größerer Druck ausgeübt werden, ein weiteres Drittel stimmt dem immerhin teilweise zu. Eine ähnliche Orientierung scheint auch in der hohen Zustimmung zum Statement „Eine Gesellschaft, in der jedermann aufgefangen wird, ist nicht überlebensfähig“ durch: Fast 50% stimmten dieser Aussage zu, nur eine kleine Minderheit von 15% lehnte sie ab. Diese deutliche Diskrepanz zwischen ost- und westdeutschen Befragten erklärt sich möglicherweise aus der Kollektivverfälschung des Systemzusammenbruchs in der früheren DDR, die individualistische Zuschreibungen angesichts von Massenentlassungen und der Chancenstruktur am regionalen Arbeitsmarkt wenig plausibel erscheinen lässt.

3. Das Arbeitsbewusstsein der Übriggebliebenen

Diese Befunde illustrieren, was kapitalistische Landnahme in ihrer subjektiven Dimension bedeutet. Tatsächlich sehen sich Beschäftigte in ihrem Alltag immer wieder mit Leitbildern einer wettbewerbszentrierten, unternehmerischen Rationalität konfrontiert. Ihre Selbstdefinitionen bleiben davon jedoch merkwürdig unberührt. Sofern sich die Befragten konform zu diesen Leitbildern verhalten, geschieht dies aus Alternativlosigkeit oder auf der Grundlage eines historisch gewachsenen Sonderbewusstseins, dem die Unternehmensführungen zumindest teilweise die Funktionalität für den ökonomischen Erfolg der Firma absprechen. Die Subjektkonstitution vollzieht sich somit in einer geradezu paradoxalen Konstellation. Just jene sedimentierten Schichten des Arbeitsbewusstseins, die für den Transfer der universellen Wettbewerbslogik ein sperriges „Außen“ darstellen, dienen als emotionale, habitualisierte Basis besonderer Leistungsbereitschaft und Identifikation mit dem Unternehmen. Zugleich sind sie aber auch subjektive Quellen eigensinniger

Praktiken und sie können Reibungen verursachen, aus denen sich kapitalismuskritische Haltungen speisen.

3.1 *Exklusive Solidarität*

Derart verfestigte Dispositionen werden durch die Krise nicht unmittelbar erschüttert. Negative Folgen von zyklischen Konjunkturen und Umstrukturierungen sind die Belegschaften aller untersuchten Betriebe seit Langem gewohnt. Im Krisenmanagement bewandert und in der Anwendung geeigneter Instrumente (temporäres „Ausleihen“ von Stammbeschäftigten, Kurzarbeit, Entlassung von Leiharbeitern etc.) erfahren, ist die Mehrzahl der Arbeiter und Angestellten auch angesichts größerer Auftragseinbrüche nur begrenzt beunruhigt. Solange Entlassungen von Stammbeschäftigten vermieden werden können, ist selbst eine globale Krise subjektiv kein Ereignis, das die eingelebten Denk- und Handlungsschemata nachhaltig erschüttern könnte.

Diese Aussage muss allerdings mit einer erheblichen Einschränkung versehen werden. Sie trifft vor allem auf die Ost-Betriebe zu. Dazu kontrastierend lässt sich anhand des West-Falls ein schleichender Entsolidarisierungsprozess beobachten, der sich in der Krise 2008/09 offenbar verstärkt. Dies vollzieht sich allerdings auf einem Niveau gewerkschaftlich vermittelter Solidarbeziehungen, das in den Ost-Betrieben so niemals erreicht wurde. Konnten selbst gravierende Umstrukturierungen in der prosperierenden Region über viele Jahre sozialverträglich abgefedert werden, so markiert die Branchenkrise 2008/09 im Bewusstsein der Beschäftigten einen Wendepunkt. Kaum ein Belegschaftsmitglied glaubt, die ökonomische Situation des Werks werde sich wieder auf dem Vorkrisenniveau einpendeln. Stattdessen rechnet die große Mehrheit damit, dass sich die Leistungsintensivierungen, die im Zuge des Krisenmanagements realisiert wurden, den Normalitätsstandard für die Nachkrisenphase darstellen. Auch gehen die meisten Befragten davon aus, dass die Stammbeslegschaft nicht weiter expandieren wird. Mehr noch, verbreitet ist ein Bewusstsein der „Übriggebliebenen“. Man vertraut darauf, den Sprung in einigermaßen sichere Verhältnisse geschafft zu haben; aber man trifft auch Vor-sorge, um sich im Notfall neu orientieren zu können.

Eindeutig scheint einer Mehrzahl der West-Befragten hingegen, dass in Zukunft nicht jede und jeder „mitgenommen“ werden kann. Die eigenen Chancen auf Beschäftigungssicherheit steigen, wenn man den Club der Festangestellten einigermaßen exklusiv hält. Und was für das Werk gilt, wird auch auf die Gesellschaft übertragen. Zwar betrachtet die Mehrzahl der West-Befragten „Hartz IV“ als latente Bedrohung auch des eigenen sozialen Status. Doch überwiegend ist man davon überzeugt, eine Gesellschaft, die alle mitnehmen wolle, sei nicht überlebens-

fähig. Vor diesem Hintergrund ist eine Majorität der West-Befragten durchaus der Ansicht, es mache Sinn, den Druck auf Langzeitarbeitslose zu erhöhen. Hier wird deutlich, was die Bindung an Werk und Unternehmen auch mit sich bringt: Die Belegschaft praktiziert eine exklusive, produktivistische Solidarität, die schwache Interessengruppen wie prekär Beschäftigte und vor allem Langzeitarbeitslose nicht oder nur begrenzt einschließt.

Obwohl die Daten auf den ersten Blick dafür sprechen mögen, dass die Ost-Belegschaften eher zu einer inklusiven Solidarität tendieren, weil sie allesamt über Erfahrungen mit Massenentlassungen verfügen, die die Freunde, Verwandte und Bekannte betroffen haben⁷, ist der Unterschied in der Alltagspraxis nicht so groß wie es die standardisierten Befragungen nahelegen. In den untersuchten Betrieben arbeiteten über Jahre Beschäftigte, die als Festangestellte entlassen wurden, um als Leiharbeiter mit reduzierten Löhnen an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückzukehren. Es ist bezeichnend, dass selbst eine Minderheit der Betriebsräte diese Leiharbeiter als Fremde betrachtet, die „nicht zu uns“, zur Stammebelegschaft gehören.⁸ Solche Statements deuten darauf hin, dass asymmetrische, exklusive Solidarität, die Outsidergruppen einschließt, auch im Osten keineswegs unbekannt ist.

3.2 *Fraktalisierung der Interessenrepräsentation*

Im Ost-West-Vergleich stoßen wir auf einen weiteren, durchaus irritierenden Befund. Die Ost-Belegschaften mit ihrem mehrheitlich distanzierten Verhältnis zur Gewerkschaft bekunden eine größere Toleranz gegenüber Outsidern als die gewerkschaftlich hoch organisierten und gegenüber der IG Metall deutlich aufgeschlosseneren West-Beschäftigten. Dieses Ergebnis überrascht, weil die Gewerkschaft ihre gesellschaftliche Funktion eigentlich aus der Fähigkeit zu überbetrieblicher Solidarisierung und Interessenvertretung ableitet. Diese Funktion wird zwar mit Blick auf Tarifverhandlungen und Beschäftigungssicherung vor allem von den West-Beschäftigten akzeptiert, doch die Gewerkschaftsbindung ist offenkundig kein verlässlicher Indikator für die Bereitschaft zu inklusiver, werks-, betriebs- und gruppenübergreifender Solidarität. Fast scheint das Gegenteil der Fall. Je ausgeprägter die positive Identifikation der Befragten mit der IG Metall ist, desto wahrscheinlicher tendieren Beschäftigte im untersuchten Fall zu einer exklusiven Solidarität.

Was auf den ersten Blick überraschen mag, erklärt sich, wenn man das Gesellschaftsbewusstsein der Befragten einbezieht. Die West-Beschäftigten sind offenbar in ihrer großen Mehrheit überzeugt, dass die Gewerkschaft noch immer in

7 Am Untersuchungsort waren zum Höhepunkt der Nachwendekrise 61.000 Mensch offiziell als Arbeitslose registriert. Die Stadt selbst hat nur wenig mehr als 100.000 Einwohner.

8 Wir wurden im Rahmen der qualitativen Erhebung mit entsprechenden Aussagen konfrontiert.

der Lage ist, ihre basalen Interessen wirksam zu vertreten. Folgerichtig glauben sie überwiegend an die Reformierbarkeit des Kapitalismus. Die Gesellschaftskritik der Arbeiter und Angestellten ist dementsprechend eine immanente. Vieles in der Gesellschaft muss aus Sicht der Befragten kritisch beurteilt werden, aber man vermag sich – Leistungsbereitschaft, Flexibilität und wirksame Interessenvertretung vorausgesetzt – noch immer durchzusetzen. Allerdings reicht es, so die verbreitete Auffassung im Westen, nicht mehr für alle. Eine gemeinsame Aufstiegs Perspektive, die auch den Outsidergruppen Chancen eröffnet, wird nicht gesehen. Stattdessen gilt es nach Auffassung der Befragten, den Status Quo zu bewahren. Aus einer solchen Perspektive heraus wird die IG Metall subjektiv zum Instrument selektiver Interessenpolitik. Sie dient den Festangestellten dazu, ihren sozialen Status zu verteidigen. Positiver Gewerkschaftsbezug und exkludierende Solidarität gehen eine überraschende Wahlverwandtschaft ein.

Anders die Ost-Belegschaften. Für sie ist die Gewerkschaft mehrheitlich seit Langem allenfalls Mittel zum Zweck. Nach der Wende wollte man „keinen neuen FDGB“. Dagegen hatten Aktivisten den Betriebsrat bereits gegründet, als es noch keine gesetzlichen Grundlagen für eine Wahl gab. In den Folgejahren war es in den Augen der Belegschaft vor allem die Politik der betrieblichen Interessenvertretung, die den Standort sicherte. Die IG Metall wird hingegen selbst von aktiven Betriebsräten noch immer als Organisation betrachtet, die häufig „Westinteressen“ bedient. Vor allem jedoch – und das ist entscheidend – glaubt man weniger an die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall. Dementsprechend scheint vielen Befragten die Einhegung des zügellosen Kapitalismus als Sisyphus-Arbeit. Die Gebrechen des Finanzmarktkapitalismus werden von einer relativen Mehrheit durchaus als Systemkrise interpretiert. Infolgedessen macht es aus Sicht eines erheblichen Teils der Befragten wenig Sinn, die Spielregeln des Systems einfach zu akzeptieren. Hat man doch schon einmal erlebt, dass ein System mit Ewigkeitsanspruch in sich zusammenfiel wie ein Kartenhaus.

In solchen Dispositionen deutet sich ein tiefgreifender Funktionswandel der organisierten Interessenvertretung an. Auch in weiteren von uns in jüngster Zeit untersuchten Betrieben (Dörre/Holst 2009, Holst u. a. 2009) schließen sich in Anbetracht der Krise und der Krisenfolgen die Wettbewerbskoalitionen zwischen Management und Belegschaften. Abgelagerte Erfahrungen und Identifikationen werden zum sozialen Kitt von Überlebensgemeinschaften, die sich nicht wegen, sondern trotz unternehmerischer Vereinnahmung formieren. Doch die – vermeintlich schon immer praktizierten – kooperativen Verhaltensweisen, die die Basis dieser Überlebensgemeinschaften sind, bedeuten in ihren Konsequenzen keine bloße Fortschreibung des Altbewährten. Leistungs- und Flexibilitätsbereitschaft z. B. sind

mehrheitlich nicht mehr Mittel eines individuellen Aufstiegs, sondern Selbstversicherung gegen antizipierten sozialen Abstieg. Und die von Interessenvertretungen fast ausnahmslos praktizierte Strategie, zunächst die – schrumpfenden – Stammbeschaften zu sichern, bedeutet umgekehrt, dass Risiken primär den flexibel und prekär Beschäftigten aufgebürdet werden. Bei aller Kontinuität von Handlungsstrategien und Institutionen vollzieht sich auf diese Weise doch ein gravierender Wandel. Mitbestimmung und tarifliche Normen prägen nur noch einen begrenzten Ausschnitt der gesellschaftlichen Realität. Der soziale (Klassen-)Konflikt splittert auf. Denn die bloße Verteidigung der Interessen von Stammbeschäftigten läuft, soweit diese Strategie die Prekarisierungsrisiken anderer Gruppen außer Acht lässt, faktisch auf eine Zementierung sekundärer Ausbeutungsmechanismen (Dörre 2010: 113-151) und damit auf eine Vertiefung bestehender Spaltungslinien innerhalb der Unternehmen und des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters hinaus.

Verstetigen sich diese Tendenzen, werden sie unweigerlich mit einem weitreichenden Funktionswandel von Gewerkschaften einher gehen. Die Lohnabhängigenorganisationen laufen Gefahr, zu bloßen Vertretungen von Pressuregroups zu degenerieren, die im Bündnis mit Teilen der Wirtschaft und den jeweils favorisierten Fraktionen der politischen Klasse Partialinteressen jener Mitglieder wahrnehmen, die sich in den verbliebenen betrieblichen Hochburgen befinden. Diese Partialinteressen sind jedoch nur schwer mit allgemeinen, gesamtgesellschaftlichen Interessen von Erwerbstätigen und Erwerbslosen in Einklang zu bringen. Eine solche Entwicklung hin zu fraktalisierten Interessenverbänden, zu Fraktal-Gewerkschaften, ist in der vorbehaltlosen Akzeptanz der exklusiven Solidarität von Stammbeschäftigten fast schon zwingend angelegt. Der alte Anspruch der Einheitsgewerkschaft und ihrer Mitgliederverbände, die Interessen „der“ Lohnabhängigen zu vertreten, ist in den fragmentierten Arbeitsgesellschaften nachfordistischen Typs trotz der Herausbildung großer Konglomerat-Gewerkschaften offenbar kaum noch aufrechtzuerhalten. Im Unterschied zu früheren Phasen kapitalistischer Entwicklung kann die betriebliche Interessenheterogenität organisationalpolitisch offenbar nicht mehr mit Hilfe einer kollektiven Aufstiegsperspektive relativiert werden. Denn genau an dieser fehlt es mehr und mehr. Stattdessen setzen sich mit der asymmetrischen Verfügung über „Sozialeigentum“⁹ Spaltungslinien durch, die korporativen Interessenpolitiken einen anderen Inhalt geben, als dies in früheren Krisenphasen der Fall war.

9 „Das soziale Eigentum ließe sich als Produktion äquivalenter sozialer Sicherungsleistungen bezeichnen, wie sie zuvor allein das Privateigentum lieferte.“ (Castel 2005: 42 f.)

4. Heimatloser Antikapitalismus – eine Grenze subjektiver Landnahmen

Alles in allem kann von einer Krise ohne Krisenbewusstsein keine Rede sein. Im Gegenteil, die Krise gehört auch für viele Festangestellte zum Alltag. Sie ist in der einen oder anderen Weise stets präsent. Die Folgen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise stellen im subjektiven Empfinden daher so lange keinen Bruch dar, wie negative Effekte auf die Beschäftigung ausbleiben. Zwar haben wir in Westdeutschland weitere Betriebe mit dramatischen Auftragseinbrüchen untersuchen können (Holst u.a. 2009, Dörre/Holst 2009), in denen die Krisenfolgen ein Dauerthema für die Belegschaften waren. Doch wie in den präsentierten Fällen macht sich auch dort bemerkbar, was wir an anderer Stelle den disziplinierenden Effekt der Prekarisierung genannt haben (Castel/Dörre 2009: 54-57; Holst u. a. 2009: 41-49). Gerade in der Krise erscheint die Festanstellung als besonderes Privileg, das es mittels besonderer Flexibilität und Leistungsbereitschaft zu verteidigen gilt. Lieber akzeptiert man, als Festangestellter an einen anderen Standort ausgeliehen zu werden und nimmt mehrstündige Anfahrtswege in Kauf, als sich der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes auszusetzen. Diese Flexibilitätswilligkeit gründet sich jedoch nicht auf die affirmative Verinnerlichung eines unternehmerischen Leitbildes, und sie erklärt sich auch nicht durch einen alles infizierenden „kapitalistischen Geist“, der Flexibilisierung und Deregulierung als Befreiungsprojekt proklamiert. Vielmehr handelt es sich um subjektive und durchaus eigensinnige Verarbeitungen eines Disziplinarregimes, das die Angst vor Statusverlust und sozialem Abstieg instrumentalisiert und in Bereitschaft zur Selbstbetätigung in einer flexiblen Produktionsweise transformiert.

Aus Sicht der Festangestellten verkörpern die Arbeitslosen und insbesondere die „Hartz-IV-Empfänger“ ein „Außen“, eine Lebensrealität unterhalb einer „Schwelle der Respektabilität“, auf die man unter keinen Umständen zurückzufallen möchte. Und die Leiharbeiter, befristet Beschäftigten, Werkvertragsnehmer etc. symbolisieren eben jene Schwebelage zwischen Festanstellung und Ausschluss, die schon in der betrieblichen Erfahrungswelt offensichtlich macht, was einem selbst bevorstehen könnte, sofern man sein noch immer halbwegs geschütztes Beschäftigungsverhältnis verliert. Die subjektive Hauptwirkung der Krise von 2008/09 besteht in Deutschland wohl darin, dass sie dieses Disziplinarregime subjektiv noch stärker verankert hat. Zu den Schwächen gängiger Subjektivierungsthesen gehört, dass sie die Funktionsweise und vor allem die Grenzen dieses Regimes nicht adäquat erfassen, weil sie die Historizität und Mehrschichtigkeit individueller Subjektivität weder angemessen theoretisieren, noch in ihrer empirisch vorfindbaren Widersprüchlichkeit zur Kenntnis nehmen. In entsprechenden Interpretationen erscheinen das „unternehmerische Selbst“ oder der „Arbeitskraftunternehmer“ als

weitere Stufe einer nahezu linear gedachten Subsumtion des Arbeitsvermögens unter die kapitalistischen Verwertungszwänge. „Selbst-Kontrolle“, „Selbst-Ökonomisierung“ und „Selbst-Rationalisierung“ (Pongratz/Voß 2000: 230 ff.) werden auf Selbstzwang zurückgeführt und lassen den Fremdzwang zumindest kategorial im Hintergrund. Mit dem „geschichtlichen Block“ individueller Subjektivität konfrontiert, werden jedoch die Grenzen solcher – auf der Leitbildebene durchaus erhellenden – Analyseperspektive deutlich. Besondere Leistungsbereitschaft entsteht z.B. bei den Angestellten sowohl der Ost- wie auch der West-Betriebe nicht wegen der Internalisierung eines unternehmerischen Leitbildes, sondern eher auf der Grundlage eines tradierten Selbstverständnisses, das Pongratz und Voß (2000: 225 f.) etwas schematisch dem „fordistischen“, „beruflich basierten Arbeitnehmer“ zuschreiben. Zwar erkennen die Schöpfer der Arbeitskraftunternehmer-These durchaus an, dass das neue Leitbild in „reiner Form“ nur bei Beratern und qualifizierten Experten existiert; doch alles subjektiv Sperrige gilt als Übergangsphänomen, das im Zuge der vollständigen Durchsetzung eines neuen gesellschaftlichen Leittypus von Arbeitskraft (ebd.: 230) sukzessive an Bedeutung verliert. Die so unterstellte Linearität reeller Subsumtion ignoriert eine für das Konzept subjektiver Landnahmen essentielle Einsicht: Bei der Mehrschichtigkeit des Arbeitsbewusstseins handelt es sich nicht um ein temporäres Phänomen, sondern um eine beständige Konstitutionsbedingung individueller Subjektivität.

Das Sonderbewusstsein der befragten Beschäftigten basiert auf sedimentierten Erfahrungen, auf Habitualisierungen und damit verbundenen Weltansichten, die sowohl Quelle besonderer Leistungsmotivation als auch subjektives Fundament für Management- und Gesellschaftskritik sein können. Beide Funktionen werden im industriesoziologischen Subjektivierungsparadigma nicht hinreichend reflektiert, weil die modernisierende Dynamik von Leitbildern überschätzt wird, während die – mitunter durchaus progressiven – Funktionen überkommener, sperriger Schichten des Alltagsbewusstseins außer Acht bleiben. Indem der „Arbeitskraftunternehmer“ oder – im gouvernementalitätstheoretischen Kontext – das „unternehmerische Selbst“ als Inkarnation von Modernität konstruiert werden, muss alles, was solchen Subjektivierungsweisen nicht unmittelbar entspricht, als Ausdruck eines subjektiven „Noch-Nicht“ erscheinen (differenzierter: Matuschek u.a. 2007). Dabei gerät aus dem Blick, dass Modernität und Traditionalismus sich keineswegs per se bestimmten Schichten des Arbeitsbewusstseins zurechnen lassen.

Auf einem spezifischen Niveau gesellschaftlicher Entwicklung enthalten die diversen Ausprägungen eines Firmenbewusstseins immer auch Ansprüche an soziale Sicherheit, Fachlichkeit der Arbeit, angemessene Entlohnung und soziale Wertschätzung, die in einem gewissen Sinne Grundvoraussetzung für eine in-

dividuelle Betätigung in flexiblen Produktionsformen sind. „Unternehmerische“ Leitbilder, die die finanzkapitalistische Landnahme legitimieren, zielen in ihrer subjektiven Dimension just auf diese – gleichsam habitualisierten – Ansprüche. Vielfach greifen sie damit jene Schichten moderner Subjektivität an, deren Vorhandensein für eine Selbstbetätigung in flexiblen Produktionsformen zwingende Voraussetzung ist. Insofern ist keineswegs ausgemacht, dass entsprechende Leitbilder die Fortschrittlichkeit moderner Produktionsformen verkörpern, während habitualisierte, in politische „Gesamtkonzeptionen“¹⁰ eingebaute Sicherheits- und Kooperationsansprüche der verblassenden Realität des sozial-bürokratischen Kapitalismus oder Staatssozialismus verhaftet bleiben. Stattdessen konstituieren die ideologischen Vorgaben häufig genug subjektive Entsprechungen zu Prozessen, die als *regressive Modernisierung* klassifiziert werden müssen. Und es sind vermeintlich traditionalistische Habitualisierungen und Anspruchshaltungen, die Sicherheiten einklagen, welche als soziale Voraussetzungen flexibler Produktion längerfristig unabdingbar sind.

Ein Grundproblem gängiger Subjektivierungstheoreme ist, so lässt sich resümieren, dass ihnen das analytische Sensorium für jene Spannungsverhältnisse fehlt, die in der Mehrschichtigkeit individueller Subjektivität angelegt sind. Während die industriesoziologischen Konzepte der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit einer subsumtionslogisch begründeten Eindimensionalität der Interpretation subjektiver Landnahmen anheim fallen, gehört es zu den Schwächen gouvernementalitätstheoretisch fundierter Ansätze, dass sie im Grunde auf der Ebene von Leitbildern und Techniken des Selbstregierens verharren, ohne den „geschichtlichen Block“ individueller Subjektivität in ihren empirischen Ausprägungen überhaupt

10 In seiner kritischen Auseinandersetzung mit der Umfrageforschung unterscheidet Bourdieu drei Produktionsmodi politischer Einstellungen und Orientierungen, die sich gerade auch im Sprachduktus der Befragten artikulieren. Diese Modi sind Klassenethos, systematische politische Gesamtkonzeption und Entscheidungen zweiten Grades. Vereinfacht gesagt konstituiert sich über das soziale Ethos ein vornehmlich im Unterbewusstsein wurzelndes, spontanes Verhältnis zur Politik. Dagegen ist die „Gesamtkonzeption“ bereits ein System „expliziter politischer Prinzipien“, das einer Art „politischer Axiomatik“ folgt. Die „Entscheidung zweiten Grades“ bezeichnet demgegenüber die Ausrichtung einer politischen Meinung an der Linie einer Partei oder einer anderen politikrelevanten Organisation. Die beiden zuletzt genannten Produktionsmodi unterscheiden sich vom erstgenannten Modus, weil sie dem politischen Urteil einen expliziten Charakter verleihen. Bei der Produktion politischer Meinungen greift jedes Individuum auf alle Produktionsweisen zurück. Dabei erfüllt das soziale Ethos die Funktion, Unzulänglichkeiten der politischen Axiomatik und ihrer Beherrschung auszugleichen (Bourdieu 1988: 655-59). Im Alltagsbewusstsein sind alle diese Produktionsmodi präsent. Generell gilt jedoch, dass die orientierende Funktion spontaner Haltungen, Emotionen und Stereotypen in dem Maße an Bedeutung gewinnt, wie es der politischen Axiomatik des Alltagsbewusstseins an Kohärenz mangelt. Generell gilt jedoch, dass Bourdieu die Sphären des expliziten und mobilisierten Wissens und Bewusstseins in seiner Soziologie nicht angemessen reflektiert (vgl. dazu: Boltanski 2010).

zur Kenntnis zu nehmen. Das ist der Grund, weshalb Subjektivierungs-Ansätze gegenwärtig weder die Anpassungsbereitschaft in der Krise noch die Grenzen subjektiver Landnahme und damit die Möglichkeiten rebellischer Subjektivität adäquat auszuloten vermögen. Anpassungsbereitschaft resultiert keineswegs aus einem affirmativen unternehmerischen Bewusstsein. Im Gegenteil, nicht einmal die betrieblichen Überlebensgemeinschaften in Ost und West entsprechen einem monistischen Herrschaftstyp. So kann die Verteidigung des „guten Unternehmens“ oder des „guten Betriebs“ mit einer harschen Kritik am Management einhergehen, die alles andere als Ausdruck eines harmonischen Gleichklangs ist.

Die Grenzen subjektiver Landnahme werden jedoch vor allem an einem explizit gesellschafts- und kapitalismuskritischen Bewusstsein sichtbar, das in die Alltagsphilosophien eines erheblichen Teils der Beschäftigten in Ost und West eingelagert ist. Dieses kritische Bewusstsein gründet sich – nicht ausschließlich, aber doch wesentlich – auf Unsicherheits- und Ungerechtigkeitsempfindungen. Es entspringt auch den Reibungen, die zwischen sedimentierten Sicherheitsansprüchen einerseits und asymmetrischen Flexibilitätsanforderungen andererseits entstehen. Subjektivierungstheoreme, die Sicherheitsansprüche primär dem fordistischen Kapitalismus/Staatssozialismus zuordnen, um Flexibilitätsanforderungen und darauf bezogene Kompetenzen mit Modernität gleichzusetzen, ignorieren nicht nur wichtige „Leidquellen“ (Haubner 2010 im Anschluss an Freud) individueller Subjekte, sie verstellen auch den Blick für die Konstitutionsbedingungen rebellischer Subjektivität.

Unsere Daten legen die Schlussfolgerung nahe, dass die subjektiven Legitimationsressourcen der finanzkapitalistischen Landnahme schon vor dem Ausbruch der Krise bei relevanten Teilen der Stammbeschäftigten aufgezehrt waren. Wenn dieser latente Erosionsprozess bislang in Deutschland nicht in manifeste Legitimationsprobleme des (Finanzmarkt-)Kapitalismus umgeschlagen ist, so hat das vor allem zwei Ursachen. *Erstens* ist die Transformation wohlfahrtsstaatlicher Institutionen und Organisation nicht so weit vorangeschritten wie in anderen europäischen Staaten. Der Wohlfahrtsstaat ist noch immer stark genug, um mit Konjunkturprogrammen, Langzeitkurzarbeit und Abwrackprämie schlimmste Krisenauswirkungen zumindest auf Zeit abzumildern. Dazu passt auch, dass institutionalisierte Lohnabhängigenmacht (Brinkmann u. a. 2008: 29-32) gegenwärtig noch wirkungsmächtiger ist als z. B. in Frankreich. Im Nachbarland sind militante Aktionen und Generalstreiks nicht zuletzt Ausdruck der Tatsache, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Privatwirtschaft teilweise unter 5% gesunken

ist; Aktionen wie das Bossnapping¹¹ zielen darauf, Manager und Firmeneigentümer überhaupt wieder an den Verhandlungstisch zu bringen.

Zweitens – und auch hier lässt sich ein Unterschied ausmachen – ist die De-legitimierung von intellektuellen Bezugssystemen, die in der Lage wären, die alltägliche Kapitalismuskritik zu synchronisieren und in politische Strategien zu übersetzen, in Deutschland noch weitaus radikaler erfolgt als in Frankreich. Im Nachbarstaat gibt es, wie die jüngste Welle der Proteste gegen die Rentenreform zeigen, trotz des Zerfalls der politischen Linken noch immer Scharnierpersonen und -gruppen, die in der Lage sind, der „Straße“ eine Stimme zu verleihen. Das ist in Deutschland zumindest bei Sozialprotesten anders. In diesem Zusammenhang fällt auf, dass der latent vorhandene Antikapitalismus eines erheblichen Teils der Befragten offenbar keine Adressaten findet. Die Gewerkschaften – gleich, ob ihre Aktivitäten positiv oder negativ bewertet werden – sind es jedenfalls nicht. In Zeiten der ökonomisch-ökologischen Doppelkrise erscheint die alltägliche Kapitalismuskritik hierzulande heimatlos. Gegenwärtig sind weder kohärente Konzepte noch mächtige politische Träger in Sicht, die diesem Antikapitalismus Kohärenz verleihen könnten. Doch als empirisches Faktum bleibt, dass Kapitalismuskritik – relativ unabhängig von Alter, Geschlecht und beruflicher Position – im Alltagsbewusstsein verbreiteter ist, als es die Ruhe in den politischen Arenen suggeriert. Dispositionen rebellischer oder doch zumindest oppositioneller Subjektivität, die eine Grenze der auf das „Innerste“ von Persönlichkeiten zielenden Landnahme markieren, sind reichlich vorhanden. Es mangelt jedoch an Akteuren, die es verstehen, solche Grenzziehungen politisch zu nutzen. Eine pragmatische Soziologie der Kritik, wie sie Luc Boltanski (2010) vorschlägt, findet hier ein wichtiges analytisches Betätigungsfeld. Eine solche Soziologie geht nie in den Urteilen von Alltagsmenschen auf, sie bringt ihnen jedoch eine gebührende Aufmerksamkeit entgegen, die von verstehender Ablehnung bis zu (partieller) Berücksichtigung reichen kann. Soziologie in herrschaftskritischer Absicht kommt nicht umhin, sich der Frustrationen sozialer Akteure anzunehmen, will sie die soziale Realität im Sinne emanzipatorischer Ziele verändern. Eine sich so verstehende Soziologie muss sich aus den Alltagstheorien lebendiger Subjekte speisen, auch wenn sie die alltäglichen Klagen anders verarbeitet und wissenschaftlich reformuliert. Denn die „Vorstellung einer nicht an der Erfahrung eines Kollektivs angelehnten, gleichsam für sich, will heißen: für niemanden bestehenden kritischen Theorie ist haltlos“ (Boltanski 2010: 21). Dass die alltägliche Kapitalismuskritik in ihrer durchaus vorhandenen Radikalität und Bindungslosigkeit in der zeitgenössischen „Standardsoziologie“ (ebd.: 17) nicht angemessen reflektiert wird, vermag kaum

11 Gemeint ist die symbolische „Geiselnahme“ von Managern.

zu überraschen. Doch auch heterodoxe soziologische Ansätze tun sich gegenwärtig schwer. Was sich mit Blick auf politische Formationen und soziale Bewegungen feststellen lässt, gilt offenkundig auch für soziologische Thematisierungsversuche: Eine Sprache, mit deren Hilfe sich die alltägliche Sozialkritik angemessen auf den Begriff bringen ließe, muss erst noch gefunden werden. Auf der Suche nach einer entsprechenden kategorialen Innovation hat soziologische Kapitalismuskritik einstweilen noch ein gutes Stück des Weges vor sich.

Literatur

- Arendt, Hannah (2006): Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft. Antisemitismus, Imperialismus, Totalitarismus. 11. Aufl., München: Piper.
- Beaud, Stephan/Pialoux, Michel (2004): Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard. Konstanz: uvk Verlagsgesellschaft.
- Behr, Michael (2009a): Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung bei F. Auswertung und Analyse einer Belegschaftsbefragung bei den Beschäftigten der F.-Betriebe 2008. Jena: Ms.
- Behr, Michael (2009b): Der unglückliche Erfolgsfaktor – beschleunigt, aktiviert aber nicht zukunftsfähig. In: WSI-Mitteilungen 10/2009, S. 554-559.
- Boltanski, Luc (2010): Soziologie und Sozialkritik. Berlin: Suhrkamp.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK
- Bourdieu, Pierre (1988): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. 2. Aufl., Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK.
- Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt/M. [u.a.]: Campus.
- Brinkmann, Ulrich u. a. (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hrsg.) (2000): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Castel, Robert (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg: Hamburger Edition.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/M.: Campus.
- Dörre, Klaus (2009): Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus, in: Dörre/Lessenich/Rosa 2009, 21-86.

- Dörre, Klaus (2010): Dörre (2010): Social Classes in the Process of Capitalist Landnahme. On the Relevance of Secondary Exploitation. In: *Socialist Studies: The Journal of the Society for Socialist Studies*. (Études socialistes: Revue de la Société d'études socialistes) No. 3/2010. (Im Erscheinen, Artikel akzeptiert am 03.10.2010).
- Dörre, Klaus/Holst, Hajo (2009): Nach dem Shareholder Value? Kapitalmarktorientierte Unternehmenssteuerung in der Krise, erscheint in: *WSI-Mitteilungen* 12/2009.
- Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2011): Der Shareholder Value ist tot, es lebe die Maximalrendite! Von Management-Mimikry zu arbeitspolitischen Alternativen. In: Schröder/Urban (Hrsg): *Gute Arbeit*. Ausgabe 2011. Im Erscheinen..
- Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (2009): *Soziologie – Kapitalismus – Kritik: Eine Debatte*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Eversberg, Dennis (2009): *Lebenssituation und -perspektiven jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – eine Literaturstudie*. Abschlussbericht, Jena.
- Freud, Sigmund (1976): Das Unbehagen in der Kultur, in: ders.: *Gesammelte Werke*, Bd. 14: *Werke aus den Jahren 1925-1931*, Frankfurt/M.: Fischer, S. 419-506.
- Gramsci, Antonio (1994): *Gefängnishefte*, Bd. 6: *Philosophie der Praxis* (Hefte 10 und 11). Hrsg. von Wolfgang Fritz Haug. Hamburg: Argument.
- Hall, Stuart (1989): Das „Politische“ und das „Ökonomische“ in der Marxschen Klassentheorie. In: Ders.: *Ausgewählte Schriften*. Band 1: *Ideologie, Kultur, Rassismus*. Hrsg. von Nora Räthzel, Hamburg: Argument, 11-55.
- Haubner, Tine (2010): *Die Resistenz eigensinniger Alltagspraxen als Grenze der Aktivierbarkeit Langzeitarbeitsloser – Versuch einer kritischen Soziologie der Grenzziehung*. Magisterarbeit. Ms Jena.
- Harvey, David (2005): *Der neue Imperialismus*. Hamburg: VSA.
- Harvey, David (2007): *Räume der Neoliberalisierung. Zur Theorie der ungleichen Entwicklung*. Hamburg: VSA.
- Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): *Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen*. Frankfurt/M.: Otto-Brenner-Stiftung.
- Luxemburg, Rosa (1975): *Die Akkumulation des Kapitals. Ein Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Imperialismus*, in: Dies.: *Gesammelte Werke*, Band 5: *Ökonomische Schriften*. Berlin (DDR): Dietz, S. 5-412.
- Matuschek, Ingo/Arnold, Katrin/Voß, Günter G. (2007): *Subjektiviert Taylorisierung*. München und Mering: Hampp Verlag.
- Marx, Karl (1962): *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*; Bd. 1: *Der Produktionsprozeß des Kapitals*. Marx-Engels Werke, Bd. 23, Berlin (DDR): Dietz.
- Marx, Karl (1982): *Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte*. In: MEW Band 8. Berlin, S. 11-207.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München [u.a.]: Hampp.
- Pongratz, Hans J., Voß, G. Günter (2000): *Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft*. In: Minssen, Heiner (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin: Ed. Sigma, 225-248.
- Streeck, Wolfgang (2009): *Re-forming capitalism. Institutional change in the German political economy*. Oxford [u.a.]: Oxford University Press.
- Streeck, Wolfgang (2010): *Noch so ein Sieg, und wir sind verloren. Der Nationalstaat nach der Finanzkrise*. In: *Leviathan* (2010) 38, s. 159-173.
- Trinczek, Rainer (2010): *Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen*. In: Böhle/Voß/Wachtler (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 841-872.

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware
Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50: 131-158.