

Arbeiter und beruflicher Aufstieg: eine Auswertung von statistischem Material und Befragungsergebnissen

Weltz, Friedrich; Schmidt, Gert

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weltz, F., & Schmidt, G. (1971). *Arbeiter und beruflicher Aufstieg: eine Auswertung von statistischem Material und Befragungsergebnissen*. München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68443>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Friedrich Weltz - Gert Schmidt

ARBEITER UND BERUFLICHER AUFSTIEG

Eine Auswertung von statistischem
Material und Befragungsergebnissen

Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

München, 1971

Als Manuskript gedruckt - alle Rechte vorbehalten

Vorbemerkung

Die hier vorgelegte Studie darf nicht als abgeschlossener Diskussionsbeitrag zum Thema "Arbeiter und Aufstieg" verstanden werden. Aufgabe der Arbeit konnte es lediglich sein, das vorliegende Datenmaterial zu sichten und auf dieser Grundlage erste Überlegungen anzustellen, die als Ausgangspunkt für weitere, gezielte Untersuchungen dienen können.

Der Zeitpunkt unseres Vorhabens war insofern ungünstig, als im Augenblick eine Reihe von Forschungsvorhaben laufen, von denen zu erwarten steht, daß sie Daten liefern werden, durch die einige der Lücken, die bei unserer Materialdurchsicht offen bleiben mußten, geschlossen werden. Dies gilt insbesondere für die Untersuchung über Berufslebensläufe bei männlichen Erwerbspersonen, die im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Erlangen, durchgeführt werden, sowie das Projekt Berufsvorbereitung und berufliche Autonomie des Instituts für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft, Berlin.

Da einerseits die Vorlage von Ergebnissen dieser Untersuchungen noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird, da andererseits eine Reihe von Forschungsvorhaben vorbereitet werden, die sich direkt oder indirekt auf die hier angesprochene Problematik beziehen, erschien trotz der ungünstigen Materialbasis ein solcher Prozeß der Vorklärung notwendig und sinnvoll.

Die Studie wurde mit Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert.

München, im Juli 1971

**INSTITUT FÜR SOZIALWISSENS-
SCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.**

Friedrich Weltz Gert Schmidt

G l i e d e r u n g

	Seite
I. Einleitung	1
II. Die Situation in den fünfziger Jahren	11
A. Zur objektiven Situation	11
1. Aufstieg im Generationswechsel	11
2. Aufstieg im Lebensablauf	11
3. Verbesserung ohne Aufstieg	12
Zusammenfassung	33
B. Zur subjektiven Situation	36
Zusammenfassung - das statisch-defensive Positionsbewußtsein der Industriearbeiter	53
III. Die Situation in den sechziger Jahren	56
A. Zur objektiven Situation	56
1. Aufstieg im Generationswechsel	57
2. Aufstieg im Lebensablauf	60
3. Verbesserung ohne Aufstieg	74
Zusammenfassung	75

	Seite
B. Zur subjektiven Situation	77
1. Die Einschätzung der Aufstiegs- chancen	81
2. Die Einschätzung der Mittel zum beruflichen Fortkommen	85
3. Die beruflichen Zielsetzungen	90
Zusammenfassung	96
VI. Zusammenfassung	104
Ausgewählte Bibliographie	112

I. Einleitung

Das Selbstverständnis der bürgerlichen kapitalistischen Gesellschaft - die sich treffend gekennzeichnet sieht in den Formeln "offene", "pluralistische" oder "nivellierte" Gesellschaft wie auch mit der Formel "Leistungsgesellschaft" - schließt ein die Möglichkeit und ständige Realisierung von Mobilität zwischen den sozialen Schichten als Voraussetzung der gesellschaftlichen Stabilität und Entwicklung.¹⁾

Leistung, nur noch Leistung - so impliziert es die Vorstellung der "offenen Leistungsgesellschaft" - soll als sozialer Bewertungsmaßstab gültig sein. Andererseits aber meint die These zunehmender "Nivellierung"²⁾ der Gesellschaft, daß in wachsendem Maße Unterschiede in den Arbeits- und Lebensbedingungen der einzelnen Schichten verschwinden werden.

Aufstieg wird also sowohl als - notwendiger - Integrationsmechanismus gefaßt, wie andererseits in seiner Bedeutung - als Wechsel von Lebenssituationen - als tendenziell abnehmend gedacht. Dem bürgerlichen Konzept der "offenen Leistungsgesellschaft" entspricht ein spezifisches Verständnis des "richtigen" Lebens, der "richtigen" Lebensorientierung des einzelnen:

Die "klassische" bürgerliche Auffassung des 19. Jahrhunderts versteht das Leben als eine innere Entwicklung. Auch die materielle Existenz wird unter dem Leitbild der Entwicklung gesehen. Fortkommen in materieller und gesellschaftlicher Beziehung, Aufstieg, sei es innerhalb eines Menschenlebens, sei es von Generation zu Generation, ist das bestimmende Thema des "liberalen" Bürgertums. Es gibt nur Aufsteigen, "Stillstand ist Abstieg" in einer Zeit der allgemeinen Entwicklung.

1) Das wird deutlich auch noch in einführenden Lehrbüchern der Soziologie - wie z.B. K.M. Bolte, "Deutsche Gesellschaft im Wandel", 1966, S.29 f., wo "starke innere Dynamik" - insbesondere auch "ein hoher Grad von Mobilität" - als neues Strukturmerkmal gegenwärtiger Gesellschaft gefaßt ist.

2) Wie in Deutschland vor allem von Schelsky vertreten.

Diese Entwicklung - sei sie innerlich, sei sie äußerlich wird als Ausfluß individuellen Strebens verstanden. So sind es im Bildungsroman des 19. Jahrhunderts nicht gesellschaftliche Kräfte, soziale Einflüsse, die den Helden bilden, es ist vielmehr sein Streben, das ihn weiterbringt. Die Umwelt regt an, hemmt, erschwert diesen Prozeß, sie ist aber nicht die eigentlich bildende Kraft.

Die Aufstiegsgläubigkeit des liberalen Bürgertums entspricht dem allgemeinen Fortschrittsglauben des 19. Jahrhunderts. Zweifellos wurde sie auch durch die persönlichen Erfahrungen großer Teile des Bürgertums getragen. Man konnte wirklich seines "Glückes Schmied" sein - wenn man von einer gewissen Ausgangsbasis starten konnte.

Diese Ausgangsbasis freilich war nicht für alle Mitglieder der bürgerlichen Gesellschaft in gleicher Weise gegeben. Soziale Ungleichheit aufgrund unterschiedlicher Startbedingungen war Strukturmerkmal der Gesellschaft. Die jeweilige Ausgangsbasis für die Möglichkeiten des individuellen Fortkommens wie die Zugehörigkeit zu den verschiedenen sozialen Schichten war entscheidend bestimmt durch die jeweilige Stellung im Produktionsprozeß. Hier unterschied sich der Arbeiter deutlich von anderen gesellschaftlichen Gruppen.

Arbeitersein war augenfällig: Es war geknüpft an eine besondere, gemessen an Lärm, Sauberkeit und gegenständlicher Umgebung meist relativ unfreundlicher Arbeitssituation, an besondere, meist im Hinblick auf körperliche Arbeit gestaltete Kleidung (Arbeitskleidung), an meist direkte, personidentifizierende Arbeits- und Verhaltenskontrollen etc.

Arbeitersein bedeutete aber auch: Empfindlich weniger Sicherung im Krankheitsfall, hohe berufliche Unsicherheit für viele Arbeiter, Aussicht auf Aufstieg nur für wenige Arbeiter und dann meist nur in sehr engen Grenzen.

Geht man aus von strukturellen Merkmalen der kapitalistischen industriellen Gesellschaft, so liegt folgende These nahe: Trotz erstarkender Gewerkschaften und trotz der "human relation"-Bewegung hieß Arbeitersein auch Mitte des 20. Jahrhunderts in der Regel eine Abstufung gegenüber Nicht-Arbeitern, war Arbeitersein gekennzeichnet durch ein hohes - vor allem vergleichsweise höheres - Maß an Ausgeliefertsein gegenüber Risiken, durch eine relativ große Einschränkung von beruflichen und außerberuflichen Lebenschancen.

Die besondere kollektive Situation der Arbeit - die Situation des "Ausgeschlossenseins" der Arbeiterklasse - bestimmte auch weitgehend "Aufstieg" für die Arbeiterschaft - welche Veränderungen der Umweltbedingungen als Aufstieg betrachtet werden, und wie Aufstieg interpretiert wurde. "Aufstieg" konnte für die Arbeiterschaft in der Regel nur verstanden werden als Aufstieg aus dem Arbeiterdasein heraus - in die Selbständigkeit oder als Übernahme in ein Angestelltenverhältnis. Aufstieg für den Arbeiter hieß vor allem "Nichtarbeiter"sein; Aufstieg in die "bürgerlichen" Schichten.

Die Situation des Arbeiters in der Gesellschaft, wie in der Arbeitswelt stand aber der Übernahme der Leitbilder des Bürgertums, seiner Lebensorientierung - vor allem seiner auf das Individuum bezogenen Aufstiegs- und Fortschrittsgläubigkeit - entgegen.

Hatte sich gegenüber dem 19. Jahrhundert die Situation der Arbeiterschaft bis Mitte dieses Jahrhunderts materiell auch erheblich gebessert, so war ihre gesellschaftliche Erfahrung immer noch bestimmt durch die Schranke der "bürgerlichen Welt".

Noch für die fünfziger Jahre haben Popitz et al. die subjektive Reaktion der Arbeiterschaft auf ihre objektive gesellschaftliche Lage treffend beschrieben. Ähnlich wie andere Forschungen stellten Popitz et al. heraus, daß Arbeiter ein von anderen Schichten deutlich unterschiedenes Gesellschaftsbild haben:

"Alle Arbeiter, mit denen wir gesprochen haben, und die überhaupt ein Gesellschaftsbild in dem von uns definierten Sinne entwickeln, sehen die Gesellschaft als - unabwendbare oder abwendbare, unüberbrückbare oder "partnerschaftlich" zu vermittelnde - Dichotomie, und sie beantworten die Frage nach ihrem eigenen gesellschaftlichen Ort durch ein Arbeiterbewußtsein, das es ihnen ermöglicht, sich innerhalb der Gesamtgesellschaft als Teil der Arbeiterschaft zu verstehen." 1)

Dieses "Arbeiterbewußtsein" ist Ergebnis eines spezifischen Leistungsbewußtseins. Die Erfahrung, die sich dem Arbeiter besonders anschaulich einprägt, ist die seiner Arbeitsleistung. Er ist es, der unmittelbar "produziert", Güter erzeugt; er leistet die primäre Arbeit, aus der sich die Arbeit der anderen quasi als sekundäre Leistung ableitet; er ist es, der körperlich - und damit unmittelbar anschaulich - arbeitet, während jene Anschaulichkeit bei der Tätigkeit der anderen fehlt.

Durch ihre Arbeit wissen sich die Arbeiter von anderen Gruppen der Gesellschaft unterschieden. Das Leistungsbewußtsein, das hieraus resultiert, darf indessen nicht als Stolz auf individuelle Tätigkeit verstanden werden. Man ist sich bewußt, daß man als einzelner beliebig auswechselbar und ersetzbar ist: Die Arbeiterschaft als Ganzes und nicht der einzelne erbringt jene spezifische Leistung. Das Leistungsbewußtsein kommt nur als Kollektivbewußtsein zutage. Man versteht sich als Mitglied einer Gruppe, deren gesellschaftliche Situation sich durch die Art ihrer Arbeit eindeutig von der anderer Gruppen unterscheidet.

Die zweite Erfahrung, die die Vorstellung des Arbeiters im besonderen Maß bestimmt, ist seine Stellung in der betrieblichen Hierarchie. Er steht an ihrem untersten Ende. Sie muß ihm nicht so sehr als Stufenleiter, denn als zweigeteilt erscheinen, "in ein "Oben", das sich mehr oder weniger seinen Blicken entzieht, und ein "Unten", das eben der Arbeiter darstellt. Ihm wird be-

1) Popitz, Bahrtdt, Jüres, Kesting: "Das Gesellschaftsbild des Arbeiters", Tübingen, 1961, S. 237

fohlen, er seinerseits kann auf niemanden Druck ausüben. Er fühlt sich als Objekt, nicht als Teil der Hierarchie; dies umso mehr, als Möglichkeiten zum Aufstieg spärlich und begrenzt sind... Schon die Zahl der Vorarbeiter - und erst recht der Meisterposition, die dem Arbeiter normalerweise offenstehen, ist im Vergleich zu der Zahl der Arbeiter verhältnismäßig gering.

Diese im Bereich der Arbeit gemachten Erfahrungen werden auf die Gesellschaft übertragen. Die große Mehrheit der Arbeiter sieht die Gesellschaft nicht als eine harmonische Ganzheit mit einer kontinuierlichen Stufenfolge von Positionen an, auf der jeder nach Kraft und Vermögen aufsteigen kann, sondern als Dichotomie, als eine zweigeteilte Welt, die scharf in ein "Oben" und ein "Unten" geschieden ist. Unten stehen die Arbeiter, zwar unersetzlich wegen der Arbeitsleistung, die sie erbringen, aber einflußlos und fremdbestimmt, oben befindet sich die kleine Gruppe der "Herren", steht das "Kapital", gekennzeichnet durch Zielstrebigkeit, Geschlossenheit, überlegenes Wissen und die Macht, die das Geld und eine gehobene Position vermitteln.

Das spezifische kollektive Leistungsbewußtsein des Arbeiters läßt vermuten, daß die Kategorie des Aufstiegs für ihn eine ambivalente Bedeutung haben müßte: Sie beinhaltet sowohl Freisetzung von den Grenzen und Härten des Arbeiterdaseins, wie auch Aufgabe eben jener Basis, aus der man bislang sein Selbstbewußtsein bezog.

Die Situation der Arbeiterschaft hat sich mit der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg erheblich geändert: Der Arbeiter hat über den Anstieg der Löhne teilgenommen am sogenannten "Wirtschaftswunder" und sich wirtschaftlich verbessern können. Seine erhöhte Kaufkraft verlieh ihm in seiner Rolle als Konsument Gewicht. Die an Kaufkraft orientierte Werbung sprach auch ihn zunehmend als Konsumenten an. Außerhalb des Betriebes wurde ihm seine abhängige und untergeordnete Stellung im gesellschaftlichen Gefüge zumindest nicht mehr mit der gleichen Offenheit demonstriert wie zuvor. Die Ungleichheit

hat sich sozusagen aus der Öffentlichkeit zurückgezogen, ist diskreter geworden.

Es waren diese Tendenzen, aus denen man Folgerungen für das gesellschaftliche Bewußtsein der Arbeiter gezogen hatte: Man entwickelte die These von einer "Verbürgerlichung" der Arbeiter. Allerdings, von einer völligen Angleichung an die objektive Situation anderer gesellschaftlicher Gruppen, vor allem der Angestellten und Beamten, kann nicht gesprochen werden. Eine "Nivellierung", die die Kategorie "Aufstieg" zu einer auf Spitzenposition beschränkten Ausnahmeerscheinung reduziert hätte, hat nicht stattgefunden.

Das gesellschaftliche Phänomen des Aufstiegs bleibt somit für die Auseinandersetzung mit der Situation der Arbeiterschaft in unserer Gesellschaft relevant.

Die Thematisierung vom Aufstieg selbst wird in einigen neueren Arbeiten in kritischer Perspektive gesehen. So problematisiert H.Ortmann¹⁾ aus der Sicht "kritischer Pädagogik" die Frage nach der gesellschaftlichen Relevanz des Aufstiegs, in dem sie auf die Bezogenheit der Kategorie des "sozialen" Aufstiegs auf die besonderen Verhältnisse der gegebenen gesellschaftlichen Ordnung verweist. Die Frage, "ob die Kategorie des sozialen Aufstiegs und die damit verbundenen Zielsetzungen der Chancengleichheit und der Förderung 'begabter' Arbeiterkinder als pädagogische Kategorie sinnvoll ist"²⁾, wird von ihr letztendlich verneint.

"Wir können nun den Verdacht äußern, daß die Kategorie des sozialen Aufstiegs, so wie sie sich in den erziehungswissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskussionen zeigt, in Wahrheit die

1) H.Ortmann: "Arbeiterfamilie und sozialer Aufstieg", München, 1971.

2) H.Ortmann, a.a.O., S. 24

Funktion hat, das Auftreten sozialer Konflikte zu verhindern oder - wo Konflikte auftreten - sie zu kanalisieren. Damit ist aber der Arbeiterschicht - um deren Wahl es erklärtermaßen gehen soll - die Möglichkeit genommen, das Bewußtsein ihrer eigenen Lage zu entwickeln und eine Emanzipation durch soziale Konflikte zu erreichen. Ihr Konfliktpotential wird vielmehr umgelenkt auf die Äußerung von Ressentiments."¹⁾

Ortmanns Kritik erfolgt primär unter pädagogischen und bildungspolitischen Aspekten. Aber auch aus soziologischer Sicht werden Vorbehalte gegenüber den Fragestellungen der traditionellen Schichtungssoziologie angemeldet. So weist H. Kreckel in einer kritischen Auseinandersetzung mit der soziologischen Mobilitätsforschung nach, daß deren Fragestellungen und Befunde letztenendes stillschweigend das bestehende gesellschaftliche System mit seinen Ungleichheiten als mehr oder minder fest gegeben voraussetzen.²⁾

Gerade der Ideologieverdacht, der etwa von Ortmann "gegenüber der Funktion der Kategorie des sozialen Aufstiegs in der gegenwärtigen Gesellschaft"³⁾ geäußert wird, unterstreicht unserer Meinung nach die Notwendigkeit einer systematischen Auseinandersetzung mit dem Umfang und den Voraussetzungen des Aufstiegs aus der Arbeiterschaft sowie dessen Auswirkungen auf das Selbstverständnis der Arbeiter.

Es gilt nun zu fragen, wieweit sich im Zuge der allgemeinen Entwicklung die objektiven Aufstiegschancen der Arbeiter verändert haben und wieweit die gewandelte Ausgangslage der Arbeiter sich in ihrem subjektiven Verhältnis zum Aufstieg niederschlägt.

1) Ortmann, a.a.O., S.170

2) H.Kreckel: Toward a Theoretical Reorientation of the Sociology of Vertical Mobility (Referat Arbeitstagung Subcommittee on

3) Social Stratification and Social Mobility der ISA, Konstanz, 1971
Ortmann, a.a.O., S.154

Dabei gehen wir davon aus, daß auch diese subjektive Einstellung der Arbeiterschaft - ihrerseits zweifellos weitgehend Produkt der objektiven Situation - ein Datum darstellt, das die Aufstiegs-situation der Arbeiterschaft in erheblichem Maße mitbestimmt.

Auf die Vermittlung - wenn man so will Umsetzung - zwischen objektiven Bedingungen und subjektiver Reaktion (die wiederum selbst objektive Bedingungen erzeugt) als einem gesellschaftlichen Prozeß richtet sich also unser Interesse zum einen - zum anderen auf die besonderen historischen Bedingungen der Aufstiegs-situation für Arbeiter (d.h. also auf den besonderen historischen Zusammenhang von objektiven und subjektiven Größen).

Wir beziehen uns dabei einmal auf die Situation Ausgang der fünfziger Jahre als dem ungefähren Endpunkt jener Periode, die noch direkt durch die Ereignisse der Kriegs- und Nachkriegszeit und den darauffolgenden raschen Wiederaufbau geprägt war. Zum anderen haben wir versucht, neueste verfügbare Ergebnisse zusammenzustellen, um Einblick zu gewinnen in jene Entwicklung, die sich im Verlauf der Periode der "Etablierung" während der sechziger Jahre vollzogen hat.

Die folgende Sekundäranalyse von Statistiken und Befragungsergebnissen zur Problematik des Aufstiegs für Arbeiter in den fünfziger und sechziger Jahren ist in zwei Kapitel mit je zwei Abschnitten gegliedert. Die Unterteilung zwischen den Kapiteln ist historisch, die Untergliederung der Kapitel systematisch.

Wir fragen zunächst nach den objektiven Bedingungen für den Aufstieg von Arbeitern in den fünfziger Jahren in Westdeutschland, suchen dann aus Befragungen, die in diesem Zeitraum stattfanden, die subjektive Reaktion der Arbeiter zu fassen.

Im zweiten Kapitel wird dann zunächst auf Veränderungen objektiver Momente hingewiesen, um anschließend - wieder anhand von Umfrageergebnissen - zu fragen, ob und in welcher Weise die Arbeiter in den sechziger Jahren ihre Aufstiegssituation anders wahrnehmen und beurteilen als ein Jahrzehnt davor.

Wir wählten dieses etwas umständliche Verfahren eines zweifachen Durchganges, das einige Wiederholungen notwendig machte, an Stelle der zweifellos eleganteren Lösung der integrierten Analyse beider Perioden. Die Darstellung der Verhältnisse in den fünfziger Jahren schien uns nicht nur als Hintergrund für die Interpretation der Gegenwart wichtig, sondern auch von gewissem historischem Interesse. In zusammenfassender Form existierte unseres Wissens bislang eine solche Darstellung nicht.

Ausgehend von unserer Fragestellung, daß Aufstieg für Arbeiter zunächst "Nichtarbeitersein" bedeutet, hat, definieren wir als "Aufstieg" pragmatisch jede Veränderung, die mit einer Verbesserung des beruflichen Status verbunden ist, also vom ungelernten oder angelernten Arbeiter zum Facharbeiter, vom Arbeiter zum Angestellten, Werkmeister oder auch in eine selbständige Position. Zweifellos umschließt diese Definition auch Veränderungen, die nur sehr eingeschränkt als "Aufstieg" verstanden werden können, etwa beim Übergang vom Facharbeiter in eine untergeordnete Angestelltenposition.¹⁾

Eine solche Operationalisierung ist zwar nicht unproblematisch - beispielsweise wegen der Schwierigkeit des Vergleiches von Qualifikationsgruppen in verschiedenen Ebenen, aber auch aufgrund der Tatsache, daß sich mit beruflicher Veränderung nicht in jedem Falle gleichgewichtete Veränderungen der ökonomischen Lage verbindet - scheint uns aber fruchtbarer zu sein, als von so-

¹⁾ Ein Blick etwa auf die Einkommensstatistik zeigt jedoch, daß in den fünfziger Jahren ein solcher Übergang im Regelfalle mit materiellen Verbesserungen verbunden war, ganz abgesehen von Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in sozialen Status.

genannten Berufsprestigeskalen auszugehen, oder Einkommenssteigerung, bzw. Änderungen des Konsumverhaltens (Erwerb von bestimmten "Luxusgütern") zum Index für Aufstieg zu nehmen.

II. Zur Situation in den fünfziger Jahren

A. Zur objektiven Situation

"Die Chance des Industriearbeiters", so stellten Popitz, Bahrdt et.al. in ihrer Studie "Das Gesellschaftsbild des Arbeiters" Mitte der fünfziger Jahre fest, "seinen Sozialstatus zu verbessern, (ist) ungewöhnlich gering. Natürlich kann er seine Kinder etwas lernen lassen, aber er selbst wird sich nur in den seltensten Fällen selbständig machen können, die Sehnsucht mancher Facharbeiter nach einem eigenen Handwerksbetrieb, der angelernten Arbeiter nach einem kleinen Laden, der ehemaligen Landarbeiter nach einem Kotten wird in den meisten Fällen unerfüllt bleiben. Auch der Aufstieg in industriellen Betrieb kann nur sehr wenigen gelingen."¹⁾

In diesem Absatz sollen die möglichen Aufstiegswege, die sich der Arbeiterschaft eröffnen, umrissen werden:

1. Der Aufstieg in Generationswechsel

(bezeichnet den Aufstieg aus Arbeiterfamilien heraus; die empirische Einheit, auf die Aufstiegsbewegung hier bezogen wird, ist nicht die Person, sondern die Familie).

2. Der inner- und außerbetriebliche Aufstieg im Lebensablauf

(hierzu zählt der traditionelle Aufstieg durch Handwerker von Gesellen zum Meister, wie auch die Veränderung des hochqualifizierten Spezialarbeiters zum technischen Angestellten oder Meister, wie auch die Übernahme von Vertretertätigkeiten durch Angelernte oder der Wechsel von Handwerker- in kaufmännische Tätigkeiten als Aufstieg rechnen kann).

¹⁾ Popitz, Bahrdt, Jüres, Kesting: "Das Gesellschaftsbild des Arbeiters", Tübingen, 1957, S. 241

3. Verbesserung ohne Aufstieg

Gegenüber diesen zwei Formen des beruflichen Aufstiegs sind Veränderungen der beruflichen und materiellen Situation abzugrenzen, die zwar Verbesserungen etwa in materieller Hinsicht oder in den Arbeitsbedingungen mit sich bringen, nicht aber den Wandel des beruflichen Status oder sozialen Status des Arbeiters zur Folge haben. Hierzu sind einmal die Vergünstigungen zu zählen, die häufig mit längerer Betriebszugehörigkeit auch ohne einen Wechsel der Tätigkeit verbunden sind, vor allem aber auch der inner- und zwischenbetriebliche Wechsel an einen "besseren" Arbeitsplatz.

Zweifellos ist die Grenze zwischen dem, was wir als Aufstieg im eigentlichen Sinne bezeichnet haben - Verbesserung des beruflichen Status.- und solchen "Verbesserungen" nicht eindeutig zu ziehen.

Zu 1) : Aufstieg im Generationswechsel

Das Schwergewicht unserer Analyse zum Thema "Arbeiter und Aufstieg" liegt, wie eingangs festgestellt, auf den Erfahrungen, die Arbeiter hinsichtlich ihrer eigenen Aufstiegschancen machen und auf welche Weise sich diese Erfahrungen in der subjektiven Orientierung von Arbeitern niederschlagen.

Den "Aufstieg im Generationswechsel" werden wir hier nur am Rande behandeln. Relevant ist dieser Aspekt als Teil des kollektiven Erfahrungshintergrundes der Arbeiterschaft, auf den die subjektiven Reaktionen von Arbeitern bezogen werden müssen. Keinesfalls kann hier die umfangreiche Diskussion zu diesem Thema wiedergegeben werden, es soll hier nur kurz die Grundsituation, so wie sie sich an Untersuchungen, die uns aus den fünfziger Jahren zur Verfügung stehen, widerspiegelt, skizziert werden.

So hat Hansjürgen Daheim eingehend den Zusammenhang von "Sozialer Herkunft, Schule und Rekrutierung der Berufe" analysiert.¹⁾ Er stellt dabei fest, daß die Schulbildung zum "strategischen Faktor" im Prozeß der Zuweisung von Berufspositionen geworden ist.

Auf der Basis eines 1959 erhobenen Zahlenmaterials stellt er fest: "Um eine Berufsposition in den unteren oder den oberen Mittelschichten zu erhalten, muß man zunehmend mehr Schulbildung haben als noch vor wenigen Jahrzehnten."²⁾ Und: "Die Entwicklung tendiert eindeutig zu einer Verfestigung des Zusammenhangs von Schulbildung und Beruf."³⁾

Insofern gewinnt es an Bedeutung, "daß es heute wie vor fünfzig Jahren bei den Landarbeitern sowie den un- und angelernten Arbeitern nicht üblich ist, den Söhnen eine mittlere Schulbildung zu ermöglichen."⁴⁾ Zwar zeigten sich bei den Facharbeitern einige Andeutungen in dieser Richtung, am stärksten jedoch habe sich die Einstellung der Angestellten und Beamten zur mittleren und höheren Bildung gewandelt.

Aufgrund dieser Analyse kommt Daheim zu folgenden Schlußfolgerungen:

"Das bedeutet aber, daß nicht nur eine Berufsmobilität über große Distanz, sondern auch der schrittweise Aufstieg von Arbeitersöhnen in Berufspositionen der oberen Mittelschicht schwerer wird. Neben der Verschärfung der Grenze zwischen den Besitzern und den Nichtbesitzern von Produktionsmitteln wird dann auch innerhalb der Berufsgruppen der Unselbständigen die Grenze zwischen den Arbeitern auf der einen und den Angestellten und Beamten auf der anderen

1) Vgl. Hansjürgen Daheim: "Soziale Herkunft, Schule und Rekrutierung der Berufe", in "Soziale Schichtung und soziale Mobilität", Sonderheft 5, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1961, S. 200

2) H. Daheim, a.a.O., S. 204

3) H. Daheim, a.a.O., S. 205

4) H. Daheim, a.a.O., S. 206

Seite schärfer: Die Arbeiter werden ihre Bedeutung als Rekrutierungsfeld für die Angestellten- und Beamtenschaft nicht behaupten können und es wird das Ausmaß der Selbstrekrutierung dieser Berufsgruppen steigen."¹⁾

Diese Schlußfolgerungen für die Aufstiegssituation der Arbeiterschaft werden durch andere Untersuchungen bestätigt:

So hatte Bolte für vier Generationen ermittelt, welche Schulbildung die Arbeitersöhne durchlaufen haben. Selbst in der jüngsten Generation, also bei der jüngeren Generation der Mitte der fünfziger Jahre, betrug der Anteil der Abiturienten an den Arbeitersöhnen nur 2%; weitere 16% hatten zwar eine mittlere oder höhere Schule besucht, jedoch bestenfalls mit der mittleren Reife abgeschlossen.

Bei den unteren Angestellten und Beamten ist hingegen der Anteil der Söhne mit Abitur von der älteren zur jüngsten Generation von 0 auf 10% und der Anteil der Söhne mit mittlerer Reife von 8 auf 24% gestiegen. Bei den höheren Verwaltungs- und wissenschaftlichen Tätigkeiten, bei denen das Schulbildungsniveau der Söhne am höchsten liegt, hat sich der Prozentsatz der Söhne mit Abitur von 34 auf 48% und der Anteil der Söhne mit mittlerer Reife von 20 auf 39% erhöht. Während also bei den Arbeitern der Anteil der Söhne, deren Schulbildung mit der Volksschule beendet war, von 96 auf 82% zurückging, also um 14%, betragen die entsprechenden Zahlen für die unteren Angestellten und Beamten 90 und 60% (Rückgang um 30%) und bei den gehobenen Angestellten und Beamten 36 und 13% (Rückgang um 23%).

Einen weiteren Aspekt der Aufstiegskarriere im Zusammenhang der Inter-Generations-Mobilität macht ein Blick auf die Zusammensetzung der Studentenschaft in den fünfziger Jahren deutlich:

¹⁾ H. Daheim, a.a.O., S. 212

²⁾ K.M. Bolte, "Sozialer Auf- und Abstieg", Stuttgart, 1959.

M. Janowitz ermittelte für 1955/56 folgende Sozialschichtung der Studentenschaft.¹⁾

Tabelle 1

	<u>Anteil an Gesamtbevölkerung</u>	<u>Anteil an Studentenschaft</u>
Obere Mittelschicht	: 4,6	: 47,2
Untere Mittelschicht	: 38,6	: 47,4
Obere Unterschicht	: 13,3	:
Untere Mittelschicht	: 38,6	: 5,0

Noch für das Wintersemester 1962/63 ergab sich, daß bezeichnenderweise 33,4% der Studenten aus Beamtenfamilien kamen, 29,9% aus Angestelltenfamilien, aber nur 5,9% aus Arbeiterfamilien - zu einem Zeitpunkt, als mehr als die Hälfte aller Westdeutschen in Arbeiterfamilien lebten.²⁾

Entsprechend gering war nun die Zahl der Arbeiterkinder, denen es gelang, in eine andere berufliche Schicht aufzusteigen.

In der von Bolte referierten Untersuchung, die Mitte der fünfziger Jahre in Schleswig-Holstein und Hamburg durchgeführt wurde, ergab sich für den Aufstieg der Arbeitersöhne folgendes Bild. Ein Aufstieg in oben charakterisierten Sinne war im Wechsel der Generationen nur knapp 20% der Söhne von angelernten und gelernten gewerblichen Arbeitern möglich; diese Quote hat sich interessanterweise von der älteren zur jüngeren Generation kaum verändert. Ungefähr ebenso groß ist in beiden Generationen der Anteil der in ungelernte gewerbliche Tätigkeiten Abgestiegenen.

1) M. Janowitz, "Soziale Schichtung und Mobilität in Westdeutschland", KZSS X, 1958

2) Dahrendorf, "Arbeiterkinder an deutschen Universitäten", Tübingen, 1965

Bei den Söhnen ungelernter gewerblicher Arbeiter sind die Quoten des Aufstiegs zu außerhalb der Arbeiterschaft liegenden Tätigkeiten mit 11,5% in der älteren Generation und 16,9% in der jüngeren Generation noch geringer; bemerkenswert ist allerdings, daß jeweils rund 50% der Söhne ungelernter gewerblicher Arbeiter innerhalb der Arbeiterschaft zu angelernten und gelernten (vermutlich überwiegend gelernten) Tätigkeiten aufsteigen konnten.

In den zwanziger Jahren war Nothaas zu einem ganz ähnlichen Ergebnis gekommen: In der Arbeiterschaft zeigen sich sowohl im Generations- wie im persönlichen Auf- und Abstieg gewisse gleichmäßige Tendenzen: Die Söhne von Landwirten und landwirtschaftlichen Arbeitern sowie die Landgeborenen werden zunächst ungelernete Arbeiter, und zwar vielfach Außenarbeiter ..., später angelernte Arbeiter. Die Söhne von Handwerkern bzw. früheren Handwerkern werden von vorneherein angelernte und gelernte Arbeiter. Die Abkömmlinge ungelerner Arbeiter streben mindestens danach, in der gelernten Schicht zu bleiben oder über die Arbeiterklasse hinaus in höhere soziale Schichten zu gelangen. Sowohl der Aufstieg generationsweise als auch der persönliche vollziehen sich also in der Regel stufenweise ... Es werden zuvor die verschiedenen Zwischenstufen innerhalb der Arbeiterklasse durchmessen, bevor der Aufstieg über die Arbeiterklasse hinaus erfolgt. Auch letzterer vollzieht sich stufenweise."¹⁾

Zu 2) : Aufstieg im Lebensablauf

Erstaunlicherweise ist über das Ausmaß, in dem ehemalige Arbeiter in den fünfziger Jahren zu höher bewerteten Tätigkeiten aufgestiegen sind, nur verhältnismäßig wenig bekannt.

1) J. Nothaas, "Sozialer Aufstieg und Abstieg im deutschen Volk", in Heft 17 der Beiträge zur Statistik Bayerns, München 1930, S. 117

Zwei Untersuchungen in den 50er Jahren - eine von Klages und eine von Janowitz - haben versucht, anhand von Berufslaufbahn-Erhebungen wiederzugeben, welche Aufstiegsmöglichkeiten sich Arbeitern geboten ^{hatten}. Bei beiden Arbeiten wurde allerdings nicht geschieden zwischen Aufstieg im Berufsbereich und Aufstieg verbunden mit Wechsel des Berufsbereiches. Der amerikanische Soziologe Janowitz hat 1955 in einer ähnlichen Fragestellung wie Bolte und anhand von Material des DIVO-Instituts einen repräsentativen Querschnitt der westdeutschen Bevölkerung untersucht. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden allerdings nicht nach Berufsgruppen, sondern nach "Schichten" gegliedert, die nur zum Teil beruflich homogen sind.¹⁾

Tabelle 2

Veränderung in der beruflichen Stellung zwischen 1939 und 1955 bei den Familienoberhäuptern/repräsentativer Querschnitt der westdeutschen Bevölkerung

	Soziale Stellung 1939		
	Obere Unter- schicht (gel. gew. Arb.)	Untere Un- terschicht (an- u.un- gel. nicht- landw. Arb.)	Unterschicht insgesamt (alle gewerbl. Arbeiter)
<hr/>			
Soziale Stellung 1955			
Untere Mittel- schicht (unt.u. mittl. Angest. u. Beamte, selb- ständige Geschäfts- leute und Hand- werker)	17,0	7,2	10,0
Obere Unterschicht (gelernte gew. Ar- beiter)	61,0	6,9	81,6
Untere Unterschicht an- u. ungelernte gew. Arbeiter)	13,8	77,1	
landwirtschaftl. Besch.	3,0	3,9	3,6
Soziale Stellg. ungekl.	4,3	4,9	4,7

¹⁾ Janowitz, Soziale Schichtung und Mobilität in Westdeutschland, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, X, 1958

Klages hat im Rahmen des von K.V. Müller geleiteten Instituts für empirische Soziologie und im Auftrage des Bundesarbeitsministeriums die Karteikarten der männlichen, zwischen 1909 und 1924 geborenen Arbeitnehmer in etwa 10 Arbeitsämtern (insgesamt rund 85.000 Fälle) in Hinblick auf Berufsausbildung und Berufsschicksal analysiert. Dieses Material ist für eine exakte Betrachtung des Aufstiegsproblems nur bedingt brauchbar, da offensichtlich in mehreren der erfaßten Arbeitsämter entweder Übergänge vom Arbeiter in ein Angestellten- oder Beamtenverhältnis nicht registriert waren. Im folgenden stützten wir uns nur auf die Auswertung der Daten des Arbeitsamtes Augsburg.

Tabelle 3

Persönlicher Aufstieg aus der Arbeiterschaft, Auszählung der beruflichen Stellung 1953 von rund 10.000 männlichen Arbeitnehmern, die zwischen 1909 und 1924 geboren wurden und ihre Berufslaufbahn in ausgewählten gewerblichen Berufen begonnen haben

	Heutige Stellung in Beruf
Arbeiter	85,9 %
Werkmeister	2,9 %
techn. Angestellte	0,9 %
kaufm. Angestellte	4,0 %
Beamte	6,1 %
Selbständige	0,2 %
<hr/>	
	100,0 %
<hr/>	

Die beiden Untersuchungen, die auf ganz verschiedenen Ausgangsmaterial basieren und ganz verschiedene Methoden benutzten, stimmen in ihren Ergebnissen erstaunlich überein, vor allen, wenn man berücksichtigt, daß durch die Beschränkung von Klages auf ganz bestimmte Berufe und aufgrund der typischen wirtschaftlichen Struktur von Augsburg das Verhältnis zwischen Facharbeitern und Nichtfacharbeitern bei den Studien nicht das gleiche war: daß Klages für seine Bevölkerung eine Aufstiegsquote von rund 14 % gegenüber einem Wert von rund 10 % bei Janowitz auswies, läßt sich sehr wohl

damit erklären, daß bei Klages die an- und ungelernten Arbeiter mit ihren sehr viel geringeren Chancen, aus der Arbeiterschaft aufzusteigen, weniger häufig vertreten waren als bei Janowitz.

Diese für den Zeitabschnitt 1939 und 1955 ermittelte Aufstiegsquote von 15 - 17 % bei den Facharbeitern und etwa 7 % bei den Nichtfacharbeitern muß auf dem Hintergrund der besonderen Bedingungen, die in der Kriegs- und Nachkriegszeit herrschten, gesehen werden. Diese dürften vor allem in dreifacher Weise eine Erhöhung der Aufstiegsquoten bewirkt haben:

1. Indem während des Krieges angesichts des damaligen außerordentlichen Mangels an qualifizierten deutschen Arbeitskräften eine Reihe von Arbeitern in ihren Betrieben in untere technische oder kaufmännische Angestelltentätigkeiten übernommen wurden.
2. Entnazifizierung und Ausweitung der öffentlichen **Verwaltung in den ersten Nachkriegsjahren gaben einer** größeren Zahl von Arbeitern die Möglichkeit, in ein Beamtenverhältnis überzuwechseln; ein Wert von rund 6 % der ehemaligen Arbeiter, die 1953 als Beamte tätig waren, entspricht sicherlich nicht den heutigen Aufstiegschancen.
3. Nach dem Kriege hatte eine größere Zahl von Facharbeitern die Möglichkeit, sich selbständig zu machen.

Im weiteren sei nun versucht, die Bedeutung der verschiedenen Aufstiegswege für die Arbeiterschaft zu analysieren.

a) Aufstieg in Tätigkeitsbereich

Ein Industriearbeiter, der durch Berufserfahrung und Fortbildung seine Qualifikation erhöht, hat in Normalfalle zwei Möglichkeiten innerhalb seines beruflichen Bereiches Angestellter zu werden: Die Beförderung zum Werkmeister und das Einrücken in die untere Schicht der technischen Betriebsangestellten (Werkstattschreiber, Kontrolleure, Kalkulatoren, Werkzeug- und Materialverwalter usw.). Unter den zwischen 1909 und 1924 geborenen Ar-

beitern ausgewählter Berufe im Arbeitsamtsbezirk Augsburg (Kla-
ges a.a.O) ist, wie schon angeführt, 2,9 % der Aufstieg zum
Werkmeister und 0,9 % der Aufstieg zum technischen Angestellten
gelungen. Allerdings zeigten sich die Chancen des innerberuf-
lichen und innerbetrieblichen Aufstiegs in den typischen In-
dustrieberufen erheblich größer.

Tabelle 4

Aufstieg zu Werkmeister und technischen Angestellten in den
ausgewählten Berufen insgesamt und in typischen Berufen der
Metallindustrie

Von 100 Berufsanfängern der betreffenden Berufsgruppe waren
1953 Geburtsjahre 1909 bis 1924 (Arbeitsamtsbezirk Augsburg)

	Werkmeister	techn. Angestellte
Arbeiter insgesamt	2,9 %	0,9 %
metallindustrielle Berufe	4,1 %	1,5 %

Entgegen einer weitverbreiteten Meinung, waren also bis in die
jüngste Zeit hinein die Aufstiegschancen von Arbeitern zu
technischen Angestellten auch in typisch industriellen Berufen
sehr begrenzt.

Diese Tatsache wird bestärkt durch eine Analyse der Altersstruk-
tur der technischen Angestellten und Werkmeister, wie sie an-
hand der Gehaltsstrukturerhebung des statistischen Bundesamtes
1957 möglich ist. Auch hier sei der größeren Übersichtlichkeit
wegen eine Beschränkung auf die Metallindustrie gestattet,
der in den fünfziger Jahren sowieso fast 50 % der technischen
Angestellten und 40 % der Werkmeister angehören; gesagt sei nur,
daß die Situation in den anderen Branchen nicht grundsätzlich
verschieden ist von der in der Metallindustrie.

Tabelle 5

Altersstruktur der männlichen Angestellten in den metall-
erzeugenden und -verarbeitenden Branchen 1957

a) Technische Angestellte

Altersgruppen	Leistungsgruppen					insgesamt
	Ib	II	III	IV	V	
bis 24	-	1	6	31	45	10
25 bis 29	2	11	21	19	12	16
30 bis 34	8	17	20	16	8	18
35 bis 44	23	26	21	17	18	22
45 und mehr	67	45	31	17	17	34
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

b) Werkmeister

Altersgruppen	Leistungsgruppen					insgesamt
	Ib	II	III	IV	V	
bis 24				1		
25 bis 29		3	4	7		4
30 bis 34	8	8	9	13		9
35 bis 44		18	19	19		19
45 und mehr		71	68	60		68
		100%	100%	100%		100%

Die Altersstruktur der beiden Gruppen ist grundlegend verschieden. Wenn wir die Altersgruppen unter 25 Jahren vernachlässigen, in der sich ja viele zukünftige technische Angestellte noch in Ausbildung befinden, und zum Vergleich die Altersstruktur der männlichen Erwerbstätigen des Jahres 1958 heranziehen, wie sie vom Mikrozensus ermittelt wurde, so zeigt sich, daß sowohl in Metallgewerbe wie in der gesamten gewerblichen Wirtschaft die technischen Angestellten eher jünger sind als die Gesamtheit der

Erwerbsbevölkerung, die Werkmeister sich noch in den fünfziger Jahren ganz eindeutig auf die älteren Altersgruppen konzentrieren.

Tabelle 6

Altersstruktur der männlichen Erwerbsbevölkerung, der technischen Angestellten und Werkmeister

	Männliche Erwerbstätige	Technische Angestellte		Werkmeister	
		gesamtes Gewerbe ¹⁾	Metall- gewerbe	gesamtes Gewerbe ¹⁾	Metall- gewerbe
25-29	14,0	16,8	18,0	5,4 -	3,9
30-34	13,6	18,3	19,5	9,3	8,8
35-44	21,1	24,1	24,3	19,6	19,1
45 u.mehr	51,3	40,9 -	38,2	65,7 -	68,2
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Die Gruppe der technischen Angestellten besitzt, vergleicht man diese Tabelle mit den Werten der Analyse von Klages (s.o.), vermutlich eine weitgehende Rekrutierungsautonomie: Die jüngeren Altersgruppen sind ausreichend stark, um die ausscheidenden älteren zu ersetzen - selbst wenn man annimmt, daß sich die gesamte Gruppe kontinuierlich vergrößert. Hieran ändert auch das stärkere Übergewicht der älteren Altersgruppen bei den gehobenen Leistungsgruppen Ib und II nichts; die Leistungsgruppen III und IV sind stark genug besetzt, um auch den Nachwuchs für die gehobeneren Funktionen zu stellen; außerdem ist schon in der Leistungsgruppe II der Anteil der über 45-Jährigen mit 45% geringer als in der gesamten Erwerbsbevölkerung (51 %).

Die Werkmeister hingegen haben die typische Altersstruktur einer Gruppe, die keinen eigenen Nachwuchs hat, sondern sich durch Übernahme von Angehörigen anderer Berufsgruppen - nämlich der gewerblichen Arbeiter und hier insbesondere wieder der Facharbeiter - rekrutiert.

¹⁾ Gesamtes Gewerbe schließt sog. "Produzierendes Gewerbe" und "Baugewerbe" ein.

Der Aufstieg von Arbeitern zu technischen Angestellten gelang in den fünfziger Jahren nur sehr wenigen. Innerhalb der Gruppe der technischen Angestellten war der aufgestiegene Arbeiter sicher ein Ausnahmefall. Wenngleich sich die Meister dagegen ausschließlich aus der Arbeiterschaft rekrutierten, waren doch die Aufstiegsmöglichkeiten, die hierdurch gegeben waren, inner schon durch die Zahl der vorhandenen Meisterstellen begrenzt. Wenn man als durchschnittliche Größe einer Meistereier 50 Arbeiter annimmt, und weiterhin davon ausgeht, daß das normale Beförderungsalter bei 40 Jahren, d.h. in der Mitte des Berufslebens liegt - wie dies in den fünfziger Jahren durchaus normaler betrieblicher Personalpolitik entspricht - , errechnet sich hieraus für den Zeitraum der fünfziger Jahre eine Aufstiegsschance von rund 4 %, die sich genau mit dem von Klages im Arbeitsamtsbezirk Augsburg für die metallindustriellen Berufe ermittelten Werte deckt.

b) Aufstieg mit Wechsel des Tätigkeitsbereiches

Kann beim Aufstieg zum Werkmeister oder technischen Angestellten unterstellt werden, daß die neue Tätigkeit auf den beruflichen Qualifikationen, die man durch Ausbildung und Berufserfahrung erworben hat, aufbaut, so sind nun noch jene Aufstiegsmöglichkeiten zu behandeln, die mit einem Wechsel des Tätigkeitsbereiches verbunden sind.

1. In Handel, Verwaltung und Dienstleistung werden zunehmend Arbeitskräfte gebraucht, die eine gute technische Schulung mit Verständnis für Organisation oder Sinn für Umgang mit Kunden verbinden. Diese Tätigkeiten reichen von der Bedienung oder Wartung von Lochkarten- und Elektroanlagen bis zum "Fahrverkäufer" - einer Funktion, die von Lebensmittelbetrieben in neuerer Zeit zur Rationalisierung des Verteilungsapparates geschaffen wurde. Es kann angenommen werden, daß eine beschränkte Zahl von Arbeitern in diesen Tätigkeitsbereichen Beschäftigung gefunden haben.

2. Eine Reihe von öffentlichen Diensten rekrutieren einen Teil ihres angestellten oder beamteten Personals aus ehemaligen Facharbeitern, die sich im Verlaufe einer mehr oder weniger formalisierten Ausbildungszeit auch die speziellen juristischen Verwaltungs- usw. Kenntnisse aneignen können. Dies gilt beispielsweise für die Bundeswehr, aber auch für andere Teile der öffentlichen Verwaltung.

3. Die Zahl der selbständigen Handwerker und Geschäftsleute ist in Verlaufe der fünfziger Jahre nur langsam gestiegen, im Bereich des produzierenden Gewerbes sogar kontinuierlich und im Bereich des Handels seit dem Ende der fünfziger Jahre gesunken. Das bedeutet, daß wir annehmen können, daß sich die Möglichkeiten des Selbständigwerdens für die Arbeiter reduziert haben. Dennoch war es nicht völlig ausgeschlossen, daß sich ein Arbeiter durch Aufbau eines eigenen Betriebes selbständig macht.

Es ist keinerlei Material greifbar, mit dessen Hilfe sich exakt bestimmen ließe, welche effektiven Chancen des Aufstiegs diese drei Möglichkeiten den Industriearbeitern in den fünfziger Jahren boten. Über Krieg und Nachkriegszeit hinweg war, wie sich übereinstimmend aus der Repräsentativerhebung von Janowitz (1955) und der Auszählung der Augsburger Arbeitsamtskartei (1953) durch Klages ergibt, ein solcher außerbetrieblicher und außerberuflicher Aufstieg (worunter auch verstanden sei, daß beispielsweise ein Facharbeiter sich in seinem Beruf selbständig machen konnte) bei etwa 8 bis 10% der qualifizierten Arbeiter möglich. Ein solcher Wert darf jedoch für die späten fünfziger Jahre nicht mehr angenommen werden; darüberhinaus ist es fraglich, ob mit der zunehmenden Rationalisierung der Verwaltungen und der verschlechterten Stellung vieler unterer Verwaltungstätigkeiten in der Einkommenshierarchie noch jegliche Form des Überwechsels von einer Industriearbeiterbeschäftigung in eine untere Angestellten- oder auch Beamtenposition als "Aufstieg" betrachtet werden darf.

Selbst wenn man diesen letzten Gesichtspunkt außer acht läßt, so ergäbe sich doch, daß die Chance für einen Industriearbeiter in den fünfziger Jahren, auf diesem Wege seinen "Arbeiterschicksal" zu entgehen, **kaum** größer als etwa 3 : 100 bis 4 : 100 war, d.h. daß 3 bis 4 % der Industriearbeiter eine der aufgeführten Möglichkeiten wahrnehmen haben können.

c) Zusammenfassung

Betrachten wir die Aussichten, die sich einem Industriearbeiter geboten haben, seine berufliche und soziale Stellung zu verbessern, so ergab sich für die fünfziger Jahre, fassen wir die Ergebnisse zusammen, ungefähr folgendes Bild:

Innerbetrieblicher und innerberuflicher Aufstieg zum Werkmeister	ca. 4 %
Innerbetrieblicher und innerberuflicher Aufstieg zum technischen Angestellten	ca. 2 %
Außerbetrieblicher und außerberuflicher Aufstieg maximal	ca. 4 %

Diese Chance von etwa 1 : 10 des beruflichen und sozialen Aufstiegs, die bezogen ist auf die Gesamtarbeiterschaft, bedeutete allerdings für den qualifizierten Teil der Industriearbeiterschaft erheblich bessere Möglichkeiten. Für Hilfsarbeiter und wohl auch die große Masse der Angelernten zeigten sich die Aufstiegschancen jedoch wesentlich schlechter: sie betragen, wie erinnerlich, selbst über die Kriegs- und Nachkriegsjahre hinweg nach Janowitz nur 7 % (in der Erhebung von Klages wurde diese Gruppe nicht besonders untersucht).

Zu 3) : Verbesserung ohne Aufstieg

Gegenüber dem beruflichen "Aufstieg" im eigentlichen Sinne haben wir jene Veränderungen abgegrenzt, die zwar gewisse Verbesserungen der materiellen Situation oder der Arbeitsbedingungen mit sich bringen, nicht jedoch einen wirklich ins Gewicht fallenden Wandel des beruflichen und sozialen Status.

An erster Stelle ist in diesem Zusammenhang sicherlich der Lohn zu nennen, dessen Bedeutung in der Literatur gegenüber anderen, mehr psychologischen oder durch psychologische Maßnahmen zu beeinflussenden Faktoren gerne unterbewertet wird. Zu den Arbeitsbedingungen gehören ferner die unmittelbare technisch-materielle und soziale Umwelt, in der sich die Arbeit vollzieht, wie Schwere und Interessantheit der Tätigkeit, Dauer sowie Verteilung der Arbeitszeit; weiterhin wesentliche Aspekte der ökonomischen und sozialen Verfassung des Betriebes, die sich insbesondere in der Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie der Art der Autorität und des "Betriebsklimas" niederschlagen; endlich aber auch überwiegend außerbetriebliche und private Tatbestände, wie Art und Dauer des Annarschweges, Wohnungsverhältnisse oder familiäre und verwandtschaftliche Beziehung zu anderen Angehörigen des gleichen Betriebes.

Grundsätzlich bieten sich dem Arbeitnehmer vor allem zwei Wege an, eine solche Verbesserung seiner Situation zu erreichen: das "Erdienen" von Vergünstigungen durch lange Betriebszugehörigkeit und der Wechsel des Betriebes.

a) Innerbetriebliche Verbesserung

Genessen an den Chancen, die für den Angestellten oder Beamten bestehen, seine Verdienst- und Arbeitssituation auch ohne Aufstieg in eine höhere berufliche Position zu verbessern, ist für einen Arbeiter die Wahrscheinlichkeit und die Bandbreite solcher Verbesserungen relativ gering. Auch für den unqualifizierten Angestellten und Beamten, für den sich praktisch keine Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen, bestehen sozusagen als Laufbahnersatz klar definierte Vergünstigungen, die mehr oder minder automatisch mit seiner längeren Betriebszugehörigkeit und seinem höheren Alter verknüpft sind:

Für die Arbeiterschaft gibt es in der Regel keine solchen Regelungen, die solche sukzessive Verbesserungen fixieren. Die klassische Situation des Industriearbeiters war nicht durch

eine kontinuierliche Verbesserung gekennzeichnet, die sich bis zum Ende seiner aktiven Berufstätigkeit durchsetzt: Nach einer Phase der Einübung erreicht ein Arbeiter relativ rasch seine höchste Leistungsfähigkeit, die sich vor allem bei Akkordarbeiten auch in einem relativ hohen Verdienst niederschlägt. Das Nachlassen dieser Leistungsfähigkeit - sei sie durch den Abbau seiner körperlichen Leistungskraft, sei sie durch das "Veralten" seiner Qualifikation bedingt, führte tendenziell zu einer Verschlechterung seiner Arbeitssituation, wie seiner materiellen Lage mit wachsendem Lebens- und Berufsalter.

Mag sich auch in den fünfziger Jahren diese "Abstiegs"-Tendenz nicht mehr so klar durchgesetzt haben wie in den vorangegangenen Jahrzehnten - von einem kontinuierlichen Prozeß der Besserstellung konnte bei weitem noch nicht gesprochen werden.

b) Verbesserung durch zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel

Die Chancen des Arbeiters, seine Arbeits- und Verdienstsituation ohne eigentlichen Aufstieg innerhalb eines Betriebes - sei es durch eigene Initiative oder sei es durch "Betriebstreue" und "Wohlverhalten" - wesentlich zu bessern, sind verglichen mit denen eines Angestellten relativ begrenzt. Eine Verbesserung seiner Situation kraft eigener Initiative scheint im wesentlichen nur möglich über einen Wechsel des Betriebes.

Um das "Resultat" eines Arbeitsplatzwechsels nachzuzeichnen, bedarf es recht differenzierter Anhaltspunkte, müssen doch dabei neben dem Verdienst eine Vielzahl anderer Aspekte (Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen, Sicherheit, "Betriebsklima", Aufstiegsmöglichkeiten etc.) als relevant berücksichtigt werden. Nur selten werden sich bei einem Arbeitsplatzwechsel alle Aspekte zur positiven Seite hin verändern.

Vorteile werden in der Regel mit gewissen Nachteilen erkaufte werden müssen. Gewiß kann unterstellt werden, daß jeder Arbeiter bei einem Wechsel eine Art Bilanz der relativen Vor- und Nachteile zieht. Eine an objektiven Indices orientierte Analyse hat es aber außerordentlich schwer, den faktischen Hintergrund einer solchen Bilanz nachzubilden. Anhand objektiver Indices nachzuprüfen, wieweit ein Arbeitsplatzwechsel tatsächlich zu Verbesserungen geführt hat, erweist sich als außerordentlich schwierig. Aus den vorhandenen statistischen Material - etwa den Durchschnittslöhnen in den einzelnen Betriebstypen - läßt sich kaum etwas über die Resultate einzelner Arbeitsplatzwechsel ablesen. Wir sind hier auf die Ergebnisse einzelner sozialwissenschaftlicher Erhebungen angewiesen, in denen die "Berufslebensläufe" einer größeren Anzahl von Arbeitern ermittelt wurden. Im Rahmen dieser Erhebungen konnte lediglich festgestellt werden, wieweit sich mit dem einzelnen Betriebswechsel der Verdienst, die Art der Tätigkeit, wie auch der Betriebstyp (Branche, Größe des Betriebes) verändert hat.

Schon anhand dieser wenigen und sehr groben Indices werden jedoch einige Zusammenhänge deutlich, die den relativen Wert des Arbeitsplatzwechsels als "offensives" Instrument zur Verbesserung der materiellen und der beruflichen Situation umreißen.

1. Die zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel führten zwar recht häufig zu einer beträchtlichen (in 44 % der Fälle) oder doch immerhin noch spürbaren Erhöhung (12 % der Fälle) des Verdienstes. Ein Fünftel der Wechsel war jedoch mit praktisch keiner Veränderung des Verdienstes, ein Viertel sogar mit einer Verdiensteinbuße verbunden.

Tabelle 7

Veränderung des Lohnes durch Arbeitsplatzwechsel (rund 800
Arbeitsplatzwechselfälle)¹⁾

	<u>in %</u>
stark erhöht (15% und mehr)	44
mittelmäßig erhöht (10-15%)	6
gering erhöht (5 - 10%)	6
gleichbleibend (+ 5% bis - 5%)	20
gering gesunken (- 5% bis - 10%)	5
mittelmäßig gesunken (- 10% bis - 15%)	4
stark gesunken (- 15% und mehr)	15
	<hr style="width: 20%; margin-left: auto; margin-right: 0;"/> 100 %

Das Bild, das sich aus dieser Tabelle ergibt, kann allerdings etwas im Sinne eines zu großen durchschnittlichen "Lohngewinnes" verfälscht sein, und zwar aus drei Gründen:

- Offensichtlich werden die Angaben um so **unpräziser, je weiter** der betreffende Arbeitsplatzwechsel zurücklag; dies kann sich zu Ungunsten des alten und zugunsten des neuen Verdienstes auswirken.
- Im Prinzip folgt bei freiwilligen Arbeitsplatzwechsel die neue Beschäftigung unmittelbar auf die alte; dies ist jedoch nicht immer der Fall, möglicherweise einfach deshalb, weil der Interviewte vergaß, eine kürzere Zwischenbeschäftigung anzugeben. Je weiter die Zeitpunkte auseinanderliegen, zu denen der angegebene letzte Lohn am alten und der angegebene erste Lohn am neuen Arbeitsplatz verdient wurde, desto größer ist die Chance, daß inzwischen eine allgemeine Erhöhung des tariflichen und effektiven Verdienstniveaus eingetreten ist.
- Endlich kann es sein, daß zur nachträglichen Rechtfertigung eines Betriebswechsels in der Erinnerung ein früherer Verdienst haften bleibt, der vielleicht einmal tatsächlich

¹⁾ Ergebnisse einer Untersuchung, die der Verfasser in den Jahren 1958/60 in mehreren Großbetrieben in Nordrhein-Westfalen durchgeführt hat.

gezahlt worden war, nicht jedoch dem letzten wirklichen Lohn entspricht. Auch dann wirkt sich der allgemeine Lohnanstiegstrend in einer Überhöhung des Lohngefüges durch Arbeitsplatzwechsel aus.

Fast die Hälfte der Arbeiter nahmen also bei den Arbeitsplatzwechsel in Kauf, daß er zu keiner Verbesserung des Verdienstes führte, sei es, um andere Vorteile dafür einzutauschen, sei es, weil sie auch durch die Verhältnisse an ihrem alten Arbeitsplatz dazu gezwungen waren.

Bei den Veränderungen des Berufs überwiegt bei weitem die Aufgabe des erlernten Berufs über die Rückkehr in den alten Beruf.

Ungefähr jeder sechste Wechsel war - der "Betriebsuntersuchung" zufolge - mit einer Aufgabe des früheren Berufs verbunden. In Regellalle handelt es sich hierbei um Handwerker oder Industriefacharbeiter, die an ihrer neuen Arbeitsstelle als angelernte oder ungelernte Arbeiter beschäftigt waren. Da in Durchschnitt auf jeden der erfaßten Arbeiter mehr als zwei in die Auswertung aufgenommenen Arbeitsplatzwechsel entfielen, läßt sich vermuten, daß jeder dritte Arbeiter seinen ursprünglichen Beruf aufgegeben hatte.

Dieser hohen Quote von Berufsaufgabe mit - in vielen Fällen - entsprechender Verschlechterung der beruflichen Aufstiegschancen (freilich häufig bei Verbesserung des Einkommens) stand nur in gut 3 % der Fälle eine Rückkehr in den früheren Beruf gegenüber. Auf 10 Fälle von Berufsaufgabe trafen nur etwas über 2 Fälle von Berufsrückkehr.

Der Wechsel der Betriebsgröße geschah in der Regel zugunsten eines größeren Betriebes. In 49 % der Fälle hatte sich die Betriebsgrößenklasse¹⁾ vergrößert; in 36 % der Fälle war sie

¹⁾ bei 5 Klassen: bis 9, 10 - 99, 100 - 499, 500 - 1999, 2000 und mehr.

gleich geblieben und nur bei 15 % war eine Abwanderung in den Betrieb einer kleineren Größenordnung erfolgt.

Wenn wir bei der Auswertung drei Betriebsgrößenklassen bilden (Kleinbetriebe - bis 100 Beschäftigte, Mittelbetriebe - 100 bis 500 Beschäftigte, Großbetriebe - über 500 Beschäftigte), so ergab sich folgendes Bild der Haupt-Wanderungsströme zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen:

	Anteil an den Gesamt- wanderungen
Wanderungen zwischen den Klein- und Mittelbetrieben	25,8
Wanderungen von Klein- und Mittel- zu Großbetrieben	32,5
Wanderungen zwischen Großbetrieben	31,4
Wanderungen von Großbetrieben zu Klein- und Mittelbetrieben	10,3

Die Tendenz zum größeren Betrieb bestand übrigens auch innerhalb der einzelnen sehr globalen Betriebsgrößenklassen. Die Wanderungen aus den kleineren in die größeren Großbetriebe machten mehr als das Vierfache der Wanderungen in die entgegengesetzte Richtung aus. Von den gesamten Abwanderern aus Betrieben mit mehr als 2000 Beschäftigten gingen 25 % in Klein- und Mittelbetriebe, 12 % in Betriebe mit 500 bis 2000 Beschäftigten und 63 % verblieben in der Klasse der sehr großen Betriebe.

Die Verhältnisse zwischen Vor- und Nachteilen eines Arbeitsplatzwechsels können nur in dem Maße sichtbar werden, in dem man die drei Aspekte, die für jeden einzelnen Wechsel bekannt sind - nämlich Beruf, Lohn und Betriebsgröße - miteinander kombiniert.

Wanderungen von Klein- und Mittelbetrieben in Großbetriebe bringen in fast 60 % der Fälle eine erhebliche Verneuerung des Stundenverdienstes; bei den Wanderungen in umgekehrter Richtung ist das Verhältnis zwischen Lohnerhöhung und Lohnsenkung - mit einer leichten Tendenz zur Lohnsenkung - ziemlich genau ausgeglichen.

Allerdings ist gerade in diesen beiden Fällen der finanzielle Gewinn oder Verlust recht eng mit einem komplementären Gewinn oder Verlust in beruflicher Beziehung verbunden: Mehr als ein Viertel aller Wanderungen von Klein- und Mittel- in Großbetriebe waren mit Berufsaufgabe verbunden; der finanziell sehr viel weniger ertragreiche und insgesamt wesentlich seltenere Wechsel in umgekehrter Richtung machte für 14 % eine Berufsrückkehr möglich, während nur 11 % ihren Beruf aufgeben mußten.

Um dieses Bild richtig bewerten zu können, muß noch darauf hingewiesen werden, daß eine beträchtliche Zahl von Wanderungsfällen als Ausgangs- oder Zielbetrieb nicht einen Betrieb des produzierenden Gewerbes, sondern des Handels, der Dienstleistungen, des Verkehrs oder der öffentlichen Verwaltung hatte. Diese Fälle konnten nicht ausgeklammert werden, obwohl sie das Bild in gewisser Weise verfälschen. So bedeutet etwa der Übergang von einem gewerblichen Kleinbetrieb mit etwa 40 Beschäftigten zu einem Handelsbetrieb etwa kleiner Größenordnung in vielen Fällen eine Verbesserung bestimmter Arbeitsbedingungen und kann sehr wohl von einer erheblichen Verdienststeigerung begleitet sein. Gleiches gilt auf der anderen Seite von Wanderungen aus den Großbetrieben des Öffentlichen Dienstes in die Industrie.

Auf eine Formel gebracht läßt sich also für die zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel in den fünfziger Jahren feststellen, daß ihr finanzieller "Ertrag" weitgehend davon abhing, ob er zu einem größeren Betrieb hin erfolgte, daß aber dieser Vorteil häufig mit einer Berufsaufgabe, d.h. tendenziell einer beruflichen Dequalifizierung erkauft werden mußte. Umgekehrt zeigt sich, daß die Abwanderung von industriellen Großbetrieben in kleinere Betriebe (sei es solche des produzierenden Gewerbes, seien es außerindustrielle Arbeitsstätten) eher mit beruflicher Dequalifizierung, auch mit Verdiensteinbuße verknüpft war.

Die Möglichkeiten für den Arbeiter, seine Situation durch einen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel zu verbessern, sind also verhältnismäßig eng begrenzt und müssen häufig durch andere Nachteile erkauft werden. Dazu gehört - unter anderem - daß mit der Aufgabe des erlernten Berufs sich nicht nur die Möglichkei-

ten individueller Entfaltung, sondern auch die geringen Aufstiegschancen weiter reduzieren.

Wenn man im Großbetrieb einmal Fuß gefaßt hat, hängt die Chance, seine Arbeitsbedingungen durch einen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel zu verbessern, weitgehend vom Gefälle der Arbeitsbedingungen zwischen Großbetrieben der gleichen Region ab.

Dieses Gefälle ist jedoch im Regelfalle verhältnismäßig gering. Es ist bekannt, daß Großbetriebe, selbst verschiedener Branchen, die gemeinsam auf einen Arbeitsmarkt konkurrieren, gezwungen sind, ihr Lohnniveau zu vereinheitlichen.

Zusammenfassung

Die Eingeschlossenheit in die Arbeitersituation

Auf der Basis unserer Analyse läßt sich nun die Aufstiegssituation der Arbeiterschaft in den fünfziger Jahren zusammenfassend skizzieren:

1. Aufstieg von Arbeitersöhnen aus der Arbeiterschaft heraus ist selten; Arbeitersöhne besuchten in der Regel weder höhere Schulen noch Universitäten; dieses Verhaltensmuster blieb verhältnismäßig stabil, auch nachdem sowohl die wirtschaftliche Situation weiter Arbeiterkreise sich entschieden verbessert hatte, wie auch die staatliche Bildungspolitik einen Besuch weiterbildender Schulen durch Arbeiterkinder zu fördern begann.
2. Auch ein inner- und außerbetrieblicher Aufstieg von Arbeitern im Rahmen des Bereiches des erlernten Berufes ist die Ausnahme. Der Aufstieg von Arbeitern zu Meistern oder zu Positionen als technische Angestellte gelingt durchschnittlich knapp 10%. Wichtig ist dabei, daß gelernte Arbeiter und qualifizierte

Spezialarbeiter erheblich bessere Aufstiegschancen haben als ungelernte und angelernte Arbeiter. Selbständigmachen als Aufstiegsmöglichkeit für Arbeiter ist im Verlaufe der fünfziger Jahre immer weniger realisierbar geworden.

3. Aufstieg für eine begrenzte Zahl von Arbeitern ist möglich durch mehr oder minder "radikalen" Wechsel des Tätigkeitsbereiches. Wenngleich sich für solchen Aufstieg durch erhöhten Arbeitskräftebedarf des Dienstleistungssektors sowie durch die Einführung bestimmter neuartiger Technologien in Produktionsbetrieben effektive Aufstiegsmöglichkeiten für manche Arbeiter ergeben haben, verbindet sich bei Aufstieg mit Berufswechsel für den einzelnen Arbeiter doch meistens ein hohes Risiko, insbesondere durch den mit der Berufsaufgabe verbundenen Qualifikationsverlust.
4. Gewisse begrenzte Verbesserungen, vor allem der materiellen Situation, die jedoch nicht als "Aufstieg" im eigentlichen Sinne bezeichnet werden können, ergeben sich für viele Arbeiter mit längerer Betriebszugehörigkeit oder können durch einen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel erreicht werden. Gerade letzterer ist jedoch häufig mit einer beruflichen Dequalifizierung verbunden und führt tendenziell zu einer weiteren Reduzierung der Aufstiegschancen.
5. Das zur Verfügung stehende Datenmaterial sagt wenig darüber aus, auf welchem Weg der Aufstieg bewerkstelligt wurde, ob man sich die Beförderung durch langjährige Betriebstreue und Bewährung erdiente, ob man durch die Nutzung des betrieblichen Weiterbildungsangebots oder sonstiger privater und öffentlicher Fortbildungswege sich zusätzliche Qualifikationen erwarb (etwa Meisterprüfung, Refa- oder EDV-Kurse) und/oder, ob ein Betriebswechsel zu dem Aufstieg führte.

Grundsätzlich können wir jedoch annehmen, daß die Beförderung aufgrund betrieblicher Bewährung die bei weitem häufigste Form des Aufstiegs von Arbeitern war.

Aufstieg von Arbeitern, der auf den Besuch von Weiterbildungseinrichtungen zurückzuführen war, bildete in den fünfziger Jahren die Ausnahme. Initiativen in dieser Richtung waren für den Arbeiter mit erheblichen Risiken belastet: nicht nur mit dem Risiko des Scheiterns, vor allem auch mit dem Risiko der Verwertung der so erworbenen Qualifikationen - aus der Absolvierung solcher Weiterbildungsveranstaltung war in der Regel keinerlei Anrecht auf bestimmte Positionen abzuleiten. Der Wert des Besuches von Weiterbildungsveranstaltungen mußte so für den Arbeiter weitgehend undurchsichtig bleiben.

Ähnlich dürfte auch der Aufstieg durch Betriebswechsel in den fünfziger Jahren nicht die Regel gewesen sein; auch dieser Weg war für den Arbeiter relativ schwer überschaubar und mit hohem Risiko belastet. Vor allem lief er den Kriterien, die von den Betrieben bei der Besetzung der infrage kommenden Positionen angelegt wurden, zuwider; diesen entsprach die betriebliche Bewährung eher.

6. Insgesamt sind die objektiven Möglichkeiten zum Aufsteigen für Arbeiter (auch wenn man den Aufstiegsbegriff zunächst sehr undifferenziert beläßt) sehr begrenzt - so begrenzt, daß es gerechtfertigt erscheint, die Situation als eine der Eingeschlossenheit in das Arbeiterdasein zu bezeichnen. Die Aufstiegsbarrieren sind mächtig und wohl auch für viele Arbeiter subjektiv deutlich erfahrbar.

B. Zur subjektiven Situation

Die Analyse der objektiven Bedingungen für den Aufstieg von Arbeitern in den fünfziger Jahren hat gezeigt, daß die Chancen für Arbeiter, aufzusteigen - insbesondere im Sinne von "Aufstieg aus der Arbeiterschaft heraus" - doch noch sehr begrenzt waren. Freilich hat in den fünfziger Jahren für die Mehrheit der Arbeiter dies "Eingeschlossensein" in ihre gesellschaftliche Lage nicht mehr unmittelbare Not und direkte, offene Diskriminierung bedeutet.

Wie stellte sich diese Situation der Arbeiterschaft - eine Situation relativen Wohlstandes einerseits (nach einer Periode rascher kollektiver Verbesserung für die Arbeiterschaft), des deutlichen Eingegrenztseins andererseits - den Arbeitern selbst dar?

Wir haben bereits auf der Basis der Untersuchung von Popitz und anderen gezeigt, welchen Niederschlag dies im Gesellschaftsbild und dem Selbstverständnis der Arbeiterschaft fand. Ziel der Untersuchung von Popitz et.al. war die Analyse des "Gesellschaftsbildes der Arbeiter", d.h. seiner Konzeption von der Gesellschaft und der Einordnung seiner eigenen gesellschaftlichen Position.

Man kann nun sicher nicht aus solch allgemeinen "Gesellschaftskonzepten" ohne weiteres auf verhaltensrelevante Orientierungen - auf "Leitbilder" - schließen.

Die schon mehrmals zitierten älteren industrie-soziologischen Forschungen, vor allem die Arbeit von Popitz, Bahrdt und anderen über das "Gesellschaftsbild des Industriearbeiters", ließen eine Kenntnis- und Erkenntnislücke, die nur provisorisch durch Vermutungen und die Formulierung allgemeiner Eindrücke geschlossen worden war. Das "Gesellschaftsbild" sitzt ja nicht unmittelbar auf dem alltäglichen Arbeitsverhalten, dessen technische

Bestimmungen zum Beispiel in dem zweiten gemeinsamen Buch von Popitz und Bahrdt über "Technik und Industriearbeit"¹⁾ behandelt worden waren. Die Einstellung der Arbeiter zum Betrieb und der Betriebspolitik, wie sie Gegenstand der Frankfurter Untersuchungen²⁾ sowie der Studie von Pirker und anderen³⁾ waren, wirft gleichfalls nur Schlaglichter auf die Art und Weise, wie sich die Tatsache des Arbeiterseins konkret im Bewußtsein der Industriearbeiter und in den Normen ihres Verhaltens niederschlägt.

Bahrdt beispielsweise stellt fest, ein "Widerspruch zwischen 'Leitbild für den Alltag' und gesellschaftlichem Bewußtsein ist charakteristisch für die meisten Schichten, die wir in irgendeinem Sinne als 'bürgerlich' bezeichnen."⁴⁾ Befunde von Braun⁵⁾ aus einer Befragung von Angestellten weisen in ähnliche Richtung. Bahrdt nun meint, diese Widersprüchlichkeit gelte nicht für die Arbeiter, ohne das allerdings näher auszuführen. Im folgenden wird versucht, solche "Leitbilder für den Alltag" der Arbeiter, etwa ihre Auffassung von den konkreten Gegebenheiten und Möglichkeiten ihres beruflichen Lebens zu skizzieren.

Drei Bezugsthemen sind uns dabei von zentralem Interesse:

1. Die Einschätzung der Aufstiegs- und Verbesserungschancen
2. Die Wahrnehmung und Beurteilung von Möglichkeiten des Aufstiegs
3. Die Formulierung von Berufszielen.

-
- 1) Popitz, Bahrdt, Jüres, Kesting: "Technik und Industriearbeit" Tübingen 1957
 - 2) Institut für Sozialforschung: "Betriebsklima", Frankfurt a.M., 1955
 - 3) Pirker, Lutz, Braun, Hammelrath: "Arbeiter, Management, Mitbestimmung", Stuttgart und Düsseldorf 1955
 - 4) Bahrdt: "Industriebürokratie", Stuttgart, 1958, S. 107
 - 5) Braun, Fuhrmann: "Angestelltenmentalität", Neuwied, 1970, S. 13-17

Wichtigste Grundlage der folgenden Darstellungen für die Situation der fünfziger Jahre sind bisher unveröffentlichte Ergebnisse industriesoziologischer Untersuchungen, die von Verfasser in den Jahren 1958 - 1960 in Mittel- und Großbetrieben der Metallindustrie, vorwiegend in Nordrhein-Westfalen, durchgeführt wurden.¹⁾

Von Interesse sind für uns allderings nicht lediglich die spezifischen inhaltlichen Ausprägungen und statistischen Verteilungen von distinkten Leitbildern, sondern auch der Bezug solcher Leitbilder zu so etwas wie "Kollektivbewußtsein".

In mehreren Großbetrieben des Ruhrgebietes wurden die Arbeiter gefragt: "Was können Sie tun, um Ihre Lage zu verbessern?"

Etwa vier von zehn befragten Arbeitern sahen keine Möglichkeit, selbst etwas zu unternehmen. (Vgl. Tabelle 8). Man legte dies vor allem dem System zur Last: "Ich kann nicht viel machen, es ist alles so stur."

Der eigene Einsatz führt zu keinen nennenswerten Ergebnis: "Nichts, bisher war ich immer bestrebt, meine Arbeit richtig zu machen, aber es nutzt nicht viel."

Deutlich ist die Differenz im Anteil der "Resignierten" bei Neubelegschaften und der älteren Belegschaft. Häufig scheint mit "erfolgreicher" Karriere in einen Betrieb auch ein erheblicher Grad an Demestizierung der Zukunftschancen verbunden zu sein.

Auffallend ist die völlig untergeordnete Bedeutung von Weiterbildung (in der Einschätzung der Arbeiter) als eine Möglichkeit, die eigene Lage zu verbessern.

1) Vgl. Fußnote S. 29

Tabelle 8¹⁾

Frage: "Was können Sie tun, um Ihre Lage zu verbessern?"

	Neubelegschaft ^{x)} (308)	Gesamtbelegschaft (200)
Keine Möglichkeit	31 %	48 %
Werkwechsel, Arbeitsplatzwechsel	17 %	23 %
Mehr arbeiten, seine Arbeit gut verrichten	16 %	23 %
Nebenbei noch arbeiten	9 %	-
Weiterbildung	7 %	8 %
Berufswechsel, sich selbständig machen	2 %	-
anderes	18 %	5 %
bin zufrieden, so wie es ist	7 %	-
weiß nicht	4 %	-
	107 %	100 %

x) Arbeiter, die noch nicht länger als fünf Jahre beim Werk sind.

Bisweilen wird darauf verwiesen, daß man keine Chance habe, weil man nichts gelernt habe. Dies im Zusammenhang mit der geringen Einschätzung von Weiterbildung weist auf das Bewußtsein der Arbeiter, daß die Entscheidung über ihre beruflichen Möglichkeiten sehr früh gefallen ist.

Jeder Siebente meinte, ein Wechsel des Arbeitsplatzes könnte eventuell zu einer Verbesserung führen.

Die sicherste Methode scheint noch zu sein, auf dem jetzigen Arbeitsplatz die Pflichten gewissenhaft zu erfüllen: "Immer pünktlich und gut arbeiten und sich nichts zuschulden kommen lassen".

1) Vgl. Fußnote S. 29

Einige sehen in der Übernahme zusätzlicher Arbeit, von Überstunden, eine Möglichkeit. In welchem Maße allerdings solche Antworten noch auf Aufstieg bezogen sind, ist sehr schwer abzuschätzen.

Zieht man in Betracht, daß nach den Möglichkeiten, nicht nach konkreten eigenen Plänen gefragt wurde, so erscheint der Prozentsatz derjenigen, die keinen Weg sehen, selbst ihre Lage zu beeinflussen, recht hoch. Bemerkenswert erscheint ferner, wie eng der Kreis der möglichen Mittel und der Ziele gezogen ist, die man überhaupt in Betracht zieht. Nur wenige nennen etwas, das zu einer grundsätzlichen Veränderung führen könnte, und auch dann wird oft auf die faktische Irrealität hingewiesen: "Man könnte sich selbständig machen, da gehört aber Geld dazu." Am ehesten nennt man noch den Arbeitsplatzwechsel als Mittel, die eigene Lage zu verbessern.

Wie abstrakt aber dieser Weg den meisten erscheint, zeigen die Antworten auf eine andere Frage.

Gefragt wurde: "Wer, glauben Sie, wird es weiter bringen: einer, der viel wechselt, oder einer, der nach Möglichkeit am selben Arbeitsplatz bleibt?" Der überwiegende Teil der befragten Arbeiter hält eine möglichst lange Betriebszugehörigkeit für vorteilhafter; nur sehr wenige glauben, daß man es durch Wechsel des Arbeitsplatzes weiter bringen kann. (Vgl. Tabelle 9)

Tabelle 9

Frage: Wer, glauben Sie, wird es weiter bringen; einer, der viel wechselt, oder einer, der nach Möglichkeit an selben Arbeitsplatz bleibt?

	Neubelegschaft ^{x)} (481)	Stammsbelegschaft ^{xx)} (91)	Lehrlinge (45)
Wechseln besser	19 %	25 %	33 %
Bleiben besser	52	41	49
Je nachdem	14	14	7
Nur am Anfang wechseln	13	18	11
weiß nicht	2	2	-
	100%	100 %	100 %

x) Neubelegschaft: Arbeiter, die noch nicht länger als fünf Jahre beim Werk sind

xx) Stammsbelegschaft: Arbeiter, die länger als fünf Jahre beim Werk sind.

Jeder Wechsel bedeute eine Umstellung, so wurde argumentiert. Nicht nur, daß er in der Regel zunächst mit Verdienstausschlag verbunden sei, auch die Eingewöhnung in den neuen Betrieb dauere einige Zeit. Auch sei es nicht gut, wenn man zu viele Stellen in den Papieren aufzuweisen habe. Andererseits ist mit längerer Betriebszugehörigkeit auch bessere Sozialleistung und größere Sicherheit verbunden. Vor allen wurde aber immer wieder darauf hingewiesen, daß längere Betriebszugehörigkeit die beste Voraussetzung für einen "Aufstieg" sei. "Man ist durch lange Erfahrung gut eingearbeitet, so daß man eine Vertrauensstellung einnehmen kann. Der Verdienst steigt durch das Fortkommen."

Gerade dieser Punkt des Fortkommens wird nur sehr selten als Argument dafür gebraucht, daß häufiger Arbeitsplatzwechsel von Vorteil sein könne. Am häufigsten wird der Wert des Wechsels noch darin gesehen, daß man dadurch dazulerne. Und so wird auch hier zunächst eine Einschränkung gemacht: wechseln solle man nur, solange man jung ist.

Auch hier zeigt sich, wie deutlich Arbeitern die "Verhärtung" ihrer Lage mit zunehmenden Alter ist. Wer nicht in jungen Jahren den "richtigen" Arbeitsplatz gefunden hat, wird es sehr schwer haben, ihn in späteren Jahren zu finden.

Tabelle 10

Frage: "Wie sind die Chancen, hier in Betrieb vorwärtszukommen?"

	(481) Neubelegschaft ^{x)}	(91) Stammsbelegschaft ^{xx)}	(45) Lehrlinge
Gut	16 %	14 %	10 %
mittel	16	12	22
schlecht	31	55	-
sehr schlecht	15	10	53
unentschieden	6	4	4
weiß nicht	16	4	11
	100 %	100 %	100 %

x) Neubelegschaft: Arbeiter, die noch nicht länger als fünf Jahre beim Werk sind.

xx) Stammsbelegschaft: Arbeiter, die länger als fünf Jahre beim Werk sind.

Diesem Bild entspricht auch das tatsächliche Mobilitätsverhalten der Arbeiter. Die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels nimmt mit zunehmenden Alter stark ab. Die Richtung der Wanderungen geht in die Richtung jener Betriebe und Branchen, die auf die Dauer befriedigende Arbeitsbedingungen bieten können.

Die realsten Chancen "weiterzukommen" sehen die Arbeiter innerhalb des Betriebes. Aber selbst hier werden die Möglichkeiten nicht sehr optimistisch beurteilt. (Vgl. Tabelle 10). Meist ist es nur eine Minderheit von 10 bis 20 %, die die Aufstiegsmöglichkeiten als "gut" bezeichnet. Selbst dabei handelt es sich aber noch um eine relative Einstufung: "gut", bemessen an dem, was man in der Industrie als "normal" betrachtet.

Dabei weiß man, daß auch ein betrieblicher Aufstieg wenig Grundsätzliches an der eigenen Situation ändern wird. Den Aufstieg sind klare und kaum überspringbare Grenzen gezogen. Man kann Vorarbeiter werden oder Meister; man kann eine Stelle in einem Betriebsbüro oder in der Arbeitsvorbereitung bekommen. Aber auch dann wird man zum "unten" gehören. Denn auch der Meister wird letztlich nur als Handlanger des Management gesehen, nicht als "Führungsposition".

In diesem Zusammenhang interessiert das spezifische Positionsbewußtsein, das die Meister selbst bei ihrer Berufsausübung ausbilden. Sie fühlen sich nicht eindeutig dem "Oben" zugehörig, als Teil des Managements, dessen unterstes Glied sie ja de facto sind. Und sie fühlen sich auch nicht mehr ganz eindeutig der Arbeiterschaft zugehörig, aus der sie hervorgegangen sind. Sie fühlen sich zwischen beiden stehend, zumindest soweit dies ihre betriebliche Arbeitsfunktion betrifft: als Mittler zwischen Management und Belegschaft.¹⁾

Wovon hängt nun der Aufstieg in einem Betrieb ab?

Diese Frage wurde bei verschiedenen soziologischen Untersuchungen an Arbeiter gestellt. Die Tatsache, daß von einer großen Gruppe "Können" und "Leistung" als Voraussetzung eines Aufstiegs im Betrieb bezeichnet wird, ließe zunächst eine "aktivistische" Grundhaltung vermuten: der Tüchtige setzt sich durch. Geht man aber dem Bedeutungsinhalt dieser Begriffe - so wie sie in diesem Zusammenhang von den Arbeitern verstanden werden - nach, so ergibt sich ein wesentlich anderes Bild.

Pünktlichkeit, Fleiß, gute Führung, Zuverlässigkeit sind die Eigenschaften, auf die man in diesem Zusammenhang hinweist. Durch sie stimmt man den Vorgesetzten zufrieden. Es gilt, das Verhalten nach den Erwartungen der Vorgesetzten abzustimmen, "indem man seine Arbeit hundertprozentig ausführt, pünktlich ist und die Lehren annimmt von seinen Vorgesetzten".

1) Vgl. hierzu Weltz: "Vorgesetzte zwischen Management und Arbeitern", Stuttgart 1964

Sprechen solche Äußerungen von dem Bild eines patriarchalisch geleiteten Betriebes, in dem Einsatz und guter Wille sicherlich eines Tages belohnt werden, so sieht eine andere Gruppe die Verhältnisse sehr viel unfreundlicher. Nicht Fleiß und Einsatz, sondern auch "Radfahrerei" oder Beziehungen bestimmen das Fortkommen. "Weniger die Kenntnisse spielen eine Rolle, doch mehr das persönliche Verhältnis, wie man sich bei seinen Vorgesetzten anbietet oder auch privat mit ihm verkehrt". "Gute Verbindung ist das halbe Leben."

Unter Umständen kann gerade gute Arbeit zum Hindernis für den Aufstieg werden. Man ist auf seinen Arbeitsplatz unentbehrlich geworden. "Sie machen eine Arbeit gewissenhaft, dann kommen sie da nienals wieder weg auf einen Arbeitsplatz, wo es mehr Geld gibt."

Nur wenige Arbeiter sehen das Vorwärtskommen nicht durch solche Anpassung an Umstände oder Erwartungen der Vorgesetzten bestimmt, sondern durch Eigenschaften wie Intelligenz oder gute Ausbildung.

Für die Mehrheit der befragten Arbeiter ist der Aufstieg im Betrieb also nicht eine Frage der persönlichen "Leistung", wie es der bürgerlichen Auffassung entspricht, daß der Tüchtige sich auch durchsetze. Man sieht vielmehr das eigene Berufsschicksal von dem Walten übergeordneter Kräfte abhängig. Es entspricht dieser Auffassung, daß man bei der Einschätzung der Aufstiegschancen fast durchweg von den Aufstiegsmöglichkeiten und nicht von der eigenen Leistung ausgeht. Man bezieht sich etwa auf das bevorstehende Ausscheiden vom Meister oder auf eine zu erwartende Vergrößerung des Betriebes: "Rechne mir Chancen aus, wenn sich jetzt der Betrieb vergrößert, daß ich da Meister werde."

Nur selten wurde ein Zusammenhang mit dem eigenen Verhalten hergestellt. "Ich hoffe doch, daß ich hier später weiterkomme. Das liegt ja ganz an dem Menschen selbst, ob der Mann Ehrgeiz hat oder nicht."

Es paßt in dieses Bild, daß in diesem Zusammenhang die Bedeutung der Ausbildung fast nur im negativen Zusammenhang erwähnt wurde. Als Begründung dafür, daß man sich selbst keine Chancen ausrechnen könne. "Wenn ich Techniker machen könnte auf der Abendschule, könnte ich vorwärtskommen." Selten nur werden aus Ausbildungsqualifikationen, die man besitzt, gute Aufstiegschancen oder gar ein Anspruch auf Beförderung abgeleitet.

Ähnlich wurde auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit eher als Hindernis, denn als Anspruchsbasis angeführt. "Als Neuling kommt man nicht weiter. Die Werksangehörigen, die schon jahrelang hier sind, werden bevorzugt."

Nur zum geringen Teil ist das Fortkommen eine Frage des eigenen Beitrags; es wird darüber entschieden. Dies gilt natürlich auch für die anderen Gruppen von Arbeitnehmern: auch die Angestellten und Beamten sind in diesem Sinne abhängig. Die Tatsache, daß es hier vorgezeichnete "Laufbahnen" gibt, die zwangsläufig eine gewisse Objektivierung und Berechenbarkeit des Beförderungsverfahrens mit sich bringe, bedeutet jedoch - zumindest für das subjektive Bewußtsein - einen gewaltigen Unterschied.

Welcher Aufstiegswille steht nun dieser ungünstigen Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten gegenüber?

In verschiedenen Betriebsuntersuchungen der fünfziger Jahre wurden die Arbeiter nach ihrem Aufstiegswunsch gefragt.¹⁾

Dabei bejahte jeweils ein recht beträchtlicher Prozentsatz der Befragten den Wunsch, Vorgesetzter zu werden. Können wir diese Ergebnisse als Ausdruck eines starken Aufstiegswillens interpretieren? Dies erscheint in Anbetracht der meist sehr "weichen" Frageformulierung, durch die eine bejahende Antwort sehr nahe gelegt wird, noch nicht begründet. Bemerkenswert ist zunächst vielmehr der meist ungefähr ebenso große Prozentsatz derjenigen, die den

¹⁾ Institut für Sozialforschung, "Betriebsklima": "Wenn man Sie zur Beförderung vorschlagen sollte, würden Sie annehmen oder nicht?" 66% der befragten Arbeiter antworteten: "annehmen". Der Neue Betrieb, Befragung bei der Demag: "Würden Sie selbst gern einmal bei der Demag Vorgesetzter werden?" 55% der befragten Arbeiter und Angestellten bejahten die Frage. Der Neue Betrieb, Betriebsumfrage bei Schmöle: "Möchten Sie gern einmal Vorgesetzter werden?" 46% der befragten Arbeiter und Angestellten bejahten.

Wunsch nach Beförderung verneinen, vor allem aber der Vergleich mit den Angestellten, bei denen dieser Prozentsatz wesentlich niedriger ist.

Der mangelnde Wunsch nach Beförderung ist häufig darauf zurückzuführen, daß die infrage kommenden Positionen nicht besonders attraktiv erscheinen. Ein Vorarbeiter verdient nicht selten dasselbe oder nur wenig mehr als seine im Akkord arbeitenden Arbeitskollegen. Für eine als unwesentlich erachtete Differenz zusätzlich "Verantwortung" zu übernehmen, wird nicht als lohnend angesehen. "Ich bleibe lieber auf meinen Posten, dann trage ich nur die Verantwortung für mich." "Man muß sich dann nicht mit dem Meister runärgern für vielleicht drei Pfennige die Stunde mehr."

Umgekehrt wurde der Wunsch nach einer "gehobenen" Position gerade von solch realen Vorteilen bestimmt: besserer Verdienst und bessere Arbeitsbedingungen. "Ich stehe mich dann besser in Verdienst". "Ich wäre aus dem dicksten Dreck (bei der Arbeit) heraus".

Wurde so einerseits der Wunsch nach Beförderung von der Einschätzung der damit verbundenen "realen" Vorteile bestimmt, so spielte andererseits die Einschätzung der persönlichen Eignung - vor allen für die Ablehnung - eine Rolle. Vor allen von den älteren Arbeitern wurde ihr fortgeschrittenes Alter als Grund angegeben, warum man nicht mehr an einer Beförderung interessiert sei.

Teilweise wurde der Wunsch nach Beförderung mit grundsätzlichen Argumenten verneint: "Ich könnte keine Leute schikanieren"; "Weil ich mich nicht dazu hergebe, Kameraden zu treiben" ; Ich lasse mich lieber kommandieren als andere zu kommandieren, denn das kann ich nicht." Von diesen Arbeitern scheint das Vorgesetztenverhältnis noch unmittelbar als Herrschaftsverhältnis erfahren zu werden, der Übergang in eine übergeordnete Position wird als "Verrat" an den Kollegen empfunden. Dies dürfte häufig dort der Fall sein, wo der Vorgesetzte noch direkt die Funktion des "Antreibers" ausübt, also vor allen in arbeitsintensiven Betrieben.

Eine andere Frage - aus der Untersuchung des "Neuen Betriebs", Düsseldorf - erweist sich schon als "härter": "Was würden Sie lieber tun: bei Ihrem augenblicklichen Lohn in Ihrer Stelle bleiben, die Sie jetzt haben oder bei geringerem Lohn eine Ausbildung mitmachen, nach der Sie in drei Jahren eine besser bezahlte Stelle erhalten?" Etwa die Hälfte der befragten Arbeiter und Angestellten¹⁾ bekundeten die Bereitschaft, sich ausbilden zu lassen.

Wiegt auch die hier bekundete Bereitschaft, zunächst Opfer zu bringen für einen späteren Aufstieg, schwerer als der einfache Wunsch nach Beförderung, so bleibt sie doch auf dem Hintergrund der objektiven Beförderungsregelungen, wie sie heute noch in der Industrie überwiegen, abstrakt. Die Fragestellung impliziert einen Aufstieg als Folge der Ausbildungsbemühungen. Eine solche Verbindung existierte aber in den fünfziger Jahren in der Praxis meist noch nicht - mit Ausnahme der Lehre. Darüberhinaus von den Arbeitern unternommene Anstrengungen um Weiterbildung - etwa der Wunsch der Abendschule - erfolgen sozusagen auf eigenes Risiko, d.h. sind mit einer hohen Ungewißheit bezüglich ihres Erfolges belastet.

Die Besetzung der Vorgesetztenpositionen erfolgte überwiegend nach anderen Kriterien, und dies wurde auch von den Arbeitern so gesehen (vgl. dazu den vorhergehenden Abschnitt). Der materielle Wert eigener Anstrengungen um fachliche Weiterbildung mußte also uneinsichtig bleiben. Von Betrieb veranlaßte Weiterbildung wurde als Teil der betrieblichen Beförderungs- und Personalpolitik gesehen und erhielt dadurch ihre Funktion. Unter diesen Bedingungen allerdings bestand dann beträchtliche Bereitschaft, die gebotene Chance wahrzunehmen, selbst wenn man dafür Opfer zu bringen hatte.

Wie sehr das Abhängigkeitsgefühl der Arbeiter ein Reflex der in der Industrie herrschenden Beförderungsregeln ist, zeigte eine Befragung von Teilnehmern des betrieblichen Erwachsenenbildungswerkes eines Hüttenwerkes. Bei diesen zeigten sich deutlich An-

1) Eine Trennung der Ergebnisse nach Angestellten und Arbeitern war uns nicht möglich, jedoch dürften in Anbetracht des Überwiegens der Arbeiter unter den Befragten die Ergebnisse für diese von den angeführten Zahlen nicht allzu sehr abweichen.

sätze einer aktiveren Einstellung. Aus der Teilnahme an den Schulungskursen wurde zum Teil ein Anspruch auf die Honorierung der damit verbundenen Anstrengungen abgeleitet.¹⁾

Können wir aus der vorhandenen abstrakten Aufstiegsbereitschaft, die also ohne Zweifel bei einem Teil der Arbeiter besteht, auf eine Aufstiegsorientierung schließen, die dem eingangs dargestellten bürgerlichen Modell entspricht? Dies ist nicht der Fall. Der Aspekt des Aufstiegs spielte in dem Feld der Erwartungen der Arbeiter in den fünfziger Jahren eine relativ geringe Rolle.

Bei einer Befragung in mehreren Werken des Ruhrgebietes²⁾ wurden die Arbeiter gefragt: "Was ist Ihrer Meinung nach für den Arbeitnehmer am wichtigsten?" Unter den Punkten, die zur Wahl vorgesehen wurden, wurde "gute Bezahlung", "Anerkennung der Arbeit" und "Sicherung vor Entlassung" weitaus am häufigsten genannt (vgl. Tabelle 11). Es folgten mit weitem Abstand "Kontakt mit den Vorgesetzten" und "Sicherung gegen Unfälle"! Nur von einem Prozent der befragten Arbeiter wurden Aufstiegsmöglichkeiten als am wichtigsten gewählt.

Tabelle 11

Frage: "Was ist, Ihrer Meinung nach, für den Arbeitnehmer am wichtigsten?"

	Arbeiter	Lehr- linge
	895	70
Gute Bezahlung	39 %	24 %
Anerkennung der Arbeit	27	31
Fester Arbeitsplatz	22	19
Generelle betriebliche Bedingungen	9	14
Aufstiegsmöglichkeiten	1	6
weiß nicht	2	3
	100 %	100 %

¹⁾ Vgl. Friedrich Weltz, "Ausbildung und Aufstieg", vervielfältigter Forschungsbericht, Düsseldorf 1959

²⁾ Institut für Sozialforschung, "Betriebsklima - eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet", Frankfurt 1955.

Zweifellos kann man den Aussagewert der Antworten auf eine so allgemeine Frage nicht allzu hoch einschätzen. Die sich hier abzeichnende Tendenz wird aber durch andere Ergebnisse bestätigt.

So zeigten etwa die Angaben von Arbeitern, die beim Ausscheiden aus dem Werk gefragt wurden, welche Vorteile sie sich von dem Arbeitsplatzwechsel erwarten, die geringe Bedeutung der Aufstiegschancen (vgl. Tabelle 12). Nur eine kleine Minderheit von etwa 14% versprach sich vom Arbeitsplatzwechsel bessere Chancen zum Aufstieg. Diesen Angaben entsprechen weitere Ergebnisse, etwa die Kriterien, die für die Wahl eines Arbeitsplatzes ausschlaggebend sind.

Tabelle 12

Frage: "Welche Vorteile versprechen Sie sich von dem Wechsel?"

	<u>Arbeitsplatzwechsler</u>
Bessere Bedingungen des Arbeitsplatzverhältnisses	60 %
Bessere Entlohnung	32
Bessere Aufstiegsmöglichkeiten	14
Bessere Sicherheit des Arbeitsplatzes	2
Sonstiges	30
Keine Vorteile durch Wechsel	9
Keine Angaben, nicht einzustufen	6
	<hr/> 183 %

Der Charakter der Arbeit, die äußeren Arbeitsbedingungen, die Regelung der Arbeitszeit (Schichtarbeit) und vor allem die Höhe der Entlohnung, also jene "marginalen" Verbesserungen, fallen insgesamt ungleich viel stärker ins Gewicht als der Aspekt der Aufstiegsmöglichkeiten.

Nun ließe sich argumentieren, daß "Aufstieg" selten, "Bezahlung" so häufig genannt werde, sei zunächst einfach eine Frage der Begriffe. Die "real" denkenden Arbeiter verbänden mit "Aufstieg" materielle Besserstellungen und subsumierten somit diesen Begriff unter den der "Bezahlung". Dieser Gedanke enthält Richtiges und Falsches. Zweifellos stellt für den Arbeiter der Begriff "Bezahlung" eine zentrale Kategorie dar, in die vieles einbezogen wird, was letztlich allein **nicht mit der Lohnhöhe ausgedrückt werden kann.**

Andererseits handelt es sich bei Bezahlung um einen "statischen" Begriff im Gegensatz zu dem "dynamischen" Aufstieg. Insofern drücken die beiden Begriffe doch nicht dasselbe aus: in einem Fall die "defensive" Einstellung einer adäquaten Entgeltung der eigenen Arbeitsleistung, in anderen die Gerichtetheit auf ein individuell gesetztes Ziel, die "offensive" Einstellung auf "Weiterkommen". Die Lohnhöhe stellt also in den Vorstellungen der Arbeiter die zentrale Kategorie dar, allerdings dürfen wir daraus nicht ohne weiteres schließen, daß auch sein Verhalten ausschließlich von den Gesichtspunkten der "Verdienstmaximierung" bestimmt wäre. Die meisten Arbeiter sind sich bewußt, daß ihnen nur eine bestimmte Marge möglicher Verdienste offensteht. Diese Spanne ist sowohl nach oben als auch nach unten ziemlich klar und hart begrenzt. Der größte Teil gibt sich mit dem Bewußtsein zufrieden, eine relativ günstige Position innerhalb dieser Spanne einzunehmen und trachtet nicht unter allen Umständen nach der obersten ihm zugänglichen Position. Denn - unter der Voraussetzung dieser relativ günstigen Verdienstposition - erweisen sich andere Kriterien für wichtiger als eine weitere, zwangsläufig verhältnismäßig geringe Verdienststeigerung. Zu diesen Bedingungen gehört - neben dem ganzen Komplex der Arbeit - die Sicherung vor Arbeitslosigkeit.¹⁾

1) Es ist also unsinnig, wie dies in einer Reihe von "Betriebsklimauntersuchungen" geschah, eine Rangfolge der für die "Einstellung zum Betrieb" bedeutsamen Faktoren aufzustellen, in der dann die Bezahlung hinter den Gefühl des Gesichertseins, der Zufriedenheit mit der Arbeit, mit den Vorgesetzten und die Einschätzung der Aufstiegschancen rangiert. Diese Rangfolge gilt nur unter der Voraussetzung einer relativ günstigen Lohnposition, sozusagen unter "normalen" Bedingungen.

Es ist außerordentlich schwierig, etwas über das relative Gewicht der Aspekte "Bezahlung" und "Sicherheit" auszusagen, schwankt doch nicht nur die Relevanz des Komplexes "Bezahlung" je nach der gegebenen Situation, dasselbe gilt auch für die "Sicherheit". So dürfen diesbezügliche Befragungsergebnisse nur auf dem Hintergrund der jeweiligen Situation interpretiert werden. Unter den Bedingungen einer langandauernden Vollbeschäftigung, wie es in den fünfziger Jahren der Fall gewesen ist, und eines umfassenden Sicherungssystems spielt der Aspekt der Sicherheit zweifellos eine geringere Rolle als in einer "gefährdeten" Situation.

Trotzdem, vor die Wahl zwischen zwei Arbeitsplätze gestellt, von denen der eine Sicherheit vor Entlassung bietet, aber keine guten Verdienstmöglichkeiten, der andere viel bessere Verdienstmöglichkeiten, aber dafür keine Sicherung vor Entlassung, entschieden sich noch 1955 aus einem Querschnitt von Angestellten und Arbeitern etwa zwei Drittel für Sicherheit, ein Drittel für die höheren Verdienstchancen.¹⁾ (Vgl. Tabelle 13)

Tabelle 13

Frage: "Wenn Sie zwischen zwei Arbeitsplätzen wählen könnten: der eine bietet Ihnen Sicherheit vor Entlassung, aber keine Aussichten, einmal viel Geld zu verdienen, - der andere bietet Ihnen viel bessere Verdienstmöglichkeiten, dafür sind Sie nie ganz sicher, ob Sie nicht plötzlich entlassen werden: für welchen würden Sie sich entscheiden?"

	<u>Männliche Arbeiter und Angestellte</u>
	(348)
Sicherheit	65 %
Verdienst	30 %
unentschieden	5 %
keine Angabe	-
	<hr style="width: 50%; margin: auto;"/> 100 %

¹⁾ Institut für Sozialforschung: "Altersbild und Altersvorsorge der Arbeiter und Angestellten", vervielfältigter Forschungsbericht, Frankfurt 1955.

Dieser statischen und defensiven Haltung der Arbeiter scheint es zu widersprechen, wenn die Mehrheit der Arbeiter der Ansicht ist, ihr Verdienst werde in Zukunft steigen, wie dies bei Befragungen immer wieder deutlich wurde. Deutet dies nicht auf Erwartungen ähnlich der der Angestellten hin: mit höherem Lebensalter müsse auch ein höheres Einkommen verbunden sein?

Sieht man sich jedoch die Argumente an, mit denen diese Erwartungen begründet werden, so wird sofort deutlich, wie wenig diese mit individuellen Aufstieghoffnungen zu tun haben. "Der Lohn muß steigen, wir müssen ja mitkommen", "das kommt auf die Preise an, die Löhne laufen wie die Preise", "das liegt an den Herren hier", "das hängt von der Allgemeinheit ab, der einzelne kann da nichts machen", "wenn die Gewerkschaften die Lohnerhöhungen durchbringen".

Die zukünftige Entwicklung des eigenen Verdienstes wird fast ausschließlich von allgemeinen Momenten abhängig gesehen, auf die man selbst keinen Einfluß hat: Die Entwicklung der Preise, das Verhalten des Managements, das Verhandlungsgeschick der Gewerkschaften. "Der einzelne kann da nichts machen".¹⁾

Gerade hier wird deutlich, wie sehr in den fünfziger Jahren der Arbeiter sein Schicksal als Teil eines kollektiven Schicksals verstand, - wie sehr er sich der Bedingtheit seiner persönlichen Lage durch allgemeinere - und übermächtige - Einflüsse bewußt war. Nur aufgrund einer kollektiven Aktion kann etwas erreicht werden; der einzelne ist ohnmächtig. Aus dieser Haltung erwächst seine prinzipielle Loyalität gegenüber den Gewerkschaften als der Vertretung dieses Kollektivs.

1) So ergab z.B. bei einer Befragung von Hüttenarbeitern die quantitative Auswertung der Antworten auf die Nachfrage: "Wovon hängt das ab?", die an jene gestellt wurde, die meinten, ihr Lohn werde in Zukunft steigen, folgende Verteilung:

Die Gewerkschaften schließen neuen Tarif ab	35 %
Komme an besseren Arbeitsplatz	4 %
Die Prämie steigt	4 %
Anderes	6 %
Weiß nicht	1 %

Institut für Sozialforschung: "Ursachen und Aspekte der Krise des Leistungslohns in der Eisen- und Stahlindustrie", Luxemburg, 1962, Band 11, S. 252

Zusammenfassung der Ergebnisse -
das statisch-defensive Positionsbewußtsein der Industriearbeiter

Die Arbeiter sahen in den fünfziger Jahren für sich nur geringe Aufstiegschancen; kaum durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes, und auch nur in geringem Maße durch innerbetrieblichen Aufstieg. Gegenüber dem Aspekt der Aufstiegsmöglichkeiten hatte für sie die Verbesserung einzelner Arbeitsbedingungen, wie Entlohnung, Sicherung vor Entlassung oder die äußeren Arbeitsbedingungen wiet mehr Gewicht. Hier schienen durch geschickte Wahl eines Arbeitsplatzes, der auf die Dauer befriedigende Bedingungen versprach, gewisse Einflußmöglichkeiten durch das eigene Verhalten gegeben. Demgegenüber war der berufliche Aufstieg in den Augen der Arbeiter nicht so sehr Frage persönlicher "Leistung" und "Tüchtigkeit" als der Fähigkeit, sich den Erwartungen, die an einen von "oben" gestellt werden, anzupassen: Man setzt sich nicht durch, man wird befördert. Das Verhältnis der Arbeiter zu ihrem Berufsweg wird bestimmt durch ein starkes Abhängigkeitsgefühl. Entsprechend blieb der Wert einer über die Lehre hinausgehenden Ausbildung - Weiterbildung - für einen großen Teil der Arbeiter abstrakt, wurde als etwas für die "anderen" angesehen. Erst als Teil betrieblicher Ausbildungsprogramme in Verbindung mit der betrieblichen Beförderungspolitik gewann sie für den Arbeiter eine praktische Funktion.

Grundsätzlich bestand bei einem Teil der Arbeiter Aufstiegsbereitschaft (wie sie sich auch in der Teilnahme an solchen Ausbildungsveranstaltungen manifestierte), aber kein eigentlicher Aufstiegsdruck. Denn hinter den einzelnen Äußerungen der Arbeiter stand eine Grundhaltung, die sich von der bürgerlichen Aufstiegsorientiertheit grundsätzlich unterschied, und die die "Leitbilder für den Alltag" bestimmte.

Vor allem drei Merkmale sind für diese bezeichnend:

1. Das Dasein wird nicht aus dem Aspekt der Entwicklung, des Aufsteigens begriffen, sondern sozusagen statisch, unter dem Aspekt einer bestimmten gesellschaftlichen Position, der man sich fest zugeordnet fühlt. Das bedeutet nicht, daß die Zukunft als relevante Dimension ausscheidet, wie es etwa dem bürgerlichen Vorurteil erschienen sein mag; "sie leben in den Tag hinein, sie denken nicht an morgen". Der Arbeiter denkt sehr wohl "an morgen", aber weniger aus dem Blickwinkel des Weiterkommens, des Aufstiegs, als der Sicherung.

2. Dies führt zum zweiten grundsätzlichen Unterschied. Der Arbeiter steht seiner Existenz bzw. den sie bestimmenden Bedingungen weitgehend defensiv gegenüber. Sicherung des Erreichten ist wichtiger als Aufstieg oder Weiterkommen. Insofern ist hier ein konservativer Zug nicht zu übersehen, der sich auch in einer gewissen grundsätzlichen Änderungsfeindlichkeit ausdrückt.

(Dies kann zum ausgesprochenen Widerspruch mit den eigenen Interessen führen. So optiert, vor die Alternative gestellt: feste Preise, feste Löhne, oder steigende Preise, steigende Löhne, die Mehrheit der Arbeiter für die erste Lösung, obwohl ja die Lohnsteigerung in der Vergangenheit die inflationäre Preisentwicklung mehr als aufgefangen hat. Aber man scheint der eigenen taktischen Fiktion zu erliegen, daß die Steigerung der Löhne der Steigerung der Preise entspricht; die defensive Haltung verselbständigt sich).

3. Man versteht das eigene Dasein nicht allein als persönliches oder individuelles Schicksal, sondern auch als kollektives Schicksal. Das eigene Geschick wird nicht selbst geformt, sondern durch übergeordnete Gewalten **bestimmt**. Insofern denken die Arbeiter stärker als andere Schichten "soziologisch".

Betrachten wir nun das Verhältnis dieser "Leitbilder für den Alltag" bestimmenden Grundhaltung zu den objektiven Möglichkeiten der Arbeiter einerseits, zu ihrem "gesellschaftlichen Bewußtsein" andererseits, so fehlt jener Widerspruch, den Bahrtdt als für die bürgerlichen Schichten charakteristisch bezeichnete, eigentlich völlig.¹⁾ Das "statische" Bewußtsein entspricht den geringen Aufstiegschancen. Dies steht im Einklang mit der Feststellung von Popitz, daß mit geringen Aufstiegschancen sich auch der Aufstiegsdruck verringert.

"Mit der relativ größeren Aufstiegschance für die einzelnen Angehörigen einer sozialen Schicht verstärken sich die psychologischen Störungsfaktoren, welche die Solidarität innerhalb dieser Schicht bedrohen. Umgekehrt begünstigt eine relativ geringe Aufstiegschance das Entstehen eines Kollektivbewußtseins, das positiv als Abfinden mit dem gemeinsamen Schicksal, negativ als resignierende Passivität und eventuell als Abwertung aller subjektiven Aufstiegschancen in Erscheinung tritt. Je enger das Tor nach oben wird, desto geringer ist in der Regel das Gedränge, das vor diesem Tor entsteht."²⁾

1) Bahrtdt, a.a.O., 1958

2) Popitz, a.a.O. S. 241

III. Die Situation in den sechziger Jahren

A. Zur objektiven Situation

Unsere Analyse der objektiven Aufstiegsbedingungen für die Arbeiter in den fünfziger Jahren mündete in die Formel des "Eingeschlossenseins" der Arbeiterschaft. Die Möglichkeiten für Arbeiter, im Verlaufe ihres Berufslebenslaufes aufzusteigen - gar aus der Arbeiterschaft heraus aufzusteigen - erwiesen sich als gering.

Die Auswertung von Befragungsergebnissen aus dem gleichen Zeitraum ergab eine weitgehend "statisch-defensive" Verhaltensorientierung von Arbeitern, eine Orientierung, die vor allem durch ihre Bezogenheit auf Sicherung und die prinzipielle Akzeptierung der eigenen gesellschaftlichen Grundsituation gekennzeichnet war.

Diese grundsätzlich "statisch-defensive" Haltung von Arbeitern schien in recht unmittelbarer Entsprechung zur analysierten objektiven Lage der Arbeiterschaft zu stehen. Vor allem wurde deutlich, daß es in sehr starkem Maße die betriebliche Situation des Arbeiters ist, über die die Vermittlung zwischen objektiven Bedingungen und subjektiven Reaktionen hergestellt ist.

Im Zuge der demographischen, technischen, ökonomischen und gesellschaftspolitischen Entwicklung hat sich nun - so wird die weitere Analyse zeigen - die Aufstiegssituation der Arbeiterschaft im Laufe der sechziger Jahre in einigen Aspekten doch recht erheblich verändert.¹⁾

¹⁾ Zeitlich gesehen liegt unsere Arbeit insofern unglücklich, als mehrere umfangreiche Untersuchungen, die für unsere Fragestellung wertvolles Material enthalten, kurz vor den Abschluß stehen. Insbesondere sei hingewiesen auf die umfangreichen Arbeiten des Berliner Max-Planck-Institutes für Bildungsforschung sowie auf die Arbeitskräfteerhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/Erlangen.

Parallel zur Gliederung der Darstellung der objektiven Aufstiegsmöglichkeiten für Arbeiter in den fünfziger Jahren seien auch für die sechziger Jahre folgende Gesichtspunkte nacheinander behandelt:

1. Aufstieg im Generationswechsel
2. Aufstieg im Lebensablauf
3. Verbesserung ohne Aufstieg

Auch im folgenden richtet sich unser Interesse vor allem auf den Gliederungspunkt 2. - d.h. auf die beruflichen Aufstiegschancen der in den sechziger Jahren als Arbeiter beschäftigten Berufstätigen.

Zu 1) : Aufstieg im Generationswechsel

Daheims Analyse, über die wir in Abschnitt 2 berichteten, ergab, bereits für die fünfziger Jahre eine steigende Bedeutung der schulischen Vorbildung für den beruflichen Aufstieg. Wir können unterstellen, daß sich diese Entwicklung auch im Laufe der sechziger Jahre fortgesetzt hat: das zunehmende Angebot an Hochschul- und Fachschulabsolventen schlägt sich auch in der Rekrutierungs- und Personalpolitik der Unternehmen nieder. ¹⁾

Zweifellos haben sich im Laufe der sechziger Jahre auch die Möglichkeiten von Arbeiterkindern (vor allem Söhnen) über den Besuch höherer Schulen, Weiterbildungseinrichtungen, zweiten Bildungsweg etc. aufzusteigen, gegenüber dem Vorjahrzehnt gebessert.

Janowitz hatte für 1955/56 ermittelt, daß sog. "Obere Unterschicht und Untere Unterschicht" - in diese beiden Schichten fallen wohl vor allem die Arbeiter - die etwa 52 % der Gesamtbevölkerung ausmachen, lediglich mit 5 % in der Studentenschaft repräsentiert waren.

1) Vgl. dazu: Lutz/Kammerer/Nuber: "Ingenieure und technisches Personal im Maschinenbau", München 1970.

Dahrendorf entnahm der Hochschulstatistik für das Wintersemester 1962/63 einen Anteil von knapp 6% der Studenten aus Arbeiterfamilien und betonte das überdurchschnittliche Anwachsen von Studenten aus der Arbeiterschaft im Rahmen des Wachstums der Gesamtstudentenzahl.¹⁾

Arbeiterkinder an Hochschulen der BRD:	1952/53		1962/63	
	abs.	%	abs.	%
	4.224	4,9	10.152	5,9

Für die letzten Jahre liegen bisher nur noch Werte für die Schichtverteilung von neuimmatrikulierten Studenten vor. Für die Gesamtheit der Studierenden an Hochschulen ohne PH und ohne Lehramtsstudenten ergeben sich folgende Werte:

Absolute Zahlen und Anteil von Kindern aus Arbeiterfamilien an der Gesamtzahl der neuimmatrikulierten Studenten (Wintersemester)²⁾

1966/67		1967/68		1968/69	
abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.657	6,31	2.018	7,34	2.813	8,16

Aber selbst wenn man hervorhebt, daß 1893 nur 0,1% der Studenten an deutschen Universitäten Arbeiterkinder waren und im Jahre 1928/29 erst 2,2 % und 1952/53 erst 4,9 %, bleibt auch in den sechziger

¹⁾ Die Möglichkeit zum Vergleich der fünfziger Jahre und der sechziger Jahre wird nicht beeinträchtigt durch eine Verschiebung des Anteils der Arbeiter an den Erwerbspersonen insgesamt:

	Anteil Arbeiter		Anteil Angestellte	
	m	insg.	m	insg.
1950	54	51	14	16
1961	52	45	17	21
1968	53	47	22	28

Quelle: Stat. Jahrbücher 1953, 1962 und 1968.

²⁾ Ähnlich stark ist die Zahl der Absolventen von Techniker- und Ingenieurfachschulen gestiegen. Hier lagen uns zwar keine Daten vor, die den Anteil der Arbeiterkinder getrennt auswiesen, jedoch kann angenommen werden, daß auch hier dieser leicht angestiegen sein dürfte.

	Absolventen	
	Technikerschulen	Ingenieurschulen
1960	5.965	10.344
1967	10.007	18.121

Jahren das "höhere Schulwesen" und die "Universität" für Arbeiterkinder eine entscheidende Barriere.

Lehnt man "biologische" Erklärungsversuche dieser "Barriere" ab, die mit schichtspezifischem Begabungspotential argumentieren, so kann Aufschluß über die große Diskrepanz zwischen Bevölkerungsschichtung und Gliederung der Studenten und Schüler nach ihrer Schichtherkunft u.a. im Bereich der Familie einerseits, des Bildungssystems andererseits erwartet werden. Studien in den sechziger Jahren haben sowohl generelle wirtschaftliche und soziokulturelle Familienbedingungen in den verschiedenen Schichten (wie elterliche Erziehungsmethoden, besonderes Sprachverhalten etc) wie auch besondere Einfluß-Momente im Bildungssystem (Werthaltungen und Einschätzung von Schülern durch Lehrkräfte u.a.) als objektive Hindernisse für das Weiterkommen von Arbeiterkindern ausgewiesen.¹⁾

Die Ergebnisse dieser Arbeiten können im einzelnen hier nicht dargestellt werden - wichtig für unsere engere Fragestellung ist:

Der Besuch höherer Bildungsinstitutionen durch Arbeiterkinder als Vorbedingung zum Aufstieg im Generations-Wechsel ist offensichtlich auch in den sechziger Jahren Ausnahme gewesen - wenn auch eine etwas weniger seltene Ausnahme.

1) z.B. Dahrendorf "Arbeiterkinder an deutschen Universitäten", 1965; Peisert, H.G. "Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland", 1967; Hitpass, J. "Abiturientendefizit - Versagt unser Schulsystem?" Ratingen, 1964; Bernstein, B. "Soziokulturelle Determinanten des Lernens", 1959; Oevermann, U. "Schichtenspezifische Formen des Sprachverhaltens und ihr Einfluß auf die kognitiven Prozesse in "Begabung und Lernen", herausgegeben von Heinrich Roth, Stuttgart 1969.

Zu 2) : Aufstieg im Lebensablauf

Wichtiges für die effektiven Aufstiegschancen von Arbeitern läßt sich aussagen über die Analyse der Entwicklung der Altersstruktur der Bevölkerung.

Ein Blick auf die Alterspyramide zeigt für die sechziger Jahre zwei Entwicklungen, die für unsere Fragestellung von Bedeutung sind:

- Die Ausfälle durch die Gefallenenverluste des Zweiten Weltkrieges in den Jahrgängen zwischen 1896 und 1927 bewirkten, daß in den sechziger Jahren einerseits starke Gruppen älterer Werkmeister und technischer Angestellter aus dem Erwerbsleben ausschieden, andererseits die nachfolgenden Jahrgänge relativ schwach besetzt waren.
- Während zunächst - durch die Wirtschaftskrise der zwanziger Jahre bedingt- sehr geburtenschwache Jahrgänge (die 1960 27- bis 30-Jährigen) nachrückten, werden bald die geburtenstarken Jahrgänge der Vorkriegs- und Anfangskriegszeit von Bedeutung.

Beide Entwicklungen deuten in Richtung auf eine stärkere Besetzung von Meister- und technische Angestelltenpositionen durch vergleichsweise junge Jahrgänge (der 1960 etwa 25-jährigen Männer). Hinsichtlich der Aufstiegschancen ergibt sich für diese Gruppe hieraus eine kurzfristige Verbesserung. Gerade die starke Besetzung der 1960 20- bis 25-Jährigen führt jedoch dann für die nachfolgenden Altersgruppen wieder zu einer relativen Verschlechterung der Aufstiegschancen.

Unter langfristigen Aspekten relevanter erweisen sich die Auswirkungen der ökonomischen und produktionstechnischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt.

Die Phase der sogenannten Nachkriegsrekonstruktion ist Ende der fünfziger Jahre in Westdeutschland weitgehend vorüber. Damit verbunden ist die Veränderung wichtiger wirtschaftlicher Entwicklungstrends, sowie die Verschiebung sozial- und wirtschaftspolitischer Probleme.

Wichtiges Kennzeichen des Wandels der Arbeitskräftestruktur in den fünfziger Jahren war die sehr rasche Expansion einiger Wirtschaftsbereiche bei gleichzeitiger Stagnation anderer Sektoren, wobei insgesamt das Moment der Expansion prägend war.

Diesem Strukturwandel der Wirtschaft stand ein starker Zuwachs der Erwerbsbevölkerung gegenüber. Der wachsende Arbeitskräftebedarf wie auch die Verschiebungen in der Struktur des Arbeitskräftebedarfs konnte weitgehend durch Wachstum des "natürlichen" Arbeitskräfteangebots, durch Abwanderung von Arbeitskräften aus dem sogenannten primären Sektor sowie durch den Zustrom von Arbeitskräften aus der DDR gedeckt werden.

Die sehr stark durch "Expansion" gekennzeichnete Entwicklung der westdeutschen Wirtschaft in den fünfziger Jahren wurde in den sechziger Jahren verstärkt abgelöst durch eine Entwicklung, die häufig als "intensive industrielle Entwicklung" bezeichnet wird. "Intensive industrielle Entwicklung" bedeutet nicht nur Veränderungen der Struktur der Wirtschaft, vor allem nun auch innerhalb des industriellen Bereiches, sondern insbesondere auch Wandel der technisch-organisatorischen Gestaltung der Produktionsprozesse selbst.

Aufgrund der abgestoppten Zuwanderung aus der DDR, aufgrund der Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung und aufgrund einer sinkenden Erwerbsquote der erwerbsfähigen Jahrgänge (insbesondere durch verlängerten Schulbesuch) stagnierte die Erwerbsbevölkerung im Verlaufe der sechziger Jahre nahezu. Die fortgesetzte Strukturveränderung der Gesamtwirtschaft - die starke Zunahme des sogenannten tertiären Sektors bei Stagnation des sekundären und starken Rückgang des primären, die Veränderungen innerhalb des Be-

reiches des produzierenden Gewerbes (beispielsweise die anhaltende Expansion der chemischen Industrie, der elektrotechnischen Industrie und der verhältnismäßige Rückgang der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie) - bewirkten in den sechziger Jahren eine verstärkte Umsetzung von Arbeitskräften zwischen Wirtschaftsbereichen.

Nicht allein Wachstum oder Schrumpfen einzelner Wirtschaftssektoren, sondern auch die Veränderung der Produktionsbedingungen (technisch-organisatorisch) innerhalb der verschiedenen Wirtschaftszweige bestimmen die aktuellen Probleme des Arbeitsmarktes.

Zunehmende Anspannung des Arbeitsmarktes sowie zunehmender Konkurrenzdruck haben für die sechziger Jahre einen starken Rationalisierungsdruck auf weite Teile der westdeutschen Industrie zur Folge gehabt" in starkem Maße wurden, durch vorherrschend günstige Kapitalentwicklung unterstützt, Produktionsprozesse, ihre Technologie und der Arbeitseinsatz an ihnen verändert. Diese starke Veränderung von Produktionsprozessen und Arbeitsformen, die häufig als "logische" Folge des technischen Fortschritts betrachtet worden ist, vollzieht sich als Resultat betrieblicher Entscheidungsprozesse, die als eine Umsetzung der gesellschaftlichen Situation von Betrieben, ihrer Chancen auf jeweils relevanten Märkten ihre Interessen zu vertreten, gesehen werden müssen. Als Anhaltspunkt für unsere Fragestellung ist festzuhalten: eine Tendenz zu Großbetrieben (d.h. ein wachsender Anteil der Arbeitskräfte in Großbetrieben beschäftigt), die weitergehende technologisch orientierte "Rationalisierung" von Produktionsprozessen in Betrieben und die zunehmende Differenzierung und Spezialisierung der Arbeitsanforderungen in Teilen der industriellen Fertigung.

Die Veränderungen der Anforderungen an Qualifikationen von Arbeitskräften als Resultat des Einsatzes neuer Technologien und weiterentwickelter Technik in betrieblichen Produktionsprozessen werden sehr unterschiedlich beurteilt und prognostiziert. So steht der eher optimistischen Erwartung R. Blauners die sehr pessimistische

Perspektive J. Brights gegenüber.¹⁾

Auf dem Hintergrund obiger Überlegungen scheint uns für die sechziger Jahre eine Entwicklung der Struktur der Arbeiterschaft im Hinblick auf die Aufstiegssituation angebar zu sein, die man vergrößert als Tendenz zur Polarisierung bezeichnen kann.

Zunächst allgemein formuliert zielt die "Polarisierungsthese" auf die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen an die in der industriellen Produktion eingesetzte Arbeit und auf die betriebliche Organisation des Arbeitskräfteeinsatzes: Mit der Einführung moderner Techniken in der betrieblichen Produktion entstehen auf der einen Seite Anforderungen an hochqualifizierte Arbeit für eine kleine Gruppe von Arbeitskräften, während aber andererseits eine große Anzahl von Arbeitsplätzen für ungelernte und kurz angelernte Arbeitskräfte geschaffen werden. Der Wandel, der in der Produktion eingesetzten Technik und Organisation, die "Menge" der eingesetzten Technik - wobei in der Regel die eingesetzte Technik noch weit unter dem "technologischen Niveau" von sogenannter Vollautomation verbleibt - haben zur Folge, daß die in der Produktion eingesetzte Arbeiterschaft sich gliedert in eine relativ kleine Gruppe von hochqualifizierten Arbeitskräften in Instandhaltung und Reparatur sowie für Funktionen wie Anfahren von Anlagen und Warten von Anlagen auf der einen Seite und einer großen Gruppe von minderqualifizierten, meist als Anlernlinge eingesetzten Arbeitern auf der anderen Seite mit den verschiedensten beruflichen Vorbildungen - d.h. erlernten Qualifikationen, die mit den Anforderungen ihrer gegenwärtigen Tätigkeit nichts oder nur wenig zu tun haben.

Tendenz zur Polarisierung kann zugleich in unserem engeren Zusammenhang bedeuten, daß einer Gruppe von Arbeitern, die gute Chancen hat, zu technischen Angestellten und Werkmeistern aufzusteigen, eine andere Gruppe gegenübersteht, der Aufstieg so gut wie ganz versagt ist.

¹⁾ Blauner, R., "Alienation and Freedom", Chicago, 1964.
Bright, J., in: "Automation und ihre Folgen", Frankfurt, 1963.

Die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitern für Instandhaltung, Reparatur etc. - oftmals an neuen Technologien - hat für gut ausgebildete junge Arbeiter neue günstige Aufstiegschancen zur Folge - allerdings noch innerhalb der Arbeitersituation.

Diesen technischen Spezialisten bieten sich zum Teil auch gute Aussichten, rasch technische Angestellte zu werden. Auch der oben beschriebene Strukturwandel trägt zur Polarisierung der Aufstiegschancen bei.

Infolge der Umsetzungsvorgänge büßten gerade Facharbeiter häufig an verwertbarer Qualifikation und Aufstiegschance ein.¹⁾ Wie wir bereits bei der Analyse der Situation in den fünfziger Jahren feststellten, kann der Wechsel eines handwerklich ausgebildeten Facharbeiters in einen Industriebetrieb als Angelernter Einkommensverbesserungen mit sich bringen, tendenziell reduziert er aber auch dessen Aufstiegschancen. Die "Notwendigkeit" von Umsetzung zwischen Produktionsbereichen führt vermutlich zu einer Verbesserung von Einsatzmöglichkeiten - und damit auch der Aufstiegschancen - für jüngere Arbeitskräfte mit guter allgemeiner Schul- und Berufsprüfung.

Wichtig für die Gruppe der Aufstiegsbegünstigten wird vor allem eine gute Berufseingangsqualifikation sein, wie beispielsweise der Abschluß einer Lehre oder einer Anlernzeit und der Besuch einer Berufsaufbauschule oder der Abschluß der Mittleren Reife in Verbindung mit einer abgeschlossenen Lehre oder einem Praktikum.

Dieser Gruppe von Arbeitern, für die die Möglichkeiten zum Aufstieg positiv beurteilt werden können, wird, so unsere Vermutung, gegenüber steht eine Mehrheit von Arbeitern, für die sich die objektiven Aufstiegsmöglichkeiten in den sechziger Jahren im Vergleich zur analysierten Situation der fünfziger Jahre eher ver-

1) Vgl. hierzu die Überlegungen von Lutz/Weltz: "Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel", Frankfurt, 1966, S. 77 ff.

schlechtert haben wird - sicher aber nicht gebessert hat. Hierzu sind vor allem Arbeiter ohne Fachausbildung und ältere Facharbeiter zu rechnen. Auch die Arbeiter dieser Gruppe werden teilnehmen an "kollektiven" Aufstieg der Arbeiterschaft, darüber hinaus werden viele durch geschickten Betriebswechsel ihre konkreten Arbeitsbedingungen und -entgelte verbessern können. Die Aussicht auf beruflichen Aufstieg - gar Aufstieg aus der Arbeiterschaft heraus - wird für diese Arbeiter jedoch geringer in dem Maße, in dem die traditionellen Aufstiegspositionen für Arbeiter - die Meisterposition und die Selbständigkeit - entweder quantitativ an Bedeutung verlieren oder neuen Besetzungskriterien unterliegen.

Auch der Trend zunehmender "Akademisierung" selbst mittleren und unterer Führungspositionen, dem ein erheblicher Anstieg am Angebot an Absolventen von Techniker- und Ingenieurschulen entspricht, weist auf eine Verschlechterung der Chancen für Facharbeiter in Positionen als technische Angestellte aufzusteigen - und zwar insbesondere der Chancen für ältere Arbeiter, aus deren Lebenslage heraus der Besuch einer Techniker- und Ingenieurschule nicht mehr möglich ist.

Die Vorbildung also - und dies bestätigt Daheims These - wird von immer größerer Bedeutung für die Möglichkeit beruflichen Fortkommens.

Das zeigt beispielsweise auch die Gegenüberstellung der Aufstiegsanteile von Schlossern (Bau-, Maschinen- und sonstige Schlosser - ohne Stahlbauschlosser) mit Volksschul-Abschluß und solchen mit Mittlerer Reife: Während Schlosser mit Volksschule nur zu 3,3% in Positionen als Ingenieure und Techniker aufrücken konnten, waren dies bei Schlossern mit Mittlerer Reife immerhin 13%.¹⁾ 2,7% der ersten Gruppe war in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen tätig, aber 8,9% der zweiten Gruppe.

1) Daten entnommen der Auswertung der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1964 (1% Stichprobe) durch eine Arbeitsgruppe des IAB, Erlangen. Veröffentlicht in "Mitteilungen", Heft 2/1970.

Noch deutlicher wird die ausschlaggebende Wichtigkeit einer guten Berufseingangsqualifikation (allgemeine Schulbildung und Berufsgrunderausbildung) im Hinblick auf Aufstiegsmöglichkeiten, wenn wir die Gruppe der Volksschulabsolventen ohne Berufsausbildung betrachten. Von diesen - immerhin 4,5 Millionen - ist es nur 0,4% gelungen, in Ingenieur- und Technikerpositionen aufzusteigen.¹⁾

Analysiert man die Verteilung dieser Gruppe auf Tätigkeiten, so findet man, daß sie in der überwiegenden Mehrheit wenig angenehme, schlecht bezahlte sowie körperlich sehr anstrengende Tätigkeiten ausüben. Aufstieg aus diesen Tätigkeiten, die vor allem von Volksschulabsolventen ohne Berufsausbildung besetzt sind, ist so gut wie ausgeschlossen.

Volksschulabsolventen ohne Berufsausbildung stellten beispielsweise:¹⁾

- 67,3% aller Handlanger
- 44,7% aller Dienst- und Wachberufe
- 50,8% aller Reinigungsberufe
- 40,3% aller Warennachseher, Versandfertigmacher und Lagerverwalter
- 73,8% aller Schuhwarenhersteller
- 66,4% aller Glüh- und Glimmlampenhersteller
- 20,5% aller Bauberufe
- 70,3% aller "sonstigen" Tiefbauer
- 72,0% aller Beton- und Schwarzstraßenbauer)
- 70,4% aller Ziegler
- 51,5% aller Bergleute und Mineralgewinner
- 81,4% aller Steinbrecher.

Eine abgeschlossene Fachausbildung ist sicher eine erste grundlegende Voraussetzung für Fortkommen - Aufstieg - in Berufsleben.

1),

Daten entnommen der Auswertung der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1964 (1% Stichprobe) durch eine Arbeitsgruppe des IAB, Erlangen. Veröffentlicht in "Mitteilungen", Heft 2/1970.

In weiteren zeigen die Zahlen der IAB-Erhebung, daß darüber hinaus die Aufstiegschancen sehr stark nach Tätigkeitsbereichen, denen bestimmte Ausbildungsgänge zuzurechnen sind, differenzieren.

Die Chancen zu verhältnismäßig großen Aufstiegsprüngen - wie es der Aufstieg von Fach- oder Spezialarbeiter zum Techniker oder Ingenieur ohne Zweifel ist - variieren ganz erheblich von Berufsfeld zu Berufsfeld. Ebenso sind die Möglichkeiten für Facharbeiter in Büro- und Verwaltungsberufe zu wechseln, sehr unterschiedlich je nach Lehrberuf:

Facharbeiter mit einer "industrie-technisch" orientierten Lehrausbildung haben deutlich bessere Berufschancen als handwerklich ausgebildete Fachkräfte.

Je spezialisierter die Fachrichtung der Ausbildung, desto günstiger sind offensichtlich die Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. z.B. Fernmeldemonteure und Feinmechaniker). Wie gering dagegen die Aufstiegschancen einiger handwerklicher Facharbeiterberufe sind, zeigt sich an Beispiel der Bäcker und Schuhmacher, von denen ein relativ großer Prozentsatz als ungelernte Hilfsarbeiter (Handlanger) tätig sind.

Tabelle 14

Lehrberuf (verbunden jeweils mit Volksschulab- schluß)	Techniker/ Ingenieur	Beschäftigung ¹⁾		
		Büro- und Verwaltungs- berufe	im Lehr- beruf	ungelernte Hilfskräfte (Handlanger)
Fernmeldemonteur	14,9	-	62,3	.-
Feinmechaniker, Chirurgie- und Or- thopädiemechaniker	8,0	-	48,9	-
Werkzeugmacher	6,7	4,6	53,9	2,7
Bau-, Maschinen- sonstige Schlosser (ohne Stahlbau- schlosser)	3,3	2,7	50,7	1,3
Dreher	2,7	2,9	59,9	-
Kfz-Handwerker	1,3	2,6	39,4	1,4
Maurer	1,5	1,0	70,2	1,6
Bau- und Möbel- tischler	1,1	2,5	54,4	-
Bäcker	-	2,7	34,3	6,0
Schuhmacher	-	2,3	31,3	8,1

1) Wir greifen hier wiederum zurück auf die Auswertung der Zusatzbe-
fragung zum Mikrizensus 1964, die durch das IAB geführt wurde.

Die Tendenz zu einer Polarisierung läßt sich nicht allein für bestimmte
Berufsgruppen zeigen, sondern auch für einzelne Altersgruppen.

So zeigt beispielsweise ein Blick auf die Daten aufeinanderfolgender
Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen eine interessante Entwicklung:

Tabelle 15

Altersgruppen	männliche technische Ange- stellte des produzierenden Gewerbes, ges.			männliche Werkmeister in produzierenden Gewerbe, ges.		
	1957	1962	1966	1957	1962	1966
- 30	17	25	26	5,4	6	7
30 - 45	42	43	45	19	39	44
45 und mehr	41	31	27	66	53	48
	100	100	100	100	100	100

Bei beiden Gruppen - den technischen Angestellten wie den Meistern - ist eine deutliche Verjüngung eingetreten - insbesondere auch in den oberen Gehaltsgruppen. Es zeigt sich die Fortsetzung eines Trendes, der bereits in den fünfziger Jahren einsetzte. Es werden zunehmend von relativ jungen Jahrgängen die unteren Führungspositionen besetzt - jene Positionen, die traditionellerweise oft "Bewährungsaufstieg" für ältere Facharbeiter ermöglichten.

Allerdings ist zu berücksichtigen, daß sich die Gesamtzahl technischer Angestellter - in allen Wirtschaftszweigen - von 447.120 1962 auf 564.710 1966 erhöht hat (von 420.386 auf 534.610 in produzierenden Gewerbe), ein Anstieg, der darauf hindeutet, daß doch eine größere Anzahl von Arbeitern in Positionen von technischen Angestellten aufgerückt sein dürfte.

Die Anzahl der Meisterpositionen - in allen Wirtschaftszweigen - hat sich in der ersten Hälfte der sechziger Jahre um knapp 40% erhöht - von 208.240 1962 auf 259.200 1966 (von 188.940 auf 240.270 im produzierenden Gewerbe).

Wenngleich die Bedeutung der Meisterposition als "Führungsposition" im Zuge technisch-organisatorischer Veränderungen der Produktion in vielen Branchen "verloren" und somit möglicherweise auch als Aufstiegsziel an Attraktivität eingebüßt hat, erweist sich - verstärkt durch raschen Zuwachs eingesetzter ausländischer Arbeitskräfte¹⁾ der "Meister" weiterhin als eine "reale" Aufstiegsmöglich-

1) Nicht unerheblich begünstigt wurden die Aufstiegsmöglichkeiten für deutsche Arbeiter in den Industriezweigen, in denen in Verläufe der sechziger Jahre in ständig wachsender Zahl ausländische Arbeitskräfte eingestellt wurden. Die Anzahl beschäftigter ausländischer Arbeitskräfte wächst, besonders Anfang der sechziger Jahre sprunghaft.

Zahl ausländischer Arbeitskräfte:

1958:	123.442	1966:	1.243.961
1960:	276.188	1968:	1.918.859
1964:	902.459		

Da ausländische Arbeitskräfte vorzugsweise an minderqualifizierten Arbeitsplätzen eingesetzt werden, ergeben sich günstige Chancen für deutsche Arbeiter zu Vorarbeitern, aber auch zu Meistern aufzusteigen. Geht man davon aus, daß ausländische Arbeiter in der Regel in Betrieben in der unmittelbaren Produktion und auch z.B. auf den Bau als direkt ausführende Arbeiter beschäftigt werden und setzt man die Größe einer "Meisterei" mit ca. 50 an, so ergibt sich ein rechnerischer Bedarf von ca. 20.000 Meistern, der gewiß teilweise von deutschen Produktionsarbeitern gedeckt wird, durch Aufstieg von Arbeitern, die ohne den Einsatz ausländischer Arbeitskräfte wahrscheinlich keine oder nur wenig Möglichkeiten für berufliches Weiterkommen gehabt hätten.

keit für viele Arbeiter. Auch für den Aufstieg zum Meister ist ein Trend zur "Verjüngung" erkennbar, auch hier wird "möglichst zeitgemäße", formale und "theoretische" Ausbildung sowie zu erwartende "Qualifikationsflexibilität" (d.h. Lernfähigkeit und Motivation zur Fortbildung) gegenüber "beruflicher Erfahrung" und "Seniorität" von wachsendem Gewicht für Aufstiegsaussichten sein.

Die steigende Zahl der zu besetzenden Aufstiegspositionen bedeutet somit: zusätzliche Aufstiegsmöglichkeiten vor allen für jüngere Arbeiter.

Dies dürfte nicht zuletzt in Zusammenhang stehen mit der unstrittenen Tendenz einer Verschiebung der Qualifikationsanforderungen im Zuge des technischen Fortschritts von Erfahrung zu abstraktem "theoretischen" Wissen - immer häufiger spielt neben der Grundausbildung damit die Bereitschaft und Fähigkeit ständiger Weiterbildung für die Besetzung gerade von Aufstiegspositionen eine große Rolle.

Über den Einfluß oder Nicht-Einfluß des Abschlusses von Weiterbildungsmöglichkeiten für Aufstieg von Arbeitern können wir keine statistisch belegten Aussagen machen.

Die Situation der fünfziger Jahre ist Hintergrund gewesen zu umfassenden bildungspolitischen Überlegungen und auch einigen bildungspolitischen Maßnahmen. Nicht nur, daß sich der Anteil der Ausgaben für Bildung im Gesamthaushalt der öffentlichen Finanzen erheblich erhöht hat (von 7,3% 1950 über 8,7% 1959 auf 11,2% 1967) und nicht nur, daß auch der Umfang der Ausgaben für Bildung und Ausbildung von seiten nicht-öffentlicher Stellen (wie DFG, VW-Stiftung und einzelner Betriebe) erheblich angestiegen ist - es wurden schließlich mit dem Programm des zweiten Bildungsweges, den Versuchen der Universitätsreform, der Verbreiterung des Angebotes an weiterbildenden Kursen, dem Ausbau des gewerkschaftlichen Schulungsprogramms etc. institutionelle Veränderungen im Bildungssektor vorgenommen, die die Möglichkeiten von Arbeitern, aufzusteigen (sowohl

innerhalb der Arbeiterschaft von ungelernten zu angelernten und Spezialarbeitern, wie auch aus der Arbeiterschaft heraus in Angestelltenpositionen) doch erheblich gebessert haben sollten.

Allerdings werden diese verbesserten Ausbildungsmöglichkeiten wiederum innerhalb der Arbeiterschaft nur selektiv genutzt, d.h. daß die Aufstiegschancen innerhalb der Arbeiterschaft selbst durch diese Maßnahmen verstärkt auf bereits begünstigte Gruppen der Arbeiter - auf junge Arbeiter mit guter beruflicher Grundausbildung - konzentriert werden. Die Verfügbarkeit von jungen, speziell-qualifizierten Facharbeitern mit Aufstiegsmotivation und günstiger Ausbildungsgrundlage für erfolgreiche Nutzung von Weiterbildungsangeboten aber schränkt die Aufstiegsmöglichkeiten für die Mehrheit der Arbeiter stark ein.

Es muß also gefragt werden, ob nicht auch das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten in Richtung auf unsere oben formulierte Polarisierungshypothese sich auswirkt.

Wieweit der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel gegenüber den fünfziger Jahren als Instrument des beruflichen Aufstiegs an Bedeutung gewonnen hat, war nicht eindeutig festzustellen, da keine vergleichbaren Daten zur Verfügung standen. Eine Analyse von zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln ergibt, daß diese nur in sehr begrenzten Umfange zu einer Verbesserung der beruflichen Stellung geführt haben.

Tabelle 16

Qualifikationsveränderungen beim Arbeitsplatzwechsel (nur deutsche Arbeitnehmer) in Prozent aller Arbeitsplatzwechsler 1)

	Männer	Frauen
vom Angestellten zum Arbeiter	1,7	3,0
vom Arbeiter zum Angestellten	2,2	4,8
von Facharbeiter zum Nichtfacharbeiter	10,0	1,7
vom Nichtfacharbeiter zum Facharbeiter	6,0	0,5
keine Qualifikationsänderung	74,9	79,4
Art der Qualifikationsveränderung unbekannt	5,2	10,6
	100	100

Bei den Männern steht einem eindeutigen Qualifikationsverlust (von Angestellten zu Arbeitern bzw. Facharbeitern zu Nichtfacharbeitern) in Umfang von 11,7% aller Arbeitsplatzwechsler ein eindeutiger Gewinn (vom Nichtfacharbeiter zum Facharbeiter oder vom Arbeiter zum Angestellten) von 8,2% gegenüber. Bei den Frauen ist vor allem bei dem häufigen "Aufstieg" von Arbeitern zu Angestellten die Bilanz günstiger, doch ist gerade hier bei den einfachsten Angestelltentätigkeiten die Hierarchisierungsprämisse problematisch.

75% der deutschen männlichen und 80% der deutschen weiblichen Arbeitnehmer hatten nach dem Arbeitsplatzwechsel die gleiche Qualifikation wie vorher.

Aus der Analyse der Situation der fünfziger Jahre ging hervor, daß der Wechsel der Betriebsgröße vor allem gekennzeichnet ist durch Verlust an beruflicher Qualifikation für Wechsler von Klein- und Mittel- in Großbetriebe (bei gleichzeitiger Verbesserung der ökonomischen Lage). Der Wechsel vom Großbetrieb zum Klein- und Mittelbetrieb hingegen war häufig mit beruflicher Aufwertung verknüpft. Dieser Zusammenhang zwischen Betriebswechsel und beruflichen Qualifikationsverlust scheint auch für die sechziger Jahre noch zutreffend zu sein:

1) Modelluntersuchung eines geschlossenen Arbeitsmarktes "Arbeitsmarkt Augsburg", ein hektografiertes Bericht des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München, 1971.

Tabelle 17

Verhältnis von Qualifikationsgewinn zu Qualifikationsverlust
und Prozent der Wechselfälle ohne Qualifikationsveränderung

<u>Wechselfälle</u> ¹⁾	zu: Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb
von			
<u>Kleinbetrieb</u>			
Gewinn-Verlust- Quotient	0,92	0,47	0,29
ohne Qualifikations- änderung	85 %	68 %	77 %
<u>Mittelbetrieb</u>			
Gewinn-Verlust- Quotient	0,91	1,50	0,41
ohne Qualifikations- änderung	76 %	33 %	44 %
<u>Großbetrieb</u>			
Gewinn-Verlust- Quotient	2,55	1,37	1,00
ohne Qualifikations- änderung	77 %	46 %	91 %

Die Ergebnisse legen nahe, daß der Wechsel vom Großbetrieb zum Kleinbetrieb als bewußte Berufs-Aufstiegsinitiative von seiten des Arbeiters gesehen werden kann. Ebenso wird deutlich, daß die Veränderung vom Kleinbetrieb zum Großbetrieb meist mit beruflichem Qualifikationsverlust verbunden ist.

Aufgrund der bisher entwickelten Überlegungen bietet sich die Hypothese an, daß sich die "erfolgreichen" Arbeitsplatzwechsel, die mit einem beruflichen Aufstieg verbunden sind, auf gewisse Berufsgruppen und vor allem die jüngeren Jahrgänge konzentrieren (und demgemäß sich auch hier die allgemeine Polarisierungstendenz abzeichnen würde).

1) Vgl. Fußnote S. 72

Es war in Rahmen der hier vorgelegten Analyse nicht möglich, diese Zahlen für einzelne Qualifikations- und Altersgruppen zu differenzieren. Dies muß weiteren Untersuchungen vorbehalten bleiben.

Die Möglichkeit zum Aufstieg durch Selbständigmachen dürfte im Verlaufe der sechziger Jahre sich gegenüber den fünfziger Jahren weiter verringert haben: Der Anteil der Selbständigen an den Erwerbstätigen ist von 1950 bis 1968 stark geschwunden:
1950: 15,9 %; 1960: 12,5 %; 1964: 11,5 %; 1968: 11,1 %.

Darüber hinaus ist eine Verschiebung innerhalb der Selbständigen in Richtung auf Bereiche wie Gastronomie und Handel zu vermuten, d.h. in Richtung auf Bereiche, in denen Arbeiter auch traditionell nicht selbständig wurden.

Die Zahl kleiner Handwerksbetriebe (Tischlerei, Schuhmacherei, aber auch kleine Reparaturbetriebe), die von einem Meister und 2 bis 3 Gesellen sowie 1 bis 2 Lehrlingen geführt werden, d.h. wo die Möglichkeit zur Selbständigkeit unmittelbar geknüpft ist an die Verwertungsmöglichkeiten von spezifischen Arbeiterqualifikationen (handwerkliche Lehrausbildung), ist weiter erheblich zurückgegangen.

Zu 3): Verbesserung ohne Aufstieg

Bei der Darstellung der Situation der fünfziger Jahre wurden die Vorteile, die dem Arbeiter aus längerer Betriebszugehörigkeit einerseits, dem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel andererseits erwachsen können, untersucht. Das empirische Material, das für die sechziger Jahre zur Verfügung stand, zeigte ein weitgehend ähnliches Bild.

So ergab sich bei einer Befragung von Augsburger Arbeitnehmern, die in den letzten Jahren den Arbeitsplatz gewechselt hatten, daß sich bei 68 Prozent der Verdienst am neuen Arbeitsplatz erhöht hatte, bei 17 Prozent gleichgeblieben war und bei 14 Prozent sich verringert hatte.

Dabei zeigte sich, daß für verschiedene Gruppierungen der Arbeitsplatzwechsel in recht unterschiedlichem Maße mit Erfolg verbunden ist.

"So sind unter jenen, die sich durch den Wechsel nicht verbessert oder gar verschlechtert haben, überdurchschnittlich vertreten:

Arbeitnehmer, die keine oder eine handwerkliche Lehre abgeschlossen haben; solche, die nicht mehr in ihrem erlernten Beruf arbeiten, überwiegend also ungelernte oder angelernte Arbeiter.

Überdurchschnittlich vertreten sind auch die älteren Jahrgänge. Dagegen haben sich überwiegend verbessert junge Arbeitnehmer (vor allem solche unter 25 Jahren), mit Lehre oder weiterführender Schulbildung.

Mit anderen Worten: Der 'Erfolg' des Arbeitsplatzwechsels wird wesentlich bestimmt durch die objektive wie subjektive berufliche Ausgangsposition. Auch hier zeichnet sich also wieder eine Polarisierung ab; zwischen jungen Arbeitern mit einer arbeitsmarktgerechten Ausbildung und vorwiegend älteren, wenig oder in traditionellen Fachzweigen ausgebildeten Arbeitern, für die der Arbeitsplatzwechsel eher eine 'defensive' Anpassung an die sich verändernden Gegebenheiten des Arbeitsmarktes darstellen".¹⁾

Zusammenfassung

1. Ein detaillierter Vergleich, inwieweit sich die Aufstiegschancen der Arbeiterschaft von den fünfziger zu den sechziger Jahren insgesamt entwickelt haben, ist nicht möglich, da entsprechende Daten nicht zur Verfügung stehen. Eindeutig zeichnet sich jedoch ein Prozeß der Polarisierung der Aufstiegsmöglichkeiten ab, der für einen - relativ kleinen - Teil der Arbeiterschaft bessere, für die Masse aber eher reduzierte Aufstiegschancen mit sich bringt.

1) "Bestimmungsgründe des Arbeitsmarktverhaltens von Arbeitnehmern", Vorbericht des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, 1970.

2. Gruppen mit relativ guten Aufstiegschancen sind vor allem jun-
ge Facharbeiter mit einer Ausbildung in bestimmten begünstigten
Fachzweigen, insbesondere auch dann, wenn sie über eine über
die Volksschule hinausführende Schulbildung verfügen.

3. Wichtig für die günstige Aufstiegssituation dieser Gruppe ist,
daß sie dank ihrer Vorbildung und ihrer Lebenssituation relativ
leicht ihre Ausgangsqualifikation durch Weiterbildung ausbauen
können.

B. Die sechziger Jahre : zur subjektiven Situation

Während die Situation der Arbeiterschaft in den fünfziger Jahren noch eindeutig charakterisiert war durch die "Eingeschlossenheit in die Arbeitersituation", durch die Härte der Aufstiegsbarrieren ergeben sich aus unserer statistischen Analyse der Mobilitätsprozesse gegen Ende der sechziger Jahre gewisse Anhaltspunkte, daß sich zumindest für Teilgruppen der Arbeiterschaft hier gewisse Änderungen abzeichnen. Wir stellten eine Polarisierung der Aufstiegsmöglichkeiten fest: Während für die große Masse der Arbeiterschaft das "Eingeschlossenein in die Arbeitersituation" weiterhin unvermindert - ja unter Umständen noch verstärkt - gilt, kristallisieren sich gewisse Gruppierungen heraus, deren Aufstiegschancen deutlich günstiger sind: Junge Facharbeiter mit spezifischen Qualifikationen und der Fähigkeit, wie der Bereitschaft zur Weiterbildung, denen eine gewisse, wenn auch begrenzte Laufbahn als technische Angestellte offenstehen dürfte. Die Aufstiegschancen konzentrieren sich also auf bestimmte Qualifikationsgruppen, deren Aufstiegsituation sich damit deutlich verändert. In diesen Gruppen stellt der Aufstieg nicht nur mehr die Ausnahme für einzelne, besonders begabte oder besonders aktive Arbeiter dar, sondern das "Schicksal" einer doch immerhin nicht unbeträchtlichen Minderheit.

Für die weitere Entwicklung des Selbstverständnisses der Arbeiterschaft, für das politische und individuelle Arbeitsverhalten des Arbeiters ist nun die Reaktion auf diese veränderten Gegebenheiten von großer Relevanz; wie die Arbeiter die Tatsache, daß sich nun für Minderheiten doch in stärkerem Maße Aufstiegsmöglichkeiten bieten, reflektieren. Wird das alte dichotomische Gesellschaftsbild durch ein hierarchisches Gesellschaftsbild abgelöst, das sich dem der Angestellten angleicht? Weicht das "statisch-defensive Arbeiterbewußtsein" einem grundsätzlich entwicklungs- und aufstiegsorientierten beruflichen und gesellschaftlichen Selbstverständnis? Schwindet die Bereitschaft, das Arbeiterschicksal grundsätzlich als

Lebensschicksal hinzunehmen? Entsteht nun jenes "Gedränge vor dem Tor nach oben", von dem Popitz sprach? Vor allem verstärken sich "mit der relativ größeren Aufstiegschance für die einzelnen Angehörigen einer sozialen Schicht ... die psychologischen Störungsfaktoren, welche die Solidarität innerhalb dieser Schicht bedrohen."¹⁾

Dazu dürfte kommen, daß nicht mit derselben Klarheit, wie etwa bei einer Beförderung zum Meister, die harten Grenzen des möglichen Aufstiegs von vorneherein fixiert und abgesteckt waren. Die Ausgangssituation dieser Gruppe ist also wesentlich diffuser und zu höheren Erwartungen verführend als die des klassischen "Aufsteigers" der fünfziger Jahre.

Wenn wir also unterstellen, daß für die Mehrheit der aufgestiegenen Arbeiter in den sechziger Jahren eine gewisse Diskrepanz zwischen den ursprünglich an die Beförderung geknüpften Erwartungen und der tatsächlichen weiteren Berufsentwicklung besteht, so lassen sich grundsätzlich drei Reaktionsweisen auf diese Situation denken:

- a) Die der Frustration, d.h. man ist mit der gegenwärtigen Position unzufrieden, man hat das Gefühl, daß eine weitere Beförderung, daß einem eine weitere Laufbahn eigentlich zustehe, ohne jedoch große Hoffnungen zu haben, noch weiterzukommen.
- b) Die der Resignation, d.h. man ist mit der gegenwärtigen Position zwar nicht zufrieden, hat sich jedoch mit der Begrenzung abgefunden (Indifferenz).
- c) Die der Hoffnung, d.h. man erwartet sich doch noch einen weiteren Aufstieg, der den eigenen Aspirationen entspricht.

Welche dieser drei Reaktionsweisen unter den "Aufsteigern" vorherrschend ist oder inwieweit die an den "Aufstieg" geknüpften Erwartungen mit der Realität übereinstimmen, kann aufgrund des verfügbaren Materials nicht bestimmt werden. In Anbetracht der vermutli-

1) Popitz et.al. a.a.O., S. 241

chen Bedeutung des "feed-back" zur übrigen Arbeiterschaft wäre hier eine Untersuchung äußerst bedeutsam.

In ähnlicher Weise lassen sich für die nichtaufgestiegenen Arbeiter und insbesondere jene Arbeiter, die in Qualifikationssituationen sind, aus denen sich die Aufsteiger vor allem schwerpunktmäßig rekrutieren, folgende Reaktionsweisen annehmen:

- a) Das Gefühl individuellen Versagens, d.h. man reagiert auf den Aufstieg der anderen mit dem Gefühl, es persönlich nicht geschafft zu haben, versagt zu haben. Man sucht die Schuld an dem Nichtaufstieg nicht in den Verhältnissen, nicht in der grundsätzlichen Arbeitersituation, sondern in der persönlichen Nichteignung. (Diese Reaktionsweise dürfte wohl derjenigen entsprechen, die viele amerikanische Arbeiter auszeichnet).
- b) Die der verstärkten Aufstiegshoffnung, d.h. man leitet aus dem Aufstieg der anderen Chancen für sich selber ab.
- c) Die der Resignation, d.h. man ist zwar mit der Tatsache des eigenen Blockiertseins nicht einverstanden, akzeptiert diese Tatsache jedoch als mehr oder minder unveränderlich und hat sich mit dem Eingeschlossensein in die Arbeitersituation abgefunden.
- d) Die der Frustration, d.h. man akzeptiert die eigene Aufstiegsblockierung nicht und hat sich auch mit ihr nicht abgefunden.
- e) Die des Desinteresses, d.h. man ist nicht an einem eigenen Aufstieg interessiert, man ist mit der eigenen Position weitgehend zufrieden.

Welche dieser Reaktionen vorherrscht, dürfte für das Selbstverständnis wie für das Kollektivbewußtsein der Arbeiterschaft von großer Bedeutung sein. Sollte der erste und der zweite Typ überwiegen, so

ließe dies auf eine erhebliche Neuorientierung und eine Veränderung des kollektiven Selbstverständnisses der Arbeiterschaft bzw. der entsprechenden Gruppen der Arbeiterschaft schließen.

Auch hier fehlen aber ausreichende Daten für eine genauere Analyse, die eine Zuordnung dieser Reaktionsweisen auf einzelne Personen oder Gruppierungen erlauben würde. Im folgenden kann nur versucht werden, zu untersuchen, wie sich die Grundorientierungen, die wir im Zusammenhang mit der Analyse der fünfziger Jahre herausgearbeitet haben, im Laufe der sechziger Jahre verändert haben und nach Anhaltspunkten zu suchen, die Rückschlüsse auf das Vorhandensein der beschriebenen Typen erlauben.

Dabei konzentriert sich unsere Analyse auf die drei Fragen:

- 1) Wie hat sich die Einschätzung der tatsächlichen Aufstiegsmöglichkeiten gegenüber den fünfziger Jahren verändert?
- 2) Wie hat sich die "Mittellorientiertheit" verändert - d.h. vor allem, wie hat sich die Einstellung zum Betriebswechsel und der Weiterbildung als Mittel des beruflichen Fortkommens entwickelt?
- 3) Wie haben sich die Zielsetzungen verändert?

Wir können uns hier auf eine Reihe industrie-soziologischer Untersuchungen, die in den letzten Jahren von verschiedenen Instituten durchgeführt wurden, stützen, wobei es allerdings sich als wesentlicher Nachteil erweist, daß all diese Untersuchungen mit einer grundsätzlich anderen Fragestellung befaßt waren, so daß es in diesem Zusammenhang nur möglich ist, indirekt Folgerungen **für unsere Thematik abzuleiten.**

1) Die Einschätzung der Aufstiegschancen

Bei einer Befragung, die vom Infratest-Institut Ende 1968 bei einer repräsentativen Stichprobe von 2.290 Arbeitnehmern durchgeführt wurde, ergab sich, daß immerhin 23 % der Arbeiter, und 41% der Angestellten Aufstiegsmöglichkeiten sehen. Da diese Prozentwerte auch die Antworten der weiblichen Arbeitnehmer umschließen, dürfte, nur auf die Männer bezogen, der Unterschied in der Einschätzung der Aufstiegschancen eher noch größer sein.¹⁾

Eine erhebliche Differenz in der Einschätzung der Aufstiegschancen ergibt sich innerhalb der Arbeiterschaft. Während ungelernte Arbeiter nur zu 11 % Aufstiegschancen sehen, angelernte Arbeiter dies zu 18 % tun, schätzen immerhin 26 % der Facharbeiter mit durchschnittlicher Qualifikation und 37 % der Facharbeiter mit überdurchschnittlicher Qualifikation ihre Aufstiegsmöglichkeiten günstig ein.

Gerade die Äußerungen jener letzten Gruppe, die insgesamt 16 % der Arbeiterschaft ausmacht, dürften in unserem Zusammenhang interessant sein, steht doch zu vermuten, daß sich aus ihr einerseits die potentiellen Aufsteiger rekrutieren, daß sich andererseits in ihr jene oben beschriebenen "Zurückgebliebenen" konzentrieren, d.h. jene Arbeiter, die Teil einer Qualifikationsgruppe sind, aus der in großem Rahmen Arbeiter für Angestelltenpositionen rekrutiert wurden. Mag sich auch durch dieses Nebeneinander von möglichen Aufstiegshoffnungen einerseits, Reaktion auf den Aufstieg anderer bei enttäuschten eigenen Aufstiegshoffnungen an-

1) Fürstenberg bringt in seiner Untersuchung zur "Soziallage der Chemiewerker" (Neuwied, Berlin 1969) die Antworten auf die Frage: "Wie denken Sie persönlich über Ihr berufliches Fortkommen?" 22 % der befragten Chemiewerker glauben, daß sie vorankommen werden, 33 % sehen keine Chance, 15 % meinen, sie seien zu alt, um noch voranzukommen, während 20 % angeben, sie seien auch so zufrieden (S. 266). Sind auch Frageformulierung und Stichprobenabgrenzung nicht mit der der Infratest-Untersuchung vergleichbar, so erscheint doch bemerkenswert, daß auch hier die Gruppe derjenigen, die Aufstiegserwartungen zeigen, etwa ein Fünftel umfaßt.

dererseits die Interpretation der Äußerungen dieser Gruppe erschweren, so dürften dennoch aus ihnen relevante Anhaltspunkte für die oben geschilderten Fragestellungen abzuleiten sein. Gleich, ob man noch mit einem eigenen Aufstieg rechnet oder bereits diese Hoffnung aufgegeben hat, die Frage, ob diese Gruppe auf die nun in einzelnen in der Befragung vorgegebenen Reize eher wie die Angestelltenschaft oder eher wie der Rest der Arbeiterschaft reagiert, dürfte doch Aufschluß darüber geben, wieweit der als möglich angenommene Auflösungsprozeß der Arbeiterschaft sich in dieser Gruppe auswirkt.

Daß es sich bei dieser Gruppe größtenteils um junge Arbeiter handelt, macht deren Reaktion besonders interessant. 27 % dieser Facharbeiter mit überdurchschnittlicher Qualifikation sind unter 30 Jahren, etwa zwei Drittel unter 40 Jahren. D.h. die überwiegende Mehrheit dieser Arbeiter findet sich in einer Altersgruppe, bei der ein Aufstieg zumindest nicht unmöglich erscheint.¹⁾

Vergleicht man die Einschätzung der Aufstiegschancen mit Ergebnissen der fünfziger Jahre, so ergibt sich weitgehende Übereinstimmung. Dabei darf nicht übersehen werden, daß solche Gegenüberstellungen von Zahlenwerten aus verschiedenen Untersuchungen in der Regel nur mit großer Vorsicht interpretiert werden dürfen, da zu-

1) Diese Unterschiede in der Einschätzung der Aufstiegschancen zwischen Arbeitern und Angestellten, wie auch innerhalb der Arbeiterschaft selbst, finden sich auch in anderen Befragungen, so etwa in einer Befragung von Arbeitnehmern, die vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München, in Augsburg ebenfalls im Jahre 1968 durchgeführt wurde. Dort wurden Aufstiegschancen insgesamt etwas günstiger eingeschätzt, was aber in wesentlichen an der unterschiedlichen Formulierung der Frage liegen dürfte, die Unterschiede zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen entsprechen ziemlich genau jenen in der Infratest-Befragung ermittelten.

meist die Frageformulierungen, wie die Stichprobenabgrenzung nicht identisch sind.¹⁾

Im Einklang mit der günstigen Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten durch die qualifizierten Facharbeiter steht, daß sie in ihrer Mehrheit keine Unterschiede in den Aufstiegsmöglichkeiten von Arbeitern und Angestellten sehen (zu 57 %), eine Meinung, die in ähnlicher Weise von den Angestellten vertreten wird. Ungelernte und angelernte Arbeiter dagegen vertreten in ihrer Mehrheit die Ansicht, daß Angestellte doch bessere Aufstiegsmöglichkeiten hätten und führen dies vor allem auf die bessere Schulbildung der Angestellten zurück.

1) Am ehesten vergleichbar mit den Ergebnissen von Infratest ist die Befragung, die von Infas 1960 in Bremen durchgeführt wurde. (Vgl. "Arbeiter in Bremen", Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Bad Godesberg 1963).

Bei Infratest lautete die Frageformulierung: "Und wie beurteilen Sie Ihre weitere berufliche Entwicklung? Glauben Sie, daß Sie in den nächsten Jahren gute Möglichkeiten haben, beruflich noch weiterzukommen, oder glauben Sie, daß Sie sich in Ihrer gegenwärtigen Stellung nicht mehr wesentlich verbessern können?"

Die Fragestellung von Infas lautete: "Haben Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit Aussichten, beruflich weiterzukommen?"

Die von Infas ermittelten Werte betragen 14 % positive Einschätzung der Aufstiegschancen bei den ungelernten und angelernten Arbeitern, 37% bei den Facharbeitern. Sie entsprechen damit im wesentlichen jenen von Infratest ermittelten Werten. Dabei ist zu berücksichtigen, daß sich die Befragung von Infas nur auf die Arbeitnehmerschaft von Bremen bezog.

Andere Ergebnisse sind aufgrund der unterschiedlichen Frageformulierung nur bedingt vergleichbar. So etwa die Antworten auf die Frage: "Wie sind die Chancen, hier in Betrieb vorwärts zu kommen?" Auf die in verschiedenen Betriebsuntersuchungen in den fünfziger Jahren gestellte Frage antworteten etwa ein Drittel der befragten Arbeiter mit "gut" oder "mittel". Grundsätzlich zeigt sich auch hier, daß die günstigen Antworten sich etwa in derselben Größenordnung bewegen.

(Vgl. Fußnote S. 29)

Es muß hier offen bleiben, woraus diese Meinung resultiert: Aus der ungünstigen Einschätzung der Aufstiegschancen der Angestellten oder der positiven Einschätzung der eigenen Aufstiegsmöglichkeiten. Eindeutig läßt sich jedoch feststellen, daß ein großer Teil der Facharbeiter offensichtlich in dieser zentralen Dimension keine gravierenden Unterschiede in der Situation der Arbeiter und Angestellten sieht. Soweit ein Bewußtsein der Diskriminierung gegenüber den Angestellten besteht, aus den differentiellen Aufstiegschancen scheint es also nicht abgeleitet zu werden.¹⁾

Insgesamt jedoch deuten die uns zur Verfügung stehenden Daten darauf hin, daß sich in der Einschätzung der Aufstiegschancen gegenüber den fünfziger Jahren kein grundsätzlicher Wandel vollzogen hat. Die Zahl jener, die mit einem "Aufstieg" rechnen, scheint sich kaum wesentlich erhöht zu haben.

1) Erschwerend bei der Interpretation all dieser Befragungsergebnisse wirkt sich aus, daß weitgehend offen bleibt, was unter "Aufstieg" verstanden wird. In einer Untersuchung, die von Kern und Schumann in den Jahren von 1963 bis ab 1968 durchgeführt wurde (Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt 1970), wird deutlich, daß ein Großteil der Arbeiter "Aufstieg" relativ bescheiden versteht.

Dies wird u.a. auch durch eine Feststellung von Fürstenberg bestätigt, "daß für eine Reihe von Arbeitern die Tatsache, daß es ihnen gelungen war, aus weniger prosperierenden Industriezweigen in die Chemische Industrie zu gelangen, bereits einen gewissen Aufstieg darstellte." (F. Fürstenberg: "Die Soziallage der Chemiewerker", Neuwied/Berlin 1969, S. 223).

Aufstieg bedeutet für viele Arbeiter schon ein Vorrücken in eine etwas bessere Arbeiterposition, ist offensichtlich nicht immer mit einer Beförderung in eine Angestelltenposition oder zumindest in eine Vorarbeiterposition verknüpft. Insofern sind die ja relativ hohen Prozentsätze jener Antworten, die auf Aufstiegserwartungen oder -hoffnungen schließen lassen, mit Vorsicht zu interpretieren.

2) Mittel zum beruflichen Fortkommen

Unsere Analyse der Einstellungen und Verhaltensweisen der Arbeiter zum Problem des Aufstiegs in den fünfziger Jahren hat gezeigt, daß man insgesamt wenig Möglichkeiten sieht, selbst aktiv auf das eigene berufliche Weiterkommen, vor allem auch den betrieblichen Aufstieg, Einfluß zu nehmen. Als wichtigste Voraussetzung bei einem solchen Aufstieg werden langjährige Erfahrungen und betriebliches "Wohlverhalten" angesehen. Betriebswechsel einerseits, gezielte Weiterbildung andererseits werden nur von kleinen Minderheiten in diesem Zusammenhang als erfolgversprechend ins Auge gefaßt. Bei der Analyse der Situation in den sechziger Jahren stehen wir wieder vor der Schwierigkeit, daß genau vergleichbare Ergebnisse nicht zur Verfügung stehen. Anhaltspunkte ergeben sich jedoch aus der bereits angeführten Untersuchung des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München, über das Arbeitsmarktverhalten von Arbeitnehmern in Augsburg. Ziel dieser Untersuchung war es vor allem, die Bestimmungsgrößen des Arbeitsmarktverhaltens festzustellen, wie die grundsätzlichen Vorstellungen, an denen sich dieses orientiert.

In großen und ganzen ergibt sich aus den Befunden dieser Untersuchung ein Bild, das sich kaum von jenen, das unsere Analyse der Situation in den fünfziger Jahren unterscheidet, aufzeigte.

So wurde deutlich, daß der Arbeitsplatzwechsel von einem erstaunlich großen Teil der Arbeiterschaft kaum gezielt zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen oder beruflichen Lage ausgenutzt wird, auch dort, wo objektiv Möglichkeiten dazu bestünden.

Die günstige Einschätzung von finanziellen Verbesserungsmöglichkeiten auf den Arbeitsmarkt führt (also) nur in Ausnahmefall zu entsprechender Mobilitätsbereitschaft, geschweige denn, tatsächlich zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes. Sie schlägt auch nur sehr bedingt in Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Bezahlung um. Mit anderen Worten: Die Überzeugung, woanders mehr Geld ver-

dienen zu können, bleibt für die Mehrzahl der Arbeitnehmer abstrakt, wirkt sich nicht notwendigerweise in einer ungünstigen Beurteilung des gegenwärtigen Arbeitsplatzes aus. Sie scheint damit erstaunlich mobilitätsneutral.

"Die geringe Mobilitätsbereitschaft ... der Arbeitnehmer ist wesentlich Ausdruck einer subjektiven Grundhaltung, die weniger an Verdienstmaximierung orientiert ist, als an der Sicherung des Arbeitsplatzes.

Vor die Wahl zwischen einem Arbeitsplatz mit wesentlich besseren Verdienstmöglichkeiten, aber einem gewissen Entlassungsrisiko und einem sicheren Arbeitsplatz mit geringeren Verdienstmöglichkeiten gestellt, entscheidet sich nur ein Fünftel der Befragten für den ersteren."¹⁾

Die in dieser Untersuchung ermittelte Reaktion auf die Frage nach der Bevorzugung von Sicherheit oder höherem Verdienst, - wobei es sich um eine Formulierung handelt, die aus den bei der Analyse der fünfziger Jahre durchgeführten Untersuchungen übernommen wurde und damit vergleichbar ist - ergibt Werte, die ziemlich genau jenen entsprechen, die wir aus den früheren Untersuchungen kennen.

So wird auch in der Augsburger Untersuchung das Arbeitsmarktverhalten der Arbeitnehmer in einer Weise beschrieben, die dem "statistisch-defensiven Arbeiterbewußtsein" weitgehend entspricht.

"Diese starke Sicherheitsorientierung führt zu einem eher "defensiven" Arbeitsmarktverhalten, das weniger auf maximale Wahrnehmung der auf den Arbeitsmarkt gebotenen materiellen Chancen, als vielmehr auf die "Wahrung des Besitzstandes" ausgerichtet ist."¹⁾

¹⁾ Bestimmungsgünde des Arbeitsmarktverhaltens von Arbeitnehmern", Vorbericht des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München 1970.

Dies alles mag dazu beitragen, daß der Arbeitsplatzwechsel für die Mehrheit der befragten Arbeiter nicht sonderlich attraktiv erscheint. Nur etwa drei Zehntel glauben, daß man beruflich weiterkommt, wenn man bisweilen wechselt und nicht immer im selben Betrieb bleibt, fast die Hälfte meint, daß sich Betriebstreue besser lohne.¹⁾ Dabei zeigt sich eine klare Differenzierung zwischen den Arbeitern und Angestellten. 67% der ungelernten, 55% der angelernten und 50% der Facharbeiter halten Bleiben grundsätzlich für besser, von den ausführenden Angestellten tun dies nur 37, von den qualifizierten Angestellten nur 31 %.

Es wird also deutlich, daß diese "defensive" Arbeitsmarktorientierung besonders für die weniger qualifizierten Arbeiter kennzeichnend ist. Dies dürfte dem vorherrschenden Bild vom Arbeitsmarktverhalten der Arbeiter und Angestellten widersprechen, das ersteren eine eher höhere Mobilitätsbereitschaft und "Aggressivität" beim Arbeitsplatzwechsel unterstellt.

Auf den Hintergrund der "defensiven", vor allem an Sicherheit orientierten Grundhaltung erscheint jedoch dieses Ergebnis weniger überraschend. Sicherheit wird von den meisten Arbeitern vor allem aus einer festen Integration in ein betriebliches System abgeleitet, d.h. typischerweise aus langer Betriebszugehörigkeit. Jeder Wechsel führt zwangsläufig wieder in die Marginalsituation des Neulings, die am ehesten als gefährdet erfahren wird. Diese Optik leuchtet umsomehr ein, als gerade jene Arbeitnehmer, die am stärksten eine Möglichkeit der Entlassung in Betracht ziehen,

1) Eine ähnliche Frage, die in den fünfziger Jahren gestellt wurde, erbrachte einen wesentlich höheren Prozentsatz von Arbeitern, die am "Bleiben" orientiert waren. Allerdings ist auch hier die Frageformulierung wiederum nicht genau vergleichbar. Damals wurde gefragt: "Wer, glauben Sie, wird es weiterbringen: Einer, der viel wechselt oder einer, der nach Möglichkeit am selben Arbeitsplatz bleibt?" Die Frageformulierung in der Augsburger Untersuchung dagegen lautete: "Wie, glauben Sie, kommt man beruflich weiter: Indem man bisweilen den Betrieb wechselt oder indem man nach Möglichkeit im selben Betrieb bleibt?" Durch die Auswechslung des "viel" durch "bisweilen" wurde die Richtung der Frage doch wesentlich verändert. Es ist anzunehmen, daß dadurch die Verschiebung der Ergebnisse in wesentlichen bewirkt wurde.

nämlich ungelernte oder angelernte Arbeiter jene sind, die am stärksten am Bleiben orientiert sind. Für sie muß in der Tat längere Betriebszugehörigkeit als die beste Chance erscheinen, sich zu sichern.

Diese betriebliche Integration bedeutet aber zugleich implizit eine Schwächung der Position auf dem Arbeitsmarkt. "Mit längerer Betriebszugehörigkeit wird die innerbetriebliche Marktposition stärker, die Position auf dem Arbeitsmarkt aber schwächer, da man Schwierigkeiten sieht, weiter in den Genuß der Vorteile zu kommen, die mit längerer Betriebszugehörigkeit verbunden sind."¹⁾

Auch ein größerer Teil der tatsächlich stattfindenden Arbeitsplatzmobilität trägt stark "defensiven" Charakter, ist nicht Symptom des dynamischen Versuches, die eigene wirtschaftliche oder berufliche Situation grundsätzlich zu verbessern. Solche Mobilität ist zu verstehen als "Teil eines noch nicht abgeschlossenen, im Ziel aber deutlich erkennbaren Stabilisierungs- und Integrationsprozesses. Jeder Wechsel ist nur ein Schritt hin auf den Zustand der Immobilität."²⁾ Man sucht einen Dauerarbeitsplatz, einen Arbeitsplatz, der unter langfristigen Aspekten befriedigende Aussichten bietet. Dabei ist hinter den Kriterien des Lohnes und der Sicherheit der Aufstiegsaspekt nur von sekundärer Bedeutung.

Dieses Arbeitsmarktverhalten muß auf dem ~~Hintergrund der~~ Intransparenz des Arbeitsmarktes für den Arbeitnehmer gesehen werden. Für den Arbeitnehmer ist das Angebot an Arbeitsplätzen nur schwer überschaubar, vor allem eben unter dem Aspekt langfristiger Entwicklung. "Das durch die integrative Zielsetzung bestimmte Arbeitsmarktverhalten der Arbeitnehmer gewinnt so eine subjektive Rationalität: unter den Bedingungen der Intransparenz verfolgt man die Strategie der Reduzierung des Risikos. Die gewissen, wenn auch begrenzten Vorteile, die mit der gegenwärtigen Beschäftigung verbunden sind, werden den unsicheren Vorzügen anderer

1),2) "Bestimmungsgründe" a.a.O.

Stellen vorgezogen."¹⁾

Insgesamt ergibt sich also aus dieser Untersuchung ein Bild, das nicht wesentlich von jenen Einstellungen und Verhaltensweisen abweicht, das schon aus unserer Analyse der Untersuchungen der fünfziger Jahre sich abzeichnete. Der Arbeitsplatzwechsel als Mittel gezielter Verbesserung der individuellen beruflichen Situation, spielt nur in der Einmündungsphase ins berufliche Leben eine stärkere Rolle. Mit der einmal vollzogenen Integration in das betriebliche System verliert er rasch an Bedeutung und wird nur in Ausnahmefällen und extremen Situationen noch vollzogen. Dies bedeutet aber zugleich die Fixierung an das betriebliche Beförderungssystem, die Akzeptierung der durch dieses System un-rissenen Aufstiegsschranken, wie auch des Wegs des Hochdienens durch betriebliche Erfahrung und betriebliches Wohlverhalten.

Auf diesen Hintergrund erschien auch in unserer Analyse der Situation der fünfziger Jahre die Bedeutung der Weiterbildung in diesen Zusammenhang relativ sekundär. Nur von einer verschwindend kleinen Minderheit wurde sie als Instrument für den Aufstieg angesehen, bei der Mehrheit bestand kaum eine klare Konzeption über ihren möglichen praktischen Wert.

Hier mag sich allerdings in den zehn Jahren, die zwischen den beiden Untersuchungsgruppen liegen, ein gewisser Wandel vollzogen haben. Zumindest spricht aus einer Reihe der Ergebnisse der Infratest-Befragung eine höhere Einschätzung des Wertes beruflicher Weiterbildung, wie auch eine Bereitschaft, sich an derselben zu beteiligen. So bekunden immerhin 60% der befragten Arbeiter ,an einen mehrtätigen Fortbildungskurs, wie er von Gewerkschaften, Volkshochschulen oder Berufsverbänden veranstaltet wird, teilzunehmen. (Allerdings unter der Voraussetzung, daß man dazu zusätzlich bezahlten Urlaub bekommen würde). Erwartungsgemäß sind es vor allem die Facharbeiter, die daran Interesse bekunden (zu 68%), fast

¹⁾ "Bestimmungsgründe" a.a.O.

ebenso häufig wie die Angestellten (78%). Ungelernte Arbeiter (38%) dagegen sind kaum von dem Wert solcher Weiterbildung überzeugt.

Bemerkenswerter als dieses relativ "weiche" Indiz für die Orientierung an der Weiterbildung ist die Tatsache, daß immerhin 9 % der Arbeiter an solchen Schulungsveranstaltungen schon teilgenommen haben. Wieder sind es insbesondere die Facharbeiter mit überdurchschnittlicher Qualifikation (17%), die hier aktiv sind, fast ebenso häufig wie die Angestellten (19%). (Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, daß in diesen Wert männliche wie weibliche Angestellte eingeschlossen sind, eine Gegenüberstellung der qualifizierten Facharbeiter mit den männlichen Angestellten dürfte wahrscheinlich einen größeren Unterschied ergeben). Nur 3% der ungelerten Arbeiter haben schon an einer Schulungsveranstaltung teilgenommen.

Immerhin 37% der qualifizierten Facharbeiter geben an, in Augenblick etwas für ihre Weiterbildung zu tun, wobei bemerkenswert ist, daß sie ebenso häufig wie die Angestellten angeben, Fachliteratur zu lesen (17%). Auch das Interesse an einem bezahlten Bildungsurlaub (wie ihn die Gewerkschaften fordern) ist bei den qualifizierten Facharbeitern (mit 34%) ebenso ausgeprägt wie bei den Angestellten. Ungelernte Arbeiter dagegen bekunden nur zu 16% ihr Interesse daran.¹⁾

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Daten der neueren Untersuchungen ein beträchtliches Interesse der überdurchschnittlich qualifizierten Facharbeiter an der Weiterbildung zeigen, das durchaus mit den Bemühungen der Angestellten, sich fortzubilden, vergleichbar ist. Dagegen ist die Orientierung der übrigen Arbeiterschaft an der Weiterbildung spürbar geringer.

¹⁾ Daß die Einstellung zur Aus- und Weiterbildung in einen Prozeß der Veränderung ist, geht u.a. auch daraus hervor, daß immerhin 13% der Arbeiter im Augenblick für die Weiterbildung ihrer Kinder sparen.

3) Die beruflichen Zielsetzungen

Was sich bei der Auseinandersetzung mit den Mitteln, die man zur Verbesserung der beruflichen Lage als nützlich betrachtet, bereits andeutete, wird in beruflichen Zielen, die man sich setzt, noch deutlicher: auch gegen Ende der sechziger Jahre bescheidet sich die Mehrheit der Arbeiterschaft mit den Gedanken, weiterhin Arbeiter zu bleiben. Dies gilt im wesentlichen selbst für die Gruppe der überdurchschnittlich qualifizierten Facharbeiter, der ja unser besonderes Interesse gilt. 89% von ihnen, so ergab die Infratest-Befragung, sind mit ihrem bisherigen beruflichen Werdegang sehr zufrieden oder zufrieden. Dies entspricht in etwa der Beurteilung der Angestellten (90%). Ungelernte Arbeiter (69%) und angelernte Arbeiter (77%) sind nicht ganz so mit ihrem beruflichen Werdegang einverstanden wie diese Facharbeiter. Zweifellos besagt dieses Ergebnis noch nicht, daß auch die überwiegende Mehrheit der qualifizierten Facharbeiter keine weiteren Aufstiegswünsche zeigt, zielt doch die Frage vor allen auf die Beurteilung des bisherigen Werdegangs, so läßt sich jedoch von dem Ergebnis zumindest ablesen, daß nicht im großen Maße das Gefühl der Unzufriedenheit oder Frustration existieren kann.

Allerdings, die Hälfte der überdurchschnittlich qualifizierten Facharbeiter würde, könnten sie noch einmal mit ihrem Berufsleben beginnen, nicht mehr den gleichen Beruf, sondern einen anderen wählen. Bei den Angestellten ist dies nur zu 32%, bei den ungelerten Arbeitern dagegen zu 72%, bei den angelernten Arbeitern zu 67% der Fall.¹⁾ Nun kann die Tatsache, daß man nicht mehr den gleichen Beruf wählen würde, in sich noch nicht als Indiz für eine starke Aufstiegsorientiertheit genommen werden. Es ist ja durchaus denkbar, daß man nicht an einen gehobeneren Beruf denkt, son-

1) Dieses Ergebnis stimmt ziemlich genau mit einem Befund der Augsburger Befragung überein, in der ebenfalls nach dem Idealberuf gefragt wurde: "Wenn Sie heute noch einmal ganz von vorne anfangen könnten, würden Sie dann Ihren jetzigen Beruf wählen oder einen anderen?" 28% der ungelerten, 26% der angelernten und 44% der Facharbeiter würden den gleichen Beruf wiederwählen, bei den unqualifizierten Angestellten sind es 49, bei den qualifizierten Angestellten 54%.

dern an einen anderen Arbeiterberuf. Leider standen uns keine Angaben über die gewünschten Zielberufe zur Verfügung. Aus den Ergebnissen früherer Befragungen jedoch ist bekannt, daß die Berufe, die man ins Auge faßt, zum großen Teil nicht sog. "Traumberufe", auch nicht Berufe sind, die über die gegenwärtige soziale Position wesentlich hinausführen würden, sondern eher Berufe, die in derselben beruflichen Schicht den eigenen Neigungen mehr entsprechen bzw. etwas über dieser liegen würden. Es muß offen bleiben, wieweit sich dieser Tatbestand im Laufe der sechziger Jahre verändert hat, die Tatsache doch, daß es gerade die ungelernten und angelernten Arbeiter sind, die am ehesten einen anderen Beruf wünschen, deutet darauf hin, daß man tatsächlich im wesentlichen Arbeiterberufe oder verwandte Berufe im Auge hat.¹⁾

Einen Anhaltspunkt für die Aufstiegsorientiertheit der Arbeiter ergibt sich aus den Antworten auf die Frage, ob man gerne Angestellter werden würde, selbst wenn man dadurch im Augenblick ein paar Mark weniger verdienen würde. 32% aller befragten Arbeiter bejahten diese Frage, von den qualifizierten Facharbeitern waren es 31%, also etwa genau so viel wie der Durchschnitt der Arbeiter. Immerhin erscheint der Angestelltenstatus also doch für eine beträchtliche Minderheit der Arbeiterschaft erstrebenswert, wobei bemerkenswert ist, daß dieser Status für die überdurchschnittlich qualifizierten Facharbeiter, die dieser Position ja am ehesten erreichbar ist, nicht attraktiver erscheint, als den übrigen Arbeitern. Offen bleibt dabei allerdings, wieweit die langfristigen und konkreten materiellen Vorteile, die mit dem Angestelltenstatus

1) Nach Fürstenberg glauben 26% der von ihm befragten Chemiewarbeiter, ihr "Lebensziel" erreicht zu haben, weitere 51% meinen, daß sie es noch erreichen würden. 8% geben an, sie hätten ihr Lebensziel noch nicht erreicht, 10%, sie würden es wahrscheinlich nicht mehr erreichen. Leider hat Fürstenberg es versäumt, dieses Ergebnis mit der Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten in Beziehung zu setzen, um den Zusammenhang dieses Ergebnisses mit den Aufstiegserwartungen zu überprüfen. Immerhin legt ein Vergleich der beiden Ergebnisse nahe, daß die "Lebensziele" nicht sehr weit gesteckt sein können. Dies wird auch noch durch die Feststellung von Fürstenberg erhärtet, daß ein großer Teil der befragten Arbeiter als Lebensziel die Anschaffung eines Eigenheimes versteht. "Gelang es, ein eigenes Haus zu bauen oder besteht noch die Möglichkeit, zu einem Eigenheim zu kommen, so waren die Aussagen bezüglich eines Lebenszieles positiv". Das berufliche Fortkommen spielt dagegen eine weniger starke Rolle. (Fürstenberg, a.a.O., S. 182).

verbunden sind, diesen Wunsch motivieren oder das Prestige des Angestelltenstatus. Vieles spricht für die erstere Alternative - nicht zuletzt die pragmatisch-konkretistische Einstellung der Mehrheit der Arbeiterschaft, die wir schon im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung der Situation in den fünfziger Jahren behandelt haben.

Daß der Wunsch nach einer solchen "gesellschaftlichen" Aufwertung nur bei einer Minderheit der Arbeiter wirksam ist, und daß selbst dieser Wunsch sich in sehr engen Grenzen bewegt, geht aus der Gegenüberstellung der Ergebnisse zweier Fragen der Infratest-Untersuchung hervor: Den Befragten wurde eine Einteilung der Bevölkerung der Bundesrepublik in 5 Schichten vorgegeben, in die sie sich nun selbst einstufen sollten. In einer zweiten Frage sollten sie dann die Schicht angeben, der sie angehören würden, "wenn sie alles erreichen würden, was sie beruflich oder privat planen". Die Gegenüberstellung der beiden Ergebnisse erbringt eine erstaunlich geringe Verschiebung, vor allem bei den Arbeitern.¹⁾

Auf die gegenwärtige Situation bezogen, stufen sich von den qualifizierten Facharbeitern keiner in die oberste, nur 1% in die zweitoberste Schicht ein. 53% rechnen sich zur mittleren, weitere 33% zur vierten Schicht, während weitere 12% sich in die unterste Schicht einklassifizieren. Gegenüber der Selbsteinstufung der anderen Arbeitergruppen ergeben sich bei den oberen Schichten nur relativ wenige Unterschiede, der Prozentsatz in diesen Gruppen, die sich in die beiden obersten Schichten einstufen, ist sogar etwas höher (4%). Allerdings rechnen sich dann wenige zu der mittleren, mehr zu der untersten Schicht. Angestellte dagegen zählen sich in ihrer Mehrheit (zu 69%) zu der mittleren Schicht, nur sehr wenige zur untersten Schicht.

1) Es muß dabei offen bleiben, wie diese abstrakte Schichteinteilung auf "reale" Schichtbegriffe wie "Arbeiterschaft" und "Mittelstand" zu beziehen ist. Die Tatsache, daß sich die Mehrheit der Arbeiter und insbesondere der qualifizierten Facharbeiter
b.w.

Fortsetzung der Fußnote von S. 93

der dritten, mittleren Schicht zuordnet, ließe sich interpretieren, daß sich in der Arbeiterschaft tatsächlich ein Mittelstandsbewußtsein ausgebildet hat. Allerdings muß dies nicht heißen, daß man sich als Individuum der Mittelschicht zuordnet, und damit von dem Kollektiv der Arbeiterschaft distanziert; es kann ebenso bedeuten, daß man die "Arbeiterschaft", der man sich zugehörig fühlt, in der Mitte der sozialen Stufenleiter einordnet. Die Einstufung in die mittlere Schicht könnte so für einen Arbeiter und für einen Angestellten Verschiedenes bedeuten.

Bei der 1960 in Bremen durchgeführten Befragung von Infas ("Arbeiter in Bremen") rechneten sich 62% der befragten Arbeiter zur "Arbeiterschaft", 29% zur Mittelschicht. Zu diesem Zeitpunkt war also für die Mehrheit der Arbeiter das Kollektiv der "Arbeiterschaft" die Bezugsgröße der gesellschaftlichen Selbsteinstufung. Allerdings distanzierte sich auch eine beträchtliche Minderheit der Arbeiter explizit von dem Begriff "Arbeiterschaft". (Die Begriffe "Oberschicht", "Mittelschicht", "Arbeiterschaft" und "Unterschicht" wurden den Befragten auf einer Karte zur Auswahl vorgegeben.)

Bemerkenswert ist eine Differenzierung dieses Ergebnisses nach verschiedenen Qualifikationsgruppen: Während von den Facharbeitern in Industrie und Handwerk nur 30% sich dem "Mittelstand" zurechnen - was ja den Durchschnittswert für die Gesamtheit der befragten Arbeiter entspricht - tun dies im Dienstleistungsbereich von den Facharbeitern 58% und selbst von den angelernten und ungelerten Arbeitern noch 27%.

Was diese Ergebnisse in einzelnen bedeuten, darüber kann in Anbetracht ihres sehr allgemeinen Charakters nur spekuliert werden. Hier ist eine genauere und differenziertere Erhebung vonnöten. Dabei wäre vor allem auch der Frage nachzugehen, wieweit die Arbeiterschaft als einheitliches Kollektiv erfahren wird, oder inwieweit Differenzierungen innerhalb der Arbeiterschaft gesehen und als relevant erfahren werden.

In der Zieleinstufung verschiebt sich die Verteilung bei den qualifizierten Facharbeitern etwas, aber durchaus nicht dramatisch, nach oben. Weiterhin bleibt die oberste Schicht unbesetzt. In die zweite Schicht möchten immerhin 13% aufsteigen, der dritten Schicht möchten sich dann 59%, der vierten 22% zurechnen. Insgesamt dürfte sich nur bei einem Drittel die "Zielschicht" von der Schicht, in die man sich gegenwärtig einstuft, unterscheiden, insgesamt dürfte dabei auch die gewünschte Schicht jeweils nur um eine Stufe über der Schicht, zu der man sich gegenwärtig rechnet, liegen. Wesentlich ist vor allem auch, daß bei zwei Drittel "Zielschicht" und gegenwärtige Schichtzurechnung identisch sind und daß sich insgesamt eine verstärkte Zurechnung zur mittleren Schicht ergibt.

Auch die anderen Arbeitergruppen, die ungelernten, angelernten Arbeiter sowie die durchschnittlich qualifizierten Arbeiter reagieren hier nicht wesentlich anders. D.h. die überdurchschnittlich qualifizierten Facharbeiter zeigen nicht mehr soziale Aufstiegsambitionen als die Gesamtheit der Arbeiterschaft.

Auch bei den Angestellten zeigt sich erwartungsgemäß bei der angestrebten "Zielschicht" eine Verschiebung nach oben, allerdings ist diese um einiges ausgeprägter als bei den Arbeitern: insgesamt ein knappes Drittel möchten in eine der beiden oberen Schichten aufsteigen. Bei insgesamt etwa 40% der Angestellten liegt die "Zielschicht" über der Schicht, der man sich jetzt zurechnet.

Versucht man nun, aus dieser Analyse von Ergebnissen aus Befragungen, die gegen Ende der sechziger Jahre durchgeführt wurden, das Fazit zu ziehen, so ergibt sich folgendes Bild:

- a) Die Einschätzung der Aufstiegschancen dürfte sich gegenüber den fünfziger Jahren nicht wesentlich verändert haben. Sie werden von den überdurchschnittlich qualifizierten Facharbeitern deutlich besser eingeschätzt als von der übrigen Arbeiterschaft.

- b) Der Arbeitsplatzwechsel als Mittel des beruflichen Fortkommens erscheint weiterhin nur für eine kleine Minderheit attraktiv, für die Mehrheit der Arbeitnehmer, und insbesondere der Arbeiterschaft, ist ein überwiegend "defensives" Arbeitsmarktverhalten charakteristisch, das weniger an Verdienstmaximierung oder Aufstieg, denn an langfristiger Sicherheit orientiert ist. Die qualifizierten Facharbeiter nehmen dabei in etwa eine Mittelposition zwischen den ungelerten und angelernten Arbeitern einerseits und den Angestellten andererseits ein.

Anhaltspunkte sprechen dafür, daß die Wertschätzung der Weiterbildung, die Anerkennung ihres praktischen Wertes sich in der Arbeiterschaft etwas verstärkt hat. Insbesondere die qualifizierten Facharbeiter sind hier aktiv, in einem Maße, das in ungefähr dem der Angestellten entspricht und deutlich über dem Durchschnitt der übrigen Arbeiterschaft liegt.

- c) Die beruflichen und sozialen Ziele der Arbeiterschaft sind weiterhin bescheiden, gehen wohl in der großen Mehrheit nicht über die Arbeitersituation hinaus. Dies trifft auch im wesentlichen für die qualifizierten Facharbeiter zu.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß offensichtlich das statisch-defensive Bewußtsein, das wir als für die Arbeiterschaft der fünfziger Jahre charakteristisch herausgearbeitet haben, auch noch für die Mehrheit der Arbeiterschaft gegen Ende der sechziger Jahre bezeichnend war. (Wobei es sich als Nebenergebnis unserer Analyse gezeigt hat, daß wohl auch ein großer Teil der Angestellten "defensiver" eingestellt ist als vielfach angenommen wird.) Die von uns in der statistischen Analyse herausgearbeitete Polarisierung der objektiven Aufstiegschancen zeichnet sich auch in der subjektiven Einschätzung der Arbeiterschaft ab. Daraus ergibt sich für uns die Vermutung, daß eine Veränderung des Zielhorizontes für die höchsten Qualifikationsgruppen der Arbeiterschaft erfolgt.

Über das Ausmaß der Veränderung und ihre Zielsetzung kann auf Grundlage des vorhandenen Materials jedoch nicht detailliert ausgesagt werden. Deutlich wahrnehmbare Reaktionen des Restes der Arbeiterschaft, dessen Aufstiegssituation sich zumindest relativ verschlechtert hat, sind nicht zu erkennen.¹⁾

- 1) Schumann u.a. stellten in einer Untersuchung über die Septemberstreiks in der Bundesrepublik fest, daß die Mehrheit der Arbeiter zwar damit rechnet, daß auch die Arbeiterschaft an den allgemeinen Verbesserungen der gesellschaftlichen Entwicklung partizipiert. Diese Zukunftsperspektive wird jedoch "vornehmlich unter dem Gesichtspunkt der Konsumchancen gesehen: im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Entwicklung haben für die Arbeiter in erster Linie ihre Möglichkeiten in der Konsumsphäre Bedeutung - und die Mehrzahl hält in eben diesem Punkt Optimismus für gerechtfertigt" (Michael Schumann et.al.: "Am Beispiel der Septemberstreiks - 'Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse?" Frankfurt 1971, S. 50). Jedoch dürfe diese "eher optimistisch gefärbte Entwicklungsperspektive keinesfalls als Zeichen dafür verstanden werden ... in ihr drücke sich bereits eine positive Identifikation mit der Gesellschaft und die Vorstellung gleichberechtigter Teilhabe aus. Eine reale Integration der Arbeiterschaft in die kapitalistische Gesellschaft hat auch nach dem Urteil der Arbeiter selbst nicht stattgefunden. Nach wie vor versteht sich die Mehrheit als in dieser Gesellschaft benachteiligt, ungerecht behandelt, ihre Arbeitsleistung unterm Preis verkauft" (a.a.O., S. 54/55).

Unter anderem werden auch die ungünstigen Aufstiegschancen als Nachweis herangezogen; wie auch die schlechteren Ausbildungsmöglichkeiten der Arbeiterkinder. Nach Meinung der Mehrzahl der Arbeiter habe die Nivellierung der sozialen Unterschiede nicht stattgefunden; mehr noch, auch in Zukunft wird eine derartige Entwicklung nicht erwartet." (a.a.O., S. 56).

So glaubt die Mehrheit der befragten Arbeiter, daß auch in Zukunft die Unterschiede zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten erhalten bleiben. (a.a.O., S. 58).

"Der Mehrzahl erscheinen die Strukturen der kapitalistischen Gesellschaft verfestigt, prinzipieller Wandel gilt als undenkbar, die eigene Unterprivilegierung als unaufhebbar: Für viele Arbeiter hat die gesellschaftliche Aufspaltung bereits naturwüchsigen Charakter." (a.a.O., S. 58).

Diese Ergebnisse dürften sich mit dem Befund ergänzen, daß auch heute noch das "statisch-defensive Bewußtsein" innerhalb der Arbeiterschaft vorherrschend ist. (Wir dürfen dabei allerdings nicht übersehen, daß es sich bei den von Schumann im Rahmen der Streikuntersuchung befragten Arbeitern um Belegschaftsangehörige großer Werke, also um einen Teil des "Kerns" der Arbeiterschaft handelte.)

Unsere Analyse hat sich bislang ausschließlich mit der individuellen Situation, mit der Einschätzung der Aufstiegschancen, mit den individuellen Zielen, wie den Mitteln, die zur Erreichung dieser Ziele als instrumental angesehen werden, beschäftigt. Offen bleibt noch, inwieweit die von uns konstatierten Zusammenhänge sich auf das kollektive Selbstverständnis der Arbeiterschaft, die Identifizierung mit dem Arbeitersein, wie die Zugehörigkeit zum Kollektiv der Arbeiterschaft auswirken.

Die Frage nach dem "Arbeiterbewußtsein" erscheint u.a. auch im Zusammenhang mit der Frage nach dem oben skizzierten individuellen Reaktionsweisen auf die veränderte Aufstiegssituation relevant. Ist doch anzunehmen, daß in dem Maße, wie das eigene Lebensschicksal nicht mehr von dem Kollektivschicksal der Arbeiterschaft abhängig gesehen wird, auch die Bereitschaft, die Eingeschlossenheit in die Arbeitersituation als gegeben und unabänderlich hinzunehmen, schwindet. Damit wären jedoch auch verstärkt negative Reaktionen auf das Fehlen von Aufstiegschancen zu erwarten, wie das Gefühl individuellen Versagens oder der Frustration.

Langfristig könnte aus einer solchen Umorientierung ein verstärkter Aufstiegsdruck resultieren.

Wir erwähnten bereits, daß uns im Augenblick noch Datenmaterial fehlt, das Einblick in solche Reaktionsweisen erlauben würde. Wir können hier nur aus relativ allgemeinen Feststellungen, die in neueren Untersuchungen über das "Arbeiterbewußtsein" gemacht wurden, Rückschlüsse ziehen. Allerdings ist das hier zur Verfügung stehende Material auch nur bedingt geeignet.

Kern und Schumann kommen in ihrer Untersuchung über "Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein" zu dem Schluß, "daß die Differenzen in der gesellschaftlichen Perspektive, wie wir sie in der Arbeiterschaft heute antreffen, wesentlich bedingt sind durch die unterschiedlichen Arbeitserfahrungen des einzelnen Arbeiters mit

Technik und technischer Entwicklung. Das Urteil über den technischen Wandel bildet sich zu einem gewichtigen Teil an individuellen Erfahrungen aus, verlängert und verallgemeinert durch persönlich Erlebtes."¹⁾

"Die je spezifischen Bedingungen der beruflichen Tätigkeit, stärker noch als der Erfahrungshintergrund mit technischen Umstellungen, spiegeln sich wider in unterschiedlichen Erwartungen, die Unterschiede in den Arbeitserfahrungen zwischen den Arbeitsgruppen erklären wesentliche Abweichungen im gesellschaftlichen Bewußtsein innerhalb der Arbeiterschaft."²⁾

Diese "Dominanz des Bezugspunktes der persönlichen Erfahrung zwingt die Arbeiter bei der Urteilsbildung zu inadäquater Verlängerung und Verallgemeinerung."³⁾ Aus diesem Zusammenhang zwischen Arbeitserfahrung und Urteilsbildung folgern Kern und Schumann "... kein anderer erfaßter Einflußfaktor prägt die Entwicklungsperspektive ähnlich stark wie die Arbeitserfahrung. Gerade weil diese ja vornehmlich auf verallgemeinerten Einzelerfahrungen basiert, sind die Vorstellungen kontrovers, sind für die Arbeiterschaft grundverschiedene gesellschaftliche Erwartungen charakteristisch. In dieser Situation bleibt zu fragen, ob überhaupt inhaltlich gemeinsame, für die Arbeiterschaft insgesamt geltende Bewußtseinsstrukturen vorhanden sind."³⁾

Die Autoren sprechen von einem "Zerfall des kollektiven Denkens der Arbeiterschaft"⁴⁾, von einem desolaten Zustand des Arbeiterbewußtseins"⁵⁾.

1) Kern/Schumann, S.271

2) a.a.O., S.270

3) a.a.O., S.275

4) a.a.O., S.276

5) a.a.O., S.273

Die "Einheitlichkeit" des Arbeiterbewußtseins würde weiter gefährdet durch die Herausbildung einer neuen Orientierungsbasis: "Eine Umdefinition dessen, was als Industriearbeit in der entfalteteten Technologie zu gelten hat, was deren spezifisches Leistungskriterium ist, wird von den Arbeitern selbst nicht vorgenommen ... Da der Legitimationsnachweis für die gesellschaftliche Bedeutung der eigenen veränderten Arbeitsleistung nicht entwickelt wurde, ist das Selbstbewußtsein der Arbeiter als Arbeiter davon zwangsläufig beeinträchtigt. Der einzelne Arbeiter ist für seine gesellschaftliche Selbstinterpretation verwiesen auf individuelle Eigenschaften, die in keinem Zusammenhang zu stehen brauchen mit seiner Arbeitsleistung. Die Verhaltensweisen als Konsument gewinnen für die Selbstdarstellung auch in der Arbeiterschaft an Bedeutung, eine Konsequenz, die zwangsläufig ebenfalls die Einheitlichkeit des Arbeiterbewußtseins reduziert".¹⁾

Diese Schlußfolgerungen, die uns allerdings nur sehr bedingt unmittelbar aus dem verfügbaren empirischen Material ableitbar scheinen, legen die Folgerung nahe, daß zumindest bei gewissen hochqualifizierten Arbeitergruppen ein Abrücken vom Arbeiterbewußtsein zu erwarten wäre, eine wachsende Orientierung an dem individuellen Aufstieg wie auch an Bezugsgruppen, die außerhalb der Arbeiterschaft liegen.

Der Verweis auf die Bedeutung der Konsumsphäre für das "Arbeiterbewußtsein" könnte darauf hindeuten, daß auch von hier mit einer Erhöhung des Erwartungsniveaus, die Bereitschaft, das "Eingeschlossenensein in die Arbeitersituation" mehr oder minder als vorgegeben hinzunehmen, vermindern.

1) a.a.O. S. 276

In dem Abschnitt, in dem die Aufstiegsperspektiven explizit behandelt werden, stellen Schumann und Kern fest, daß die Aufstiegsaussichten überwiegend positiv beurteilt werden¹⁾. 38% der befragten Arbeiter glauben, daß der technische Fortschritt eine Verbesserung der Aufstiegschancen für den Arbeiter bringt, Dabei werden vor allem zwei Argumente geltend gemacht: "Erstens eine allgemeine Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten sowie zweitens der erhöhte Bedarf an fachlich qualifizierten Arbeitern."²⁾

Offenbar wird von diesen Arbeitern nicht reflektiert, daß gerade diese Momente ja für sie persönlich in der Regel Nachteile darstellen, da sie ja gerade nicht über diese Ausbildungsqualifikationen verfügen, da sie ja gerade nicht zu den fachlich qualifizierten Arbeitern, die über jene Qualifikationen verfügen, die vom technischen Fortschritt gefordert werden, gehören (ein Widerspruch, der von den Autoren kommentarlos hingenommen wird.)

Nur eine sehr kleine Gruppe von Arbeitern, 13 %, nimmt gerade diese Überlegung zum Anlaß, von einer Verschlechterung der Aufstiegschancen mit dem fortschreitenden technischen Fortschritt zu sprechen.³⁾ Weitere 5 % sehen in der Tatsache, daß die traditionellen Funktionen der Arbeiter durch die technische Entwicklung vereinfacht wurden und die anspruchsvollen Verrichtungen ein höheres Ausbildungsniveau erfordern, eine Verschlechterung ihrer Aufstiegspositionen.

Für beide Gruppen ziehen die Autoren folgendes, für unsere Überlegungen zweifellos sehr interessantes Fazit: "Es zeichnet sich bei diesen Arbeitern eine Haltung ab, die gleichsam als qualitative Komponente zur Zerfallsperspektive interpretiert werden kann. Der technische Wandel dezimiere nicht nur zahlenmäßig die Arbeiterschaft: die vom Arbeiter erreichbaren Arbeitspositionen erscheinen als zunehmend unattraktive, unqualifizierte Hilfsarbeiten und Handlangerdienste. Die technische Komplexität der Produktions-

1) a.a.O., S.248

2) a.a.O., S.248

3) a.a.O., S.249

anlagen forcieren eine Polarisierung zwischen den speziell geschulten technischen Angestelltenkadern und einer Arbeiterschaft, die ausschließlich mit gering qualifizierten Verrichtungen betraut werde und als Lückenbüsser für noch vorhandene Mängel im System autonomisierter Produktionsabläufe fungiere. Freilich stellt sich eine derartige Polarisierung für die Befragten nicht ausschließlich als eine zwischen Arbeitern und Angestellten dar, sondern meint bei einigen auch eine Aufspaltung innerhalb der Arbeiterschaft selbst. Kriterien wie "niedriges Lebensalter", "Intelligenz" und "Aufnahmevermögen" und vor allem "einschlägige Lehrausbildung" (technische Facharbeiterberufe) gelten als wichtige Ausgangsbedingung, um an dieser Entwicklung positiv partizipieren zu können. Weil diese Voraussetzungen bei den Befragten dieser Gruppe nicht erfüllt sind, sie für sich und ihresgleichen keine Chance sehen, eine Arbeit im privilegierten Bereich zu erhalten, neigen sie zu einer negativen Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten." 1)

In diesen Feststellungen findet sich ziemlich genau die von uns umrissene negative Reaktion der Arbeiterschaft auf den verstärkten Aufstieg einiger Gruppen. Leider wird diese Position von den Autoren nicht auf bestimmte Qualifikationsgruppen bezogen, so daß uns eine Abschätzung, wieweit eine derartige Urteilsbildung und Einstellung als Reaktion auf bestimmte objektive Situationen zu sehen ist, nicht möglich ist. 2)

1) a.a.O., S. 250

2) Aufschlußreich in diesem Zusammenhang mögen noch die Antworten auf die Frage sein, ob man glaube, daß die Chancen und Möglichkeiten, im Leben zu etwas zu kommen, in der Bundesrepublik gerecht oder nicht gerecht verteilt seien. 49% der Arbeiter, gegenüber 66% der Angestellten glauben, daß dies der Fall sei. Die qualifizierten Facharbeiter sind etwas stärker, wenn auch nicht wesentlich, davon überzeugt, daß die Chancen gerecht verteilt seien.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage, ob in der BRD praktisch jeder die von ihm angestrebte Stellung erreichen könne. 32% der Arbeiter, gegenüber 48% der Angestellten stimmen dieser Feststellung zu. Die qualifizierten Facharbeiter liegen mit 40% hier etwa in der Mitte. Bedürfen auch diese Ergebnisse einer weiteren Differenzierung, um eine Interpretation in der für uns interessanten Richtung zu ermöglichen, so scheint sich uns doch anzudeuten, daß unter den qualifizierten Facharbeitern nicht ein so starkes Maß an Unzufriedenheit und Frustration existiert wie unter den ungelernten und angelernten Arbeitern.

Die Tatsache jedoch, daß nur eine recht kleine Teilgruppe der Arbeiterschaft sich in dieser Weise äußert, legt jedoch die Vermutung nahe, daß die Polarisierung der Aufstiegschancen noch nicht in breitem Maße die kollektive Orientierung der Arbeiterschaft beeinflußt hat.

IV. Zusammenfassung

Unsere Analyse der Aufstiegssituation der Arbeiterschaft gegen Ende der sechziger Jahre konnte nur auf einer sehr ungenügenden Materialbasis erfolgen. Wichtige Daten, die zu einer genaueren Beschreibung dieser Situation notwendig gewesen wären, standen nicht oder noch nicht zur Verfügung. Die folgende zusammenfassende Darstellung hat somit nur hypothetischen Charakter; sie kann nur als Anregung für weitere Untersuchungen verstanden werden, nicht als empirisch gesicherter Befund.

I. Parallel zu den Polarisierungstendenzen in der Qualifikationsstruktur der Arbeiterschaft haben sich auch die Aufstiegsmöglichkeiten gegenüber den fünfziger Jahren polarisiert: D.h. für gewisse Teilgruppen bestehen deutlich bessere Aufstiegschancen, während sich für die überwiegende **Meñtheit** die "Eingeschlossenheit in die Arbeitersituation" eher verstärkt hat.

Die Aufstiegssituation hat sich wesentlich verändert durch eine Verschiebung von den passiven zu den aktiven "Aufstiegsmitteln". Erfahrung und Seniorität haben an Bedeutung verloren, Eigeninitiative, sei es in Form von gezieltem Arbeitsmarktverhalten, sei es in Form von Weiterbildung, hat an Bedeutung gewonnen.

Damit sind die Aufstiegschancen wesentlich beeinflusst durch die Vorbildung, durch die nicht nur die Qualifikationen, die als Voraussetzung für den Aufstieg notwendig sind, vermittelt werden, sondern die ihrerseits auch weitgehend Fähigkeit und Bereitschaft zur Weiterbildung, die ja ebenfalls an Wichtigkeit zugenommen hat, bestimmt.

Die Aufstiegssituation hat sich auch insofern geändert, als die typische Lebensphase, in der die höchsten Aufstiegsmöglichkeiten bestehen, sich drastisch zu den jüngeren Jahrgängen hin verschoben hat. Die klassische Aufstiegssituation, der Aufstieg des erfahrenen älteren Facharbeiters zum Meister, hat an Bedeutung verloren gegenüber den Chancen des jungen, hochausgebildeten Facharbeiters, der relativ rasch in eine Angestelltentätigkeit oder gar Vorgesetztentätigkeit aufsteigen kann. Nicht zuletzt spielt dabei eine Rolle, daß in dieser Lebensphase die objektiven wie subjektiven Voraussetzungen für eine Weiterbildung am besten gegeben sind.

Gruppen mit guten Aufstiegschancen wären demgemäß jüngere Arbeiter mit einer überdurchschnittlich guten Vorbildung, mit günstigen Voraussetzungen für Weiterbildung, in Tätigkeiten, die eine günstige Ausgangsbasis für verwandte Angestelltentätigkeiten bzw. Aufstiegspositionen bieten.

Gruppen mit ungünstigen Aufstiegschancen wären demgemäß vor allem ältere Arbeiter mit geringer Vorbildung oder "traditionellen" handwerklichen und gewerblichen Qualifikationen in Tätigkeiten, von denen nur schwer ein Übergang in höher qualifizierte Tätigkeiten, vor allem Angestelltentätigkeiten möglich ist.

- II. Der berufliche Aufstieg erfährt einen Bedeutungswandel. Viele der "Aufstiegspositionen" unterscheiden sich von den entsprechenden Ausgangspositionen nur marginal: Der Verdienst ist nicht wesentlich höher, die Arbeit unterscheidet sich nur wenig, vielleicht am ehesten durch die größere Möglichkeit zur Entfaltung eigener Initiative. Anleitungs- und Kontrollbefugnisse über das Verhalten anderer, wie sie typischerweise in der Meisterposition gegeben ist, bestehen nicht. Mit der Annäherung vieler arbeitsrechtlicher Regelungen verliert darüber hinaus der Übergang in den Ange-

stellenstatus an materieller Bedeutung, wird mehr und mehr zu einer reinen Prestigefrage.

Der Aufstieg bedeutet somit weniger einen qualitativen Übergang in eine neuartige Position, in ein neuartiges Verhältnis zum Arbeitgeber einerseits, zu dem Kollektiv der Arbeiterschaft andererseits. Da man keine eindeutige Vorgesetztenposition ausübt, wird man weniger als früher "Erfüllungsgehilfe" des betrieblichen Herrschaftssystems, erscheint die Beziehung zu den früheren Kollegen unproblematischer. Andererseits dürfte der Unterschied in den Arbeitsbedingungen beim Übergang von der Werkstatt ins Büro, deutlicher sein. Insgesamt wäre zu unterstellen, daß der Aufstieg zugleich an sozialer Problematik wie auch an Attraktivität verliert.

Parallel dazu erfolgt die kollektive Verbesserung der Situation der Arbeiterschaft, vor allem in materieller Hinsicht. Als zentrale Frage stellt sich, wieweit eine Differenzierung innerhalb der Arbeiterschaft eintritt, vor allem wieweit die Marktposition, die einzelnen Schlüsselgruppen auf dem Arbeitsmarkt zukommt, der Arbeiterschaft als Ganzes, d.h. auch weniger "mächtigen" Gruppen zugute kommt. Dies dürfte wesentlich von der Lage des Arbeitsmarktes wie der Politik der Gewerkschaften abhängen.

III. Diese objektiven Entwicklungstendenzen dürften langfristig nicht ohne Einfluß auf das Arbeiterbewußtsein bleiben, wie auch umgekehrt dieses Bewußtsein objektive Bedingung dieser Entwicklung sein dürfte.

Besondere Bedeutung dürfte dabei folgenden Aspekten zukommen:

a) der Realisierung der steigenden Differenzierung der Arbeitssituation innerhalb der Arbeiterschaft durch die Arbeiter selbst;

- b) der Realisierung der Differenzierung der Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Arbeiterschaft durch die Arbeiter;
- c) der Realisierung des verstärkten Konsumdrucks; dadurch erhöht sich zugleich der Verdienstdruck und damit der kollektive wie der individuelle Erwartungshorizont, beeinträchtigt aber die Voraussetzung für individuelle Verbesserungen oder Aufstieg: das Eigentum reduziert die Freizügigkeit und schwächt damit die Arbeitsmarktposition; verstärkte Erwartungen an die Freizeit reduzieren die Bereitschaft zur Weiterbildung, zu Überstunden etc.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt bestehen gewisse Diskrepanzen zwischen objektivem Entwicklungsstand und dem subjektiven Arbeiterbewußtsein, in dem die Veränderungen der letzten Jahrzehnte sich nur unvollständig niederschlugen. So scheint die Polarisierung nur teilweise im Arbeiterbewußtsein verarbeitet worden zu sein und so scheint sich das veränderte Verhältnis von Arbeitssphäre und Konsumsphäre noch nicht voll auf das Arbeiterbewußtsein ausgewirkt zu haben. Im Laufe der Zeit dürften diese objektiven Entwicklungstendenzen auf eine Veränderung des Arbeiterbewußtseins hinwirken.

Insgesamt könnte damit ein gewisser Abbau der statisch-defensiven Grundhaltung, nicht zuletzt aufgrund einer beträchtlichen Erhöhung des Erwartungshorizontes verbunden sein.

- IV. Im Zusammenhang mit diesem Prozeß steht zu erwarten, daß das Verhältnis der Arbeiterschaft zu ihrer eigenen sozialen Situation wie zu den möglichen Aufstiegsperspektiven sich problematisiert. Das "Eingeschlossensein in die Arbeitersituation" wird in Zukunft nicht mit der gleichen Selbstverständlichkeit als vorgezeichnetes Schicksal hingenommen werden. Das Bewußtsein der Zugehörigkeit zum Kollektiv, die Be-

stimmtheit des eigenen individuellen Schicksals durch diese Kollektivsituation wird nicht mehr mit der gleichen Selbstverständlichkeit vorausgesetzt werden können. Insofern wäre ein verstärkter Aufstiegsdruck zu erwarten. Andererseits wird durch den Bedeutungswandel des Aufstiegs gerade die Kategorie des "Aufstiegs" fragwürdig, nicht nur durch die teilweise gesunkene Attraktivität, sondern auch durch die kategoriale inhaltliche Veränderung.

Die Erhöhung des Erwartungsniveaus kann sich für die Arbeiterschaft als Ganzes, aber auch für einzelne Gruppen innerhalb der Arbeiterschaft jeweils unterschieden, in zwei Richtungen auswirken:

- a) Eine verstärkte individuelle Aufstiegsorientiertheit, d.h. die Erwartung, selbst Aufstieg zu erfahren, d.h. aus dem Arbeitersein heraus zu gelangen.
- b) Eine verstärkte Erwartung der Verbesserung der eigenen Lage durch eine Verbesserung der Situation des Kollektivs.

Sicher handelt es sich hierbei um alternative Entwicklungsrichtungen, die in der Realität nicht immer eindeutig zu differenzieren sein werden. In welche dieser beiden Richtungen die Arbeiterschaft bzw. unterschiedliche Gruppen innerhalb dieser, in Zukunft tendieren wird, stellt für die weitere gesellschaftliche Entwicklung ein recht wichtiges Datum dar.

In einem Fall würde dies - zumindest in subjektiver Hinsicht - tatsächlich einer gewissen "Verbürgerlichung" des Arbeiters gleichkommen: seine Zielvorstellungen, sein gesellschaftliches Selbstverständnis würde zweifellos dem der bürgerlichen Schichten bzw. der Angestellten angeglichen werden.

Im anderen Falle wäre wohl ein neues "Arbeiterbewußtsein" zu erwarten.¹⁾

Die Verstärkung des individuellen Aufstiegsdrucks könnte eine Stabilisierung oder Erhöhung der Arbeitsorientiertheit bedeuten (obwohl sie unter anderem auch durch den steigenden Konsumdruck bestimmt wird); bei Nichterfüllung der Aufstiegs-erwartungen allerdings Gefühle des - persönlichen - Versagens, der Frustration.

Eine Fixierung des Erwartungshorizontes auf die Verbesserung der Kollektivsituation (ohne persönlichen Aufstieg) würde zweifellos den Pegel der kollektiven Ungeduld erheblich steigern lassen, d.h. die Erwartung einer ständigen und spürbaren Verbesserung der materiellen Lage wie der Arbeitssituation.

Hierfür spricht, daß das kollektive Selbstverständnis der Arbeiterschaft sich bislang in den europäischen Ländern, wo es über eine traditionelle Fundierung verfügte, sich offensichtlich, zumindest für weite Kreise der Arbeiterschaft, als recht resistent erwiesen hat und daß in diesen Ländern auch Symptome kollektiver Ungeduld deutlich werden (etwa die Streikbewegungen in England, Frankreich, Italien, die Septemberstreiks in der Bundesrepublik). Hierfür spricht, daß die Kategorie des Aufstiegs an Attraktivität verlieren dürfte; und hierfür spricht schließlich, daß sich aus der Konsumorientierung zwar potentiell Aufstiegsanreize ergeben können, diese jedoch ad hoc zunächst dem Prinzip verzögerter Gratifikationen, das jede Aufstiegsorientiertheit mit beinhaltet, widerspricht.

1) Ansätze eines solchen neuen Arbeiterbewußtseins hat Goldthorpe in seinem "The Affluent Worker and the Class Structure" beschrieben: ein stark instrumenteller Bezug zur eigenen Arbeit, zum Kollektiv der Arbeiterschaft, wie zu den Gewerkschaften ist vereint mit einem ausgeprägten Bewußtsein von der spezifischen Interessenslage der Arbeiterschaft.

Es muß Aufgabe weiterer gezielter Untersuchungen sein, diese Spekulationen im einzelnen zu überprüfen.

Deutlich scheint uns aber aus diesen Überlegungen zu sein, daß der Aufstiegsaspekt in Zukunft im Zusammenhang mit der Situation der Arbeiterschaft eine veränderte Bedeutung haben wird. Die Eröffnung individueller Aufstiegswege konnte als Mechanismus der gesellschaftlichen Integration der Arbeiterschaft paradoxerweise nur solange wirksam sein, als die statisch-defensive Grundeinstellung der überwiegenden Mehrheit der Arbeiter das "Gedränge vor dem Tor nach oben" erheblich reduzierte. Mit der Polarisierung der Aufstiegschancen auf gewisse Teilgruppen der Arbeiterschaft hin, mit der allgemeinen Erhöhung des Erwartungsniveaus kehrt sich die Wirkung dieses "Sicherheitsventils" ins Negative um: objektiv reduzieren sich die Aufstiegschancen für die Mehrheit der Arbeiter praktisch auf Null, während das Beispiel der privilegierten Minderheit die subjektive Erfahrung dieser Tatsache verschärft. Als Folge dieses Zustandes wäre langfristig ein Auseinanderbrechen des kollektiven Selbstverständnisses der Arbeiterschaft denkbar; ein Zerbrechen in eine "verbürgerlichte" Minderheit, mit einer individuellen Aufstiegsorientiertheit, und eine proletarische Mehrheit, mit der Erfahrung von Entprivilegierung, der Dequalifizierung, ohne das spezifische Leistungsbewußtsein, das in der Vergangenheit wichtiger Teil des gesellschaftlichen Selbstverständnisses der Arbeiterschaft war. Dieser Gegensatz wäre umso gefährlicher, als ihm nicht so sehr spezifische Positionen im Produktionsprozeß entsprächen, als vielmehr verschiedene Lebensphasen: junge Arbeiter mit großen Aufstieghoffnungen einerseits, ältere Arbeiter, die es "nicht geschafft" haben, andererseits. Die Stoßrichtung der Ressentiments - so wäre zu erwarten - würde sich dann zum beträchtlichen Teil nicht so sehr gegen andere soziale Schichten oder das gesellschaftliche System, als vielmehr gegen Teile der eigenen Schicht richten, die privilegiert scheinen.

-111-

Die Wahrscheinlichkeit des Eintretens dieser negativen Utopie dürfte unter anderem wesentlich von drei Entwicklungen abhängen:

- o Wieweit das Angebot an privaten und staatlichen Weiterbildungsmaßnahmen die sich abzeichnende Differenzierung innerhalb der Arbeiterschaft verstärken oder verringern wird.
- o Wieweit es gelingt, die Ausweitung der "weiterführenden" Bildung, die heute wesentlich mit dem Aspekt der Eröffnung zusätzlicher Aufstiegschancen verknüpft wird, zu versachlichen, d.h. ihres schichtengebundenen Charakters zu entkleiden. Damit könnten die durch die Realität keinesfalls einzulösenden Hoffnungen auf Verwertung von Bildungsqualifikationen wenigstens teilweise reduziert werden.
- o Wieweit es den Gewerkschaften gelingt, nicht nur die materielle Lage der Arbeiterschaft, wie auch die Arbeitssituation der Arbeiterschaft spürbar und ständig zu verbessern, sondern durch demonstrative Aktionen diesen Verbesserungsprozeß zu verdeutlichen und vor allem zu kollektivieren, d.h. auf eine Kollektivsituation zu beziehen.

Ausgewählte Bibliographie

Im folgenden sind neuere deutschsprachige Veröffentlichungen zusammengestellt. Die Auswahl erfolgte insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Aktualität - einige Standardwerke der deutschen Industriesoziologie nach 1945 wurden, da sie wichtiges zum Thema "Arbeiter und Aufstieg" enthalten und die weitere Diskussion nachhaltig beeinflusst haben, mit angeführt.

Die Literaturliste soll eine erste weiterführende Orientierung in den verschiedenen Aspekten der Themenstellung erleichtern.

Eine umfangreiche Bibliographie zur Analyse sozialer Mobilität hat das ISF-Marburg herausgegeben:

Tjaden, K.H. "Grundriß eines Bezugsrahmens der Analyse sozialer Mobilität"
(mit einer Bibliographie),
Marburg, 1969

Bahrdt, H.

Industriebürokratie
Stuttgart, 1958

Bolte, Gruber, Landwehrmann
Soziale Mobilität heute
Herford, 1968

Braun, S. und Fuhrmann, J.
Angestelltenmentalität
Neuwied, 1970

Daheim, H.
Der Beruf in der modernen Gesellschaft
Köln-Berlin, 1967

Dahrendorf, R.
Arbeiterkinder an deutschen Universitäten
Tübingen, 1965

Fürstenberg, F.
Das Aufstiegsproblem in der modernen Gesellschaft
Stuttgart, 1962

Fürstenberg, F.
Die Soziallage der Chemiewarbeiter
Neuwied, 1969

Glass, D.V. und König, R.
Soziale Schichtung und soziale Mobilität
Sonderheft 5 der KZSS,
Köln-Opladen, 1961

Gorz, A.

Zur Strategie der Arbeiterbewegung
im Neokapitalismus
Frankfurt, 1968

Hitpass, J.

Abiturientendefizit - Versagt unser
Schulsystem?
Ratingen, 1964

Kern, H. und Schumann, M.

Industriearbeit und Arbeiterbe-
wußtsein
Frankfurt, 1970

Klages, H.

Berufswahl und Berufsschicksal
Köln-Opladen, 1959

Kleining, G.

Struktur- und Prestigemobilität
in der Bundesrepublik Deutschland
in Kölner Zeitschrift für Soziologie
XXIII, 1, 1971

Lutz, B. und Weltz, F.

Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatz-
wechsel
Frankfurt, 1966

Lutz, B., Bauer, L., von Konatzki, J.

Berufsaussichten und Berufsausbildung in
der Bundesrepublik. Eine Dokumentation
des Stern.
Band 1, 1963, Band 2, 1964, Band 3, 1965

Oevermann, U.

"Schichtenspezifische Formen des Sprach-
verhaltens und ihr Einfluß auf die kog-
nitiven Prozesse" in H. Roth (Hrsg.):
Begabung und Lernen
Stuttgart, 1969

Ortmann, H.

Arbeiterfamilie und sozialer Aufstieg
München, 1971

Peisert, H.

Soziale Lage und Bildungschancen in
Deutschland

München, 1967

Firker, Braun, Lutz, Hammelrath

Arbeiter, Management, Mitbestimmung
Stuttgart und Düsseldorf, 1955

Popitz, Bahrndt, Jüres, Kesting

Das Gesellschaftsbild des Arbeiters
Tübingen, 1957

Thomas, K.

Die betriebliche Situation des Arbeiters
Stuttgart, 1964

Weltz, F.

Ausbildung und Aufstieg
Düsseldorf, 1959

Weltz, F.

Vorgesetzte zwischen Management
und Arbeitern
Stuttgart, 1964