

Verdrängte Beruflichkeit - Renaissance des Berufsprinzips?

Müller, Hans-Peter; Wilke, Manfred

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Müller, H.-P., & Wilke, M. (2008). Verdrängte Beruflichkeit - Renaissance des Berufsprinzips? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 15(4), 376-401. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342832>

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.

Hans-Peter Müller, Manfred Wilke*

Verdrängte Beruflichkeit – Renaissance des Berufsprinzips? **

Zusammenfassung – Die jüngsten Erfolge von Berufsgewerkschaften sind eine Tatsache. Der Essay geht der Frage nach, ob man es hier nicht mit einem dreifachen Phänomen der „verdrängten Beruflichkeit“ in der gewerkschaftlichen Organisationsgeschichte, ihrer Historiographie und der korrespondierenden Industriesozio­logie zu tun hat. Der Beitrag plädiert dafür, der Bedeutung von Beruflichkeit und Berufsprinzip als Medium der Bindung der Mitglieder an die Organisation wieder größere Aufmerksamkeit zu widmen und unter diesem Aspekt die aktuellen Erfolge von Berufsgewerkschaften nicht nur zu kritisieren oder abzulehnen, sondern ernst zu nehmen.

Dispelled Professionalism – Renaissance of Professionalism?

Abstract – The recent successes of professional unions are undeniable. This essay poses the question whether there is a triple phenomenon of “excluded professionalism” within (German) union history, its historiography and corresponding industrial sociology. The article argues there is a need for greater attention to professions and professionalism as principles binding union members to representative organizations, and therefore to learn from the current success of these unions instead of criticizing or even rejecting them.

Key words: **Professionalism, Unionism, Trade Union History, Trade Union Historiography**

* Dr. Hans-Peter Müller, Prof. für Industriesozio­logie am Instytut Socjologii, Uniwersytet Zielonogorski, al. Wojska Polskiego 65, PL – 65-762 Zielona Gora/Polen. In Deutschland: Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, Badensche Str. 50-51, D – 10825 Berlin.
E-mail: hpm@fhw-berlin.de.

Prof. em. Dr. Manfred Wilke, Rothenburgstr. 27 a, D – 12165 Berlin.
E-mail: prof.manfred.wilke@googlemail.com.

** Artikel eingegangen: 6.6.2008
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 16.10.2008.

Der Erfolg der Lokführer, für ihre Berufsgruppe einen eigenständigen Tarifvertrag durchzusetzen, hat die Probleme des tradierten deutschen Modells mit seiner Kombination aus Industriegewerkschaften und Flächentarifwerken zu einer öffentlichen Frage gemacht. Hat das Industriegewerkschaftsmodell ausgedient? Gehört stattdessen Berufsgewerkschaften die Zukunft? Die Lokführer folgten dem Beispiel der Piloten, Flugbegleiter, Fluglotsen und Krankenhausärzte.

Die erfolgreichen Arbeitskämpfe dieser Berufsgewerkschaften geben Anlass zu einigen kritischen Fragen. Wir wollen uns hier im Angesicht der industriegewerkschaftlichen Identitäts- und Mitgliederkrise auf die Frage konzentrieren, ob diese Erfolge nicht Anlass sein sollten, über Beruf und Beruflichkeit auch als gewerkschaftliche Identitätsbestimmungen in der soziologischen Gewerkschaftsforschung neu nachzudenken. Immerhin wurde mit den berufsgewerkschaftlichen Erfolgen implizit ein Solidaritätsverständnis infrage gestellt, das um den politisierten, aber berufsindifferenten „Einheitsarbeitnehmer“ zentriert ist. Dieser symbolisiert das Arbeitnehmerbild der deutschen Nachkriegs-Einheitsgewerkschaften.¹ Die Übernahme des Industrieverbandsprinzips nach 1945 zielte auf die Organisationshoheit bei den mobilisierungsfähigen Großbetriebsbelegschaften besonders im Montanbereich. Die Vorstellung eines Einheitsarbeitnehmers war gekoppelt an die Vision einer sozialistischen Gesellschaftsalternative und einer Neuordnung der Wirtschaft mit gewerkschaftlicher Mitbestimmung im Geist des demokratischen Sozialismus. Diese mit dem Gleichheitsideal der alten deutschen Arbeiterbewegung verbundene Vision ist aber an den Realitäten des 20. Jahrhunderts zerbrochen. Damit stellen sich alte Fragen neu.

Wir haben mehrfach darauf verwiesen, dass der von uns mitgeprägte Begriff der Multibranchengewerkschaft in der Konsequenz des einheitsgewerkschaftlichen Entwicklungsweges liegt (vgl. Müller/Wilke 2003; zuerst Niedenhoff/Wilke 1986.) Bei der Verbandskonkurrenz, die man nun wieder verstärkt erlebt, geht es immer auch um die Frage: Wer definiert Solidarität? Der einheitsgewerkschaftliche Definitionsanspruch für Solidarität gibt vor, vermeintlich sicher zwischen legitimen und illegitimen Interessen in der Distributionskonkurrenz unterscheiden zu können. Zugleich wird erwartet, dass dies auch in der öffentlichen Debatte als Konsens akzeptiert wird. Dieser Alleinvertretungsanspruch ist seinerseits die Grundlage für den umfassenden einheitsgewerkschaftlichen Regelungs- und Mitgestaltungsanspruch, der sich vor allem auf die Organisationsmacht gründet.

Wir wollen daher im Folgenden anhand einer historischen Begriffsgenese der Frage nachgehen, ob die organisationspolitischen Richtungsentscheidungen, deren Erfolge unbestritten sind und denen die gewerkschaftshistoriographischen ebenso wie die industriesoziologischen Erklärungs- und Deutungsmuster folgten, nicht auch implizite normative Setzungen beinhalten, die es angesichts neuer Verhältnisse nun zu problematisieren gilt. Wir wagen die These: Die lang währende Kombination von gewerkschaftlichen Erfolgen und wissenschaftlicher Wahrnehmung verfestigte gewisse Prinzipien und Strategien eines bestimmten historischen Fortschrittlichkeitsmodells

¹ Wolfgang Schroeder hat daher ganz zu Recht dieses Modell als „Dominanz der Klassen- und Einheitsgewerkschaft“ charakterisiert (vgl. Schroeder, Wolfgang 2008: 2-6, hier 2).

gleichsam zu normativen Setzungen, die durch die berufsgewerkschaftlichen Erfolge nach unserer Auffassung nun aber wieder infrage gestellt werden.

Die Frage muss erlaubt sein, ob die Erfolge von Berufsgewerkschaften nicht auch als Ausdruck für eine Persistenz verdrängten Berufsbewusstseins von Arbeit im Angesicht des Verfalls einheitsgewerkschaftlicher Politikvisionen zu deuten sind. Wir schlagen vor, erneut darüber nachzudenken, ob es nicht sehr einseitig war, den tatsächlichen, immer auch beruflichen Grundgedanken gewerkschaftlicher Organisation als konstitutives Moment so weitgehend zu eliminieren. Mit der Preisgabe des Berufsverständnisses von Arbeit gaben die Gewerkschaften in der Konsequenz nämlich auch den Mitbestimmungsanspruch auf die Gestaltung der Arbeitsteilung nach dem Kriterium sinnvoller Arbeit auf, während man dies als Privileg „gehobener“ Berufe anstandslos anerkennt. Wird es dagegen von „normalen“ Arbeitnehmern gefordert oder gelebt, ist in der wissenschaftlichen Debatte über Gewerkschaftspolitik sehr schnell das Verdikt der bewusstseinsmäßigen Rückständigkeit zur Hand. Obwohl die Berufserfüllung eminent wichtig für das individuelle Selbstwertgefühl ist, hat sie in der Gewerkschaft nichts zu suchen. Deren Lebenselixier ist vielmehr die politisierte soziale Unzufriedenheit.

Wenn aktuell der zweite Vorsitzende der IG Metall bei der Einführung neuer Produktionssysteme eine Tendenz zur Re-Taylorisierung der Arbeit beklagt und dagegen das gewerkschaftliche Konzept der „guten Arbeit“ und des „gut statt billig“ setzt (vgl. Wetzel 2008), so kann dies auch als ein gewerkschaftlicher Prioritätenwechsel in Richtung einer neuen Betonung der Beruflichkeit gegenüber der technisch-organisatorischen Prärogative der Unternehmerseite gedeutet werden: Aus Arbeitnehmersicht seien die stärkere Respektierung des beruflichen Selbstwertgefühls und die vollwertige Nutzung der beruflichen Kompetenzen und Entwicklungsbedürfnisse der Arbeitnehmer als konstitutive Bestandteile arbeitspolitischer und innovationspolitischer Zielsetzungen anzubieten wie auch zu fordern.

Wir vertreten an dieser Stelle die These von der verdrängten Beruflichkeit in der Perzeption gewerkschaftlicher Politik. Ihr wollen wir unter drei Aspekten nachgehen:

- dem Berufsbegriff und seinem sozialgeschichtlich-kulturellen Bedeutungsgehalt
- der Bedeutung der Beruflichkeit für die gewerkschaftliche Organisations- und Tarifpolitik sowie
- den Beiträgen der Industriesoziologie zur Kontroverse um das Berufsprinzip.

1. Der Berufsbegriff und sein sozialgeschichtlich-kultureller Bedeutungsgehalt

„Beruf“ bedeutet im deutschsprachigen Kulturraum ein arbeitsweltliches Erwerbsmuster und ein historisch lang tradiertes kulturelles Sinnstiftungsmedium des arbeitenden Menschen. Die berufliche Arbeit ist ein „zentrales Moment der Arbeitsverfassung“ (Hesse 1983: 69). Über sie werden u.a. Arbeitsmärkte, die Berufsausbildung und betriebliche Arbeitsteilung, Einkommen, Selbstwahrnehmung und sozialer Status vermittelt und wesentliche Teile der Sozialsysteme strukturiert. In einer Infas-Umfrage von 1985/86 gaben 90 Prozent der befragten Arbeitnehmer an, dass ihnen ihre Berufsarbeit wichtig ist, 24 Prozent bezeichneten sie gar als Lebensinhalt. Nur zehn Pro-

zent betrachteten ihre Arbeit rein instrumentell, als „Job“, der Geld bringt (vgl. Stöss u.a. 1989: 33 f.). Diese Einstellung wurde auch zehn Jahre nach der deutschen Vereinigung weiterhin kollektiv geteilt (vgl. Korte/Weidenfeld 2001: 207). Die deutsche Gesellschaft ist also nach wie vor eine „Berufsgesellschaft“ (Baethge 2004: 337). Beruf und Beruflichkeit sind damit fortdauernde soziale und kulturelle Strukturierungs- und Orientierungsprinzipien.

Der Berufsbegriff selbst ist freilich recht unscharf und taucht in vielerlei Bedeutungszusammenhängen auf, etwa als Ausbildungs-, Facharbeiter-, Handwerks-, akademischer, geistiger oder „freier“ Beruf, als Erwerbs-, Ausübungs-, Lehr-, Fortbildungsberuf usw. Dauerhaft ausgeübte Tätigkeit ist trotz bestimmbarer, aufeinander bezogener Qualifikationen nicht automatisch „Beruf“, sondern wird es erst durch gesellschaftliche Konvention. In der wissenschaftlichen Diskussion interpretieren die einen die Entwicklung von Berufen strukturfunktionalistisch als Ergebnis einer sich ausdifferenzierenden gesellschaftlichen Arbeitsteilung, der die Individuen und sozialen Konventionen folgen. Doch hatte man, besonders wegen des amerikanischen Empirie- und Theoriehintergrunds dieser Ansätze, mehr Professionen als Berufe im Auge. Andere dagegen betonten historisch-sozialkonstruktivistisch die Prozesse der historischen Entstehung, Institutionalisierung, Konventionalisierung und Tradierung als soziale Interessen. Berufe sind danach mit sozialer Prägekraft versehene „sozial verfestigte Arbeitskraftmuster“ (Beck/Brater 1980, zit. nach Voß 1994: 134), die zu „sozial vorgegebenen beruflichen Fähigkeitsschablonen“ werden (Voß, ebd.). Beruf als generelles Organisationsprinzip von Erwerbsarbeit führt zu Beruflichkeit oder Berufsförmigkeit als sozialer Institution. Eine Konsequenz dieser Betrachtungsweisen freilich war, dass hinter der sozialen Struktur ebenso wie hinter der sozialen Konstruktion das Individuum als Subjekt verloren geht. Neben der „objektiv“-sozialstrukturellen Seite existiert die subjektive: Beruf wird als Medium individueller Sinnstiftung durch die ideelle und tatsächliche Erzeugung eines sozialen Kontinuums in der Arbeitswelt erlebt.

Es lohnt, in diesem Zusammenhang auf dieselbe Unterscheidung aufmerksam zu machen, die Werner Sombart bereits in seinem berühmten Artikel „Beruf“ in Alfred Vierkants „Handwörterbuch der Soziologie“ von 1931 ins Feld führte. Beruf sei einerseits objektives Kontinuum. „Er ist da, auch wenn er nicht ausgeübt wird“ (Sombart [1930] 1982: 1).

Beruf erscheine andererseits in subjektiver Bedeutung, indem ein Erwerbsindividuum sich mit einem konkreten, stabilen, abgegrenzten Tätigkeitsbereich in Beziehung setzt. Das Individuum „hat“ einen Beruf. Der subjektive Bezug zum Beruf wiederum kennt zwei Ausprägungsformen: „occupatio“ und „vocatio“, Beschäftigung und Berufung. Das Individuum erreicht zweifellos einen Idealzustand, wenn in seiner Tätigkeit – wie Sombart formulierte – äußere Beruflichkeit („Ist-Beruf“) und innere Beruflichkeit („Soll-Beruf“) zusammenfallen. Und die protestantischen Ethik liefert neben dem Arbeitsethos die religiöse Überhöhung als „innere Berufung“ oder Berufsethos gleich noch mit.² Occupatio und vocatio können jedoch auseinander fallen, ratio

² Max Weber selbst bezieht in „Wirtschaft und Gesellschaft“ den Beruf vor allem auf äußere Faktoren: Lebensstellung und Erwerb. Den quasi-religiösen Bezug zur „vocatio“ stellt

und *emotio* stehen dann nebeneinander, ungünstigenfalls gegeneinander. Während dies für das proletarische Individuum als Normalfall angesehen wurde, galt das Streben nach dem Idealzustand für das bürgerliche Individuum als gesetzt: Je höherrangiger und je geachteter die Wertschätzung für die „inneren Werte“ eines Berufes, desto größere soziale Achtung für die subjektiven Rollenträger: den ehrbaren Handwerker früherer Zeiten, vor allem aber den Arzt, Richter, Professor, Geistlichen, Apotheker etc. Beruf markierte auch soziale Scheidelinien. Beruf war daher zugleich immer auch Medium sozialer Distinktion. Und der Staat verhielt sich demgegenüber keineswegs neutral.

So statuierte das Preußische Allgemeine Landrecht von 1794, dass „ein Zunftgenosse, ohne Nachtheil seiner Zunftrechte, sich als Arbeiter in Fabriken brauchen lassen“ könne, versagte jedoch den in den Fabriken ausgelernten Arbeitern das reziproke Recht, „sich der Rechte der Zunftlehrlinge und Gesellen“ zu erfreuen (PAL 1794: §§ 419, 420). Mit Unterstützung des Gesetzes schuf die frühe Fabrik somit „berufslose Arbeit“, Arbeit, die trotz Verbindung mit handwerksmäßiger Ausbildung in die überkommene Ordnung der Beruflichkeit nicht mehr integriert wird“ (Hesse 1983: 71).

Marx griff in seiner Analyse des kapitalistischen Arbeitsprozesses diese Tendenz generalisierend auf und hypostasierte sie zum allgemeinen Entwicklungsgesetz: Technischer Wandel sei berufsunterminierend; die Organisation der Fabrikindustrie erzeuge „berufslose Arbeit“. Die zerstörerische Seite des Kapitals entfalte sich bezüglich der beruflichen Kompetenz als Dequalifizierung und Entseelung der Arbeit. Die Proletarisierung des Arbeiters schließe Pauperisierung und Berufslosigkeit als sozio-kulturelles Entwicklungsmuster ein (vgl. Marx [1890] 1968: 382). Damit lieferte er wichtige Kategorien für eine Vereinseitigung des Solidarismus im Sinne eines proletarischen, entberuflichten Klassenverbandsverständnisses. Als es im Zuge des Wiederaufschwungs der Industriosozologie in den 1970er Jahren zu einer Renaissance der Marxschen „Kapital“-Analyse kam, verhinderten deren begriffliche Konnotationen, die Beruflichkeit als ebenbürtiges interessenbezogenes konstitutives Orientierungs- und Deutungsmuster der abhängigen Arbeit anzuerkennen, das es mit dem Rentabilitätsbegriff des Kapitals aufnehmen kann. Klasse, nicht Beruf lautete die Devise. Marx war bekanntlich nicht bereit, dem Gebrauchswert der Arbeitskraft eine andere Qualität zuzugestehen denn als subjektloses knetbares Kontinuum des Kapitals. Das historische Antisubjekt zum Kapital war für ihn der klassenbewusste Tauschwert-Proletarier, nicht der (auch) um seine Beruflichkeit kämpfende Lohnabhängige.

Neben der allgegenwärtigen Lohnfrage war es aber gerade die Gegenwehr der hochqualifizierten, wenn auch lohnabhängigen Gesellen gegen die Auswirkungen der Entberuflichung im Zuge der Fabrikindustrialisierung, die ein wichtiges Motiv für die Entstehung der frühen Gewerkschaftsbewegung lieferte. Natürlich geschah die Gegenwehr unter defensiv-konservierenden Vorzeichen; aber gemäß Götz Briefs Feststellung „Gewerkschaft folgt besseren Löhnen“ waren es zuerst die höher qualifizier-

er in diesem Zusammenhang nicht her. (vgl. Max Weber 1985: 80). Ganz anders seine grundsätzlichen Überlegungen über die Berufsethik der gehobenen Stände in „Politik als Beruf“ (1919).

ten Handwerkerkategorien, die mit zünftlerischem Einschlag im lokalen Rahmen die erste gewerkschaftliche Gegenwehr organisierten. Denn der Staat war nicht auf ihrer Seite, sondern auf Seiten wesentlich erfolgreicherer bürgerlicher Berufsstände und Berufsgruppen, indem er letzteren die Errichtung öffentlich-rechtlicher Körperschaften mit staatlich institutionalisiertem Berufsschutz zugestand. Die frühe deutsche Arbeiterbewegung dagegen begann unter ständiger staatlicher Repressionsbedrohung u.a. als autonome Bildungsbewegung in Berufsverbänden, um den eigenen Marktwert zu verteidigen. Dies machte den Berufsbegriff zu einem konstitutiven Faktor und nicht bloß zu einem historisch zu überwindenden Element bewusstseinsmäßiger Retardiertheit.

Die Bismarcksche Sozialgesetzgebung verstärkte trotz aller sozialversicherungsrechtlichen Fortschrittlichkeit strukturell sogar noch den Entberuflichungstrend. Geschützt wurde der Arbeiter nicht in seinem Beruf, sondern der Fabrikherr und sein Interesse an der weitgehenden Intaktheit der „rohen Arbeitskraft“, wie das Reichsversicherungsamt 1902 statuierte (zit. nach Hesse 1983: 71). Die soziale Sicherung bedeutete Zuschuss zur Subsistenz (nicht Lohnersatz) und ein Minimum an physischem Bestandsschutz für die Arbeitskraft (Arbeitsschutz und Unfallversicherung). Aber bescheidenen Schutz genoss der Gelderwerb, nicht der Beruf. Notfalls hatte sich der Arbeiter eben einen anderen Beruf zu suchen.

Erfolgreicher waren die Angestellten. Ihnen kam die allgemeine Zeitüberzeugung im bürgerlichen Reformlager zu Beginn des 20. Jahrhunderts zugute, dass die Leistungen der bis dahin allein bestehenden „Invalidenversicherung“, also der Rentenversicherung der Arbeiter, entscheidend zu verbessern seien und davon konsequenterweise die Angestelltenschaft nicht ausgeschlossen werden dürfe. Im Angestelltenversicherungsgesetz von 1911 gelang ihnen die Durchsetzung einer sozialversicherungsrechtlichen Innovation: Berufsschutz bei mindestens 50prozentiger Berufsunfähigkeit. Ein Berufswechsel wurde dem Angestellten nicht zugemutet. Und selbst die Angestelltenwitwe wurde vor dem Zwang zu unstandesgemäßer Erwerbstätigkeit bewahrt, indem ihre Rente am äußerst fortschrittlichen Lohnersatzprinzip orientiert war.

Obwohl das Gesetz von 1911 vom Gedanken geprägt war, die sozialen Verbesserungen auf die zahlenmäßig geringe Angestelltenschaft zu begrenzen, entwickelte es Vorbild- und Orientierungsfunktion für die Arbeiterbewegung und das deutsche Sozialversicherungswesen insgesamt. Und anders als die Invalidenversicherung war es nicht von oben gewährt, sondern gegen Widerstände erkämpftes Recht. Der Erfolg besaß für die Angestelltenbewegung selbst fortan einen hohen Symbolwert. Von den Arbeitergewerkschaften konnte dies freilich jahrzehntelang nicht als Modell und Orientierung für fortschrittliche Sozialpolitik gewürdigt werden, weil es, überlagert von sozialem Ressentiment und Sozialneid gegenüber einer sich schon längst in gewerkschaftlichen Bahnen bewegendem Angestelltenbewegung, mit dem traditionellen Selbstwertgefühl und Avantgardeanspruch der organisierten Fach- und Fabrikarbeiter-schaft und ihrer Führungseliten kollidierte. Beruf und Beruflichkeit wurden zum ideologischen und bewusstseinsmäßigen Symbol dieser Gegensätzlichkeit. Allerdings hinderte dies die Arbeitergewerkschaften nicht, für die materielle Gleichbehandlung bei der Berufsunfähigkeit zu kämpfen (vgl. Tennstedt 1972).

August Pieper formulierte 1931 in seinem Artikel „Berufsethos“ im „Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens“ über die zwiespältige Haltung der sozialistischen

Gewerkschaften zur subjektiven Seite der Beruflichkeit: „Die Freien Gewerkschaften haben sich an die marxistische Klassenkampfadeologie gebunden; deshalb stehen sie dem sozialen Berufsethos, in dem sie ein Element der Klassenbildung in der kapitalistischen Gesellschaft erblicken, feindlich oder misstrauisch gegenüber.“ (Pieper 1931: 220 f.). Feindlich die un- oder angelernten, misstrauisch die gelernten, beruflich ausgebildeten Arbeiter. Die ideologische Abwehrhaltung galt jedoch nicht für die praktische Arbeit, wo man sich um die fachliche Berufsausbildung, die Bewahrung persönlicher Ehre, beruflicher Arbeitsfreude und den Berufsstolz bekümmerte. Dieser Zwiespalt zwischen ideologischem Verbandsverständnis und praktischer Verbandspolitik blieb prägend für die freigewerkschaftliche Arbeiterbewegung.

In der Weimarer Republik machte die Sozialpolitik große egalisierende Fortschritte. Die Sozialversicherung löste sich von der reinen Fixierung auf den Lohn, der Arbeiter holte auf gegenüber dem Angestellten, auch weil sich die Prophezeiungen aus der Proletarisierungsthese nicht bewahrheiteten. Die Fabrikarbeit bildete einen neuen Typus industrieller Beruflichkeit analog zum alten Handwerksmodell aus, weil nun auch das Interesse der Unternehmer daran erwacht war. Berufliche Qualifikation war auch schätzenswerte Investition. Der ausgebildete Fabrik-Geselle nannte sich nun Facharbeiter. Er wurde zugleich zum Sinnbild der Entproletarisierung des qualifizierten Industriearbeiters. Äquivalenz mit den Angestellten beim Berufsschutz wurde nun zu einer sozialversicherungsrechtlichen Hauptforderung der Arbeiter. Aber erst Adenauers große Rentenreform von 1957 erfüllte den Arbeitern schließlich den lang gehegten Wunsch. Mit der Berufsunfähigkeitsrente wurde der Berufsschutz auf sie ausgedehnt. Nun wurden auch sie vor „wesentlichem sozialen Abstieg“ geschützt.

Dieser Umschwung geschah nicht zufällig. Durch die Rentenreform kam das Sozialversicherungsrecht dem sozialstaatlichen Auftrag des Grundgesetzes nach, wonach der ökonomischen Funktionalisierung des Berufs Grenzen gezogen sind. „In der Bindung des Berufs an die Existenz des einzelnen, in der Bedeutung, die der Beruf für das Lebensschicksal des einzelnen hat, [...] liegt die Grenze, die der Berufspolitik von Verfassung wegen gezogen ist und die sie nicht beliebig, nicht willkürlich verletzen darf. [...] Jeder arbeitende Mensch hat vielmehr den verfassungsrechtlich begründeten Anspruch gegen alle staatliche Praxis, in der Beruflichkeit seiner Arbeit respektiert zu werden, davor bewahrt zu werden, dass die Arbeitskraft zum reinen bzw. rohen Tauschgegenstand wird. [...] Das Grundgesetz schließlich hat alle staatliche Tätigkeit, die den arbeitenden Menschen betrifft, dazu verpflichtet, die Beruflichkeit seiner Arbeit zu respektieren. Diese Verpflichtung besteht auch im Sozialversicherungsrecht“ (Hesse 1983: 72).

Das Berufsbildungsgesetz von 1969 war ein weiterer Meilenstein, der das Berufsprinzip institutionell verankerte. Im Rahmen einer tripartistischen Konstruktion sind die Sozialpartner in die Ausgestaltung der Ausbildungsordnungen einbezogen. Einer anfänglichen Versuchung zu einer tayloristischen Verengung und Spezialisierung hat man erfolgreich widerstanden. Heute ist Konsens, dass die zentrale Aufgabenstellung im dualen System der beruflichen Bildung die Vermittlung einer breit angelegten beruflichen Grundbildung ist, die zusammen mit der erforderlichen Fachbildung und Berufserfahrung zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einem ausreichend großen Berufsfeld befähigen soll. 1974 beschloss der Bundesausschuss für Berufsbil-

derung einen entsprechenden Kriterienkatalog für die Anerkennung und Beibehaltung von Ausbildungsberufen, den der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahre 2000 noch einmal ausdrücklich bestätigte (vgl. Brötz 2005: 161 f.).

Es gab periodisch wiederaufflammende Kritik am Berufsprinzip der dualen Ausbildung; jedoch hielt man im Kern am Prinzip von Ausbildungsberufen, ergänzt um die Leitbilder von Schlüsselqualifikationen, der beruflichen Handlungsorientierung und größerer fakultativer Fachspezialisierung fest. Das Berufsprinzip selbst blieb somit unangetastet. Modularisierungskonzepte haben im Zusammenhang mit der Debatte um leistungsschwache Schulabgänger jedoch zu einer Debatte um verkürzte theoriegeminderte Ausbildungsberufe geführt. Die korporatistischen Verteidigungsstrukturen des hergebrachten Berufsprinzips haben aber bisher für eine erfolgreiche Begrenzung gesorgt (ebd.: 172).

Das Berufsprinzip war auch bedeutsam bei der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Schutzfunktionen für die Arbeitnehmer im Bereich der Arbeitsmarkt-, Tarif- und Sozialpolitik, wo der Berufsschutz vor allem der Gefahr der sozialen Marginalisierung und des sozialen Abstiegs von Berufsinhabern entgegenwirken soll. Die Regelungen der Erwerbsunfähigkeit im Rentenrecht („Verweisungsberufe“) wie auch der berufsgenossenschaftliche Unfallschutz bauen auf beruflich definierten Demarkationen auf. Bei der Ausgestaltung der Zumutbarkeitsregeln in der Arbeitsvermittlung, der Ausgestaltung der beruflichen Um- und Requalifizierung, schließlich bei der anfangs aus Versichertenbeiträgen gezahlten und später erst eingestellten beruflichen Aufstiegsförderung wurden die Gewerkschaften im Sinne eines Berufsschutzes für die Arbeitnehmer tätig ebenso wie neuerdings beim Prozess der EU-weiten Zertifizierung beruflicher Abschlüsse.

Im Zuge der Hartz-Reformen ereignete sich ein erstmaliger Einbruch für das Berufsprinzip. Im novellierten Berufsbildungsgesetz von 2004 ließ man das Erfordernis einer breit angelegten beruflichen Grundbildung fallen und stellte stattdessen nur noch die berufliche Handlungsfähigkeit in den Vordergrund (§ 1 BBiG neu). Zugleich hebelten verschärfte Zumutbarkeitsregeln in der Arbeitslosenversicherung den bis dahin geltenden Berufsschutz vollständig aus. Mit dem Argument der Entwertung beruflicher Qualifikationen durch die bloße zeitliche Fortdauer von Arbeitslosigkeit kann er nun bis zum vollständigen Entzug abgetragen werden. Erstmals ist damit unter dem Druck verminderter sozialstaatlicher Leistungsfähigkeit der berufsschützende Konsens partiell aufgegeben worden.

Insgesamt aber zeigt sich, dass es sich bei der Beruflichkeit um ein soziokulturelles Prägungs- und Deutungsmuster mit weiterhin starker institutioneller Verankerung handelt.

2. Die Bedeutung der Beruflichkeit für die gewerkschaftliche Organisations- und Tarifpolitik

Hegemonie des Industrieprinzips

Die Organisations- und Programmgeschichte der deutschen sozialdemokratischen Arbeiterbewegung ist geprägt vom Prinzip der durch den Zentralismus „verdrängten Beruflichkeit“. Dies hing freilich zum Teil auch mit den politischen Umständen der

ursprünglichen Verbandsbildung zusammen. Die Distanz des wilhelminischen Staates gegenüber Gewerkschaften und Tarifverträgen, die Eskalation mit der Verkündung der Sozialistengesetze bewirkten einen letztlich nur politisch umsetzbaren Willen nach Gleichberechtigung und Anerkennung durch Staat und Unternehmer. Die politische Machtfrage war so dominant, dass in der berühmten Debatte um den politischen Massenstreik von 1905/06 die Gewerkschaften ihre Autonomie gegenüber der Partei, die ihre Führungsrolle im Erfurter Programm von 1891 statuiert hatte, erst durchsetzen mussten. „Wir mögen gewerkschaftlich organisiert sein wie wir wollen, wenn das Kapital einmal allgemein eine solche Macht erobert hat wie bei Krupp und Stumm in der Dortmunder Union, in den Kohlen- und Eisenbezirken Rheinlands und Westfalens, dann ist es mit der gewerkschaftlichen Bewegung aus, dann hilft nur noch der politische Kampf“, hatte August Bebel 1893 argumentiert. Erfolg schien nur möglich durch das kompakte Agieren der Partei als Klassenpartei und nachrangig der Gewerkschaft als ökonomischer Organisation der Klasse. Klasse rangierte folglich in jeder Beziehung vor Beruf.

Die organisatorische Entwicklung des Gewerkschaftswesens ist bekannt. Sie wurde strukturiert u.a. durch die zunehmende Bedeutung der Prinzipien der Substituierbarkeit und der Risikostreuung. Ludwig Heyde entwarf die folgenden Kategorisierungen, die zugleich als historische Stufenfolge zu deuten sind, wobei die Bedeutung der Substituierbarkeit der organisierten Berufe untereinander zurückging, dafür aber die immer vorteilhaftere Risikostreuung in der Mitgliedschaft in den Vordergrund trat (vgl. Heyde 1932: 1210 ff.). Heyde unterschied:

- ursprüngliche lokale Branchenverbände mit hoher beruflicher Homogenität und ausgeprägtem Berufsethos von gelernten Spezialarbeitern. Ihre Nachteile waren Gefahr der Verknöcherung und des Partikularismus sowie schlechte Risikogestaltung infolge der Kleinheit des erfassten Kreises und der weitgehenden Gleichheit ihrer wirtschaftlichen Lage.
- Berufsvereine oder –verbände, die Arbeiter gleicher oder ähnlicher, in einem späteren Stadium auch nahe benachbarter Berufe auf lokaler Ebene als Lokalverbände, auf nationaler Ebene als Zentralverbände organisieren. Ihr Vorteil sei die Pflege des beruflichen Zusammengehörigkeitsgefühls bei Überwindung der Branchengehege sowie die Aufnahme von Angelegerten, die als Substitutionskonkurrenz auftreten können. Ihr Nachteil sei ein beruflich verringertes Gemeinschaftsgefühl bei immer noch ungünstiger Risikolagerung.
- „Ältere“ oder unechte Industrieverbände, die durch das Interesse nach Risikoausgleich im Beitragseingang und bei Unterstützungszahlungen sowie durch die Gemeinsamkeit des Rohstoffes einer größeren Anzahl von Berufen und Sparten gekennzeichnet sind, die einander zu substituieren vermögen (Spartengewerkschaften). Ihr Vorteil sei die große leistungsfähige und mächtige Organisation mit günstiger Risikostreuung; ihr Nachteil bestehe im starken Auseinanderklaffen der Sparteninteressen und -bedürfnisse.
- Jüngere Industrieverbände, die von der betrieblichen Eigenart der organisierten Gewerbebezüge ausgehen und alle Arbeiter dieser Industrie, unabhängig vom erlernten und ausgeübten Beruf zu erfassen suchen. Vorteil sei die große Vereinfachung

chung bei Tarifverhandlungen sowie die Mobilisierung der Betriebsolidarität zugunsten der Verbandssolidarität. Nachteil sei die ungünstige Risikoverteilung bei Tarifkämpfen und Branchenkonjunkturen sowie eine starke Fluktuation der Mitgliedschaft. Sie sind „reine Klassenverbände“, die in ihrer „Gliederung nach Industrien [...] keinerlei Rudiment oder Ansatz ständischer Gestaltung“ aufweisen. Sie nahmen ihren Ausgangspunkt von Verbänden der An- und Ungelernten, deren Berufe für die Produktion „nicht sinngebend“ waren, sondern nur ergänzende Dienste leisteten. „Dass der Verband der Fabrikarbeiter in Deutschland seine Zeitschrift ‚Der Proletarier‘ nannte, während so gut wie alle anderen Verbände ihren Blättern einen fachlichen Namen gaben, ist ein feines sprachliches Symptom der Situation, die wir schilderten“ (ebd.: 1212). Die meisten Gewerkschaften seien jedoch nicht reine Klassenverbände, sondern solche mit berufsständischer Interngliederung.

- „Standesvereine in klassen-determinierter Abgrenzung“, die bestimmte Arbeitnehmergruppen aufgrund einer besonderen betrieblichen Position oder „mit dem Bewusstsein der die Klasse konstituierenden Besonderheit der Interessenlage“ zusammenfassen und „an eine sehr weitgefaste Berufsidee anknüpfen“ wie die Handlungsgehilfen oder die Werkmeister.

Während der Industrieverband im älteren Sinne sich als ein „Pseudo-Berufsverein“ erweise, seien die neuen Verbände „reine Zweckverbände“, oft mit „langatmigen und wenig einprägsamen Bezeichnungen“ mit der Absicht gegründet, Grenzstreitigkeiten zu beseitigen. Unter dem Gesichtspunkt der (beruflichen) Aktionsfähigkeit seien sie kaum zu verstehen, weil eine streng rationale Organisationssystematik aufgrund der immer größeren Zahl angelernter Arbeiter ohne Fachgelertheit immer schwieriger werde. Diese seien keinem Beruf im strengen Sinne zuzuordnen, ebenso „Klasse“ wie keinesfalls „Berufsstand“ und höchstens „werdender sozialer Stand“ (ebd.: 195).

Die Kontroverse Berufs- vs. Industrieverbandsprinzip wurde erst in einem langwierigen Klärungsprozess entscheiden. 1891 waren die Metallarbeiter mit der Gründung des Deutschen Metallarbeiterverbandes (DMV) vorangegangen. Sie hofften auf die Sogwirkung des progressiven Beispiels. Tonangebend waren zunächst die Mechaniker, während die Schmiede und Former selbständig blieben. „Der Kastengeist herrscht nicht so sehr“, stellte der Vorsitzende Martin Segitz ein Jahr später auf dem Gewerkschaftskongress von 1892 in Halberstadt fest (vgl. Borsdorf et al. 1977: 120). Carl Legien als Vertreter der Generalkommission aber hatte gemahnt, „Berufsdünkel und Kastengeist“ als real unter den Arbeitern zu unterstellen (vgl. Borsdorf et al. 1977: 119). Der Kongress konnte sich daher nur dazu durchringen, den Zentralverbänden den Zusammenschluss zu Spartengewerkschaften oder „Unionen“, aber eben nicht zu Industrieverbänden zu empfehlen. 1897 versuchte der DMV vergeblich, mit einer Austrittsdrohung den Übergang zum Industrieverbandsprinzip zu erzwingen. Die widerstrebenden Verbände wiesen den Druck zurück. Weitere 25 Jahre lang diskutierte man in Generalkommission und ADGB über den Abschied vom Berufsprinzip, aber die Organisationsrealität beruhte immer noch ganz überwiegend auf der Berufs-solidarität der Mitglieder. Als auf dem 11. Deutschen Gewerkschaftskongress 1922 in Leipzig die Industrieverbandsbefürworter, angeführt vom DMV-Vorsitzenden Robert Dißmann, das Prinzip erneut verbindlich machen wollten, traten die beiden Antipo-

den mit zwei Entschlüssen gegeneinander an: Dißmann und der Vorsitzende der Holzarbeiter, Fritz Tarnow. Dißmann betonte den politischen Charakter des Zusammenschlusses zu Industrieverbänden. Die Ebenbürtigkeit mit den Unternehmern erfordere die Organisation nach denselben Prinzipien: Konzentration und Zentralisation von Macht und Stärke (vgl. Borsdorf et al. 1977: Entschlüsselung Dissman, Paepflow und Genossen (1922): Dokument 27: 131).

Fritz Tarnow verkannte nicht die Bedeutung der betrieblichen Aktionsebene, besonders nach Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes von 1920; auch nicht den Vorteil der konzentrierten Industrieverbandsorganisation mit der Möglichkeit zur politischen Einflussnahme auf Wirtschaft und Sozialisierung. In seiner Entschlüsselung aber bekräftigte er die Berufssolidarität als Organisationsprinzip und Bindungsmedium. Angehörige desselben Berufs in verschiedenen Industrien seien sich näher als Angehörige verschiedener Berufe im gleichen Betrieb (vgl. Borsdorf et al. 1977: Entschlüsselung Tarnow (1922): Dokument 26: 128). Tarnow unterlag. Die Entschlüsselung Dißmann wurde mit großer Mehrheit angenommen, aber noch drei Jahre später musste der 12. Gewerkschaftskongress 1925 die Umsetzung des Beschlusses anmahnen. Dies blieb der Stand der Dinge bis 1933.

Befeuert wurde die Debatte andererseits durch den Umstand, dass der Sozialkatholizismus und die bürgerliche Sozialreform u.a. den Berufsgedanken sehr stark in den Vordergrund stellten.³ Das führte dazu, dass die Termini Beruf und Klasse zu konträren politischen Kampfbegriffen avancierten. Der Verweis auf die Beruflichkeit erzeugte auf sozialistischer Seite eine bis heute wirksame gleichsam reflexhafte argumentative Gegenwehr mit pejorativer Konnotation: Jeglicher Bezug auf Beruflichkeit wird oft ohne weitere Prüfung des ständischen Charakters als „Berufsdünkel“ und „berufsständisch“ denunziert. So entstand „gerade in dieser Zeit unter den vorwärtstrebenden und vorwärtstreibenden Elementen in der neuen Gewerkschaftsbewegung eine heftige Abneigung gegen die Betonung des Berufszusammenhanges“, stellte Theodor Cassau 1930 in seiner historischen Soziologie des Gewerkschaftswesens fest (Cassau 1930: 90).

Ein Charakteristikum der weiteren Entwicklung war unverkennbar. Organisationsgeschichtlich traten das berufliche und das ständische Element auseinander. Max Weber definierte als „ständische Lage“ einer sozialen Gruppe deren „Privilegierung in der sozialen Schätzung“ (Weber: 179). Entscheidend war der institutionelle Schutz der Sonderrolle, in Deutschland festzumachen an der den Beteiligten mehr oder weniger zur autonomen Selbstverwaltung überlassenen Regulierung des Berufszugangs, der Ausbildung, der Berufsausübung, z.B. durch das Kammerwesen, Kollegialverfassungen usw. Die Masse der Mitglieder zahlreicher Berufsstände hatte jedoch zur Kenntnis zu nehmen, dass die berufliche Schätzung durchaus fort dauerte, aber sich nicht in der sozio-ökonomischen Lage ausdrückte. Der Arbeitnehmerstatus verwies auch sie auf die Klassenlage. „Verkammerung“ oder Tarifvertrag lautete die Alternative. Es setzte ein Prozess der Vergewerkschaftlichung der Berufsverbände ein. Schlüsselfrage war

³ Daneben den Betriebsgemeinschafts- und Sozialpartnerschaftsgedanken, der sich explizit gegen den sozialistisch-freigewerkschaftlichen Kollektivsolidarismus aussprach (vgl. Müller 2002: 551).

die Stellung zu Tarifvertrag und Streik. Da wichtige sozialpolitische Arbeitnehmerbelange zudem nur auf gesamtstaatlicher Ebene geregelt wurden, war der Beitritt zu gewerkschaftlichen Spitzenverbänden unerlässlich. Wo Berufsverbände diese Transformation vollzogen, kann von „berufsständischer“ Organisationsform nicht mehr gesprochen werden – was ständischen Berufsstolz als Mittel der affektiven Bindung der Mitglieder an die Organisation nicht grundsätzlich ausschließt, aber nicht die praktische Verbandspolitik dominiert, die vielmehr als gewerkschaftliche akzeptiert wird. Alle wichtigen Organisationskonkurrenten der Industriegewerkschaften sind diesen Weg gegangen.

Beim dem gewerkschaftlichen Wiederaufbau nach dem Zweiten Weltkrieg war der Abschied der entstehenden Industriegewerkschaften vom Berufsprinzip Mehrheitsmeinung. Die Masse der Angestellten, organisationspolitisch immer in der Minorität, akzeptierte zwar das Einheitsgewerkschaftsprinzip und die Spitzenverbandsfunktion des DGB, verweigerte aber die Unterordnung unter das Industrieverbandsprinzip – gegen den internationalen Mainstream der Arbeitergewerkschaften, dem dies im Hinblick auf die allerorten diskutierte Sozialisierung von Schlüsselindustrien als besonders fortschrittlich galt. Hochzentralisierte Industrieverbände erschienen als der angemessene politische Counterpart zum konzentrierten Kapital und zu den korrespondierenden Industrieministerien einer Planökonomie.

Eine nahtlose Umsetzung des Industrieprinzips im DGB erfolgte dennoch nicht. Den Lehrern und später den Polizisten wurden Berufsgewerkschaften zugestanden; ernste Konflikte gab es bei den Eisenbahnern, die erst nach Intervention der britischen Gewerkschaften mit ihrem Verband in einer Kombination aus Betriebs- und Berufsgewerkschaft im DGB verbleiben konnten, während die Deutsche Angestellten-gewerkschaft für den Präzedenzfall der Eisenbahner büßen und den DGB verlassen musste (vgl. Müller 2008).

An der Feststellung von Crusius/Wilke von 1982 hat sich daher im wesentlichen nichts geändert, „dass in der gewerkschaftlichen Programmatik nach 1945 der Beruf überhaupt keine und die Arbeit nur eine untergeordnete Rolle spielen, dass die Gewerkschaften also kein unmissverständlich formuliertes Selbstverständnis mehr davon haben, dass sie Verbände von abhängig Arbeitenden sind“ (Crusius/Wilke 1982: 151).

Mit dem Industrieverbandsprinzip hat die klassenmäßige Verbands- und Organisationssolidarität als Bindungsmedium über die Berufssolidarität gesiegt. Das Konzept der industriegewerkschaftlichen Einheitsgewerkschaft geht vom politisierten, aber berufsindifferenten Einheitsarbeiter aus. Dessen Solidaritätsverständnis ist um den Begriff der Klassensolidarität zentriert.

Da Industrieverbände von ihrem Organisationskonzept her das Organisationsmonopol anstreben müssen, werden Konkurrenten entsprechend bekämpft. Wer daher den hegemonialen Organisationsanspruch bestreitet, wird im Namen der Solidarität für die schlimmsten Anwürfe freigegeben, die in der Arbeiterbewegung für Abtrünnige vorgesehen sind: „Spalter“, „unsolidarisch“, „gelb“, „Verräter“, „Splitterverbände“, „Spartengewerkschaften“ und eben auch die Attribute „dünnhäutig“, „ständisch“ und „berufsständisch“. Ob eine berufsständische Qualität überhaupt vorliegt, wird in der Regel gar nicht weiter geprüft. Insbesondere gegenüber den Angestellten-

verbänden wurden die Anwürfe über Jahrzehnte erhoben und sorgfältig gepflegt. Heute nun schallen sie den konkurrierenden Berufsgewerkschaften entgegen.

Eingehegte Duldung beruflicher Differenzierung

Piepers Feststellung einer Zwiespältigkeit von 1931 gilt noch heute. Es gibt eine ideologische und organisationspolitische Abwehrhaltung gegen Beruflichkeit als gewerkschaftliches Strukturprinzip, die man als solidaritätsunterminierend betrachtet. Im Gegensatz zur allgemeinen Verbandsideologie gilt dies jedoch nicht für die praktische Arbeit, wo man sich in vielfältigster Weise um die berufliche Seite des Arbeitnehmerstatus kümmert.

Die Meilensteine für das Berufsprinzip sind oben bereits genannt worden. Sie wurden erreicht unter selbstverständlichem Einschluss der Gewerkschaften: der Berufsschutz im Rentenversicherungs- und Arbeitsvermittlungsrecht; das Berufsbildungsgesetz von 1969; der Kriterienkatalog für die Anerkennung und Beibehaltung anerkannter Ausbildungsberufe von 1974; die Gründung des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahre 1970. Im dualen Ausbildungs- und Prüfungswesen sind die Gewerkschaften beteiligt, ebenso bei der Schaffung neuer und der Reform alter dualer Ausbildungsberufe. Mit dem Schutz vor „Jedermannstätigkeiten“ und „Simpel-Berufen“ verteidigen sie wirkungsvoll eine an den Arbeitnehmerinteressen orientierte Konturierung der Beruflichkeit (vgl. Brötz 2005: 163). Es gibt somit bis heute eine relativ hoch angesiedelte institutionelle Protektion für Berufsinhaber.

1981 legte der DGB ein eigenes Ausbildungskonzept für kaufmännisch-verwaltende Berufe vor. Zwiespältig war die gewerkschaftliche Position zur beruflichen Aufstiegsförderung, die bis in die Mitte der 80er Jahre aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit gefördert wurde und gegen den Protest der DAG, aber nicht des DGB der Kürzungspolitik zum Opfer fiel und erst 1996 durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) mit seinem wichtigsten Institut, dem „Meister“-Bafög, ersetzt wurde. 1987 war die IG Metall selbstverständlich an der Ablösung der Stufenausbildung in der Metall- und Elektroindustrie und dem Ersatz durch ein modernes Ausbildungskonzept mit breiter Grundbildung und aufbauender betriebsübergreifend verwendbarer fakultativer Fachspezialisierung beteiligt. In seinen Eckpunkten zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes konstatierte der DGB 2003 noch einmal ausdrücklich: „Basis bleibt das Berufskonzept.“ Im Zentrum der Forderungen stand die Erweiterung und höhere Marktvalorisierung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen. Zugleich forderte man, den Geltungsbereich des Gesetzes auf Gesundheits- und Pflegeberufe auszudehnen (DGB-Bundesvorstand vom 7.10.2003). Zahlreich waren auch die gewerkschaftlichen Interventionen gegen die den Berufsschutz eingrenzenden und erworbene Qualifikationen entwertenden Kürzungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, insbesondere bei den Zumutbarkeitsregeln in der Arbeitsvermittlung.

Es lässt sich also nicht behaupten, dass berufliche Belange in der praktischen Politik der Gewerkschaften keine Rolle spielen; aber aufgrund des eingeschlagenen organisationspolitischen Pfads (hochkonzentrierte Multibranchengewerkschaften) lehnen sie einen unmittelbaren Einfluss auf die Organisationspolitik ab. Dennoch gewähren sie auch hier im Interesse der Mitgliederbindung gewisse Spielräume. So haben die

Industriegewerkschaften – freilich nicht durchgängig – bis heute oftmals eine interne Branchen- oder Spartengliederung beibehalten, obwohl dies mit dem einheitsgewerkschaftlichen Egalitätsanspruch kontrastiert. Eine Untergliederung in Industrie-, Fach- und Berufsgruppen ist durchaus üblich. Bei anderen, wie z.B. der IG Metall, der GDL und der IG BCE⁴ aber fehlen die berufsbezogenen Untergliederungen. Sie sind satzungsmäßig nicht vorgesehen, oder aber auf Beratungsfunktionen für die Vorstände begrenzt und ohne eigenes Antragsrecht an den Kongress, gelegentlich aber mit eigenem Instanzenzug über alle Organisationsebenen (Transnet). Einzig ver.di garantiert satzungsmäßig gewisse Gruppenrechte für minoritäre Statusgruppen des öffentlichen Dienstes (Arbeiter, Beamte) und für Meister, Techniker und Ingenieure sogar ausdrückliche Berufsgruppenrechte, eine aus der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft übernommene Tradition. Die Fachgruppenarbeit jedoch ist branchen-, nicht berufs-spezifisch angelegt, nur im Fachbereich Verkehr gibt es auch Berufsgruppenarbeit.

Beruf und relative Lohngerechtigkeit als Problem industriegewerkschaftlicher Tarifpolitik

Als sich im 19. Jahrhundert Handwerksgelesen zu Verbänden zusammenschlossen, um in „Tarifgemeinschaften“ mit den Arbeitgebern wie z.B. im Buchdruck 1872 einen Reichstarifvertrag abzuschließen, war der sachliche Geltungsbereich dieses Vertrages beruflich definiert. Da es noch weitgehend intakte handwerklich geprägte Berufsbilder gab, waren Differenzierungen der Arbeitsanforderungen und dementsprechend der Löhne gleichsam evident für jedermann. Es gab im Grunde nur zwei Lohngruppen: Gesellen und Helfer/Hilfsarbeiter. Der individuelle Lohn wiederum bestimmte sich ganz wesentlich nach Persönlichkeitsmerkmalen im Beruf: Geschick, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Erfahrung etc.

Anfänglich rekrutierte die Fabrikarbeit ihre qualifizierten Stammebelegschaften aus der berufsgebildeten Handwerkerschaft. Aber anstatt die Marxsche Erwartung von Proletarisierung durch Entberuflichung zu realisieren, übernahmen die Fabrikarbeiter das Modell der qualifizierten Berufsausbildung handwerklichen Typus in abgewandelter Form in eigene Regie. Der in einer mehrjährigen Berufslehre Ausgebildete nannte sich nicht mehr Geselle, sondern Facharbeiter.

Die moderne Fabrik beruhte zugleich auf einem Organisationstyp von Arbeit durch massenhafte Integration unqualifizierter Landbevölkerung. Dass es beispielsweise Henry Ford gelang, ein technisch höchst anspruchsvolles Produkt (fast) nur unter Einsatz von angelernten Arbeitern herstellen zu lassen, konnte mit Fug und Recht als Sensation gelten. Der tayloristisch-fordistisch organisierte Fabrikbetrieb wurde damit nicht nur zum industriellen Schmelztiegel der unterschiedlichsten Facharbeiterberufe, sondern zugleich zum Ausgangspunkt eines neuen Systems differenzierter Qualifikations-„Berufe“: ungelernete, angelernte, qualifiziert angelernte Arbeiter, Facharbeiter, qualifizierte Facharbeiter, Vorarbeiter, Werk-/Industriemeister etc.

⁴ Die Satzung der IG BCE kennt nur Industrie-, Personen- und Zielgruppenarbeit. Noch 1971 besaß die IG Chemie eine ausgeprägte Berufsgruppenstruktur mit elf Berufsgruppen.

Der tarifgemeinschaftliche Regelungskonsens bezüglich der Fabrikarbeit speiste sich jedoch aus ganz unterschiedlichen Interessenlagen. Die Arbeitgeber waren am Ersatz der Facharbeiter durch Hilfsarbeiter interessiert, weil diese billiger waren. Zugleich wirkte dies dämpfend auf die Facharbeiterlöhne. Auf gewerkschaftlicher Seite traf sich dies mit dem Bestreben, Unterbietungs- und Substitutionskonkurrenz auf der Lohnseite zu unterbinden und durch Einbeziehung der neuen Fabrikarbeiterkategorien eine möglichst weitgehende tarifliche Abdeckung der betreffenden Teilarbeitsmärkte anzustreben. Das machtpolitisch bedingte Streben nach organisatorischer Konzentration und Zentralisation in Form von Industrieverbänden besaß somit auch ein handfestes tarifpolitisches Komplement. Nur durch die Gesamtvertretung der betrieblichen und industriemäßigen Arbeiterschaft sah man sich in der Lage, mit den Arbeitgebern auf gleicher Augenhöhe zu verhandeln.

Die Gewerkschaften mussten wegen ihres Interesses an dem übergeordneten Konsens mit den Arbeitgebern hierfür (nicht einmal ungern) mit einem tarifpolitischen Preis zahlen, den sie freilich in seinen möglichen negativen Auswirkungen durch organisatorische Stärke wieder wettzumachen hofften: der Umstellung der Lohnfindung vom Berufs- auf das Qualifikations- und Arbeitsplatzprinzip. Danach war nicht mehr entscheidend, ob und welchen Beruf jemand früher einmal gelernt hatte, sondern auf welchem Arbeitsplatz er tatsächlich arbeitete. Unbestreitbar war, dass für viele Un- und Angelernte und manchen Berufswechsler Einkommenshöhen möglich wurden, die anderwärts für sie im Handwerk nie zu erreichen gewesen wären. Die relative Aufwertung dieser Tätigkeiten war das vielleicht am meisten herausstechende Merkmal, und es war klar, dass die Betroffenen dies der erfolgreichen Tarifpolitik ihrer Gewerkschaft zurechneten.

Freilich ließ sich das neue Prinzip nie rein durchsetzen. Formale Berufsqualifikation (Lehre, Facharbeiterbrief) und Berufserfahrung (Seniorität) blieben wichtige Lohnbemessungskriterien. Daneben gab es weiterhin die Handwerksbranchen und andere Gewerbebezüge, in denen Berufsbilder und Berufsbezeichnungen im Wesentlichen übereinstimmten, sich in der Arbeitsorganisation wiederfanden und wo auch die Tarifwerke weiterhin der berufsbezogenen Logik folgen konnten.

Die Entwicklungen in der Industrie jedoch waren dominant. Auf die wissenschaftliche Betriebsführung als Prinzip der technischen Arbeitsorganisation folgte hier vielfach die analytische Arbeitsbewertung als neues Lohnfindungssystem. Der Charme dieses Systems bestand für die gewerkschaftliche Seite darin, dass es integrativ bezüglich des betrieblichen Kosmos unterschiedlichster Funktionen war und allesamt in ein System relativ „gerechter“ Differenzierungen einfügte. Damit verschwanden die ungeliebten ausgeferten Berufsgruppendifferenzierungen, die vielmehr in wenigen Leistungsgruppen (heutige Tarifverträge haben normalerweise zwischen 15 bis 25 Entgeltgruppen) zusammengefasst wurden. Die einzige berufliche Verankerung blieb die Festlegung einer „Ecklohngruppe“, die bis heute an der Facharbeiter-Qualifikation orientiert ist. Noch kurz nach dem Zweiten Weltkrieg gab es dagegen in dem für seine Berufsprägung bekannten graphischen Gewerbe 40 Facharbeiter und 48 Hilfsarbeiter-

lohnstufen mit einer Lohnspreizung zwischen 24,3 und 120 Prozent des Ecklohnes (vgl. Burkhardt 1974: 159).⁵

Wo die Gewerkschaften der Einführung der analytischen Arbeitsplatzbewertung in die Tarifwerke zustimmten, gaben sie allerdings entscheidendes Beruflichkeits-Terrain preis. Sie erkannten an, dass nicht mehr Können und Berufsqualifikation, sondern die von Management- und Kapitalseite definierten und unter den Tarifpartnern vereinbarten Arbeitsplatz- und Qualifikationsanforderungen zur Grundlage der relativen Entgeltfestlegung gemacht wurden. Die Individuen erscheinen darin nur noch als austauschbare Träger mehr oder weniger passender Qualifikationsbündel, die den Arbeitgebern gleichsam als ein Menü verfügbarer Qualifikationen offeriert werden.

Bei aller Ausdifferenzierung der Einstufungs- und Bewertungsverfahren, die im Kern alle auf dem bekannten „Genfer Schema“ gründen, erfolgt eine Kondensation des aufgeschlüsselten Aufgabentableaus durch finale Zuordnung jeder Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe. Die früher hoch differenten Berufswertigkeiten finden sich nun in schönen relativen Lohndifferenzierungen wieder in einer gleichsam objektivierten Form.⁶

Es lohnt, darauf hinzuweisen, wie Claus Offe schon 1970 diesen vermeintlich aus der Bewertung objektiver Umstände folgenden heimlichen Normativismus kritisiert hat (vgl. Offe 1970: 136 ff.). Entscheidend für die letztendlich resultierenden tatsächlichen Einkommenshierarchien sei, dass es einen vorgängigen, „von technischen Elementen ganz unabhängigen, aber fest institutionalisierten Konsensus über den relativen Wert von Arbeitsfunktionen (gibt). Dieser Konsensus kann durch die Verwendung von technischen Aufwands- und Ertragskategorien nicht erklärt, sondern durch den ideologischen Bezug auf Leistungsdimensionen allenfalls rationalisiert werden“ (ebd.: 136). In diesen Konsens gingen stillschweigend kulturell bestimmte Wertvorstellungen in Gestalt von Motiven, Ansprüchen, Angemessenheits-Standards, aber auch Macht und Repräsentanz mit ein, die sich ihrerseits in den ausdifferenzierten Bewertungs- und Einstufungskatalogen reflektierten. Werthierarchien von Arbeitsfunktionen ließen sich folglich nicht unmittelbar aus technischen, organisatorischen, arbeitswissenschaftlichen Kernelementen der Arbeitsrolle ableiten, sondern involvierten immer auch vorgängig existierende Wertemuster. Die Einstufung einer Tätigkeit in die Lohnhierarchie eines Tarifvertrages ist damit immer auch Ausdruck einer stillschweigenden normativen Wertschätzungshierarchie, vermittels derer relative Gerechtigkeit organisiert werden soll.

Da die Gewerkschaften als Tarifpartner dies mittragen, wäre es naiv, anzunehmen, dass in die tarifpartnerschaftliche Konsensbildung über die relativen Einstufungs- und Entgeltniveaudifferenzen zwischen stark und schwach besetzten Vergü-

⁵ Der aktuelle ERA-Entgeltgruppenkatalog der Metallsozialpartner sieht 17 Entgeltgruppen mit einer Lohnspreizung zwischen 74 und 186,5 Prozent der Ecklohngruppe vor.

⁶ Die Differenzierung wird nun nicht mehr unterlegt mit Berufstätigkeiten, sondern mit Richtbeispielen zur Eingruppierung oder mit „typischen Tätigkeitsbildern“ wie beispielsweise in einem Tarifwerk im Bereich Energie der IG Bergbau und Energie von 1991 (vgl. Anmerkung 8, wo knapp 400 derartige Tätigkeitsbilder zu 15 Vergütungsgruppen verdichtet wurden).

tungsgruppen nicht auch die Auswirkungen der Zusammensetzung des Funktionärs- und Aktivistenkörpers sowie der Mitgliedschaft einfließen würden. Sind bestimmte Berufskategorien überdurchschnittlich stark in der Gewerkschaftsorganisation vertreten, dann spricht einiges dafür, dass diese ihren Einfluss auch in der Art der Ausdifferenzierung der Tarifwerke zum Ausdruck zu bringen versuchen.⁷ Die Unterteilung der gewerkschaftlichen Mitgliederstatistiken in Berufs- und Personengruppen, Daten über die Organisationsgrade bestimmter Wirtschaftsgruppen oder die mitgliedermäßige Reichweite von Tarifwerken bieten jedoch nicht ansatzweise die Informationen, die nötig wären, um diesen Effekt näher zu bestimmen.

Integrations- und Differenzierungsfunktion industriegewerkschaftlicher Tarifpolitik

Über die Aufgabe hinaus, den konkreten Lohn-Leistungs-Kompromiss mit dem Management zu suchen, haben die industriegewerkschaftlichen Tarifwerke immer auch verbandsinterne Integrationsfunktionen zu erfüllen. Die Abstufungen in der Bewertungshierarchie dienen daher zugleich als ein subtiles Mittel zur Bewerkstelligung dieser Integrationsaufgabe. Dabei ist allgemein bekannt, dass die Tarifwerke – durchaus mit Zustimmung der Arbeitgeber – eine deutliche Nivellierungstendenz beinhalten, indem sie die Lohnspreizung einzudämmen versuchen, um damit „kostenneutrale“ Umverteilungseffekte zu institutionalisieren. Scharpf hat dies einmal als „Sozialismus in einer Klasse“ bezeichnet (zit. nach Streeck 1993: 42). Darin spiegelt sich seit je die industriegewerkschaftliche Interessenbalance zwischen den Gruppen der höher und niedriger qualifizierten Fabrikarbeiter wider. Der immanente Konflikt zwischen Nivellierung und Spreizung ließe sich daher auch als Hereinwirken des Berufsprinzips in die Tarifpolitik deuten.

Wichtig für die Balancepolitik der Gewerkschaftsführungen ist es, den involvierten Mitgliedergruppen das Gefühl zu vermitteln, gleichermaßen und fair an dieser nur gemeinschaftlich zu erringenden Verbandsrendite beteiligt zu sein. Dies ist die Basis für gefühlte und gelebte Verbandssolidarität. Wenn einzelne Berufsgruppen dagegen den Eindruck gewinnen, dass die Vergütungshierarchie im Rahmen nivellierend angelegter Tarifwerke⁸ nicht mehr in Übereinstimmung zu bringen ist mit der kollektiv gewussten normativen Wertschätzungshierarchie der Berufe – und je konkreter die Alltagskenntnis über das betreffende Berufsbild, desto größer die öffentliche Resonanz und Zustimmung – dann werden solche Berufsgruppenkonflikte erklärlich wie bei den Piloten, Krankenhausärzten und Lokführern. Verbandssolidarität als Lohnsolidarität wird von diesen Gruppen dann nicht mehr als erwidert erlebt. Interessanterweise ist hierfür weniger die Berufswirklichkeit, sondern vor allem das kollektiv geteil-

⁷ In einem Eingruppierungstarifvertrag der IG Bergbau und Energie von 1991 waren von insgesamt 15 Vergütungsgruppen insbesondere die Gruppen 5 und 6 für den Arbeiterbereich und die Gruppe 10 für den Angestelltenbereich jeweils mit besonders vielen Tätigkeitsbildern unterlegt (vgl. IGBE Hauptvorstand: Kurzkatalog der Tätigkeitsbilder für die Arbeitnehmer der Tarifgruppe Energie, 1991).

⁸ Im aktuellen Fall des Lokführerkonflikts sah der Konzern ETV bei der Deutschen Bahn von 2002 in elf Entgeltgruppen eine Spreizung zwischen 71,6 und 193,5 Prozent der Ecklohngruppe vor.

te Berufsbild entscheidend. Dieser Umstand zeigt zugleich ein widerständiges Element an, nämlich dass bis heute diese kollektiv gewussten sozialen Wertigkeiten weiterhin in der Dimension von Berufen gemessen werden. Und hierbei hilft es eben dann auch wenig, dass es gerade Lokführer und Piloten waren, die sich in ihrer verbandlichen Angriffslust besonders hervortaten, also zwei Berufsgruppen, bei denen es sich faktisch nur um Lizenzinhaber (Schienen- und Luftfahrzeugführer), aber keine Berufsinhaber im Sinne von Ausbildungsberufen handelt.⁹ Vielleicht waren diese daher am sensibelsten dafür, dass sich die vergüteten und die tatsächlichen sozialen Wertigkeiten hier am stärksten aneinander rieben.¹⁰

An diesem wichtigen Sachverhalt geht die Einschätzung vorbei, die in dem Konflikt zwischen den Eisenbahnergewerkschaften hauptsächlich einen Gegensatz zwischen einer kurzfristig orientierten „Verteilungs-Koalition“ und einer längerfristig orientierten Produktivitäts-Koalition zu erblicken meint und dabei die Implikationen der beruflichen Komponente des Konflikts vollkommen außer Betracht lässt (vgl. Hoffmann/Schmidt 2008).

So sehr man sich über ein als schamlos empfundenenes Erpressungspotential berufsständischer Funktionseliten zu echauffieren vermag – so haben doch diese Konflikte der jüngsten Vergangenheit eine urgewerkschaftliche Frage wieder aufgeworfen: Beruflichkeit als lange verdrängtes Wesens- und Sinndeutungsmuster der Arbeitnehmerexistenz und der Verbandssolidarität zur Kenntnis zu nehmen.¹¹ Dabei handelt es sich um eine sozio-ökonomische und kulturelle Dimension, an der auch die Arbeitgeber im Sinne der Bewahrung technologisch anspruchsvoller Produktion in Deutschland langfristig ein Interesse haben sollten.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass der industriegewerkschaftliche Weg, wie er sich in der Ära des fordistisch-keynesianischen Wachstumskapitalismus herausgebildet hat, einerseits höchst erfolgreich war. Die Gewerkschaften erlangten eine Systembedeutung wie nie zuvor in ihrer Geschichte. Dies verleitete freilich dazu, die Existenzbedingungen hierfür nicht mehr zu hinterfragen, stattdessen das bestehende Erfolgsmodell zu verabsolutieren. Unter drastisch veränderten Rahmenbedingungen seit dem Zusammenbruch des Kommunismus und der Öffnung der Märkte werfen schlagkräftige Berufsgruppen die gewerkschaftliche Sinnfrage nach dem *cui bono?* auf. Die Multibranchengewerkschaften sind mächtiger denn je, aber zu welchem Zweck

⁹ Daran ändert wenig, dass Lufthansa ihren Pilotennachwuchs ein Fachhochschul-Ingenieurstudium absolvieren lässt, so dass heutzutage überwiegend berufsmäßige Ingenieure das Gros der Piloten im Prime-Sektor mit Maschinen über 70 Sitzplätzen bilden. Bei City-Line, Cargo und den Tochtergesellschaften sind dagegen auch normale (Typen-/Strecken-)Lizenzinhaber tätig.

¹⁰ Beide Unternehmen versuchten sich daher in einer Berufsgruppensegmentierung: Die Bahn AG unterschied zwischen Strecken- und Rangierloführern, Lufthansa zwischen Piloten auf Modellen mit weniger und mit mehr als 70 Sitzplätzen sowie dem Low-cost-carrier-Bereich. Beiden betroffenen Verbänden gelang erfolgreich die Integration der voneinander separierten Gruppen auf berufsverbandlicher Grundlage.

¹¹ Einer so verstandenen Empfehlung von Müller-Jentsch nach „Einbindung und ‚Pfleger‘ der strategischen Schlüsselgruppen“ ist daher zuzustimmen (vgl. Müller-Jentsch 2008: 62).

eigentlich? Ist es in einer solchen Situation klug, auf Beruflichkeit als ein wichtiges Medium der Mitgliederansprache zu verzichten, obwohl der alte antiberufliche Einheitsgewerkschaftskonsens seine materiellen Existenzvoraussetzungen verliert? Dies gibt allen Anlass zu der Frage, ob es sozialwissenschaftliche Befunde dafür gibt, dass die im Einheitsgewerkschaftsmodell implizit enthaltene Entberuflichungsthese eine materielle Basis hat. Dem soll im folgenden Abschnitt nachgegangen werden.

3. Beiträge der Industriosozologie zur Kontroverse um das Berufsprinzip

Bis zur Weltwirtschaftskrise war der Beruf ein stehender soziologischer Topos. Alle großen Soziologen der Zeit befassten sich damit: Werner Sombart, Max Weber, Georg Simmel, Emile Durkheim, Emil Lederer, Ludwig Heyde, Joseph Schumpeter. Die Untersuchung der protestantischen Berufs-Ethik ist ohne Max Weber nicht denkbar, sein Vortrag „Politik als Beruf“ bedeutsam wie kein anderer (vgl. Platthaus 2008). Durkheim sah in der zunehmenden Berufszersplitterung die Gefahr anomischer Zustände in der Gesellschaft. Noch 1960 stellte Helmut Schelsky dagegen fest: „Der Beruf ist, neben der Familie, eine der großen sozialen Sicherheiten, die der Mensch in der modernen Gesellschaft, insbesondere in der westlichen Zivilisation, noch besitzt“ (Schelsky 1979: 254). Als Komplement zur industriosozologischen Rationalisierungs- und Automationsdebatte entstand sogar ein eigenständiges Fach „Berufssoziologie“ (vgl. Voß 1994: 133). Von zwei Seiten freilich geriet dieses alsbald unter Druck: von der Professionsforschung¹² der amerikanisch beeinflussten Soziologie und von der durch die Marx-Renaissance beflügelten Industrie- und Betriebssoziologie. Letztere hat an der Verdrängung der Kategorie der Beruflichkeit erkennbar mitgewirkt und hierfür auch eine ganze Reihe normativ besetzter Stereotypen geliefert.

Die vielleicht wichtigste ist die ohne Zweifel marxistisch inspirierte geschichtsphilosophische Vorstellung eines Irreversibilitätsprinzips im Geschichtsverlauf, die sich unterschwellig bis in Standardlehrbücher der Industriosozologie hinein findet. Danach wird der Geschichtsprozess als eingerichteter Fortschrittsprozess gedeutet. Einmal „überwundene“ historische Stadien können nicht zurückkehren außer um den Preis historischer Rückschrittlichkeit. Die pejorative Konnotation ist unverkennbar. Berufs- und Spartengewerkschaften symbolisieren nach diesem Verständnis „Rückkehr“ und Rückschrittlichkeit, weil sie erreichten Fortschritt infrage stellen. So sehr wir daher begrüßen, dass diese Zeitschrift der längst überfälligen Diskussion über die Frage von Berufsgewerkschaften nun ein Forum bietet, so sehr stört uns doch aus den genannten Gründen die Begrifflichkeit, unter der dies stattfindet. „Spartengewerkschaft“ kann nach der begrifflichen und organisationspolitischen Vorgeschichte kein rein deskriptiver Begriff sein.

Ein nächstbedeutsames scheint uns das aus der Sozialstrukturanalyse übernommene Begriffspaar von Inklusion und Exklusion zu sein, das im Weberschen Sinne der sozialen Schließung gedeutet wird, also wenn eine Organisation im Bewusstsein einer

¹² Am Kernbereich des deutschen Berufsbegriffs, der industriellen und gewerblichen Fertigung, ging deren Herausstellung von Systematisierung und Wissensbasierung als Kennzeichen von Professionalisierung vorbei. Sie schien dagegen vor allem am Entstehungsbild neuer Dienstleistungsberufe geformt.

Interessenhomogenität der an ihr Beteiligten berufliche (Schlüssel-)Qualifikationen als Zutrittsbeschränkungen einsetzt. Die Schließung hat im ökonomischen Sinne die Monopolisierung von Engpassfaktoren und den Ausschluss von Konkurrenten an der Nutznießung zum Ziel, um über normalen Markterfolg hinausgehende „exklusive“ Ressourcenzuweisungen zu erzielen. In diesem Sinne freilich betreibt jede Organisation Exklusion, auch Großverbände. Die Vorgehensweise ist unterschiedlich: Während Großverbände mit einer Inklusionsstrategie und der Macht der großen Zahl von ihrem Widerpart einen vom Marktprozess abweichenden ökonomischen Vorteil zu erreichen suchen, wollen Berufsverbände diesen Vorteil aus der Beschränkung ziehen. Aber es ist eben wertend, wenn der egalitaristischen industriegewerkschaftlichen Inklusionssolidarität das berufsgewerkschaftliche Exklusionsverhalten nicht bloß als Fremd-, sondern als Un-Solidarismus gegenübergestellt wird.

Solidarität bedeutet „latente Reziprozität unter Gleichen. In jedem konkreten Fall schließt sie Nichtzugehörige aus, zeugt also Ungleichheit fort“ (Hondrich 2001: 105). Inklusion ist Exklusion, nur mit erweiterten Grenzen. Das inklusive Gleichheitsgefühl der aus freien Stücken Assoziierten ist um so leichter zu organisieren, je deutlicher trotz fortbestehender Unterschiedlichkeit alle gemeinsam von den Vorteilen partizipieren. Je geringer der gemeinsame Vorteil, desto schwieriger, das Gleichheitsgefühl aufrechtzuerhalten, weil das Prinzip der Wechselseitigkeit erkennbar leidet. Die Exklusion kehrt in die Inklusion zurück. Übertragen auf unseren Gegenstand bedeutet dies: Der industriegewerkschaftliche Inklusionssolidarismus ist ein Kind der Wachstumsära. Fallen die verteilungspolitischen Pegelstände, gerät der Inklusionssolidarismus unter Druck (vgl. Lesch 2008: 147).

Geradezu klassisch für den Dualismus polarisierender normativer Konnotationen von Inklusions- und Exklusionssolidarismus ist eine Darstellung von Streeck über den Idealtypus eines wohl funktionierenden rheinischen Wachstums-Kapitalismus, in dem real existierende Berufsgewerkschaften nur als Störfaktor gedeutet werden können (vgl. Streeck 1993). Einheits- oder Industriegewerkschaften agieren danach auf einer als „identitätsstiftend unterstellten gemeinsamen Klassenlage“ und „egalitärer Wertvorstellungen“, streben eine „solidarische Lohn- und Statuspolitik“ sowie eine „universalistische öffentliche Sozialpolitik“ an und ignorieren „an der Oberfläche vorhandene ‚Standes‘-Unterschiede zwischen Gruppen von Arbeitnehmern“. Sie agieren im Sinne eines gemeinwohldienlichen gewerkschaftlichen Produktivismus, der Verteilungskämpfe zwischen den Klassen in Positivsummenspiele transformiert, und erhalten dafür privilegierende staatliche Stabilisierungshilfen in der Organisationskonkurrenz mit „Splitterverbänden“.

Ganz anders dagegen die Charakterisierung von Berufsgewerkschaften. Ihr Ethos sei das von „Standesverbänden“, die ihre berufliche Identität auf die Verwertung von distinktivem Humankapital ausrichten. Sie wiesen die klassentheoretische Präkonditionierung der Industriegewerkschaften von sich, richteten ihre Interessenvertretung „auf Differenzierung statt auf Egalisierung und auf Amortisation der getätigten Investitionen in das eigene Humankapital“. Die Organisation erfolge „exklusiv gegenüber Arbeitnehmern mit anderen Qualifikationen“. Sie agierten gegen arbeitsmarktverzerrende Umverteilung und nivellierende Industriegewerkschaften, „wozu es stärker, aber selbstverständlich immer berufsspezifisch fragmentierter Gewerkschaften“

bedürfe. Wichtig sei ihnen die Erhaltung des beruflichen Status, an einer „in hohem Maße politisierten Form von Interessenvertretung“ wären sie dagegen nicht interessiert. Und ebenfalls im Sinne einer Stadientheorie wären sie in einem pluralistischen, nicht aber (höher entwickelten) korporatistischen Institutionensystem beheimatet. Ihre Operationsweise sei „voluntaristisch“ und „partikularistisch“, „gleichmachende“ Politiken würden abgelehnt, das Angebot öffentlicher Organisationshilfen als Anreiz oder Ausgangspunkt für politischen Tausch liefe ins Leere, weil für sie uninteressant (sämtlich Streeck 1993: 41-44 passim; ähnlich ders. 2003: 86 ff). Einzig bei einer Bedrohung des Tarifsystems suchten sie den Schulterschluss mit gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen.

Die Aufzählung von Beispielen, die begrifflich mit normativ besetzten Stereotypen, nicht aber mit tatsächlichen Befunden argumentieren, ließe sich fast beliebig fortsetzen, wie z.B. die Stellungnahmen von Zeuner (2007), Lengfeld (2007), Keller (2008), Baethge (2008).

Debatte über die Erosion von Beruflichkeit

Die These vom Untergang der Beruflichkeit ist so alt wie das Phänomen selbst und seit Marx' Beobachtung des Untergangs der englischen Handweber am Beginn des 19. Jahrhunderts ein stehender Topos. Neben dem Niedergang gab es aber zugleich immer auch einen beständigen Aufstieg neuer Berufe und Berufsgruppen, wie Schumpeter in den „Business Cycles“ geradezu beispielhaft zeigte. Wir vertreten die Auffassung, dass mit dem Topos von der endgültigen Erosion der Beruflichkeit im deutschen Modell die zeitgenössischen Protagonisten dieser These zum Gesamteindruck einer allmählichen irreversiblen Entberuflichung der Erwerbsarbeit in den deutschen Schlüsselindustrien beigetragen haben. Die Industriesoziologie schien damit autoritativ den organisationspolitischen Weg der Industriegewerkschaften arbeitspolitisch unterlegen zu können.

Die Kontroverse wurde zu nicht unwesentlichen Teilen innerhalb des Göttinger SOFI ausgetragen, als sich einerseits die entschiedensten Verfechter, andererseits pragmatische Kritiker der Erosionsthese zu Wort meldeten.

Die Kontroverse bezüglich der hier interessierenden Fragestellung hatte arbeitspolitischen Hintergrund. Von den führenden Forschergruppen am Göttinger SOFI und am Münchener IfS erwarteten die einen „Reprofessionalisierungs“-Tendenzen in der industriellen Arbeitsorganisation, die die Chance zu mehr Autonomie, Dispositionsmöglichkeiten und Handlungsspielräumen im Sinne des alten antitayloristischen Hoffnungszusammenhangs von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein zu eröffnen schienen (vgl. Kern/Schumann 1985). Die anderen dagegen erwarteten einen Bedeutungsschwund der Berufsfachlichkeit, aber eine Bedeutungszunahme betriebsinterner Arbeitsmärkte (vgl. Lutz 1978). Eine Tendenz zu verstärkter Beruflichkeit erkannten beide nicht.

In „Das Ende der Arbeitsteilung?“ beobachteten Kern/Schumann neben dem erwähnten Trend zur „Reprofessionalisierung der Arbeit“ erstmals eine „Wiederentdeckung des Berufsarbeiters“ (Kern/Schumann 1985: 99). Der neue Berufstypus eines „Produktionsfacharbeiters“ schien zu entstehen. Erstmals wurden auch Gewinner- und Verlierergruppen, Opfer und Nutznießer von Entberuflichungs- und neuen Verberuflichungstendenzen in den Kernbelegschaften zur Kenntnis genommen und Be-

züge zu einer gruppenspezifisch unterschiedlichen Konfliktbereitschaft hergestellt. Interessanterweise bezog man auch die berufliche Herkunftsprägung der Betriebsräte in die Betrachtung ein (vgl. ebd.: 118).

Zehn Jahre später im Angesicht der deutschen Stagnationskrise wechselte Kern die Seiten und attackierte zusammen mit Sabel das deutsche Berufsmodell und den Facharbeiter als die „Hauptursache“ der deutschen Probleme. Die qualifikatorischen Anpassungspotentiale des deutschen Facharbeiters seien gleichsam „in Berufsprofile und in nach wie vor starre vertikale und horizontale Demarkationen zwischen den beruflich gefassten Tätigkeiten“ in der Arbeitsorganisation eingemauert (Kern/Sabel 1994: 606). Es stelle sich die Frage, ob „unsere Tugenden überhaupt noch wirkliche Tugenden“ sind (ebd.: 605). Beruflichkeit und das Denken in demarkierten Berufsgemeinschaften wurden nun „als höchst ambivalenter Sachverhalt“ des deutschen Modells diagnostiziert, der durch neue Formen der prozessgeleiteten Arbeitsorganisation radikal in Frage gestellt werde. Die japanische Organisationsphilosophie, ein Organisationstypus und nicht ein Qualifikationstypus, erweise sich als erfolgreicher denn das traditionelle deutsche Berufsmodell. „Es gibt Qualifikation, aber keine Qualifikationshierarchie im deutschen Sinne“ (ebd.: 619). Ihre Konsequenz war radikal und klang gut: „strikte Überwindung des überkommenen Qualifikations- und Statusgefälles“ in der industriellen Organisation (ebd.: 620).

Baethge griff die These von der Krise des deutschen Facharbeiter-Modells auf und warf die Frage auf: „Berufsprinzip und duale Ausbildung: Vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung?“ (Baethge 1996). Die Frage zu stellen, hieß, sie zu bejahen. Zwei Jahre später verstärkte er die These mit dem Argument, die Unternehmen nähmen mit dem Abschied vom Berufsmodell Abstand „von dysfunktional wirkenden, traditionellen Mustern“ der betrieblichen Sozialintegration bei „Eingruppierung, fachspezifisch exklusivem Einsatz, institutionalisierten Karrierewegen“ und entzögen damit dem Beruf seine soziale Basis (Baethge 1998: 461-472). Gefordert von den neuen Produktionssystemen seien nunmehr beruflich „entgrenzte“ Handlungskompetenzen und Qualifikationsprofile. Dies führe zwar zur Ausbildung neuartiger „Qualifikationsentwicklungsprozesse“, aber eben nicht zu neuer Beruflichkeit. Der Beruf als sozialstrukturelle Kategorie löse sich auf und könne allenfalls noch als „berufspädagogisch verdünnte Kategorie“ fortexistieren. Auffällig war, dass Baethge sein Untergangsszenario am Modelltyp des „handwerklich versierten Facharbeiters“ festmache, ohne freilich zu belegen, ob dieser für moderne Industriearbeit überhaupt noch repräsentativ war.

An diesem Punkt setzten seine Kritiker an. Schumann versuchte nämlich nach Beobachtung des Restrukturierungsprozesses der deutschen Automobilindustrie nachzuweisen, dass diese nicht ohne, sondern gerade mit dem deutschen Facharbeiter aus der Krise herausgelangt sei (Schumann 2002). Mit modernisierter Berufsidentität, besser denn je qualifizierten Produktionsfacharbeitern, „Ergänzungen“ und „Umgewichtungen“, „Neukonturierung und Öffnung“ der berufstypischen Qualifikationen, kurz: mit einer Dynamisierung der Berufskonstruktion durch „Erweiterung, nicht Verdünnung“. Nur wenn man diese Anreicherung des Berufsmodells auch in der Ausbildung verankere, könne das Emanzipationspotential „innovativer Arbeitspolitik“

auch ausgeschöpft und „Beruflichkeit stabilisiert bzw. neu begründet werden“ (ebd.: 108-112).

Baethge antwortete unbeirrt mit pejorativer Verstärkung: Die Berufskategorie sei ständisch begründet. Es sei verwunderlich, wie eine einstmals von einer reaktionären Koalition getragene vorindustrielle Kategorie „einen derart zentralen Stellenwert für das industriell-kapitalistische Gesellschaftsmodell in Deutschland“ bewahren könne (Baethge 2004: 337). Er sah das Berufsmodell erneut kongruent mit dem des „Industriefacharbeiters handwerklicher Prägung“ und folglich aufgrund neuer und vor allem erweiterter Qualifikationen und Kompetenzen eine „Tendenz zur Auflösung des Berufskonzepts“, eine „Aufweichung der sozialen Kategorie Beruf“ und einen „Verlust an Beruflichkeit“ überhaupt.

Dieser Einschätzung wurde nicht nur unter Verweis auf die Fortgeltung der Bedeutung von „transformierter“ Beruflichkeit für die Arbeitnehmer-Vocatio heutzutage umgehend widersprochen (vgl. Meyer 2004: 348-354). Arbeitsmarktpolitische Forschungen hatten zwischenzeitlich ebenfalls ein wesentlich differenzierteres und weniger intentionales Bild vom ständigen Aufstieg und Niedergang von Berufen gezeichnet. Im Bereich der Informations-Technologien und der neuen Medien war vielmehr zu beobachten, wie innerhalb eines Jahrzehnts ein ganzes Feld beruflich völlig neu strukturiert wurde. Bezüglich des Gesamtfeldes traditioneller industrieller Beruflichkeit hatte man zudem festgestellt, dass es durchaus zu einer „Renaissance beruflicher Strukturen“ und „neuen Varianten“ von Beruflichkeit mit oft unterschiedlichem Berufsbezug im traditionellen Sinne gekommen war, freilich nicht überall gleichmäßig (vgl. Dostal et al. 1998: 438-460). Der Bereich der industriellen Kernbelegschaften stelle demnach weiterhin eine Domäne von Beruflichkeit dar, vor allem bei der personellen Rekrutierung. Dostal unterschied „unternehmenszentrierte Kernbelegschaften“ mit breiten fachlichen Basisqualifikationen und „umfangreichen extrafunktionalen Qualifikationselementen“; andererseits „fachzentrierte Kernbelegschaften“ mit zugleich hoher Beruflichkeit und „hoher, unternehmensintern wertvoller Professionalisierung“. ¹³ Nach Feststellung der Arbeitsmarktforschung bleibt „Beruf“ damit in jedem Fall ein Strukturelement der industriellen Kernbelegschaften.

Zugleich wurde ein altes Forschungsfeld wieder entdeckt: die Berufsgenese (vgl. Dostal 2006). Anstatt ein romatisierendes, letztlich an der alten Handwerksberuflichkeit orientiertes Untergangsszenario zu entwerfen, wurden hier Wandel und Anpassung, Segmentierung und Neuzusammensetzung, Variation und Rekombination (Hybridberufe) als ständig wirksame Prinzipien in einer sich schon immer wandelnden „Berufelandschaft“ beobachtet. Untersuchungen über den Bereich der Informationstechnologien, der neuen Medien und der Beratungsberufe deuteten auf einen „unbegrenzten Bedarf nach neuen Berufen“ (ebd.: 46). Unter deutschsprachigen Arbeitsmarktforschern war Konsens, dass es eindeutige Belege für die fortbestehende Relevanz des Berufskonzepts als strukturierendes Prinzip auf dem Arbeitsmarkt, bei Bildung und Ausbildung, Wahl und Beurteilung von Erwerbskarrieren wie auch im sozialstaatlichen Regulationsinstrumentarium gibt (vgl. Jacob/Kupka 2005). Außerhalb

¹³ Diese Tendenz hatte Burkhard Lutz schon dazu gebracht, eine Art Entberuflichung durch betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentierung zu prognostizieren (vgl. Lutz 1978).

der Industriosozologie gibt es also kaum sozialwissenschaftliche Zweifel am Fortbestehen des Berufsprinzips, wenn auch in angepasster Form.

4. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Untersuchung versucht zu zeigen, dass es sich bei der Beruflichkeit von Erwerbsarbeit um ein sozio-kulturelles Prägungs- und Deutungsmuster mit weiterhin starker institutioneller Verankerung handelt. Die Gleichsetzung von Proletarisierung und Entberuflichung, von der Marx noch ausging, bewahrheitete sich nicht, sondern machte einer neuen Beruflichkeit Platz, beherrschte aber weiterhin Denken und Deutungen des modernen Kapitalismus in der sozialistischen Arbeiterbewegung.

Erst der Industrieverband vollzog in der gewerkschaftlichen Organisationsgeschichte in einem langwierigen Übergangsprozess das Marxsche Verdikt von der Ersetzung des Berufs durch die Klasse als vorherrschendes Organisationsprinzip. Aber dieses sowie die offizielle Verbandsideologie korrespondieren nicht vollständig mit der Erwerbswirklichkeit der Mitglieder, die weiterhin auch beruflich geprägt war und ist. Es kommt zum Phänomen der verdrängten Beruflichkeit. Die Gewerkschaften kümmern sich in vielfältigster Weise um praktische berufliche Probleme in der Arbeitswelt, aber als organisationspolitisches Medium der Bindung der Mitglieder an die Organisation findet Beruflichkeit nicht statt.

Bestärkt wurde die gewerkschaftliche Strategie der verdrängten Beruflichkeit durch die Erfolgsstory des industriegewerkschaftlich-korporatistischen Modells fordistisch-keyesianischer Prägung in der Nachkriegsepoche. Dies alles verstärkte eine Perspektive, aus der die erfolgreiche Wiederbetonung von Beruflichkeit durch lange Zeit nicht sehr erfolgreiche Organisationskonkurrenten der Einheitsgewerkschaften nur als organisationspolitischer Rückschritt zu deuten war. Mit dem Zusammenbruch des Kommunismus und der weltweiten Öffnung der Märkte ist die Wirksamkeit des nationalstaatlich regulierenden Verbände-Korporatismus eingeschränkt worden. Unter diesen Bedingungen können in einer Ökonomie im reifen Produktzyklus die industriellen Beziehungen davon nicht unberührt bleiben (vgl. Müller 2001).

Die Multibranchengewerkschaften stellen gleichsam den Endpunkt eines Wettlaufs dar, durch den sich die Gewerkschaften als Klassenorganisationen auf Augenhöhe mit dem Kapital halten wollten und also dessen Konzentrations- und Zentralisationsprozess nachvollzogen. Nun erleiden sie wie dieses zuvor das Problem der eigenen Überdehnung. Von den Mitgliederzahlen und der Finanzkraft sind die Multibranchengewerkschaften stärker als jemals Gewerkschaften zuvor, aber sie weisen eine politisierte Organisationsstruktur auf, deren Sinndeutung obsolet zu werden droht. In diese Sinnkrise sind Spezialgewerkschaften, keineswegs Standesverbände, vorgestoßen und haben den Appell zuallererst an die Beruflichkeit zu einem Erfolgsrezept neuer gewerkschaftlicher Sinndeutung und Stärke gemacht.

Wir haben schon bei unserer Analyse des Entstehungsprozesses von ver.di darauf hingewiesen, dass es an den Organisationsrändern zu Erosionsprozessen kommen kann, wenn Mitglieder- und Berufsgruppen um die Repräsentativität in dieser Großgewerkschaft meinen fürchten zu müssen (vgl. Müller/Niedenhoff/Wilke 2002: 106). Mit der Renaissance von Berufsgewerkschaften im Bereich des (ehemaligen) öffentlichen Dienstes hat sich diese Prognose nun bewahrheitet, obwohl es keine vergleichba-

re Großorganisation gibt, die mit einer derart fein austarierten Matrixstruktur solchen Befürchtungen entgegenzuwirken sucht wie gerade ver.di. Der erfolgreiche Arbeitskampf der Lokführer erzielte freilich auch deswegen so große öffentliche Resonanz, weil hier – ganz anders als bei den „gehobenen“ Berufen der Ärzte oder Piloten – eine „proletarische“ Berufsgruppe das Erfolgspotential des Berufsgewerkschaftsmodells vorgeführt hat.

Fasst man die Ergebnisse der soziologischen Berufsforschung mit relevanten Teilen der industriesoziologischen Untersuchungen zu den aktuellen arbeitspolitischen Trends in der Industrierarbeit zusammen, dann besteht kein wesentlicher Zweifel, für das Berufsprinzip in veränderter, angepasster Form weiterhin hohe Relevanz anzunehmen. Diesem Gesamtbild sollte sich auch die soziologische Gewerkschaftsforschung nicht länger verschließen und daher neue Entwicklungen nicht mit der verdeckten normativen Elfe einer vergangenen Ära messen, sondern sich soziologisch unvoreingenommen den neuen Tatsachen stellen.

Literatur

- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3): 461-472.
- Baethge, Martin (2004): Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 100(3): 336-347.
- Beck, Ulrich/Brater, M./Daheim, Hans Jürgen (1980): *Soziologie der Arbeit und der Berufe*. Reinbek.
- Bolte, K.M./Beck, U./Brater, M. (1988): *Der Berufsbegriff als Instrument soziologischer Analyse*. In: Bolte, K.M. (Hrsg.) (1988): *Mensch, Arbeit, Betrieb*. Weinheim.
- Borsdorf, Ulrich/ Hemmer, Hans O./ Martiny, Martin (Hrsg.) (1977): *Grundlagen der Einheitsgewerkschaft. Historische Dokumente und Materialien*. Köln, Frankfurt/Main.
- Burkhardt, Richard (1974): *Ein Kampf ums Menschenrecht*. Stuttgart.
- Cassau, Theodor (1930): *Die Gewerkschaftsbewegung: ihre Soziologie und ihr Kampf*. 2. A., Halberstadt.
- Claessens, Dieter et al. (1959): *Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide*, herausgegeben von Otto Stammer. Berlin.
- Crusius, Reinhard/Wilke, Manfred (1979): Plädoyer für den Beruf. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 48/79: 3-13.
- Crusius, Reinhard/Wilke, Manfred (1982): *Einheitsgewerkschaft und Berufspolitik*. Frankfurt/M., New York.
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (1966): *Grundlagen und Methoden der analytischen Arbeitsbewertung*. Hamburg.
- Deutschmann, Christoph (2005): Latente Funktionen der Institution des Berufs. In: Jacob, Marita / Kupka, Peter (Hrsg.) (2005): *Perspektiven des Berufskonzepts – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 297. Nürnberg.
- Dostal, Werner (2006): Berufsgenese. Ein Forschungsfeld der Berufsforschung, erläutert am Beispiel der Computerberufe. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 302. Nürnberg.
- Dostal, Werner/Stooß, Friedemann/Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3): 438-460.
- Girndt, Cornelia (2008): „Wir sollten uns auf dauerhafte Konkurrenz einstellen.“ Editorial in: *Mitbestimmung*. April.
- Hesse, Hans Albrecht (1983): Die Berufsunfähigkeit des Arbeiters. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 16(1): 68-75.
- Hoffmann, Jürgen / Schmidt, Rudi (2008): Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL – Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen? In: *Prokla*, 38(2).
- Iwd (2007): Berufsgewerkschaften. Keine britischen Verhältnisse. In: *iwd* 49(6), Dezember.

- Keller, Berndt (2008): Der aufhaltsame Aufstieg von Berufsverbänden. In: Sozialer Fortschritt, 57(6): 163-173.
- Kern, Horst / Sabel, Charles F. (1994): Verblasste Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells. In: Beckenbach, Niels / van Treeck, Werner (Hrsg.) (1994): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen: 605-623.
- Kern, Horst / Schumann, Michael (1977): Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Frankfurt/M.
- Kern, Horst / Schumann, Michael (1985): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München.
- Lutz, Burkhard (1978): Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation. München. Zit. nach Deutschmann 2005: 3.
- Lengfeld, Holger (2007): Das Ende der Solidarität. In: Der Tagesspiegel, 18.11.2007.
- Marx, Karl (1890) 1968: Das Kapital Bd. 1, MEW Bd. 23. Berlin (DDR).
- Meyer, Rita (2004): Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. Ko-Referat zu Martin Baethge. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 100(3): 348-354.
- Müller, Hans-Peter (2001): Tarifpolitik im reifen Produktzyklus. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52(3): 83-93.
- Müller, Hans-Peter (2002): Stichwort: Sozialpartnerschaft. In: Behnen, Michael (Hrsg.): Lexikon der deutschen Geschichte 1945-1990, Stuttgart: 551.
- Müller, Hans-Peter (2008): Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im spitzenverbandlichen Dualismus DAG-DGB 1949-2001. (Ms. 2008, im Erscheinen).
- Müller, Hans-Peter/ Wilke, Manfred (2003): Multibranchengewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang / Weißels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: 122-143.
- Müller, Hans-Peter/ Wilke, Manfred (2006): „Gestaltend Einfluss nehmen.“ Bahngewerkschaft und Bahnreform 1993-2005. Berlin.
- Müller-Jentsch, Walther (2008): Rückkehr der Berufsgewerkschaften? In: WSI-Mitteilungen, 2.
- Niederhoff, Horst-Udo/ Wilke, Manfred (1986): Der neue DGB. Köln.
- PAL 1794: Preußisches Allgemeines Landrecht vom 5.2.1794, 2. Theil, 8. Titel, §§ 419 und 420.
- Platthaus, Andreas (2008): Gesättigt mit Wissen. Soziologische Sensation: Das Stichwortmanuskript von Webers „Politik als Beruf.“ In: FAZ, 23.7.2008.
- Pongratz, H. / Voß, G. (Hrsg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin.
- Sauer, Dieter / Wittke, Volker (1994): Vom Wandel der Industriearbeit zum Umbruch industrieller Produktion. Bericht aus dem Schwerpunkt Technik und Arbeit. In: Mitteilungen Verbund Sozialwissenschaftliche Technikforschung, 12: 42-59.
- Schelsky, Helmut (1979): Die Bedeutung des Berufes in der modernen Gesellschaft (1960). In: Ders.: Auf der Suche nach der Wirklichkeit. München: 254-267.
- Schroeder, Wolfgang (2008): Gewerkschaftskonkurrenz: Gefahr und Chance zugleich. In: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 115(1): 2-6.
- Schumann, Michael et al. (1994): Rationalisierung im Übergang. Neue Befunde der Industriesoziologie zum Wandel der Produktionskonzepte und Arbeitsstrukturen. In: WSI-Mitteilungen, 47(7): 405-414.
- Schumann, Michael (2002): Struktureller Wandel und Entwicklung der Qualifikationsanforderungen. In: SOFI-Mitteilungen, 31: 105-112.
- Sombart, Werner [1931] 1982: Beruf. In: Vierkandt, Alfred (Hrsg.): Handwörterbuch der Soziologie (1931), gekürzte Studienausgabe. Stuttgart: 1-7.
- Tennstedt, Florian (1972): Berufsunfähigkeit im Sozialrecht. Frankfurt am Main.
- Voß, G. Günter (1994): Berufssoziologie. In: Kerber, Harald / Schmieder, Arnold (Hrsg.): Spezielle Soziologien, Hamburg: 128-148.
- Weber, Max (1985): Wirtschaft und Gesellschaft. 5. A., Tübingen.
- Wetzel, Detlef (2008): „Wir wollen Arbeit, die Kopf und Hand verbindet.“ In: Der Tagesspiegel, 14.7.2008.
- Zeuner, Bodo (2008): Unsolidarische Konkurrenz? www.linksnet.de/textsicht.php?id=2966 [7.4.08]