

Übergang wohin? Schwierigkeiten ostdeutscher Industriearbeiter bei ihrer betrieblichen Neuorientierung

Gabriele Andretta, Martin Baethge, Stephanie Dittmer

Der Artikel präsentiert erste Ergebnisse aus der Untersuchung "Zur beruflichen Transformation von Arbeiter- und Angestelltenbelegschaften im Industrie- und Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern" die das SOFI im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft betrieblicher Weiterbildungsforschung (ABWF), finanziert durch das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und den Europäischen Sozialfonds (ESF), gegenwärtig durchführt. Im Zentrum der Untersuchung steht eine Panelbefragung von ca. 600 Arbeitern und Angestellten in Weiterbildungseinrichtungen und Betrieben zu ihren Erfahrungen, Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsaktivitäten sowie ihrer Wahrnehmung und Verarbeitung der neuen Situation. Wir präsentieren im Artikel den Ausschnitt aus den Interviews mit Industriearbeitern, der sich auf ihre Auseinandersetzung mit der veränderten oder gänzlich neuen Betriebsituation bezieht. An der Untersuchung sind neben dem Autorenteam noch Volker Baethge-Kinsky, Stefan Naevecke, Uwe Roßbach und Matthias Trier (Jena) beteiligt.

Vor der Übermächtigkeit der Arbeitsmarktprobleme in den neuen Bundesländern sind jene Aspekte des Transformationsprozesses, die sich darauf beziehen, wie die Arbeiter innerhalb der Betriebe die neuen Organisationsformen ihrer Arbeit erfahren und sich mit ihnen auseinandersetzen, in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion in den Hintergrund getreten. Angesichts des historisch wohl radikalsten Deindustrialisierungsprozesses in Deutschland, der die Zahl der Industriebeschäftigten um 60 bis 70 % hat schrumpfen und den Anteil der Industriebeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten unter denjenigen in den alten Ländern hat sinken lassen¹, mag das verständlich sein. Verdeckt werden könnten davon freilich in die Zukunft hineinwirkende Probleme. Der kollektive gesellschaftliche Statusverlust der Arbeiterklasse² und die Zerstörung der

beruflichen Existenzgrundlage für viele Industriearbeiter hat offensichtlich bereits jetzt schon sowohl die Attraktivität industrieller Berufe schrumpfen lassen³, als auch eine tiefgreifende Verunsicherung in und außerhalb der Betriebe hervorgerufen. Die Wahrnehmung und Verarbeitung der betrieblichen Situation, um die es uns im folgenden geht, ist gleichzeitig Ausdruck wie Ursache dafür.

Man könnte mutmaßen, daß angesichts der andauernden und sich weiter verschärfenden Massenarbeitslosigkeit sich jeder, der überhaupt einen halbwegs gesichert wirkenden Arbeitsplatz hat, auf der Gewinnerseite des Einiigungsprozesses verortet. Die Annahme täuscht. Schaut

¹ Die Beschäftigten im produzierenden Gewerbe nahmen von 1989 bis Ende 1993 um 63 % von 3,4 Mill. auf knapp 1,3 Mill. ab (vgl. Herbstgutachten des IWH); der Industriebesatz (Industriebeschäftigte pro 1.000 Einwohner) ist von 158 im Dezember 1990 auf 47 im Juni 1993 gesunken und erreicht damit gerade 44 % des westdeutschen Werts (vgl. Nolte u.a. 1993).

² "Ich bin Arbeiter - wer ist weniger?" - Mit der Umkehrung des zu DDR-Zeiten lautenden Satzes "Ich bin Arbeiter - wer ist mehr", in dem sich nicht nur die ideologisch propagierte, sondern auch in handfesten Privilegien erfahrbare hohe Position

der Arbeiter im gesellschaftlichen Statusgefüge der DDR ausdrückt, beschreibt Nethöfel (1993) erste Transformationserfahrungen der von ihm befragten Beschäftigten in Betrieben und Institutionen. Daß dem Statusverlust der Arbeiterklasse auch reale Abstiegsverfahren zugrundeliegen, zeigen die von Berger (1993) mit Rückgriff auf die Datengrundlage des SOEP geschilderten umfangreichen beruflichen Auf- und Abstiegsprozesse bereits in den ersten Jahren der Wende.

³ Trotz hoher Arbeitslosigkeit und trotz Ausbildungsplatzmangel wurde uns in mehreren neu gegründeten Betrieben der Metallindustrie vom Personalmanagement berichtet, daß sie erhebliche Schwierigkeiten hätten, für ihre gewerblichen Ausbildungsplätze genügend Bewerber zu bekommen.

man sich die Wahrnehmungen an, die Produktionsarbeiter von ihrer neuen Arbeitssituation nach der Wende haben, so erstellt sich selbst in neu gegründeten Betrieben mitnichten das Bild einer siegreich aus einem harten Selektionsprozeß hervorgegangenen Arbeiterschaft. Vielmehr changiert das Bild zwischen Grau und einigen Aufhellungen und werden eher die Umrisse von Verunsicherung und Enttäuschung unter Facharbeitern deutlich, die sich in ihren hohen Erwartungen gegenüber dem neuen Betriebs- und Arbeitssystem in vielem geprellt fühlen.

Wir beanspruchen für die im folgenden dargestellten Ergebnisse von halbstandardisierten Interviews mit Produktionsarbeitern und -arbeiterinnen aus vier Betrieben in den neuen Bundesländern keine Repräsentativität. Gleichwohl sind wir uns nach Erfahrungen auch in weiteren Betrieben einigermaßen sicher, daß sich in ihnen typische Wahrnehmungsweisen von betrieblicher Kommunikation und von Arbeitssituationen und -bedingungen von - ihrer Herkunft nach zumeist - Facharbeiter/-innen in den neuen Bundesländern zeigen. Dies umso mehr, als die 84 in die Auswertung einbezogenen Produktionsarbeiter/-innen aus vier für die gegenwärtige Situation noch charakteristischen unterschiedlichen Betriebstypen kommen: Aus zwei von westdeutschen Investoren neu gegründeten Betrieben, aus einem bereits früh privatisierten Treuhandbetrieb und aus einem noch nicht privatisierten Treuhandbetrieb.⁴

⁴ Insgesamt handelt es sich um drei Betriebe der Metallindustrie und einen aus dem Bereich der Chemie- und Kunststoffindustrie. Die beiden neu gegründeten Betriebe sind von den Investoren bewußt als Erweiterungsinvestitionen 1990 als "Grüne-Wiese-Betriebe" geplant worden, um ohne personelle und sächliche Altlasten eine moderne Produktion aufbauen zu können, die im einen Fall Pilotcharakter für neue Formen der Arbeitsorganisation haben sollte, die man - nach geglücktem Experiment - dann auch in die westlichen Produktionsstätten übernehmen wollte. In beiden Fällen handelt es sich vor allem um Produktionsbetriebe, die Mehrheit der kaufmännischen und F+E-Funktionen werden weiterhin in den westdeutschen Stammwerken wahrgenommen. Der privatisierte Treuhandbetrieb gehörte in den Bereich der Chemie- und Kunststoffindustrie. Relativ früh nach der Wende stand fest, daß der Betrieb, der Ende 1989 etwa 4.200 Mitarbeiter hatte und zu einem großen Kombinat gehörte, von einem westdeutschen Unternehmen übernommen wurde, allerdings mit einem erheblichen Personalabbau und der Stilllegung eines Teils der Produktion. Der Personalabbau wurde vollzogen, gleichzeitig eine Produktionslinie modernisiert, eine andere computergesteuerte Fertigungslinie völlig neu eingerichtet und eine dritte in Angriff genommen, die im Laufe 1994 ihre Produktion aufnehmen wird. Der Noch-Treuhand-Betrieb gehörte zu einem der Maschinen- und Anlagenbau-Kombinate der DDR, hatte zum Zeitpunkt der Wende ca. 2.600 Beschäftigte, die sukzessive bis Herbst 1993 auf etwa 400 abgebaut wurden. Der Zusammenbruch des RGW-Marktes kostete den Betrieb, der in seinem Produktionsprogramm durchaus auch bereits zu DDR-Zeit auf westlichen Märkten einen (begrenzten) Teil seiner Produktion absetzte, seine Hauptabnehmer, so daß man in den letzten Jahren versucht hat, mit neuen Produkten auf dem Markt Fuß zu fassen. Um die Restproduktion der angestammten Produktpalette rationeller zu gestalten, hat man vor

1. Die getrübte Bilanz der Wende: Typische Erfahrungen von Produktionsarbeitern im betrieblichen Transformationsprozeß

Auf der Ebene der Betriebe bedeutet der Übergang von einer staatssozialistischen Planwirtschaft zu einer kapitalistischen Marktwirtschaft die Einführung eines neuen Arbeits- und Betriebsregimes, das mit der Änderung von Betriebshierarchie, Arbeitsorganisation und Technik auch die betrieblichen Rollen der einzelnen Akteure neu definiert. Die Richtung der Neudefinition von betrieblichen Regulationsformen und Arbeitsrollen wird auf der einen Seite mit der Ablösung politischer Steuereungskriterien durch einzelwirtschaftliche Effizienzparameter, auf der anderen Seite mit einer Stärkung der je individuellen Verantwortung, Zuständigkeit und fachlichen Kompetenz aufgrund des Wechsels von einem bis dato vorherrschend tayloristisch-fordistischen zu einem neuen Organisationskonzept für Arbeit angegeben, dessen Konturen noch offen sind, in dessen Gestaltung aber die neuere Debatte um lean production, Gruppenarbeit und Postfordismus eingehen (vgl. u.a. Heidenreich 1991). Ob diese gleichsam idealtypischen strukturellen Zuschreibungen der Realität entsprechen bzw. entsprochen haben, hängt bzw. hing in der Regel von vielfältigen wirtschaftlichen und sozialen Kontextbedingungen der einzelnen Betriebe sowie dem tatsächlichen Verhalten der betrieblichen Akteure ab. Wie schließlich die jeweilige Realität der betrieblichen Arbeit wahrgenommen wird, hat zusätzliche Quellen in der je individuellen (Berufs-)Biographie und den in ihrem Verlauf angeeigneten Relevanzkriterien und dem Anspruchsniveau gegenüber der auszuführenden Tätigkeit.

Insofern war nicht zu erwarten, daß der Wechsel zur Marktwirtschaft, so sehr diese auch als politisches und wirtschaftliches System von der Mehrheit der Arbeiter herbeigewünscht worden sein mag, auf der Ebene der betrieblichen Arbeit nur als positive Erfahrung registriert werden würde; schließlich standen auch Privilegien, die der politisch-ideologischen Hofierung der Arbeiterklasse in der DDR geschuldet waren und ihr im

allem arbeitsorganisatorische Veränderungen im Sinne einer Erweiterung der Aufgabenfelder der verbleibenden Arbeiter vorgenommen.

Betriebsalltag zumindest eine Position "passiver Stärke" (Voskamp/Wittke 1990) verliehen, mit auf dem Spiel. Daß die Gesamtbilanz des Vergleichs von alter und neuer Arbeitssituation aber so kritisch ausfällt, wie die Befunde es im folgenden ausweisen, mag dann doch ein überraschendes Resultat sein (vgl. Schaubild 1).

Die global bilanzierende Frage, ob ihre Arbeit sie heute mehr befriedige als früher, beantwortet nicht einmal die Hälfte der Produktionsarbeiter positiv, von dem Rest sieht jeweils etwa jeder Dritte keine Differenz zu früher oder gewinnt seiner früheren Arbeit eine höhere Befriedigung ab. Im Vergleich der Betriebe sind es gerade die Arbeiter in den neu gegründeten Betrieben, die sich besonders kritisch äußern und deutlich stärker als ihre Kollegen in den Betrieben hervorheben, daß ihnen ihre jetzige Arbeit weniger Befriedigung biete als ihre frühere Tätigkeit. Auf den ersten Blick ist diese Verteilung schwer verständlich. Äußern doch die Arbeiter die größte Skepsis, von denen man in Anbetracht der wirtschaftlichen Verhältnisse in den neuen Bundesländern am ehesten sagen würde, sie hätten das große Los gezogen: Sie sind in technisch hochmodernen Betrieben untergekommen, die in ihren Sektoren eine sehr gute Marktposition besitzen und ihnen einen vergleichsweise sicheren - hieran zweifelt kaum jemand unter den Beschäftigten - und gut bezahlten Arbeitsplatz bieten. Demgegenüber stehen die Arbeiter sowohl im Nochtreuhandbetrieb als auch im bereits privatisierten Betrieb noch unter dem Damoklesschwert weiterer Entlassungen und haben auch nur die Erfahrung einer zögerlichen Modernisierung der Arbeitsorganisation und begrenzter Einführung neuer Technik.

Die Begründungen für die Bilanzierungen führen uns an unterschiedliche individuelle Erfahrungen mit der Wende heran, die über jeweils spezifische Erwartungen, die man mit ihr verband, gefiltert werden. Die Antworten lassen sich in vier typischen Wahrnehmungsweisen bündeln:

- *Nichtgewinner-Perspektive*;
- *Verliererperspektive*;

- *Perspektive der Etappengewinner in den alten Betrieben*;
- *Perspektive der Gewinner in den neuen Betrieben*.

1. *Die Nichtgewinner-Perspektive*: Diejenigen Arbeiter, die im Befriedigungsgrad ihrer Arbeit keinen Unterschied zwischen früher und heute wahrnehmen, sehen die *Kontinuität eher im Negativen als im Positiven*. Für einige von ihnen - vor allem im TH-Betrieb - hat sich tatsächlich wenig am alltäglichen Arbeitszuschnitt verändert. Der starke Produktionseinbruch macht die individuelle Arbeitssituation auf der einen Seite zwar entspannter, auf der anderen Seite schafft die unklare Zukunftsperspektive des Betriebes aber Unsicherheit. Diese erscheint nach mehreren Entlassungswellen, die sie alle überdauert haben, für diese Arbeiter zwar nicht so unmittelbar bedrohlich, daß sie sich zu einem eindeutig negativen Urteil veranlaßt sähen. Unsicherheit aber und die ihr zugeschriebene Verschlechterung von Kommunikation und Betriebsklima lassen sie der Einkehr der Marktwirtschaft in ihrem Betrieb auch nicht jene positiven Seiten abgewinnen, die bei ihren Kollegen zu einer deutlich größeren Zufriedenheit führt (vgl. dritte Wahrnehmungsweise).

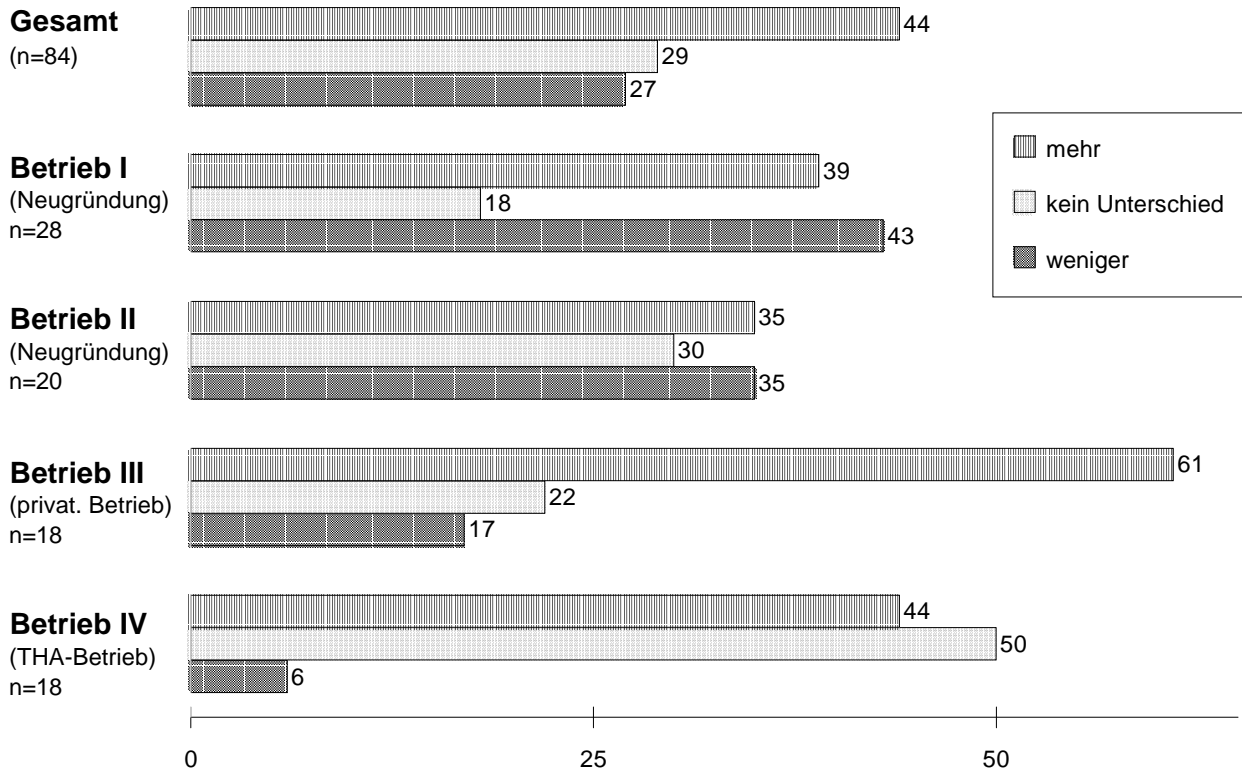
Überraschender als im Falle des TH-Betriebes ist die nicht unbeträchtliche Zahl derer, die nach ihrem Wechsel in einen neuen Betrieb oder auch nach technischen und organisatorischen Veränderungsmaßnahmen (im privatisierten Betrieb) keine höhere Befriedigung mit der Arbeit verspüren. Sie sehen schon, wie sich ihre Arbeit verändert hat, heben etwa auch die Einführung neuer Maschinen und den Sachverhalt positiv hervor, daß die in der DDR zum Alltag gehörenden Produktionsunterbrechungen der Vergangenheit angehören und "man sich jetzt darauf verlassen kann, daß es läuft und man alle Teile hat" (Maschinenbediener aus den neugegründeten Betrieb I). Eine Gewinnerperspektive tut sich für sie damit aber noch nicht auf, stehen doch hinter neuer Technik und Reibungslosigkeit des Produktionsablaufs für sie Unsicherheit des Arbeitsplatzes und Einbußen an Status, Selbständigkeit und Komplexität ihrer Arbeit. Eine Facharbeiterin aus dem privatisierten Betrieb zieht die nüchterne Bilanz:

Schaubild 1: Gesamtbilanz der Befriedigung in der Arbeit

Vergleich früher - heute (in %)

Wenn Sie es insgesamt betrachten:

Befriedigt Sie Ihre Arbeit heute mehr als früher (vor der Wende) oder eher weniger?



"Es gibt eigentlich keinen Unterschied zu früher. Die Arbeit befriedigt mich heute genauso wenig, aber aus anderen Gründen: Ich habe heute vielleicht mehr Verantwortung, kann aber gleichzeitig mein Aufgabengebiet nicht nach eigenen Vorstellungen ausfüllen und bin in ständiger Sorge um den Arbeitsplatz."

2. *Die Verlierer-Perspektive:* Was sich hier nur andeutet, rückt bei der *zweiten Bilanzierungsweise* ins Zentrum der Wahrnehmung der neuen Arbeit und führt zu unmißverständlich größerer Unzufriedenheit im Vergleich zu früher: die Erfahrung, daß sich mit hochmoderner "westlicher" Technik, der man aus der alten DDR-Sicht viel Vorschußlorbeeren zugestanden hatte, unter Umständen kein Gewinn, sondern ein Verlust an Selbständigkeit, Interessantheit, Inhaltsreichtum und fachlicher Qualifikation für Facharbeiter verbinden kann. Diese Erfahrung artikulieren vor allem die Arbeiter und Arbeiterinnen in den neu gegründeten Betrieben. Ist es schon angesichts der prekären Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern keineswegs selbstverständlich, daß nicht die materiellen Dimensionen der Arbeit, sondern der inhaltlich-fachliche Zuschnitt der Tätigkeiten und die in ihnen gebotenen Spielräume für selbständiges Arbeiten die mit Abstand dominierenden Wahrnehmungs- und Beurteilungsparameter für die neue Arbeitssituation abgeben, so enthüllen die Beschreibungen gerade der Gruppe der Unzufriedenen, daß sich für sie der transformationsbedingte Arbeitsplatzwechsel mit einer Art "Modernisierungsschock" und Degradierungserfahrung verbindet, die sie offensichtlich treffen.

Ein gelernter Werkzeugmacher: "Mein Wissen kann ich anwenden. Im Grunde aber bräuchte ich viele Sachen nicht zu wissen. Ich habe nicht den Eindruck, daß meine Position davon abhängt, ob ich klar komme oder nicht. Zum Beispiel an der CNC-Maschine: Ich kriege das Programm, wenn ich sagen würde, es funktioniert nicht, würde mein Springer kommen und das machen. Ich kann das auch selber machen, das kriegt keiner mit, aber das geht schneller... Ich kann mir denken, wo der Fehler liegt."

"Werkzeugmacher hat mir selber mehr gelegen, die Kreativität und der Anspruch an handwerkliche Fähigkeiten waren größer. Jetzt ist es nicht mehr so, jetzt kommt es mehr auf Rechnen an, Handwerkliches ist nicht mehr gefordert, nur noch so schnell wie möglich einlegen, entgraten und programmieren. Früher hat es

mir besser gefallen" (ehemaliger Zerspaner, der jetzt als einrichtender Bediener eingesetzt ist).

"Früher waren wir wesentlich eigenständiger als heute. Man hat das Ergebnis seiner Arbeit mehr gesehen. Ich weiß heute nicht, was mit den Teilen, die ich fertige, geschieht. Sehe immer nur die Teile, würde mich aber auch interessieren, wo und wie diese verwendet werden. Man sieht halt das Endergebnis nicht" (Zerspaner, der als Maschinenbediener im Betrieb I arbeitet).

Die Reihe der Zitate ließe sich fortsetzen. Sie drücken fast alle ähnliche Verlusterfahrungen aus: Die Enteignung nicht nur, aber vor allem der handwerklichen Facharbeiterqualifikation, die Degradierung zum Maschinenanhängsel, zunehmende Monotonie, den Verlust an Transparenz über den ganzen Produktionsablauf und den Stellenwert, den die eigene Arbeitsleistung in ihm hat, das Eingespanntsein in einen anonymen Arbeitsablauf, in dem die Regeln der Arbeitsteilung (hier zwischen Maschinenbedienung und Programmierkompetenz) den Betroffenen selbst betriebswirtschaftliche Effizienzkriterien fragwürdig erscheinen lassen. Die Beschreibungen erinnern an Erfahrungen, wie sie Facharbeiter im Westen im Übergang von mechanisierten zu vollautomatisierten Produktionsabläufen früherer Tage gemacht und artikuliert haben (vgl. Kern/Schumann 1970). Was sich auch als Übergang von einer technischen Stufe zu einer anderen interpretieren läßt, vollzieht sich für die Facharbeiter freilich unauflösbar verbunden mit dem Systemwandel. In ihrer Kritik an der aktuellen Arbeitssituation werden zugleich der berufsbiographische Hintergrund wie die Erwartungen der Arbeiter sichtbar, die sie mit dem Systemwandel verbunden haben und die nun enttäuscht zu werden drohen.

Schaut man sich die Berufsbiographien an, so bestätigt sich die Vermutung, daß es sich um Erfahrungen beim Übergang auf eine neue Etappe industrieller Rationalisierung handelt. Die von den neu gegründeten Betrieben rekrutierten Facharbeiter sind in der Regel jünger, besser qualifiziert und in ihrem Arbeitsmarktverhalten aktiver als die Beschäftigten in den alten Betrieben. Sie haben zum großen Teil früher in der Instandhaltung oder im Rationalisierungsmittelbau gearbeitet, in den sogenannten indirekten Produktionsbereichen also, wo dem tayloristischen Zugriff auf ihre Arbeit durch die ge-

ring mechanisierten Prozesse mit hohem Anteil manueller Arbeit Grenzen gesetzt waren und in denen es auf handwerkliches Geschick und das Beherrschen ganzheitlicher Arbeitsvollzüge ankam. Dadurch verfügten sie über gewisse Dispositionsspielräume in der Arbeit, die ihnen nicht nur relative Selbständigkeit in der Planung und Durchführung ihrer Arbeit sicherten, sondern auch ihren betrieblichen Status als Facharbeiterelite mitbestimmten.

Mit dem selbstinitiierten Wechsel in den neugegründeten modernen Betrieb erfahren sie nun ein neues Arbeits- und Betriebsregime, dessen technisch-organisatorische Ausgestaltung im traditionellen Rahmen industrieller Rationalisierung verharrt und in dem moderner Technikeinsatz mit relativ rigider fachlicher Zuordnung von Aufgaben und Funktionen, kurzzyklischen Arbeitsvollzügen und hoher Leistungskontrolle verbunden sind. In diesem Kontext vollziehen die Facharbeiter den Modernisierungsschritt von einer mechanischen zu einer programmgesteuerten Produktionsweise, die nicht nur die mitgebrachten handwerklichen Fertigkeiten und berufliches Erfahrungswissen entwertet, sondern den Maschinenbedienern wenig Möglichkeiten für eigenverantwortliches Vorgehen läßt. Die Erfahrung steht in doppelter Weise gegen ihre Erwartungen: Von ihrem traditionellen Facharbeiterbewußtsein her war in dem Tausch "Ost gegen West" keine arbeitsinhaltliche Verschlechterung einkalkuliert gewesen, sondern eher die Verbesserung durch modernere Technik und straffere Arbeitsorganisation. Zum anderen war ihnen bei Eintritt in den Betrieb die Perspektive eröffnet worden, daß hier eine neue Produktionsorganisation erprobt werden sollte, die durch bessere Nutzung der Fachqualifikation höhere Effizienz bewirken und zum Pilot-Betrieb für die westlichen Produktionsstätten werden sollte. Was sie an Arbeitsorganisation in der sich verlängernden Einlaufphase⁵ erfahren, erfüllt die damit verbundenen Erwartungen nicht. Die Desillusionierung führt bei vielen von ihnen zu dem Wunsch, etwas anderes zu machen, sich entweder nach dem alten Arbeitsplatz zurückzusehen

oder eine neue andere Arbeit haben zu wollen. Ihre Kritik an ihrer aktuellen Arbeitssituation demonstriert durchaus auch Selbstbewußtsein, so daß nicht auszuschließen ist, daß sie ihren Wunsch nach einem besseren Arbeitsplatz in die Tat umsetzen, wenn sich ihnen die Gelegenheit dazu bieten sollte.

3. *Die Perspektive der "Etappengewinner"*: Eine dritte Art der Bilanzierung nehmen die Arbeiter vor, die im alten TH-Betrieb verbleiben und mit ihrer Arbeit deutlich zufriedener sind als früher. Immerhin zwei Fünftel der von uns in diesem Betrieb befragten Arbeiter fühlen sich heute zufriedener mit ihrer Arbeit als früher, und dieses, obwohl zum Zeitpunkt der Befragung noch völlig offen war, ob es mit dem Betrieb weitergeht und, wenn ja, zu welchem Preis. Ausschlaggebend für die gewachsene Befriedigung in der neuen Arbeitssituation sind ebenso eindeutig wie im vorhergehenden Fall für die negative Einschätzung die interessanteren, abwechslungsreicheren Arbeitsinhalte. Dieses Ergebnis ist zunächst überraschend, da der betriebliche Restrukturierungsprozeß noch in den Anfängen steckt und sich auf die Zusammenlegung von Fertigungsstätten durch Abbau von Parallelfertigung, Zusammenlegung der Fertigung mit der Montage, Konzentration auf einen Kernbereich und partielle Modernisierung von Arbeitsmitteln beschränkt, tiefgreifendere Änderungen der Arbeits- und Betriebsorganisation existieren zum Zeitpunkt der Befragung (Sommer 1993) erst auf dem Papier. Gleichwohl können die Arbeiter die Reorganisationsschritte für sich als Gewinn verbuchen, wie ein Blick auf die Begründungen zeigt: Im Zuge der Umstrukturierung von Produktionsbereichen ist es zu Umsetzungen an Arbeitsplätzen gekommen, die von ihrem Aufgabenzuschnitt her als interessanter angesehen werden. Exemplarisch hierfür ist die Antwort eines Maschinenbauers, der von der mechanischen Fertigung in die Endmontage wechselte: "Vielfältigkeit und Abwechslung ist in der in Endmontage größer, ist interessanter." Auch ein Zerspanungsfacharbeiter, der vorher an der Maschine eingesetzt war und jetzt als Disponent arbeitet, antwortet: "Es ist interessanter geworden, z.B. jetzt lesen wir Zeichnungen und lernen andere Arbeitsabläufe kennen. Diese komplizierte Arbeit kann man nur

⁵ Der Pilot-Charakter der Neugründung wird - nicht nur in dem hier betrachteten Betrieb - durch die Rezession, die zur Streckung des Investitionsvolumens und zur Verlangsamung des Ausbaus führt, stark beeinträchtigt.

mit Berufserfahrung machen..." Für einige von ihnen hat der Personalabbau, der zum einen die jüngeren, aber auch die älteren Kollegen traf, sogar zu einem Aufstieg in der Betriebshierarchie geführt, den sie nun als inhaltliche Verbesserung und erhöhte Anerkennung wahrnehmen. Die gestiegene Arbeitszufriedenheit eines zum Vorarbeiter aufgestiegenen Schweißers aus der Produktion resultiert daraus, "daß man ein weiteres Aufgabengebiet und mehr Mitspracherecht hat. Heute kommen auch Vorgesetzte und fragen um Rat...".

Ein anderer zum Vorarbeiter aufgestiegener Elektriker begründet die größere Befriedigung wie folgt: "Man kann selbst entscheiden und die Arbeit selber planen, man hat mehr Durchblick." Das Gefühl, unterfordert zu sein oder die Erfahrung der Entwertung vorhandener Fähigkeiten, wie wir beides häufig bei den Facharbeitern und Facharbeiterinnen in den neu gegründeten Betrieben angetroffen haben, finden wir bei den Beschäftigten dieses TH-Betriebes nicht. Vielmehr erfahren sie eine Aufwertung ihrer betrieblichen Position, indem sie sich als die Überlebenden eines drastischen Personalabbaus sehen, der in ihren Augen nur die Besten übriggelassen hat, zu denen sie sich zählen dürfen: "Jeder weiß, worum es geht, und wer noch hier ist, richtet sich danach, es wird nicht mehr geschlampert, die Besten sind geblieben, Disziplin, Pünktlichkeit und Qualität sind viel besser" (Facharbeiter in der Montage).

Für diese in den alten Betrieben verbliebenen Facharbeiter haben sich offenbar unversehens langgehegte Hoffnungen erfüllt: Auf lange Sicht verstopft geglaubte Aufstiegswege und die geringen Chancen, jenseits der eingefahrenen, zudem häufig politisch verminten Wege an attraktive Arbeitsplätze zu gelangen, gehören der Vergangenheit an, und mit dem Ausscheiden von älteren Kollegen auf den Vorgesetztenpositionen sowie neuen Aufgabenzuschnitten eröffnen sich für sie unverhoffte berufliche Mobilitätschancen.

4. *Die Perspektive der Gewinner in den neuen Betrieben:* Lebt die zuletzt beschriebene Gruppe der Arbeiter im Noch-TH-Betrieb in einer erheblichen Unsicherheit über die Zukunft des Betriebes und sind sich einige von

ihnen durchaus bewußt, daß ihr Glück von kurzer Dauer sein könnte, so gelten derartige Vorbehalte nicht für unsere letzte Gruppe, die sich als die eigentlichen Gewinner der Wende fühlen können und die mit jenen identisch sind, die in den neu gegründeten Betrieben und im privatisierten Betrieb mit ihrer jetzigen Arbeitssituation zufriedener als mit der früheren sind. Sie begründen ihre größere Befriedigung in der Arbeit zwar auch in erster Linie mit inhaltlichen Gesichtspunkten von mehr Abwechslung in der Tätigkeit, den Umgang mit moderner Technik, die oftmals für reibungslosere Arbeitsabläufe und eine größere Selbständigkeit in der Arbeit steht.

Aufschluß darüber, warum die einen an den gleichen Arbeitsplätzen eine positive Bilanz ziehen, wo andere für sich Verlust verbuchen, geben uns die Berufsbiographien: Es sind zum einen die älteren Facharbeiter, die zu DDR-Zeiten in der Produktion zumeist auf Arbeitsplätzen mit hoch spezialisierten engen Aufgabenzuschnitten eingesetzt waren, die ihre neue Arbeit zunächst als Abwechslung zum alten Trott erleben. Exemplarisch sei hier ein 52jähriger Walzendreher aus der Großteilfertigung zitiert, der nun im Betrieb I als Maschinenbediener tätig ist:

"Für mich ist das eine ganz neue Arbeitswelt, die mich völlig ausfüllt. Früher hatte ich viel Langeweile, heute ist viel mehr Abwechslung."

Welche Bedeutung offenbar der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes beigemessen wird, zeigen folgende Antworten: "Daß ich gute Maschinen und einen neuen sauberen Arbeitsplatz habe und alles an Originalmaterialien da ist" (Maschinenbedienerin, die auch vor der Wende als Automatenbedienerin arbeitete). "Ich habe mit modernen Maschinen zu tun, im Prinzip neuester Stand der Technik ..." (Elektriker in der Instandhaltung).

Offenbar erfahren besonders diejenigen eine größere Befriedigung in ihrer neuen Arbeit, die an den seit den 80er Jahren zunehmenden Reibungsverlusten in den Arbeitsvollzügen, bedingt durch Stockungen im Materialfluß, veralteten reparaturanfälligen Maschinen und Mängeln in der Arbeitsorganisation litten und die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit in Frage gestellt sahen. Ein junger In-

standhalter im Betrieb II bringt es auf den Punkt: "Die Arbeitsmittel sind da, man kann arbeiten."

So schlicht diese Formel klingen mag, so wenig ist sie es. In ihr drückt sich die historische Erfahrung aus, aufgrund von Material- und Technik-Mängeln nicht beweisen zu können, was man leisten kann und sich als weniger produktiver Arbeiter als im Westen fühlen zu müssen. Die "geknickte Selbstachtung" (Conrad Lay) wird in den Augen dieser Facharbeiter durch eine neue Technik aufgerichtet, die ihnen mehr abverlangt und ihnen die Chance bietet, sich zu bewähren und zu zeigen, daß sie hinter den westdeutschen Arbeitern nicht zurückstehen, wie es ein Anlagenfahrer in dem privatisierten Betrieb mit unüberhörbarem Stolz konstatiert:

"Wo jetzt neue Technologien kommen und neue Herausforderungen schaffen, können wir zeigen, daß unser Können genauso gut ist wie im Westen."

2. Lohnungerechtigkeit und Störungen in der Alltagskommunikation als kritischer Kern in der Beurteilung der betrieblichen Arbeitsbedingungen

Die Komplexität der Tätigkeit, die Chancen, die einem die Arbeit zu selbständigem Handeln und zur Darstellung der eigenen Fähigkeiten bietet, erschließen uns die Hauptdimension, von der aus die Industriearbeiter ihre neue Arbeitssituation beurteilen. Trotz ihrer offensichtlichen Zentralität bildet die arbeitsinhaltliche Seite freilich nicht die Gesamtheit der Ansprüche und Erwartungen an die betriebliche Organisation der Arbeit ab. Gerade wenn die inhaltlichen Ansprüche in beträchtlichem Maße nicht erfüllt werden, wäre es umso wichtiger, im betrieblichen Umfeld in den Kommunikationsstrukturen, in der Zeitorganisation und den Entlohnungsbedingungen Kompensate zu finden. Ein genaues Abtasten unterschiedlicher Merkmale der Arbeitssituation⁶ zeigt, daß

⁶ Auch bei der Analyse der betrieblichen Arbeitsbedingungen sind wir davon ausgegangen, daß ein innerer Zusammenhang zwischen der Rezeption der alten und der neuen Arbeitssituation besteht. Beide haben wir unabhängig voneinander mit dem gleichen Instrument, einer vierzehn Merkmale umfassenden Skala erfaßt, so daß ein direkter Vergleich möglich wird. Zwischen der Beurteilung des alten und des neuen Arbeitsplatzes, der für einige Arbeiter der beiden TH-Betriebe der umgestaltete

es solche Kompensate nur in beschränktem Maße gibt (vgl. Schaubild 2).

Relativ wenig Probleme hat es vor wie nach der Wende offensichtlich mit den körperlichen, nervlichen und zeitlichen *Belastungen* in der Arbeit gegeben. Daß die Arbeit eintönig sei oder einen so sehr in Anspruch nähme, daß das Privatleben darunter leide, wird von der überwiegenden Mehrheit der Industriearbeiter für den alten ebenso wie für den neuen Arbeitsplatz zurückgewiesen, auch wenn sich bei den Belegschaften der beiden neuen Betriebe, was die Eintönigkeit angeht, eine leicht kritische Tendenz nach der Wende andeutet, die mit jener bereits beschriebenen arbeitsinhaltlichen Unzufriedenheit zusammenhängen mag. Ein differenzierteres Bild entsteht bei der körperlichen und nervlichen Belastung, die von den Arbeitern der alten Betriebe (TH- und privatisierter Betrieb) für beide Zeitpunkte deutlich kritischer gesehen wird als von den Arbeitern in den neu gegründeten Betrieben, für die Belastungen weder vor noch nach der Wende ein zu Buche schlagendes Problem darstellen. Zugrunde liegen dem Urteil - wie ein Blick auf die Herkunftsbereiche der Arbeiter lehrt - unterschiedliche Arbeitssituationen: handelt es sich doch bei den Arbeitern der alten Betriebe um Arbeitskräfte aus einer traditionellen, von Schmutz- und Lärmbelastung gekennzeichneten Produktion, während die Mehrheit der Arbeiter/-innen der beiden neuen Betriebe entweder aus den indirekten Bereichen von Industriebetrieben oder aus einer sauberen und wenig anstrengenden (feinoptischen) Fertigung kommt.

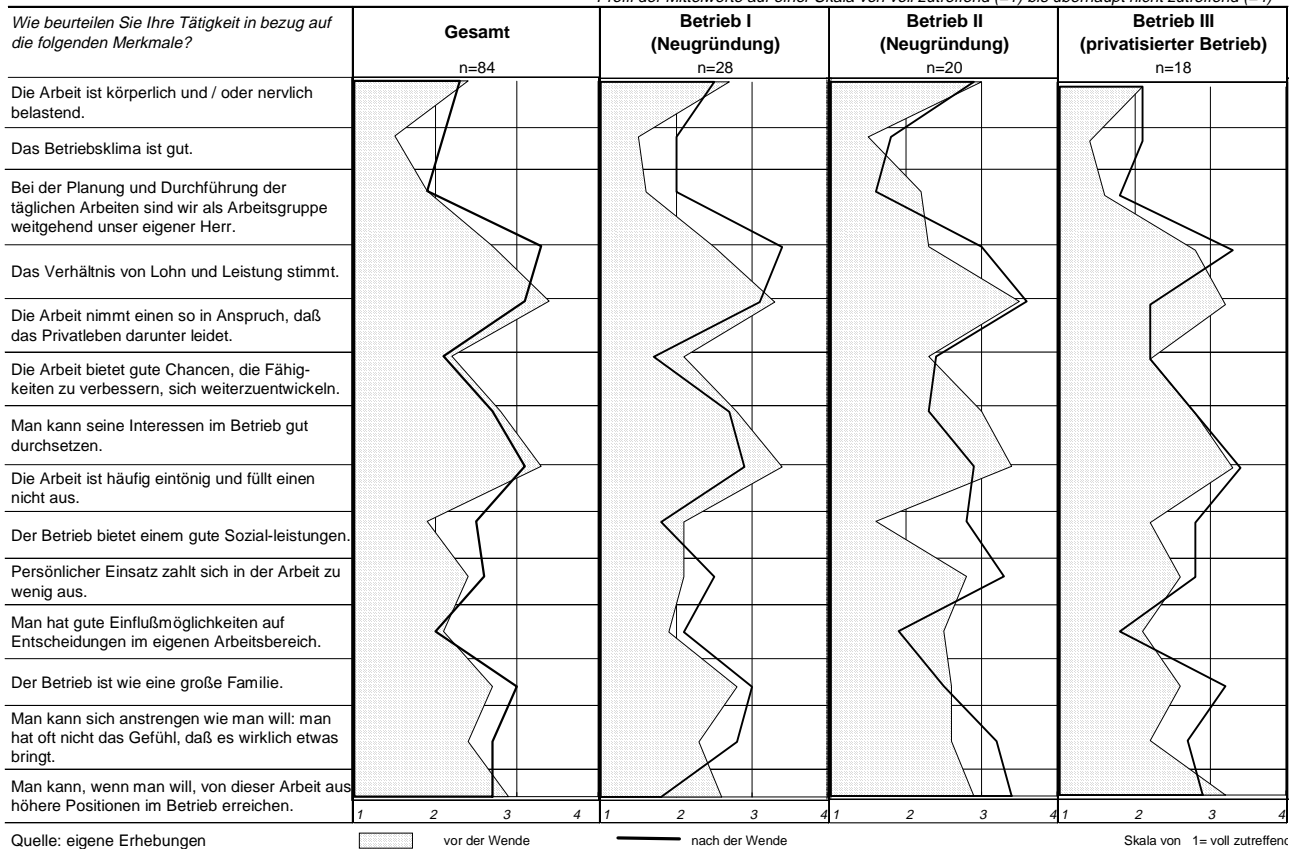
oder in eine umgestaltete Betriebsumgebung eingefügte alte Arbeitsplatz ist, lag im Interview etwa eine halbe Stunde. Natürlich erfolgt die Bewertung des alten Arbeitsplatzes retrospektiv und gehen in sie die neuen Erfahrungen ein. Dennoch ist die alte Erfahrung noch nah genug, wird auch immer wieder sowohl während des Gesprächs als auch im sonstigen Alltag als Folie für die Wahrnehmung belebt. Dies zeigt sich gerade in den offenen Gesprächspassagen in überzeugender Weise.

Wir präsentieren die Skala in doppelter Weise: einmal als Profil der Mittelwerte der vierstufigen Skala, aus dem die Gesamtbeurteilung im Verhältnis der einzelnen Merkmale erkennbar wird, dann im positiven Extrem ("trifft voll zu"), aus dem das Ausmaß der Kritik bzw. Zufriedenheit mit einzelnen Merkmalen besser hervortritt.

Schaubild 2: Beurteilung des eigenen Arbeitsplatzes vor und nach der Wende nach Einzelmerkmalen

Gewerblich Beschäftigte in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes

Profil der Mittelwerte auf einer Skala von voll zutreffend (=1) bis überhaupt nicht zutreffend (=4)



Auf der positiven Seite verbuchen die Arbeiter in ihrer Mehrheit offensichtlich auch die Dispositions- und Mitentscheidungsmöglichkeiten im je unmittelbaren eigenen Arbeitsbereich, für den eher sowohl Selbständigkeit bei der Durchführung der täglichen Arbeit als auch Einflußmöglichkeiten auf die unmittelbar arbeitsrelevanten Entscheidungen gesehen werden. Allerdings ist hier bei dem neu gegründeten und dem privatisierten Betrieb eine Abkühlung des Urteils nicht zu übersehen: hatten sich in dem neu gegründeten Betrieb (I) vor der Wende über die Hälfte uneingeschränkt weitgehend selbständig bei der Durchführung ihrer Arbeit gefühlt, so sinkt dieser Anteil auf unter 30 %, eine ähnliche Tendenz gilt für den privatisierten Betrieb (vgl. Tabelle 1).

Selbst wenn einige Schatten auf das Bild fallen, im Bereich der Belastungen und der Selbständigkeit, der Durchführung der Arbeit liegen die neuralgischen Punkte der Arbeitswahrnehmung nicht. Diese finden wir vielmehr in den kommunikativen und materiellen Dimensio-

nen des betrieblichen Arbeitsverhältnisses. Angesichts von Etikettierungen der alten DDR-Industrie als "Kommando-" und "Mangel-Wirtschaft" ein immerhin nicht unbedingt zu erwartendes Ergebnis, das der Klärung bedarf.

In der Retrospektive mag nicht zuletzt auch aus allgemeiner Enttäuschung über die Wende einiges am Betriebsklima und den kommunikativen Strukturen der alten Betriebe in einem günstigeren und etwas idealisierten Licht erscheinen. Sollte dieses tatsächlich so sein, dürften auch dafür vor allem Erwartungen, die durch die neue oder (im Fall der alten Unternehmen) transformierte Betriebsrealität nicht erfüllt worden sind, den Grund abgeben. Wie dem auch sei - das Bild, das uns im Vergleich der Wahrnehmung des betrieblichen Kommunikationsgefüges für die DDR-Zeit entgegen-tritt, läßt keinen Zweifel zu: Die Arbeiter fühlten sich wohl in ihren Be-

Tabelle 1: Beurteilung des eigenen Arbeitsplatzes vor und nach der Wende nach Einzelmerkmalen

Gewerblich Beschäftigte in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes (nur "voll zutreffend" in %)

Wie beurteilen Sie Ihre Tätigkeit in bezug auf die folgenden Merkmale?	Gesamt n=84		Betrieb I (Neugründung) n=28		Betrieb II (Neugründung) n=20		Betrieb III (privatisierter Betrieb) n=18		Betrieb IV (THA-Betrieb) n=18	
	vor der Wende	nach der Wende	vor der Wende	nach der Wende	vor der Wende	nach der Wende	vor der Wende	nach der Wende	vor der Wende	nach der Wende
Die Arbeit ist körperlich und / oder nervlich belastend.	22	29	7	25	5	0	39	44	47	50
Das Betriebsklima ist gut.	66	33	68	29	70	37	67	44	56	22
Bei der Planung und Durchführung der täglichen Arbeiten sind wir als Arbeitsgruppe weitgehend unser eigener Herr.	48	39	54	29	45	63	61	44	21	24
Das Verhältnis von Lohn und Leistung stimmt.	16	5	21	0	20	14	11	6	6	6
Die Arbeit nimmt einen so sehr in Anspruch, daß das Privatleben darunter leidet.	5	9	7	0	0	0	11	39	0	0
Die Arbeit bietet einem gute Chancen, seine Fähigkeiten zu verbessern und sich weiterzuentwickeln.	31	42	30	58	35	35	28	39	33	28
Man kann seine Interessen im Betrieb gut durchsetzen.	8	12	11	0	10	25	6	6	6	22
Die Arbeit ist häufig eintönig und füllt einen nicht aus.	5	14	7	21	5	24	6	6	0	0
Der Betrieb bietet einem gute Sozialleistungen.	45	16	32	32	60	10	39	13	56	0
Persönlicher Einsatz zahlt sich in der Arbeit zu wenig aus.	25	17	33	22	20	7	22	6	22	28
Man hat gute Einflußmöglichkeiten auf Entscheidungen im eigenen Arbeitsbereich.	33	32	36	22	30	37	44	39	22	33
Der Betrieb ist wie eine große Familie.	15	9	14	11	20	12	17	11	6	0
Man kann sich anstrengen wie man will: man hat oft nicht das Gefühl, daß es wirklich etwas bringt.	24	16	29	19	25	6	28	17	11	22
Man kann, wenn man will, von dieser Arbeit aus höhere Positionen im Betrieb erreichen.	17	23	22	54	25	0	6	6	12	6

rieben und Arbeitskollektiven.⁷ Zwar finden sie das Bild von dem Betrieb als einer großen Familie etwas übertrieben und weisen es mehrheitlich zurück, was angesichts der Größe der VEBs und dem üblicherweise distanzierteren Verhältnis zu den betrieblichen Leitungs- und Führungskadern (vgl. Kern/Land 1991) auch einleuchtend ist, doch man fühlte sich eingebunden in ein Kollektiv, und der Betrieb sorgte gut für seine Arbeiter, was vor allem die Arbeiterinnen im Betrieb II heute zu schätzen wissen. Im Urteil der Beschäftigten über die aktuelle Arbeitssituation scheint eines klar zu sein: es

weht ein rauherer Wind durch den Betrieb, das Arbeitsklima hat sich deutlich verschlechtert und was die soziale Fürsorge des Betriebs angeht, hat man nicht mehr viel zu erwarten.

Bezogen auf das Betriebsklima verschieben sich die Mittelwerte in allen Betrieben zum Negativen, und der Anteil derjenigen, die dem Satz "Das Betriebsklima ist gut" für die neue Betriebssituation ohne Einschränkung zustimmen, geht überall dramatisch zurück; liegt er für die alten Betriebe durchgängig bei zwei Dritteln, so sinkt er für die neuen Betriebe auf etwa ein Drittel (vgl. Tabelle 1). Es fällt auf, daß es gerade die Arbeiter in den alten Betrieben sind, die eine Verschlechterung des Betriebsklimas am nachdrücklichsten beklagen.

Es sind in unseren Augen typische Übergangsphänomene, die hier eine Rolle spielen und von denen schwer abschätzbar ist, wie lange und wie tief sie wirken. Es werden vor allem zwei unterschiedliche Ausdrucksformen von gestörter Kommunikation im Alltag angeführt:

⁷ Gut u.a. (1993) schildern, wie die ursprünglich mit der Förderung von Arbeitskollektiven verbundene Intention, ein Instrument der Disziplinierung und Motivierung der Werkstätigen zu schaffen, im Laufe der Zeit "in der betrieblichen Alltagspraxis von ihren auf soziale Kontakte und Geborgenheit zielenden Aktivitäten überlagert (wurde)" und durch den Einbezug des Freizeit- und Privatlebens in die Unternehmungen der Arbeitskollektive und Brigaden "eine gewisse Offenheit und Vertraulichkeit (entstand), die in den Augen vieler zu einer Art Solidaritätsgemeinschaft führte" (Gut u.a. S. 33). Auf die Probleme, die mit der so erreichten hohen Einbindung in ein Kollektiv für die Durchsetzung selbst- und leistungsbezogener Verhaltensweisen im Arbeitsalltag verbunden waren, macht Woderich (1992) aufmerksam: "Da in die betriebliche Sphäre hinter der Fassade der Stringenz und Rigidität lebensweltliche Elemente subversiv einsickerten, wurden auch Grundmuster und Tugenden industrieller Kultur untergraben" (S. 27).

politisch bedingte Spannungen zu Vorgesetzten und Entsolidarisierung unter Kollegen.

Bei beiden alten Betrieben erwachsen erhebliche Spannungen aus dem Fortleben der Vergangenheit, deren Probleme offensichtlich nicht offen und gemeinsam bearbeitet werden können. Sie äußern sich darin, daß ein Teil der Arbeiter mit allen Anzeichen von Verachtung über ihre Vorgesetzten reden, die ihr vormals rotes Fähnchen nach dem neuen Wind gerichtet hätten und sie nun in einer Weise "schikanieren" - wie ein Facharbeiter es ausdrückt -, wie sie es früher nicht konnten.

"Spannungen gibt es mit den Vorgesetzten. Das sind immer noch dieselben wie früher, haben nur das Lager gewechselt und sind jetzt die größten Antreiber, die uns hier schikanieren" (Produktionsarbeiter im privatisierten Betrieb).

Es ist müßig, darüber zu spekulieren, welchen Anteil vielleicht die Schwierigkeit von Arbeitern, sich auf einen strafferen Arbeitsstil umzustellen, und welchen ein autoritäres Praktizieren der Vorgesetztenrolle bei der gestörten Kommunikation spielt. Unter den aktuellen Bedingungen erscheint eine diskursive Auflösung der Spannungen kaum möglich.

Die zweite Form der Spannung, die Entsolidarisierung im Arbeitsalltag, ist vor allem eine Folge des bereits vollzogenen und des noch drohenden Personalabbaus. Wie sehr die Entlassungswellen bei jedem die Angst geschürt haben, bei der nächsten Entlassungsrunde mit auf der Liste zu stehen, und wie sehr daher jeder versuchte, auf Kosten eines anderen Kollegen seine Haut zu retten, zeigt die Antwort eines älteren Maschinenbauers im TH-Betrieb (IV), der auf die Frage nach seinen Erfahrungen im Umgang der Menschen untereinander seit der Wende antwortet:

"Jetzt ist ein Konkurrenzkampf da, den Arbeitsplatz zu behaupten, überall herrscht Angst vor der Arbeitslosigkeit. Das Klima ist nicht mehr so frei, man läßt die anderen Kollegen ein bisschen ins Leere laufen, wenn der Hilfe braucht. Ist schwer heute, Tips zu bekommen. Man läßt sich von Gedanken leiten, was ich beherrsche und er nicht, ist meine Stärke, dann braucht mich das Unternehmen und entläßt mich nicht."

Die Erfahrung, daß der Kollege plötzlich zum Mitkonkurrenten um den Arbeitsplatz wird und alltägliche Arbeitersolidarität und -hilfsbereitschaft nicht mehr zählen, wird aber nicht nur von den Arbeitern in den alten Betrieben gemacht⁸, sondern auch von anderen Beschäftigten thematisiert, die sich ihres Arbeitsplatzes relativ sicher sind, wie die Arbeiter in den beiden neu gegründeten Betrieben. Sie erfahren, wie die unsichtbare Hand des Produktivitätsgebots in ihre Alltagskommunikation eindringt und unversehens bei der Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen Regie führt:

"Wir sind alle noch nicht richtig drinnen, alle sind gereizt. Ich finde das nicht richtig hier. Wir sollen Stückzahl bringen. Aber wenn dann nur Schrott rauskommt, macht es keinen Spaß. Es entstehen viele Spannungen zwischen den Schichten, die sich gegenseitig Vorwürfe machen" (Automatendreherin im Betrieb II).

"Wir haben zu viele Leute für zu wenig Arbeit. Innerhalb der Abteilungen entstehen Spannungen. Wenn die Leute berufsfremd eingesetzt werden, denken sie, sie werden entlassen. Es gibt zu wenig Informationen. Was nachweislich als Gerücht kursiert, wird nicht dementiert" (schichtverantwortlicher Schweißer aus dem TH-Betrieb).

Unsicherheiten und Spannungen, die aus der Übergangsphase resultieren, stellen in der Gestaltung der Alltagskommunikation hohe Anforderungen an beide Seiten, Management und Beschäftigte. Insbesondere kommt Transparenz und Information über die betriebliche Situation eine hohe Bedeutung zu, wie sie in der zuletzt zitierten Äußerung des Schichtverantwortlichen angemahnt werden. Sie gehören zur neuen betrieblichen Sozialverfassung. Das veränderte Verhältnis zu den Kollegen ist vielleicht die sinnlich am deutlichsten er-

⁸ Besonders stark wird die Desolidarisierung von weiblichen Industrieangestellten der alten Betriebe, die wir hier ansonsten aus der Darstellung ausgespart haben, hervorgehoben. Ihre Äußerungen zum gleichen Problem zeigen, wie schnell jene negativen Ausdrucksformen einer "Angestelltenmentalität", die sich in Abblocken gegenüber Kollegen, Nichtweitergabe von Informationen, subalternem Wohlverhalten und ähnlichen Verhaltensweisen äußern, in die alten Betriebe in den neuen Ländern Einzug gehalten haben.

"Jeder koch im eigenen Saft. Keiner vermittelt mehr Wissen an andere, um selbst unabkömmlich zu sein."

"Reibereien entstehen dadurch, daß die Leute jetzt gegeneinander arbeitet statt miteinander. Heute will jeder Überstunden machen, um nach außen zu zeigen, wie wichtig ihr Posten ist - obwohl es manchmal gar nichts zu tun gibt" (Angestellte aus privatisiertem Betrieb).

fahrbare Veränderung in ihrem Arbeitsalltag, nicht aber der einzige Bereich, in dem die Arbeiter den langen Arm der Marktwirtschaft in ihrer unmittelbaren Arbeitssphäre spüren. Die veränderten *Machtbeziehungen* im Betrieb sind für den Arbeiter jederzeit in dem Wissen präsent, daß neue Entscheidungsprozeduren gelten und der Markt Sanktionsmittel bereitstellt, Leistung und Disziplin einzufordern. Neben dem Mangel an Transparenz wird vor allem von Vorarbeitern und Meistern die Geringschätzung ihrer Kompetenz artikuliert: "Ich könnte mehr leisten, bin persönlich unzufrieden mit der Fehleinschätzung, daß das Können der Abteilung nicht richtig genutzt und nicht richtig bewertet wird. Im Meistergespräch sind meine Ratschläge nur Hinweise, und Warnungen - z.B. über Störungen im Produktionsablauf - werden nicht beachtet" (Meister im TH-Betrieb).

Offenbar erleben die Arbeiter die ihrer Erwartung nach eigentlich auf größere Rationalität angelegte, formalisierte und entpersönlichte neue Arbeits- und Betriebsorganisation als intransparent und zum Teil auch willkürlich. Mit dem Wegfall der Berechenbarkeit von Verhaltensweisen - sei es für die Beschäftigten in den neu gegründeten Betrieben durch mangelnde Vertrautheit mit den neuen betrieblichen Strukturen, sei es in den alten Betrieben durch hohe personelle Fluktuation und neue betriebliche Machtkonstellationen - wächst für alle die Verunsicherung. Sicherlich ist das aktuelle Urteil über die betriebliche Kommunikation nicht das letzte Wort zur neuen Sozialverfassung. Es charakterisiert aber gravierende Übergangsschwierigkeiten im Umgang mit ihr, die auf beiden Seiten, Arbeitern und Management, bestehen und aus Unkenntnis (bei den zumeist westlichen Managern) oder Unbewußtheit (bei den Arbeitern) gegenüber dem Nachwirken alter Muster der betrieblichen Sozialintegration als schwer bearbeitbar erscheinen.

Folgt man der einschlägigen Literatur, so waren zentrale Merkmale betrieblicher Beziehungen und Kommunikationsstrukturen der DDR eine relativ geringe Formalisierung und Abstraktheit von Arbeitsbeziehungen (vgl. Srubar 1991). Der Betrieb war überschaubar, man kannte sich in den formellen und informellen Kommu-

nikations- und Entscheidungswegen aus, das Verhalten war berechenbar, so daß man sich darauf einrichten konnte. Zwar wurden Entscheidungen der Betriebsleitung oft als irrational und ineffektiv empfunden, aber sie in Frage zu stellen, lohnte nicht, wichtig war vielmehr, daß ihre Umsetzung klaren Regeln folgte, mit geklärten Verantwortlichkeiten und unter bekannten Bedingungen. Verantwortlich für das Arbeitsergebnis war letztlich nicht der einzelne, sondern das Kollektiv, das damit auch Schutz davor bot, für Verstöße gegen Leistungs- und Arbeitsnormen oder Fehler zur Rechenschaft gezogen werden zu können. Ging etwas schief, hatte der Leiter schuld, denn die unzulänglichen Produktionsbedingungen boten immer genügend Spielraum, Schuldzuweisungen woanders zu suchen (vgl. Woderich; Rottenburg). Im allgemeinen arrangierte man sich auf der Shop-floor-Ebene (Planerfüllungspakte, vgl. Voskamp/Wittke 1990), unterhielt ein kumpelhaftes Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten und wollte ansonsten in Ruhe gelassen werden. Die regulativen Spielräume wurden als ausreichend groß wahrgenommen. Dies wird auch in unserer Merkmalskala durch die hohen Zufriedenheitswerte für die Selbständigkeit bei der Durchführung der täglichen Arbeit bestätigt (vgl. Schaubild 2).

Anders dagegen werden die Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten außerhalb der unmittelbaren Arbeitssphäre wahrgenommen. Die Chancen, seine Interessen im Betrieb durchzusetzen, werden in unserer Skala mit ganz geringen Abweichungen von allen Arbeitern als eher gering angesehen. Nur das im Unterschied zum Betriebsklima bei diesem Merkmal keine Veränderung zwischen alter und neuer Situation konstatiert wird, sondern man sich hier in einer fast bruchlosen Kontinuität der Einflußlosigkeit sieht. Was außerhalb der Shop-floor-Ebene passiert, schienen und scheinen die Arbeiter als nicht von ihnen beeinflussbar zu begreifen, jedoch aus vermutlich unterschiedlichen Gründen vor und nach der Wende. Hat es in der DDR, legitimiert durch die ideologisch begründete prinzipielle Interessenkohärenz zwischen Betriebsleitung und Beschäftigten, keine wirksam institutionalisierten Mitspracherechte der Arbeiter gegeben, und spricht die große

Mehrheit der Arbeiter auch der betrieblichen Gewerkschaftsleitung früher diese Kompetenz ab, so hat die wahrgenommene Einflußlosigkeit nach der Wende eher in der noch wenig vertrauten neuen betrieblichen Sozialverfassung ihren Hauptgrund. Eine Befreiung zu selbstbewußterer individueller Interessendurchsetzung im Betrieb hat danach die Wende für die Industriearbeiter nicht gebracht.

Es liegt nahe anzunehmen, daß die kritische Sicht der betrieblichen Kommunikationsformen nicht unabhängig von dem zweiten Kristallisationspunkt von Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zu sehen ist, den *materiellen Aspekten* der Arbeit. Angesichts des betrieblichen Sozialleistungssystems der DDR, bei dem große Teile der Krankheitsvorsorge, der Kinderbetreuung und der Urlaubsgestaltung über den Betrieb liefen, kann es nicht überraschen, daß fast durchgängig eine Ausnahme bildet nur der neu gegründete Betrieb I⁹ - die betrieblichen Sozialleistungen schlechter als zu DDR-Zeiten eingeschätzt werden. Die Erfahrung des schnellen Abbaus der Sozialeinrichtungen in den alten und des Nichtvorhandenseins solcher in den neuen Betrieben hat sich mehr oder weniger stark allen Arbeitern eingeprägt, insbesondere denen des TH- und den Arbeiterinnen des neu angesiedelten Betriebs.

Den eigentlichen Kern der Kritik an den materiellen Bedingungen der Arbeit bildet ein als zutiefst ungerecht empfundenes Lohn-Leistungs-Verhältnis (vgl. Schaubild 2 und Tabelle 1). War dieses - nach der Retrospektive zu urteilen - schon in der DDR für die meisten Industriearbeiter unseres Samples ein Stein des Anstoßes und kaum jemand mit ihm uneingeschränkt zufrieden, so steigert sich die Unzufriedenheit gut drei Jahre nach der Wende noch einmal in allen Betrieben, zum Teil erheblich. Auffällig dabei ist, daß sie bei den Arbeitern in den neuen Betrieben, die vor der Wende die noch moderateste Unzufriedenheit aufwiesen, am stärksten ansteigt. Die Begründungen für die Unzufriedenheit

zeigen, daß es nicht die gleichen Beweggründe sind, die früher und heute zur Unzufriedenheit führen. Ein junger Maschinenbediener des neuen Maschinenbaubetriebes konstatiert die Richtung des Unterschieds lakonisch: "Früher wurden viele Leute über ihren Fähigkeiten bezahlt, heute viele unter ihren Fähigkeiten." Dies weckt gerade unter den jüngeren und qualifiziertesten Facharbeitern in mehrfacher Hinsicht Unmut, fühlen sie sich doch erneut in der betrieblichen Leistungs politik betrogen und in ihrem Facharbeiterstatus nicht hinreichend anerkannt. Die Verschränkung von alten und neuen Erfahrungen im Betrieb wirkt hier zusammen, verknüpft sich für einige zugleich mit dem Gefühl, trotz gleicher Leistung nicht westdeutschen Fachkräften gleichgestellt zu sein und weiterhin den Makel des falschen Geburtslandes mit sich herumzuschleppen. Ein Teil des neuen (oder auch alten) Managements begreift dies schwer, verweist auf die desolate Industrielandschaft in den neuen Ländern mit hohen Arbeitslosenzahlen und ist überrascht und teilweise auch enttäuscht, daß die Arbeiter sich nicht glücklich und als die Gewinner der Wende schätzen.

Dies indes ist eine Verkennung des Problems. Die meisten von uns befragten Arbeiter - insbesondere in den neugegründeten Betrieben - wissen sehr wohl, daß es ihnen besser geht als vielen ihrer früheren Kollegen, die auf der Straße stehen. Das hindert sie aber nicht, den Stachel einer ungerechten Entlohnung zu empfinden, der sie schmerzt - unabhängig davon, daß die meisten von ihnen sich jetzt materiell besser gestellt sehen als früher. Was wir aus vielen westlichen industriesoziologischen Untersuchungen wissen, daß die symbolische Bedeutung der Entlohnung für die Lohnzufriedenheit oftmals entscheidender ist als die absolute Höhe des Salärs, tritt hier deutlich zutage, verschärft sich sogar noch über den doppelten Filter von historischem Erfahrungshintergrund und der begrenzten Vertrautheit mit den im Westen üblichen Entlohnungsformen.

An der Kritik am Gruppen-Prämiensystem im neuen Maschinenbaubetrieb läßt sich der historische Filter, durch den die Wahrnehmung des Lohn-Leistungs-Verhältnisses gebrochen wird, veranschaulichen: Produziert

⁹ Der Grund dafür dürfte in dem relativ niedrigen Durchschnittsalter der männlichen Arbeiter liegen. Sie waren in der DDR noch nicht richtig in den Genuß der betrieblichen Sozialleistungen gekommen, haben auf der anderen Seite in ihrer Einarbeitungsphase einen sozialen und großzügigen Betrieb im Westen kennengelernt.

ein Mitglied der Arbeitsgruppe Ausschuß, verlieren alle in der Gruppe ihre Qualitätsprämie. Diese Prämienregelung empfinden die Arbeiter, wie es einer von ihnen ausdrückt, als "Kollektivbestrafung". Vor dem Anspruch stärkerer Individualisierung der Leistungsbewertung wird das, was einmal zum Schutz vor überspitzter Individualisierung und dysfunktionaler Konkurrenz eingeführt worden ist (Gruppenprämie und Gruppenakkord), als Verweigerung persönlicher Anerkennung und als Diskriminierung wahrgenommen. So tief scheint die Erfahrung der nivellierenden Leistungsbewertung zu sitzen, daß im Augenblick das Empfinden überwiegt, ungerecht behandelt zu werden: "Ich würde das hier praktizierte Leistungsprinzip und damit die Kollektivbestrafung abschaffen - wenn einer Schrott produziert, wird die Prämie für alle abgezogen. Man sollte mehr individuell bezahlen. Es kann jeder mal einen schlechten Tag haben, und dafür werden dann alle bestraft" (Maschinenbediener CNC).¹⁰

Im Vergleich mit westdeutschen Kollegen fühlt sich vor allem die junge Facharbeiterelite doppelt diskriminiert: zum einen dadurch, daß sie sich ungünstigeren Prämienbedingungen ausgesetzt sehen, zum anderen, weil sie als Facharbeiter "solche billigen Tagelöhner" (Maschinenbediener CNC) sind und ihre eigenen fachlichen Qualitätsstandards nicht erreichen.¹¹ Daß ihnen die "Billigkeit" ihrer Arbeit zugleich eine gewisse Sicherheit des Arbeitsplatzes verbürgt, sehen einige von ihnen - nicht

ohne einen Beigeschmack bitterer Selbstironie - durchaus, "weil wir im Lohn konkurrenzlos sind" (derselbe Maschinenbediener). Aber das ist ein schwacher Trost. Überhaupt in diese Lage hineingekommen zu sein, ist bereits eine Attacke auf ihr Selbstbewußtsein.

Hinzukommt ein weiteres. Da die Unzufriedenheit mit dem Lohn-Leistungs-Verhältnis so deutlich ausfällt, spricht einiges dafür, daß gerade in diesem Punkt die Erwartungen ganz anders und besonders hochgesteckt waren. Aus der Literatur wissen wir, daß die im Tarifsystem der DDR vorgesehene geringe Lohnbandbreite und die nur begrenzten Spielräume der Betriebsleitungen, den zentral festgelegten Prämienfonds zu überschreiben, sich in der DDR-Arbeitsrealität als starke Motivations- und Leistungsbremse auswirkten.¹² Mit dem Übergang zur Marktwirtschaft, als deren zentrale Legitimationsgrundlage die Leistungsideologie gilt, erhoffte sich wohl gerade die junge Facharbeiterelite, daß das in der DDR zwar stets propagierte, aber nie angewendete Leistungsprinzip endlich konsequent zur Anwendung kommen und gutes Geld für gute Arbeit gezahlt werden würde. Genau dies ist aber in den Augen der meisten nicht eingetreten, ihre Leistung in der Arbeit sehen sie nicht gerecht honoriert und die Enttäuschung ist dementsprechend groß.

Wir können nicht sagen, ob die beschriebene Desillusionierung auch zu Motivationsverlust unter den Arbeitern führt. Die Enttäuschung über die nicht leistungsge-

¹⁰ Ein anderer Facharbeiter aus der mechanischen Fertigung des gleichen Betriebs spricht noch drastischer von "Sippenhaft". Im konkreten Fall trifft der Begriff den Zustand ganz gut, da die Arbeiter an den einzelnen Werkzeugmaschinen einzeln arbeiten, keinen Einfluß auf die Tätigkeiten der anderen haben und mehr oder weniger zufällig zum Zweck der Vergabe der Gruppenprämie zusammengefaßt werden. Für die Zukunft ist die Einrichtung funktional definierter Gruppen mit einem hohen Grad an Selbstorganisation geplant.

¹¹ Ein als Maschinenbediener arbeitender ehemaliger Werkzeugmacher schildert die doppelte Diskriminierung, der er sich ausgesetzt fühlt, als persönliche Stress-Situation: "Wir arbeiten jetzt nach Zeit: Prämienlohn, Zeitdruck. Für das, was ich mache, bekomme ich zu wenig Geld. Umstellung auf Zeitarbeit ist schwierig: einerseits sollen wir so viel wie möglich schaffen, andererseits bestmögliche Qualität bringen. Zusammen ist das zur Zeit gar nicht möglich. Mir bringt es mehr, daß ich so viel wie möglich schaffe, um Prämienlohn zu kriegen. Das würde dem Meister nicht gefallen. Aber da steht die Qualität der Arbeit hinter zurück. Ich habe den Willen gut zu arbeiten, aber unter den Voraussetzungen geht mir das Geld vor: ist von der Firma ungünstig geregelt. Bei Mercedes ist das anders geregelt, ich muß 63 Minuten Produktion in einer Stunde leisten, dort 53 Minuten Leistung, darüber hinaus Mehrverdienst, ich muß hier alles bringen und die Qualität leidet."

¹² Innerhalb der DDR wurde seit Beginn der 80er Jahre verstärkt eine nicht zuletzt durch die Arbeiten von M. Lötsch initiierte politische und wissenschaftliche Debatte darüber geführt, wie durch größere Lohndifferenzierungen individuelle Leistungsstimuli geschaffen werden könnten und damit die "Nivellierung nach unten" gestoppt werden könne (vgl. Ettrich/Lohr 1993, S. 60, Lötsch 1991). Doch letztlich blieb dies eine akademische Debatte, denn für eine Durchsetzung des Leistungsprinzips fehlte - abgesehen von den Verkrustungen in den Bürokratien der Betriebe - zu diesem Zeitpunkt bereits die ökonomische Substanz. Die geringen Spielräume für Sonderprämien betont auch K. Bluhm. Schon zu DDR-Zeiten decken empirische Umfragen die weitverbreitete Skepsis gegenüber dem in der DDR praktizierten Verhältnis von materieller Sicherung und Leistung auf. Strech/Kissler zitieren eine Untersuchung mit den folgenden Antwortverteilungen auf das Item "Es ist vor allem eine nicht konsequente Entlohnung nach der Arbeitsleistung und weniger das Ausnutzen sozialpolitischer Maßnahmen, was sich ungünstig auf die Arbeitsdisziplin auswirkt"

ja	38 %
eher ja	32 %
eher nein	17 %
nein	11 %
keine Antwort	2 %

rechte Bezahlung scheint sich nicht zu einem Verdikt über das Leistungsprinzip überhaupt zu verdichten. Daß sich persönlicher Einsatz in der Arbeit nicht auszahle und Anstrengung nichts bringe, wird von den Arbeitern und Arbeiterinnen auf den neuen Arbeitsplätzen tendenziell mehr zurückgewiesen als für die alten Arbeitsplätze (vgl. Schaubild 2). Auch das Urteil über die beruflichen Entfaltungschancen fällt deutlich weniger skeptisch aus als das über die Lohn-Leistungs-Relation. Hier sind es vor allem die Arbeiter des Maschinenbaubetriebs, die sich berufliche Entfaltungschancen und Aufstieg in ihrem Betrieb versprechen. Demgegenüber sehen die Arbeiterinnen des zweiten neu gegründeten Betriebs eher eine Verschlechterung ihrer Aufstiegsmöglichkeiten. In beiden Fällen sind es weniger reale Erfahrungen - für sie ist die Zeit noch zu jung - als vielmehr Hoffnungen oder Befürchtungen, die zudem mit eigenen Aufstiegsaspirationen korrespondieren: von den Facharbeitern im Maschinenbaubetrieb äußern immerhin vier Fünftel ein dezidiertes Aufstiegsinteresse in ihrem Betrieb und einige von ihnen untermauern dieses mit Weiterbildungsaktivitäten, während sich von den Arbeiterinnen des zweiten neuen Betriebes nur 40 % an Aufstieg interessiert zeigen.

Sollte die Hoffnung auf berufliche Entfaltung und Aufstieg, die gerade bei den jüngeren Facharbeitern stark ausgeprägt ist, enttäuscht werden, würde die bereitwillig aufgenommene Leistungsideologie als bisher noch in vielem wirksame Basislegitimation des marktwirtschaftlichen Systems¹³ weiter durchlöchert. Die Facharbeiter verbinden mit der Hoffnung auf Aufstieg die Chance zur individuellen Selbstbestätigung, die ihnen in der DDR *politisch* und *sozial* vorenthalten wurde. Unsere Interviewpartner lassen keinen Zweifel daran, daß im staatssozialistischen Betrieb nicht fachliche Kompetenz und Leistung den Weg nach oben ebneten, sondern das Parteibuch, Anbiederung an "die da oben" und Wohlverhalten. Diesen Preis waren viele nicht be-

reit zu zahlen, zumal der damit verbundene zusätzliche Zeitaufwand für sogenannte gesellschaftliche Aktivitäten (Organisation von betrieblichen Parteiveranstaltungen, Werben für die DSF, NVA und die SED usw.) sich nicht auszahle und Meisterpositionen auch nicht gerade attraktiv waren.¹⁴

Aus den Begründungen für ihr Aufstiegsinteresse wird unmißverständlich deutlich, wie sehr auch hier die Erwartung mitschwingt, daß mit der Gleichmacherei jetzt endlich Schluß sei und, wie es ein junger Arbeiter ausdrückt, nicht mehr "alles über einen Kamm geschert" wird. Man will beweisen, was man kann und daß man was kann, darüber bestehen bei den meisten keine Zweifel. Das Wissen, daß früher weder besondere Kompetenz und hoher Einsatz honoriert, noch fehlende Arbeitsdisziplin und schlechte Leistung sanktioniert wurden, weil ja der Arbeitsplatz sicher war und damit letztlich auch die disziplinarischen Möglichkeiten begrenzt waren (vgl. Marz), empfanden die Arbeiter nicht vorrangig als sozialistische Errungenschaft, sondern offenbar als permanente Verletzung ihres Gerechtigkeitsempfindens, was sich letztlich demotivierend auf die eigene Leistungsbereitschaft auswirken kann.¹⁵ Dieser Erfahrungshintergrund wird aktiviert, wenn das dem neuen System unterstellte Versprechen auf Leistungsgechtigkeit nicht eingelöst wird.

¹³ Wie wirksam die Leistungsideologie trotz aller Enttäuschungen ist, geht aus unseren Daten hervor, wenn auf dem Höhepunkt der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern über die Hälfte der Befragten dem Satz "Ein bißchen Arbeitslosigkeit ist gar nicht so schlecht..." zustimmen und nicht selten ergänzende Kommentare der Art hinzufügen, daß gerade im Fehlen eines negativen Ansporns ein Hauptproblem der DDR-Wirtschaft gelegen habe.

¹⁴ Wie wenig attraktiv gerade die Meisterposition im DDR-Betrieb war, ist mittlerweile gut belegt (vgl. Bluhm; Kreißig; Voskamp/Wittke) und auch die damit verbundenen Schwierigkeiten, diese Posten zu besetzen. So weist Kreißig darauf hin, daß es keineswegs so war, "daß Leitungsfunktionen auf der "Shop-floor-Ebene" und im mittleren Management - d.h. die der Meister und Abteilungsleiter - nicht vorrangig parteipolitisch besetzt wurden, um innerbetriebliche Machtpositionen zu zementieren. Vielmehr war infolge der erwähnten schlechten Bezahlung dieser verantwortungsvollen, nervenaufreibenden Funktionen häufig nur eine Besetzung im Rahmen sogenannter Parteaufträge möglich..." (Kreißig, Volkmar, in Schmidt, S. 119). Wie dem auch sei, entscheidend für die eigenen beruflichen Aspirationen ist die dominante Wahrnehmung, daß nicht in erster Linie persönliche Eignung und Kompetenz, sondern politische Loyalität als ausschlaggebende Voraussetzung für beruflichen Aufstieg wahrgenommen wurden. Stojanow geht sogar so weit und behauptet, daß "dem Professionalismus der offene Krieg erklärt wurde".

¹⁵ Wie verbreitet die Kritik an der fehlenden konsequenten Anwendung des Leistungsprinzips bei den Beschäftigten der DDR war, zeigen auch Befunde aus der DDR-Arbeitssoziologie, wonach in einer Befragung über 70 % der 1.400 Werkträgigen aus verschiedenen Großbetrieben und LPGs dem Statement zustimmten, "Eine schlechte Arbeitsweise breitet sich dort aus, wo schlechte Leistungen keine Folgen nach sich ziehen" (vgl. Kistler/Strech).

3. Im Zentrum: neue soziale Kompetenzen - zur Wahrnehmung des neuen Anforderungsprofils von Facharbeitern

Auch wenn sich ein Großteil der Arbeiter und Arbeiterinnen über den Verlust an inhaltlicher Komplexität ihrer Arbeit und unterqualifizierten Arbeitseinsatz beklagen, stellt sich die Wende zur Marktwirtschaft für die Mehrheit als ein Umstellungs- und Lernprozeß dar, der ihnen viel abverlangt. Die Schwierigkeiten scheinen dabei mehr in den sozialen als in den im engeren Sinn berufsfachlichen Anforderungen zu liegen.¹⁶ Offen darauf angesprochen, wo sie allgemein für die Beschäftigten in den neuen Ländern und wo sie für sich persönlich die wichtigsten beruflichen Anforderungen sähen, die im Wendeprozess zu bewältigen seien, nennt die Mehrheit persönliche und soziale Verhaltensanforderungen, die aus der Veränderung von Arbeitsorganisation und betrieblichen Leistungs- und Kommunikationsprinzipien erwachsen. Erst danach folgen fachlich-technische Anforderungen. Auch wenn sich das Bild verschiebt, wenn sie auf Wandlungen bei ihren persönlichen Berufsanforderungen zu sprechen kommen, ist davon auszugehen, daß sich die allgemeinen komplementär zu den persönlichen Berufsanforderungen verhalten, da auch diese zu meist mit Rückgriff auf die eigenen Arbeitserfahrungen beschrieben werden (vgl. Schaubilder 3 und 4).

Natürlich spielen auch sowohl technische Umstellungen - insbesondere der Umgang mit programmgesteuerten Maschinen in den neuen Betrieben - als auch die Umsetzung in neue berufliche Tätigkeiten oder die Übernahme eines neuen Aufgabenspektrums eine Rolle bei den individuellen Anpassungsprozessen. Auf sie fühlt sich aber die Mehrheit der Arbeiter und Arbeiterinnen in allen Betrieben recht gut vorbereitet¹⁷, und die technischen und fachlichen Anforderungen scheinen

ihnen wenig Probleme zu bereiten. Eher ist es die Verbindung von technisch-fachlichen mit neuen Verhaltensanforderungen, der Umgang mit neuer Technik unter den Bedingungen marktwirtschaftlicher Zeitökonomie, Qualitätsansprüche und neuer Kommunikationsstrukturen, deren Bewältigung Schwierigkeiten hervorruft. Unter den formalisiert abgefragten Anforderungsdimensionen erhalten nach dem Umgang mit programmgesteuerten Maschinen (75 %) der Umgang mit Vorgesetzten (63 %), unvorhergesehene Situationen zu meistern (59 %), die Selbstorganisation der Alltagsarbeit (57 %), betriebliche Abläufe zu kennen sowie Genauigkeit in der Arbeit und Selbständigkeit/Eigenverantwortlichkeit (jeweils 50 %) die höchsten Werte dafür, daß Anforderungen dieser Art gegenüber früher mehr oder viel mehr Gewicht gewonnen hätten (vgl. Schaubild 5).¹⁸

Die Umstellung auf das marktwirtschaftliche Betriebsregime wird auf der Shop-floor-Ebene vor allem als von vielen durchaus begrüßter Zwang zu mehr Qualität, Selbständigkeit und Selbstverantwortlichkeit beschrieben. "Die Anforderungen sind gestiegen. Aber wie, das ist schwer zu sagen. Früher wurde Qualität rauskontrolliert, nicht produziert, das ist heute anders: der Kunde ist unser Arbeitgeber." Mag in dieser Äußerung eines einrichtenden Bedieners des Maschinenbaubetriebes auch ein wenig plakatives Lehrbuchwissen anklingen, das ihm in der Qualifizierungsphase im westdeutschen Stammwerk eingetrichtert worden ist, sie bringt den Tenor vieler Stellungnahmen zum Ausdruck: den Wandel von einer Produktion, bei der es auf Zeit, Material und Qualität nicht so ankam, zu einer straffen Qualitätsproduktion.

"Termingetreu arbeiten, das war früher nicht so..."; "Man muß konzentrierter, straffer und selbständiger arbeiten"; "Man muß jetzt, salopp gesagt, mitziehen, nicht denken: Was ich heute nicht schaff', schaff' ich morgen.

¹⁶ Es mag sein, daß die Akzentuierung vor allem der sozialen Qualifikationsdimensionen und die vergleichsweise geringe Artikulation fachlicher Anforderungen auf unser spezifisches Sample zurückzuführen ist und sich nicht einfach verallgemeinern läßt. Wir haben es überwiegend mit gut qualifizierten Facharbeitern zu tun, die entweder durch eigene Aktivität an ihren neuen Arbeitsplatz gekommen sind oder aus einem langen Selektionsprozeß übriggeblieben sind.

¹⁷ 70 % beantworten die Frage, ob sie sich für ihre jetzige Tätigkeit qualifikatorisch hinreichend vorbereitet fühlten, mit ja, ein Fünftel mit teils/teils und nur ein Zehntel mit einem eindeutigen nein.

¹⁸ Sicherlich läßt sich nicht ausschließen, daß in die Einschätzung des Gewichts der Anforderungsdimensionen eine Tendenz zur Selbstaufwertung in der neuen Situation eingeht. Auf der anderen Seite würde dies zugleich bis zu einem gewissen Grade eine Abwertung der eigenen Berufsbiographie bedeuten. Die sehr unterschiedliche Beantwortung der einzelnen Anforderungsmerkmale, die nur im Fall der Arbeiter des TH-Betriebes durchbrochen wird, spricht unseres Erachtens auch dafür, daß es sich um eine realistische Einschätzung veränderter Anforderungen handelt.

Schaubild 3:

Berufsanforderungen allgemein:

Durch den wirtschaftlichen Umbruch nach der Wende müssen sich mehr oder weniger alle neuen beruflichen Anforderungen stellen. Was sind Ihrer Meinung nach im Unterschied zu früher die wichtigsten Anforderungen im Berufsleben, welche die Leute hier bewältigen müssen?

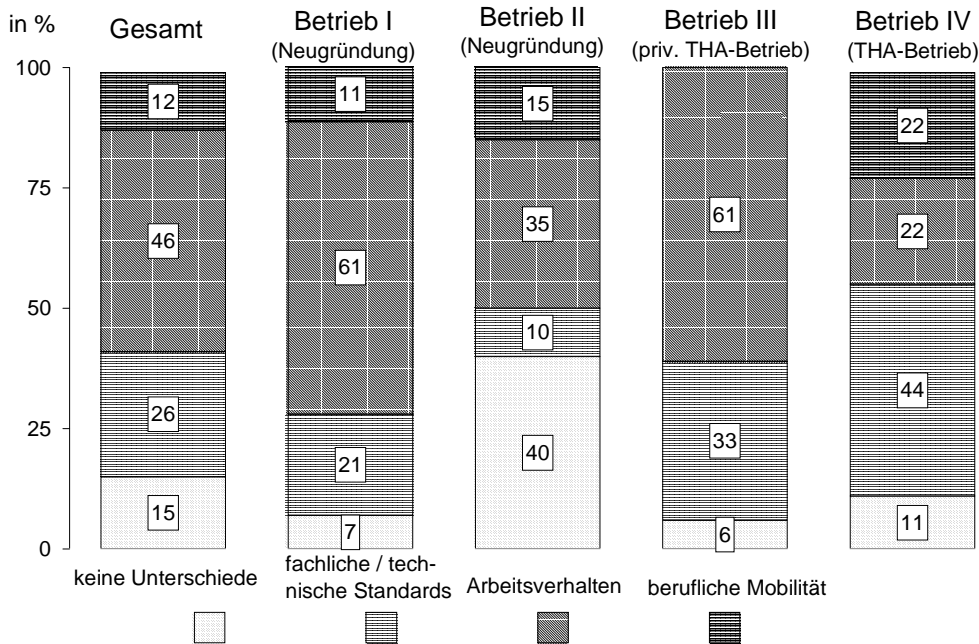


Schaubild 4:

Berufsanforderungen persönlich:

Und wie sieht es für Sie persönlich aus: Wie haben sich infolge der neuen Situation die Anforderungen an Ihre beruflichen Fähigkeiten verändert?

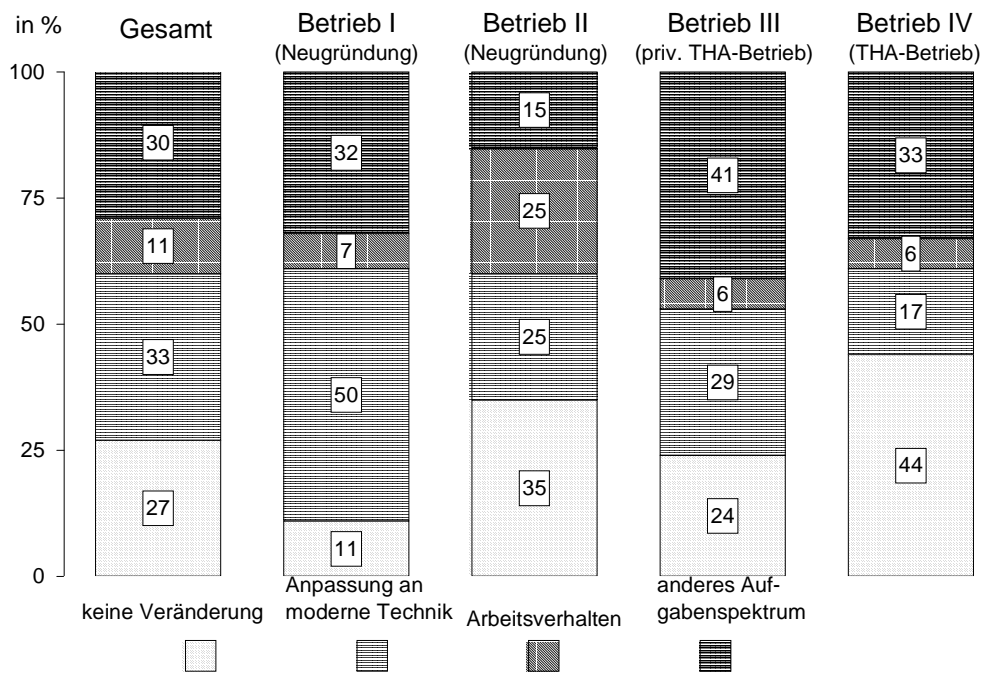


Schaubild 5: Veränderungen der Anforderungen in der Arbeit im Vergleich zu früher

mehr Gewicht (in %)

Bitte prüfen Sie für die einzelnen Anforderungen, in welchem Ausmaß Sie bei Ihrer Arbeit heute mehr oder weniger Gewicht haben als früher.	mehr Gewicht (in %)				
	Gesamt n=84	Betrieb I Neugründung n=28	Betrieb II Neugründung n=20	Betrieb III privatisierter Betrieb n=18	Betrieb IV THA-Betrieb n=18
Konzentrationsfähigkeit bei der Arbeit	55	54	25	61	83
Umgang mit programmierbaren Maschinen (z.B. dem PC)	75	93	68	71	44
Selbstorganisation der täglichen Arbeit	57	39	63	61	72
Fähigkeit zur Zusammenarbeit	25	7	15	28	61
Pünktlichkeit und Disziplin	45	57	20	28	72
Anderen etwas zu erklären	44	43	25	44	67
Unvorhergesehene Situationen zu meistern	59	57	33	61	83
Improvisieren können	28	7	42	17	56
Sich in den betrieblichen Abläufen/ Entscheidungswegen auszukennen	50	50	35	44	72
Genau und in vorgegebenen Zeiten zu arbeiten	51	57	22	39	87
Den eigenen Arbeitsablauf genau zu planen und einzuteilen	37	29	11	44	67
Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit	51	36	50	50	78
Freundliches Auftreten und Verhalten	33	32	15	33	56
Umgang mit Vorgesetzten	63	82	58	39	61

Die Norm schaffen, zeigen daß man sein Bestes gibt"; "... die Gleichgültigkeit gegen die eigene Arbeit überwinden."

In der Vielzahl solcher und ähnlicher Äußerungen entsteht mehr die Negativfolie des alten Shop-floor-Regimes und seiner Hinterlassenschaft im Verhaltensrepertoire der Arbeiter als ein eindeutig positives Bild von neuen Anforderungen. Ein Teil der Arbeiter artikuliert es im Bewußtsein der vom Markt bereitgestellten Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterfüllung und des von dort ausgehenden Drucks, "daß Du rausfliegen kannst, wenn Du Scheiße baust" (Dreherin im neu gegründeten Betrieb II).

Das Erbe der Vergangenheit an eingeschliffenen Alltagsverhaltensweisen abzustoßen, ist offensichtlich nicht leicht. Davon zeugt nicht nur die starke Betonung der Verhaltensaspekte bei den Arbeitern. Deren Wahrnehmung deckt sich mit den Klagen von Personal- und Linienmanagern über das Leistungsverhalten vieler Arbeiter und darüber, daß die Alltagskommunikation nicht so läuft, wie man sich das vorgestellt hat und wie man es von westlichen Betrieben gewohnt ist. "Die verschwenderische Einstellung, vor allem zur Zeit, ist noch bei unseren Leuten da. Das ist die Bequemlichkeit, die sich ändern müßte, zum Beispiel Pausen nicht endlos auszu dehnen" (Meister).

Ein von beiden Seiten betonter Punkt in der betrieblichen Alltagskultur, der die Kommunikation erschwert und immer wieder Mißverständnisse und Verzögerungen hervorbringt, ist die schwierige Einübung von Selbstständigkeit und Selbstverantwortlichkeit. Eine ehemalige Feinmechanikerin schildert dies für sich als die zentrale neue Herausforderung: "Daß man alles alleine machen muß, mehr Selbstständigkeit, ich muß viele Dinge selber entscheiden, wir haben keinen Meister mehr hier, wo man früher den Meister gefragt hat. (Nachfrage: Mußte man den Meister fragen?) Wir haben es einfach getan, wir waren so, heute dagegen ist es so: 1. selbst sehen, 2. Mechaniker rufen, 3. Firma anrufen und fragen, was man machen kann." Sie kann dem Appell an die höhere Selbstverantwortlichkeit, der von der neuen Arbeitsorganisation ohne Meister ausgeht, ebenso viel

abgewinnen wie ihre Kollegin in der Endkontrolle, die über die strikten Qualitätsstandards, für deren Einhaltung sie verantwortlich ist, sagt: "Es macht mehr Spaß, man gibt sich mehr Mühe. Früher hat man gedacht, das Stück kann man noch mitnehmen, heute ist Qualität Nummer 1, das ist besser so." Um sie einzuhalten, scheut sie auch massive Konflikte mit ihren männlichen Kollegen nicht.

Die Mehrheit der Arbeiter hat mit der Anpassung an die neuen Verhaltensstandards erheblich größere Schwierigkeiten. Das Problem liegt unseres Erachtens in den ungewohnten situativen Interpretationsleistungen, die ihnen im Arbeitsalltag abverlangt werden und bei denen sie widersprüchlich erscheinende Anforderungen einer technisch und normativ neu definierten Betriebsumgebung aufeinander beziehen müssen. Wie vereinbart man die Anpassung an ein strafferes Zeitregime mit den gestiegenen Qualitätsanforderungen, die man auch unter Auftragsstreß einzuhalten hat, und einem höheren Maß an Selbstorganisation in der Arbeit, die gleichzeitig aber nicht so weit geht, daß nicht über- oder vorgeordnete Instanzen für die Kontrolle von Qualität und reibungslosen Produktionsfluß zuständig wären? Und dies vor dem Hintergrund der alten Produktionserfahrung und mit dem marktwirtschaftlichen Drohpotential, bei Versagen auch den Arbeitsplatz verlieren zu können, im Nacken? Es ist fast unvermeidlich, daß eine solche Anforderungskonstellation verunsichert und zum Rückzug auf altbewährte Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Disziplin, Zuverlässigkeit und sorgfältigen Umgang mit Maschinen und Material treibt, deren Vernachlässigung in den Augen vieler den Untergang der DDR-Wirtschaft besiegelt hatte, und die neu zu etablieren, auch vielen Facharbeitern als ein zentraler Punkt erscheint.

4. Zwischen ängstlicher Anpassung und vorsichtigem Selbstbewußtsein: zum Erwartungsbild der Arbeiter

Die Wiederentdeckung der klassischen Facharbeitertugenden steht dementsprechend im Zentrum der Interpretation der eigenen betrieblichen Rolle. Wir haben

diese Interpretation mit der Frage herausgefordert, welche Eigenschaften ihrer Meinung nach jemand haben müsse, um in ihrem Betrieb als "guter Arbeiter" bzw. "gute Arbeiterin" zu gelten. Man kann davon ausgehen, daß das vorgestellte Erwartungsbild vom "guten Arbeiter" sowohl Anhaltspunkte für die Selbstinterpretation der Arbeiter als auch dafür geben würde, worauf sie ihr Verhalten im Arbeits- und Betriebsalltag meinen ausrichten zu müssen. Die Antworten lassen sich entlang des Grades von unterstelltem Selbstbewußtsein und vermuteter Kompetenzzuschreibung in drei empirischen Typen deskriptiv klassifizieren:

- *der angepaßte Arbeiter* (Hauptmerkmal: Unterordnung unter betriebliche Erfordernisse, Nicht-Auffallen, diszipliniert arbeiten, Tendenz: Arbeiteruntertan);
- *der traditionelle Facharbeiter* (Hauptmerkmal: Verbindung handwerklicher Qualifikation mit traditionellen Facharbeitertugenden der Zuverlässigkeit und des Qualitätsbewußtseins);
- *der moderne Facharbeiter* (Hauptmerkmal: hohes Kompetenzbewußtsein, das sich mit dem Anspruch und der Bereitschaft verbindet, selbständig mitzudenken und selbstbewußt einzugreifen und Entscheidungen zu treffen (vgl. Schaubild 6)).¹⁹

Das Erwartungsbild des *angepaßten Arbeiters* ist in erster Linie durch defensive Merkmale bestimmt:

"Er muß ruhig sein, korrekt, diszipliniert, aber vor allem ruhig sein und die Klappe halten. Den Mund aufzumachen, trauen sich viele nicht" (Schichtführer im privatisierten TH-Betrieb). Oder: "Indem man nicht auffällt, die Teile stimmen und man jeden Monat seine Norm schafft" (Zerspanungsfacharbeiter im Maschinenbaubetrieb). Und: "Was man gesagt kriegt, muß man machen, aber besonders schwierig ist das nicht. Ansonsten eigentlich keine besonderen Eigenschaften; vielleicht Überstunden machen" (Feinmechanikerin im Betrieb II). "Disziplin, ordentliche Arbeit; möglichst ruhig sein, wenn man nicht im Betriebsrat oder eine Kapazität ist" (Maschinenbediener im privatisierten TH-Betrieb).

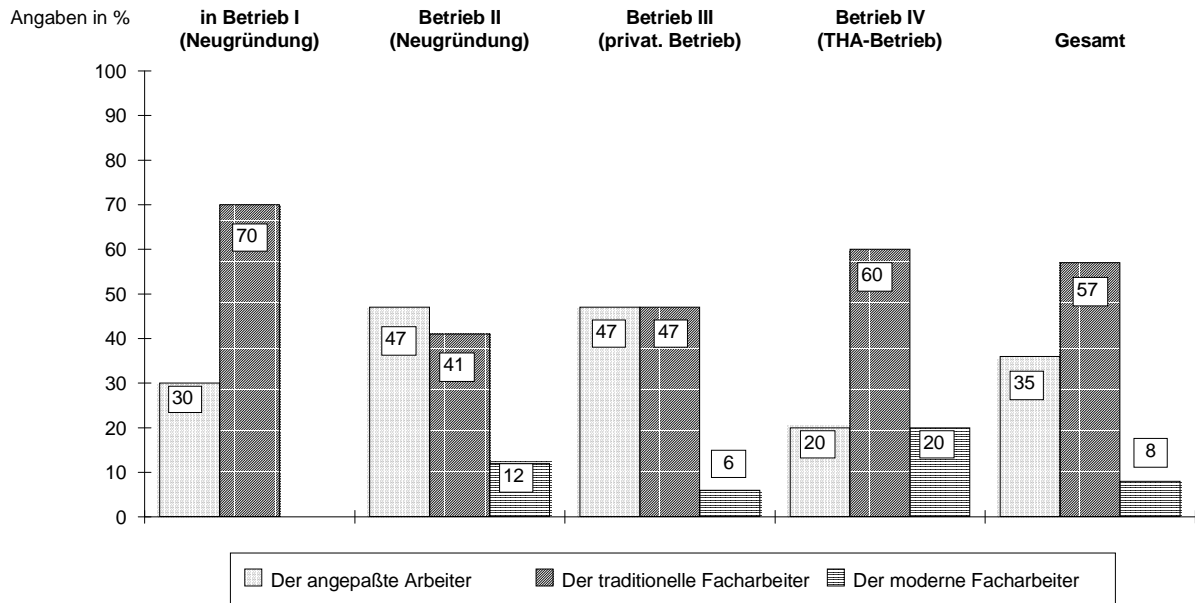
Die zitierten Antworten stehen für jene Gruppe von Arbeitern und Arbeiterinnen, die in der neuen betrieblichen Situation wenig Selbstbewußtsein zeigen und in der ordentlichen Erfüllung von der ihnen gestellten Aufgaben die beste Gewähr dafür sehen, den Arbeitsplatz zu sichern. In ihrer Projektion des betrieblichen Wunschbildes eines Facharbeiters tauchen fachliche Kompetenzen so gut wie gar nicht auf, obwohl ehemalige und auch wieder aktuelle Facharbeiter dieses Bild zeichnen. Das Nichtauffallen wird durch die Befolgung der klassischen Sekundärtugenden Pünktlichkeit, Einsatzbereitschaft und Disziplin am ehesten sichergestellt. Wie stark resignativ und angstbesetzt der neue betriebliche Status erfahren werden kann, verdeutlicht eine junge gelernte Feinmechanikerin, die im Betrieb II als Maschinenbedienerin eingesetzt ist: "Es braucht nicht unbedingt ein Facharbeiter zu sein, ich fühle Druck, daß einfach gesagt wird, der nächste wird von der Straße geholt, es warten Tausende. Andere machen sich Gedanken über das, was sie sagen, aus Angst."

Das beschriebene Erwartungsbild nennen gut ein Drittel der befragten Beschäftigten, wobei auffällt, daß dieser Typ am seltensten im Treuhand-Betrieb anzutreffen ist. Obwohl gerade hier die Zukunft des Betriebes und damit des eigenen Arbeitsplatzes noch am unsichersten ist - und unsere Ergebnisse zeigen, daß sich die Arbeiter darüber keinen Illusionen hingeben -, hat dies offenbar keine als ähnlich disziplinierend und einschüchternd empfundene Wirkung auf die noch im Betrieb verbliebenen Arbeiter wie die Situation in den neuen Betrieben oder dem privatisierten TH-Betrieb. Wir sehen darin einen Beleg dafür, wie sehr es sich um situationsbedingte Bilder und nicht um Typen handelt. Bei dem TH-Betrieb wirkt nicht allein die vertraute Umgebung weniger verunsichernd, die verbliebenen Arbeiter fühlen sich auch gegenüber der Geschäftsleitung, die zum großen Teil noch die alte ist, moralisch überlegen: "Ich halte die Geschäftsleitung nur für eine Marionette der Treuhand." Dem Verdikt eines Schweißers sekundiert ein älterer Rohrleger mit dem Hinweis, daß in der korumpierten Unternehmensleitung "noch viele Wendehälse sind, die sich in Positionen geschoben haben".

¹⁹ Vgl. Schumann u.a. 1993.

Schaubild 6: Das Bild vom Idealarbeiter im eigenen Betrieb

Welche Eigenschaften - meinen Sie - muß jemand haben, um in Ihrem Betrieb als guter Arbeiter/ gute Arbeiterin zu gelten?



Eine derartige Betriebsleitung wird bei ihren Beschäftigten schwerlich Autorität einfordern können, zumal diese sich selbst als Leistungsträger des Betriebes sehen können, und der Selektionsprozeß, den man überlebt hat, diese Selbstdefinition eher verstärkt als in Frage gestellt hat. Völlig anders stellt sich die Situation für die Arbeiter in den neugegründeten Betrieben dar: Das neue Arbeits- und Betriebsregime bietet kaum Möglichkeiten, an ehemals vorhandene Orientierungen und Kompetenzen in der Arbeit anzuknüpfen, und auch im Umgang mit der neuen betrieblichen Sozialverfassung kann auf nichts Vertrautes zurückgegriffen werden.

In Ihrem Selbstverständnis als Arbeiter deutlich weniger defensiv sind diejenigen in unserem Sample, die in dem *erfahrenen, leistungs- und qualitätsbewußten Facharbeiter* den gewünschten Idealarbeiter sehen. An die Stelle der für den angepaßten Arbeiter zentralen Orientierung an verhaltensbezogenen Eigenschaften treten personengebundene Eigenschaften wie fachliches Können und Qualitätsarbeit, was folgende Beispiele zeigen:

"Gute Arbeitsmoral, beruflich gut qualifiziert sein..." (Instandhalter bei Betrieb I). "Berufliche Fertigkeiten, daß man den Job gut machen kann. Sonst ist es egal" (Einrichtender Bediener im Betrieb I). "Fachlich gut sein, Pünktlichkeit, Disziplin, freundliches Auftreten" (Elektriker in der Instandhaltung im TH-Betrieb).

Das hier von den Befragten gezeichnete Erwartungsbild eines Facharbeiters, der kompetent, leistungsbewußt und -bereit seine Arbeit verrichtet, erinnert sehr an den eher handwerklich orientierten Facharbeiter, wie wir ihn insbesondere aus der Tradition des Maschinenbaus her kennen (vgl. Mickler 1981). Allerdings fällt eine Besonderheit für den Osten auf: Auch wenn die sogenannten Sekundärtugenden fester Bestandteil des traditionellen Facharbeiterprofils sind, ist deren starke Betonung seitens der ostdeutschen Facharbeiter immer auch als kritische Spitze gegen das alte System zu sehen. Wie sehr dieses als Kontrastfolie für das gezeichnete Erwartungsbild dient, zeigt die beschriebene Zwiespältigkeit im Urteil der Arbeiter, einerseits erleichtert zu sein, daß an die Stelle von Gleichmacherei und Parteibuch endlich Leistung und fachliches Können treten, andererseits aber auch zu wissen, daß einst vorhandene Spiel-

räume in der Bestimmung von Intensität und Niveau eigener Leistungsverausgabung verloren gegangen sind (vgl. auch Ganßmann 1993).

"Heute muß man den Job gut machen. Früher war es egal, ob man die Arbeit gut gemacht hat. Man mußte nur da sein, das war alles." In dieser Aussage eines gelernten Zerspanungsfacharbeiters, der jetzt als Maschinenbediener arbeitet, scheint durch, wie sehr die Gleichgültigkeit gegenüber der fachlichen Qualität in der DDR auch den eigenen "Produzentenstolz" verletzt hat. Gleichgültigkeit war dabei noch die günstigere Variante, es gab auch die Erfahrung, daß der fachliche Unverstand per Dekret durchgesetzt wurde, wenn "Anordnungen von Vorgesetzten kamen, die Quatsch waren; Neuerervorschläge unbegründet abgelehnt wurden" (22jähriger Instandhalter beim Maschinenbauer).

Das Erwartungsbild "traditioneller Facharbeiter", das die insgesamt dominierende Projektion unter den Arbeitern darstellt, verbindet Vergangenheit und Gegenwart, indem die Kritik am alten zugleich die Hoffnung an das neue System als dessen eigene Forderung trägt.²⁰ Innerhalb dieses Bildes gibt es Differenzen zwischen den Betriebstypen. Die Facharbeiter in dem neugegründeten Maschinenbaubetrieb vertreten es mit deutlich mehr Selbstbewußtsein als die Arbeiter in den alten Betrieben.

Verglichen mit der jüngeren Diskussion über den Wandel des Facharbeiterprofils zum "modernen Arbeitnehmer" (Kern/Schumann 1984; Schumann u.a. 1993) werden die Begrenzungen des "traditionellen Facharbeiters" schnell sichtbar. Es fehlen ihm jene Momente eines erhöhten Theoriebezugs, der für komplexe Facharbeiter-tätigkeiten in programmgesteuerten Produktionsprozessen unerlässlich ist, sowie der Selbständigkeit im Such-, Problemlösungs- und Entscheidungshandeln, an Innovationsfähigkeit und einer systematisch-strategischen Vorgehensweise (vgl. auch Wittke 1993). Nicht daß Facharbeiter in den neuen Bundesländern solche Fähig-

²⁰ Möglich erscheint uns diese Kontinuität nicht zuletzt dadurch, daß die DDR in der Berufsausbildung das Facharbeiter-Sozialisationsmodell ähnlich wie in der Bundesrepublik beibehielt und nicht das sowjetische (schulische) Ausbildungssystem übernahmen.

keiten nicht hätten, wird damit behauptet. Sie tauchen nur in den Schilderungen ihrer Vorstellungen über den Idealarbeiter im Betrieb nicht, oder nur sehr rudimentär auf, und das erscheint uns nicht zufällig. Ein derartiges Facharbeiterprofil entspricht weder ihrer Erfahrung in der DDR noch ihrem bisherigen Berufsverständnis, noch wird es durch die in den neuen Betrieben bestehende Aufgaben- und Kompetenzaufteilungen gefördert. Insofern ist es nicht verwunderlich, daß wir ein entsprechendes Erwartungsbild nur ansatzweise und höchst selten antreffen, überraschenderweise kein einziges Mal in dem neu gegründeten Maschinenbaubetrieb, der die jüngste und qualifizierteste Belegschaft hat und selbst ein neues Facharbeiterprofil im Zusammenhang seines Pilot-Konzepts für eine auf Gruppenarbeit gestützte Arbeitsorganisation proklamiert. Charakterisiert werden die Ansätze eines modernen Facharbeiters durch Vorstellungen folgender Art:

"Logisch denken können, selber entscheiden können, einsatzbereit sein, gewillt sein, weiter zu lernen, Pünktlichkeit, weiträumig denken" (29jähriger Produktionsarbeiter im privatisierten Betrieb). "Selbständig arbeiten, nicht immer zum Meister rennen und fragen, der hat ja auch noch was anderes zu tun; auch selber mal was entscheiden, auch wenn mal kein Meister da ist" (34jähriger Schlosser im TH-Betrieb).

Gemeinsam ist allen, daß sie die neue an sie gestellte Anforderung, selbständig entscheiden zu müssen, hervorheben und dies nicht in erster Linie als Zwang oder Belastung, sondern als persönliche Herausforderung und Anerkennung wahrnehmen; "früher wurde eher der Meister gefragt, heute entscheiden wir das selber" (Feinmechanikerin aus Qualitätssicherung im Betrieb II).

5. Schlußbemerkung: Übergang wohin?

Resümiert man das von den Arbeitern gezeichnete Bild des "Idealarbeiters" in ihrem jeweiligen Betrieb, so überwiegen die eher defensiven Momente. Sie lassen sich als Ausdruck einer vorsichtigen und auch im vierten Jahr nach der Wende noch längst nicht zum Abschluß gekommenen Suche nach einer beruflichen und betrieblichen Neuverortung der Restklasse der Industriearbeiter

begreifen. Das defensive Erwartungsbild, das nicht ihr Selbstbild ist, aber schnell zu ihm werden könnte, basiert auf vielfältigen Desillusionierungen bei großen Teilen der Industriearbeiter:

- In den neuen Betrieben, in denen gerade Kritik und breit verankertes berufliches Aufstiegsinteresse Zeichen für ein höheres Selbstbewußtsein der zu meist qualifizierteren und jüngeren Facharbeiter als in den alten Betrieben sind, wurzeln sie vor allem in Enttäuschungen über den Verlust an handwerklicher Qualifikation und eine zu restriktive Arbeitsorganisation, die keine arbeitsinhaltlichen Kompensate liefert, die man sich von moderner Technik aber eigentlich versprochen hatte; ferner in einer als ungerecht empfundenen Lohn-Leistungs-Relation, die man als eine am Selbstbewußtsein nagende Herabsetzung gegenüber westdeutschen Facharbeitern empfindet, und schließlich in schwer handhabbaren neuen Kommunikationsformen, deren Bewältigung man als die wesentliche qualifikatorische Herausforderung ansieht.
- In den alten Betrieben, seien sie bereits privatisiert oder noch in Händen der Treuhand, erscheint das Maß der Desillusionierung insgesamt geringer, freilich auf einem - wie uns scheint - auch deutlich niedrigerem Erwartungsniveau, und bindet sich stärker an die materiellen und kommunikativen Merkmale der Arbeit; bei letzteren nicht selten auch als politische Kritik an den alten neuen Vorgesetzten und als Verlust an Solidarität und Gemeinschaftlichkeit artikuliert. Da vielen durchaus bewußt ist, wie sehr die alte Gemeinschaftlichkeit durch die äußere Situation gesetzt und wie teuer sie bezahlt war, wäre beides zu verkraften, wenn man entsprechende individuelle Kompensate in Form perspektivischer Tätigkeiten hätte. Die aber fehlen vielfach, und übrig bleibt ein Gefühl der Unsicherheit gegenüber der Zukunft. Vieles, was diese Arbeiter über ihre aktuelle betriebliche Situation sagen, signalisiert, wie sehr sie sich in einer Art Niemandsland fühlen.

Man kann die beschriebenen Befunde aus unseren Interviews so deuten, daß sie zuerst und vor allem Ausdruck von Umstellungs- und Orientierungsschwierigkeiten in der Übergangsphase seien. Mit einer solchen Einschätzung liegt man mit Sicherheit nicht falsch. Aber was besagt sie, wenn man im gleichen Atemzug nicht auch den zeitlichen Horizont der Übergangsphase abstecken und begründete Prognosen dafür geben kann, wohin sich die beschriebenen Unsicherheiten und Desillusionierungen auflösen werden? Beides erscheint im Augenblick nicht möglich und vielleicht ist Übergang eine viel grundsätzlichere Kategorie, als der häufig bedenkenlose Verweis auf sie vermuten läßt. Die mit "Übergang" verbundene Assoziation des schnellen Erreichens neuer Sicherheit und eines neuen festen Bodens könnte erneut mehr falsche Hoffnungen als realistische Perspektiven nähren. Von einer solchen Übergangsvorstellung her würde man unsere Befunde so interpretieren, daß die "subjektive Modernisierung"²¹, die in unserem Fall als Hinwendung zu mehr individuellen Gestaltungsoptionen und -spielräumen in der Arbeit als Voraussetzung für die Etablierung postfordistischer Produktionskonzepte zu definieren wäre, in den Verzögerungen und auf den Holzwegen des Reindustrialisierungsprozesses in den neuen Ländern stecken geblieben ist und damit wesentliche Bedingungen ausstehen, um eine moderne Produktion effizient aufzuziehen.

Vielleicht aber ist die einer solchen Klassifizierung zugrunde liegende Übergangsvorstellung zu sehr an einem als linearer Entwicklungspfad gedachten Modernisierungskonzept orientiert, das in den letzten Jahren in der Tat die Diskussion über die Transformation beherrscht hat und das auch für die Zukunft der Industriearbeit in den alten Bundesländern nicht einfach fortzuschreiben ist.

Literaturverzeichnis

- Berger, P. A. (1993): Sozialstrukturelle Umbruchdynamiken. Anpassungen und dynamische Differenzierungen in Ostdeutschland. In: Prokla 91, 23. Jg., S. 205-230.
- Blum, K. (1992): Vom gescheiterten zum nachholenden Fordismus. In: Senghaas-Knobloch, E.; Lange, H. (Hg.): DDR-Gesellschaft von innen: Arbeit und Technik im Transformationsprozeß. Forum Humane Technikgestaltung. Heft 5, S. 44-56.
- Etrich, F.; Lohr, K. (1993): Soziologie und Industrie-soziologie in der DDR - Eine kritische Bilanz. In: Schmidt, R. (Hg.): Zwischenbilanz - Analysen zum Transformationsprozeß der ostdeutschen Industrie. Berlin, S. 27-71.
- Ganßmann, H. (1993): Die nichtbeabsichtigten Folgen einer Wirtschaftsplanung. DDR-Zusammenbruch, Planungsparadox und Demokratie. In: Joas, H.; Kohli, M. (Hg.): Der Zusammenbruch der DDR. Soziologische Analysen. Frankfurt, S. 172-193.
- Gut, P.; Heering, W.; Rudolph, J.; Schroeder, K. (1993): Normative Regulierung von Arbeit: Zum Wandel betrieblicher Arbeitsbeziehungen in Unternehmen der ehemaligen DDR. Apt-papers 1/93 der Arbeitsstelle Politik und Technik. Berlin.
- Heidenreich, M. (1991): Zur Doppelstruktur planwirtschaftlichen Handelns in der DDR. In: Zeitschrift für Soziologie, 20. Jg., Heft 6, S. 411-429.
- Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) (1993): Deutschland 1993 und 1994: Gegenläufigkeiten zwischen Ost und West. Herbstgutachten 1993. Halle/Berlin.
- Kern, H.; Land, R. (1991): Der "Wasserkopf" oben und die "Taugenichtse" unten. Zur Mentalität der Arbeiter und Arbeiterinnen in der ehemaligen DDR. In: Frankfurter Rundschau vom 13.02.1991.
- Kern, H.; Schumann, M. (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt/Main.
- Kern, H.; Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierungs in der industriellen Produktion. München. Kistler, E.; Strech, K.-H. (1992): Die Sonne der Arbeit - Arbeitseinstellung als Forschungsgegenstand. In: Jaufmann, D. u.a. (Hg.): Empirische Sozialforschung im vereinten Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Frankfurt/New York, S. 155-189.
- Kreißig, V. (1993): "Realsozialistische" betriebliche Machtstrukturen und industrielle Beziehungen im Transformationsprozeß zur Marktwirtschaft. In: Schmidt, R. (Hg.): Zwischenbilanz - Analysen zum Transformationsprozeß der ostdeutschen Industrie. Berlin, S. 109-130.
- Lay, C. (1993): Aufholjagd endet in der Sackgasse. In: Frankfurter Rundschau vom 19. Oktober 1993.

²¹ Gemeint sind mit "subjektiver Modernisierung" Wandlungen im kulturellen Bereich hin zu einer Pluralisierung der Lebensformen und zu mehr "subjektiven" Freiräumen (Lay bezieht sich mit diesem Begriff auf Hradil).

- Lötsch, M. (1991): Konturen einer Theorie der Sozialstruktur. In: Berliner Journal für Soziologie 2/91, S. 195-202.
- Mickler, O. (1981): Facharbeit im Wandel. Rationalisierung im industriellen Produktionsprozeß. Frankfurt/New York.
- Nethöfel, W. (1993): "Ich bin Arbeiter - wer ist weniger?" Ein Zwischenbericht. In: Frankfurter Rundschau vom 09. Juni 1993, S. 10.
- Nolte, D. u.a. (1993): Ein Aufbauprogramm für Ostdeutschland. In: WSI-Mitteilungen 10/1993, S. 635-648.
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kurz, C.; Neumann, U. (1993): Der Wandel der Produktionsarbeit im Zugriff neuer Produktionskonzepte. In: Soziale Welt, Sonderheft "Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit".
- Srubar, I. (1991): War der reale Sozialismus modern? Versuch einer strukturellen Bestimmung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 43, S. 415-432.
- Voskamp, U.; Wittke, V. (1990): Aus Modernisierungsblockaden werden Abwärtsspiralen - zur Reorganisation von Betrieben und Kombinat der ehemaligen DDR. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 18, S. 12-30.
- Wittke, V. (1993): Qualifizierte Produktionsarbeit neuen Typs: Einsatzfelder, Aufgabenzuschnitte, Qualifikationsprofile. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993. Berlin, S. 27-66.
- Woderich, R. (1992): Mentalitäten zwischen Anpassung und Eigensinn. In: Deutschland Archiv, 25. Jg., Heft 1, S. 195-202.