
Konflikte um Industriearbeit: Sekundäranalytische Perspektiven auf Anspruchsverletzungen und Alltagssolidarität

Peter Birke / Felix Bluhm: Work in Progress, Göttingen,
24. März 2015

Übersicht: Aufbau des Vortrags

1. Einleitendes zur Sekundäranalyse historischer Betriebsfallstudien
2. Betriebliche Konflikte am Beispiel der „Werftstudie“ (1977/78)
3. Betriebliche Konflikte am Beispiel zweier Studien zu Gruppenarbeit in der Automobilindustrie (1993)
4. Thesen

TEIL 1 Sekundäranalyse historischer Betriebsfallstudien

- Material aus zwei SOFI-Betriebsfallstudien aus den 1970er und 1990er Jahren
- Keine Aussagen über historischen Wandel
- Stattdessen: Neue Perspektiven auf gegenwärtige Probleme
- Unabgeschlossenes Projekt: Mehr Fragen als Antworten

TEIL 1 Sekundäranalyse historischer Betriebsfallstudien

- Primärstudien erfassen verschiedene Formen von Industriearbeit im Kontext umfangreicher betrieblicher Veränderungsprozesse
- Hoher Organisationsgrad, fast ausschließlich männliche Beschäftigte
- Historischer Kontext: Branchenkrise (1975ff.) und Branchenkrise im Rahmen allgemeiner Rezession (1993)
- Erkenntnisinteresse der Sekundäranalyse richtet sich auf offene und verdeckte Arbeitskonflikte im betrieblichen Alltag
- Welche Austragungsformen? Wie konstituieren sich Kollektive? Welche Reichweite und Grenzen hat Solidarität? Wie ist das Verhältnis zur institutionalisierten Interessenvertretung?
- Nicht systematisch erfasst: Welche Rolle spielen Legitimitätsansprüche?

TEIL 2 Die „Werftstudie“, 1977/78

- Norddeutsche Großwerft mit Tradition von Arbeitskämpfen
- Rationalisierungsprogramm zur Zergliederung komplexer handwerklicher Produktionsprozesse -> Erhöhung der Prozessbeherrschung und Maschineneinsatz
- Beginn einer schweren Branchenkrise
- Sekundäranalyse untersucht Bordrohrschlosser (Facharbeiter) und Helgen-schweißer (Angelernte)
- Datenbasis: 20 transkribierte Arbeiterinterviews + Expertengespräche und Interviews mit PrimärforscherInnen

TEIL 2 Die „Werftstudie“, 1977/78 - Bordrohrschlosser

- Neues Lohnsystem
- Forderungen nach Leistungsgerechtigkeit richten sich gegen Unternehmen *und* Kollegen
- Kurze Arbeitsniederlegung ohne Beteiligung des Betriebsrats
- Ansprüche auf Leistungsgerechtigkeit trotz Branchenkrise
- Arbeitsniederlegung kein Einzelfall, sondern z.B. auch als Reaktion auf Würdeverletzung

„Mensch, bade nun jeden Abend, dusch mal jeden Abend im eiskalten Wasser. Nich, ich mein, das bringt nachher mit der Zeit, bringt's auch keinen Spaß mehr, nich. [...] Da haben wir gesagt so, entweder wir kriegen warm Wasser. Oder wir, wir legen die Arbeit nieder, nich. Und das, das lief am Schnürchen

F.: Ja. Hat sich der Betriebsrat daran beteiligt?

A.: Nö. Das machen wir allein. Da brauchen wir die Affen nich für. Wieso? Was sollen wir mit denn, die haben doch, die kümmern sich doch um unser Wasser nich. Wie oft haben wir da oben angerufen. Nich, die haben gar nichts dazu gemacht, nicht. Wir haben ja, wir versuchen ja erst den Rechtsweg einzuhalten.“

TEIL 2 Die „Werftstudie“, 1977/78 - Helgenschweißer

- Fehlendes Wasser wird in gleicher Weise als Würdeverletzung thematisiert, führt aber nicht zu offenen Protesten
- Stärkere Krisenbetroffenheit trägt zur Reduktion offen konfrontativer Formen der Anspruchseinforderung bei
- Aber: Keine Passivität, sondern diskrete Formen zur Wahrung des Anspruchs auf Leistungsgerechtigkeit

**„Akkord ist ja Betrug. [...]
F.: Wer wird denn betrogen?
A.: Wir und die Kalkulation.“**

**„F.: Ja, und wo kriegen Sie den Rest
der Stunden her?
A.: Ja, das kommt z. T., wenn da
etwas Luft ist, schreib ich da
bißchen Luft zu, was ja berechtigt
ist.“**

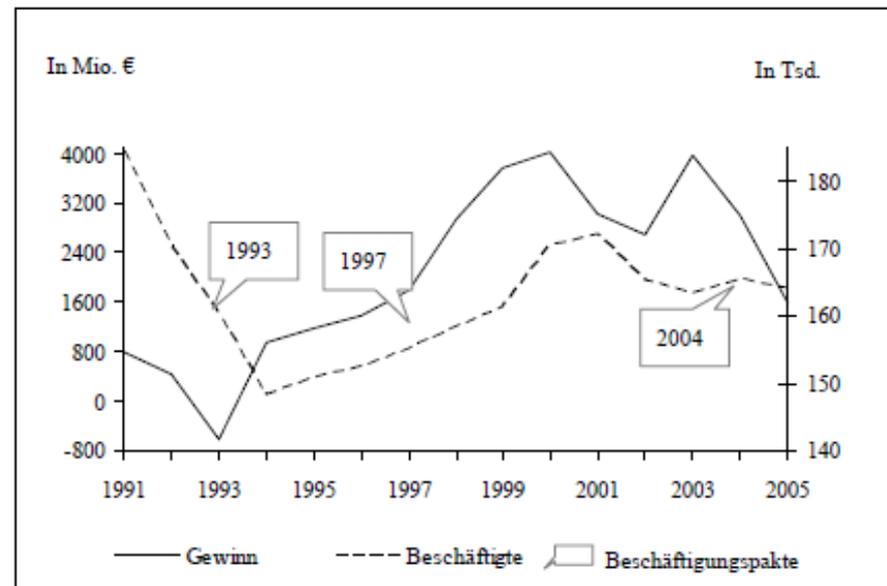
TEIL 2 Die „Wertstudie“, 1977/78

- Die Branchenkrise führt nicht zur Aufgabe von Gerechtigkeitsansprüchen, sie verändert aber zumindest teilweise die Formen in denen eine Verwirklichung der Ansprüche angestrebt wird.
- Gerechtigkeitsansprüche können ambivalent sein und in Hinblick auf kollektives Handeln aktivierende wie blockierende Tendenzen gleichermaßen befördern.
- Beschäftigte werden zur Wahrung von Gerechtigkeitsansprüchen auch eigenständig aktiv, wenn sie feststellen dass institutionalisierte Formen der Interessenvertretung nicht wirksam sind.
- Identische Anspruchsverletzungen führen nicht zu identischen Handlungsweisen. Es liegt nahe, Legitimitätsansprüche nicht isoliert, sondern in Verbindung mit der Frage nach Handlungsfähigkeit und der Konstituierung von Gruppen zu untersuchen.
- Beschäftigte entwickeln in bestimmten Konstellationen eine alternative Gerechtigkeitsordnung, die der offiziellen Ordnung widerspricht und machen diese zur Grundlage ihres Handelns.

TEIL 3 Zwei Studien aus der Automobilindustrie, 1993

- Historischer Kontext: allgemeine Rezession und Automobilkrise
- Folgen: sinkende Beschäftigtenzahl, Abteilungsschließungen, Outsourcing, erste Standortvereinbarungen, tarifpolitische Konzessionen

Abb. 5: Gewinne, Beschäftigung in Deutschland sowie Beschäftigungspakte bei Mercedes (Pkw und Nfz)



Beschäftigungsdaten für Pkw- und Nfz-Sparte sowie Fahrzeugvertrieb, ohne interne Dienstleistungssparte sowie Geschäftsbereiche des Konzerns wie Luft- und Raumfahrt, Bahnsysteme oder MTU. Gewinne für Pkw- und Nfz-Sparte.

Quelle: Geschäftsberichte. Gewinne nach Steuern bis 1996 nach HGB, ab 1997 nach US-GAAP

TEIL 3 Zwei Studien aus der Automobilindustrie, 1993

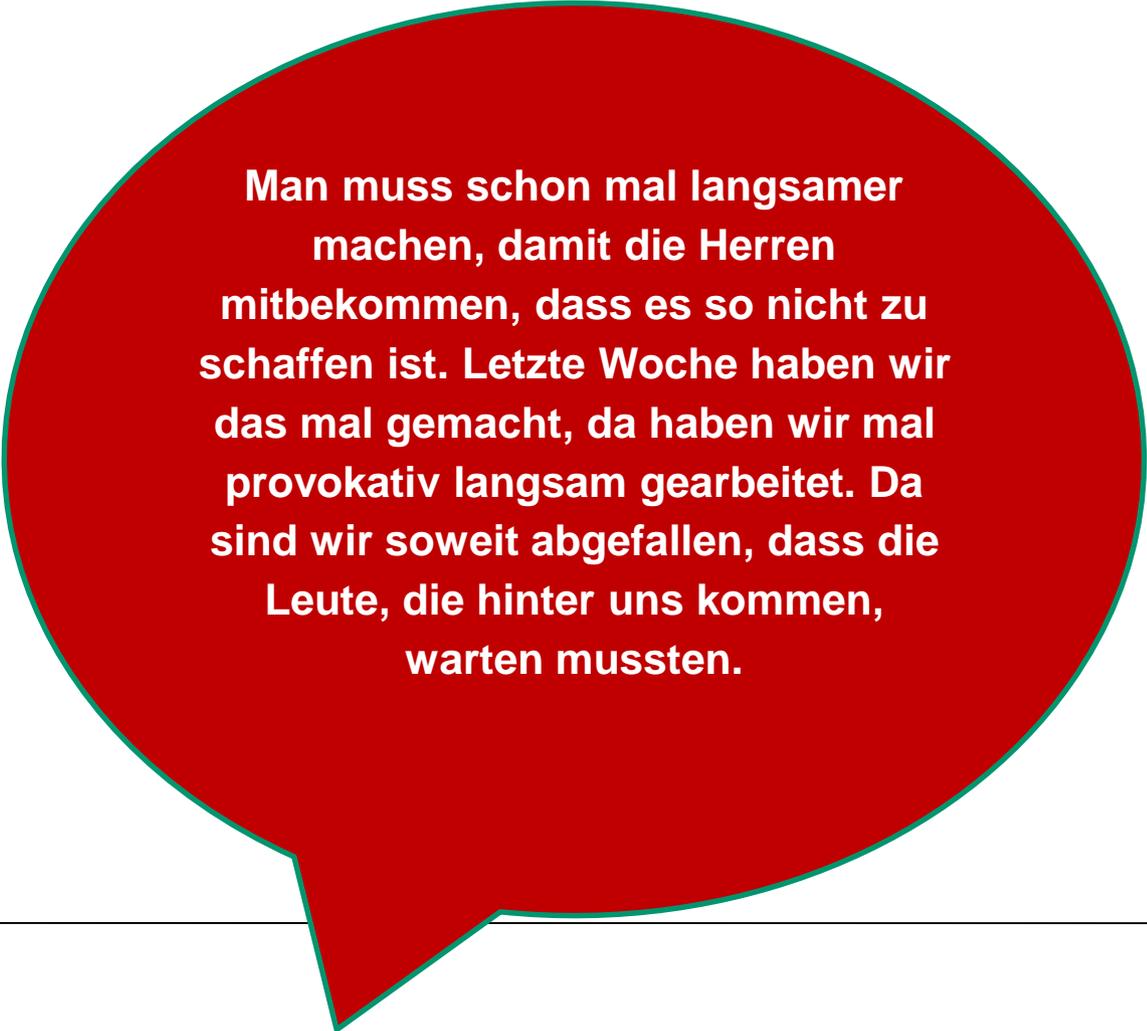
- Primärprojekt evaluiert Wirkungen „neuer Produktionskonzepte“, konkret die Wirkungen der Einführung von Gruppenarbeit in Industriebetrieben.
- Fall A gilt als „strukturkonservativ“, Fall B als „strukturinnovativ“
- Sample A: Endmontage in einem süddeutschen Werk (n = 33)
- Sample B: Auspuffkrümmer in einem Berliner Werk (n = 14)
- Neuzusammensetzung der Beschäftigten, hoher Anteil an Befragten, die erst wenige Jahre im Betrieb sind

Fall A: Endmontage

- Bandarbeit mit sehr kurzen Taktzeiten
- Montage von Oberklasselimosinen
- Wahrgenommene Verschlechterungen: Arbeitsverdichtung, Individualisierung der Qualitätskontrolle
- Anreicherung der Arbeitsaufgaben wird als Störung des Arbeitsrhythmus empfunden
- Verletzte Beteiligungsansprüche
- Ein Idealbild von Gruppenarbeit dient dennoch als positiver Bezugspunkt.

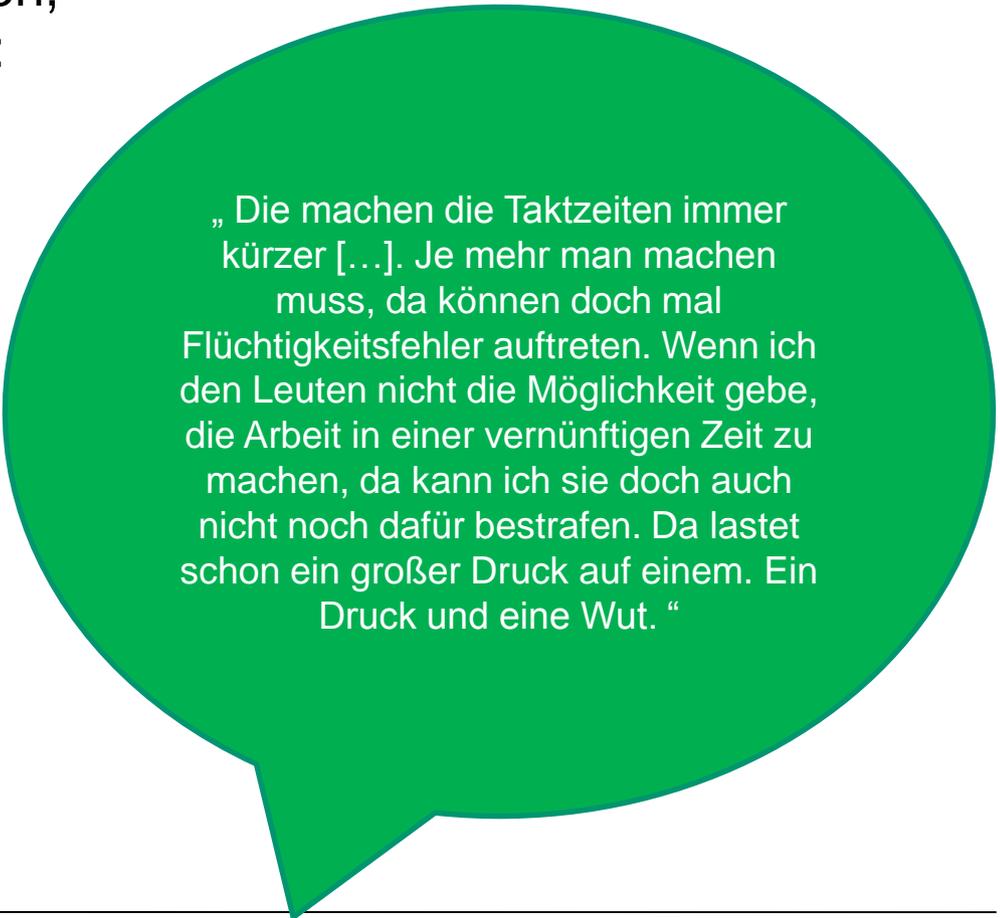


-
- Unabhängig von diesem Idealbild thematisieren die Befragten klassische Formen der Konfliktaustragung. Hier zum Beispiel das „Abfahren“:



Man muss schon mal langsamer machen, damit die Herren mitbekommen, dass es so nicht zu schaffen ist. Letzte Woche haben wir das mal gemacht, da haben wir mal provokativ langsam gearbeitet. Da sind wir soweit abgefallen, dass die Leute, die hinter uns kommen, warten mussten.

-
- Besondere Empörung löst die Individualisierung der Qualitätskontrolle aus
 - Angesichts der damit verbundenen Kündigungsdrohung gilt dies nicht nur als Verletzung von Leistungsansprüchen, sondern auch als Würdeverletzung:



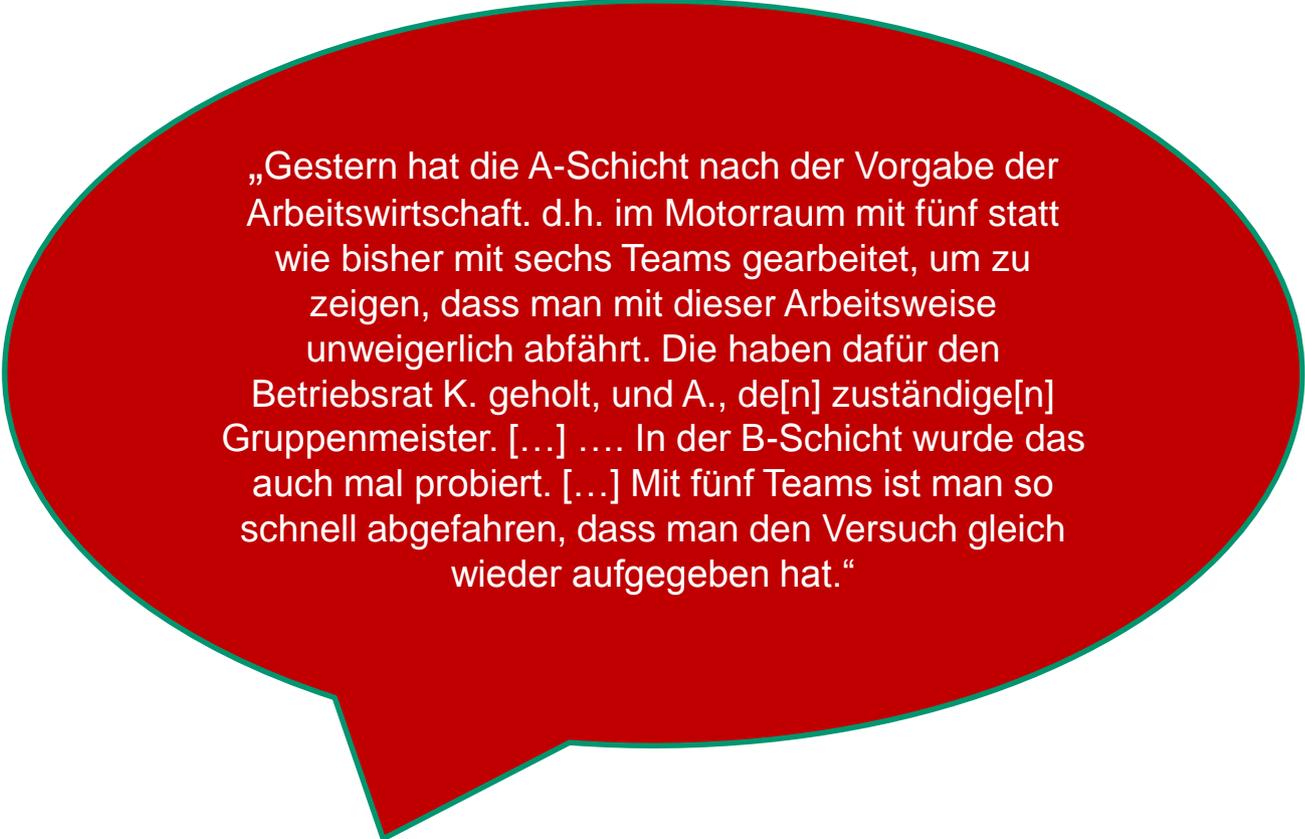
„ Die machen die Taktzeiten immer kürzer [...]. Je mehr man machen muss, da können doch mal Flüchtigkeitsfehler auftreten. Wenn ich den Leuten nicht die Möglichkeit gebe, die Arbeit in einer vernünftigen Zeit zu machen, da kann ich sie doch auch nicht noch dafür bestrafen. Da lastet schon ein großer Druck auf einem. Ein Druck und eine Wut. “

- Die Verweigerung des „Stempelns“ macht diese Wut sichtbar, allerdings bleibt sie eine individuelle Handlungsstrategie.
- Wahrnehmung von Ohnmacht und Exit-Optionen spielen eine große Rolle: „Hier bleibe ich nicht lange.“
- Angesichts der bevorstehenden Tarifrunde existiert zugleich eine hohe Streikbereitschaft.
- Obwohl als „abwesend“ wahrgenommen, werden weder BR noch der VLK grundsätzlich in Frage gestellt.
- Überraschend ist, dass die Einführung von Gruppenarbeit auch neue Handlungsoptionen hervorbringt.

Montage: Konflikte & Organisation



Bei einem Konflikt um die geforderte Reduzierung der Teams demonstrieren Beschäftigte „öffentlich“ ihre Kontrolle über den konkreten Arbeitsprozess:



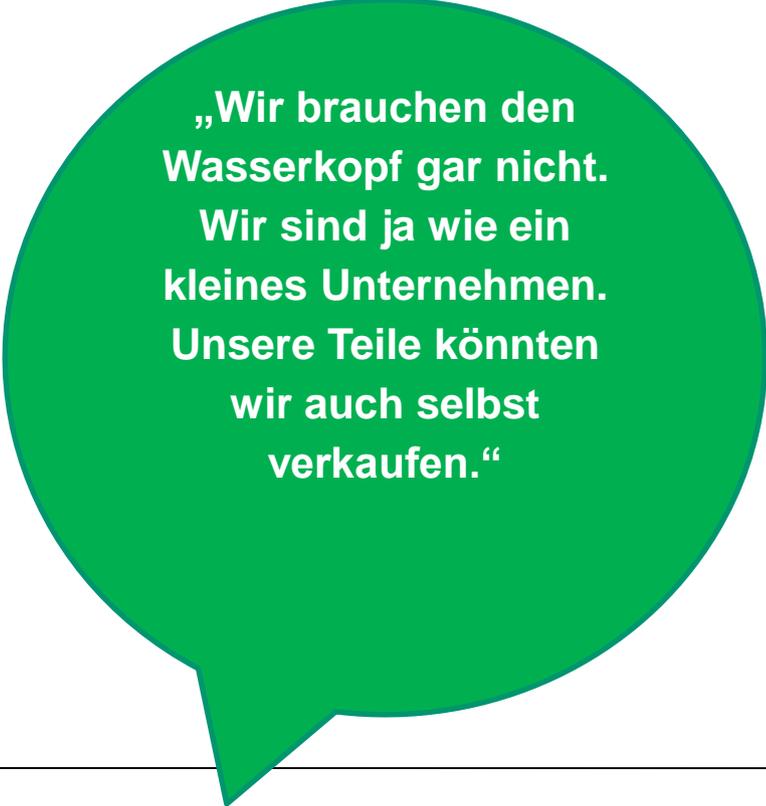
„Gestern hat die A-Schicht nach der Vorgabe der Arbeitswirtschaft. d.h. im Motorraum mit fünf statt wie bisher mit sechs Teams gearbeitet, um zu zeigen, dass man mit dieser Arbeitsweise unweigerlich abfährt. Die haben dafür den Betriebsrat K. geholt, und A., de[n] zuständige[n] Gruppenmeister. [...] In der B-Schicht wurde das auch mal probiert. [...] Mit fünf Teams ist man so schnell abgefahren, dass man den Versuch gleich wieder aufgegeben hat.“

- Produktion von Komponenten an Werkzeugmaschinen
- Kurze bis mittlere Taktzeiten. Körperlich schwere, repetitive Arbeit
- Starke Arbeitsverdichtung, Outsourcing droht permanent
- Explizit positive Bewertung der Einführung von Gruppenarbeit
- Erweiterung der Arbeitsaufgaben bietet Abwechslung
- In der Pionierphase wird de facto Zeitlohn gezahlt
- Beteiligungsansprüche werden eingelöst

Fall B: Auspuffkrümmer

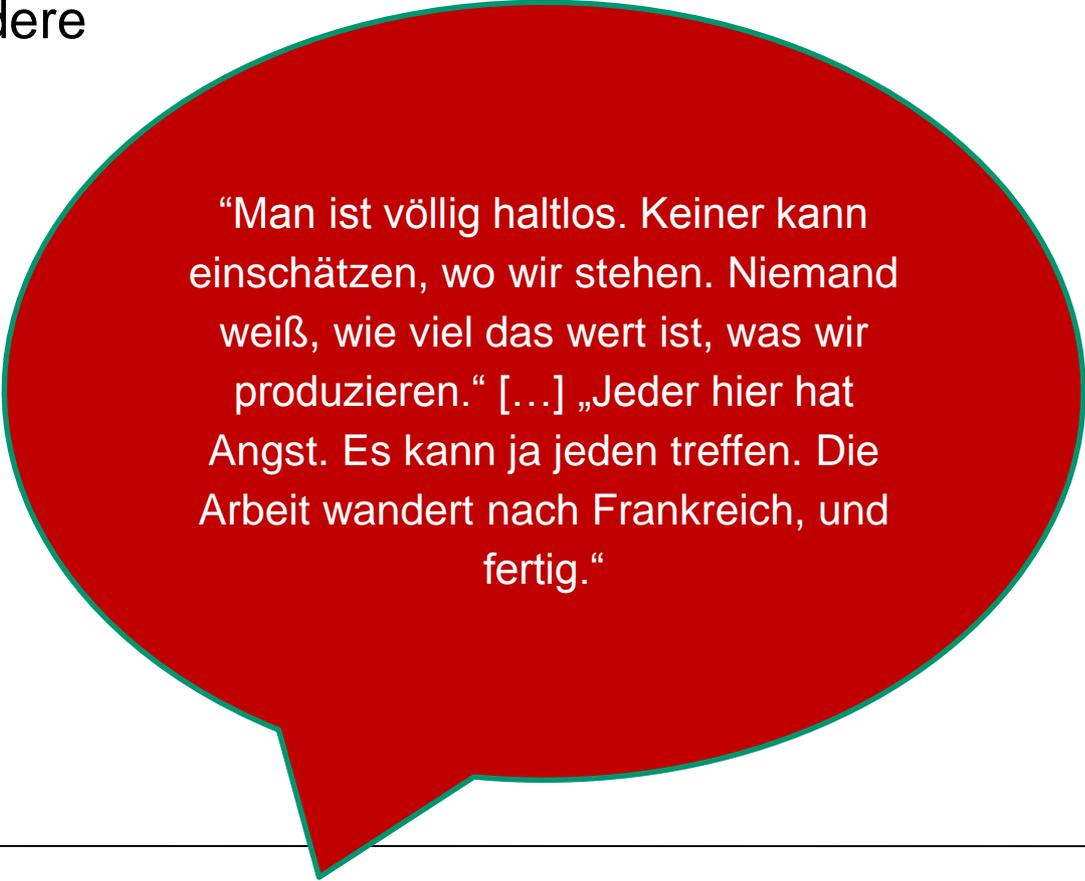


-
- Gruppe formuliert Forderung: bessere Eingruppierung, Absauganlage
 - Gruppensprecher wird als „Delegierter“ mit „imperativem Mandat“ verstanden
 - Gruppensprecher ersetzt Vertrauensmann
 - BR bleibt für „schwierige Rechtsfragen“ wichtig
 - Einige Befragte äußern sich sehr selbstbewußt – verwandeln die „unternehmerische“ Logik in Autonomieansprüche:



„Wir brauchen den Wasserkopf gar nicht. Wir sind ja wie ein kleines Unternehmen. Unsere Teile könnten wir auch selbst verkaufen.“

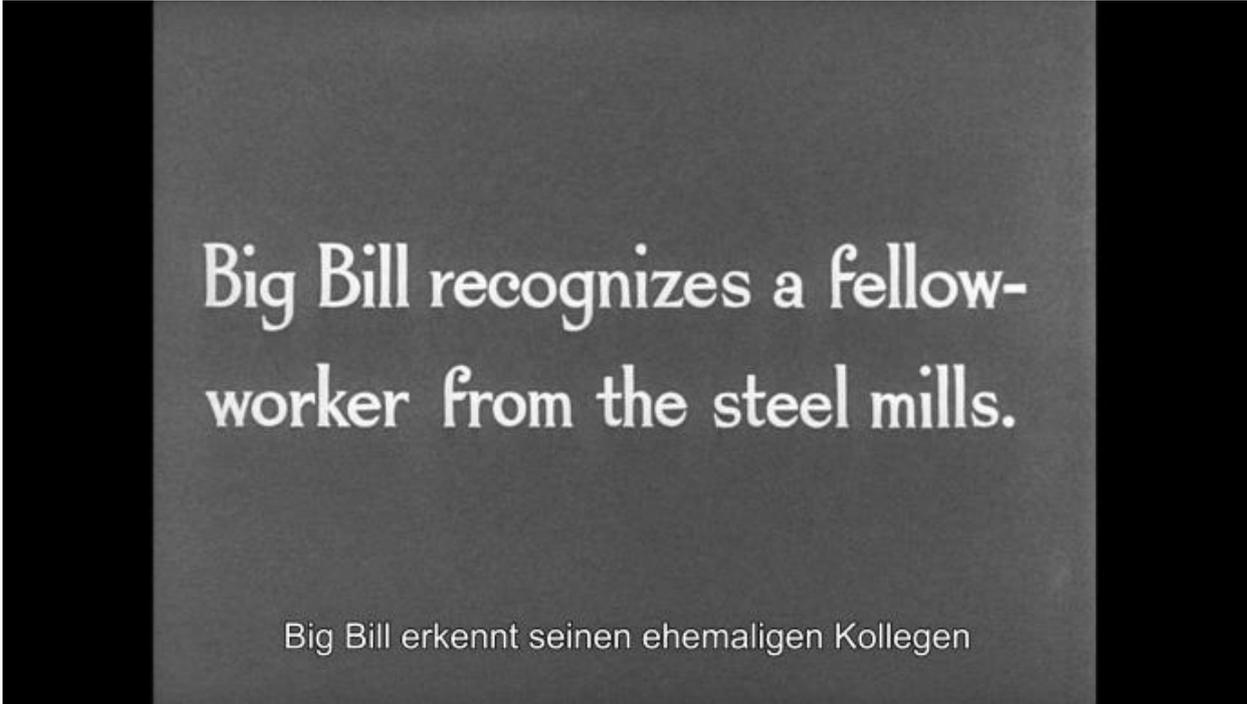
-
- **Aber:** massive Angst vor „Aussteuerung“ bei älteren Kollegen
 - Konflikte innerhalb der Gruppe sind eher „latent“
 - Explizit dagegen: Exkludierende Solidarität (gegen Nachtschicht, andere Abteilungen, Angestellte)



“Man ist völlig haltlos. Keiner kann einschätzen, wo wir stehen. Niemand weiß, wie viel das wert ist, was wir produzieren.“ [...] „Jeder hier hat Angst. Es kann ja jeden treffen. Die Arbeit wandert nach Frankreich, und fertig.“

Befördert eine wachsende Bedeutung „subjektivierender“
Momente im Arbeitsprozess „exkludierende Solidarität“?*

(* = Bitte beachten Sie auch das Fragezeichen!)



Big Bill recognizes a fellow-
worker from the steel mills.

Big Bill erkennt seinen ehemaligen Kollegen

Entweder – oder ... sagt der Gruppensprecher:

„Da gibt es diesen Herrn D. (= Personaler, P.B.), den habe ich erstmal an die Wand geklatscht und habe gesagt: Entweder – oder! Der hat das dann relativ schnell klar gemacht und das ist dann auch bezahlt worden.“

„Den [Drückebergern] haben wir von vornherein gesagt: Entweder- oder! Wenn man weiß, dass derjenige vom Kopf her und vom Körperlichen in der Lage ist, etwas zu leisten, aber nur faul ist, sowas können wir hier nicht gebrauchen. Da können sie bis drei zählen, und dann ist der Kollege draußen. Entweder er geht selber oder ...“

Thesen

- 1 Beschäftigte halten an bewährten Formen der Konfliktaustragung fest (in unseren Bsp. wilder Streik, „Abfahren“, Akkord-“Betrug“). Im Kontext von Veränderungen werden aber auch neue “Foren“ getestet – z.B. die Nutzung der Gruppengespräche, GS mit imperativem Mandat (APK).
- 2 Ansprüche an Gerechtigkeit, Beteiligung und Würde werden in doppelter Weise geltend gemacht: (a.) als Re-Interpretation eines Diskurses (diskurstheoretisch: als „Verschiebung seiner Elemente“), (b.) im konkreten betrieblichen Konflikthandeln (siehe These 1)
- 3 Durch betriebliche Veränderungsimpulse (Einführung von Gruppenarbeit, Rationalisierung, Schließungsdrohung) wird es notwendig, Ansprüche explizit zu machen. Ihre Durchsetzung hängt jedoch nicht zuletzt davon ab, inwiefern die Beschäftigten in der Lage sind, Teile des Produktionsprozesses zu kontrollieren.
- 4 Beschäftigte eignen sich betriebliche Veränderungsimpulse aus ihrer Interessensperspektive an. Diese „Aneignung“ beinhaltet notwendig eine Kombination aus „Mitmachen“ und „Widersetzen“.

Thesen

- 5 Dabei wird „Solidarität“ immer auch exklusiv verstanden. Die Teilung zwischen denen, die der Solidarität „würdig“ sind und denen, die ihrer „unwürdig“ sind, ist nichts Neues, wird aber angesichts neuer betrieblicher Herausforderungen neu verhandelt.
- 6 Obwohl es sich um hochorganisierte Betriebe / Abteilungen handelt, sind BR und VLK in den Beispielen fern und abwesend. Die Beschäftigten sehen sie eher als „Werkzeuge“, die mal funktionieren, mal nicht.
 - Wie können emanzipatorische Momente von Legitimitätsansprüchen (Stichworte: Selbstorganisation, Behauptung der Würde, Solidarität mit Schwächeren) verallgemeinert werden?
 - Kann betriebliche Gewerkschaftsarbeit (a.) an Gerechtigkeitsansprüche anknüpfen, (b.) exkludierende Solidarität in „verallgemeinerte“ Interessenpolitik verwandeln (c.) sich auf Alltagskonflikte der geschilderten Art institutionell beziehen?

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!