www.boeckler.de – September 2009
Copyright Hans-Böckler-Stiftung

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Christel Teiwes-Kügler

Junge Arbeitnehmermilieus. Explorationen der typologischen Differenzierung jüngerer Berufsmilieus von Arbeitnehmern

Abschlussbericht

Auf einen Blick…

- Die Ausweitung hoher Fachqualifikation und Partizipationsansprüche ist keine Besonderheit der Akademiker, sondern reicht bis zu den Facharbeitern.
- In den technisch-industriellen Berufen wurden vier Milieutypen gefunden: Arbeitnehmerisch-Teilhabeorientierte (Systemelektroniker, einzelne Ingenieurstudierende); Arbeitnehmerisch-Selbstbestimmungsorientierte (Jungingenieure, Fachinformatiker, einzelne Facharbeiter); Mittelständisch-Aufstiegsorientierte (einzelne Jungingenieure, Fachinformatiker und Facharbeiter); Managementorientierte (einzelne Jungingenieure).
- Unternehmen und Interessenvertretungen haben sich noch nicht hinreichend darauf umgestellt, dass diese Milieus nicht mehr so behandelt werden können wie früher die einfach qualifizierten ausführenden Arbeiter.
- Von den kaufmännisch-administrativen Berufen wurden die sich wandelnden Semiprofessionen exploriert. Sie waren ohne typologischen Schwerpunkt, sehr heterogen nach Herkunft, Tätigkeitsprofil und Haltungen (Teilhabeorientierung bis Managementorientierung). Dies erfordert neue Forschungen.

Forschungsgruppe Habitus und Milieu
Altenbekener Damm 28
30173 Hannover

Projektleitung:
Prof. Dr. Michael Vester
Prof. i. R. an der Leibniz-Universität Hannover
Tel.: (0511) 80 25 16
m.vester@agis.uni-hannover.de

Projektbearbeitung:
Dipl. Sozialwiss. Christel Teiwes-Kügler
Lehrbeauftragte am Institut für Politische Wissenschaft
an der Leibniz-Universität Hannover

Tel,: (05138) 4485
teiwes-kuegler@t-online.de

Methodische Begleitung:
Dr. Andrea Lange-Vester
a.lange-vester@habitus-und-milieu.de

Leibniz Universität Hannover

Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Bericht
zum explorativen Kurzprojekt
gefördert von der Hans Böckler Stiftung
(Projektnr. 2008-180-3)

Junge Arbeitnehmermilieus

Explorationen der typologischen Differenzierung jüngerer Berufsmilieus von Arbeitnehmern

erstellt von Christel Teiwes-Kügler
Einleitung von Michael Vester

Hannover, am 30.09.09.09

Inhalt

Zusammenfassung 4

Junge Arbeitnehmermilieus im Wandel:
Problemstellung und Untersuchungsansatz
(Michael Vester) 7

Ergebnisse im Überblick:
Mentalitäten und interessenpolitische Haltungen junger Arbeitnehmermilieus
(Christel Teiwes-Kügler)..... 22

Einzelergebnisse zu den empirischen Analysen
(Christel Teiwes-Kügler)..... **28**

Teil I: Ergebnisse zu den ergänzend ausgewerteten Materialien der Forschungsgruppe und Ergebnisse der Sekundäranalysen 29

I.a. Studierende in den Ingenieurwissenschaften 29
Zusammenfassung 29
1. Vorbemerkungen 30
2. Veränderungen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen 31
3. Die Fachkultur(en) der ingenieurwissenschaftlichen Fächer 33
4. Die Hochschulsozialisationsforschung 34
5. Exkurs zur „Neuen Bourgeoisie“ 38
6. Eigene Auswertungsergebnisse 39
6.1 Angaben zur Stichprobe 40
6.2 Arbeitshypothese 41
6.3 Erklärungsansatz: Die Eigenarten der Fächer 42
6.4 Erklärungsansatz: Unterschiede in der sozialen Herkunft 42
6.5 Typologische Profile verschiedener Studierendenfraktionen 43
6.5.1 Die „Managementorientierte Fraktion“ 44
6.5.2 Die „An Aufstieg, Status und Karriere orientierte Fraktion“ 46
6.5.3 Die „An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierte Fraktion“ 50
6.5.4 Die „Absicherungsorientierte Fraktion“ 54
6.6 Familie und Partnerschaft 55
6.7 Geschlechtsspezifische Differenzen 56
7. Kurzes Fazit 58
8. Jungingenieure 58

I.b. Auszubildende der IT-Berufe 60
Zusammenfassung 60
1. Vorbemerkungen 62
2. Unterschiedliche Bildungsstandards 63
3. Angaben zur Stichprobe 64
3.1 Soziale Herkunft und Lebensstil der auszubildenden Systemelektroniker 64

3.2 Soziale Herkunft und Lebensstil der auszubildenden Fachinformatiker 66
3.3 Abdrängungsmechanismen innerhalb der IT-Berufe 67
4. Berufsethos und berufliche Ansprüche 67
4.1 Berufsethos und berufliche Ansprüche der auszubildenden Systemelektroniker 67
4.2 Betriebliche Feld- bzw. Generationenkonflikte 68
4.3 Berufsethos und berufliche Ansprüche der auszubildenden Fachinformatiker 70
4.4 Symbolische Kämpfe zwischen den auszubildenden und den akademischen Bildungsmilieus an der Berufsbildenden Schule 72
5. Zukunftsvorstellungen 73
5.1 Zukunftsvorstellungen der auszubildenden Systemelektroniker 73
5.2 Zukunftsvorstellungen der auszubildenden Fachinformatiker 75
6. Interessenpolitische Haltungen 78
6.1 Interessenpolitische Haltungen der auszubildenden Systemelektroniker 78
6.2 Interessenpolitische Haltungen der auszubildenden Fachinformatiker 79
7. Anknüpfungspunkte für die Gewerkschaften und Ausblick 83

Teil II: Auswertungsergebnisse zu den neu durchgeführten Gruppenbefragungen mit jungen Facharbeitern und kaufmännischen Angestellten 85

1. Einleitung zum Bericht Teil II 85
2. Ergebnisse zu den eigenen Explorationen 87
2.1 Beschreibung des Untersuchungsbetriebes 87
2.2 Zwei Gruppen mit unterschiedlicher Sicht auf denselben Betrieb 90

II.a. Ergebnisse zu den jüngeren Facharbeitern 92
Zusammenfassung 92
1. Angaben zur Stichprobe 93
2. Lebensstil 95
3. Habitusmuster und Berufsethos 96
4. Konflikte 98
5. Fazit: Belastete Vertrauensbeziehungen 106
6. Zukunftsvorstellungen 107
7. Haltung zur betrieblichen Interessenvertretung und zur Gewerkschaft 110
8. Einordnung der Ergebnisse 113

II.b. Ergebnisse zu den jungen kaufmännischen Angestellten 118
Zusammenfassung 118
1. Angaben zur Stichprobe 120
2. Soziale Herkunft und Lebensstil 122
3. Berufsethos und Habitusmuster 122
4. Einstellungen zu den Unternehmensstrategien und zu den Umstrukturierungsmaßnahmen 127
5. Zukunftswünsche und Familienplanung 130
6. Haltungsweisen 133
7. Haltungen zur betrieblichen und zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung 137
8. Fazit zu den kaufmännischen Angestellten 139

Literatur 141
Anhang 144

Zusammenfassung

Die hier von der Hans Böckler Stiftung und vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall geförderte Kurzstudie zu den jungen Arbeitnehmermilieus diente der Exploration eines bisher erstaunlich wenig untersuchten Feldes.[1] Wie eine jüngst an der Universität Jena durchgeführte Sichtung der Jugendforschung (Eversberg 2009) bestätigt hat, gibt es zwar viele Forschungen über „die Jugend“ oder „die jüngere Generation“ als solche, aber so gut wie keine Studien, die innerhalb dieser Großkategorie nach den verschiedenen Berufs-, Schicht- oder Milieuzugehörigkeiten oder nach arbeitnehmerischen oder nichtarbeitnehmerischen Lagen unterscheiden. Die Aufgabe des Kurzprojektes war es, dieses unerforschte Gebiet näher auszuleuchten. Es trägt daher den Untertitel „Exploration der typologischen Differenzierung jüngerer Berufsmilieus von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“. Diese Differenzierung ist aus Gründen relevant, die mit dem Wandel der Erwerbsarbeit und dem Wandel der Mitbestimmung - den beiden Förderschwerpunkten der Hans Böckler Stiftung, denen diese Kurzstudie zugeordnet ist - zusammenhängen.

Die Kurzstudie folgt dem theoretischen Ansatz der typenbildenden Habitus- und Milieuanalyse. Sie stützt sich auf die Konzepte des Habitus, des sozialen Raums und der Felder des französischen Soziologen Pierre Bourdieu und auf den daraus weitergeführten Ansatz der sozialen Milieus von Vester u.a. In der Studie werden Zusammenhänge hergestellt zwischen sozialstrukturellen Veränderungen in der Gesellschaft und Wandlungen der Lebensführung und der Mentalitäten der Arbeitnehmermilieus, in die die beruflichen und interessenpolitischen Haltungen des Berufsethos eingebunden sind. Die Studie untersucht diese Zusammenhänge aus zwei Perspektiven:

a. aus einer makrosoziologischen Perspektive, indem in einer parallelen Studie die repräsentativen Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) in einem neuartigen Sektorenmodell von Daniel Oesch aufbereitet und damit die Veränderung der deutschen Erwerbsstruktur und die Bewegungen zwischen den Berufsgruppen und den Wirtschaftssektoren über den Zeitraum von 1990 bis 2007 genauer bestimmt werden konnten (Vester/Gardemin/Groh 2009);

b. aus einer mikrosoziologischen Perspektive, indem mittels Gruppenbefragungen für ausgewählte jüngere Arbeitnehmergruppen verschiedener Qualifikationsstufen (für jüngere technische Expertinnen und Experten, für jüngere technische Fachangestellte der IT-Branche, für jüngere kaufmännisch-organisatorische Angestellte und für jüngere Facharbeiter) die Lebensentwürfe, die Wahrnehmungs- und Bewältigungsmuster zu den verän-

[1] Die Förderung durch die Hans Böckler Stiftung ermöglichte die aufwendigen Neuerhebungen nach der Gruppenwerkstattmethode (Bremer 2004 und Bremer/Teiwes-Kügler 2003) und deren Auswertung mit den Methoden der Habitushermeneutik (Vester u.a. 2007: 80ff), die im Zweiten Teil dieses Projektberichtes dargestellt sind. Die Auswertung vorhandenen Materials und die Sekundäranalysen nach der Methode der typenbildenden Habitus- und Milieuanalyse (Vester u.a. 2001), die dem Ersten Teil des Projektberichtes zugrunde liegen, wurden vom Vorstand der IG Metall und durch einen Eigenbeitrag des Projektleiters gefördert. Die Förderungsdauer betrug dreieinhalb Monate, beginnend mit dem 1. Dezember 2008. Tatsächlich zogen sich die Neuerhebungen und deren Auswertungen bis Mai 2009 hin, da die Terminfindung mit dem großen Betrieb, der uns bei der Durchführung der Neuerhebungen unterstützte, sehr aufwendig war.

derten Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie das interessenpolitische Handeln vertiefend exploriert wurden.

Die Kurzstudie verweist auf verschiedene neue Trends, die weiter erforscht werden müssen:

(1) Die Ergebnisse der makrosoziologischen Analyse zeigen, dass die technischen Berufsgruppen und hier besonders die Facharbeiterinnen und Facharbeiter im Zuge des Strukturwandels unter den Erwerbstätigen abgenommen haben. Lediglich bei den Professionen, den Hochqualifizierten mit Hochschulabschluss, gibt es hier Zuwächse. Die kaufmännisch-organisatorischen Berufsgruppen haben dagegen insgesamt und dabei auch bei den Semiprofessionen, den Hochqualifizierten mit Fachschulabschluss, zugenommen. Die personalen Dienstleistungsberufe sind noch stärker gewachsen, und zwar ebenfalls bei den Semiprofessionen und zusätzlich in den Fachberufen der mittleren Qualifikation. Diese Verschiebungen der Erwerbsstruktur sind insbesondere für die Industriegewerkschaften von Bedeutung. Sie haben dadurch einen Teil ihrer Stammklientel verloren und stehen vor der Aufgabe, unter den jüngeren, den weiblichen und den höher qualifizierten Arbeitnehmergruppen, die bislang bei ihnen unterrepräsentiert sind, neue Mitgliederpotentiale zu erschließen.

(2) Die mikrosoziologischen Analysen verweisen darauf, dass sich die untersuchten jungen Arbeitnehmergruppen auf die unter den Bedingungen des globalen Wettbewerbs veränderten Unternehmensstrategien und auf die unsicherer gewordenen Arbeitsverhältnisse einstellen. Sie tun dies, indem sie in höhere Bildungsabschlüsse und bessere Qualifikationen investieren. Die Potentiale der Eigenverantwortlichkeit und Mitgestaltung sind bei den jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsprechend massiv gewachsen. Insgesamt blicken die untersuchten jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch unter der aktuellen Wirtschaftskrise) zwar etwas skeptisch, aber keinesfalls resigniert in die Zukunft. Sie möchten sich beruflich einbringen und vorankommen, wollen Familien gründen und wünschen sich eine sozial anerkannte und gesicherte Existenz. Sie setzen dabei auf ihre Leistungsfähigkeit und ihre fundierten schulischen und beruflichen Ausbildungen.

In den mikrosoziologischen Analysen wird außerdem deutlich, dass die jungen Arbeitnehmermilieus auf die neuen Unsicherheiten überwiegend nicht damit reagieren, dass sie entsolidarisiert, mit Ellenbogen ausgestattet, den individuellen Vorteil suchen oder gesellschaftlich enttäuscht den Rückzug angetreten haben. Es gibt zwar eine karriereorientierte und nach dem individuellen Durchsetzungsprinzip agierende Fraktion unter den jungen Arbeitnehmermilieus. Die meisten der von uns befragten jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgen jedoch kollegialen, kooperativen und solidarischen Handlungsweisen. Diese sind in der Regel auf die eigene Berufsgruppe oder auf das unmittelbare Arbeits- und Kollegenteam ausgerichtet. Sie können aber auch auf den gesamten Betrieb bezogen sein. Für das interessenpolitische Handeln zeigt sich, dass die jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vielfach zunächst auf Strategien der individuellen Selbstvertretung zurückgreifen, dass diese aber bei bestimmten Interessenkonflikten durchaus mit kollektiven Formen der Interessenvertretung verbunden werden.

(3) Die Kurzstudie weist darüber hinaus darauf hin, dass Unternehmen und Gewerkschaften sich auf die neuen Kompetenzen und Ansprüche der Partizipation noch nicht hinreichend umgestellt haben. Es wird nicht genügend beachtet, dass die heutigen jungen Arbeitnehmer der Technikberu-

fe schon weitgehend in der zweiten Generation an der Bildungsexpansion teilnehmen. Sie stammen nicht mehr, wie früher, aus Elternhäusern, die hauptsächlich Hauptschule und Fachlehre abgeschlossen haben, sondern aus Familien, die sich schon mehr Bildungskapital erarbeitet haben, auf das sie „draufsatteln" können. Umso mehr sind sie unzufrieden, wenn sie fachlich, aber auch in den Umgangsformen so behandelt werden wie früher die nur elementar qualifizierten ausführenden Arbeiter.

Die explorative Kurzstudie liefert ein differenziertes und gleichzeitig auch ein strukturiertes Bild der untersuchten jungen Arbeitnehmermilieus. Insgesamt nehmen die Berufsmilieus mit höherer Fachqualifikation, die deutlich mehr Mitsprache und Autonomiespielräume am Arbeitsplatz beanspruchen, weiterhin beschleunigt zu. Die Ausweitung hoher Fachqualifikation und Partizipationsansprüche ist nicht mehr eine Besonderheit der Berufsgruppen mit Hochschulabschluss, sondern sie erstreckt sich weit in die Facharbeiterschaft hinein.

(1) In den *technisch-industriellen Arbeitnehmerberufen* (ca. 32% aller Erwerbstätigen) sind insgesamt, von den Facharbeitern an aufwärts, vier Milieutypen klar zu unterscheiden, deren Profile sich seit einigen Jahren erheblich verändern:

(a) Arbeitnehmerisch-Teilhabeorientierte (insbes. Facharbeiter und Systemelektroniker, aber auch einzelne Ingenieurstudierende)
(b) Arbeitnehmerisch-Selbstbestimmungsorientierte (insbes. Jungingenieure, aber auch Teilgruppen der Ingenieurstudierenden, Fachinformatiker und einzelne Facharbeiter)
(c) Mittelständisch-Aufstiegsorientierte (insbesondere Teilgruppen der Ingenieurstudierenden, aber auch einzelne Jungingenieure, Fachinformatiker und Facharbeiter)
(d) Managementorientierte (Teilgruppen der Ingenieurstudierenden und einzelne Jungingenieure).

(2) In den *kaufmännisch-organisatorischen Arbeitnehmerberufen* (ca. 28% aller Erwerbstätigen) scheint die Situation gemischter zu sein. Die ausgewählte Gruppe, junge Angehörige aus der kaum erforschten großen Gruppe der sich rasch wandelnden kaufmännisch-administrativen Berufsgruppen mit semiprofessionellem Qualifikationsrang, war ausgesprochen heterogen. Bei ihnen waren die Grenzen zwischen technischen und kaufmännischen, unternehmerischen und arbeitnehmerischen Orientierungen fließend. Ebenso gab es keine typologischen Schwerpunkte, sondern eine Mischung sehr unterschiedlicher individueller Haltungen, die das ganze Spektrum von der Teilhabeorientierung bis zur Managementorientierung überdeckte. Hierarchische Orientierungen waren ebenso verbreitet wie partizipatorische. Die stärkere Heterogenität hängt offenbar mit der Neuformierung dieser Berufgruppen und ihrer Rekrutierung aus arbeitnehmerischen und nicht-arbeitnehmerischen Herkunftsmilieus zusammen. Hier besteht besonderer Forschungsbedarf.

Die mit der Kurzstudie explorierten jungen Arbeitnehmer- und Milieutypen sind an sehr unterschiedlichen Lebensprinzipien orientiert und können von den Interessenvertretungen nicht in gleicher Weise angesprochen und organisiert werden. Dafür sind differenzierte Zugänge und Konzepte notwendig.

Junge Arbeitnehmermilieus im Wandel: Problemstellung und Untersuchungsansatz

(Michael Vester)

Nur wer keine Zwänge kennt,
kann immer alles geben.
(auszubildender Fachinformatiker,
26 Jahre)

Es geht mir darum, dass man ein sinnvolles Arbeiten hat, dass ich mitbestimmen kann, wie mein Arbeitsfeld gestaltet wird … Und diese Mitbestimmung fehlt mir total, das ist immer weniger geworden.
(Facharbeiter, 34 Jahre)

1. Wandel der Erwerbsarbeit: Höhere Kompetenzen – zunehmende Unsicherheit

Bei der jüngeren Arbeitnehmergeneration zeigt sich der Wandel der Berufsstrukturen und -erfahrungen zuerst. Dieser Wandel ist, wie Vorstudien unserer Forschungsgruppe über die qualifizierten Arbeitnehmer in der Maschinenbau-, Automobil- und Elektroindustrie ergeben haben, widersprüchlich (Vester u.a. 2007, Vester u.a. 2009). Zum einen ist er mit einer nachhaltigen und erheblichen Vermehrung der höherqualifizierten Berufsgruppen verbunden. Zum anderen erhöht die zunehmende Qualifikation nicht mehr so wie früher den Status und die Beschäftigungssicherheit. Denn die hohen Qualifikationen verlieren mit der allgemeinen Erhöhung der Ausbildungsniveaus ihren Seltenheitswert, nach dem Motto: „Wenn alle sich auf die Zehenspitzen stellen, sieht keiner besser."

Die Akteure, Unternehmen wie Gewerkschaften, stehen vor einer paradoxen Situation. Die Zunahme von Unsicherheiten und Schieflagen ist nicht mehr auf die an- und ungelernten Berufsgruppen begrenzt, denen aufgrund ihrer geringen Qualifikation fast immer schon hohe Flexibilität, geringe Sicherheiten und strikte Unterordnung zugemutet werden konnten. Sie

trifft auch die höher Qualifizierten. Diese Entwicklung verweist auf ein zweites Paradox. Der populären Annahme, dass die gering qualifizierten und prekären Beschäftigten immer mehr zunähmen, steht die Erwerbsstatistik gegenüber, nach der der Anteil der gering Qualifizierten seit langem nicht mehr wächst.

Diese Paradoxien lassen sich auflösen, wenn wir einen genaueren Blick auf den Wandel der Erwerbsarbeit werfen. Hierzu haben wir in einer parallelen Studie (Vester/Gardemin/Groh 2009) die Veränderung der deutschen Erwerbsstruktur von 1990 bis 2007 mit den repräsentativen Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) untersucht.[2] Gerechnet wurde dies mit der Methode von Oesch (2006), mit der der Wandel als räumliche Bewegung transparent gemacht werden kann. Der Raum der Erwerbsklassen nach Oesch wird von einer 17-Felder-Matrix gebildet, in die alle Erwerbsgruppen nach den Codeziffern der internationalen Statistik eingeordnet werden. Die Matrix zeigt dann vertikal die Bewegungen zwischen den vier großen Qualifikationsstufen, also den An- und Ungelernten, der Facharbeit, den Semiprofessionen und den Professionen. Horizontal zeigt sie die Bewegungen zwischen verschiedenen Sektoren.

Das Sektormodell von Oesch ist neuartig. Es ersetzt die bisherige grobe Einteilung nach Landwirtschaft, Industrie und Dienstleistungen durch eine verfeinerte Sektorgliederung. Sie erlaubt es, die verschiedenen Berufsgruppen besser auseinander zu halten. Die schillernde Sammelkategorie „Dienstleistungen“ ist nach homogenen Einzelgruppen neu sortiert (Abb. 1). Die früheren Dienstleistungen werden nach dem Kriterium der Arbeitslogik vier Hauptgruppen zugeordnet:

- den selbstständigen Unternehmern (selbstständige Arbeitslogik),
- der Verwaltung (organisatorische Logik),
- der technischen bzw. industriellen Produktion (technische Logik) und
- den Humandienstleistungen (interpersonelle Logik).

In dem so gewonnenen Gesamtbild (Abb. 1) werden die Unterschiede und Konfliktlinien zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen deutlich, und zwar einschließlich der geschlechtlichen Segmentierung des Erwerbssystems, die durch die Frauenanteile je Berufsgruppe verdeutlicht wird. Sichtbar werden damit räumliche Verschiebungen, die Abgrenzungslinien zwischen den verschiedenen Mitgliederpotentialen der Gewerkschaften und auch widersprüchliche Konstellationen.

[2] Die Daten des SOEP beruhen auf einer großen Stichprobe von etwa 20.000 Personen aus etwa 10.000 Haushalten, die an jährlichen Wiederholungsbefragungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) teilnehmen. Gut 7000 von ihnen sind erwerbstätig. Die übrigen Teilnehmenden können den Haushalten der Erwerbstätigen bzw. einer früher ausgeübten Erwerbstätigkeit zugeordnet werden. In anderen Ländern werden vergleichbare Paneluntersuchungen durchgeführt.

Abb. 1 Nationale Pfade der Differenzierung des Erwerbssystems

Gliederung und Größe (in %) der siebzehn Berufsfelder nach Oesch (2006) im Ländervergleich: Deutschland (2000) - Schweden (2000) - Vereinigtes Königreich (1999). - (Frauenanteile in % der jeweiligen Kategorie in Klammern). Besonders hohe Prozentwerte sind ***fett*** hervorgehoben.

	Arbeitnehmer				**Selbstständige**
Qualifikations-rang	**Interpersonelle Arbeitslogik** Σ 26,9 **33,1** 25,7 (61) (71) (65)	**Technische Arbeitslogik** Σ **36,1** 30,2 27,1 (15) (19) (17)	**Organisatorische Arbeitslogik** Σ 27,2 21,8 **35,6** (54) (57) (51)	**Selbstständige Arbeitslogik** Σ 9,9 **14,9** 11,5 (30) (33) (21)	
Professionen *(Berufe mit Hochschulausbildung: 'akademische Berufe')* **Σ** 19,3 **21,9** 23,8	***Soziokulturelle Experten*** *Höhere Bildungs-, Medizin-, Kultur- und Publizistikberufe* 4,8 **5,1** 4,4 (51) (51) (58)	***Technische Experten*** *Ingenieur-, Informatik- und Architekturberufe* 4,5 **5,9** 3,8 (14) (25) (16)	***Oberes Management*** *Höhere Verwaltungs-, Finanz- und Vermarktungsberufe* 7,3 7,7 **12,2** (30) (42) (33)	***Freie Berufe*** *Rechtsanwälte, Ärzte usw.* **2,2** 2,0 1,6 (22) (21) (31)	***Grosse u. mittl. Unternehmer*** *Industrie, Handel, Finanzen* 0,5 **1,2** 0,8 (14) (23) (35)
Semi-professionen *(Berufe mit höherer Fachausbildung: 'halbakademische Berufe')* **Σ** 22,8 **25,5** 19,7	***Soziokulturelle Semiprofessionen*** *Erziehungs-, Sozialarbeits- und Therapiefachberufe* 6,7 **7,9** 5,9 (75) (80) (80)	***Technische Fachleute*** *Computer-, Elektro- und Überwachungstechniker* 4,9 **6,0** 3,6 (27) (28) (35)	***Unteres Management*** *Verwaltungs-, Buchhaltungs- und Rechtsberufe* 8,1 **8,2** 7,5 (58) (52) (47)	***Kleingewerbe mit Beschäftigten*** *Handel, Handwerk, Gastronomie, Landwirtschaft* 3,1 **3,4** 2,7 (28) (33) (21)	
Lehrberufe (***Berufe mit Fachlehre – 'skilled employees'***) Σ 30,5 29,6 **33,8**	***Qualifizierte Dienstleistende*** *Verkaufs-, Ordnungs-, Gastronomie-, Pflege-, Betreuungs- und Schönheitsberufe* 4,3 **9,4** 6,1 (47) (74) (54)	***Qualifizierte Facharbeiter und Fachhandwerker*** *Facharbeiter-, Elektro-, Mechaniker- und Handwerksberufe* **13,1** 8,6 9,9 (6) (9) (7)	***Qualifizierte Büro- und Verwaltungsfachkräfte*** *Büro-, Finanz- und Sekretariatsfachkräfte* 9,0 3,2 **11,4** (65) (95) (69)	***Kleingewerbe ohne Beschäftigte*** *Handel, Handwerk, Gastronomie, Landwirtschaft* 4,1 **8,4** 6,4 (37) (36) (17)	
Angelernte *(gering qualifizierte. bzw. ungelernte Arbeitskräfte – ‚routine employees')* Σ **27,5** 23,1 23,8	***Gering qualifizierte Dienstleistende*** *Verkaufs- und Dienstpersonal* **11,1** 10,8 9,3 (62) (73) (67)	***Gering qualifizierte Arbeiter*** *in Produktion u. Transport* **12,0** 9,0 8,9 (20) (18) (23)	***Gering qualifizierte Arbeiter*** *in Land- und Forstwirschaft* **1,6** 0,6 1,1 (26) (10) (6)	***Gering qualifizierte Verwaltungskräfte*** *Kassierer-, Büro-, Boten- und Lagerberufe* 2,8 2,7 **4,5** (68) (74) (60)	**./.**

Zuordnung der Berufsgruppen (nach dem vierstelligen ISCO-Klassifikationssystem von 1988) zu den 17 Erwerbsklassen im Modell der horizontalen und vertikalen Aufgliederung der Berufsstruktur von Daniel Oesch (Coming to Grips with a Changing Class Structure, in: International Sociology, 21. Jg., 2006, H. 2). Datenbasis: Deutschland GSOEP 2000; Schweden LNU 2000; Großbritannien BHPS 1999.
Aus: M. Vester/C. Teiwes-Kügler/A. Lange-Vester, Die neuen Arbeitnehmer, Hamburg: VSA 2007, S. 59.

Im ***technisch-industriellen Sektor*** grenzen sich auf der obersten Stufe die „Technischen Experten“ nach unten gegen die nichtakademischen Berufsgruppen ab, mit denen sie gleichwohl ein gemeinsames Interesse an Autonomie gegenüber Unternehmern und höherem Management verbindet. Diese widersprüchliche Stellung ist dort in Bewegung gekommen, wo seit den 1990er Jahren die Managements zu neoliberalen Organisationsstrategien übergegangen sind, die einen Abbau früherer Entscheidungsspielräume, Privilegien und Sicherheiten mit sich brachten. Die Lage der technischen Experten ist dort unsicherer, „arbeitnehmerischer“ geworden.

Ihr geschärftes Interessenbewusstsein wird aber nicht unbedingt in Zuwendung zur Gewerkschaft umgesetzt, sondern auch in die Unterstützung von berufsständischen Sonderverbänden oder in individuelle Selbstvertretungsstrategien. Unsere frühere Pilotstudie (Vester u.a. 2007) hat ermittelt, dass dies auf einen Kombination von Bedingungen zurückgeführt werden kann: auf die Verschiedenartigkeit der Unternehmensstrategien und -kulturen ebenso wie auf die nach Milieu und Region sehr verschiedenen Grundhaltungen (Habitus) der Arbeitnehmer. Hier sind differenziertere Ansprachen und Strategien der Bindung notwendig.

Während die Ebene der älteren Technischen Experten inzwischen einigermaßen erforscht ist, gibt es wenig neuere Kenntnisse über die anderen Gruppen, insbesondere über die jüngeren technischen Experten und die neuen Abwertungserfahrungen der schrumpfenden, wenn auch immer noch größten Gruppe: der Facharbeiter.

Für den Sektor der ***öffentlichen und privaten Verwaltungen*** sind gleichermaßen zwei Abgrenzungsrichtungen erkennbar. Im Gegensatz zu den Beschäftigten der technischen und industriellen Produktion sind mehr oder minder alle Beschäftigten der Verwaltung den Aufgaben und Interessen der Managements näher. Dies wird unterstützt durch deutliche soziokulturelle Milieuabgrenzungen gegenüber Arbeitern und Technikern. Quer dazu verläuft aber auch innerhalb des unteren (kaufmännischen und verwaltenden) Managements, bei den Semiprofessionen, eine zweite Grenze. Sie bezeichnet den Interessengegensatz zwischen jenen, die sich mehr mit der Unternehmensleitung identifizieren, und jenen, die sich mehr mit den Arbeitnehmerinteressen identifizieren.

Wo genau diese Grenze innerhalb der oberen kaufmännischen und verwaltenden Berufsgruppen verläuft, welche Interessen und Berufsgruppen wie einander gegenüberstehen, ist ausgesprochen undeutlich und erstaunlicherweise fast gar nicht erforscht.

2. Die untersuchte Auswahl von jüngeren Berufsmilieus

Aus den genannten weniger erforschten Arbeitnehmergruppen sollte unsere Kurzstudie, soweit dies in dreieinhalb Monaten möglich ist, eine Auswahl von drei Gruppen in ihrem jüngeren Alterssegment näher explorieren. Dabei sollte eine angemessene Berücksichtigung der weiblichen Arbeitnehmer angestrebt werden, soweit dies im Rahmen der männlichen Domi-

nation der technisch-industriellen Arbeit in einem Kurzprojekt möglich war. Ausgewählt wurden folgende Gruppen:

(1) ***Jüngere kaufmännische Angestellte*** (mit einem signifikanten Frauenanteil) auf der Stufe der Semiprofessionen, unterhalb der kaufmännischen und organisatorischen Managementberufe. Sie wurden in dieser explorativen Kurzstudie mittels einer Primärerhebung analysiert. Der Frauenanteil konnte hier in ausreichendem Umfang realisiert werden. **(vgl. Teil 2, Kapitel II.b., S. 118ff** des Berichts)

(2) ***Jüngere Facharbeiter*** (mit herkömmlicherweise extrem niedrigem Frauenanteil) in ihrer biographischen wie auch berufsdynamischen Übergangssituation. Sie wurden in zwei gestaffelten Altersstufen exploriert:

(2a) durch eine Primärerhebung mit Facharbeitern im Alter von ***Anfang bis Mitte 20***

(2b) und einer Sekundäranalyse zu Facharbeitern im Alter von ***Anfang bis Mitte 30*** **(vgl. Teil 2, Kapitel II.a., S. 92ff** des Berichts). Die Einbeziehung von Frauen konnten in der Kurzstudie wegen ihres geringen Anteils unter den Facharbeitern in den Untersuchungsbetrieben weder in der Primärerhebung noch in der Sekundärauswertung realisiert werden.

(3) ***Jüngere Hochqualifizierte***, d.h. technische Expertinnen und Experten in Ingenieur- und Informatikberufen auf semiprofessioneller bzw. professioneller Qualifikationsstufe:

(3a) Zu den jüngeren Hochqualifizierten der ***professionellen*** Qualifikationsstufe wurden zwei bislang noch nicht ausgewertete Primärerhebungen mit Studierenden der Ingenieurwissenschaften analysiert (**vgl. Teil 1, Kapitel I.a., S. 29ff** des Berichts).

(3b) Zu den jüngeren technischen Expertinnen und Experten der ***semiprofessionellen*** Qualifikationsstufe wurden Sekundäranalysen vorgenommen (**vgl. Teil 1, Kapitel I.b., S. 60ff** des Berichts). Für diese Untersuchungsgruppe stand daher nur empirisches Material mit männlichen Befragten bereit, so dass in einem Hauptprojekt die Untersuchung insbesondere von Ingenieurinnen und Informatikerinnen Vorrang haben müsste.

Die Konzentration auf die jüngeren Segmente dieser Arbeitnehmergruppen, vom Berufseintrittsalter (das heute bei 23 Jahren datiert wird) bis zum 35. Lebensjahr, sollte erfolgen, weil an dieser Gruppe der aktuelle Wandel künftiger beruflicher Entwicklungen, Qualifikationsprofile und Erfahrungen, der Lebensstile, Lebensziele und Habitusmuster eher und akzentuierter abzulesen ist. Die Züge des Strukturwandels sind dort stärker ausgeprägt, wo sie sich neu entwickeln. Bei den jüngeren Arbeitnehmergruppen manifestieren sich die widersprüchlichen „Trends“ zur Höherqualifizierung und gleichzeitig zur Unsicherheit der Lebensstellung und -perspektive zuerst. Zugleich entwickeln die jüngeren Milieus, vor dem Hintergrund ihrer Herkunftskultur, eigene, neuartige Formen, mit diesen Erfahrungen umzugehen. Diese neuen

Formen sind den älteren Milieus und Organisations-verantwortlichen oft ungewohnt und unvertraut; sie müssen den Zugang zu ihnen erst finden.

Dies zu kennen ist umso wichtiger, als die Mitgliedschaften der Gewerkschaften „altern“ und in den Altersgruppen bis 35 Jahren unterdurchschnittlich sind. Die Gründe hierfür und die Möglichkeiten einer besseren Mobilisierung sind noch nicht hinreichend erschlossen.

Bei unserer durch die Kürze der Exploration bedingten Auswahl darf nicht vergessen werden, dass die in dieser Auswahl noch nicht berücksichtigten derzeit wieder wachsenden Teile der Arbeitnehmerschaft, die arbeitslos oder noch in der Ausbildung und daher von ungleich größeren Unsicherheiten betroffen sind, ebenfalls Ziel- und Mitgliedsgruppen der Gewerkschaften sind und daher zu dem Gesamtbild gehören, in das die untersuchten Gruppen eingebettet werden müssen. Dies ist auch deswegen notwendig, weil Ausbildungsphasen und Arbeitslosigkeit auch zum Erfahrungshintergrund der untersuchten Gruppen gehören. Diese Erfahrungen sind durch den tiefgreifenden Strukturwandel des Erwerbssystems bedingt. Dieser kommt vor allem in drei Trends zum Ausdruck, deren Tragweite deutlicher wird, wenn wir die Oesch-Matrix auch für eine Längsschnittanalyse nutzen (vgl. Vester/Gardemin/Groh 2009).

3. Drei Trends: Hochqualifikation, Rückgang der Industriebeschäftigung, neue Unsicherheiten

Dabei sind die Größenordnungen der 17 Erwerbsklassen und ihre zeitliche Veränderung, für die von 1990 bis 2007 repräsentative Daten vorliegen, von Interesse. Unsere Abbildungen zeigen zunächst (Abb. 1) die deutsche, schwedische und englische Erwerbsstruktur im Vergleich. Sie ist in diesen drei hoch entwickelten Ländern grundsätzlich ähnlich, variiert aber in charakteristischen Spielräumen. Die Ähnlichkeit ist vor allem durch die ökonomische Vernetzung bedingt, die Verschiedenheit eher von den jeweiligen sozialpolitischen „Pfaden“ abhängig.

In allen Vergleichsländern haben die vier Qualifikationsstufen ähnliche Proportionen:

* Die ***Facharbeiter und Fachangestellten*** bilden mit mehr oder minder 30% aller Erwerbstätigen noch die größte Gruppe. Sie sind auch zahlreicher als die ***An- und Ungelernten***, die gleichwohl um 25% liegen. Beide zusammen bilden die Mehrheit der Erwerbstätigkeiten, aber nur noch knapp, und beide schrumpfen sogar (vgl. Abb. 2).
* Entsprechend sind die beiden oberen Gruppen der Hierarchie größer geworden als sie es je in der Geschichte des Kapitalismus waren. Die ***Semiprofessionen*** (‚halbakademische’ Berufe) umfassen bereits zwischen knapp 20% und gut 25%. Die ***Professionen*** (‚vollakademischer’ Hochschulabschluss) sind fast gleich groß geworden, nämlich zwischen knapp 20% und knapp 24%.

Diese Zahlen veranschaulichen eine gerade unter dem Druck der internationalen Konkurrenz anhaltend zunehmende berufliche Spezialisierung und Höherqualifizierung, die ***Kompetenzrevolution*** (Vester u.a. 2007: 23ff). Die Kompetenzrevolution liegt der erheblichen Abnahme der Beschäftigung im industriell-technischen Sektor zugrunde. Von 1990 bis 2007 hat sie sich in Deutschland von 42,6% auf 32,3% aller Erwerbstätigen verringert (Abb. 2). Dieser Schwund ist, wie wir berechnet haben, auf ein enormes Schrumpfen einer spezifischen Gruppe, der industriellen Facharbeiter und Fachhandwerker, zurückzuführen. Sie ist von 20,8% auf 13,2% aller Erwerbstätigen, also um ein Drittel gesunken. Dies beruht aber nicht auf einer Abwanderung zu den Geringqualifizierten. Auch diese haben ebenfalls abgenommen, von 11,4% auf 8,6% (Abb. 1), also um ein Viertel.

Die Zahlen sind nicht Ausdruck des Bedeutungsverlustes, sondern der erheblich steigenden Kompetenz- und Produktivitätsniveaus der Industrie der BRD. Das zeigt sich, wenn wir die Entwicklung *innerhalb* des geschrumpften technisch-industriellen Sektors gesondert für sich betrachten (Abb. 2). Hier nimmt die Hochqualifikation *anteilsmäßig* erheblich zu. Die Geringqualifizierten stagnieren seit 1990 bei einem Viertel der industriell Arbeitenden. Die Facharbeiter bilden mit rund 40% immer noch die bei weitem größte Teilgruppe des Sektors. Sie sind anteilsmäßig kein „Auslaufmodell“, auch wenn dieser Anteil 1990 noch 8,7% größer war. Zugenommen haben dafür die Höherqualifizierten – allerdings weniger bei der allerdings bereits großen Gruppe der Semiprofessionen (der Fachtechniker, die von 14,1% auf 14,9% anwuchsen) als bei den Professionen, d.h. den Ingenieuren und Informatikern mit Hochschulabschluss, die um 7,3%, auf 17,6% anstiegen.

Im internationalen Vergleich ist diese Entwicklung allerdings sehr deutlich gebremst, wie ein Vergleich mit Schweden zeigt. Dort ist die Entwicklung zur Hochqualifikation bedeutend weiter. Professionen und Semiprofessionen, die beiden hoch qualifizierten Gruppen, bildeten 2000 in Schweden zusammen 40,5%, in Deutschland im gleichen Jahr nur 27,2% und im Jahre 2007 nur 32,5% der Beschäftigten des Sektors. Es gibt in Schweden nicht nur mehr Ingenieure und Informatiker, auch der Anteil der semiprofessionellen Techniker, der in Deutschland nur langsam wächst, ist höher (Abb.1/2). Entsprechend ist der Anteil der beiden unteren Qualifikationsgruppen in Schweden deutlich niedriger.

Abb. 2 Abnahme der Facharbeiter und Fachangestellten und Zunahme der Hochqualifikation in den Arbeitnehmerberufen der BRD von 1990 bis 2007

- Verschiebungen **zwischen** den drei Sektoren der Arbeitnehmerberufe (Angaben des Anteils an allen Erwerbspersonen in der Kopfzeile)
- Verschiebungen **innerhalb** jedes Sektors zwischen den vier Qualifikationsstufen (Angaben des Anteils am jeweiligen Sektor **bei** den Berufsgruppen)
- **Vergleichszahlen** der Qualifikationsstufen im technisch-industriellen Sektor: Schweden im Jahr 2000

	BRD (1990 -> 2007)	BRD (1990 -> 2007)	BRD (1990 -> 2007)	SCHWEDEN (2000)
Qualifikations-rang (nach am Arbeitsplatz erforderlichem Ausbildungs-abschluss)	**Interpersonelle Arbeitslogik (Humandienstleistungen)** Sektor insgesamt: Zunahme von 23,6% auf 27,9% *aller* Erwerbspersonen ***(+ 4,3%)***	**Technische Arbeitslogik (industriell, ohne Landwirtschaft)** Sektor insges.: Abnahme von 42,6% auf 32,3% *aller* Erwerbspersonen ***(- 10,3%)***	**Organisatorische Arbeitslogik (private und öffentliche Verwaltung)** Sektor insgesamt: Zunahme von 24,9% auf 27,6% *aller* Erwerbspersonen (+ 2,7%)	**Technische Arbeitslogik (industriell, o. Landw.)** Sektor insg.: 29,4% *aller* Erwerbspers.
Professionen *(Berufe mit Hochschulausbildung: 'akademische Berufe')*	***Soziokulturelle Experten*** *Höhere Bildungs-, Medizin-, Kultur- und Publizistikberufe* ***16,1% -> 17,6% (+ 1,5%)***	***Technische Experten*** *Ingenieur-, Informatik- und Architekturberufe* ***10,3% -> 17,6%*** (+ 7,3%)	***Oberes Management*** *Höhere Verwaltungs-, Finanz- und Vermarktungsberufe* ***24,5% -> 28,6%*** (+ 4,1%)	***Technische Experten*** 20,1%
Semiprofessionen *(Berufe m. höherer Fachausbildung: 'halbakademische Berufe')*	***Soziokulturelle Semiprofessionen*** *Erziehungs-, Sozialarbeits- und Therapiefachberufe* 21,2% -> 32,6% ***(+ 11,4%)***	***Technische Fachleute*** *Computer-, Elektro- und Überwachungstechniker* 14,1% -> 14,9% (+ 0,8%)	***Unteres Management*** *Verwaltungs-, Buchhaltungs- und Rechtsberufe* 29,3% -> 30,1% (+ 0,8%)	***Technische Fachleute*** 20,4%
Lehrberufe *(Berufe mit Fachlehre – 'skilled employees')*	***Qualifizierte Dienstleistende*** *Verkaufs-, Ordnungs-, Gastronomie-, Pflege-, Betreuungs-, Schönheitsberufe* 16,9% -> 16,5% (-0,4%)	***Qualifizierte Facharbeiter und Fachhandwerker*** *Facharbeiter-, Elektro-, Mechaniker- und Handwerksberufe* ***48,8% -> 40,1%*** (- 8,7%)	***Qualifizierte Büro- und Verwaltungsfachkräfte*** *Büro-, Finanz- und Sekretariatsfachkräfte* 34,1% -> 30,4% ***(- 3,7%)***	***Qualifizierte Facharbeiter und Fachhandwerker*** 29,3%
Angelernte *(gering qualifizierte. bzw. ungelernte Arbeitskräfte - ,routine employees')*	***Gering qualifizierte Dienstleistende*** *Verkaufs- und Dienstpersonal* 45,8% -> 33,3% ***(- 12,5%)***	***Gering qualifizierte Arbeiter*** *in Produktion und Transport* 26,8% -> 26,6% (- 0,2%)	***Gering qualifizierte Verwaltungskräfte*** *Kassierer-, Büro-, Boten- und Lagerberufe* 12,0% -> 10,9% (- 1,1%)	***Gering qualifizierte Arbeiter*** 30,6%

Zuordnung der Berufsgruppen (nach dem vierstelligen ISCO-Klassifikationssystem von 1988) zu den Erwerbsklassen im Modell der horizontalen und vertikalen Aufgliederung der Berufsstruktur von Daniel Oesch (Coming to Grips with a Changing Class Structure, in: International Sociology, 21. Jg., 2006, H. 2). Eigene Berechnungen auf der Datenbasis:des Sozioökonomischen Panels der BRD (SOEP) 1990 und 2007. Aufgrund von Rundungen addieren sich die Zahlen nicht immer auf genau 100%.
Lesebeispiel:: Von 1990 bis 2007 sank der Anteil der technisch-industriell tätigen Arbeitnehmer an den Erwerbspersonen der BRD um 10,3%. Innerhalb dieser Gruppe nahmen die Facharbeiter usw. um 8,7% ab und die Ingenieure usw. um 7,3% zu. Der Anteile der Semiprofgessionen nahm leicht zu (um 0,8%), der Anteil der gering Qualifizierten nahm leicht ab (um 0,2%).

Um es zusammenzufassen: Unter dem Druck der internationalen Konkurrenz nimmt auch in der BRD das Qualifikationsniveau im technisch-industriellen Sektor anhaltend und stark zu. Dies war mit einer starken Erhöhung der Produktivität verbunden, wie es die von 1990 bis 2007 ebenfalls stark expandierenden Exporte beweisen. Aber diese Erfolge verdecken drei Probleme:

- Die Entwicklung der BRD zur Hochproduktivität und Hochqualifikation bleibt gegenüber anderen Spitzenländern um ein Drittel zurück. Es ist gut begründet, wenn Gewerkschaftsvertreter in der jetzigen Krise eine Politik fordern, die die Umstellung auf Hochtechnologie, auf hochentwickelte neue Produkte für den Binnenmarkt mehr Chancen, an der höheren Bildungs- und Ausbildungswegen teilzunehmen.
- In jedem Falle, ob gebremst wie bei uns oder mehr gefördert wie in Schweden, ist diese Entwicklung verbunden mit einer Abnahme der Arbeitnehmer im industrielltechnischen Sektor, denen bislang keine akzeptable Beschäftigungsalternative geboten wird.
- Gleichzeitig hat der statistische Befund, dass die Gruppe der An- und Ungelernten nicht zunimmt, einen doppelten Boden. Die Zunahme der Gruppe findet durchaus statt, aber sie verschwindet aus der deutschen Erwerbsstatistik durch die Auslagerung gering qualifizierter Arbeit in die informelle Ökonomie bzw. in Niedriglohnländer.

Den freigesetzten Arbeitnehmern wird in Deutschland bisher nur der Status einer Reservearmee von prekär Beschäftigten angeboten, während auf dem skandinavischen Pfad die Entwicklung der Humandienstleistungen und der Professionen zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen hat (Abb. 1). In Schweden ist daher die Beschäftigung im technisch-industriellen Sektor um etwa 6% niedriger als in Deutschland, die Beschäftigung in den Humandienstleistungen um etwa den gleichen Prozentsatz höher. Sie lag 2000 in Schweden bei 33,1%, in Deutschland bei 26,9%. Offenbar kompensiert der Sektor der Humandienstleistungen den Beschäftigungsrückgang im technisch-industriellen Sektor.

Solange eine größere „industrielle Reservearmee“ im Hintergrund steht, kann sie als Drohkulisse neoliberaler Strategien dienen. Dann sind auch die regelmäßig Beschäftigten selbst bei höherer Qualifikation und Leistung nicht vor zunehmenden Abwertungen, Reglementierungen und Prekarisierungen geschützt. Diese Spannung zwischen dem zunehmend anspruchsvollen Qualifikationsniveau und Berufsethos und dem Kampf um die Abwertung, Reglementierung und teilweise Prekarisierung ist in dem früheren Pilotprojekt der Forschungsgruppe, auf dem diese Kurzstudie aufbaut, als Kern des neuen industriellen Konfliktes herausgearbeitet worden (Vester u.a. 2007: 16-30). Sie wird in dieser Kurzstudie in ihren gruppen- und generationsdifferenzierten Ausformungen näher exploriert.

4. Wandel der Milieus und Einstellungen zur Mitbestimmung

Mit der objektiven Ausbildungs- und Berufssituation ist noch nicht gegeben, wie die betroffenen Berufsmilieus diese Lage bewerten, interpretieren und handhaben. Diese Lücke sollte die Analyse nach dem Milieuansatz schließen helfen.

Die Arbeitnehmerschaft verarbeitet ihre Lage nicht nach einem einheitlichen Muster. Sie differenziert sich, wie oben dargestellt, in eine Pluralität von Erwerbsgruppen und auch von Nichterwerbsgruppen. Quer dazu differenziert sie sich zusätzlich nach bestimmten Milieu- bzw. Mentalitätstypen, und diese sind zudem noch in Bewegung. Die gleiche soziale Lage einer Berufsgruppe kann also von den Betroffenen auf verschiedene Weise interpretiert und praktisch bewältigt werden.

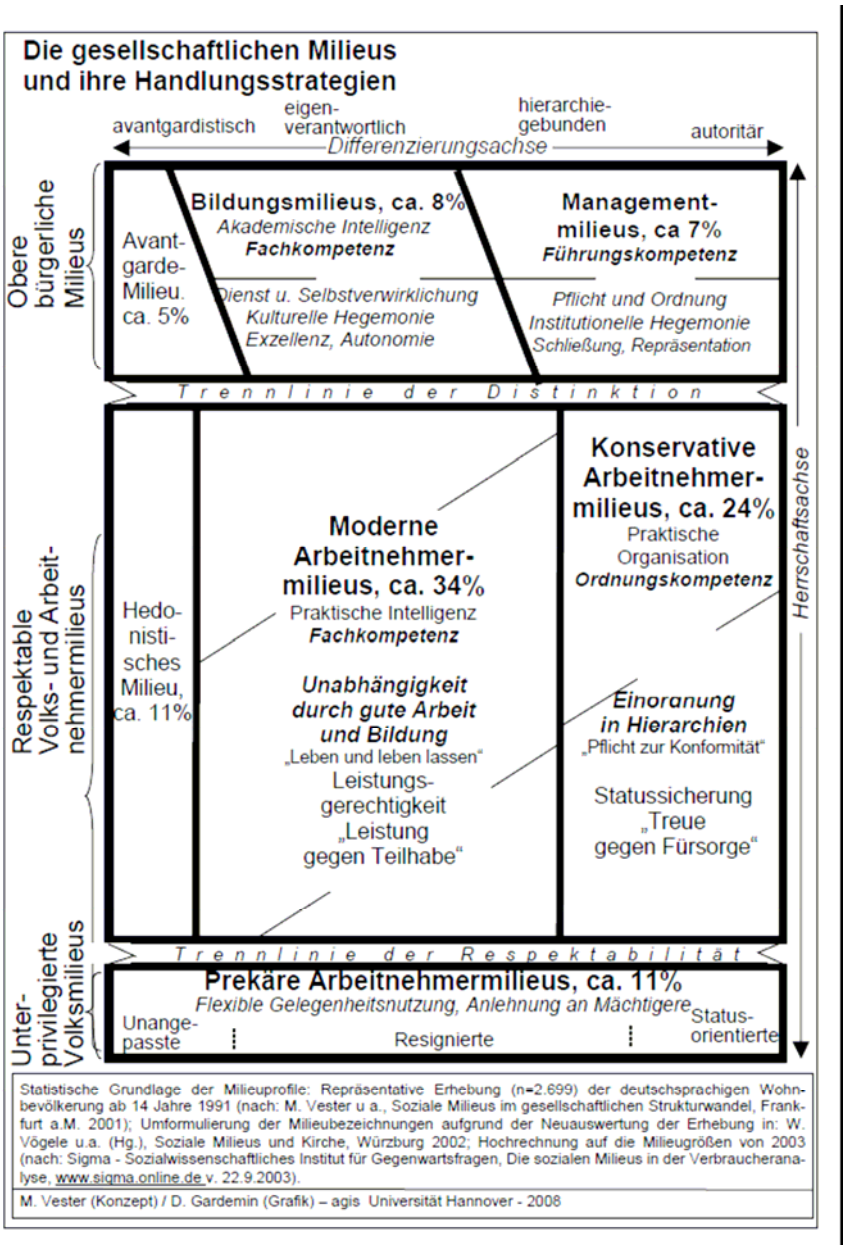
Bedeutet diese pluralistische Aufgliederung, dass sich die Arbeitnehmermilieus in eine unüberschaubare Vielfalt von „individualisierten" Einzelinteressen auflösen? - Unsere repräsentativen Überblicksuntersuchungen und ebenso unsere qualitativ-vertiefenden Untersuchungen haben diese These auf keine Weise bestätigt (Vester u.a. 2001, Vester u.a. 2007). Die Arbeitnehmermilieus sind differenziert und im Wandel, aber sie lassen sich einer überschaubaren Zahl von Grundtypen zuordnen, die aus der Alltagserfahrung auch bekannt sind. Zu unterscheiden sind drei Hauptgruppen, die modernen, die konservativen und die unterprivilegierten Arbeitnehmer- und Volksmilieus mit grundsätzlich gut unterscheidbaren Lebensstrategien (siehe Abbildung 3). Stark vereinfacht zusammengefasst:

- Die ***konservativen Arbeitnehmer*** (ca. 24% der Gesamtbevölkerung, vgl. Abb. 3), die oft von ländlicher oder kleinbürgerlicher Herkunft sind, fassen Gesellschaft und Unternehmen als eine Hierarchie auf, die von einer „guten" Leitung wie eine Art patriarchalische Familie regiert werden soll. Die Leitungen haben aber die Pflicht, den Arbeitnehmern Sicherheit und Anerkennung zu bieten; Gewerkschaften und Betriebsräte werden ohne Leidenschaft als ***nützlich*** angesehen, um dem Nachdruck zu verleihen.

- Die ***modernden Arbeitnehmer*** (ca. 34%, vgl. Abb. 3), die meist aus Traditionen relativ autonomer Handwerker, Bauern und Facharbeiter stammen, wollen im Arbeits- und im Alltagsleben möglichst viel Unabhängigkeit und Selbstbestimmung verwirklichen, gestützt auf gute Fachqualifikation, kollegiale und familiale Solidarität und eine ***aktive*** Interessenvertretung im Betrieb.

- Die ***unterprivilegierten Arbeitnehmer*** (ca. 11%, vgl. Abb. 3), die häufig den früheren „unterständischen" Schichten der Dienstboten, Gelegenheitsarbeiter usw. entstammen, befinden sich oft in einer Lage geringer Ausbildung und Anerkennung und kultivieren aus dieser Ohnmachtsituation heraus Strategien der flexiblen Gelegenheitsnutzung und der Anlehnung an Stärkere. Sie sind überdurchschnittlich in Gewerkschaften organisiert, dort aber selten selber aktiv, da sie die arbeitnehmerischen Interessenvertretungen vor allem als ***Schutzmacht*** sehen.

Abb. 3 Die gesellschaftlichen Milieus und ihre Handlungsstrategien



Hinzu kommt eine vierte Gruppe, die wegen ihrer geringen Größe von etwa 4% in dieser Abbildung nicht dargestellt ist. Sie ist eine Untergruppe der akademischen Bildungsmilieus: das ***gehobene Dienstleistungsmilieu***, dem auch die Ingenieure und andere akademisch ausgebildete technische Experten angehören (vgl. Vögele/Bremer/Vester 2002, S. 282-287). Seine Angehörigen sind in Deutschland ganz überwiegend aus den mittleren Arbeitnehmermilieus aufgestiegen und besonders an fachlich guter Arbeit mit sicheren Autonomiespielräumen und guter kollegialer Zusammenarbeit interessiert. Sie identifizieren sich hauptsächlich mit ihrer Berufsgruppe, in der sich arbeitnehmerische Interessen mit einer gewissen Nähe zur Betriebs-

leitung widersprüchlich überschneiden. Arbeitnehmerische Interessenvertretungen gelten als ***notwendig***, aber sie können Aktivitäten der individuellen oder gruppenbasierten Selbstvertretung nicht ersetzen.

Wie die Vielfalt der Milieus ist auch ihr *Wandel* kein unübersichtliches Phänomen. Die Milieuforschungen haben ergeben, dass diese Wandel mit dem Generationenwechsel verknüpft ist und sehr weitgehend in den Gleisen der Herkunftsmilieus verläuft, nach dem Motto: „Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm." – Dieser Wandel ist aber kein vorprogrammierter, schematischer Prozess, sondern ausgesprochen variantenreich, da die jungen Generationen ihre Lebensführung aus den Elementen ihrer eigenen Erfahrungsumwelt, d.h. den Lebensstandards, den Lebensstilen und dem Lebensgefühl ihrer Zeit gewissermaßen zusammenbasteln. Die Bausteine dieser „bricolage" („Bastelarbeit"), wie es die Jugendforschung nennt, sind teilweise neu, das Fundament und der Bauplan aber sind an die elterliche Herkunftskultur angelehnt (Clarke u.a. 1979).

Allerdings sind diese Gemeinsamkeiten zwischen den Generationen sind in der Kommunikation des Alltags nicht immer auf den ersten Blick sichtbar. Die Alltagskommunikation funktioniert über Bilder, Emotionen, Sprachformeln und Stilmittel, über moralische und ästhetische Wertungen, durch die die sozialen Gruppen sich voneinander abgrenzen. Sie brauchen dies bis zu einem gewissen Grade für ihre Identität. Es ist also kein Zufall, dass die Milieus und Generationen sich gegenseitig oft fremd oder unverständlich vorkommen.

Daher muss der gemeinte Sinn und das Gemeinsame, das gerade für die Mobilisierung und Repräsentation von Mitgliedern notwendig ist, erst durch Entschlüsselung, Dekodierung sichtbar gemacht werden. Aus diesem Grunde stützt sich die Milieuanalyse nicht nur auf erklärende Methoden (wie hier die Berufsfeldanalyse), sondern gleichzeitig auf verstehende Methoden, die die sprachlichen und anderen Äußerungen der Befragten „übersetzen", die Methoden der Habitusinterpretation bzw. Habitushermeneutik (vgl. Vester u.a. 2007: 68ff).

Durch diese Interpretationsarbeit wird eine Vielfalt von oft überraschenden Äußerungs- und Ausdrucksformen sichtbar, aber auch der gemeinsame Nenner, den der Wandel der Mentalitäten trotz allem hat. Die Veränderung der Werte, der Lebensstile, des Berufsethos und der gesellschaftspolitischen Einstellungen ist durch die Zunahme von zwei scheinbar kontrastierenden Orientierungen gekennzeichnet. Einerseits nehmen die sog. postmateriellen Werte der Autonomie zu, d.h. Werte der Selbst- und Mitbestimmung und eines selbstbewussten, durch die steigende Berufsqualifikation gestärktes Berufsethos. Andererseits nimmt mit der Zunahme vertikaler Verteilungskonflikte und der Abwertung des Berufskönnens und -ethos auch das arbeitnehmerische Interessenbewusstsein zu.

Die Mobilisierungs- bzw. Repräsentationsprobleme der jüngeren Arbeitnehmergruppen beruhen nach unseren Erkenntnissen nicht darauf, dass die moderneren und jüngeren Arbeitnehmer eine *geringere* Interessenorientierung hätten, sondern eher darauf, dass die Interessenorientierung *andere* Formen annimmt. Die Interessenorientierung äußert sich, je nach Milieutypus und Generation, nicht automatisch in einem Trend zur Beteiligung an hergebrachten

Formen kollektiver Interessenvertretung, sondern – wie die beiden Zitate aus unseren Erhebungen am Anfang dieses Berichts dokumentieren – vor allem als Wunsch nach mehr Selbstbestimmung und Mitbestimmung.

5. Zum Vorgehen des Forschungsprojektes

Der Milieuansatz, nach dem diese Kurzstudie erarbeitet wurde, ist ein Mehrebenen-Ansatz. Er erfordert daher einen verhältnismäßig hohen Arbeitsaufwand. Durch streng methodisches Vorgehen lassen sich damit jedoch auch bei relativ begrenzten Fallzahlen gültige Aussagen über typologische Profile gewinnen. Diese relative Zielsicherheit beruht darauf, dass bereits eine „Gesamtlandkarte" der sozialen Milieus vorliegt, in die neue Entwicklungen und Erkenntnisse eingetragen werden können. Die „Landkarte" ist durch umfassende quantitativ-repräsentative und qualitativ-vertiefende Untersuchungen erarbeitet und wird ständig aktualisiert wird (vgl. Vester u.a. 2001, Vester u.a. 2007).

Der Milieuansatz folgt dem Bourdieuschen Konzept der Praxisanalyse, die das Zusammenwirken von drei Komponenten systematisch untersucht: Handlungsdisposition („Habitus"), Handlungsressourcen („Kapital") und Handlungschancen („Feld") (Bourdieu 1982, S. 175; Vester u.a. 2007, S. 73ff). Die bisherigen Studien der Forschungsgruppe haben die Erwartungen, Habitusmuster, Interessenlagen und Problemlagen der explorierten Arbeitnehmergruppen mit dieser Methodik identifiziert und für jeden gefundenen Typus eines Berufsmilieus zusätzlich einen Katalog von praxisrelevanten Hinweisen entwickelt (Bremer 1999, Vögele u.a. 2002, Vester u.a. 2007). Die hier vorgelegte Kurzstudie hat aus pragmatischen (kosten- und dauerbezogenen) Gründen die dritte Komponente, das spezifische betriebliche Handlungsfeld, *nur begrenzt* über Dokumente des Betriebs und Experteninterviews mit Mitgliedern der Betriebsräte und der Personalabteilungen untersucht. Sie hat daher keine unmittelbaren praktischen Handlungshinweise formuliert, sondern sich auf die wissenschaftliche Analyse der grundsätzlichen Handlungsdispositionen und -ressourcen der Milieus konzentriert. Die Analyse liefert damit gleichwohl Wissensgrundlagen für die weitere Verwendung in Diskurs- und Bildungszusammenhängen der Mitbestimmungsakteure.

Die Neuerhebungen in der Studie erfolgten nach der Gruppenwerkstattmethode (vgl. Bremer 2004 und Bremer/Teiwes-Kügler 2003) und deren Auswertung mit den Methoden der Habitushermeneutik (Vester u.a. 2007: 80ff). Die Auswertung vorhandenen Materials und die Sekundäranalysen wurden nach der Methode der typenbildenden Habitus- und Milieuanalyse (Vester u.a. 2001) vorgenommen.

Die eingeschränkte Zeit- und Mittelverfügung bedingte den Charakter der Kurzstudie als ***Exploration***, als erste Erkundung eines wenig untersuchten Feldes, die die Perspektiven weiterführender Untersuchungen herausarbeiten sollte.[3] Die Kurzstudie kann eine umfassende typo-

[3] Der begrenzte Zeit- und Finanzrahmen machte eine spürbare Reduzierung des Arbeitsaufwandes für die geplanten Erhebungen und deren Auswertungen notwendig. Die Erhebungsphase wurde, u.a. unter Verzicht auf eine vertiefte betriebliche und branchenspezifische Feldanalyse, auf ein Viertel des üblichen Aufwandes gekürzt.

logische Analyse der jungen Arbeitnehmermilieus nicht ersetzen, sondern lediglich den Einstieg in deren Differenzierung vorbereiten und den weiteren Forschungsbedarf aufzeigen.

Gleichwohl sind die im Projektantrag angegebenen Ziele erreicht worden. Es ist gelungen, zwei der drei ausgewählten Berufsmilieus in ihren typologischen Grundzügen bereits gut strukturiert darzustellen, die jüngeren Facharbeiter und die jüngeren Hochqualifizierten mit jeweils gut abgrenzbaren Untertypen. Ebenfalls ist es gelungen, im bisher kaum erforschten Feld der semiprofessionellen kaufmännischen Berufe, das im Widerspruch zwischen Managementinteressen und Arbeitnehmerinteressen steht, ein Spektrum von sieben verschiedenen Grundhaltungen herauszuarbeiten, auf dessen Grundlage eine vertiefende typologische Analyse vielversprechend ist.

Der hier vorliegende Ergebnisbericht besteht aus zwei Teilen: aus einem *ersten Teil*, in dem die Analysen bislang noch nicht ausgewerteter Materialien der Forschungsgruppe und Ergebnisse der *Sekundäranalysen* vorgestellt werden[4] sowie aus einem *zweiten Teil*, in dem die Ergebnisse der *neu erhobenen Befragungen* dargelegt werden.[5]

Der *erste Teil des Berichtes* behandelt folgende Auswertungsergebnisse:

I.a. Ergebnisse zu angehenden jungen *technischen Experten (Studierende der Ingenieurwissenschaften)*. Er stützt sich auf die hermeneutischen Analysen von zwei Gruppenwerkstätten mit Studierenden der Ingenieurwissenschaften, die im Rahmen einer Lehrveranstaltung erhoben wurden und die in Beziehung gesetzt wurden zu einer Erhebungsgruppe mit Studierenden der Ingenieurwissenschaften, die bereits in der Studie „Die neuen Arbeitnehmer“ befragt wurden (vgl. Vester u.a. 2007: 209ff.). Einbezogen wurden darüber hinaus Ergebnisse zu befragten Jungingenieuren aus der Studie von 2005 (vgl. Vester u.a. 2007: 106ff.).

I.b. Ergebnisse zu *auszubildenden Systemelektronikern* und *auszubildenden Fachinformatikern*. Beide Ausbildungsgruppen wurden bereits in der Studie „Die neuen Arbeitnehmer“ befragt, aber bisher wurde lediglich die Erhebung der Fachinformatiker ausgewertet

---

Um diese Zeitersparnis zu realisieren, war die Forschungsgruppe auf eine kompetente Unterstützung durch mitbestimmungspolitische Akteure vor Ort angewiesen. Der Auswertungsaufwand für die Gruppenwerkstätten wurde insgesamt ebenfalls auf annähernd ein Viertel reduziert, indem für die technische Betreuung Hospitantinnen und Hospitanten eingesetzt wurden und u.a. keine durchgehende Transkription der Gruppenwerkstätten vorgenommen wurde. Die Auswertungen erfolgen überwiegend direkt anhand der Videoaufzeichnungen und der sonstigen Dokumentationen (z.B. der Collagen der Teilnehmenden).

Diese Reduzierungen haben Auswirkungen auf die zu erwartenden Ergebnisse. Für eine vollständige, vertiefende typologische Differenzierung der sehr heterogenen Kategorie „Jungen Arbeitnehmer“ wären habitushermeneutische Einzelfallanalysen auf der Grundlage der im Wortlaut verschrifteten Originalaussagen der Befragten und die Erarbeitung schriftlicher Typenprofile notwendig. Zudem müssten für eine vollständige Typen- und Typologiebildung auch die feldspezifischen Konstellationen und Positionierungskämpfe mit einbezogen werden.

[4] Dieser Teil des Berichts entspricht Projektteil 2 des Projektantrages.

[5] Dieser Teil des Berichts entspricht Projektteil 1 des Projektantrages.

(vgl. Vester u.a. 2007: 136ff.). Die beiden Befragungsgruppen wurden vergleichend analysiert.

Im *zweiten Berichtsteil* werden die Ergebnisse aus *zwei neu durchgeführten Gruppenbefragungen* vorgestellt. Beide Befragungen fanden im Frühjahr 2009 in ein und demselben Unternehmen statt:

II.a. Ergebnisse aus einer Befragung mit *jungen Facharbeitern*. Die Analyse wurde ergänzt durch Aussagen von jüngeren Facharbeitern aus einer Erhebungsgruppe, die im Rahmen der Studie „Die neuen Arbeitnehmer" exploriert wurde.
II.b. Ergebnisse aus einer Befragung mit *kaufmännisch-organisatorischen Angestellten*.

In die Einordnung und Überprüfung der empirischen Ergebnisse wurden darüber hinaus vorhandene wissenschaftliche Studien mit einbezogen. Nicht immer waren die bereits vorliegenden Untersuchungen sozialstrukturell nach Berufsgruppen und nach Generationen differenzierend angelegt, sodass nur begrenzt an diese Studien angeknüpft werden konnte. Dort, wo sich daraus ergänzende oder die eigenen Auswertungen bestätigende Ergebnisse ergeben haben, wurden sie mit berücksichtigt.

Die Analysen der explorativen Kurzstudie wurden zu Beschäftigten und in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt. Wenn im Verlauf der Ergebnisdarstellung auf gewerkschaftliche Interessenvertretungen Bezug genommen wird, beziehen sich diese Aussagen überwiegend auf die Industriegewerkschaft Metall.

Ergebnisse im Überblick: Mentalitäten und interessenpolitische Haltungen junger Arbeitnehmermilieus

(Christel Teiwes-Kügler)

In der vorangehenden Einführung wurden die sozialstrukturellen Verschiebungen innerhalb der Berufsgruppen und Wirtschaftssektoren aus makrosoziologischer Perspektive dargelegt. Ebenso wurde auf die Ausdifferenzierung und die Modernisierung der sozialen Milieus hingewiesen. Die Ausdifferenzierung der modernisierten Arbeitnehmermilieus stellt eine Herausforderung für die Akteure der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen dar. Insbesondere die jüngeren und die besser qualifizierten Arbeitnehmergruppen sind in den Gewerkschaften meist unterdurchschnittlich repräsentiert.

Die Lebensführung dieser jüngeren Arbeitnehmermilieus hat sich gewandelt, sogenannte postmaterielle Werte der Autonomie, der Selbstverwirklichung, der Selbst- und Mitbestimmung haben zugenommen und wirken sich auch auf das interessenpolitische Handeln aus. Welche Interessen, Lebensziele und Ansprüche an die Arbeitsbedingungen und an die Interessenvertretungen von den jungen Arbeitnehmermilieus aber tatsächlich vertreten werden, ist wenig bekannt.

Die hier vorgelegte explorative Kurzstudie hat daher exemplarisch für ausgewählte Arbeitnehmergruppen (für jüngere technische Expertinnen und Experten, für jüngere kaufmännisch-organisatorische Angestellte und für jüngere Facharbeiter) durch offene Methoden vertiefend analysiert, wie sich die junge Generation der Arbeitnehmermilieus nach ihrer äußeren Lage, ihren inneren Haltungen und ihrer beruflichen wie interessenpolitischen Handlungspraxis untereinander und von der älteren Generation der Arbeitnehmermilieus unterscheidet.

1. Fortschreitende Tendenz zu Höherqualifizierung und Kompetenzzuwachs

Die Ergebnisse der explorativen Kurzstudie bestätigen die fortschreitende Differenzierung der Arbeitnehmermilieus nach Berufsgruppen und nach alltäglicher Lebensführung. Die von uns befragten jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören unterschiedlichen sozialen Milieus an. Bei ihnen haben sowohl die Bildungs- und Qualifizierungsstandards wie die damit verbundenen Kompetenzen weiter zugenommen; entsprechend sind die Selbstbestimmungs- und Mitspracheansprüche der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich angewachsen. Die vorherrschenden Arbeitsbedingungen werden daher vielfach als unbefriedigend erfahren. Hier spielen nicht nur Fragen der Anerkennung und Wertschätzung eine Rolle. Für fast alle Befragten war der Widerspruch zwischen einem entwickelten Berufsethos, das um

guter Arbeitsergebnisse willen auch Spielräume der Autonomie braucht, und neoliberalen Managementstrategien, die durch Überreglementierung kontraproduktiv wirken, ein Thema.

Die jüngere Arbeitnehmergeneration unterscheidet sich von der älteren dadurch, dass der Widerspruch zwischen einem selbstbewussten Berufsethos, das auf hohe Fachqualifikation und Mitbestimmung am Arbeitsplatz setzt, und hierarchisch strukturierten Arbeitsbedingungen und Führungsstilen sowie einer verstärkten Verunsicherungspolitik der Managements von den meisten deutlich wahrgenommen und noch entschiedener und reflektierter verarbeitet wird. Dies gilt besonders für die jungen modernisierten Facharbeiter. Sie verfügen über höhere Bildungs- und Qualifizierungsstandards als die Vorgeneration. Sie stellen daher auch weit höhere Ansprüche, in die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsprozesse mit einbezogen zu werden und eigenverantwortlicher arbeiten zu können.

2. Individualisiert, aber überwiegend arbeitnehmerisch - Typologische Varianten junger Arbeitnehmermilieus in technischen Berufsgruppen

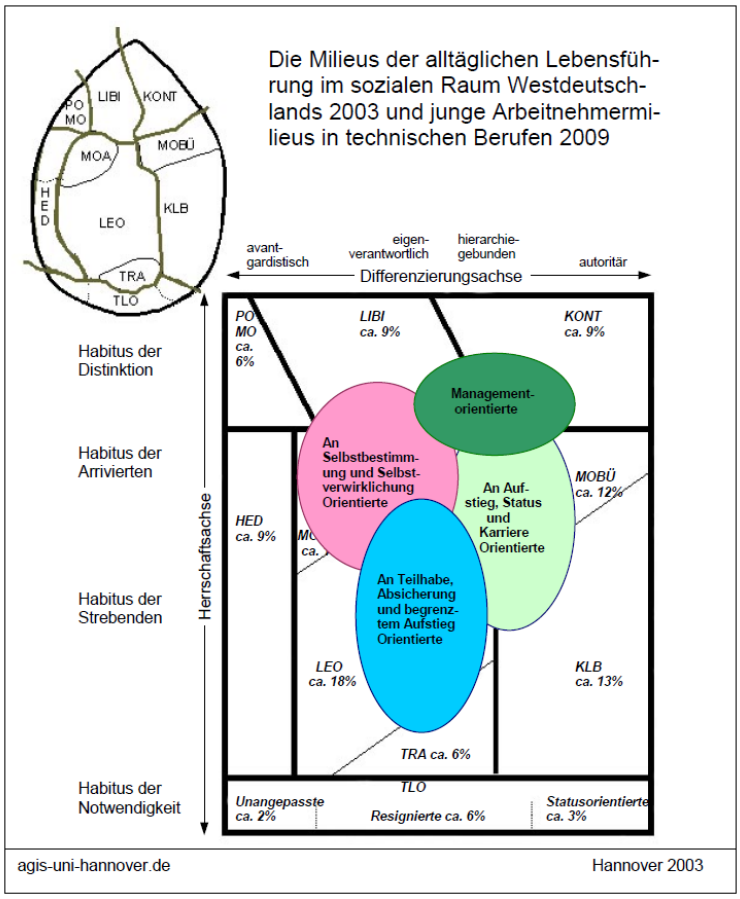
Die jüngeren Arbeitnehmermilieus der *technischen Berufsgruppen* weisen überwiegend *arbeitnehmerische Haltungen* und *Interessenlagen* auf. Diese sind jedoch unterschiedlich ausgerichtet und variieren nach Milieutypus. Bisher konnten für die jungen Arbeitnehmermilieus mit unterschiedlichen Qualifizierungsniveaus *vier typologische Varianten* (vgl. Abb. 4) herausgearbeitet und zusammengefasst werden. Diese vier typologischen Varianten wurden zunächst in den Explorationen zu den Studierenden in den Ingenieurwissenschaften sichtbar. Sie haben sich im Verlauf der Analysen auch für andere technische Berufsgruppen bestätigt. Wir fanden diese Varianten nicht nur unter jungen technischen Experten und unter denen, die es werden wollten, sondern auch unter den befragten Auszubildenden in IT-Berufen und unter jungen Facharbeitern. Lediglich eine dieser Gruppen ist ausdrücklich arbeitgeberorientiert und strebt Positionen der höheren Managements an.

Die typologischen Varianten unterscheiden sich in ihren Lebenszielen, in den Strategien und Prinzipien des Habitus und des Berufsethos sowie in den interessenpolitischen Haltungen. In Abb. 4 ist die vermutete sozialräumliche Einordnung der bislang ermittelten Varianten dargestellt. Diese typologischen Varianten haben nach wie vor einen *hypothetischen Status* und müssen durch weitere Befragungen abgesichert werden.

- Die zwei typologischen Varianten links in Abb. 4 sind vorrangig an *Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung* orientiert. Sie zeigen ein relativ ausgeprägtes Autonomiestreben. Vertikale Unterschiede bestehen jedoch im Hinblick auf Interessen an materieller Teilhabe und Absicherung (*„An Teilhabe, Absicherung und begrenztem Aufstieg Orientierte“*) bzw. im Bestreben nach beruflicher Selbstverwirklichung (*„An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung Orientierte“*).

- Die zwei typologischen Varianten rechts davon in Abb. 4 weisen dagegen eine eher durch *Über- und Unterordnung* strukturierte Haltung auf. Sie unterscheiden sich vertikal in ihrem Aufstiegsstreben und in ihren Klassenzugehörigkeiten. Eine dieser Varianten gehört in der Regel bereits seit mehreren Generationen den oberen Milieus an und identifiziert sich sehr eindeutig mit der Arbeitgeberseite (*„Management-orientierte“*). Zu den gewerkschaftlichen Interessenvertretungen bestehen hier Kultur- und Klassenschranken. Die zweite Gruppe zeigt ein relativ ausgeprägtes Streben nach Aufstieg in gehobenere Positionen, gehört jedoch nach Herkunft und Haltung zu den arbeitnehmerischen Milieus (*„An Aufstieg, Status und Karriere Orientierte“)*. Sie setzt überwiegend darauf, diesen Aufstieg durch arbeitgeberorientierte Anpassungsstrategien zu realisieren.

Abb. 4 Typologische Varianten junger Arbeitnehmermilieus in technischen Berufsgruppen



LIBI: Liberal-intellektuelles Milieu
KONT: Konservativ-technokratisches Milieu
POMO: Postmodernes Milieu
HED: Hedonistisches Milieu
MOBÜ: Modernes bürgerliches Milieu
KLB: Kleinbürgerliches Arbeitnehmermilieu
MOA: Modernes Arbeitnehmermilieu
LEO: Leistungsorientiertes Arbeitnehmermilieu
TRA: Traditionelles Arbeitermilieu
TLO: Traditionsloses Arbeitnehmermilieu

3. Kaufmännische Angestellte – ein heterogenes Berufsfeld im Spannungsverhältnis zwischen Beitragsorientierung und Interessenkonflikten

Die Exploration zu den *kaufmännischen Angestellten* hat lediglich einen ersten Einblick in ein bislang noch kaum erforschte Berufsfeld eröffnet und ein sehr heterogenes Bild der Haltungen der dort beschäftigten jüngeren Arbeitnehmermilieus zu Tage gefördert. Die begrenzte Fallzahl lässt noch keine typologische Bearbeitung zu. Dazu wären eine intensivere Berufsfeldanalyse und weitere Erhebungen notwendig. Es konnten für diese Berufsgruppen jedoch sieben verschiedene Grundhaltungen herausgearbeitet werden, die erste Anhaltspunkte für die Typenbildung in diesen Berufsfeld liefern (vgl. hierzu Kapitel II.b). Die befragten jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der kaufmännisch-organisatorischen Berufsgruppen zeigen eine ausgeprägte „Beitragorientierung" (Kotthoff 1998) sowie ein ständisches Berufsbewusstsein als Angestellte des administrativen Bereichs. Sie möchten durch ihr berufliches Engagement zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Einzelne Befragte haben eine ausdrückliche Nähe zu den Managements und den Strategien der Unternehmensführung. Teilweise werden aber auch Interessenkonflikte wahrgenommen, wenn einerseits eine Wertschätzung des eingebrachten beruflichen Engagements vermisst wird und andererseits Entgrenzungsprobleme auftreten. Der Umstand, möglicherweise auf betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen angewiesen zu sein, wird dabei in der Regel als Schwächung der eigenen (beruflichen) Position interpretiert.

In der nachfolgenden Übersicht sind die untersuchten Arbeitnehmergruppen, ihr Berufsethos und die interessenpolitischen Haltungen im Einzelnen dargestellt:

Übersicht: Berufsethos und interessenpolitischen Haltungen der untersuchten jungen Arbeitnehmermilieus

Berufsgruppe/ Qualifikations-rang	Fraktionen/ Varianten	Berufsethos/Habitusmuster	Interessenpolitische Haltungen
Technische Experten (Studierende d. Ingenieurwissenschaften u. Jungingenieure mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss)	„An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierte" Fraktion	Technikverliebte Tüftler; Vorrang hat berufliche Selbstverwirklichung durch sinnstiftende Arbeit, an technischen Visionen Arbeiten („eine Spur in der Welt Hinterlassen"); wichtiger als Einkommen und Karriere sind berufliche und persönliche Autonomie.	Jungingenieure: unternehmerisch denkend, dennoch arbeitnehmerisch orientiert[6]; überwiegend individuelle Selbstvertretungsansprüche bei gleichzeitiger Offenheit für kollektive Formen der Interessenvertretung; innerhalb der Studierenden- bzw. der Berufsgruppe kollegial-solidarisches Handeln, wohlwollende Distanz zur Gewerkschaft; Studierende sind häufig hochschulpolitisch engagiert.

[6] Mit „unternehmerisch denkend" ist hier gemeint, dass sich die Beschäftigten mit dem Unternehmen identifizieren und strategische Überlegungen zum Erfolg des Unternehmens anstellen. Damit ist *nicht* gemeint, dass sie mit den derzeitigen Unternehmensstrategien immer einverstanden sind. Vielmehr bestehen hier z.T. erhebliche Interessenkonflikte. Darüber hinaus verstehen sich diese Beschäftigten als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer/innen.

Technische Experten (Studierende d. Ingenieurwissenschaften u. Jungingenieure mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss)	„An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierte“ Fraktion	Technikverliebte Tüftler; Vorrang hat berufliche Selbstverwirklichung durch sinnstiftende Arbeit, an technischen Visionen Arbeiten („eine Spur in der Welt Hinterlassen“); wichtiger als Einkommen und Karriere sind berufliche und persönliche Autonomie.	Jungingenieure: unternehmerisch denkend, dennoch arbeitnehmerisch orientiert[7]; überwiegend individuelle Selbstvertretungsansprüche bei gleichzeitiger Offenheit für kollektive Formen der Interessenvertretung; innerhalb der Studierenden- bzw. der Berufsgruppe kollegial-solidarisches Handeln, wohlwollende Distanz zur Gewerkschaft; Studierende sind häufig hochschulpolitisch engagiert.
	„An Aufstieg, Status u. Karriere orientierte“ Fraktion	Technisches Interesse bei gleichzeitiger Orientierung an beruflichem Aufstieg in Positionen mit gehobenem Einkommen und Statusgewinn; individuelle Konkurrenz- u. Durchsetzung nach dem Leitungsprinzip.	Heterogen Orientierungen: teilweise arbeitnehmerisch orientiert, teilweise arbeitgeberorientiert (Anpassungsstrategie); ausgeprägt ständisches Berufsbewusstsein, berufsständische Interessenvertretung, meist Distanz zur Gewerkschaft, rationales Nutzenkalkül.
	„Managementorientierte“ Fraktion	Betriebswirtschaftlich-organisatorische Managementorientierung, technisches Interesse am Beruf ist nachrangig; offenes Streben nach Führungspositionen mit Macht und Einfluss; individuelles Konkurrenz- u. Durchsetzungsprinzip.	Arbeitgeberorientiert: Positionierung auf Seiten der Unternehmensführung und Managements, offen ablehnende Haltung gegenüber Gewerkschaften (Klassenschranken).
	„An Teilhabe, Absicherung und begrenztem Aufstieg orientierte“ Fraktion	Technikinteressierte Tüftler mit facharbeiterischem Ethos der Bescheidenheit und Redlichkeit. Probleme der Studienbewältigung. Das Studium dient dem sozialen Statuserhalt und der sozialen Absicherung.	Es liegen von dieser Fraktion keine Daten zu den interessenpolitischen Haltungen vor; wegen der Nähe zur Tradition der Facharbeit aber vermutlich von Gewerkschaften ansprechbar. Der Typus ist evtl. häufiger an Fachhochschulen vertreten.
Auszubildende der IT-Berufe (Fachinformatiker in Fachschul- und Lehrberufsausbildung)	„An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung Orientierte“ („Autodidakten“ der IT-Branche)	Virtuose Pioniere der Branche, kreative Computerfreaks mit autodidaktisch angeeigneten Kompetenzen und praktischem Erfahrungswissen; wichtig sind berufliche Selbstbestimmung, Mitgestaltung und Eigenverantwortlichkeit, langfristig Streben nach beruflicher Sicherheit und planbarer Existenz.	Unternehmerisch denkend, dennoch arbeitnehmerisch orientiert: kollegial-solidarisches Handeln „für“ das Unternehmen (auch mit der Unternehmensführung), sofern Interessenausgleich besteht; überwiegend individuelle Selbstvertretungsansprüche, skeptische Distanz zur Gewerkschaft, aber gesprächsbereit.
	„An Aufstieg, Status u. Karriere orientierte“	Technisches Interesse bei gleichzeitiger Orientierung an beruflichem Aufstieg in Positionen mit Statusgewinn; Anpassungsstrategien unter Einsatz von sozialen Beziehungen.	Arbeitgeberorientierte Anpassungsstrategien (nicht unangenehm auffallen); individuelle Selbstvertretung über soziale Beziehungen zu Führungspersonen.

[7] Mit „unternehmerisch denkend“ ist hier gemeint, dass sich die Beschäftigten mit dem Unternehmen identifizieren und strategische Überlegungen zum Erfolg des Unternehmens anstellen. Damit ist *nicht* gemeint, dass sie mit den derzeitigen Unternehmensstrategien immer einverstanden sind. Vielmehr bestehen hier z.T. erhebliche Interessenkonflikte. Darüber hinaus verstehen sich diese Beschäftigten als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer/innen.

Facharbeiter (Traditionelle Facharbeiter mit Lehrberufsabschluss)	„An Teilhabe, Absicherung und begrenztem Aufstieg Orientierte“	Traditionelles Facharbeiterethos, selbstbewusster Facharbeiterstolz auf der Grundlage von handwerklich-technischem Fachkönnen; Orientierung am Prinzip ‚Leistung gegen Teilhabe’. Wichtig sind soziale Sicherheit u. Wahrung der Respektabilität. Sorge, die Facharbeit gerate zum Auslaufmodell.	Arbeitnehmerisch orientiert: Betonung des Interessengegensatzes zwischen Arbeit und Kapital; Notwendigkeit kollektiver und kämpferischer Interessenvertretung, überwiegend Orientierung am Delegationsprinzip; meist gewerkschaftlich organisiert, in manchen Betrieben Austritt aus Enttäuschung.
Facharbeiter (Moderne Facharbeiter mit Lehrberufsabschluss)	„An Teilhabe, Absicherung und begrenztem Aufstieg Orientierte“ mit Übergängen zu „An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung Orientierten“	Verinnerlichtes Facharbeiterethos bei modernisierter Lebensweise, selbstbewusster Facharbeiterstolz auf der Grundlage von handwerklich-technischem Fachkönnen. Wichtig sind materielle Teilhabe und Leistungsgerechtigkeit, ebenso wichtig sind berufliche Mitsprache und Mitgestaltung. Wunsch nach begrenztem Aufstieg in Positionen mit Autonomiegewinn (Handlungs- und Entscheidungsspielräume). Fühlen sich beruflich blockiert und ausgebremst.	Kollektive Orientierung über den Facharbeiterstatus, gemeinschaftlich-solidarisches Handeln innerhalb der Facharbeiterschaft. Individuelle Selbstvertretungsansprüche werden mit kollektiven Formen verbunden. Teilweise gewerkschaftlich organisiert, teilweise skeptische Distanz.
	„Aufstiegsorientierte Facharbeiterfraktion“	Facharbeiterstatus dient als Zwischenstation, angestrebt wird ein Wechsel in den „Angestelltenbereich“ (Statusgewinn); individuelles Konkurrenz- u. Durchsetzungsprinzip; Einsatz individueller Bildungsstrategien, um beruflich aufzusteigen.	Arbeitnehmerisch orientiert: rationale Nutzenorientierung; gewerkschaftliche Organisation zur Durchsetzung individueller Interessen, Rückzug bei Enttäuschung.
Kaufmännische Angestellte (Kaufm. Berufsgruppen u. Wirtschaftsingenieure mit Fachhochschul-, Fachschul- und Lehrberufsabschluss)	Heterogene Haltungs- und Handlungsweisen; die typologische Bearbeitung erfordert weitere Untersuchungen.	Betriebswirtschaftlich-organisatorische Orientierung, kein einheitliches Berufsethos, gemeinsam ist der Wunsch, einen Beitrag für das Unternehmen zu leisten; ständisches Berufsbewusstsein (Mittelstand), das durch die berufliche Stellung, Qualifizierungen und administrativen Aufgaben gespeist wird, teilweise ausdrückliche Nähe zu den Managements und Strategien der Unternehmensführung, teilweise Interessenkonflikte, wenn eine ausreichende Anerkennung und Wertschätzung der eingebrachten Leistung vermisst wird.	Heterogen Orientierungen: teilweise arbeitnehmerisch orientiert, Interessenkonflikte wahrnehmend, teilweise arbeitgeberorientiert (z.T. als Anpassungsstrategie); Abgrenzungen gegenüber der Facharbeiterschaft („Schrauber“), individuelle Selbstvertretungsansprüche, Distanz zur Gewerkschaft, Angewiesensein auf gewerkschaftliche Interessenvertretung wird als Schwächung der eigenen (beruflichen) Position wahrgenommen.

Einzelergebnisse
zu den empirischen Analysen

(Christel Teiwes-Kügler)

Teil I: Ergebnisse zu den ergänzend ausgewerteten Materialien der Forschungsgruppe und Ergebnisse der Sekundäranalysen

I.a. Studierende in den Ingenieurwissenschaften

Zusammenfassung

Die in der Kurzstudie vorgenommenen zusätzlichen Analysen haben das Bild zu den Studierenden in den Ingenieurwissenschaften *an Universitäten* weiter vervollständigen können. Gleichwohl wäre es sinnvoll, die Ergebnisse durch zusätzliche Befragungen mit Studierenden dieser Studiengänge an *Fachhochschulen* zu ergänzen.

Die soziale Zusammensetzung der Studierenden der Ingenieurwissenschaften an Universitäten verändert sich. Waren es früher sehr oft Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger aus den mittleren arbeitnehmerischen Milieus, die diese Studiengänge an Universitäten gewählt haben, so haben die Studierenden dort inzwischen immer häufiger Eltern mit akademischen Bildungs- und Berufsabschlüssen und Väter in Führungspositionen.

Die ingenieurwissenschaftlichen Studierenden, die in die Analysen einbezogenen wurden, gehören unterschiedlichen sozialen Milieus an. Dies führt zu unterschiedlichen typologischen Varianten, die sich in ihren Studienstrategien und in den beruflichen und persönlichen Zukunftsvorstellungen sowie in den interessenpolitischen Haltungen z.T. relativ stark unterscheiden. Idealtypisch lassen sich diese Varianten in zwei größere Fraktionen zusammenfassen, in eine *ständisch-konservative und status- bzw. karrierebetonte Fraktion* sowie in eine eher *progressiv-kooperative und an Selbstbestimmung und beruflicher Selbstverwirklichung orientierte Fraktion*.

Von Bedeutung für die Unterschiede scheinen neben der sozialen Herkunft und der Klassenzugehörigkeit auch die an den Universitäten und in den Studienfächern jeweils vorherrschenden Leitbilder und „Fachkulturen“ (Bargel 1988) zu sein. Nach unseren Ergebnissen wird die Fachkultur in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen vielfach durch ein *Leitbild der individuellen Leistungs- und Aufstiegsorientierung* und durch *individuelle Konkurrenz* bestimmt. Dieses Leitbild scheint im Maschinenbaustudium ungebrochener und unangefochtener zu dominieren als in der Elektrotechnik. In der Stichprobe war die „*An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierte Fraktion*“ häufiger unter den Studierenden der Elektrotechnik anzutreffen und die *„an Aufstieg, Status und Karriere orientierte Fraktion“* häufiger unter den Maschinenbaustudierenden. Sie sind nach unseren Ergebnissen aufgrund ihrer statusbetonenden, berufständischen und karriereorientierten Haltung für die Gewerkschaften schwieriger zu erreichen als die selbstbestimmte Fraktion. Auch hier wäre es sinnvoll, die Ergebnisse durch weitere Befragungen zu stützen.

1. Vorbemerkungen

In die Analysen zu den jungen Arbeitnehmermilieus wurden drei Gruppenbefragungen mit *Studierenden der Ingenieurwissenschaften* einbezogen. Zwei dieser Gruppenwerkstätten waren 2008 im Rahmen einer Lehrveranstaltung mit Studierenden der Ingenieurwissenschaften an der Leibniz Universität Hannover durchgeführt worden - eine mit ingenieurwissenschaftlichen Studierenden der Fachrichtung Maschinenbau und eine mit ingenieurwissenschaftlichen Studierenden der Fachrichtung Elektrotechnik. Die Ergebnisse dieser Analyse wurden in Beziehung gesetzt zu den Auswertungsergebnissen aus einer dritten Gruppe von ingenieurwissenschaftlichen Studierenden, die im Rahmen der Studie „Die neuen Arbeitnehmer" bereits im Jahr 2005 an der Technischen Universität Braunschweig befragt worden waren. Dabei handelte es sich um eine gemischte Gruppe, die aus Studierenden der ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik sowie aus Studierenden der Wirtschaftsingenieurwissenschaften mit Fachrichtung Maschinenbau oder Elektrotechnik zusammengesetzt war.

Um die Auswertungsergebnisse zu überprüfen, sind zusätzlich verfügbare Daten und fächervergleichende Studien mit herangezogen worden, in denen Studierende der Ingenieurwissenschaften untersucht wurden, u.a. Studierendensurveys und Studien der Konstanzer Fachkulturforschung von Tino Bargel u.a., Untersuchungen der Hochschulsozialisationsforschung (Engler 1993) sowie Studien des Hochschul-Informations-Systems (HIS).

Die ausgewerteten Gruppenwerkstätten aus der Lehrveranstaltung von 2008 waren thematisch fokussiert auf die Studienbedingungen und Studienstrategien, sowie auf die berufliche Vorbereitung und auf die Zukunftsvorstellungen der angehenden Ingenieure. Das Thema Interessenvertretung und Gewerkschaften war nicht Gegenstand der Gruppenbefragungen, wurde aber von den Maschinenbaustudierenden selbstständig kurz angesprochen.

Die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge sind eine Studiengangsrichtung, die häufig von Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteigern gewählt werden (vgl. Bathke u.a. 2000:12ff.). Wie sich auch in unserer Stichprobe bestätigt, resultiert daraus eine relativ heterogene Zusammensetzung der Studierenden. Ihre soziale Herkunft reicht von Familien mit niedrigen Bildungs- und Berufsabschlüssen, über Eltern, die schrittweise einen Bildungsaufstieg vollzogen haben, bis hin zu Studierenden, die jetzt in der dritten Generation einen akademischen Berufsabschluss anstreben.[8]

Aus dem vorliegenden Material konnten für die Studierenden der Ingenieurwissenschaften *vier Fraktionen oder typologische Varianten* herausgearbeitet werden, die sich in ihren Stu-

[8] Eine ähnlich heterogene soziale Zusammensetzung der Studierenden findet sich in den sozialwissenschaftlichen Fächern, in denen ebenfalls bevorzugt Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger studieren. Vgl. hierzu Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2004 u. dies. 2006. Bourdieu/Passeron (1971) sprechen in diesem Zusammenhang von verborgenen sozio-kulturellen Selektionsmechanismen, durch die einerseits Frauen und andererseits Studierende aus bildungsungewohnteren Familien in weniger renommierte Studienfächer abgedrängt werden.

dien- und Bildungsstrategien sowie in den beruflichen und persönlichen Zukunftsvorstellungen z.T. relativ stark unterscheiden. Bei der Differenzierung spielen offenbar eine Rolle:

- die soziale Herkunft und die Klassenzugehörigkeit der Studierenden,
- die Berufsgruppe, der die Studierenden später angehören werden,
- die Inhalte und Logiken der Fächer,
- die Fachkultur.

Welches Gewicht diese Faktoren jeweils im Einzelnen haben, lässt sich beim jetzigen Erkenntnisstand noch nicht sagen. Dazu wären weitere Erhebungen und höhere Fallzahlen notwendig. Sinnvoll wäre es zudem, noch weitere Studiengänge der technischen Professionen, wie z.B. Studierende der Physik oder der Informatik, vergleichend in die Analyse mit einzubeziehen.

2. Veränderungen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen

Nach statistischen Daten des VDI Statistikportals von 2009, das sich auf Zahlen des Statistischen Bundesamtes beruft, hatten die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge nach 1993 einen kontinuierlichen Rückgang der Studierendenzahlen zu verzeichnen. Die Talsohle aus dem Jahr 2000 wurde in beiden Fachrichtungen zwar überwunden, aber der Höchststand von 1993 konnte trotz des gestiegenen Bedarfs an Ingenieuren noch nicht wieder erreicht werden. Im Gegenteil, seit zwei Jahren sinken die Zahlen der Studierenden im Fach Elektrotechnik sogar wieder. Die Studierendenzahlen im Wirtschaftsingenieurwesen nehmen dagegen seit Jahren kontinuierlich zu und sind zwischenzeitlich auch nicht eingebrochen.

Übersicht: Studierendenzahlen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen

	1993 gesamt	2000 gesamt	2007 gesamt	2007 Frauen
Studierende Ing. Wiss. gesamt	383.368	287.758	322.551	65.133
Studierende Maschinenbau	152.580	97.813	137.531 (+2,8% z. Vorjahr)	23.664 (+2,8% z. Vorjahr)
Studierende E-Technik	99.701	60.279	63.943 (-3,3% z. Vorjahr)	5.275 (-4,4% z. Vorjahr)
Studierende Wirtschafts. Ing-wiss.	27.516	34.621	59.786 (+5,5% z. Vorjahr)	12.447 (+9,2% z. Vorjahr)

Tabelle nach Zahlen aus: VDI Statistik Portal 2009, www.vdi-monitoring.de. Zugriff vom 09.01.09.

Nach Untersuchungen von Tino Bargel (2007: 14) ist der Rückgang der ingenieurwissenschaftlichen Studierendenzahlen in den 1990er Jahren vor allem dadurch verursacht worden, dass deutlich weniger Kinder aus Elternhäusern mit geringerer Bildung ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufgenommen haben. Bei schlechten Berufsaussichten reagieren besonders die unteren und mittleren Milieus mit einem Studienverzicht. Zwischen 1985 und 1990, als die beruflichen Perspektiven für Ingenieure gut waren, stieg der Anteil der Studierenden dieser Fachrichtung aus Arbeiterfamilien an Universitäten von 10 auf 14 Prozent, an Fachhochschulen sogar auf 18 Prozent. In den Jahren 1990 bis 1995, in denen sich die beruflichen Aussichten für Ingenieure verschlechtert hatten, fielen deren Anteile stark ab: an Universitäten auf 4 Prozent, an Fachhochschulen auf 13 Prozent. Bei den oberen sozialen Milieus war dies nicht der Fall.

Die Schwundquote (Studienabbrecher/innen plus Studiengangwechsler/innen) ist in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen Maschinenbau und Elektrotechnik mit ca. 43 Prozent (Heublein u.a. 2002) zwischen 1992 und 2002 konstant und relativ hoch geblieben (davon Abbrecher: 25%). Zum Vergleich: In den Sozialwissenschaften betrug die Schwundquote im Jahr 2002 ca. 72 Prozent, davon waren 42 Prozent Abbrecher/innen; bei den Humanmedizinern lag diese Quote bei 12 Prozent, davon waren 8 Prozent Studienabbrecher/innen (vgl. Heublein u.a. 2002: 37).

Die Ingenieurwissenschaften sind weiterhin eine Männerdomäne, der Frauenanteil ist jedoch in den Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik seit den 1990er Jahren angestiegen auf inzwischen 21 Prozent an Universitäten und 20 Prozent an Fachhochschulen (vgl. Bargel u.a. 2005: 7).

Die Ingenieurwissenschaften gehören zwar nach wie vor zu den Studiengängen, die einen höheren Grad der Erstakademisierung unter den Studierenden aufweisen, inzwischen verändert sich aber der soziale Hintergrund der Studierenden besonders an Universitäten. Nach Bargel u.a. (2005: 10) sind die universitären Ingenieurwissenschaften kein reiner Studiengang des sozialen Aufstiegs mehr. In dieser Deutlichkeit treffe das nur noch für Studierende der Ingenieurwissenschaften an Fachhochschulen zu. Der Anteil der Eltern mit akademischen Berufsabschlüssen ist in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen an Universitäten angestiegen. Im Wintersemester 1994/95 hatten 37 Prozent der ingenieurwissenschaftlichen Studierenden an Universitäten Eltern mit einem Hochschulabschluss und 24 Prozent Eltern mit einem Fachhochschulabschluss. Von immerhin einem Drittel dieser Studierenden waren die Väter in höheren beruflichen Positionen (höhere Beamte, leitende Angestellte, größere Selbstständige oder Freiberufler (vgl. ebd.: 13). Es bestanden allerdings auch weiterhin noch Unterschiede zu anderen Fächern. Im Wintersemester 1998/99 hatten beispielsweise nach Bathke u.a (2000) bei den Medizinern 77 Prozent der Eltern einen Fachhochschulabschluss (12%) oder Hochschulabschluss (65%), bei Studierenden der Ingenieurwissenschaften lag der Anteil der Eltern mit Universitätsabschluss bei 36 Prozent und der mit Fachhochschulabschluss bei 14 Prozent. Für Studierende der Ingenieurwissenschaften an den Fachhochschulen fielen die Zahlen deutlich niedriger aus: Lediglich 15 Prozent der Studierenden hatten hier Eltern mit einem Universitätsabschluss bzw. 18 Prozent mit einem Fachhochschulabschluss.

Es sind kaum Zahlen vorhanden, die eine getrennte Betrachtung der sozialen Herkunft der Studierenden in beiden Fachrichtungen erlauben. Lediglich bei Bargel (2007) finden sich einige Hinweise. Im Wintersemester 1994/95 lag die Abiturquote der Eltern der Maschinenbaustudierenden bei 56 Prozent, die der Eltern der Elektrotechniker bei 52 Prozent. Demgegenüber war der Anteil der Eltern mit Universitätsabschluss bei den Elektrotechnikern mit 38 Prozent etwas höher (FH: 21%) als bei den Maschinenbauern mit 32 Prozent (FH: 25%).

In all diesen Untersuchungen fehlen Angaben zur Großelterngeneration. Wir vermuten aber, dass die Eltern der ingenieurwissenschaftlichen Studierenden im Hinblick auf die Großelterngeneration teilweise einen Bildungsaufstieg vollzogen haben, der nun von den Kindern in der zweiten Generation gefestigt werden soll. Für die Habitusmuster und Lebensprinzipien, aber auch für die gewerkschaftliche Ansprache ist dies bedeutsam. Die Habitusmuster der Aufstiegsfamilien unterscheiden sich in der Regel von denen der ‚alteingesessenen' akademischen Oberklassenmilieus (vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 6.5, S. 17ff.). Häufig ist mit dem Bildungsaufstieg noch kein sozialer Aufstieg in die oberen Milieus verbunden, sondern wird lediglich der soziale Status der Familien gehalten. Entsprechend ist meist auch noch kein oberklassenspezifischer Distinktionshabitus ausgebildet worden bzw. bestehen nur geringe oder gar keine kulturellen Klassenschranken gegenüber den mittleren Milieus. Vielfach sind zudem auch noch Unsicherheiten vorhanden, ob der gehobene soziale Status wirklich gehalten werden kann. Für die Gewerkschaften dürften daher die ingenieurwissenschaftlichen Studierenden aus Aufstiegsfamilien eher ansprechbar sein als etablierte Oberklassenangehörige.

3. Die Fachkultur(en) in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern

Die *Konstanzer Fachkulturforschung* (Bargel 1988: 5) fasst unter Fachkultur die Selbstdefinitionen und Wertorientierungen, die in einem Fach vorherrschen und die zu einem leitenden Handlungsprinzip gebündelt werden können (Rollen- und Identitätskultur). Zum anderen gehören dazu die Arbeits- und Betriebskultur (d.h. die Arbeits- und Leistungsanforderungen, die Studienstrukturierung, das soziale Klima und die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Studienfach). Bislang gibt es kaum Untersuchungen, in denen die Fachkulturen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge nach deren Fächern getrennt untersucht wurden. Ebenso wenig wurde bisher untersucht, ob es nicht eine ähnlich heterogene Binnendifferenzierung nach Habitus und Studienstrategien innerhalb dieser Studiengänge gibt wie sie z.B. für die Sozialwissenschaften nachgewiesen werden konnten (Vgl. Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2004 u. dies. 2006).

Die Konstanzer Fachkulturforschung (Bargel 1988: 18) fasst die Fachkulturen beider Studienrichtungen unter der Figur des „Technikers" zusammen. Wissenschaft und Beruf seien gleichermaßen wichtig. Kennzeichnend sei eine zweckrationale, anwendungsbezogene Expertenkultur, die nach technisch machbaren Lösungen strebe. Nach Ergebnissen von Bargel (1988) und Bargel u.a. (2005) wird die Studienfachwahl in den Ingenieurwissenschaften überpropor-

tional häufig durch materielle Gratifikation wie die Aussicht auf eine berufliche Position mit hohem Einkommen begründet. Bei genauerem Hinsehen ist das wissenschaftliche Interesse bei den Elektrotechnikern etwas ausgeprägter als im Maschinenbau. Auf einer Skala von 0-6 betragen die Skalenwerte für die Bedeutung von Wissenschaftlichkeit in der Elektrotechnik 3.9, im Maschinenbau 3.7.[9]

Eine ähnliche Beschreibung zur Fachkultur und zur studentischen Kultur der ingenieurwissenschaftlichen Fächer findet sich bei *Markus Schölling* (2005: 81ff.). Auch Schölling hat wegen der strukturellen Gemeinsamkeiten keine getrennte Betrachtung beider Fächer vorgenommen. Er sieht die Studierenden in völliger Übereinstimmung mit den objektiven Bedingungen eines „harten" Studienfachs, das sich durch hohe Anforderungen in Pflichtfächern wie Mathematik und Physik auszeichnet, und dessen Härte durch die hohen Durchfall- und Schwundquoten belegt werde. Umgekehrt stünden die Studierenden sogenannten „weichen" Fächern reserviert bis ablehnend gegenüber. Inhalte und Sprache des Fachs seien an Fakten und technischen Normen orientiert, die Forschung sei zwar theoretisch aber auch anwendungsbezogen ausgerichtet. Lern- und Arbeitsverhalten der Studierenden seien durch die Studien- und Prüfungsordnung sehr stark vorstrukturiert (hohe Anwesenheitspräsenz), die Studierenden arbeiteten in Gruppen an festen Arbeitsorten und würden im Vergleich zu anderen Studiengängen relativ wenig Zeit in Bibliotheken verbringen bzw. nur selten zu Haus lernen. Es werde eine ziemlich klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit vorgenommen. Schölling sieht hier eine Korrespondenz zwischen Fachkultur und Herkunftshabitus, da ein Großteil der Studierenden aus Familien mit handwerklich-technischer Tradition bzw. aus Facharbeiterfamilien stamme.

4. Die Hochschulsozialisationsforschung

Steffani Engler (1993) gehört zu den wenigen Wissenschaftlerinnen, die im Rahmen einer größeren Untersuchung der Hochschulsozialisationsforschung den Einfluss von hochschul- und fachspezifischen Sozialisationsprozessen auf die Habitusausbildung analysiert und dabei systematisch die geschlechtliche Dimension mit einbezogen haben. Im Fokus ihrer Analysen steht die Frage, welches Verhältnis zwischen studentischer Fachkultur und Geschlecht besteht und wie sich darüber in verschiedenen Studienfächern das (ungleiche) Geschlechterverhältnis reproduziert. In der fächervergleichenden Studie wurden neben Studierenden der Erziehungswissenschaft, des Sozialwesens und der Rechtswissenschaft auch Studierende des Maschinenbaus und der Elektrotechnik befragt.[10] Engler bezieht sich in ihrer Untersuchung auf die Hochschulsozialisations- und Fachkulturforschung, wie sie von Gerhard Portele, Ludwig Huber und Eckart Liebau vertreten wird. Diese nehmen an, dass durch das Studium ein *„allgemeiner Akademikerhabitus"* (Portele/Huber 1981: 194) erworben wird, der durch die unter-

[9] Zum Vergleich: Die Skalenwerte betrugen bei Chemie 4.5 und bei Humanmedizin 3.3. Vgl. Bargel 1988: 14.

[10] Die umfangreiche Studie wurde unter dem Titel „Studium und Biographie" durchgeführt. Die von Engler bearbeiteten Befragungen fanden im Wintersemester 1988/1989 an den Hochschulstandorten Siegen, Marburg u. Wuppertal statt. Engler hat dabei das Datenmaterial aus 806 Fragebögen einer standardisierten postalischen Befragung von Studierenden des 1.-9. Semesters der oben genannten Studienfächer ausgewertet. Vgl. Engler 1993: 69f.

schiedlichen Fachkulturen in den Studienfächern eine spezifische Ausprägung als *Fachhabitus* erfährt, d.h. eine bestimmte systematische Art des Denkens, Bewertens und Handelns (vgl. z.B. der „Habitus der Ökonomen“, Liebau 1982). In diesem Prozess überlagern sich nach Huber u.a. (1983) verschiedene Kulturen: die Herkunftskultur, die studentische Kultur, die Fachkultur und die antizipierte Berufskultur. Ob dies für männliche und weibliche Studierende eines Fachs in gleicher Weise gilt oder ob nicht geschlechtsspezifische Gemeinsamkeiten fächerübergreifend wirksam sind, wurde bis dahin nicht untersucht, „entweder das Studienfach wird als ‚geschlechtslos’ oder das Geschlecht wird ‚fachlos’ betrachtet“, (Engler 1993: 32).

Engler geht wie Schölling davon aus, dass es zwischen den erworbenen Dispositionen in der Herkunftsfamilie und den Schemata der Fachkultur und des zukünftigen Berufsfeldes Entsprechungen gibt, die die jeweilige Studienfachwahl zur Reproduktion des sozialen Status der Herkunftsfamilie nahe legen.

Engler hat keine Habitusanalyse im engeren Sinne vorgenommen und die Haltungen der Studierenden nicht hermeneutisch aus dem empirischen Material herausgearbeitet. Vielmehr wurde der Habitus hypothetisch aus der Konfiguration des kulturellen und ökonomischen Kapitals der Studierenden abgeleitet und wurden die Muster der sozialen Praxis über theoretisch gebildete Kategorien in standardisierten Fragebögen erhoben. Zudem wurde empirisch nicht berücksichtigt, inwieweit sich Unterschiede zeigen zwischen Studierenden aus ‚älteren’ akademischen Bildungsmilieus und solchen, die einen Bildungsaufstieg vollzogen haben.

Aus den Ergebnissen von Engler lassen sich aber einige Anhaltspunkte zu geschlechts- und fachspezifischen Habitusunterschieden zwischen den Studierenden im Maschinenbau und in der Elektrotechnik gewinnen. In der Studie wurde fächer- und geschlechtsvergleichend erhoben, welche Kinderspiele und Schulfächer von den Studierenden bevorzugt wurden, wie die Zeitbudgets während des Studiums verwendet werden und welche Lebensstile und Geschmackpräferenzen in den Fächern jeweils vorherrschen (vgl. Engler 1993: 74ff.). Nach den Ergebnissen von Engler zeigen die Männer beider ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge eine geschlechtstypische Präferenz für die Kinderspiele Klettern, Fußball und Modellbau, während die Frauen der beiden Studiengänge Lesen, Malen und Musikinstrumente präferiert haben (vgl. Engler 1993: 77). Letzteres gilt besonders für die Elektrotechnikstudent*innen*. Bei den Schulfächern findet dann eine geschlechtsübergreifende Annäherung statt. Sowohl die Männer als auch die Frauen beider Studiengänge weisen im Vergleich zu den anderen untersuchten Fächern eine besonders große Neigung zu den Schulfächern Mathematik und Physik auf. Die Prozentwerte der Schulfachpräferenzen im Fach Mathematik liegen bei den Frauen noch über denen der Männer (Frauen Maschinenbau: 87,9%; E-Technik: 85,0%; Männer Maschinenbau: 67,5%; E-Technik: 75,2%). Für das Schulfach Physik fällt das Bild noch differenzierter aus: Sowohl die männlichen als auch die weiblichen Studierenden im Studiengang Elektrotechnik haben hier besonders hohe Präferenzwerte (F: 60,0%; M: 70,2%), während

dies bei den Maschinenbaustudierenden nicht so ausgeprägt ist und bei den weiblichen Maschinenbaustudierenden sogar eher nur durchschnittlich hoch ausfällt (M: 54,5%; F: 36,4%).[11]

Nach diesen Befunden scheinen die Elektrotechnikstudierenden beiderlei Geschlechts einen besonderen Sinn für abstrakt-relationale und mathematisch-physikalische Denkweisen und Fachinhalte zu besitzen.

Einige Hinweise geben auch die Ergebnisse zur Verwendung des Zeitbudgets. Erfragt wurde, wie der Wochenstundenplan in der letzten Woche (von Montag bis einschließlich Sonntag) bei den Studierenden aussah.[12] Die Ergebnisse bestätigen den hohen studienbezogenen Zeit- und Arbeitsaufwand in den beiden Studienfächern, dagegen wendeten die Studierenden beider Fächer und beiderlei Geschlechts am wenigsten Zeit für Hausarbeit auf. Die Tatsache, dass Studentinnen ingenieurwissenschaftlichen Fächer weniger Zeit in Hausarbeit investieren als ihre weiblichen Kommilitoninnen anderer Fächer, korrespondiert mit den Schulfachpräferenzen der ingenieurwissenschaftlichen Studentinnen. Sie hatten, wie ausgeführt, im Vergleich zu Studentinnen anderer Fächer ein überdurchschnittlich großes Interesse an meist männlich bevorzugten Schulfächern wie Mathematik und Physik. Zusammengenommen könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass Studentinnen der ingenieurwissenschaftlichen Fächer vielleicht weniger ‚typisch weiblich' sozialisiert wurden bzw. sich von der Kindheit bis heute mehr an ‚typisch männlichen' Rollenmustern orientieren.. Darüber hinaus zeigen sich allerdings durchaus ungleiche Studienbelastungen zwischen den Geschlechtern. Die männlichen Studierenden im Maschinenbau hatten mehr Freizeit als ihre weiblichen Kommilitoninnen. Die Frauen investierten mehr Zeit in Praktika und Laborarbeit und jobbten auch häufiger. Ähnliches gilt für die weiblichen Studierenden im Fach Elektrotechnik, auch sie mussten zum Teil mehr Zeit in Praktika investieren als ihre männlichen Kommilitonen. Die männlichen Studierenden der Stichprobe hatten häufig bereits eine studienverwandte Berufsausbildung absolviert, die ihnen für die Praktika anerkannt wurde und ihnen dadurch einen Studienvorteil brachte.

Von Interesse für die hier vorliegende Fragestellung sind auch Englers Ausführungen zu den Lebensstilen der Studierenden in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Engler ordnet die Ingenieurwissenschaften den mittleren bis gehobenen ökonomischen Fraktionen des sozialen Raums zu. Ihre Argumente dafür sind die Kapitalstruktur (mehr ökonomisches als kulturelles Kapital), die Industrie- und Produktionsnähe des späteren Berufsfeldes sowie die historische Verwurzelung des Berufes im handwerklich und industriell produzierenden Gewerbe. Sie geht im Sinne der Bourdieuschen Theorie davon aus, dass Geschmackspräferenzen und Lebensstil sozial strukturiert sind und ihnen eine soziale Unterscheidungsfunktion zukommt. In den Lebensstilen einer sozialen Klasse objektiviere sich deren soziale Lage und Position im sozialen Raum (vgl. ebd.:186). Engler versucht daher zu ermitteln, ob sich im

[11] Die Durchschnittswerte aller befragten Studierenden lagen für das Schulfach Mathematik bei einer Präferenz von 48,0% und für Physik bei 30,3% (vgl. Engler 1993: 77).

[12] Mögliche Antwortkategorien waren:, 1. Besuch von Lehrveranstaltungen (Vorlesung/Übung, Laborarbeit, Seminar/universitäre AG u. Praktika), 2. Selbststudium (Bibliothek, zu Haus für's Studium arbeiten, private Arbeitsgruppe). 3. Hausarbeit, 4. Erwerbsarbeit, 5. Freizeit. Vgl. Engler 1993:121ff.

Feld der Hochschule zwischen den Studierenden unterschiedlicher Fächer Geschmacksdifferenzen finden lassen, „die symbolische Affinitäten zeigen, analog der von Bourdieu im Raum der Berufspositionen aufgezeigten horizontalen Strukturierung des Geschmacks“ (ebd.:199). Etwas problematisch daran ist, dass der Lebensstil der Studierenden in den unterschiedlichen Fächern eindimensional auf die zwei gegensätzlichen Pole *konventionell - unkonventionell* reduziert worden ist. Dadurch kommt es zu einseitigen Interpretationen und mögliche andere Haltungen, die den Lebensstil und die geschmacklichen Vorlieben der ingenieur-wissenschaftlichen Studierenden im Maschinenbau und der Elektrotechnik ebenso begründen könnten, geraten erst gar nicht in den Blick. Durch die eindimensionale Festlegung auf die Kategorien *konventionell - unkonventionell* erweisen sich die Studierenden der Ingenieurwissenschaften nach Englers Befragungen und Interpretationen im Vergleich zu den anderen untersuchten Fächern als besonders konventionell.

Unseres Erachtens müssten für die Interpretationen weitere Dimensionen eingeführt werden, die die Geschmackspräferenzen auch vertikal differenzieren. Einiges von dem, was Engler als *konventionell* interpretiert, erscheint zumindest ebenso häufig als *praktische Geschmackausrichtung der Volks- und Arbeitnehmermilieus* interpretierbar zu sein. Mittels Einführung weiterer Dimensionen ließen sich vertikale Geschmacksunterschiede herausarbeiten. Zum Tragen käme dann beispielsweise der ästhetisierende Feingeschmack der Oberklasse bzw. ideell-asketische Geschmackspräferenzen der oberen Milieus, durch die sich diese Milieus von praktisch-funktionalen Geschmacksrichtungen der mittleren Volksmilieus distinguieren. Ebenso könnte dann berücksichtigt werden, inwieweit die geschmacklichen Vorlieben der Studierenden als symbolischer Ausdruck von Statusstreben zu deuten wäre. Im Geschmack kommt der Klassenhabitus zum Ausdruck. Daher lässt sich u.a. über die geschmacklichen Vorlieben herausarbeiten, ob es sich bei den Ingenieuren um Angehörige der Oberklasse handelt, die kaum für die Gewerkschaften ansprechbar sind oder um Ingenieursfraktionen, die einen arbeitnehmerischen Hintergrund haben und deshalb für die Gewerkschaften u.U. erreichbar wären.

Insbesondere die *männlichen Studierenden beider Fächer* wohnen besonders häufig noch bei den Eltern (Männer E-Technik: 60,0%, Frauen: 45,9%; Männer Maschinebau: 70,0%, Frauen: 48,4%) und besonders selten in Wohngemeinschaften (Männer E-Technik: 8,1%, Frauen 8,1%; Männer Maschinenbau: 5,8%, Frauen: 6,5%). Die *weiblichen Studierenden in der Elektrotechnik* wohnen dagegen auch häufiger im Studentenwohnheim (18,9%) oder wie die *Maschinenbaustudentinnen* mit einem Partner zusammen (Frauen beider Fachrichtungen jeweils 16,1%). Die Wohnungseinrichtung wird von den Studierenden der beiden Fächer überwiegend im Möbelgeschäft gekauft oder von den Eltern übernommen, während Flohmarktmöbel so gut wie gar nicht erworben werden. Die *männlichen Studierenden beider Fächer* schlafen zu fast 70 Prozent in einem ‚ordentlichen’ Bett und nehmen nicht, wie immerhin 22 Prozent der *Elektrotechnikstudentinnen*, mit einer Matratze auf dem Boden oder mit einem improvisierten Bettgestell vorlieb. Ebenso zeigen sich männliche und weibliche Studierende der beiden Fächer nach Engler hinsichtlich der Kleidungswahl eher konventionell und kaufen ihre Kleidung zu 80 Prozent im Kaufhaus. Boutiquen oder Second-Hand-Laden spielen kaum eine Rolle. Hinsichtlich der Essgewohnheiten werden nach ihren Ergebnissen von den ingenieurwissenschaftlichen Studierenden ausländische Küche und schnelle, einfache Gerichte bevorzugt (besonders von den Frauen). Zudem favorisieren die *männlichen Studierenden beider Fächer* vor allen Dingen Fleischgerichte (ca. 63%), während die Frauen meist fleischarme Kost und die Elektrotechnikstudent*innen* auch häufig vegetarisches Essen bevorzugen.

Nach den Ergebnissen von Engler unterscheiden sich die Studentinnen der Elektrotechnik von den männlichen und weiblichen Kommilitonen der beiden Studienfächer, während sich zwischen den männlichen Studierenden beider Fächer nur graduelle Unterschiede zeigen.

5. Exkurs zur „neuen Bourgeoisie“

Da es in diesem Teil der Analysen um technische Experten und Ingenieure geht, sind zudem Bourdieus (1982) Untersuchungen zur „neuen Bourgeoisie“ und deren Weiterführung von Luc Boltanski (1990) von Interesse. Nach Bourdieu (1982) sind Ingenieure und Cadres Teil einer „neuen Bourgeoisie“ und gehören damit der Oberklasse an.[13] Das Besondere an dieser sozialen Gruppe sind für Bourdieu und Boltanski deren unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zu beruflichen Positionen: Die jüngere Generation der Cadres und Ingenieure erstreite sich die berufliche Position über Hochschuldiplome, während die ältere Generation auf interne betriebliche Aufstiegswege angewiesen sei, um in leitende berufliche Positionen zu gelangen. Dadurch haben sich nach Bourdieu über die Generationen zwei verschiedene Fraktionen und Lebensstiltypen entwickelt, die sich in einer sozialen und beruflichen Konkurrenzsituation befinden. Bourdieu führt dazu aus:

„In der Gruppe wie der der Ingenieure lassen sich unterschiedliche Geschmacksgattungen feststellen, denen sowohl durch kulturelles und schulisches Kapital als auch durch Dauer der Zugehörigkeit zur Bourgeoisie scharf von einander getrennte Untergruppen von Individuen zuzuordnen sind: auf dem einen Pol der kleinbürgerliche Geschmack älterer Ingenieure, die aus den mittleren und unteren Klassen stammen und betriebsintern aufgestiegen sind oder eine Fachhochschule besucht haben, auf dem anderen Pol der bürgerliche Geschmack der jungen Ingenieure, die frisch von einer Grande Ecole kommen und deren Eltern bereits der Bourgeoisie angehörten“, (Bourdieu 1982: 475).

Die gesellschaftliche Mitte der arbeitnehmerischen Milieus ist in Bourdieus Modell des sozialen Raums durch kleinbürgerliche soziale Gruppen gekennzeichnet. Vester u.a. (2001) nehmen dagegen eine differenziertere horizontale Unterteilung der mittleren Arbeitnehmermilieus vor und unterscheiden eine ständisch-kleinbürgerliche Traditionslinie und eine Traditionslinie der Facharbeit und praktischen Intelligenz. Beide Traditionslinien unterscheiden sich in ihren Lebensprinzipien und Alltagsstrategien (vgl. Vester u.a. 2001 u. Vester u.a. 2007). Die Befunde, die Bourdieu hinsichtlich der Unterscheidung von etablierten und aufgestiegenen Fraktionen unter den Ingenieuren aufzeigt, haben sich bereits in der Studie von 2005 als bedeutsam herausgestellt. Nur muss empirisch-hermeneutisch jeweils ermittelt werden, um welche Habitustypen es sich dabei handelt. Die Aussage, dass ältere Ingenieure zwangsläufig über einen kleinbürgerlichen Habitus verfügen, ist so nicht richtig (vgl. Vester u.a. 2007: 116f.).

[13] „Les cadres“ wird in Deutschland häufig mit „Führungskräfte“ übersetzt. Engler weist unter Bezugnahme auf Beate Krais darauf hin, dass es im Grunde keine Übersetzung für diese Sozialfigur gebe und dies lediglich eine sprachliche Notlösung sei. Auch Ingenieure könnten den Titel Cadre tragen.

Wie Bourdieu (1982: 486f) betont, verfügt die neu entstandene „Bourgeoisie“ sowohl über ökonomische Ressourcen als auch über kulturelles Kapital und verbindet Luxus mit intellektuellen Attributen. Diese „Neue Bourgeoisie“, pflegt nach Bourdieu und Boltanski einen modernen, kosmopolitischen Lebensstil, der sich laut Boltanski durch eine „Mischung aus kämpferischem Asketismus und amerikanischer Lässigkeit“, auszeichnet (Boltanski 1990: 119) und deren Abgrenzungen vor allen Dingen über Intelligenz, Leistung, Kompetenz und professionelles Arbeiten erfolge.[14] Auf diesen Distinktionsmodus kommen wir bei den eigenen Analysen noch zurück. Aus den Beschreibungen von Bourdieu und Boltanski geht hervor, dass es sich bei der „neuen Bourgeoisie“ um eine Fraktion bzw. jüngere Generation der oberen Klasse handelt. Ihr gehören zwar auch einige der von uns befragten Ingenieure an, ein anderer Teil von ihnen stammt jedoch aus den mittleren Arbeitnehmermilieus.

6. Eigene Auswertungsergebnisse

Die im Rahmen der vorliegenden Studie vorgenommenen habitushermeneutischen Analysen zeigen feine, aber bedeutsame Unterschiede zwischen den Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik.[15] Darüber hinaus werden verschiedene Fraktionen bzw. typologische Varianten innerhalb der ingenieurwissenschaftlichen Studierenden sichtbar, die z.T. sehr unterschiedlichen Habitusmustern und Lebensprinzipien folgen. Damit erhärtet sich die bereits in der Untersuchung zu den Studierenden der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern zugrunde gelegte These, dass sich die Studierenden ihr Studienfach in Abhängigkeit von ihrer sozialen Herkunft und des erworbenen Klassenhabitus auf unterschiedliche Weise aneignen. Diese ‚mitgebrachten’ Habitusmuster und Strategien sind unterschiedlich gut mit den Studienbedingungen des Fachs kompatibel und werden durch die jeweilige Fachkultur nicht vollständig aufgehoben oder angeglichen (vgl. Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2004: 161f). Vielmehr dominieren bestimmte Studierendenfraktionen die Bedingungen des Fachs und die Fachkultur und geben damit auch bestimmte Leitbilder vor, denen sich andere, dominierte Studierendenfraktionen aber nicht einfach kampflos unterwerfen.

[14] Im Hintergrund der Entstehung dieser „Neuen Bourgeoisie“ stehen Feldveränderungen. Sie hängen u.a. mit Umstrukturierungen der Eigentumsverhältnisse in den Unternehmen zusammen und mit Umstellungsstrategien auf kulturelles Kapital, die von den führenden sozialen Gruppen im unternehmerischen Feld ergriffen wurden, um ihre herrschende Position zu bewahren. Vgl. hierzu ausführlicher Vester 2005: 53f.

[15] Engler weist darauf hin, dass sich beide Studienfächer insbesondere im Hinblick auf die aktuelle Entwicklung unterscheiden lassen und ebenso in bezug auf die Materie, die bearbeitet wird. Trotz dieser ‚feinen Unterschiede’ zeigten die beiden Fächer im Vergleich zu den anderen untersuchten Fächern mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. Vgl. Engler 1993: 62. Engler hat die ‚feinen’ Unterschiede nicht weiter untersucht, da die Fragestellung ihrer Untersuchung anders ausgerichtet war.

6.1 Angaben zur Stichprobe

Die hier ausgewertete Stichprobe der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften umfasst 17 männliche und eine weibliche Studierende der ingenieurwissenschaftlichen Diplomstudiengänge mit Fachrichtung Elektrotechnik und Maschinenbau sowie Studierende des Wirtschaftsingenieurwesens beider Fachrichtungen. Befragt wurden die Studierenden an der Leibniz Universität Hannover und an der Technischen Hochschule in Braunschweig. Die Studierenden waren zwischen 22 und 36 Jahre alt und hatten zum Befragungszeitpunkt zwischen drei und zehn Semester studiert.[16]

Übersicht: Studierendenzahlen in den Ingenieurwissenschaften an der Universität Hannover

Leibniz Universität Hannover	SoSe 07gesamt	SoSe 07Frauen
Studierende Diplom Maschinenbau	1.220	152
Studierende Diplom Elektrotechnik	412	53

Tabelle nach Zahlen aus: Zahlenspiegel der Leibniz Universität Hannover 2007.

Übersicht: Studierendenzahlen in den Ingenieurwissenschaften an der TU Braunschweig

TU Braunschweig	WS 2004/2005 gesamt	WS 2004/2005 Frauen
Studierende Diplom Maschinenbau	1.400	183
Studierende Diplom Elektrotechnik	470	40
Wirtschafts. Ing. Maschinenbau	700	83
Wirtschafts. Ing. E-Technik	276	51

Tabelle nach Zahlen aus: Niedersächsisches Landesamt für Statistik: Kleine Hochschulstatistik TU Braunschweig, WS 2004/05.

Die Vordiplomsprüfungen wurden an beiden Studienstandorten unterschiedlich schnell absolviert. In der *Hannoverschen Elektrotechnik-Erhebungsgruppe* hatten die meisten Befragten zwischen dem 6. und 7. Semester das Vordiplom abgelegt. Lediglich ein Studierender hatte dies in der dafür vorgesehenen Regelstudienzeit von 5. Semestern geschafft.[17] In der *Hannoverschen Maschinenbau-Erhebungsgruppe* hatte bislang niemand das Vordiplom erworben, obwohl einige bereits im 7. Semester Vertiefungsfächer des Hauptstudiums belegt hatten.[18] Dagegen war in der *Braunschweiger Gruppe* die Vordiplomsprüfung in der Regel im 4. und 5. Semester abgelegt worden.

Die befragten *Elektrotechnikstudierenden in Hannover* waren bis auf eine Ausnahme neben dem Studium berufstätig, sehr häufig als studentische Hilfskräfte an den Instituten. Ob diese

[16] Ein Student hatte bereits ein abgeschlossenes Studium, sich aber aufgrund von Arbeitslosigkeit zu einem Zweitstudium entschlossen.

[17] Die meisten Studierenden der Elektrotechnik benötigen nach statistischen Zahlen der Universität Hannover zwischen 10 und 13 Semestern bis zum Abschluss (ca. 67%), ein geringerer Teil von 8% auch länger. Der Median der Fachstudiendauer liegt bei 13 Semestern. Vgl. Zahlenspiegel der Leibniz Universität Hannover 2007: 39.

[18] Die Studierenden im Maschinenbau benötigen nach statistischen Zahlen der Universität Hannover meist zwischen 12 und 15 Semestern bis zum Abschluss (ca. 50%) und nicht wenige auch länger (ca. 23% mehr als 17 Semester). Der Median der Fachstudiendauer liegt bei 14 Semestern. Vgl. Zahlenspiegel der Leibniz Universität Hannover 2007: 39.

Nebentätigkeiten mit zu einer Verzögerung der Vordiplomsprüfungen beigetragen haben oder ob dafür besonders schwierige Fachinhalte bzw. spezifische Studienbedingungen verantwortlich sind, kann nicht beantwortet werden. In der *Braunschweiger Gruppe* arbeitete niemand neben dem Studium, und bei den *Maschinenbaustudierenden in Hannover* hatten lediglich zwei Studierende einen Nebenjob, in einer Diskothek. Zwei Studierende der Elektrotechnik und ein Studierender im Maschinenbau waren ausländischer Herkunft (China, Vietnam, Kamerun/Frankreich). Von den befragten deutschen Studierenden hatte bislang niemand die Universität gewechselt und auch niemand im Ausland studiert oder dort ein Praktikum absolviert. Keiner der Befragten hatte vorher eine Ausbildung absolviert. Die betrieblichen Erfahrungen beschränken sich also ausschließlich auf die Praktika.[19]

6.2 Arbeitshypothese

Nach unseren Ergebnissen wird die Fachkultur in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen insgesamt durch ein *Leitbild der individuellen Leistungs- und Aufstiegsorientierung* und durch *individuelle Konkurrenz* bestimmt. Dieses Leitbild scheint im Maschinenbaustudium ungebrochener und unangefochtener zu dominieren als in der Elektrotechnik. Die Unterschiede hängen nach unserer Hypothese mit der sozialen Herkunft der Studierenden sowie mit der Fachkultur und mit der Logik und den Inhalten der Fächer zusammen. Wir vermuten hinter dem dominierenden Leitbild und den davon dominierten Studierenden unterschiedliche Klassenfraktionen. Die Unterschiede fallen vermutlich nach gewachsenen Fachtraditionen an den einzelnen Universitäten und Fachhochschulen unterschiedlich stark aus. An der Universität Hannover waren sie relativ ausgeprägt.

Nach bisherigen Befunden sind in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen unterschiedliche soziale Milieus vertreten, dies führt zu unterschiedlichen Varianten bzw. Studierendentypen. Diese lassen sich idealtypisch in zwei größere Fraktionen zusammenfassen:

- in eine *ständisch-konservative und status- bzw. karrierebetonte Fraktion* sowie
- in eine eher *progressiv-kooperative und an Selbstbestimmung und beruflicher Selbstverwirklichung orientierte Fraktion*.

Diese beiden Fraktionen prägen vermutlich je nach Dominanz dann auch die jeweilige Fachkultur in den Studiengängen. Nach bisherigem Ergebnisstand scheint an der Leibniz Universität in Hannover im Maschinenbaustudium die „Status- und karriereorientierte“ Variante zu dominieren, während bei den Elektrotechnikstudierenden die „An Selbstbestimmung orien-

[19] In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen müssen verpflichtend ein Vorpraktikum (entfällt bei den Wirtschaftsingenieuren), ein Grundpraktikum und ein Fachpraktikum absolviert werden. Sehr eindrückliche Belege dafür, dass es während dieser Praktika kaum Kontakte zur betrieblichen Interessenvertretung gibt, finden sich in den vom gewerkschaftlichen Hochschulinformationsbüro (hib) vorgenommene Befragung zur Praktikumssituation an der TU Braunschweig. 2003 hatten ca. 81 Prozent der 221 befragten Studierenden der Fachbereiche Maschinenbau und Elektrotechnik an der TU-Braunschweig während der Praktika keinen Kontakt zum Betriebsrat oder zur betrieblichen Jugendvertretung gehabt. In der Befragung von 2004 war diese Zahl nur minimal gesunken. Ohne Kontakt waren 2004 ca. 78 Prozent von 292 Befragten. Vgl. Ergebnisse der Umfrage zur Praktikumssituation 2003 u. 2004. www.hib-braunschweig.de/download/download.php. Zugriff vom 27.01.05.

tierte“ Variante einen größeren Stellewert zu haben scheint. Es gibt in beiden Fächern aber immer auch Angehörige der jeweils anderen Variante.

6.3 Erklärungsansatz: Die Eigenarten der Fächer

Maschinenbau ist eine Ingenieurwissenschaft, die es vorwiegend mit mechanischen Vorgängen und Gesetzmäßigkeiten zu tun hat und diese sind häufig konkret sichtbar und mit den Sinnen zu begreifen. Die Mechanische Logik entspricht einer linearen und kausalen Logik, die relativ eingängig ist und gut nachvollzogen werden kann. Maschinenbau ist das ältere Fach, Kenntnisse zur Mechanik bestehen bereits seit der Antike. Sie sind die Grundlage zur Konstruktion von Maschinen und Wegbereiter der industriellen Revolution gewesen. In der Elektrotechnik sind die Prozesse der konkreten Anschauung weitgehend entzogen und erfordern einen deutlich abstrakteren Zugang zum Verstehen. Die Logik des Fachs entspricht einer schwerer zugänglichen relationalen, physikalischen Logik. Das Fach ist jünger, Grundlage moderner Technologien und Wegbereiter der hochtechnologischen Revolution. Diese Unterschiede lassen vermuten, dass die beiden Fächer von unterschiedlichen Habitustypen bevorzugt werden. Das Maschinenbaustudium kommt u.E. von der Logik und den Zugangsweisen zum Fach her mehr den praktisch ausgerichteten sozialen Milieus entgegen und das Elektrotechnikstudium eher den theoretisch orientierten bzw. intellektualisierten sozialen Milieus. Bereits in den Ergebnissen von Engler (1993: 77) wurde eine besondere Affinität zur relational-physikalischen Denkweise und Logik bei den Elektrotechnikstudierenden beiderlei Geschlechts sichtbar (siehe Kapitel 4, S. 27f.).

6.4 Erklärungsansatz: Unterschiede in der sozialen Herkunft

Abgesehen von unterschiedlichen Zugangsweisen und Fachinhalten zeigen die beiden Hannoverschen Gruppenwerkstätten, dass in den beiden Studienfächern vermutlich unterschiedliche sozialen Herkunftsgruppen überwiegen. Diese Hypothese müsste allerdings noch durch weitere Daten abgesichert werden. In der Gruppe der *Maschinenbaustudierenden in Hannover* waren die Studierenden bis auf eine Ausnahme Bildungsaufsteiger, die in der ersten Generation einen akademischen Berufsabschluss anstreben.[20] Auffällig häufig stammten die Großeltern zumindest in einer Familientraditionslinie aus der Landwirtschaft und hatten im norddeutschen Raum einen landwirtschaftlichen Hof betrieben.[21] Die Eltern dieser Studierenden hatten sich dann im Zuge des gesellschaftlichen Strukturwandels auf andere Berufe umgestellt und verfügten meist über mittlere Bildungsabschlüsse (meist Realschulabschlüsse). Die Väter

[20] In dieser Gruppe hatte lediglich einer der Väter einen akademischen Berufsabschluss und war Ingenieur.

[21] Im Studienjahr 2007 kamen nach statistischen Zahlen der Universität Hannover 33 der Studienanfänger/innen im Studiengang Maschinenbau aus der Region Weser-Ems, einer sehr stark landwirtschaftlich geprägten Region. Diese Zahl wurde in keinem anderen Studiengang an der Leibniz Universität Hannover erreicht. Im Studiengang Elektrotechnik waren von den Studienanfängern beispielsweise nur 14 Studienanfänger/innen aus dieser Region (vgl. Zahlenspiegel der Leibnitz Universität Hannover von 2007: 30). Dies könnte ein weiterer Hinweis darauf sein, dass die Maschinenbaustudierenden zumindest an der Universität Hannover häufiger eine bäuerlich-ständische Herkunft aufweisen. Es wäre zu prüfen, ob dies an anderen Universitäten mit einem ähnlich ländlichen Umfeld auch der Fall ist.

waren überwiegend in technisch- handwerklichen Berufen tätig (Elektriker, Meister, Produktionsplaner), die Mütter auffällig häufig in medizinischen und pflegerischen Berufen (Arzthelferin, Zahnarzthelferin, PTA, Altenpflegerin).

Nach den Zahlen von Gisela Wiebke (2002: 265ff.) kommen überdurchschnittlich hohe Anteile von Landwirten und Landarbeitern in der Großelterngeneration vor allem in den Milieus der ständisch-kleinbürgerlichen Traditionslinie vor („Kleinbürgerliches Arbeitnehmermilieu“ und „Modernes kleinbürgerliches Arbeitnehmermilieu“). Darüber hinaus sind auch im „Gehobenen Dienstleistungsmilieu“ und in einem Teilmilieu des „Leistungsorientierten Arbeitnehmermilieus“ („Etablierte Leistungsorientierte“) die Großeltern häufiger Landwirte gewesen. In allen anderen Milieus fallen die Zahlen dazu deutlich niedriger aus. Die hermeneutischen Auswertungen sprechen dafür, dass es sich bei den befragten Studierenden des Maschinebaus an der Universität Hannover zu einem Großteil um Angehörige des „Etablierten Leistungsorientierten Arbeitnehmermilieus“ und des „Modernen kleinbürgerlichen Milieus“ handelt (vgl. Abb. 5, S. 49)**,** deren konservative Orientierungen in der ständisch-landwirtschaftlichen Herkunft wurzeln. Eine Verbindung zwischen Technik und Landwirtschaft lässt sich insofern herstellen, dass Landwirte heutzutage mit beindruckend großen und aufwendigen Maschinen arbeiten, teilweise auch selbst Reparaturen an ihren Maschinen vornehmen (müssen). Da liegt es nahe, dass in diesem Umfeld ein gewisses technisches Verständnis vorliegen muss bzw. ein Interesse dafür geweckt werden kann und dass dieses technische Interesse dann in den Folgegenerationen jeweils in einer anderen Praxisform und Berufswahl umgesetzt wird.

Die soziale Herkunft der *Elektrotechnikstudierenden an der Universität Hannover* war vertikal gehobener. Häufig hatten hier beide Elternteile das Abitur erworben und häufiger auch akademische Berufsabschlüsse. Die Väter waren Lehrer (Mathematik u. Physik), Meister/Techniker, Elektriker und in mehreren Fällen auch Ingenieure. Die Mütter waren häufig in pädagogischen Berufen (Erzieherin, Lehrerin) tätig. Sozialräumlich sind diese Befragten überwiegend dem „Modernen Arbeitnehmermilieu“ und dem „Gehobenen Dienstleistungsmilieu“ zuzuordnen. Landwirte tauchen bei den Großeltern in allen anderen Erhebungsgruppen zu den Studierenden der Ingenieurwissenschaften nur vereinzelt auf. Die Angaben zu den Großeltern waren aber leider nicht immer vollständig.

6.5 Typologische Profile zu verschiedenen Studierendenfraktionen

In der Studie „Die neuen Arbeitnehmer“ (Vester u.a. 2007: 209ff) haben wir für die ingenieurwissenschaftlichen Studierenden zwei Fraktionen mit sehr unterschiedlichen Haltungen identifizieren können („Technische Fraktion“ und „Aufstiegs- und karriereorientierte Fraktion“). Diese Ergebnisse haben sich durch die zusätzlich ausgewerteten Gruppenwerkstätten einerseits weiter bestätigt, konnten aber andererseits noch weiter differenziert werden. Es lassen sich aus dem vorliegenden Material insgesamt in vier Fraktionen oder typologische Varianten unter den Studierenden der Ingenieurwissenschaften unterscheiden, die sich, wie die nachfolgende Übersicht zeigt, über bestimmte Milieus verteilen (vgl. hierzu auch Abb.4).

Übersicht: Typologische Varianten der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften und ihre Milieuzugehörigkeiten

Variante/Fraktion	Milieuzugehörigkeit
„Managementorientierte Fraktion“	- Konservativ-technokratisches Milieu (KONT) Teilmilieu: Gehoben kleinbürgerliches Milieu
„An Aufstieg, Status und Karriere orientierte Fraktion“	- Modernes kleinbürgerliches Arbeitnehmermilieu (MOBÜ) - Leistungsorientiertes Arbeitnehmermilieu (LEO) Teilmilieu: Etablierte Leistungsorientierte
„An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierte Fraktion“	- Modernes Arbeitnehmermilieu (MOA) - Liberal-intellektuelles Milieu (LIBI) Teilmilieu: Gehobenes Dienstleistungsmilieu - Leistungsorientiertes Arbeitnehmermilieu (LEO)
„Absicherungsorientierte Fraktion“	- Leistungsorientiertes Arbeitnehmermilieu (LEO) (unterer Teilbereich)

In all diesen Varianten finden sich immer auch Studierende der Wirtschaftsingenieurwissenschaften. Die Studienfachwahl Wirtschaftsingenieur allein ist nicht variantenbildend, sondern es müssen weitere Faktoren hinzukommen. So sind auch die Motive für die Studienfachwahl zum Wirtschaftsingenieur bei den Varianten jeweils unterschiedlich ausgerichtet. Studierende der „Managementorientierten“ Fraktion haben diese Studiengangsrichtung deshalb gewählt, weil sie sich davon bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten in Führungspositionen des Managements erwarten. Studierende der Wirtschaftsingenieurwissenschaften, die der „An Selbstbestimmung orientierten“ Fraktion angehören, sind dagegen vor allem am interdisziplinären Zugang dieser Studiengangsrichtung interessiert und schätzen es, verschiedene Zugangsweisen zu einem Thema kennen zu lernen. Dennoch nehmen wir an, dass Wirtschaftsingenieure bei der „Status- und Karriereorientierten“ sowie bei der „Managementorientierten“ Variante gehäufter anzutreffen als sind als bei der „An Selbstbestimmung orientierten“ Variante. Die Feldbedingungen haben sich für die technischen Experten zugunsten der ökonomischen Logik verändert und verschaffen denjenigen Wirtschaftsingenieuren einen objektiven Vorteil, die besonders schnell beruflich aufsteigen möchten.

6.5.1 Die „Managementorientierte Fraktion“

Der *„Managementorientierten Fraktion“* gehören in der Stichprobe Studierende der Wirtschaftsingenieurwissenschaften mit Fachrichtung Elektrotechnik an. Sie stammen aus Familien, in denen bereits in der dritten Generation akademische Bildungs- und Berufsabschlüsse

vorliegen, unter den Großeltern Juristen und Lehrer vertreten sind und die Väter Manager bzw. Banker in Führungspositionen sind oder waren. Sie zeigen einen distinktiven konservativ-asketischen Oberklassenhabitus, eine betriebswirtschaftlich-organisatorische (Management-) Orientierung und sind darüber hinaus an umfassender Allgemeinbildung interessiert. Das Interesse an Allgemeinbildung ist hier kein Selbstzweck, sondern dient dem Ziel, sich für Führungspositionen im Management zu qualifizieren und diese werden sehr gezielt ins Auge gefasst.[22] Die „Managementorientierte Fraktion" ist leistungsorientiert, ebenso bedeutsam sind aber soziale Beziehungen, die als soziales Kapital akkumuliert und Vorteil bringend eingesetzt werden können.

Die Befragten haben sich bewusst für ein wirtschaftsingenieurwissenschaftliches Studium entschieden, um in eine Position mit Macht- und Einflussmöglichkeiten zu gelangen. Das technische Interesse ist hier eher nachrangig (*„Das technische Interesse stand bei mir nicht im Vordergrund, sonst hätte ich ja Ingenieurwissenschaften studiert oder nur Physik, aber ich wollte halt was machen, wo man dann später auch mal was entscheiden kann und nicht nur der Zuarbeiter ist."*). Die Praktika werden gezielt in ‚exklusiver' erscheinenden Unternehmen (z.B. bei Air Bus, Siemens, Daimler Chrysler) absolviert.

Die Studierenden folgen einem individuellen Durchsetzungsprinzip und betonen, wie wichtig es sei, bereits durch das Studium die Durchsetzungsfähigkeit zu schulen und damit auf die spätere berufliche Tätigkeit vorbereitet zu werden. *(„Aber, das ist ja gerade, wenn man an der Universität, Voll-Uni oder TU, studiert, was man sich immer zu Gute schreiben lassen kann. Dass man halt gelernt hat, selber zurecht zu kommen und sich auch durchsetzen kann. [...], dass man da wirklich später im Beruf Chancen hat, weil man halt gelernt hat, sich durchzusetzen.").* Wichtiger als die tatsächlich erworbenen (technischen) Kompetenzen ist in ihren Augen zudem, *„wie man sich verkauft"*. Diese Form des Selbstmanagements war ein immer wiederkehrendes Thema bei den Studierenden, die dieser Variante angehören.

Bei der „Managementorientierten Studierendenfraktion" zeigen sich auf besondere Weise höchst rationale und effektive Reproduktionsstrategien der oberen Milieus. Die Studierenden dieser Fraktion sind bereits während des Studiums in ihren Denk- und Handlungsweisen an die zukünftigen Anforderungen und an die betriebswirtschaftliche Logik des beruflichen Feldes angepasst, in dem sie später tätig sein werden, und haben dadurch Aufstiegsvorteile. Die Angehörigen dieser Variante entsprechen von ihren Habitusstrategien und Kapitalressourcen annähernd derjenigen Fraktion innerhalb der herrschenden Klasse, die Bourdieu unter dem Begriff der „Neuen Bourgeoisie" gefasst hat (vgl. Kapitel 5).

Interessenpolitische Haltungen

Die „Managementorientierte Studierendenfraktion" ist für die Gewerkschaften kaum erreichbar, zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung bestehen hier Klassenschranken.

[22] Einer dieser Studierenden hatte seit seiner Kindheit Klavierunterricht und ist nebenberuflich Organist in einem norddeutschen Dom. Um diese Perfektion zu erreichen, ist sehr viel Übung, ein asketisch-selbstdisziplinierter Habitus und eine Affinität zu hochkulturellen Praktiken notwendig.

„Als Wirtschaftsingenieur setz ich mich mit dem Thema nicht so wahnsinnig auseinander, halte von den Gewerkschaften so eigentlich gar nichts, [...] weil ich sag immer, was bringen die mir persönlich. Ich kann mir nicht vorstellen, dass ich da irgendwie eintrete. Wirtschaftsingenieur ist ja auch eher so die Management-Schiene."

„Also ich glaube, wir als Studenten haben doch zu viele Chancen, als dass wir uns da wirklich gezwungen sehen, Chancenvertreter zu wählen und uns mit, ähm, ... den Arbeitern am Band unbedingt zu solidarisieren, muss man mal ganz ehrlich sagen."

6.5.2 Die „An Aufstieg, Status und Karriere orientierte Fraktion"

Die *„An Aufstieg, Status- und Karriere orientierte Fraktion"* scheint nach unseren Ergebnissen gehäufter bei den Maschinenbauingenieuren vertreten zu sein. Die Studierenden wirken eher konventionell (z.T. bestehen Mitgliedschaften in der Landjugend oder im Schützenverein). Zeitungen oder Zeitschriften werden relativ selten gelesen (mitunter Lokalzeitungen). Die Studienfachwahl ist überwiegend durch eine Kombination aus inhaltlichem Interesse an Technik und Maschinen sowie an guten Berufs- und Gehaltsaussichten begründet. Wichtig ist den Studierenden ein praktischer Anwendungsbezug.

„Dass man immer neu gefordert wird, dass man einen Praxisbezug als Ingenieur hat; man macht nicht etwas völlig Abstraktes, sondern etwas, was man berechnet und geplant hat. Man kann es sehen und anfassen, das finde ich auch gut. Und Finanzen, die Kohle ist natürlich auch ein Magnet, sozusagen."

Die Studierenden dieser Fraktion orientieren sich am individuellen Leistungsprinzip, das offenbar auch als Leitbild unter den Maschinenbaustudierenden fungiert. Sie betonen die hohen Studienanforderungen, gleichzeitig aber auch ihre eigene hohe Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit. Teilweise finden explizite Abgrenzungen gegenüber sogenannten „weichen Studiengängen" wie den Sozialwissenschaften statt. Für diejenigen unter ihnen, die das Studium tatsächlich erfolgreich abschließen werden, wird sich diese selbstbewusste Leistungsorientierung noch weiter verstärkt haben. Die jungen Ingenieure werden die Universität mit dem Gefühl verlassen, zu den sogenannten Leistungsträgern der Gesellschaft zu gehören.[23]

Die befragten Studierenden sahen sich zur Erhebungszeit (2008 stärker als 2005) als zukünftige Ingenieure einer Berufsgruppe zugehörig, die eine starke Position auf dem Arbeitsmarkt hat und blickten optimistisch auf den Berufseinstieg wie auch auf den weiteren beruflichen Werdegang. Der berufliche Aufstieg in Positionen mit entsprechend hohem Einkommen ist

[23] Etwas im Widerspruch zu dieser vorgetragenen Leistungsorientierung stehen die langen Studienzeiten und die größere Anzahl von Langzeitstudierenden im Maschinenbaustudium an der Leibniz Universität Hannover. Vgl. Fußnote 12.

bei allen ein wichtiges Ziel und wird von einigen quasi als sicher vorausgesetzt. Mit dem Aufstieg wird hier vor allem ein sozialer Statusgewinn, aber auch soziale Absicherung verbunden.

„Als Ingenieur... man arbeitet sich ja auch gut hoch. Man hat ein Bombenanfangsgehalt. Und es geht natürlich immer nur noch hoch und wenn man zehn oder zwanzig Jahre in einer Firma ist, ist man vielleicht schon Teamleiter oder generell Chef. Da wird man auch nicht so schnell gefeuert wie einer, der nur irgendwo am Fließband steht.“

Die „An Aufstieg, Status und Karriere orientierte Studierendenfraktion“ wirkt insgesamt relativ unpolitisch. Dies zeigt sich beim Thema Klimaschutz. Das berufliche Engagement in diesem Bereich wird von staatlichen Umweltauflagen und Vorgaben abhängig gemacht. Es besteht wenig Interesse daran, sich eigenmotiviert beruflich dafür zu engagieren. Die Studierenden weisen dies mit dem Hinweis auf unnütze Behördenkämpfe zurück. (*„Deshalb müssen wir uns darum später kümmern, wenn diese Auflagen kommen, dann sind wir da zwangsläufig drin … [...] und müssen uns damit auseinandersetzen, aber jetzt so gezielt und rebellisch darauf hin arbeiten, eher nicht.“).*

Um die Status- und Karriereorientierung sowie die individuellen Durchsetzungsstrategien zu veranschaulichen, sind hier zwei exemplarische Collagenausschnitte abgebildet, die von dieser Studierendenfraktion angefertigt worden sind.

Im ersten Collagenausschnitt ist der Lebensstil zu sehen, den sich die „An Aufstieg, Status und Karriere orientierte Fraktion“ wünscht. Es sind gehobene Luxusansprüche in Kombination mit Ansprüchen auf Macht und Einfluss (Motive: „Boss: Sehen Sie es?“, „Immer das Alphamännchen“, „Das Schönste am Erfolg: Es macht Spaß weiter zukommen“, Geld im Überfluss, „Prinz lässt die Puppen tanzen“, „Das Schöne ist, das ist erst der Anfang“, Luxuslimousinen, Villa, Schwimmbad *„im Keller“*).

Im zweiten Collagenausschnitt sind Text- und Bildsymbole ausgewählt worden, die ebenfalls sehr selbstbewusst, ambitioniert und (wett-) kämpferisch wirken („auch unser Gehirn hat Hunger“, „Interesse“, „Mitwachsen“, „noch ein weiter Weg“, „Mehr erwarten“, „Strategie“, „Schritte zum Marktführer“, „Multiplizieren Sie ihre Möglichkeiten“, „Kreativ“, „Ganz schön Boss“, Bildmotiv: Um die Wette laufende Fußballer, einer davon in Siegerpose, Bildmotiv: Boxer Klitschko). Auch hier gibt es einen Bereich, in dem Statussymbole in Form von Luxuslimousinen der Marken Mercedes, Audi, Volvo, Porsche und eine Luxusuhr abgebildet sind.

Ein Studierender erklärt dazu: *„Wo wir dann zu unserer beruflichen Phase kommen, das hat sich hier oben angesiedelt, [...], natürlich weiterkommen und sich dadurch die Statussymbole auch zu sichern. Ich meine, dass will ja jeder haben, gewisse Statussymbole, damit man zeigt, was man erreicht hat oder, wo man eventuell noch hin will, dass soll diese Ecke hier oben zeigen. Den Boxer haben wir da oben hin gemacht, weil man Stärke beweisen muss*

im Leben, man muss überall stark sein, sich durchsetzen können, im Beruf, in der Familie oder auch sonst wo, Stärke und Gesundheit, vielleicht wird man dann auch Boss oder sehr erfolgreich. Das Flugzeug steht für die Entwicklungsschiene, soll Aufschwung, bestreben nach mehr heißen, ein bisschen abheben von anderen und durchstarten in der Karriere.“

Es fällt eine relativ starke materielle und statusbetonte Orientierung auf, die meist an ein ausgeprägtes ständisches Berufsbewusstsein gekoppelt ist und in den Collagenarbeiten besonders pointiert zum Ausdruck kam. Die technikverliebte Tüftlermentalität, die wir beim Typus „Gebremste Technische Experten“ (vgl. Vester u.a. 2007: 113f) ausgemacht haben, war bei diesen befragten Studierenden wesentlich abgeschwächter. Die Haltung zum späteren Beruf ist überwiegend durch ein nüchtern-rationales Aufwand-Nutzenverhältnis gekennzeichnet. Technische Neuentwicklungen werden zwar auch unter dem Gesichtspunkt des Gebrauchswertes (Nutzen) betrachtet, ebenso so wichtig sind jedoch Tauschwertargumente (wie viel man damit verdienen kann).

Bei den befragten Studierenden dieser Fraktion handelt es sich, wie bereits erwähnt, häufig um Bildungsaufsteiger, die in der ersten Generation einen akademischen Berufsabschluss anstreben, die aber aus ihrem landwirtschaftlichen sozialen Hintergrund u.U. bereits auf ein ständisches Statusbewusstsein zurückgreifen können. Das Studium dient vorrangig der Statusabsicherung bzw. der Statusverbesserung. Die befragten Studierenden bewerten ihre Studienentscheidung im Vergleich zu den beruflichen Laufbahnen und Positionen ihres sozialen Umfeldes. Sie müssen vorübergehend auf Lebensqualität und Konsum verzichten, sind finanziell abhängig von ihren Eltern und belasten diese mit nicht unerheblichen Kosten. Diese Investitionen müssen sich lohnen und sollen daher langfristig durch eine angemessene berufliche und gesellschaftliche Position mit entsprechendem Einkommen ausgeglichen werden (*„Man muss es mal so sehen, es gibt Leute, die machen kein Abitur, die machen eine Ausbildung, dann gehen die arbeiten und verdienen Eintausend und etwas. Wenn ich jetzt aber Abitur mache und studiere, möchte ich dann auch ordentlich was verdienen“*).

Interessenpolitische Haltungen

Die Studierenden der „Status- und karriereorientierte Fraktion“ sind den Gewerkschaften gegenüber nicht vollständig verschlossen. Wichtig ist ihnen, aus der Mitgliedschaft einen persönlichen Nutzen zu ziehen. Es bestehen teilweise Sicherheitsmotive, aus denen heraus die Gewerkschaften (z.B. in der Familiengründungsphase) als hilfreicher Schutz betrachtet werden. Für die anfängliche Karrierephase wird die Mitgliedschaft aber als hinderlicher „*Klotz am Bein*“ angesehen.

„Wir werden so gesucht, weil wir eine gute Ausbildung haben und auch Mathe und sonst was alles können, so dass wir nicht wirklich auf Maschinenbau festgelegt sind. Wir könnten auch einfach in eine Gewerkschaft gehen und die Maschinenbauer da vertreten. Man kann als Ingenieur normal als Wissenschaftler oder eben in diese Führungsetagen oder in die Vertretungsetagen rein.“

6.5.3 Die „An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierte“ Fraktion

Die „An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierte“ Studierendenfraktion scheint in den elektrotechnischen Ingenieurwissenschaften häufiger vertreten zu sein. Die Studierenden wirken zugewandt und aufgeschlossen auch gegenüber dem sozialwissenschaftlichen Moderatorenteam der Gruppenwerkstätten. Sie zeigen sich selbst-kritischer und selbstreflektierter als die Maschinenbaustudierenden, pflegen einen modernen Freizeitstil (Joggen, Yoga, Basketball, Skaten, Chillen, Computer, Kochen) und lesen auch öfter überregionale Zeitungen sowie politische Magazine. Darüber hinaus engagieren sich diese Studierenden häufiger ehrenamtlich in studentischen Einrichtungen und Vertretungen, z.T. auch in kirchlichen Organisationen. Sie zeigen im Studium ein weitergefasstes Bildungsverständnis, sind technisch sehr interessiert, wollen aber auch über den Tellerrand blicken. Besonders attraktiv finden sie es, an technischen Neuentwicklungen und neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen beteiligt zu sein. Einige reizt deshalb besonders der interdisziplinäre Zugang des Studiengangs Wirtschaftsingenieur. Die befragten Studierenden dieser Fraktion haben offenbar das technische Ethos verinnerlicht, das wir beim Typus „Gebremste technische Experten“ (vgl. Vester u.a. 2007: 113f) gefunden haben. Auch hier ist dieses technische Ethos mit einem gewissen Idealismus verbunden.

Die jungen Studierenden wünschen sich eine für sich selbst sinnvolle Arbeit, die sie herausfordert und ausfüllt, möchten aber auch an der Entwicklung von neuen Technologien beteiligt sein, die der Menschheit einen Nutzen bringen. Der Beruf soll ebenso Raum lassen für andere Lebensbereiche wie Familie, soziale Beziehungen und die Möglichkeit, das Leben zu genießen. Diese Werte haben einen höheren Stellenwert als materielle Güter oder Status- und Karrierestreben. Auch hierzu zwei Collagenabbildungen.

In der abgebildeten Collage werden vor allem ideelle Werte und Lebensziele zum Ausdruck ge-

bracht. Es überwiegen Motive mit Menschen in geselligem Beisammensein oder auch Landschaftsaufnahmen, die Weite und Freiheit suggerieren. Die Befragten wünschen sich ein Team, das gut zusammenarbeitet und eine interessante und anspruchsvolle Arbeit. Die Motive, die ausgewählt wurden, verweisen alle auf einen eher bescheideneren Lebensstil, bei dem der Wunsch nach materiellem Luxus keine bedeutsame Rolle spielt.

Das berufliche Ausstiegsstreben, das bei diesen Studierenden durchaus auch vorhanden ist, ist vor allem durch den Wunsch nach beruflicher Selbstbestimmung und nach eigenverantwortlichen Handlungsmöglichkeiten motiviert. Sie haben das Studium ebenfalls wegen der guten Berufsausichten gewählt und auch, um ein entsprechendes Einkommen zu erlangen; stärker im Vordergrund stehen aber Motive wie Spaß an den Inhalten und die Vorstellung, zum gesellschaftlichen Fortschritt beizutragen.

Aus den Erklärungen zu dieser Collage:
Zur Textzeile: „Was hat die Natur in Zukunft vom Autofahren? Wasser!“ erklärt ein Studierender: *„Dabei geht es um Brennstoffzellen [...], dass man mit dem, was man jetzt lernt, die Welt verbessert, [...] was anderen Vorteilen bringen kann.“* Ein anderer ergänzt: *„Also auf der einen Seite haben wir hier gesagt, wir möchten einen tollen Job haben. Dabei kommt es nicht nur unbedingt auf das Geld an* (Textmotiv: „Geld spielt keine Rolle“). *Es soll Spaß machen. Nette Kollegen sind dann wichtiger als das ultimative Geld rauszukriegen.“* Persönliche Freiheit und Ungebundenheit werden auch mit Naturerleben verbunden. (Textmotiv: „GROSSE FREIHEIT ATMEN“, Bildmotive: Sanddünen an einer Küste, Radfahrer in Wüsten-Bergen, Familien-Camping mit VW-Bus). Die Befragten befinden sich auf dem Weg ins Berufsleben; der Berufseinstieg soll durch das Bild symbolisiert werden, auf dem ein Junge fröhlich ins Wasser springt. Auf dem Bild wurde der Schriftzug angebracht: „Auf dem Sprung“. Zur Textzeile: „Innovativ denken, verantwortlich handeln, die Zukunft beginnt jetzt“, erklärt ein Student: *„Ich muss nicht unbedingt die Karriere machen. [...] ich möchte so viel Geld bitte schon verdienen, dass ich nicht jeden Cent umdrehen muss. Geld soll keine Rolle spielen in dem Sinn, also nicht übermäßig, nicht abgedreht: im normalen Bereich.“*

In den Collagen der „An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierte Fraktion“ verdeutlicht sich ebenso deren gesellschaftspolitisches Interesse. Die Studierenden sehen sich in der Verantwortung, einen gesellschaftlichen Beitrag für die Umwelt zu leisten. In der zweiten hier abgebildeten Collage tauchen zwar auch bestimmte männliche Statussymbole auf (Sportwagen, Luxusuhr, Nobel-Handy). Andere Lebensziele, wie die Umsetzung des technischen Interesses, ein nettes Kollegenteam und die Mitgestaltung an einer intakten Umwelt werden aber auch hier als ebenso wichtig wahrgenommen.

Aus den Erklärungen zur zweiten Collage wird das Autonomiestreben dieser Fraktion besonders gut sichtbar:

„Wir schätzen die Zukunft auch sehr positiv-optimistisch ein, alles ist möglich. Und dafür wünschen wir uns gerne eine Karriere, wo man halt die Möglichkeit hat, selbstständig [H. v. Verf.] *zu arbeiten. Aber auch oben links ein Bild mit glücklichen Kollegen.“*

„Also, halt ein Team mit Kollegen, wo man sich gut versteht und auch die Möglichkeit, zum Beispiel das Bild mit dem Laptop halt: selbstständig [H. v. Verf.] Eigenverantwortung zu übernehmen und eben finanziell unabhängig sein. Ja, das in der Mitte: „Das Geheimnis ihres Erfolges mit dem Bild von Klitschko". Der soll halt für das Durchhaltevermögen stehen. Wir müssen aber auch kreativ bleiben. Da steht: „Multiplizieren Sie Ihre Möglichkeiten", halt auch nicht aufhören, sich weiterzubilden, sich ständig weiterzuentwickeln."

Die Studierenden folgen ebenfalls einem verinnerlichten Leistungsprinzip. Kennzeichnend für diese Fraktion sind aber gemeinschaftlich-kollegiale und auch solidarische Studienstrategien, die einerseits durch die hohen fachlichen Anforderungen erzwungen werden, die andererseits aber auch dem Habitus der Befragten entgegenkommen. Diese gemeinschaftlich-kollegialen Muster finden an der Leibniz Universität Hannover eine institutionalisierte Unterstützung. Den Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik stehen fünf von der Fachschaft eingerichtete und selbstverwaltete Arbeitssäle zur Verfügung. In den Arbeitssälen haben die Studierenden die Möglichkeit, semester-übergreifend miteinander zu arbeiten und zu lernen, nachfolgenden Studierenden den Einstieg in das Studium zu erleichtern und ihr Studium gemeinschaftlich erfolgreich zu absolvieren. Diese Arbeitssäle haben eine sozialisierende und integrierende Funktion, indem dort Studierende unterschiedlicher Nationalitäten lernen, verantwortungsbewusst und kooperativ miteinander umzugehen.[24] Die kooperative Zusam-

[24] Nach Angaben der Befragten an der Leibniz Universität ist der Anteil ausländischer Studierender im Fach relativ hoch. Genaue Zahlen sind im Zahlenspiegel der Leibniz Universität Hannover dazu nicht vorhanden. Die Arbeitssäle haben Namen wie Alte Düse, Dachkammer oder Hochpass. Vgl. http://www.et-if.uni-hannover.de/stud-arbeitssaele.html. Zugriff vom 09.01.09.

menarbeit, die im Studium stattfindet, wird als Hilfe angesehen aber auch als gute Vorbereitung auf den späteren Beruf.

„Dass man da lernen kann, mit unterschiedlichen Kulturen auch, mit unterschiedlichen Mentalitäten umzugehen [...]. Das sind dann auch so Projektgruppen, wenn man sich auf Prüfungen vorbereitet oder auf Labore, dass wir dann halt auch bis spät in die Nacht da sitzen und diese Labore ausarbeiten und vorbereiten, über Probleme diskutieren. Das ist also sehr gut, dass hier eine besondere Kompetenz ausgebaut wird und das macht auch für uns das Studium ein Stück lebenswerter. Man weiß, man ist also kein Einzelkämpfer, sondern es gibt immer noch ein paar andere."

„Dass ich nicht als Einzelkämpfer studieren möchte, sondern in der Gruppe arbeite. Das bringt mir mehr, das macht mir mehr Spaß und zum anderen ist es auch im Berufsleben oft zweckmäßig [...]. Niemand kann eine Neuentwicklung alleine durchziehen, man muss in Gruppen arbeiten. Im Ingenieurwesen ist das wichtig und ich finde, dass man sehr früh damit anfangen sollte, nicht zuletzt auch, weil einem das Studium dadurch viel mehr Spaß macht."

Auch diese Fraktion betont die hohen Studienanforderungen und Arbeitsbelastungen, wertet sich damit aber nicht in gleicher Weise selbst auf und andere Studienfächer dadurch ab. Anders als bei der „An Aufstieg, Status und Karriere orientierten Fraktion" wurde nicht *individuelle Durchsetzungsfähigkeit,* sondern *individuelles Durchhaltevermögen* als eine häufig genannte Fähigkeit gesehen, die man in diesem Studium erwerben bzw. haben müsse.

Interessenpolitische Haltungen

Die „An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierte Studierendenfraktion" aus der Braunschweiger Studierendengruppe stand kollektiven Formen der Interessenvertretung positiv gegenüber, engagierte sich selbst hochschulpolitisch und verstand ihr Engagement auch als Interessenvertretung für Studierende. Dennoch bestand in der Regel eine skeptische Distanz zur Gewerkschaft. Positiv vermerkt wurde, dass sich die Gewerkschaften neuerdings den Studierenden der Ingenieurwissenschaften zuwenden. Sie konnten sich eine Unterstützung bei den Betriebspraktika vorstellen, hatten aber häufig den Eindruck, Gewerkschaften wie die IG Metall können oder wollen sich in den Betrieben nicht wirklich für die Studierenden engagieren.

„Also, wenn die das wirklich wollen würden, denke ich schon [...], dass die IG Metall eine gewisse Macht hat in einem Betrieb wie VW. Wenn die Leute [...] sagen: hier, die Praktikanten sind unzufrieden. Wenn sie es denn machen würden, ich selber kann mir das jetzt nicht vorstellen, dass sie das machen würden, aber ich denke mir schon, dass sie dann einiges Gewicht hätten."

Von der „An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung orientierten Studierendenfraktion", die in Hannover studiert, gibt es dazu keine Angaben. Da aber auch diese Studierenden kollegial-solidarische Strategien verfolgen und zudem auch im studentischen Feld ehrenamtlich

engagiert sind, dürften die interessenpolitischen Haltungen und die Haltungen zur Gewerkschaft nicht allzu unterschiedlich ausfallen.

6.5.4 Die „Absicherungsorientierte Fraktion“

Diese Fraktion könnte auch als die „Bescheidenen“ bezeichnet werden. Ihr gehören zur Zeit zwei Einzelfälle aus der Stichprobe an: ein Elektrotechnik-Studierender aus China, dessen Eltern keine Berufsabschlüsse haben und nur über geringe Bildung verfügen, und ein Wirtschaftsingenieur mit Fachrichtung Maschinenbau. Seine Mutter hat einen Fachschulabschluss als Lehrerin und der Vater einen Fachhochschulabschluss als Ingenieur.

Beide Befragte haben nur wenige Redebeiträge in den Diskussionsrunden. Sie scheinen zu einer Personengruppe zu gehören, die generell eher unscheinbar ist und gern übersehen wird. Beide zeigen ein Bescheidenheitsethos sowie eine Art von Redlichkeit und Ehrlichkeit, die eigentlich dem traditionellen Facharbeitermilieu eigen ist. Vermutlich gehört dieses Bescheidenheitsethos bei dem chinesischen Studenten ein Stück weit zur chinesischen Kultur.

Die beide Studierenden kämpfen sich durch das Studium und setzen dabei auf ihre eigene Leistungsbereitschaft, verfügen aber im Grunde über keine adäquate Strategie, um sich im akademischen Feld erfolgreich positionieren zu können. Sie machen deshalb Umwege im Studium, bekommen die Praktika nicht vollständig anerkannt, weil sie ehrlich ausgefüllt haben, womit sie dort beschäftigt waren. Sie werden bei Fragen von ‚Pontius zu Pilatus’ geschickt und verschwinden in den anonymen Massenveranstaltungen. Auch während der Praktika versuchen sie, nicht unnötig aufzufallen und so wenig wie möglichst im Wege zu stehen. Ansprüche an Lehrende oder an Ausbildende werden von ihnen kaum formuliert.

„Vor Ort, war es denn auch halt so, also für ein zwei Wochen hatte man ja einen Ansprechpartner, aber dann hatte der Urlaub oder so und dann stand man eigentlich viel rum oder so, und dann machst du bei den Auszubildenden mit, Profile zu sägen oder einfach nur rumstehen. Also es ist meisten so, dass die ganz froh sind, wenn man da nicht immer im Büro steht und sagt, was kann ich jetzt tun, sondern wenn man einfach nur irgendwie rumsteht ohne jetzt aufzufallen oder zu nerven oder wie auch immer.“

Das Studienmotiv liegt bei diesen Studierenden zum einem im technischen Interesse begründet, zum anderen aber vor allem darin, mit dem Studium eine besser abgesicherte berufliche Position zu erlangen, als dies mit einer Ausbildung möglich wäre. Das Studium dient demnach vorrangig dem Erhalt des sozialen Status.

Der Typus dürfte häufiger vorkommen, vielleicht besonders an Fachhochschulen. Zum Thema Gewerkschaft gibt es von beiden Befragten keine Aussagen. Der Typus könnte aber wegen der Nähe zum traditionellen Facharbeitermilieu ansprechbar und von Interesse für die Gewerkschaften sein.

6.5 Familie und Partnerschaft

Der Wunsch, eine eigene Familie zu gründen, ist von allen befragten ingenieurwissenschaftlichen Studierenden der Stichprobe hervorgehoben worden. Die Perspektive auf das weibliche Geschlecht und die Vorstellungen dazu, wie Partnerschaft und familiäre Beziehungen ausgestaltet sein sollten, gehen allerdings bei den Varianten auseinander. Zur Veranschaulichung sind zwei Collagenausschnitte abgebildet, in denen jeweils die „Familienecke“ dargestellt worden ist.

Die „An Selbststimmung orientierte Fraktion“ hat nach ihren Darstellungen in den Collagenarbeiten eher moderne, partnerschaftlich strukturierte Beziehungen vor Augen und sieht sich hinsichtlich der Familienarbeit mit in der Verantwortung. Dennis Eversberg (2009: 34f.) stellt unter Bezugnahme auf Meuser und Brandes 2002 verschiedene Männlichkeitstypen vor. Die „An Selbststimmung orientierte Studierendenfraktion“ scheint dem männlichen Typus nahe zu kommen, der von Brandes unter dem Begriff „Moderne praktische Arrangements“ ausgewiesen wurde. Dieser Typus pflege eine streng egalitäre Haltung im Umgang mit der Partnerin. Die Beziehung zum weiblichen Geschlecht werde pragmatisch gehandhabt und sei am individuellen Leistungsprinzip und nicht an der Geschlechtszugehörigkeit orientiert.

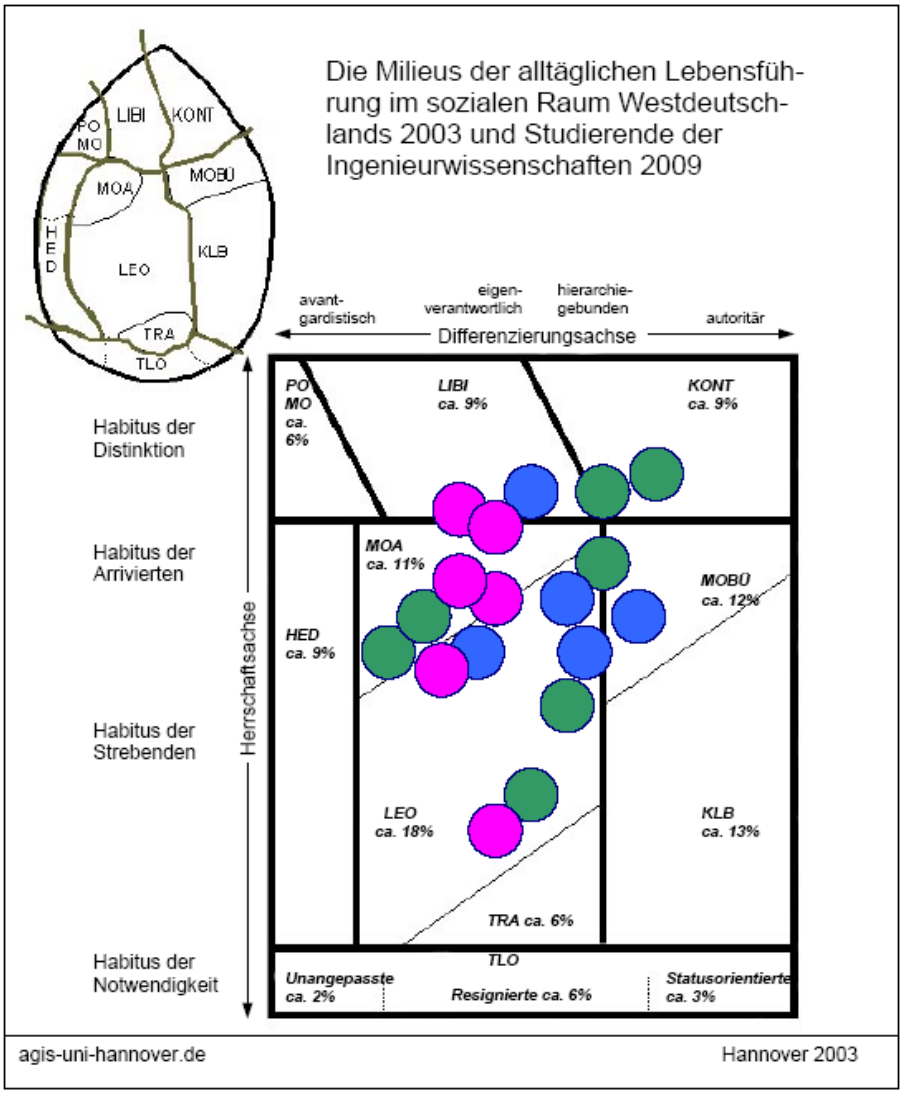
Die männlichen Studierenden der „An Aufstieg, Status und Karriere orientierten Fraktion“ zeigen dagegen in den Collagenarbeiten eine eher traditionelle und durch männliche Herrschaft gekennzeichnete Vorstellung von Familie und Partnerschaft. Frauen werden von ihnen stärker als Lust-, Status- und Sexualobjekte gesehen. In der Familie hat „Papa das Sagen“. Als männlicher Typus kommt diese Studierendenfraktion dem Typus nahe, den Brandes als „Prekäre Sicherheit und aufgeklärte Doppelmoral“ bezeichnet hat. Die Männer dieses Typus wüssten um die weibliche Kritik an ihren männlich dominanten Verhaltensweisen. Sie würden diese Dominanz aber dennoch mit relativer Selbstverständlichkeit für sich in Anspruch nehmen und sich kaum einer Selbstkritik oder Selbstreflexion unterziehen. In homo-sozialen Gruppen werde dieses Männlichkeitsverhalten sogar verstärkt. Allerdings breche das Selbstbewusstsein zusammen, wenn Einzelne des Typus Frauen allein gegenüberstehen würden (vgl. Eversberg 2009: 34).

In auffälliger Diskrepanz zu den modernen leicht bekleideten Frauentypen steht das ebenfalls in der Familienecke angebrachte Bild der konventionell wirkenden Familie auf dem Bauernhof. Das Bild wurde überschrieben mit dem Textzug: Ich kümmere mich um meine Eltern, auch wenn ich keine Zeit habe. In dieser Abbildung verdeutlicht sich ein traditions-gebundenes Pflichtethos und zudem eine Haltung, in der die soziale Herkunft nicht verleugnet, sondern ausdrücklich bestätigt wird.

6.7 Geschlechtsspezifische Differenzen

Zu geschlechtsspezifischen Unterschieden zwischen männlichen und weiblichen Studierenden der Ingenieurwissenschaften können kaum Aussagen gemacht werden, da lediglich eine weibliche Maschinenbaustudierende an den Gruppenbefragungen teilgenommen hat. Die befragte Studentin hat relativ wenig Redebeiträge und scheint in der von männlichen Studierenden beherrschten Diskussionsgruppe eine dominierte Position einzunehmen. Sie unterscheidet sich aber in ihren Haltungen kaum von der individuellen Leistungsbetonung und dem ambitionierten Aufstiegswillen der männlichen Kommilitonen, die wir dem Typus „An Aufstieg, Status und Karriere orientierte Fraktion“ zugeordnet haben. Die Statusbetonung ist etwas zurückgenommener als bei den Männern des Typus. Sie spricht offener über Probleme, die sie bei der Selbstorganisation des Studiums hat, kritisiert, dass es zu wenig Unterstützung bei der Studienorganisation gibt und wirkt durch das Studium insgesamt stärker belastet.

Abb. 5 Sozialräumliche Einordnung der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften



LIBI:	Liberal-intellektuelles Milieu	KLB:	Kleinbürgerliches Arbeitnehmermilieu
KONT:	Konservativ-technokratisches Milieu	MOA:	Modernes Arbeitnehmermilieu
POMO:	Postmodernes Milieu	LEO:	Leistungsorientiertes Arbeitnehmermilieu
HED:	Hedonistisches Milieu	TRA:	Traditionelles Arbeitermilieu
MOBÜ:	Modernes bürgerliches Milieu	TLO:	Traditionsloses Arbeitnehmermilieu

Befragungsgruppen:
Gruppe „TU Braunschweig“
Gruppe „ Elektrotechnik“ Universität Hannover
Gruppe „Maschinenbau“ Universität Hannover

7. Kurzes Fazit

Die Auswertungen zu den Studierenden in den Ingenieurwissenschaften ergeben ein recht differenziertes, aber doch auch kein unübersichtliches Bild. Die Ergebnisse müssten durch weitere Erhebungen noch stärker abgesichert werden. Je mehr Kenntnisse zu diesen zukünftigen technischen Experten vorhanden sind, desto gezielter können u.E. die verschiedenen typologischen Varianten bzw. Fraktionen von den Interessenvertretungen angesprochen werden, ohne dass kostbare Ressourcen auf kaum ansprechbare Fraktionen verwendet werden. Gerade in Zeiten, in denen sich die Ausbildungszeiten verlängert haben, vielfach außerbetrieblich und zunehmend an Fachhochschulen und Universitäten stattfinden, erscheint es sinnvoll, die frühzeitige gewerkschaftliche Ansprache bei den Studierenden der Ingenieurwissenschaften anzustreben. Die Gewerkschaften, und hier besonders die IG Metall, haben zur Studierendenarbeit bereits verschiedene Initiativen auf den Weg gebracht, diese sollten u. E. weiter verfolgt werden. Mögliche Anknüpfungspunkte wurden von der Forschungsgruppe bereits in der Studie „Die neuen Arbeitnehmer“ dargelegt (vgl. Vester u.a. 2007: 224f).

8. Jungingenieure

Die eben für ingenieurwissenschaftlichen Studierenden beschriebene Fraktion der „An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung Orientierten“ zeigt sehr viel Übereinstimmung mit den Jungingenieuren, die in der Befragung von 2005 vertreten waren und die dort dem Typus „Gebremste Technische Experten“ zugeordnet wurden. Es stimmen sowohl das verinnerlichte technische Ethos als auch der Wunsch überein, eine persönlich und gesellschaftlich sinnstiftende und selbstverwirklichende Arbeit zu leisten. Gleiches gilt für die kollegial-kooperativen Handlungsmuster. Die Jungingenieure unter den „Gebremsten Technischen Experten“ unterscheiden sich von den älteren Ingenieuren dieses Typus dadurch, dass sie Strategien zur Verfügung haben, mit denen sie sich größere berufliche Freiräume bewahren können. Sie können mehr Distanz herstellen zu den beruflichen Erwartungen und Ansprüchen, die an sie herangetragen werden und gelangen so zu mehr Unabhängigkeit und Selbstbestimmung. Das streng asketische und selbstdisziplinierte Ethos, mit dem sich die älteren Ingenieure des Typus ihren sozialen Aufstieg erarbeitet haben, ist bei den Jungingenieuren stärker mit hedonistisch und lustbetonteren Elementen ausbalanciert (*„Man muss sich wirklich den Freiraum schaffen, dass man die Arbeiten an Land zieht, die einem auch Spaß machen, [...] und die anderen Arbeiten, die bleiben eher mal so liegen. Und wenn man dann wieder angemahnt wird, o.k., dann werden die dann wieder rausgeholt.“*). Die größere Gelassenheit im Umgang mit den beruflichen Anforderungen hängt auch damit zusammen, dass die Jungingenieure zwar ebenfalls Bildungsaufsteiger waren, aber nicht mehr diesen langen schrittweisen Bildungsweg vollzogen hatten, der bei den älteren „Gebremsten Technischen Experten“ noch überwiegend anzutreffen war. Wie bei den älteren „Gebremsten Technischen Experten“ so kollidierten auch bei den Jungingenieuren die auf Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit ausgerichteten Handlungsmuster des Berufsethos mit bürokratischen Unternehmensstrategien der Überreglementierung und künstlichen Verunsicherung (vgl. hierzu ausführlicher Vester u.a. 2007: 106ff.).

Interessenpolitische Haltungen der Jungingenieure

Die Jungingenieure hatten zum Befragungszeitpunkt einige Krisenerfahrungen hinter sich. Die Arbeit des Betriebsrates wurde im Zusammenhang mit diesen Krisen als sehr positiv bewertet. Die Haltung zu den Gewerkschaften war kritischer und distanzierter, aber nicht ablehnend. Sie sahen in der Gewerkschaft eine notwendige Macht im Hintergrund (z. B. durch juristische Fachleute), ohne die der Betriebsrat nicht diese Stärke hätte. Einige von ihnen waren Gewerkschaftsmitglieder, fühlten sich dort aber nicht wirklich willkommen („*Bei der Gewerkschaft in der Funktionärs-Clique weht noch der Wind vom Klassenkampf. Wenn man sich mit dem Betrieb und seiner Arbeit identifiziert, dann gilt man gleich als Streber und auf der Unternehmensseite. Und das stört mich ganz extrem.*“).

Teil I.b. Auszubildende der IT-Berufe

Zusammenfassung

Die IT-Branche gehört zu den Branchen, in denen sich die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten als besonders schwierig erweist. Dies hängt *einerseits* mit der *Struktur der Branche* zusammen und *andererseits* mit den *Mentalitäten* der dort *Beschäftigten*.

Der Branche gehören neben großen Telekommunikationsgesellschaften unterschiedliche kleinere und mittelständische Unternehmen an, die mit IT-Dienstleistungen oder mit der Entwicklung und Produktion von Soft- und Hardware befasst sind. Es ist eine Branche, die sich erst noch formiert. Bislang gibt es weder einen Arbeitgeberverband noch einen einheitlichen Branchentarifvertrag. Abgesehen von einigen großen Unternehmen, für die Haustarifverträge abgeschlossen wurden, überwiegen Betriebe, in denen keine tarifliche Bindung besteht, und häufig auch keine betrieblichen Interessenvertretungen vorhanden sind.

Die Beschäftigten der Branche gehören vielfach zu den höher und hoch qualifizierten Arbeitnehmern. Sie haben in den anfänglichen Boomzeiten der Branche eine starke Verhandlungsposition innegehabt, waren zur Durchsetzung ihrer individuellen Interessen auf betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen kaum angewiesen und standen diesen weitgehend ablehnend gegenüber. Seitdem die Branche in den Jahren 2000/2001 in die Krise geraten ist, strukturiert sie sich neu und hat sich auch die Situation der Beschäftigten verändert. Die Arbeitsplätze für höher und hoch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unsicherer geworden und Interessenskonflikte wieder stärker in den Vordergrund gerückt. Seit einigen Jahren öffnen sich die Beschäftigten der IT-Branche für kollektive Formen der Interessenvertretung. Die Forschungsgruppe um Andreas Boes hat diesen Prozess forschend begleitet (vgl. u.a. Boes/Trinks 2006).

In die Analyse zu den jungen Arbeitnehmermilieus wurden stellvertretend für die jüngeren technischen Fachangestellten aus modernen Branchen Auszubildende aus zwei IT-Ausbildungsberufen einbezogen. Es handelt sich einerseits um *auszubildende Fachinformatiker*, die auf der Basis autodidaktisch erworbener Kompetenzen bereits vor Beginn der Ausbildung in der Branche tätig waren und nach den beruflichen Positionen dem semiprofessionellen (halbakademischen) Qualifikationsrang technischer Fachkräfte (Vester u.a. 2007: 59) zuzuordnen sind. Zum anderen sind dies *Systemelektroniker in der Ausbildung*, die den beruflichen Status und Qualifikationsrang eines qualifizierten Lehrberufes einnehmen (vgl. Abb. 1). Die Auszubildenden der beiden Berufsgruppen unterscheiden sich untereinander relativ stark nach sozialer Herkunft, Habitus und beruflichen sowie interessenpolitischen Anspruchshaltungen. Sie wurden daher in der Auswertung kontrastiert gegenübergestellt. Gleichzeitig waren beide Befragungsgruppen in sich nicht vollständig homogen.[25]

[25] Der Erhebungsgruppe der *auszubildenden Fachinformatiker* gehört ein Befragter an, der von den Habitusmustern und von der sozialen Herkunft her eher den auszubildenden Systemelektroniker entspricht sowie ein Befragter, der der ständisch-kleinbürgerlichen Traditionslinie zugeordnet wurde und über die Habitusmuster der „An Aufstieg, Status und Karriere orientierten“ Variante junger Arbeitnehmer verfügt. Zur Erhebungsgruppe der

Die zwei von uns untersuchten Auszubildendengruppen spiegeln die Struktur der Branche quasi prototypisch wieder und geben Einblicke in die dort ablaufenden Neustrukturierungsprozesse:

(1) Die befragten *auszubildenden Fachinformatiker* waren meist in kleineren und mittleren Betrieben der Software- und Hardwareentwicklung angestellt, gehörten, wie bereits angemerkt, überwiegend zu den ‚Pionieren' der Branche, die ohne formale Ausbildung mit autodidaktisch angeeigneten Kompetenzen dort über mehrere Jahre gearbeitet hatten. Im Zuge der Neustrukturierung der Branche werden nun zunehmend formale Abschlüsse gefordert und die selbstständig angeeigneten Kompetenzen dadurch entwertet. Die Befragungspersonen sahen sich gezwungen, eine Ausbildung mit zertifiziertem Abschluss nachzuholen, um sich weiterhin beruflich in der Branche positionieren zu können.

Die befragten auszubildenden Fachinformatiker gehören zu einem Typus junger Arbeitnehmer, der sich sehr stark mit seinem Betrieb und seiner Arbeit identifiziert und für den Selbst- und Mitbestimmung, individuelle Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit einen besonders hohen Stellenwert besitzt. Die betrieblichen Arrangements der Unternehmensführungen waren bei den Befragten Fachinformatikern so ausbalanciert, dass sie diese Ansprüche in ihren Ausbildungsbetrieben eingelöst sahen. Relativ konfliktreich verlief dagegen die Beziehung zu den Lehrkräften der Berufsbildenden Schule. Die jungen Fachinformatiker empfanden das hierarchisch strukturierte Lehrer-Schülerverhältnis als völlig unangemessen und sahen ihr ‚mitgebrachtes' praktisches Erfahrungswissen in der Berufsbildenden Schule nicht anerkannt.

Die Haltungen zu betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen waren bei diesen Auszubildenden relativ kritisch. Es wurden aber auch Zukunftsängste sichtbar, die insbesondere im Zusammenhang mit der Familiengründung und einer längerfristigen Lebensplanung die Grenzen individueller Selbstvertretungsstrategien zu Tage förderten.

(2) Die von uns befragten *auszubildenden Systemelektroniker* waren dagegen in einer großen Telekommunikationsgesellschaft beschäftigt. Sie traten längst nicht so individualisiert, anspruchsvoll und selbstbewusst auf wie die auszubildenden Fachinformatiker, sondern entsprachen noch mehr ‚typischen' Auszubildenden, die sich auf dem Weg zum Erwachsenwerden befinden und dabei auch mit hedonistischen Impulsen zu kämpfen haben. Dennoch fühlten sich die angehenden Systemelektroniker in der Ausbildung zu wenig gefordert, wollten beruflich vorankommen und hatten dabei einen begrenzten Aufstieg in berufliche Positionen mit weiter reichenden Handlungs- und Entscheidungs-

---

auszubildenden Systemelektroniker gehört dagegen ein Befragter, der über das Berufsethos und die beruflichen Ansprüche der Auszubildenden Fachinformatiker verfügt und dem Typus „An Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung Orientierte" zugeordnet wurde.

spielräumen vor Augen. Sie zeigten einen gemeinschaftsorientierten Habitus, die Solidarität und der Zusammenhalt unter den Auszubildenden waren groß.

Diese Auszubildenden waren durchgängig gewerkschaftlich organisiert und über die Jugendausbildungsvertretungen als Gewerkschaftsmitglieder gewonnen worden.

Die Befragung der Gruppe liefert Einblicke in Feldkonflikte, die bei den innerbetrieblichen Neustrukturierungen *zwischen* den Arbeitnehmergruppen ablaufen. Erkennbar wurden Positionierungskämpfe zwischen den jungen, höher gebildeten und besser qualifizierten IT-Auszubildenden und älteren, mit den neuen Informationstechnologien weniger vertrauten Beschäftigten der Stammbelegschaft.

---

1. Vorbemerkungen

Die auszubildenden Systemelektroniker und Fachinformatiker wurden im Jahr 2005 an einer relativ neu eingerichteten berufsbildenden Schule befragt, die auf IT-Berufe spezialisiert ist. Das Einzugsgebiet der Schule reicht deutlich über die unmittelbare Region hinaus. An der Berufsbildenden Schule absolvieren neben Systemelektronikern und Fachinformatikern noch Auszubildende zwei weiterer kaufmännischer IT-Berufe (Systemkaufleute, Informatikkaufleute) den schulischen Teil ihrer Ausbildung. Zusätzlich kann dort ein Jahr lang eine Berufsfachschule für Informatik besucht werden. Diese Möglichkeit nehmen vor allem Schüler und Schülerinnen wahr, die nach der Realschule keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.[26]

Die Ausbildung dauert jeweils drei Jahre. Voraussetzung für beide Ausbildungsberufe ist ein Realschulabschluss. Die Auszubildenden Systemelektroniker sind nach Angaben der Schule überwiegend Realschüler und im Durchschnitt 18 bis 22 Jahre alt, während die auszubildenden Fachinformatiker zum Großteil über Abitur verfügen und häufig sogar einige Semester studiert haben. Sie sind daher in der Regel auch etwas älter (Mitte bis Ende 20 Jahre alt). Weibliche Auszubildende sind in den IT-Berufen nach wie vor eher selten. Genaue Zahlen zum Frauenanteil unter den IT-Auszubildenden der Berufsbildenden Schule lagen uns nicht vor.[27] Für die Befragungen konnten in beiden Ausbildungsgängen keine Frauen gewonnen werden.

Der Beruf des *Systemelektronikers* ist ein relativ neuer Beruf, er wurde 1997 von der Industrie- und Handelskammer als Ausbildungsberuf anerkannt (vgl. BIBB 2003: 146). Der Beruf ist historisch aus dem Beruf des Kommunikationselektronikers entstanden, der wiederum vorher unter der Bezeichnung Fernmeldeelektroniker geführt wurde. Bei den heutigen Sys-

[26] Zum Zeitpunkt der Erhebung befanden sich an der Schule 1200 Schüler in IT-Ausbildungsberufen, die von 60 Lehrkräften unterrichtet wurden.
[27] Nach Boes/Trinks (2004: 4) liegt der Anteil weiblicher Auszubildender in den IT-Berufen seit einigen Jahren konstant bei etwas unter 14 Prozent.

temelektronikern ist der technische Ausbildungsanteil zugunsten der Vermittlung kaufmännischer Kompetenzen etwas verringert worden. Systemelektroniker sind aber bis heute Fachkräfte für Elektrotechnik, besitzen die Qualifikationen für einen vollwertigen Elektriker, der Endgeräte installieren darf. Das dürfen Fachinformatiker nicht. Systemelektroniker sind vor allem in den großen Telefonkommunikationsfirmen, wie Arcor, Telekom, Vodafon etc. beschäftigt.

Der Beruf des *Fachinformatikers* ist ebenfalls 1997 als Ausbildungsberuf anerkannt worden (vgl. BIBB 2003: 160). Als Vorgängerberuf wird Datenverarbeitungskaufmann/-frau angegeben (ebd.). Die Ausbildung kann in zwei Fachrichtungen absolviert werden: *Anwendungsentwicklung* und *Systemintegration*. Anwendungsentwickler befassen sich vor allem mit der Entwicklung von kundenspezifischen Anwendungsprogrammen für Firmen. Sie analysieren, planen und realisieren meist in Projekten auf spezielle Funktionen zugeschnittene Hardware- und Softwarelösungen für diese Firmen. Sie beraten und betreuen die Kunden auch. Bei der *Fachrichtung Systemintegration* geht es vor allem um die Einrichtung und Betreuung von Informations- und Kommunikationsnetzwerken (innerbetrieblich, national, international), z.B. auch für Rechenzentren. Systemintegratoren haben mit Programmiertätigkeiten weniger zu tun.

2. Unterschiedliche Bildungsstandards

Die auszubildenden Fachinformatiker verfügen, wie bereits angesprochen, in der Regel über die allgemeine Hochschulreife, Systemelektroniker mehrheitlich über einen Realschulabschluss. Diese Unterschiede resultieren aus den Ausbildungsprofilen und aus den Auswahlverfahren der Unternehmen. Die Programmiertätigkeit gilt als anspruchsvoll und setzt sehr gute Englisch- und Mathematikkenntnisse voraus. Hier haben Abiturienten bei der Bewerbung zum Fachinformatiker einen Vorteil. In vielen Betrieben gehören Kundenberatung und Kundenbesuche zum Berufsalltag. Die Abiturienten sind mindestens zwei Jahre älter, haben ein anderes Auftreten und wirken insgesamt selbstsicherer. Sie werden in Kundengesprächen häufig bereits als vollwertige Mitarbeiter wahrgenommen und in der Regel auch nicht als Auszubildende vorgestellt. Nach Angaben der Schulleitung gilt die Ausbildung zum Fachinformatiker als die attraktivere und höherwertige Berufsausbildung. Fachinformatiker würden auch besser bezahlt. Nur wer dort keinen Ausbildungsplatz bekomme, werde Systemelektroniker. Das technische Interesse sei in beiden Ausbildungsgängen ähnlich hoch, und die Abbrecherquote ist nach Angaben der Schule nur gering (unter 5%). Es bestehen in der Regel gute Chancen, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden. Die Übernahmechancen sind in mittelständischen Betrieben und insbesondere für Fachinformatiker in der Regel besonders gut. In großen Unternehmen werden dagegen stärker konjunkturabhängig Übernahmegarantien vereinbart und mitunter auch ausgesetzt. Davon sind eher die auszubildenden Systemelektroniker betroffen.

Die Ausbildungsvergütungen waren zum Erhebungszeitpunkt in der IT-Branche nicht einheitlich. Viele Unternehmen der Branche sind nach wie vor nicht tarifgebunden. Das gilt besonders für die kleineren und mittleren Unternehmen. Bei den in der Tabelle ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich daher um durchschnittliche Werte. Wie die Tabelle zeigt, erhielten die Fachinformatiker geringere Ausbildungsvergütungen, konnten dann aber mit höheren Einstiegsgehältern rechnen.

Übersicht: Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen in den IT-Berufen 2004

IT-Beruf	Ausbildungsjahr			Einstiegsgehalt
	1.	2.	3.	
Fachinformatiker/in	622,-	673,-	735,-	33.100
IT-Systemelektroniker/in	660,-	703,-	757,-	24.100
IT-Systemkaufmann/-frau	660,-	703,-	757,-	30.200

Eigene Darstellung nach Angaben des BiBB. Vgl. http://www.bibb.de. Zugriff vom 16.09.2005.

3. Angaben zur Stichprobe

3.1 Soziale Herkunft und Lebensstil der *auszubildenden Systemelektroniker*

Bei der Befragungsgruppe mit auszubildenden Systemelektronikern handelte es sich um *acht* männliche Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr im Alter von 18 bis 22 Jahren. Sie absolvierten ihre Ausbildung bis auf einen Befragten bei einem großen Telekommunikationsanbieter.[28] Zwei von ihnen hatten die allgemeine Hochschulreife erworben, die anderen einen Realschulabschluss.

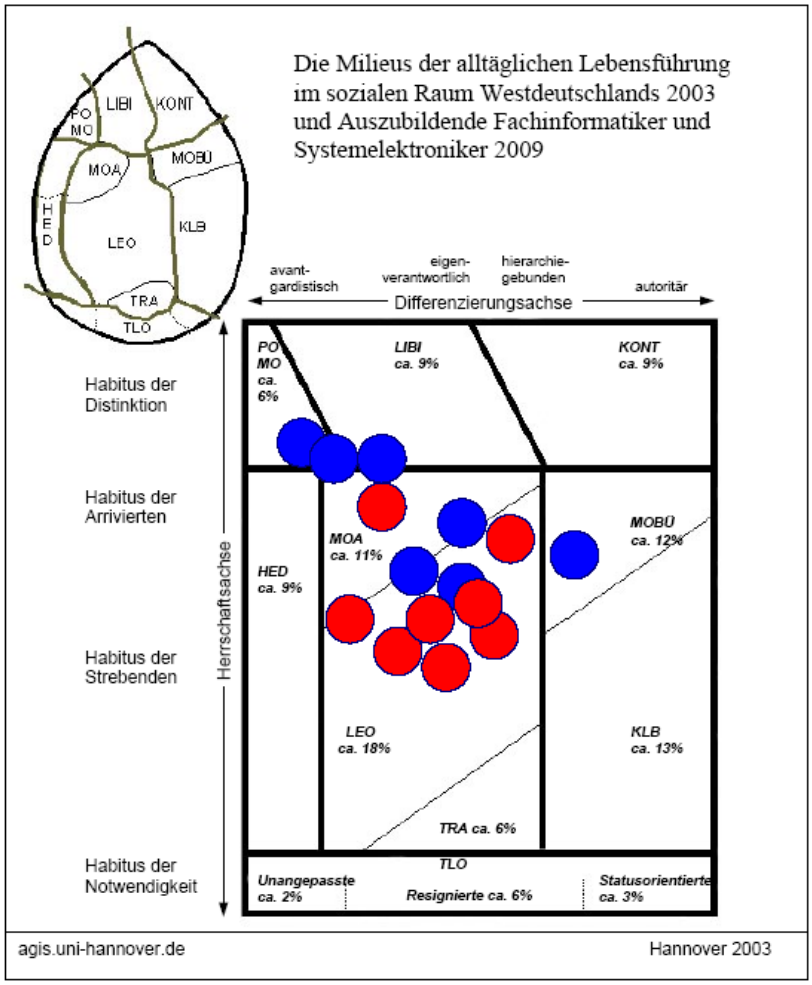
Die befragten Systemelektroniker stammen fast ausschließlich aus Herkunftsfamilien der arbeitnehmerischen gesellschaftlichen Mitte und gehören den sozialen Milieus der Traditionslinie von Facharbeit und praktischer Intelligenz an. Sozialstrukturell und von den Habitusmustern her sind die Auszubildenden vorwiegend dem *„Leistungsorientierten Arbeitnehmermilieu“* zuzuordnen (vgl. Abb. 6).

Die Eltern der Auszubildenden hatten überwiegend Realschulabschlüsse erworben. Die Mütter waren meist in kaufmännischen, sozialpflegerischen und pädagogischen Ausbildungsberufen tätig, bei den Vätern überwogen handwerklich-technische Ausbildungsberufe. Zu den Großeltern lagen kaum Angaben vor.[29]

[28] Ein Befragter absolvierte die Ausbildung in einem ostdeutschen Familienbetrieb, der unterschiedlichste Elektrogeräte („von der Waschmaschine bis zur Satellitenschüssel“) vertreibt und installiert und der sein Angebot auf Computertechnologie ausweiten wollte. Der Auszubildenden war der einzige Beschäftigte im Betrieb, der über computertechnologische Kenntnisse verfügte.

[29] In einem Fall war die Mutter studierte Kinderärztin und verfügte auch der Großvater mütterlicherseits über Abitur und über einen Fachhochschulabschluss. Die Eltern des ostdeutschen Auszubildenden hatten beide zunächst Technischer Zeichner gelernt und sich dann zu DDR-Zeiten zu Ingenieuren weiterqualifiziert.

Abb. 6 Sozialräumliche Einordnung der Auszubildenden in den IT-Berufen



LIBI:	Liberal-intellektuelles Milieu	KLB:	Kleinbürgerliches Arbeitnehmermilieu
KONT:	Konservativ-technokratisches Milieu	MOA:	Modernes Arbeitnehmermilieu
POMO:	Postmodernes Milieu	LEO:	Leistungsorientiertes Arbeitnehmermilieu
HED:	Hedonistisches Milieu	TRA:	Traditionelles Arbeitermilieu
MOBÜ:	Modernes bürgerliches Milieu	TLO:	Traditionsloses Arbeitnehmermilieu

Befragungsgruppen:
Gruppe „Auszubildende Fachinformatiker"
Gruppe „Auszubildende Systemelektroniker"

Die befragten auszubildenden Systemelektroniker erhielten im zweiten Ausbildungsjahr eine Ausbildungsvergütung in Höhe von 740,- Euro monatlich. Hinzu kamen Fahrtkosten, Urlaubsgeld und Bekleidungsgeld. Damit waren die Auszubildenden sehr zufrieden. Die Ausbildungsvergütung wurde von ihnen als überdurchschnittlich hoch wahrgenommen.

Die Auszubildenden der Befragungsgruppe wohnten fast durchgängig noch bei den Eltern und kamen überwiegend aus Kleinstädten. Im Vordergrund der Freizeitinteressen standen Geselligkeit mit Freuden, „Party machen", Computer(spiele), Fernsehen, Auto und Fußball. Teilweise wurden die IT-Kenntnisse auch in der Freizeit eingesetzt, z.B. um Internetplattformen für Musikangebote oder für elektronische Magazine einzurichten.

Die auszubildenden Systemelektroniker zeigten sich sehr gemeinschaftsorientiert, der Zusammenhalt unter den Auszubildenden war groß. Sie waren privat befreundet und durch Fahrgemeinschaften und gemeinsame Freizeitaktivitäten miteinander verbunden. Einige hatten eine feste Freundin, in zwei Fällen bestand eine aktive Vereinsmitgliedschaft (Feuerwehr, Fußballtrainer). Die Lesegewohnheiten beschränkten sich überwiegend auf lokale Tageszeitungen und Computerfachzeitschriften, mitunter wurden ‚Spiegel' und ‚Fokus' gelesen. Diese Auszubildenden waren durchgängig Gewerkschaftsmitglieder und bei ver.di organisiert. Im Bereich der Telekommunikation überschneiden sich die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen. Die IG Metall und ver.di haben für diesen Bereich Arrangements und Vereinbarungen getroffen.

3.2 Soziale Herkunft und Lebensstil der *auszubildenden Fachinformatiker*

Bei der Befragungsgruppe der Auszubildenden Fachinformatiker handelte es sich um *sieben* männliche Auszubildende der genannten Berufsbildenden Schule im 2. Ausbildungsjahr. Sie waren zwischen 20 und 30 Jahre alt. Bis auf zwei Befragte hatten sie die *Fachrichtung Anwendungsentwicklung* gewählt und waren überwiegend in kleineren Betrieben der IT-Branche beschäftigt. Die beiden anderen Befragten der Gruppe absolvierten ihre Ausbildung mit *Fachrichtung Systemintegration* in größeren Unternehmen. Sie unterschieden sich in ihren beruflichen Haltungen und Ansprüchen von den Anwendungsentwicklern. Wir vermuten, dass es zwischen den beiden Fachrichtungen eine systematischere Differenz gibt, die mit Unterschieden in der Betriebsgröße, der beruflichen Sicherheit und den Anforderungen an Eigenverantwortlichkeit zusammenhängen. Die beiden Fachrichtungen werden vermutlich von unterschiedlichen sozialen Milieus gewählt, so dass zumindest noch ein weiterer Typus in dieser Berufsgruppe zu finden wäre. Letztlich müssten zur genaueren Bestimmung weitere Erhebungen durchgeführt werden. Die Auszubildenden *Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung* waren bis auf eine Ausnahme bereits auf der Basis autodidaktisch erworbener Kompetenzen vor Beginn der Ausbildung in der Branche tätig. Sie wurden in der Studie „Die neuen Arbeitnehmer" (Vgl. Vester u.a. 2007: 136ff.) zum Typus *„Autodidakten der IT-Branche"* zusammengefasst.

Die Eltern der befragten Fachinformatiker verfügten über qualifizierte Berufsausbildungen, zum Teil auch über Hochschul- und Fachhochschulabschlüsse in technischen und pädagogischen Berufen. Relativ häufig waren auch die Mütter in technischen Fachrichtungen tätig. Die Auszubildenden Fachinformatiker stammen demnach häufiger aus höherqualifizierten Herkunftsfamilien als die Auszubildenden Systemelektroniker. Sie traten auch selbstbewusster und anspruchsvoller auf. Sozialstrukturell gehören die Auszubildenden Fachinformatiker zum mittleren bis oberen Drittel der praktisch-technischen Arbeitnehmerintelligenz, d.h. zum *„Modernen Arbeitnehmermilieu"* und zum *„Leistungsorientierten Arbeitnehmermilieu"*. Zwei Befragte sind dem *„Postmodernen Avantgardemilieu"* zugeordnet worden (vgl. Abb. 6).

Die befragten Auszubildenden hatten Ausbildungsvergütungen zwischen 500,- und 700,- Euro brutto monatlich akzeptiert. Der überwiegende Teil von ihnen lebte allein oder mit einer Partnerin zusammen. In einem Fall war bereits eine eigene Familie gegründet worden. Nur ein Befragter wohnte noch im Elternhaus. Die Freizeitinteressen wurden zum Zeitpunkt der Befragung vor allem der Berufsausbildung und der beruflichen Tätigkeit insgesamt untergeordnet. Einzelne Auszubildende saßen auch in der Freizeit am Computer. Nur vereinzelt wurden regelmäßig Tageszeitungen gelesen, dagegen häufiger ‚Spiegel online'. Wichtig war den Fachinformatikern, dass sie ihre sozialen Beziehungen unterhalten konnten (Partnerin, Familie und Freunde). Sie waren gesellig, interessierten sich für Fußball, Kino und Musik, gehörten in der Regel aber keinem Verein an und waren auch keine Gewerkschaftsmitglieder.

3.3 Abdrängungsmechanismen innerhalb der IT-Berufe

Fast alle auszubildenden Systemelektroniker der Befragungsgruppe wollten ursprünglich eine Ausbildung zum Fachinformatiker absolvieren, hatten sich dann aber entweder aus Sorge, die geforderten Programmiertätigkeiten nicht bewältigen zu können, für die Ausbildung zum Systemelektroniker um entschieden oder waren im Bewerbungsverfahren gescheitert und dann auf Systemelektroniker umgeschwenkt.

Es zeigen sich hier demnach Abdrängungsphänomene und Zugangsbarrieren, die den Aufstieg in semiprofessionelle Berufsränge der IT-Branche betreffen und die offenbar bereits die mittleren Bildungsabschlüsse weitgehend davon ausschließen. Damit bestätigt sich auch die Tendenz, dass die sozialen Milieus in höhere Bildungsabschlüsse investieren müssen, wenn sie nicht im allgemeinen „Upgrading" (Vester 2004: 24) der Berufsgruppen den Anschluss verlieren wollen.[30] Alle befragten auszubildenden Systemelektroniker waren darum bemüht, durch Zusatzqualifikationen (Erwerb von Zertfikaten) ihre beruflichen Aussichten zu verbessern. Einige hatten bereits vor Ausbildungsbeginn die einjährige Fachschule für Informatik besucht und vier von ihnen versuchten, in einem von der Berufsbildenden Schule neu eingerichteten Abendschulkursprogramm den Fachoberschulabschluss nachzuholen, um ggf. später noch studieren zu können. Die Angehörigen der mittleren Milieus müssen also verlängerte Bildungs- und Ausbildungswege und auch Umwege in Kauf nehmen, um sich beruflich abgesichert zu positionieren, und um ihren sozialen Status zu verteidigen.

4. Berufsethos und berufliche Ansprüche

4.1 Berufsethos und berufliche Ansprüche der *auszubildenden Systemelektroniker*

Auf dem Weg zwischen jugendlichem Hedonismus und verinnerlichtem Leistungsethos
Die befragten Systemelektroniker hatten diese Ausbildung, wie die Fachinformatiker, aus technischem Interesse und aus Neigungen für die moderne Kommunikations- und Computertechnologie gewählt und ursprünglich, wie bereits erwähnt, Fachinformatiker werden wollen.

[30] Vgl. hierzu auch Blossfeld 1985 u. Müller 1998.

Sie sahen sich ebenso wie die Fachinformatiker als technische und nicht, wie von der Industrie- und Handelskammer vorgesehen, als kaufmännische Fachkräfte. Die Ausbildung in einem der IT-Berufe erschien ihnen zukunftorientiert und eine gute berufliche Absicherungen zu sein. Durch die Krise, von der die IT-Branche in den Jahren 2000 bis 2002 erfasst wurde, hatte sich dieses Bild etwas relativiert. Bei einem nicht geringen Teil der Befragten gab es daher den Wunsch, sich durch ein Fachhochschulstudium höher zu qualifizieren und damit beruflich besser abzusichern.

Die meisten in der Gruppe wollten beruflich vorankommen, aus ihrem Leben etwas machen und hatten dabei einen begrenzten sozialen Aufstieg vor Augen. Hierbei spielte vor allem der Wunsch nach einer interessanten beruflichen Tätigkeit mit größeren eigenverantwortlichen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen eine Rolle. Ganz anders als die auszubildenden Fachinformatiker fühlten sich die meisten Systemelektroniker während der Ausbildung im Grunde nicht genügend gefordert. *„Man macht relativ wenig, muss kaum Verantwortung übernehmen“*. Diese Situation wurde durchaus zwiespältig betrachtet. Sie kam einerseits dem noch vorhandenen jugendlichen Hedonismus entgegen *„genial relaxed, „wenig Stress“*, andererseits wurde die Ausbildung dadurch auch als *„langweilig“* wahrgenommen, *„man sitzt viel rum“*, *„ständig Däumchendrehen macht auch schlechte Laune“*. Selbstkritisch räumten sie ein, dass es hinsichtlich ihres schulischen und betrieblichen Lernverhaltens auch Selbstdisziplinierungsprobleme gebe. Das projektorientierte freie Lernen scheitere teilweise an mangelnder Selbstdisziplin. *„Da fehlt zum Teil die eigene Disziplin, das liegt auch an uns“*.

Der auszubildende Systemelektroniker, der seine Ausbildung in einem kleineren ostdeutschen Familiebetrieb absolvierte, hatte, wie die auszubildenden Fachinformatiker, den betrieblichen Status eines vollwertigen Mitarbeiters. Er erledigte sehr selbständig die Arbeiten, die anstanden (Allrounder) und musste sein Wissen ggf. eigenständig aus Fachzeitschriften ergänzen. Er sah seinen Ausbildungsberuf ausdrücklich als persönliches Metier und als Berufung an und war von daher beruflich zufrieden. Er wünschte sich aber mehr Anerkennung für die geleistete Arbeit und eine angemessenere Entlohnung.[31] Insgesamt entsprachen seine Arbeitsbedingungen sowie seine Haltungen und Habitusmuster mehr denen der auszubildenden Fachinformatiker.

4.2 Betriebliche Feld- und Generationenkonflikte

„Die wollen ihren Stremel durchziehen und pünktlich Feierabend haben“

Die Beschreibungen zum Arbeitsalltag der Auszubildenden Systemelektroniker enthalten implizite Abgrenzungen und verweisen auf aktuelle Feldkonflikte zwischen jungen IT-Auszubildenden und älteren Beschäftigten der Stammbelegschaft. Die Abgrenzungen richten sich gegen die geringeren Qualifizierungsniveaus und gegen die Arbeitshaltung der älteren Kollegen. Der größte Teil dieser Mitarbeiter bestand zum Zeitpunkt der Erhebung offenbar

[31] Die Ausbildungsvergütung fiel zum Erhebungszeitpunkt in ostdeutschen Ausbildungsbetrieben für den Systemelektroniker erheblich geringer aus als in Westdeutschland. Während die anderen Auszubildenden ein persönliches monatliches Nettoeinkommen von etwas mehr als 700 Euro zur Verfügung hatten, musste sich dieser Auszubildende mit ca. 300 Euro monatlich begnügen.

überwiegend aus älteren Fernmeldetechnikern, die nach Angaben der Auszubildenden computertechnologisch kaum qualifiziert und daran auch wenig interessiert waren. Ihnen wurde eine Beamtenmentalität zugeschrieben, wie sie für den öffentlichen Dienst typisch sei (*„die wollen ihren Stremel durchziehen und pünktlich Feierabend haben“*). Die jungen IT-ler werteten sich dagegen über ihre technischen Kompetenzen selbst auf und betrachteten sich als diejenigen, die die Wissens- und Kompetenzlücken im Betrieb schließen mussten bzw. auch schließen konnten. Ältere und jüngere Arbeitnehmergruppen befanden sich demnach in einer betrieblichen Konkurrenzbeziehung, auch wenn das Arbeitsklima durchgängig als gut beschrieben wurde. Die Auszubildenden übernahmen zum Teil eigeninitiativ technisch anspruchsvolle Aufträge, wurden um Rat gefragt, waren hoch motiviert und achteten bei interessanten Aufträgen auch nicht unbedingt auf die Arbeitszeit.

„Wenn man Verantwortung übernehmen will, dann kann man das, dann schnappt man sich einen Wagen und fährt raus. Wenn man das nicht will, dann zieht man seinen Stremel durch wie die anderen.“

Mit dieser Haltung stießen die Auszubildenden bei den älteren Mitarbeitern und auch bei der Auszubildendenvertretung (*„die macht dann Stress“*) auf Widerstand und fühlten sich nicht immer erwünscht. Die älteren Kollegen hätten Sorge, von den Jüngeren aus dem Kundenservicebereich heraus gedrängt zu werden.

In diesen Aussagen kommen vertikale betriebliche Positionierungskämpfe zwischen Berufsgruppen unterschiedlicher Qualifizierungsniveaus zum Ausdruck, die gleichzeitig mit der Generationenfolge und auch mit betrieblichen Umstrukturierungen zusammenhängen. Das Unternehmen wurde lange Zeit als staatliches Unternehmen geführt und erst vor einigen Jahren privatisiert. Da die Stammbeschäftigten an Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes gewöhnt waren und durch diese betrieblich sozialisiert wurden, waren sie in Folge der Privatisierung zu erheblichen Umstellungen gezwungen, die die jungen Auszubildenden nicht zu leisten hatten. Anders als früher konnten die älteren Beschäftigte ihre betrieblichen Positionen kaum noch durch Erfahrungswissen verteidigen. Dieser Befund stimmt mit Aussagen überein, die der Erziehungswissenschaftler Wilfried Ferchhoff in einem Beitrag von 2003 zur Neubestimmung der Jugendphase gemacht hat. Auch wenn einige seiner Thesen etwas zu pauschalisierend und nicht immer empirisch belegt worden sind, so bestätigt das Untersuchungsbeispiel eine von Ferchhoff beschriebene Tendenz: Die Kräfteverhältnisse zwischen junger und älterer Generation hätten sich insofern verschoben, als dass die junge Generation über ein theoretisches sowie praktisches Expertenwissen in neuen Technologien verfüge, das die Älteren nicht besitzen. Ferchhoff schreibt:

„Die Älteren können nicht mehr für sich in Anspruch nehmen, dass sie die einzige wichtige Instanz zur Vermittlung und Deutung kulturell gültiger Wissensbestände sind [...]. Auf der einen Seite erlernen viele Jugendliche heute augenscheinlich nicht nur in schulischen Kontexten mehr Neues, das die Älteren nicht kennen und deshalb auch nicht weiter geben können. Auf der anderen Seite sind viele Wissenselemente und ist vieles von dem, was Ältere gelernt

haben, heute veraltet und damit wertlos geworden. Die Machtbalance zwischen Jüngeren und Älteren hat sich enorm gewandelt." (Ferchhoff 2003: 119).

Zwar sind die Kräfteverhältnisse damit noch nicht endgültig entschieden, dennoch verfügen die Auszubildenden über mehr kulturelles Kapital als die Älteren und werfen dieses erworbene Kapital in den Positionierungskämpfen unübersehbar mit in die Waagschale.

4.3 Berufsethos und berufliche Ansprüche der *auszubildenden Fachinformatiker*

Autodidaktische Pioniere der IT-Branche – Entwertung des praktischen Erfahrungswissens
Die Fachinformatiker, die befragt wurden, gehörten häufig zu den virtuosen Pionieren der IT-Branche, die bereits mit autodidaktisch angeeigneten Fertigkeiten in der Branche gearbeitet hatten (*„das Hobby zum Beruf gemacht"*) und denen durch die Professionalisierungsprozesse in der IT-Branche nun der Wissensvorsprung verloren ging. In der IT-Branche werden inzwischen zertifiziertes Wissen, qualifizierte und zunehmend auch akademische Berufsausbildungen gefordert und damit die autodidaktisch erworbenen Kompetenzen entwertet. Die Befragten absolvierten die Berufsausbildung fast durchgängig, um sich auch weiterhin in der Branche positionieren zu können (*„Weil ich einen Schein brauche für das, was ich ohnehin kann.", „Weil meine Zertifikate seit dem IT- Einbruch nicht mehr reichen.")*.

Fast durchgängig zeigten die auszubildenden Fachinformatiker eine berufliche Anspruchshaltung, bei der Autonomie, Mitgestaltung, Selbstverwirklichung und Eigenverantwortlichkeit im Vordergrund standen und auch eine gewisse Neigung zu Selbstinszenierungen, Ungebundenheit und Unkonventionalität. Die Befragten hatten sich gezielt kleinere Unternehmen für die Ausbildung gesucht, um diese beruflichen Ansprüche realisieren zu können. Sie wünschten sich eine möglichst abwechslungsreiche Arbeit mit verschiedenen Aufgaben. Individualität wurde dabei hervorgehoben.

„Für mich wär's nichts gewesen, zur Telekom zu gehen [...]. Ich mag 's nicht, wenn ich nicht ein einziges Mal in meiner ganzen Ausbildung im Mittelpunkt stehen könnte, also ich bin halt so 'n kleiner Selbstdarsteller dann schon und das brauch ich dann auch."

Die Fachinformatiker sind Empiriker, die anwendungsbezogen über die Praxis lernen. Sie sahen sich gleichzeitig als ‚Kopfarbeiter', die für ihre Kunden kreative technische Lösungen entwickeln. Gegenüber körperlicher Facharbeit fanden Abgrenzungen statt. Die Befragten zeichneten statt dessen ein Bild von sich, in dem sie als Teil des Mitarbeiterteams mit rauchenden Köpfen die Nacht am Rechner durchgearbeitet hatten, um eine kundengerechte Lösung zu finden. Konkret gefasst hatten sie dieses Bild in einer Collagenabbildung mit einem ‚typischen' Arbeitsplatz, in dessen Umfeld sich Fastfood-Verpackungen und Getränkedosen angesammelt hatten. Sie verstanden sich ausdrücklich als technische Fachkräfte und grenzten sich ziemlich vehement von kaufmännischen IT- Berufen ab. Besonders empört waren sie darüber, dass der Ausbildungsberuf Fachinformatiker von der Industrie- und Handelskammer unter die kaufmännischen Berufe eingeordnet wurde. (*„Offiziell is ja Fachinformatiker n' kaufmännischer Beruf. Es ist offiziell kein technischer Beruf, wir sind Kaufleute, das kotzt mich so was von an."*)

Die *auszubildenden Fachinformatiker* traten als sehr selbstbewusste und kritische junge Leute auf, die sich im Grunde nicht als Auszubildende, sondern als vollwertige Mitarbeiter in ihren Ausbildungsbetrieben verstehen. Diese selbstbewussten beruflichen Ansprüche fanden sich auch im Vertiefungsteil der Gruppenwerkstatt wieder. Auf die Frage, worauf es ihnen in der Ausbildung ankommt, wurden Ansprüche wie Selbstbestätigung, Gestaltungs- und Mitsprachemöglichkeiten in den Vordergrund gestellt. Diese wurden mit dem Wunsch nach einer fundierten Qualifikation verbunden, mit der sich die Befragten auch langfristig beruflich positionieren können.

Übersicht: Metaplankarten der auszubildenden Fachinformatiker

Teilnehmer	*1. Karte*	*2. Karte*	*3. Karte*
1	Gute Arbeitsbedingungen	wichtiger Bestandteil der Firma sein	Qualifikation
2	etwas mit und in der Firma bewegen	gutes Arbeitsklima	Qualifikation erlangen
3	Einbeziehung bei Entscheidungen	gutes Arbeitsklima	Praxisnähe
4	Praxis	Planung	Mitwirkung
5	Qualifikation	Selbstbestätigung	zusätzliche Erfahrung
6	Qualifikation	Selbstbestätigung	zusätzliche Erfahrung
7	Qualifikation	Geschwindigkeit	Geld

Für die auszubildenden Systemelektroniker standen bei dieser Frage andere Aspekte im Vordergrund. Ihnen ging es (noch) stärker um konkrete Ausbildungs- und Lernziele. Besonders wichtig war ihnen eine gute Zusammenarbeit mit anderen Auszubildenden und Arbeitskollegen. Daneben spielten materielle Motive und die Zukunftsabsicherung eine Rolle.

Die Frage, wie sie nach Abschluss der Ausbildung eine betriebliche Übernahme erreichen können, wurde in der Gruppe relativ einheitlich nach dem Leistungsprinzip beantwortet. „Man muss besser sein als der Durchschnitt.“ „Man muss sich herauskristallisieren aus der Gruppe“. Die meisten sahen darin zunächst einmal keine interne Konkurrenz unter den Auszubildenden. *„Wenn einer Glück hat, freut man sich mit“*. Anpassungs- und Anbiederungsstrategien wurden zwar als erfolgsversprechend angesehen, kamen aber für die meisten in der Gruppe nicht in Frage.

Übersicht: Metaplankarten der auszubildenden Systemelektroniker

Teilnehmer	*1. Karte*	*2. Karte*	*3. Karte*
1.	Übernahme	Ansehen in der Firma (als vollwertiger Mitarbeiter)	Geld
2.	Geld	Lernen/Bildung	Zukunft
3.	Wissensvermittlung	Teamarbeit	Praktische Sachen lernen
4.	Teamwork	angenehmes Arbeitsklima	Praxis und nötiges Wissen dazu
5.	Teamwork	Weiterkommen	Arbeitsklima
6.	Praxis	Kommunikation (mit anderen)	Lernen/Bildung
7.	Wissen vermittelt bekommen	Weiterbildung	Teamwork
8.	Gute Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern	dass meine eigene Arbeit gewürdigt wird	Money

4.4 Symbolische Kämpfe zwischen den Auszubildenden und den akademischen Bildungsmilieus an der Berufsbildenden Schule

Die Beziehung der *auszubildenden Fachinformatiker* zur Berufsbildenden Schule, wie zu theoretischem Wissen insgesamt war sehr konfliktreich. Das üblicherweise hierarchisch strukturierte Schüler-Lehrer-Verhältnis erschien den Befragten als völlig unangemessen. Sie fühlten sich in der Schule mit ihrem praktischen Wissen nicht anerkannt und grenzten sich ihrerseits relativ stark von den vollakademischen Lehrkräften ab. U. E. zeigen sich darin symbolische Kämpfe um soziale Schranken, die zwischen akademischen Bildungsfraktionen und Semiprofessionen der praktischen Intelligenz bestehen. In den symbolischen Kämpfen geht es u.a. um die ‚legitime' Form der Wissensaneignung. Die akademischen Bildungsmilieus distinguieren sich gegenüber den mittleren Milieus, indem sie theoretische Wissenszugänge und Kenntnisse als die höherwertige Wissensform legitimieren. Implizit werden damit empirische Zugangsweisen und praktisches Erfahrungswissen abgewertet. Auf diese Weise verteidigen sie ihre privilegierten Positionen gegenüber potentiell aufstiegsorientierten Angehörigen aus den mittleren Milieus. Das in Deutschland nach wie vor ständisch regulierte berufliche Zugangs- und Berechtigungswesen verhindert, dass die Fachinformatiker aufgrund der fehlenden akademischen Berufsabschlüsse in wirklich gehobene berufliche Positionen mit entsprechendem Ein-

kommen und Ansehen gelangen.[32] Zudem sind die Diskrepanzen zwischen den gesicherten beruflichen Positionen der Lehrkräfte und den beruflichen Unsicherheiten der Fachinformatiker im Fallbeispiel besonders groß gewesen.

Zwei Zitate dazu:
„Man sollte schon konstruktiver mit eventueller Kritik aus der Schülerschaft umgehen, weil wir sind nicht mehr hier.. äh zehnte Klasse oder elfte Klasse, sondern wir sind teilweise mit Leuten da, die sind Mitte zwanzig, teilweise Anfang dreißig, Leute die schon so 'n bisschen was vom Leben gesehen haben .. im Gegensatz vielleicht zu manchen Lehrern."
„Die Entwicklung ist ja so schnell, dass man, wenn man als Auszubildender in die Firma kommt oder in die Schule.. is doch logisch, dass die Leute teilweise besser sind als ihre Vorgesetzten oder als ihre Lehrer [...] und wenn dann da irgendwelche Hobby-Pädagogen stehen, die dann meinen, sich nichts sagen lassen zu dürfen, weil sie das ja studiert haben."

Von den *auszubildenden Systemelektronikern* wurden diese symbolischen Kämpfe mit den Lehrkräften der Berufsbildenden Schule längst nicht so ausgeprägt geführt. Sie hatten eindeutiger den Status von Auszubildenden und verstanden sich selbst auch als solche. Der Betrieb war der Ort, an dem sie zusammen mit der eigenen Ausbildungsberufsgruppe zur Zeit gerade ihre berufliche und persönliche Identität entwickelten. Zudem waren ihre soziale Herkunft und die beruflichen Positionen weniger gehoben, fehlten ihnen vergleichbare autodidaktisch erworbene praktische Kompetenzen und das Selbstbewusstsein, um sich auf diese Positionierungskämpfe einlassen zu können. Dennoch wurden auch von den Systemelektronikern Defizite in der schulischen Ausbildung beklagt. Die Vorbereitung auf die zentral durchgeführte Zwischenprüfung, die alle gerade absolviert hatten, wurde als nicht zufriedenstellend angesehen. Es gebe keine bundesweite Abstimmung und Angleichung der Ausbildungsinhalte und Ausbildungsstandards. Ebenso wenig fand eine Abstimmung zwischen betrieblichen und schulischen Ausbildungsanteilen statt, so dass in der Zwischenprüfung noch nicht bearbeitete Themen abgefragt wurden. Die jungen Leute sahen, ihrem technischen Selbstverständnis entsprechend, die elektrotechnischen Ausbildungsanteile mit ca. 30 Prozent außerdem als zu gering und auch als zu oberflächlich an. Im Vordergrund ihrer Kritik standen aber nicht wie bei den Fachinformatikern mangelnde Anerkennung und Respekt hinsichtlich der praktischen Kompetenzen, sondern mehr die Sorge, dem Stoff nicht folgen zu können und schlechte Prüfungsergebnisse zu erzielen (*„Einige Lehrer haben es voll drauf und einige ziehen hier einfach ihren Stoff durch, und wer's nicht packt, der hat eben Pech gehabt."*).

5. Zukunftsvorstellungen

5.1 Zukunftsvorstellungen der *auszubildenden Systemelektroniker*

Die Auszubildenden der beiden IT-Berufe haben in den Collagenarbeiten ihre Zukunftsvorstellungen und Zukunftswünsche entwickelt. Dabei zeigen sich Unterschiede, die mit dem

[32] Vgl. hierzu Vester 2005, insbesondere S.61ff.

Lebensalter, vor allem aber mit den unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen der beiden Gruppen zusammenhängen. Die *auszubildenden Systemelektroniker* stehen noch ganz am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn. Sie wirken noch mehr wie Jugendliche in der Übergangspassage zur Erwachsenenwelt, sind ein wenig unbekümmerter und blicken vorsichtig optimistisch in die Zukunft. Dabei vertrauen sie auf ihre Leistungsfähigkeit. Die *auszubildenden Fachinformatiker* haben dagegen bereits einige Jahre Erfahrung mit den Arbeitsbedingungen in der Branche gesammelt und auch schon erste berufliche Krisen durchstehen müssen. Sie haben die jugendliche Adoleszenzphase überwiegend bereits hinter sich gelassen.

Vorsichtiger Optimismus

Die auszubildenden Systemelektroniker wünschen sich in den Collagen vor allem ein berufliches Fortkommen in Positionen, in denen sie mehr Entscheidungsfreiheiten haben und sich beruflich auch selbst verwirklichen können. Symbolisch stehen dafür zwei in der Collage zentral angebrachte Abbildungen: eine Jeanshose, *„erfolgreich sein, nicht die Hosen runter lassen müssen“* und ein Media Markt-Plakat mit dem Spruch: „Ich bin doch nicht blöd“. Ergänzt wurden diese beiden Abbildungen durch eine „berufliche Ecke“, schräg unterhalb davon. Sie möchten zwar nicht *„das ganz große Geld machen“,* wollen sich aber auch nicht unter Wert verkaufen müssen und so viel verdienen, dass sie ihr Auskommen haben. In erster Linie geht es um die Absicherung des erreichten Lebensstandards und um ein Stück soziale Sicherheit, *„damit man sich nicht immer Sorgen machen muss.“*

„Dass man was aus seinem Leben macht, sein eigener Chef ist, mal was entscheiden kann und sich nicht ständig unterbuttern lassen muss.“

„Nicht stehen bleiben im Beruf, vorwärtskommen, erfolgreich sein, Geld verdienen und aufsteigen.“

Die Auszubildenden wollen sich für die geleistete Arbeit auch etwas leisten können (linke obere Ecke, „Haben will“: ein sportliches Auto, *„keine Familienkutsche“*, ein Häuschen und Reisen). Darüber hinaus wünschen sie sich eine solide materielle Basis, um später eine eigene Familie gründen zu können („Familie“). Die Systemelektroniker hoffen, dass sie sich mit der Wahl eines modernen technischen Berufs auf der sicheren Seite befinden (*„Wir haben hof-*

fentlich mit der Technik den richtigen Weg eingeschlagen, dass wir nicht durch Maschinen ersetzt werden können und morgen nichts mehr zu tun haben.“).

5.2 Zukunftsvorstellungen der *auszubildenden Fachinformatiker*

Sorge auf Dauer nicht mithalten zu können

Die Auszubildenden Fachinformatiker gaben sich im Diskussionsteil der Gruppenwerkstatt sehr selbstbewusst. Im nachfolgenden Collagenausschnitt wurden Wünsche und Ziele ausgedrückt, die diesem Selbstbewusstsein auch entsprechen. Zum Ausdruck kommen hier Individualität, der Wunsch nach Selbstbestimmung und Ungebundenheit und auch die Neigung zu Unkonventionalität. Dies gilt insbesondere für den Textzug, der neben dem dynamisch wirkenden jungen Mann im Anzug angebracht wurde: „Nur wer keine Zwänge kennt, kann immer alles geben.“

In anderen Ausschnitten der Collage wurde gleichzeitig aber auch eine etwas andere Botschaft transportiert. Der technologische Wandel innerhalb der Branche weist ein hohes Tempo auf. Die Befragten erwarteten daher, sich immer wieder auf neue technische Entwicklungen einstellen zu müssen.

Einerseits sahen sie dies als positive Herausforderung. Andererseits hatten sie Sorge, dem Zwang zur permanenten Weiterentwicklung nicht ein Leben lang standhalten zu können und an irgend einem Punkt von der Entwicklung „abgehängt“ zu werden.

Zur Textzeile: „Anschluss halten“ erklärt ein Befragter:
Einerseits...
„Wir haben uns, denk’ ich, den Beruf auch ausgesucht, weil das Schöne ist, dass die Tätigkeiten ja ständig wechseln ..[...] dass man nie dasselbe macht, wirklich immer vor neuen Problemen steht, immer neue Herausforderer hat.“

andererseits...

„Man hat den Spaß dabei, auf jeden Fall, weil man ja das Interesse an dieser Technologie hat. Aber von der anderen Seite ist es unheimlich schwierig in einer derart schnellwachsenden Branche, die in so viele verschiedene Richtungen geht, da den Überblick zu behalten, .. den Anschluss immer zu kriegen, um nicht zu sagen, hier an dem Punkt bin ich auf der Strecke geblieben [...]. Das wird auf jeden Fall richtig anstrengend.“
Das Textmotiv in der Collage mit dem Titel „Security“ wurde wie folgt kommentiert: *„Das ist mehr dann so ’n Wunsch, dass ich mir Sicherheit auch wünsche, etwas, was man so wahrscheinlich nie mehr kriegen wird. Aber man darf es sich ja trotzdem wünschen.“*

In der Collage nahmen gesellschafts- und sozialpolitische Themen wie die Massenarbeitslosigkeit und soziale Absicherung insgesamt sehr viel Raum ein. Die Befragten setzen zwar primär auf Eigenverantwortlichkeit, fordern aber für diejenigen, die unverschuldet in Not geraten, ein soziales Sicherungssystem ein.

Im Collagenausschnitt unten verdeutlichen sich solche Zukunftssorgen: „Stunde Null“: das Leben in Deutschland 2015: *„Ein Bild aus der Nachkriegszeit, weil ich glaube, dass Deutschland im Moment auf einem absteigenden Ast ist. Und wenn’s so weiter geht, dann könnte es gut sein, dass wir uns irgendwann in einer Welt wiederfinden, die wirklich an die Nachkriegszeit erinnert.“*

Der günstigste Weg, Ihre Familie in Sicherheit zu bringen.“ Darunter Arbeiter beim Schienenlegen: *„Der günstigste Weg, um meine Familie in Sicherheit zu bringen, ist Arbeit. Es ist wirklich so, dass man sich heutzutage nicht mehr auf den Staat allein verlassen sollte, [...] es wird sich irgendwann rausstellen, dass diese Leute, die auf den Staat zuviel vertrauen und weniger in ihre Fähigkeiten, damit auf die Nase fallen werden.“*

Gerade in der Collagenarbeit hat sich gezeigt, dass sich die Fachinformatiker bei aller Neigung zu Ungebundenheit und Flexibilität langfristig eben doch eine gesicherte und planbare Existenz wünschen. Dies wird besonders bedeutsam, wenn eine Familie gegründet worden ist. Dann treten der Individualismus und auch die Ansprüche, sich flexibel immer wieder neuen Herausforderungen stellen zu wollen und dafür ggf. das Unternehmen zu wechseln, in den Hintergrund. *„Wenn du eine Familie hast, dann ist aber klar, dass du nicht immer weggehen willst. Ich denke mal, das ist wirklich nicht für jeden zumutbar, wenn du ein kleines Kind hast [...]. Ich persönlich würde nicht weggehen, ich will meinen Sohn aufwachsen sehen und ich möchte nicht, dass der irgendwann mal sagt: Äh Mama, wer is’ denn dieser Mann, oder wenn ich alle halbe Jahre mal da bin, ne.“*

Dieses Ergebnis deckt sich mit den Untersuchungsbefunden, die Andreas Boes und Kira Marrs bereits 2003 zum Interessehandeln von IT-Beschäftigten erhoben haben und die dabei einen „Gesinnungswandel“ (Boes/Marrs 2003: 7) unter den IT-Beschäftigten feststellen konnten. Neben Ansprüchen auf Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung fanden sich bei den Hochqualifizierten der Branche relativ hohe Zustimmungswerte für das Interesse an kollegialen Arbeitsbeziehungen, an einem sicheren Arbeitsplatz und auch an freien Wochenenden. Boes/Marrs sehen darin „den Ausdruck einer manifest formulierten Zumutbarkeitsgrenze“ (ebd.).

6. Interessenpolitische Haltungen

6.1 Interessenpolitische Haltungen der *auszubildenden Systemelektroniker*

Wie bereits ausgeführt, waren alle auszubildenden Systemelektroniker Gewerkschaftsmitglieder. Dies hing u.a. auch mit der Betriebsgröße und mit dem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad innerhalb des Betriebes zusammen. Für die Auszubildenden war es hier quasi noch relativ selbstverständlich, in die Gewerkschaft einzutreten. Die gewerkschaftliche Sozialisation der Auszubildenden wurde im betreffenden Unternehmen durch eine starke und aktive betriebliche Jungendausbildungsvertretung unterstützt. Die jungen IT-ler nahmen die Jungendausbildungsvertretung als sehr präsent, durchsetzungsstark und engagiert wahr. Besonders positiv hervorgehoben wurde, dass die Ausbildungsvertreter unkompliziert auf die jungen Leute zugehen, aktiv das Gespräch mit den Auszubildenden suchen und sich für deren Sorgen und Belange interessieren. Die Auszubildenden hatten den Eindruck, zuverlässig schnelle und unbürokratische Unterstützung zu bekommen, wenn sie gebraucht wird. Sie fühlten sich auf diese Weise ernst genommen und bei Problemen nicht allein gelassen (*„dass man so ne Sicherheit hat, wenn jemand da ist“*). Die von der Ausbildungsvertretung veranstalteten ‚Kennenlernen-Partys' wurden positiv aufgenommen, ebenso die neuerdings regelmäßig erscheinenden Newsletter, und auch die relativ häufig stattfindenden E-mail-Kontakte fanden große Zustimmung. Ein kurzer Auszug aus der Diskussion dazu:

Wayne: „Wenn man echt Probleme hat ähm, finde ich, bewegen die auch was. Da kann man echt drauf bauen.

Stefan: Mal angenommen ähm, man würde mal ernsthaft Probleme haben äh und man würde zur Ausbildungsvertretung gehen, glaube ich. Da könnte man drauf garantieren, dass binnen einer Woche auch was geschieht.

Sören: Die sind auch echt hoch angesehen bei den Beschäftigten auch bei den Ausbildern.

Wayne: Nee, die scheuen auch keinen Konflikt mit den Ausbildern oder so, also die gehen richtig in die Vollen für die Auszubildenden.“

Zur Untermauerung berichteten die Befragten dann davon, dass sie eine Zeit lang Überstunden gemacht hatten, die das Unternehmen weder vergüten noch in Freizeit ausgleichen wollte. Die Ausbildungsvertretung sei damit jetzt vor Gericht gegangen.

Die interessenpolitischen Haltungen der auszubildenden Systemelektroniker können also insgesamt als arbeitnehmerisch und als überwiegend gemeinschaftlich-solidarisch bezeichnet werden. Die Auszubildenden vertrauen auf institutionalisierte Formen der kollektiven Interessenvertretung und auf deren Stärke und Verhandlungsmacht. Individuelle Selbstvertretungsansprüche wurden kaum thematisiert. Es wurde ausdrücklich positiv vermerkt, dass die betriebliche Jugendausbildungsvertretung eng mit der Gewerkschaft zusammenarbeitet. Darin sahen die befragten Auszubildenden eine Stärkung der Arbeitnehmerpositionen. Einzelne gewerkschaftlich ausgehandelte Vereinbarungen stießen zwar mitunter zunächst auf Unverständnis, da sich die Auszubildenden nicht immer ausreichend in die Entscheidungsprozesse

einbezogen sahen. Als Beispiel wurde hier eine Betriebsvereinbarung angeführt, durch die eine bundesweite Ausbildungsverpflichtung des Unternehmens zur Neueinstellung von 4000 Auszubildenden durchgesetzt werden konnte (im Vorjahr waren bundesweit lediglich zwei Auszubildende eingestellt worden). Im Gegenzug musste auf das aktuelle Weihnachtsgeld verzichtet werden. Diese Vereinbarung löste unter den Auszubildenden zunächst etwas Unmut aus, da sie das Geld schon fest verplant hatten. Bei genauerer Betrachtung erschien ihnen die Vereinbarung dann aber doch als sinnvoll. Es sei schon gut, wenn möglichst vielen jungen Leuten eine Ausbildungschance ermöglicht werde.

Für den auszubildenden Systemelektroniker des ostdeutschen Familienbetriebes sah die Situation anders aus. Hier gab es keinen Betriebsrat und auch keine gewerkschaftliche Interessenvertretung vor Ort. Er hatte aufgrund seiner fachlichen Kompetenzen eine relativ starke betriebliche Verhandlungsposition und sah sich in der Lage, seine Interessen in persönlichen Gesprächen mit seinen Vorgesetzten weitgehend befriedigend wahrnehmen zu können. Allerdings reichte diese nicht aus, um seine Entgeltsituation zu verbessern.

6.2 Interessenpolitische Haltungen der *auszubildenden Fachinformatiker*

Die Haltungen zur betrieblichen Interessenvertretung

Die Beziehung der auszubildenden Fachinformatiker zu ihren Unternehmensführungen war nach dem individuellen Leistungsprinzip von ‚Nehmen und Geben' organisiert. Da sich die bestehenden betrieblichen Bedingungen und die Firmenkulturen mit dem Berufsethos der Auszubildenden Fachinformatiker im Einklang befanden, bestand zum Untersuchungszeitpunkt eine fast idealistische Identifikation mit den Ausbildungsbetrieben. Interessenkonflikte wurden nicht wahrgenommen. Boes/Trinks (2006: 28f) bestätigen, dass in der Boomphase der IT-Branche die Unternehmenskulturen der Branche durch besonders sozialintegrative Managementkonzepte und durch einen Interessen ausbalancierenden Führungsstil gekennzeichnet waren. Nach Boes/Trinks bestand „eine gelebte Interessenidentität zwischen Management und Beschäftigten sowie eine Tabuisierung von Interessengegensätzen"(Boes/Trinks 2006:29). Diese Übereinkunft begann dann allerdings mit Aufkommen der Branchenkrise in den größeren Unternehmen zu bröckeln. In den kleineren Betrieben der Branche haben sich, wie Boes/Trinks ausführen, diese sozialintegrativen und interessenpolitisch ausgewogenen Unternehmensstrategien häufig gehalten. Es scheint so, als gehörten die Betriebe, in denen die Befragten ihre Ausbildung absolvieren, zu Betrieben mit solchen Führungskulturen.

Die Auszubildenden waren bereit, sehr viel Zeit und Energie in ihre Arbeit zu investieren. Umso bedeutsamer war es aber, dass ihre Kompetenzen und das berufliche Engagement auch durch Vorgesetzte und Kunden anerkannt wurden. Der Interessenausgleich wurde bei ihnen vorwiegend hergestellt über Formen der Anerkennung, die sich in entgegengebrachtem Vertrauen, in Mitsprache und Gestaltungsspielräumen und in kleinen und größeren Freiräumen ausdrückten, die ihnen von Vorgesetztenseite einräumt wurden.

„Weil ich ja auch was wiederbekomme von der Firma [...]. Wir haben mit unseren acht Leuten ne' Küche, wo der Kühlschrank immer voll ist mit sämtlichen Sachen, .. dass wir unsere Firmenwagen nutzen können, dass wir sagen können, ich muss jetzt aber noch mal kurz zum Friseur für ne Stunde, da fragt mich keiner nach."

Auf materielle Gegenwerte hatten die Befragten für die Übergangsphase der Ausbildung verzichtet und fast durchgängig Ausbildungsvergütungen unter Tarif akzeptiert. Nach Abschluss der Ausbildung wurde allerdings eine leistungsgerechte Entlohnung erwartet.

„Ich habe halt den Vorteil, dass ich hundertprozentig übernommen werde, dass ich mir um den Arbeitsplatz nach der Ausbildung keine Sorgen machen brauche und ich bin halt in dieser Luxussituation, dass ich mir überlege, ob ich dann annehme oder nicht. Ich kann das davon abhängig machen, was die mir bieten."

Die individualisierten und selbstbewussten Haltungen der Auszubildenden Fachinformatiker schlugen sich auch in ihren interessenpolitischen Einstellungen nieder. Die Fachinformatiker vertraten in weit größerem Maße Selbstvertretungsansprüche als dies bei den Auszubildenden Systemelektronikern der Fall war. Sie hatten in den meist kleineren Unternehmen eine relativ starke Verhandlungsmacht und konnten in direkten Gesprächen mit Vorgesetzten und mittels individueller Durchsetzungsstrategien ihre Interessen auch weitgehend befriedigend aushandeln.

Die auszubildenden *Fachinformatiker der Fachrichtung Systemintegration*, die ihre Ausbildung jeweils in größeren Betrieben absolvierten, befanden sich in einer anderen Situation. Im ersten Fall handelte es sich um ein großes Versicherungsunternehmen. Der Befragte war in der betrieblichen Jugendausbildungsvertretung engagiert, aber die auszubildenden Fachinformatiker stellten hier innerhalb der Auszubildenden nur eine kleine Minderheit. Zudem wurde die Jugendausbildungsvertretung als nicht sonderlich einflussreich eingestuft.

„Wir sind neunzig Auszubildende und nur sechzehn oder siebzehn sind Informatiker, der Rest Versicherungskaufleute. [...] Ja wir ham's jetzt nach .. ich glaube, nach acht Jahren geschafft, endlich mal eine Person in der Jugendauszubildendenvertretung zu haben, die von den Informatikern kommt. Aber sie hat eigentlich keine Macht. [...] Wenn ich Probleme habe, dann geh' ich nicht mal mehr zu meiner Ausbilderin, weil sie mir dann auch nur sagt, ich kann nichts machen. Ich kann höchstens eine Mail an die betroffene Person schreiben und die sagt uuh .. die schon wieder, na ja ab in den Müllkasten, so nach dem Motto."

Der Betriebsrat hatte aus seiner Sicht dagegen eine sehr starke betriebliche Position, war hoch angesehen bei den Mitarbeitern und hatte sich in den letzten Jahren sehr für die Interessen der Beschäftigten einsetzen können.

Ganz anders der zweite Fachinformatiker mit Fachrichtung Systemintegration, er absolvierte die Ausbildung in einem mittelständischen Betrieb mit 300 Beschäftigten.[33] Auch in diesem Betrieb gab es einen Betriebsrat. Dieser wurde von dem Befragten aber als sehr arbeits- und realitätsfern eingestuft, ebenso groß war die Distanz des Befragten zur Gewerkschaft. Der Auszubildende nahm seine Interessen stattdessen über persönliche Beziehungen zu Vorgesetzten wahr.

„Bei uns ist das so, dass der Betriebsrat so schlecht angesehen ist. Der Betriebsrat ist bei uns so arbeits- und realitätsfern. Also mein Chef ist, wir sind sechs Leute in der IT-Abteilung, mein Chef ist Prokurist, also fast der dritte Geschäftsführer – deswegen hab' ich ein gutes Verhältnis eigentlich nach oben, das ist bei uns in der Abteilung kein Problem."

Die Haltungen zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung

Die Beziehung zur Gewerkschaft fiel bei den auszubildenden Fachinformatikern zunächst relativ emotional ablehnend aus (*„Hassfaktor Nummer Eins"*). In der weiteren Auseinandersetzung mit den Befragten wurde jedoch ersichtlich, dass diese Distanz zur Gewerkschaft zum einen ein Stück weit zur Leitkultur der Branche gehört und zum anderen nur unter bestimmten Bedingungen in dieser Absolutheit Gültigkeit besitzt. Die auszubildenden Fachinformatiker sahen, dass es durchaus sinnvoll sein kann, wenn Beschäftigte in Großbetrieben über eine gewerkschaftliche Interessenvertretung verfügen. Es ist für sie eine Frage der Auseinandersetzungskultur. Was sie an der gewerkschaftlichen Interessenvertretung besonders störte, waren konfrontative statt integrative Auseinandersetzungsformen, Besitzstandswahrung, die nicht auf Leistung gegründet ist und eine Distanz, die sie zwischen Mitgliederbasis und Funktionärsebene sahen. Sie hatten den Eindruck, dass sich die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen mit ihren betrieblichen Arbeitsbedingungen nicht wirklich gut auskannten und dass es nicht ihre Interessen waren, die vertreten wurden. So fühlten sie sich auch durch das Ausbildungsschutzgesetz unnötig eingeschränkt. Um zu zeigen, dass es sich bei den interessenpolitischen Haltungen nicht um eine pauschale Ablehnung der Gewerkschaften handelt, sondern um abgewogene und subjektiv begründete Haltungen, wird hierzu eine etwas längere Gesprächspassage widergegeben:

Moderation 1:	Also, so Betriebsrat und Gewerkschaften, spielt das bei euch überhaupt ne' Rolle?
Tobias:	Nö.
Stefan:	Also .. Gewerkschaften und Betriebsräte sind bei mir so Hassfaktor Nummer eins.
Michael	Ja bei uns auch.
Moderation 2:	Erklärst du mal, warum.
Stefan:	Weil die .. weiß nicht, die-, ich bin der festen Überzeugung, die machen mit den Grünen die gesamte deutsche Wirtschaft kaputt, .. weil die sich immer, ja wir wollen .. und wir wollen und wir wollen, aber wie ihr das als Geschäftsleitung finanziert, ist uns völlig egal, weil wir wollen.
Peter:	Naja. Das äh-
Stefan:	Und unsere Jobs wollen wir natürlich auch behalten.

[33] Dieser Auszubildende wurde der „An Aufstieg, Status und Karriere orientierten" Variante unter den jungen Arbeitnehmern zugeordnet. Vgl. Kapitel 6.5.

Peter: Das is' aber auch, glaub ich, total unterschiedlich von Betrieb zu Betrieb. Also, ich weiß bei uns, also da gibt's eigentlich keinen großen Stress.. Jetzt fangen se schon langsam an bei uns, aber alle Leute, so 'n bisschen zu mucken, weil wir zwei Jahre hatten se schon keine Lohnerhöhung, also Nullrunde .. und da ist schon, es gibt da schon so 'n paar, die da schon gerne äh nen bisschen was hätten. Also, nur so, auch wenn 's symbolisch wäre und die andere Sache, da hab' ich 's halt mal mitgekriegt, Betriebsrat VW äh-.

Stefan: Ja, perfektes Beispiel.

Peter : Nee, was heißt perfekt. Die haben-, ich weiß es, wie's in Kassel war, die ham da einige Sachen durchgezogen, auch wo die viele auch mit einbezogen wurden, wo die aber auch zusammengearbeitet haben. Also dieses äh, was war das, 5000 mal 5000 Projekt, oder so was, das ging ja auch nicht ohne Betriebsrat .. Also es ist nicht so, ... selbst in nem ganz großen .. äh.. Betrieb wie VW-Werk gibt es auch noch ne Zusammenarbeit. Da is' das ne ganz andere Kiste. Manche haben- , wenn man das so hört, hört man manchmal so Betriebsräte, da gibt's das da manche, ie laufen ja lieber nach oben hin als nach unten hin und so, es ist total unterschiedlich.

Moderation 1: Gibt es eigentlich, also gibt es etwas, wo ihr Euch vorstellen könnt, dass es notwendig sein könnte ähm, auf eine kollektive Interessenvertretung zurückzugreifen?

Stefan: Was ich nicht verstehe, ich finde ja an sich das Konzept, was hinter einer Gewerkschaft steckt, find' ich absolut super. Ist was Tolles ähm.

Moderation 2: Is' das jetzt ironisch oder?

Stefan: Nicht wirklich, also, für mich ist das Problem, dass die, gerade jetzt, wenn ich so die großen Gewerkschaften angucke, da sitzen oben keine Menschen, die Ahnung haben vom Arbeiten. Da sitzen Anwälte und die prügeln alles durch, was denen recht ist. Das muss den Leuten, die Mitglieder sind, das muss überhaupt nicht deren Einstellung sein. Also, inzwischen ist es nicht mehr real absehbar, dass sie das tun oder das vertreten, was ihre Mitglieder möchten.

Michael: Gewerkschaft gibt's bei uns nicht mehr und der Betriebsrat liegt ständig in äh Gerichtsprozessen mit der Geschäftsführung (lacht) und so.

Darius: Also, ich zum Beispiel kann's mir nicht vorstellen, in unserer Firma jetzt zum Beispiel einen Betriebsrat zu haben, weil die Größe einfach nicht gegeben ist. Weil ich auch sehe, dass die Chefetage, dass die auch weiterhin hart dafür arbeiten, dass es der Firma besser geht, dass es ihr überhaupt gut geht, dass ich 'nen Job habe und so. Und da könnt ich mir auch gar nicht vorstellen, dann da zu fordern, ich möchte das jetzt haben. Also ich hab' kein Weihnachtsgeld bekommen, ich hab' kein Urlaubsgeld bekommen, das war mir alles von vornherein klar äh. Und ich hab' mich riesig gefreut, dass die gesamte Belegschaft dieses Jahr zu Weihnachten einen MP3-Player für 150 Euro gekriegt hat, was zwar nicht direkt Weihnachtsgeld ist, aber es war echt ne Riesenfreude. Und ich kann mir auch nicht vorstellen, ja, dass mein Chef mir sagt, die Firma kann es sich nicht leisten und ich mich da hinstelle, ja aber ich bin im Betriebsrat und ich will jetzt 'ne Gehaltserhöhung, das geht überhaupt gar nicht.

Tobias: Ich schlag auch so in Darius' Kerbe, also manchmal komm' ich morgens um sieben und fahr abends um acht und hab' eigentlich das Gefühl, also wenn meine Chefs nicht andere Klamotten anhätten, wüsste ich nicht, das die zwischendurch zu Hause waren. Und ich denke mal, wenn ich die dann wirklich so ranhauen sehe, das ist auch so 'n Ding von Solidarität. Man muss doch sehen, dass man da, dass alle an einem Strang ziehen. Und für das, was meine Chefs machen, sind die eigentlich so was von unterbezahlt und deswegen isses ok. Und bei 'ner größeren Firma .. ja Betriebsrat, es

kommt halt, ich find 's immer wichtig, dass ich von Leuten vertreten werde, die ein bisschen Ahnung von der Materie haben. Das Problem ist halt wirklich, dass da auch bei den Gewerkschaften oben, dass da Anwälte sitzen, die eigentlich nur noch drauf spezialisiert sind, irgendwelche Sachen gegen die Betriebe oder gegen die Arbeitgeber zu machen. Das ist eingefahren und teilweise auch auf Betriebsratsebene, dass man immer nur noch gegeneinander arbeitet und teilweise wirkt das wie persönliche Machtkämpfe oder so was. Also, ich seh' nicht die Notwendigkeit, in eine Gewerkschaft einzutreten, weil ich nicht das Gefühl habe, das geht da um mich. Ich sehe halt, wie das mit meinen Chefs läuft, und da brauch' ich keinen Betriebsrat und ne' Gewerkschaft brauch' ich auch nicht."

7. Anknüpfungspunkte für die Gewerkschaften und Ausblick

Insgesamt bestätigt sich am Beispiel der beiden Auszubildendengruppen, dass die IT-Branche ein Berufsfeld ist, in dem die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen durchaus Fuß fassen können. Es lohnt sich, genauer hinzusehen, welche Berufsgruppen in der IT-Branche mit welchen beruflichen Ansprüchen und interessenpolitischen Haltungen vertreten sind, und es erscheint sinnvoll, eine frühzeitige Ansprache bei den jüngeren Beschäftigten der Branche zu versuchen. Gerade die Auszubildenden Systemelektroniker sind ein gutes Beispiel dafür. Aufgrund ihrer Gemeinschaftsorientierung sind sie über die Jugendausbildungsvertretungen gut zu erreichen. Voraussetzung ist, dass sie aktiv angesprochen und ihre Anliegen ernst genommen werden.

Der Zugang zu den Auszubildenden Fachinformatikern erweist sich als schwieriger, zumal sie häufiger in Betrieben beschäftigt sind, in denen Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen kaum verankert sind. Hier bieten sich u. U. die Berufsbildenden Schulen als Zugangsmöglichkeiten an. In der Studie von Vester u.a. (2007: 152f.) sind bereits mögliche Anknüpfungspunkte, die von der Forschungsgruppe bei dieser Gruppe gesehen wurden, dargestellt worden. Die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen sollten sich u.E. nicht von der vordergründig vorgetragenen gewerkschaftsablehnenden Haltung abschrecken lassen. Wie die Untersuchung zeigt, verbergen sich hinter dem selbstbewussten Auftreten durchaus massivere Deklassierungsängste und Verunsicherungen, an die unterstützend und beratend angeknüpft werden kann. Insbesondere in der Familiengründungsphase werden auch für die Fachinformatiker verlässliche Existenzbedingungen und Einkommensverhältnisse besonders wichtig, sie können als Anknüpfungspunkte gesehen werden. Ähnliches gilt für den fortlaufenden Weiterqualifizierungsbedarf, den die IT-Berufsgruppen haben. Hier zeigen weibliche Beschäftigte der Branche ein besonders großes Interesse. Die betrieblich finanzierte Weiterqualifizierung besitzt nach Ergebnissen von Boes/Trinks (2004: 8f.) für Frauen in IT-Berufen einen besonders hohen Stellenwert.

Diejenigen IT-ler, die sich in einer abhängigen Beschäftigung befinden und nicht als Freelancer in der Branche arbeiten, sehen sich als Arbeitnehmer, die wie Boes/Trinks (2006) ermittelt haben, ihre Interessen und Rechte seit der Krise in der Branche gern wieder stärker abgesichert hätten und für kollektive Formen der Interessenvertretung ansprechbarer geworden sind. Nach Boes/Trinks hat die Krise der IT-Branche auch den höherqualifizierten Beschäftigten vor Augen geführt, das sie ersetzbar sind. Die zu Boomzeiten mögliche „Exit-Option" (ebd.:

28), d.h. die Möglichkeit, das Unternehmen aufgrund besserer Angebote jederzeit verlassen zu können, war ein wichtiges Druckmittel der individuellen Interessenauseinandersetzungen in den Unternehmen. Durch die Krise ist dieser Mechanismus für die Beschäftigten weitgehend außer Kraft gesetzt worden und die Verhandlungsmacht der hochqualifizierten Beschäftigten erheblich geschwächt worden. Die Krise der Branche hat laut Boes (2004) zu veränderten interessenpolitischen Haltungen geführt. Wurden betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften bis dahin von den Beschäftigten der Branche als bevormundend und obsolet abgelehnt, so stehen inzwischen Selbstvertretungsansprüche nicht mehr unbedingt im Widerspruch zur kollektiven Absicherung der eigenen Interessenpositionen. Sie können sich durchaus ergänzen. Wie Boes (2004: 14) betont, gewinnt in den mitbestimmten Betrieben die betriebliche Interessenvertretung wieder an Ansehen. Nur in den Kleinbetrieben, in denen der „kommunikatorische Grundkonsens“ (ebd.) erhalten geblieben ist, sei kein Nachdenken über eine autonome Mitbestimmung bei den Beschäftigten zu erkennen. Boes u.a. haben in ihren Analysen zwar keine systematische Differenzierung nach Altergruppen vorgenommen. Die genannten Veränderungen dürften aber auch für die jüngeren Arbeitnehmer in der Branche zutreffend sein.

Bericht Teil II:
Auswertungsergebnisse zu den neu durchgeführten Gruppenbefragungen mit jungen Facharbeitern und kaufmännischen Angestellten

1. Einleitung zum Bericht Teil II

Um das Feld der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter auszuleuchten, wurden von der Forschungsgruppe neben (Sekundär-)Analysen zu bereits vorhandenem Material (Bericht Teil I) auch zwei neue Gruppenbefragungen durchgeführt. Dabei handelte es sich um eine Befragungsgruppe mit jungen Facharbeitern und um eine Befragungsgruppe mit kaufmännischen Angestellten. Zu den jüngeren Fraktionen beider Berufsgruppen gibt es kaum Studien und wenig genauere Kenntnisse darüber, wie ihre beruflichen Ansprüche und Interessenlagen aussehen. Die beiden Befragungen wurden in einem modernen und hochtechnologisch ausgestatteten Betrieb für Antriebstechnik durchgeführt. Die Beschäftigten dort sind auf hohem Niveau ausgebildet und qualifiziert.

Welchen Stellenwert die Facharbeit zukünftig in Deutschland weiterhin haben wird, ist ein kontrovers diskutiertes Thema und gerade für die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen von besonderer Bedeutung, rekrutieren sie doch bislang aus dieser Klientel vor allem ihre Stammmitglieder. Zudem sind die (Fach-)Arbeiter bisher diejenigen gewesen, die in Interessenkonflikten und Arbeitskämpfen zuverlässig mobilisiert werden konnten. Makrosoziologisch betrachtet haben die qualifizierten Facharbeiter und Fachhandwerker unter den Erwerbstätigen im Zeitraum von 1990 bis 2007 von ca. 21 Prozent auf ca. 13 Prozent abgenommen (vgl. Vester u.a. 2009). (In diesem Rückgang ist eine Abnahme der weiblichen Facharbeiter und Fachhandwerker von ca. 8 Prozent auf ca. 3 Prozent enthalten.) Diese Entwicklung ist Ausdruck und Folge des allgemeinen gesellschaftlichen Strukturwandels, der sich in Richtung industrielle Dienstleistungsgesellschaft vollzieht. *Innerhalb* der technischen Arbeitslogik (vgl. Oesch 2006) und der technischen Berufsgruppen ist der Facharbeiter- und Fachhandwerker*anteil* im gleichen Zeitraum dagegen in geringerem Maße kaum gesunken, von ca. 49 Prozent auf ca. 40 Prozent (vgl. Abb. 2). Es handelt sich demnach immer noch um eine große und für die Gewerkschaften relevante Arbeitnehmergruppe. Die These, dass es sich bei der qualifizierten Facharbeit um ein Auslaufmodell handelt, lässt sich durch diese Zahlen nicht bestätigen. Wenig bekannt ist aber bisher, inwieweit sich die Alltagskulturen und das Berufsethos der Facharbeiterinnen und Facharbeiter über die Generationen verändert haben und welche interessenpolitischen Haltungen von der jungen Facharbeitergeneration vertreten werden.

Die Entwicklung der kaufmännischen Berufsgruppen, die nach Oesch (2006) der *organisatorischen Arbeitslogik* zuzuordnen sind, ist dagegen im gleichen Zeitraum etwas anders verlaufen.[34] Die Berufsgruppen der organisatorischen Arbeitslogik haben im oben genannten Zeit-

[34] Daniel Oesch (2006: 19) unterscheidet verschiedene *„Arbeitslogiken"*, die für die unterschiedlichen Berufsgruppen maßgeblich sind: die „selbstständige Arbeitslogik", die „organisatorische Arbeitslogik", die „technische Arbeitslogik", und die „interpersonale Arbeitslogik". Er benennt vier Dimensionen, um die jeweiligen Arbeitslogiken von einander abzugrenzen: 1. Rahmenbedingungen, die die Arbeitsprozesse bestimmen, 2. Autoritätsbeziehungen inner-

raum von 1990 bis 2007 von ca. 25 Prozent auf knapp 28 Prozent leicht zugenommen (vgl. Abb. 2). Dieser Anstieg geht vor allem auf die semiprofessionellen und professionellen Berufsgruppen des unteren und oberen Managements zurück, während die qualifizierten Lehrberufe von ca. 34 Prozent auf ca. 30 Prozent abgenommen haben.[35] Der Frauenanteil ist in kaufmännischen Berufen bekanntermaßen deutlich höher als in technischen Berufen. Er betrug 2000 bei den Berufsgruppen der organisatorischen Arbeitslogik insgesamt 54 Prozent, fiel aber besonders bei den unteren Teilgruppen (kaufmännisch-verwaltende Lehrberufe und geringqualifizierte Verwaltungskräfte) mit 65 Prozent bzw. 68 Prozent höher aus (vgl. Abb. 2). Weibliche Beschäftigte und kaufmännische Berufsgruppen sind in den Gewerkschaften, insbesondere in der IG Metall, bislang unterrepräsentiert. Gleichzeitig besteht bei den kaufmännischen Berufsgruppen eine erhebliche Forschungslücke. Es ist deshalb von besonderem Interesse, mehr über dieses Berufsfeld und seine Beschäftigten zu erfahren, wenn die Gewerkschaften in diesem Arbeitnehmersegment gezielt neue Mitglieder gewinnen möchten.

Bereits unsere Untersuchung von 2005 hat eine kaufmännische Befragungsgruppe mit einbezogen (vgl. Vester u.a. 2007: 158ff.). In ihr waren jedoch überwiegend Beschäftigte im Alter von über 35 Jahren vertreten. Zu den wenigen jüngeren Befragungsteilnehmern in dieser Gruppe (junge Industriekaufleute, die kürzlich ihre Ausbildungen abgeschlossen hatten), konnten kaum verwertbare Ergebnisse erarbeitet werden.[36] Aus dem wenigen vorhandenen Material wurde allerdings ersichtlich, dass sich die jungen kaufmännischen Angestellten von den älteren Befragungsteilnehmern, die wir zum Typus „Organisierer und Problemlöser" zusammengefasst haben (Vester u.a. 2007: 158ff.), unterscheiden. Die jungen kaufmännischen Angestellten erschienen ambitionierter, wollten bei ihren Ausbildungen nicht stehen bleiben und hatten zielgerichtet externe Weiterqualifizierungen im Blick. Teilweise waren die Ambitionen mit relativ gehobenen materiellen Ansprüchen für die Zukunft verknüpft. Es deutete einiges auf eine aufstiegs- und karriereorientierte Haltung hin.

Die beiden von der Forschungsgruppe nun neu durchgeführten Explorationen können die vorhandenen Forschungslücken nicht schließen. Dies gilt ganz besonders für den Bereich der kaufmännischen Berufsgruppen. Hier wurde lediglich ein erster Einblick in ein noch relativ unbekanntes Berufsfeld gewonnen. Dieses Berufsfeld müsste noch wesentlich umfassender erschlossen werden, um genauer sagen zu können, wo die Trennlinien verlaufen zwischen arbeitnehmerisch orientierten Gruppen, die für die Gewerkschaften ansprechbar sind, und solchen Gruppen, die überwiegend arbeitgeberorientiert und damit gewerkschaftlich kaum erreichbar sind.

---

halb der Arbeitsprozesse, 3. primäre berufliche Orientierungen, 4. notwendige Fertigkeiten und Qualifizierungen. Während innerhalb der *technischen Arbeitslogik* die Arbeitsprozesse durch technische Produktionskriterien und -abläufe bestimmt werden, erfolgt die Arbeit innerhalb der *organisatorischen Arbeitslogik* stärker an bürokratischen Anordnungs- und Weisungsstrukturen orientiert sowie in Abhängigkeit von bestimmten Hierarchiestufen.

[35] In den Berufen der organisatorischen Arbeitslogik sind die semiprofessionellen Berufe (unteres Management: Verwaltungs-, Buchhaltungs- und Rechtsberufe) im Zeitraum von 1990 bis 2007 von 29,3% auf 30,1%, die Professionen (oberes Management: höhere Verwaltungs-, Finanz- und Vermarktungsberufe) von 24,5% auf 28,6% angestiegen.

[36] Die Unternehmensführung des Untersuchungsbetriebes hatte relativ starken Einfluss auf die Teilnehmerrekrutierung genommen. Auf diese Weise wurden innerbetriebliche Hierarchien und Abhängigkeiten mit in die Befragungsgruppe hineingetragen. Dies hatte zur Folge, dass sich die jüngere Teilnehmerfraktion in der Gruppenwerkstatt kaum geäußert hat.

Die Auswertungsergebnisse zu den jüngeren Facharbeitern sind empirisch schon etwas besser abgesichert. Die Ergebnisse der aktuell befragten jüngeren Facharbeiter konnten ergänzt werden durch Aussagen von jüngeren Facharbeitern, die bereits 2005 in einem süddeutschen Unternehmen befragt wurden. Nach diesen Ergebnissen zeichnen sich drei typologische Varianten unter den jüngeren Facharbeitern ab. Diese Varianten werden durch vorhandene Studien weitgehend gestützt (vgl. Kapitel 3 u. 8 in Teil II.a.). Dennoch müssten die Varianten noch durch größere Fallzahlen weiter abgesichert werden. Die jetzt befragten jungen Facharbeiter gehören zu einem modernen Typus, während die Facharbeiter aus der Befragung von 2005 einem eher traditionelleren Typus entsprechen. Ein Einzelfall verweist auf eine aufstiegs- und karriereorientierte Variante. Mit der Stichprobe konnten jedoch nach wie vor *keine Facharbeiterinnen* erreicht werden. Es wäre daher wichtig, die Ergebnisse um die Haltungen und Perspektiven der Facharbeiterinnen zu ergänzen.

2. Ergebnisse zu den eigenen Explorationen

Um die Ergebnisse besser einordnen zu können, wird vorab der Untersuchungsbetrieb, in dem die beiden neuen Explorationen durchgeführt wurden, und dessen Entwicklung kurz vorgestellt.

2.1 Beschreibung des Untersuchungsbetriebes

Unternehmensentwicklung

Der Betrieb, in dem die beiden aktuellen Befragungen stattgefunden haben, besteht seit Anfang der 1980er Jahre und hat seinen Standort nahe einer norddeutschen Großstadt.[37] Das Unternehmen ist mit der Produktion und Instandhaltung von Antriebstechnologie befasst und wurde bis 2003 als kleinere GmbH und relativ unbedeutende Tochter eines Konzerns geführt. Anfang 2003 kam es zum Aufkauf des Betriebes durch einen amerikanischen Finanzinvestor, der das Unternehmen ohne gravierenden Personalabbau rationalisiert und dann 2003/2004 an einen größeren Konzern der Branche weiterverkauft hat. Das Unternehmen ist jetzt börsennotierte Tochter des Konzerns und Teil einer Aktiengesellschaft. Der Mutterkonzern unterhält drei deutsche Standorte und weitere in Kanada, Polen, den USA und in China. Der Konzern hat weltweit etwa 7000 Beschäftigte, im untersuchten Betrieb sind ca. 1500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Nach Aussagen aus den im Vorfeld geführten Expertengesprächen haben sich seit dem Börsengang die betrieblichen Bedingungen verändert und hat sich auch der Einfluss der Konzerführung verstärkt. Die Unternehmensstrategien waren längere Zeit darauf ausgerichtet, das Unternehmen auszubauen. Es sind neue Abteilungen, Prozesse und Strukturen hinzugekommen; damit ist auch der Personalbestand ausgebaut worden. Inzwischen wird keine weitere Vergrößerung mehr angestrebt, die Unternehmensstrategien zie-

[37] Dem Untersuchungsbetrieb wurde Anonymität zugesagt. Daher werden hier nur solche Informationen zum Unternehmen offengelegt, die die Anonymität des Betriebes nicht gefährden.

len jetzt vor allem auf Gewinnmaximierung. Auch die untersuchte Tochter steht seitdem unter einem höheren Druck, zum Konzernergebnis beizutragen. Die Arbeitsprozesse haben sich seither beschleunigt und verdichtet. Das gilt nach Auskunft der betrieblichen Experten besonders für den administrativen Bereich, hier sei der Erfolgsdruck besonders hoch. Im gewerblichen Bereich seien den Rationalisierungsmaßnahmen gewisse Grenzen gesetzt, da die Qualität der Arbeit sicherheitsrelevant ist und Sicherheit im Gesamtkonzern nach wie vor einen hohen Stellenwert besitze.

Die ausländischen Standorte in China, Kanada und den USA wurden als Joint Ventures mit Unternehmen vor Ort gegründet, um sich Zutritt zu ausländischen Märkten zu sichern. Dieser Schritt wurde in den Expertengesprächen und auch vom Betriebsrat positiv als Stärkung der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens bewertet, zumal die Standorte jeweils eigene Profile haben und für den norddeutschen Standort keine interne Konkurrenz darstellen. Anders sei dies mit dem neu erworbenen Standort in Polen, hier handelt es sich um Reparaturen im Niedrigtechnologiebereich, die in Polen kostengünstiger durchgeführt werden können. Dadurch entstehe schon eine gewisse Drucksituation auf die Arbeitsplätze am Befragungsstandort. Allerdings profitiere dieser vor allem von seinem Hochqualifizierungsprofil.

Die aktuelle Wirtschaftskrise machte sich zum Befragungszeitpunkt (Ende März 2009) nach Angaben der betrieblichen Experten noch nicht gravierend bemerkbar. Stärkere Einbrüche wurden jedoch mit einer Verzögerung für das zweite Halbjahr 2009 erwartet. Zum Befragungszeitpunkt wurden im gewerblichen Bereich noch Überstunden geleistet und auch neue Mitarbeiter eingestellt. In einer kürzlich beschlossenen Betriebsvereinbarung wurden bereits erste Vorbereitungen für das Eintreffen einer Auftragskrise getroffen. Dort wurde vereinbart, die aktuell geleistete Mehrarbeit auf Arbeitszeitkonten zu verschieben, um im Fall eines Nachfrageeinbruchs ohne größeren Stellenabbau auszukommen.

Die Unternehmensstrategien zielen auf Profitmaximierung und daher auch auf Flexibilität. Um auf Auftragsrückgänge kurzfristig reagieren zu können, werden seit 2006 in größerem Umfang Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer beschäftigt. Mit der Einführung des SAP-Systems[38] ist deren Anzahl im Jahr 2007 noch einmal gesteigert worden. Als Leiharbeitnehmer(innen) werden nicht nur Facharbeiter, sondern auch kaufmännisch-administrative Mitarbeiter und Ingenieure eingestellt. Nach Aussagen der Beschäftigten handelt es sich bei Neueinstellungen inzwischen fast ausschließlich um Leiharbeitnehmer(innen). Die Tätigkeiten der Facharbeiter sind sehr spezialisiert und anspruchsvoll, sie erfordern eine längere und aufwendige Einarbeitung. Daher werden auch die Leiharbeitnehmer längerfristig beschäftigt. Sie erhalten generell zunächst einen auf 18 Monate befristeten Vertrag, anschließend ggf. einen befristeten Dreijahresvertrag, bevor sie ggf. in eine feste Anstellung übernommen werden. Die Übernahmechancen für Leiharbeitnehmer werden als relativ gut, die Mitarbeiterfluktuation wird als insgesamt eher gering beschrieben.

[38] Bei SAP handelt es sich um ein umfassendes Datenverarbeitungs- und Vernetzungssystem, das zur Vernetzung unterschiedlicher Unternehmensbereiche genutzt werden kann und darüber hinaus zur Steuerung und Kontrolle betrieblicher Prozesse genutzt wird.

Umstrukturierungen
Die Arbeitsorganisation des Unternehmens ist relativ ‚klassisch' nach klaren Zuständigkeiten und Abteilungen gegliedert (Demontage, Montage, Reparaturbereich, Einkauf, Vertrieb, Logistik, Qualitätsmanagement, EDV, Finanzbuchhaltung, Personalabteilung etc.). Neben der Abteilungsstruktur bestehen zusätzlich bereichsübergreifende Projektstrukturen (z.B. Projekte für kontinuierliche Verbesserungen, Kosteneinsparungen, Kundenwerbung etc.). Demontage und Montage erfolgen in einer sogenannten „Flow Linie" nach festgelegten Taktzeiten.

Zu den wichtigen Umstrukturierungsmaßnahmen gehört sicherlich, dass vor etwa drei Jahren das Drei-Schichtsystem in ein Zwei-Schichtsystem umgewandelt wurde und die als unrentabel geltenden Nachtschichten abgeschafft wurden bzw. nur noch in reduzierter Form in der Montage und im Prüfstand fortgesetzt werden. Damit haben die Beschäftigten im Produktionsbereich erheblich an Zulagen verloren. Eine weitere Umstrukturierung betrifft die Meisterfunktion. Bis 2008 gab es keine Meisterpositionen, sondern es wurden so genannte „Moderatoren" von den Beschäftigten gewählt, die als ‚primus inter pares' agieren sollten. Die formale Gleichstellung kollidierte allerdings mit Führungs- und Entscheidungsaufgaben. Seit dem Frühsommer 2008 wurden nun Meisterpositionen eingeführt und deren Führungsaufgaben deutlich gestärkt. Die Arbeit der Meister ist gegenüber 2008 umfassender und nach Angaben aus den Expertengesprächen auch belastender geworden. Für erhebliche Reibungsverluste hat zudem die Umstellung auf das SAP-System gesorgt. Neben diesen größeren Umstellungen wurden zahlreiche kleinere Umstrukturierungen vorgenommen, die konkrete Bereiche der Arbeitsorganisation im shop floor betreffen und die die Arbeitsprozesse und Durchlaufzeiten optimieren sollten. Aktuell befindet sich eines der größeren Optimierungsprojekte in der Konsolidierungsphase. Zudem hat es mehrere Wechsel in Führungspositionen der Geschäftsführung und des Konzernvorstandes gegeben. Insgesamt sind die letzten vier Jahre für das Unternehmen relativ unruhig verlaufen. Nach Angaben der Experten tragen die Mitarbeiter die vielfältigen Umstrukturierungsprojekte mit relativer Gelassenheit. Diese Einschätzung lässt sich in den empirischen Erhebungen dann allerdings nur begrenzt bestätigen.

Betriebliche und gewerkschaftliche Interessenpolitik
Der Untersuchungsbetrieb ist tarifgebunden und unterliegt dem Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Inzwischen ist auch dort die ERA-Einführung abgeschlossen worden.[39] Betriebsrat und Personalführung haben eine aufwendige Informationspolitik betrieben, um die Akzeptanz für die Umstellung zu erhöhen. Von den 1500 Beschäftigten, die neu nach ERA eingestuft wurden, haben ca. 300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Widerspruch gegen ihre Einstufung eingereicht. Auch wenn niemand materielle Einbußen habe hinnehmen müssen, gab es doch Akzeptanzprobleme. Einige Beschäftigte sahen ihre Arbeit und ihr betriebliches Engagement nicht ausreichend wertgeschätzt und fühlten sich herabgesetzt.

[39] Das Entgeltrahmenabkommen „ERA" wurde zwischen dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall und der IG Metall abgeschlossen. Mit dem Entgeltrahmenabkommen ERA ist die tarifliche Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte aufgehoben worden. Es ist 2005 in einzelnen Tarifgebieten eingeführt worden und sollte bis spätestens 2009 in allen Tarifgebieten deutschlandweit umgesetzt sein. Die tariflichen Einstufungen aller Beschäftigten erfolgen seitdem nach einem einheitlichen Kriterienkatalog.

Im Unternehmen gilt mit dem Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie auch die 35-Stundenwoche. Gearbeitet wird von Montag bis Freitag, am Samstag werden wegen der hohen Auftragslage seit längerer Zeit fünf Stunden freiwillige Mehrarbeit geleistet. Die Arbeitszeit wird in einem Gleitzeitmodell (mit Stechuhren) ohne Kernarbeitszeiten umgesetzt. Die einzelnen Bereiche regeln dies selbständig. Maximal 18 Prozent der Beschäftigten können laut Tarifvertrag bis zu 40 Stunden pro Woche arbeiten. Dazu gehören überwiegend Beschäftigte aus dem administrativen Bereich sowie Ingenieure und Meister. Die Vergütung erfolgt nach Tariflohn, daneben sind zusätzliche Bonuszahlungen in Form einer jährlichen Erfolgsbeteiligung vorgesehen. Die Bonuszahlungen erfolgten zunächst nach einem System von sechs Beurteilungsfaktoren und Leistungskriterien („Bonuszahlungen nach Faktor 6"). Die ursprünglich vom Konzernvorstand vorgesehene Verteilung der Bonuszahlungen nach einem Modell der Gaußchen Normalverteilungskurve wurde aufgrund hoher Unzufriedenheiten unter den Beschäftigten wieder aufgehoben. Die Zahlung wird inzwischen weniger bürokratisch nach einem Punktesystem gehandhabt. Im AT-Bereich gelten Zielvereinbarungen, eingeschränkter auch für die Meisterebene. Etwa fünf bis sechs Prozent der Beschäftigten sind AT-Angestellte.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad konnte in den letzten Jahren gesteigert werden und liegt inzwischen bei etwa 40 Prozent. Überwiegend sind es gewerbliche Beschäftigte (ca. 90 Prozent), die gewerkschaftlich organisiert sind. Der Angestelltenbereich ist nach wie vor nur schwer zu erreichen.

2.2 Zwei Gruppen mit unterschiedlicher Sicht auf denselben Betrieb

Da die zwei Gruppenwerkstätten mit unterschiedlichen Berufs- und Statusgruppen des selben Betriebes durchgeführt wurden, ergeben sich unterschiedliche Perspektiven auf die betrieblichen Bedingungen. Das macht die Fallanalyse interessant. Die Angehörigen der beiden Befragungsgruppen unterscheiden sich nicht nur nach Berufsethos, Habitusmustern und interessenpolitischen Haltungen, auch ihre Wahrnehmungen zu den betrieblichen Bedingungen sind verschieden. Die Unterschiede in den Wahrnehmungen hängen mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und mit konkret gemachten Erfahrungen zusammen, aber vor allem mit unterschiedlichen betrieblichen Stellungen und damit verbundenen Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen.

Die strukturellen Veränderungen, die der Betrieb in den letzten Jahren durchgemacht hat, haben Spuren hinterlassen und vor allem bei den Facharbeitern im shop floor das Vertrauen in die Unternehmensführung nachhaltig beeinträchtigt. Die Wahrnehmungen gingen bei den Facharbeitern mit sehr vielen Unzufriedenheiten einher, während die kaufmännischen Angestellten eine positivere Sicht auf ihren Betrieb hatten und primär zufriedener waren mit ihrer Arbeit und mit den Arbeitsbedingungen. Sie sahen die betrieblichen Umstellungen als eine notwendige aber vorübergehende Umstellungsphase, die sich in dieser Form jedoch nicht fortsetzen werde.

Darüber hinaus gab es aber auch Gemeinsamkeiten, einige Probleme und Unzufriedenheiten traten in beiden Gruppen auf:

(1) Ein wichtiges Thema war die Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Arbeit, die sowohl vom Unternehmen insgesamt als auch von unmittelbaren Vorgesetzen erwartet wurden. Hier bestanden Unzufriedenheiten in beiden Gruppen (*„gerade in Sachen Wertschätzung ist da gar nichts gekommen“*).

(2) Des weiteren zeigten sich gewisse Übereinstimmungen in der Einschätzung zum Verhalten von Führungskräften. In beiden Gruppen gab es Befragungspersonen, die die Führungskräfte des Unternehmens als zu wenig entscheidungsfreudig und umsetzungsorientiert betrachteten (*„die sichern sich ständig erst mal ab“*).

(3) Sowohl bei der ERA-Umstellung als auch bei der leistungsbezogenen Erfolgsbeteiligung, die das Unternehmen zahlt, gab es in beiden Gruppen Kritik an der Verfahrensweise. Im Vordergrund der Verfahren stehen jeweils formale Einstufungskriterien, bei denen das berufliche Engagement und die Qualität der Arbeit der Beschäftigten kaum Berücksichtigung finden. Die Einstufungen wurden daher nicht immer als leistungsgerecht empfunden.

(4) Beide Gruppen sahen die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise zum Befragungszeitpunkt noch nicht als persönlich bedrohend an. Dies wurde jedoch unterschiedlich begründet: Die *kaufmännischen Befragten* sahen sich aufgrund ihrer relativ hohen und flexibel einsetzbaren Qualifikationen sowie aufgrund der beruflichen Positionen in einer relativ sicheren Situation (*“Da gehen erst mal andere.“*). Sie nahmen die Branche und den Betrieb zudem als privilegiert wahr,
da Einbrüche erfahrungsgemäß mit einer gewissen Verzögerungen erfolgen und sich das Unternehmen bereits darauf vorbereiten könne. In Einzelfällen wurde die Krise als reines Medienproblem gedeutet. Die *Facharbeiter* hatten dagegen den Eindruck, die Krise werde von Unternehmseite instrumentalisiert, um die Beschäftigten künstlich zu verunsichern und unter Druck zu setzen. Ergebnisse würden von der Konzernführung generell zunächst einmal schlechtgeredet und am Ende sei es doch immer ein gutes Ergebnis geworden.

II.a. Ergebnisse zu den jüngeren Facharbeitern

Zusammenfassung

Die folgenden Auswertungsergebnisse zu den jungen Facharbeitern sind aus zwei Explorationen in unterschiedlichen Unternehmen erarbeitet worden. Facharbeiterinnen konnten für die Erhebungen in keinem der Betriebe gewonnen werden. Sie sind dort nur in geringer Zahl vertreten. Beide Unternehmen sind börsennotierte Unternehmen, die im Bereich der Produktion und Instandhaltung von Antriebstechnologie unter globaler Konkurrenz agieren. Wie bereits angemerkt wurde mit unserer *Befragung von 2005* ein eher *traditioneller Facharbeitertypus* erreicht und mit der *Befragung von 2009* ein überwiegend *moderner Typus*. Trotz erkennbarer Unterschiede im Lebensstil und in den Alltagskulturen sind die beruflichen Ansprüche und Kritikpunkte der jüngeren Facharbeiter in beiden Unternehmen sehr ähnlich. Im Berufsethos überwiegen demnach bei beiden Varianten die Gemeinsamkeiten.

Die befragten jungen Facharbeiter zeigen ein verinnerlichtes, effizienzorientiertes Leistungsethos. Sie definieren sich kollektiv über ihren Facharbeiterstatus und über die Qualität der spezialisierten Facharbeit. Erfahrung und handwerklich-technisches Fachkönnen bestimmen ihr Selbstbewusstsein. Für die *Facharbeiter des traditionellen Typus* ist ein relativ ausgeprägtes Klassenbewusstsein kennzeichnend. Gegensätze zwischen körperlicher und geistiger Arbeit, zwischen Angestellten und Arbeitern sowie zwischen Arbeit und Kapital werden noch relativ stark betont. Bei den *Facharbeitern des modernen Typs* sind diese Gegensätze abgeschwächter. Sie haben höhere Bildungsabschlüsse und höherwertige Berufsabschlüsse als die Facharbeiter des traditionellen Typs und kommen aus Herkunftsfamilien, in denen bereits in Bildung und Qualifizierung investiert wurde. Dies führt zu einer modernisierten Lebensweise und zu noch höheren Ansprüchen im Hinblick auf die betriebliche Mitsprache und Mitgestaltung.

In beiden Fallbeispielen zeigten sich für die Facharbeiter belastete betriebliche Vertrauensbeziehungen. Dies hängt mit den Rationalisierungsstrategien der Unternehmensführungen zusammen. Bei den Interessenkonflikten geht es um Fragen der (Leistungs-) Anerkennung und des Respekts, um einschränkende hierarchische Betriebsstrukturen und um Privilegierungen, aber auch um verinnerlichte Ansprüche des Berufsethos, gute Arbeit leisten zu wollen. Die von uns untersuchten jungen Facharbeiter sind ausgesprochen motiviert. Gerade deshalb, und weil sie sich weiterhin mit dem Unternehmen identifizieren, arbeiten sie sich an den vorhandenen Konflikten ab. Während die jungen *Facharbeiter des traditionellen Typus* den Eindruck haben, die traditionelle Facharbeit werde zunehmend abgedrängt und gerate zum Auslaufmodell, fühlen sich die jungen *Facharbeiter des modernen Typus* in ihren beruflichen Potentialen und Entwicklungsmöglichkeiten eingeschränkt. Die junge Facharbeitergeneration steckt quasi in einem Dilemma. Einerseits möchte sie weiterhin Facharbeiter sein und auch bleiben und zieht daraus ihre Identität, andererseits führt dieser ‚Arbeiterstatus' aber zu Verkennungen, Blockierungen und Abwertungserfahrungen.

Beide Varianten zeigen solidarische Handlungsmuster. In der Stichprobe waren die jungen Facharbeiter zum überwiegenden Teil gewerkschaftlich organisiert. Während aber die jungen *Facharbeiter des traditionellen Typus* überwiegend auf kollektive und kämpferische Formen der Interessenvertretung setzen und sich teilweise von den Gewerkschaften im Stich gelassen fühlen, werden von den *Facharbeitern des modernen Typus* auch individuellen Strategien der Selbstvertretung eingesetzt.

---

1. Angaben zur Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus 12 männlichen Facharbeitern im Alter von 20 bis 36 Jahren, die über qualifizierte Mechaniker- und Schlosserausbildungen verfügen. Die Befragten haben meist bereits ihre Ausbildungen in den untersuchten Unternehmen absolviert, gehören also schon etwas längere Zeit zur Stammbelegschaft und können daher auch die Veränderungen beschreiben und beurteilen, die sie in den Unternehmen feststellen. Sie bringen Einblicke und Erfahrungen aus unterschiedlichen Abteilungen mit (Demontage, Montage, Reparaturbereich, Instandhaltungsdienstleistungen).

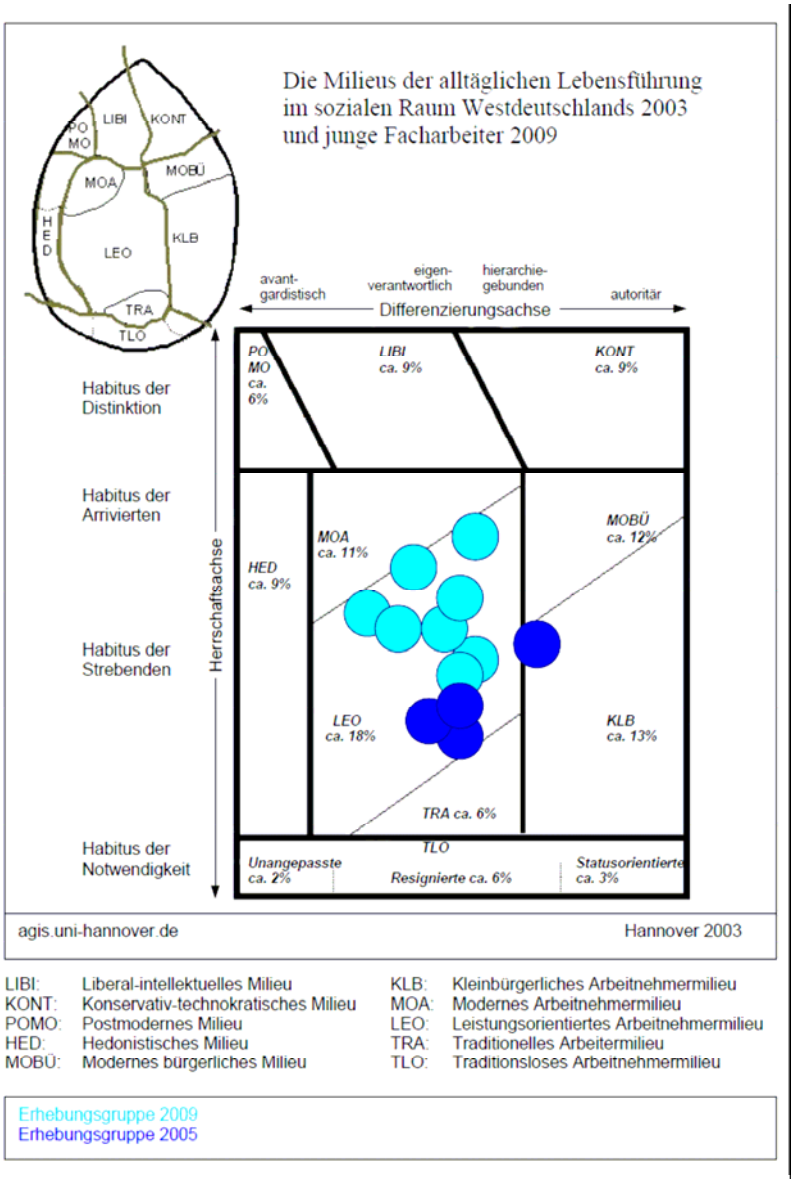
Die Befragten des modernen Typus sind 20 bis 30 Jahre alt und haben überwiegend erweiterte Realschulabschlüsse, einige auch die Fachhochschulreife bzw. die allgemeine Hochschulreife erworben.[40] Bei den Angehörigen der traditionelleren Variante überwiegen dagegen Hauptschulabschlüsse. Diese sind ein wenig älter und zwischen 26 bis 36 Jahre alt. Die meisten befragten Facharbeiter haben an verschiedenen inner- und/oder außerbetrieblichen Weiterqualifizierungen teilgenommen.

Die Bildungs- und Berufsabschlüsse der Eltern sind unterschiedlich: Beim modernen Typus haben die Mütter und/oder Väter in mehreren Fällen die Fachhochschulreife oder die allgemeine Hochhochschulreife erlangt, akademische Berufsabschlüsse kommen aber nur in einem Fall vor.[41] Die meisten Väter des modernisierten Typus arbeiten in technisch-handwerklichen Ausbildungsberufen und sind z.T. selbst Mechaniker, die Mütter verfügen über qualifizierte Ausbildungen in pädagogischen und medizinischen oder in kaufmännischen Berufen. Bei den Facharbeitern des traditionellen Typus überwiegen dagegen Eltern mit geringer Formalbildung. Die Väter des traditionelleren Typus haben meist qualifizierte Berufsabschlüsse in handwerklichen Berufen (häufig Schlosser), die Mütter in der Regel keinen Berufsabschluss erworben.

[40] Dies gilt auch für die Geschwister, die zum Teil ebenfalls ein Gymnasium besucht haben. In der Regel wurde jedoch auch von ihnen eine Ausbildung absolviert und nur in zwei Fällen ein Studium aufgenommen.
[41] Die Eltern und Großeltern waren bzw. sind bei diesem Fall Lehrer.

Sozialräumlich gehören die befragten Facharbeiter in vertikalen Abstufungen zum „Leistungsorientierten Arbeitnehmermilieu“ aus der Traditionslinie der Facharbeit und praktischen Intelligenz, einzelne im Übergang zum „Modernen Arbeitnehmermilieu“. Ein Einzelfall wurde der ständisch-kleinbürgerlichen Traditionslinie zugeordnet (vgl. Abb. 7 sowie Kapitel 3).

Abb. 7 Sozialräumliche Einordnung der jungen Facharbeiter



Die Befragten des modernisierten Facharbeitertypus bestätigen demnach den gesellschaftlichen Trend zu höheren Bildungs- und Berufsabschlüssen. Die Facharbeiterfamilien haben in den 1960er und 1970er Jahren im Zuge der Bildungsexpansion ebenfalls verstärkt in die Bil-

dung ihrer Kinder investiert und damit deren berufliche Chancen absichern und auch verbessern können (vgl. Vester 2004 u. 2005, Geißler 2002, Beaud/Pialoux 2004).

2. Lebensstil

Die modernisierten Facharbeiter sind ein Beispiel dafür, dass sich mit den gestiegenen Bildungsstandards auch der Lebensstil wandelt und die Ansprüche auf berufliche und persönliche Selbstbestimmung größer werden. Es zeigen sich bei den befragten jüngeren Facharbeitern daher zwei Fraktionen mit unterschiedlichem Lebensstil. Neben den genannten Bildungsunterschieden liegt vermutlich ein weiterer Grund für diese Unterschiede darin, dass die traditionelleren Facharbeiter aus einer ländlichen Region stammen, in der die Wahrung von Traditionen noch eine größere Rolle spielt, während die modernisierten Facharbeiter im großstädtischen Umfeld aufgewachsen sind.

Die *Facharbeiter des modernisierten Typus* leben überwiegend mit einer Partnerin zusammen und einige haben bereits Wohneigentum erworben. Sie planen zwar eine Familie zu gründen, aber dies steht aktuell noch nicht auf der Tagesordnung. Keiner der Befragten ist bislang verheiratet. Bei den Freizeitinteressen überwiegen moderne Sportarten (Squash, Badminton, Fitness, Radfahren, Snowboard) und gemeinschaftsorientierte Aktivitäten im Freundeskreis. Nur selten bestehen Vereinsmitgliedschaften. Größeren Raum nehmen dagegen Motorsportarten (Motorradfahren, Go-Cart) ein. Darüber hinaus tüfteln und werkeln die jungen Leute gern an älteren Autos und Motorrädern bzw. betätigen sich auch als Heimwerker im eigenen Haus. Die *Facharbeiter des traditionelleren Typus* sind in der Regel verheiratet und haben Familie. Sie haben ebenfalls Wohneigentum erworben und vielfältige gemeinschaftsorientierte und gesellige Interessen, sind dabei aber überwiegend in traditionelle Vereine eingebunden (Gesang-, Musik-, Sport- und Schützenverein).

Die Hinweise zum Wandel der Lebensweise zwischen den Facharbeitergenerationen werden noch deutlicher, wenn die *ältere Generation des traditionellen Facharbeitertypus* aus der Befragung von 2005 vergleichend mit einbezogen wird. Bei dieser älteren Generation waren die Ehefrauen trotz qualifizierter Berufsausbildungen und mittlerer Bildungsabschlüsse fast durchgängig nicht berufstätig, sondern widmeten sich vollständig der Familienarbeit. Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern war hier noch dem traditionellen Rollenverständnis und Familienbild nach dem männlichen Ernährermodell geschuldet. Für die älteren Facharbeiter hatte die Ehefrau als „ruhender Pol“ und ordnende Kraft in der Familie einen sehr hohen Stellenwert. Sie galt ihnen als Garant für eine geordnete und respektable Lebensführung, durch die sie sich von der unsteten und ungeregelten Lebensweise unterprivilegierter sozialer Gruppen abgrenzen konnten. Gleichzeitig schien es sich um eine Reproduktionsstrategie zu handeln, durch die in die Zukunft der nächsten Generation investiert wurde. Die Mütter investierten ihre Zeit und ihr Bildungskapital in die schulische Förderung der Kinder, um ihnen ein größeres Spektrum an beruflichen Möglichkeiten zu eröffnen *(„Mein Sohn soll keine Schlosser werden, Schlosser hat keine Zukunft.“)*.

Bei der jüngeren Facharbeitergeneration erscheint das Geschlechterverhältnis partnerschaftlich ausbalanciert und ist nicht mehr hierarchisch-patriarchal strukturiert.

Die befragten jüngeren Facharbeiter sind räumlich relativ stark verwurzelt. Die Angehörigen der *modernisierten Variante* haben zwar mit dem Auszug aus dem Elternhaus in der Regel den Wohnort gewechselt, aber dieser Wechsel bleibt auf die Region beschränkt. Die Angehörigen der *traditionelleren Variante* sind dagegen meist am Geburtsort geblieben. Die jungen Facharbeiter sind durchgängig am politischen Weltgeschehen interessiert und über gesellschaftspolitische Themen gut informiert. Gelesen werden lokale Tageszeitungen, mitunter politische und wissenschaftliche Magazine, häufiger auch Auto- und Motorradzeitschriften.

Bis auf vier Befragte gehören die jungen Facharbeiter zu den Mitgliedern der IG Metall. Sie sind in der Regel bereits als Auszubildende eingetreten. Von den vier Nichtmitgliedern waren drei in den letzten Jahren (aus Enttäuschung) aus der Gewerkschaft ausgetreten.

3. Habitusmuster und Berufsethos

Die Befragten weisen in den Habitusmustern und in den Strategien des Berufsethos bis auf den einen bereits genannten Einzelfall sehr viele Übereinstimmungen auf. Ebenso sind die beruflichen Ansprüche und Unzufriedenheiten ähnlich gelagert. Unterschiede bestehen aber im Selbstbewusstsein, mit denen die beruflichen Ansprüche formuliert werden, und in den beruflichen Zukunftsvorstellungen. Alle befragten Facharbeiter wollen sich beruflich noch weiterentwickeln. Insbesondere diejenigen mit höheren Bildungsabschlüssen sind hier jedoch risikobereiter und können sich durchaus einen Arbeitsplatzwechsel in ein anderes Unternehmen vorstellen. Andere Befragte tendieren mehr zu Sicherheitsstrategien und versuchen, die jetzige berufliche Position im Unternehmen durch weitere Qualifizierungen abzusichern. Bis auf eine Ausnahme geht es bei der beruflichen Weiterbildung entweder um die Absicherung des erreichten sozialen Status oder aber um einen begrenzten Aufstieg im Rahmen der qualifizierten Facharbeit. Die befragten jungen Facharbeiter streben in der Regel keine Führungspositionen an.

Aufstiegsorientierter Einzelfall

Ein Einzelfall der Stichprobe unterscheidet sich in den Habitusmustern und im Berufsethos von den anderen befragten Facharbeitern. Auf diesen Einzelfall wird vorab kurz eingegangen. Der Befragte zeigt nicht das für die Stichprobe sonst kennzeichnende verinnerlichte Facharbeiterethos und auch nicht die so häufig vorhandene handwerklich–technische Tüftlermentalität. Er verfügt stattdessen über einen prätentiösen Aufstiegshabitus. Der Facharbeiterstatus wird in diesem Fall lediglich als Berufseintrittspforte bzw. als vorübergehende Zwischenstation betrachtet und soll so bald wie möglich wieder verlassen werden. Der Befragte setzt individuelle Bildungsstrategien ein, um einen sozialen Aufstieg mit Statusgewinn zu erreichen. Da es ihm über einen längeren Zeitraum nicht gelungen war, betriebsintern in den Dienstleistungs- und Angestelltenbereich zu wechseln, hatte er schließlich eine berufsbeglei-

tende externe Qualifikation zum Betriebswirt aufgenommen. Der Befragte sah sich in seinem Wunsch, die betriebliche Position zu wechseln, weder vom Betriebsrat noch von der Gewerkschaft (den betrieblichen Vertrauensleuten) ausreichend unterstützt und war deshalb aus der Gewerkschaft ausgetreten. Wir haben den Einzelfall aufgrund der prätentiösen und statusorientierten Haltung dem „Kleinbürgerlichen Arbeitnehmermilieu“ (vgl. Abb. 7) und dem Arbeitnehmertypus „An Aufstieg, Status und Karriere Orientierte“ zugeordnet (vgl. Abb. 4). Vermutlich ist dieser Einzelfall in einer größeren Stichprobe häufiger anzutreffen. Hinweise auf eine individualisierte und aufstiegsorientierte Variante unter den Facharbeitern, die in höhere Qualifizierungen von Fachschulen und Berufsakademien investiert, geben die Untersuchungen von Stéphane Beaud und Michel Pialoux (vgl. Beaud/Pialoux 2004: 51ff).

Facharbeiterethos und Werkstolz

Die befragten Facharbeiter zeigen bis auf den oben genannten Einzelfall ein verinnerlichtes, effizienzorientiertes Leistungsethos. Sie definieren sich über ihren Facharbeiterstatus und über die Qualität der spezialisierten Facharbeit. Erfahrung und handwerklich-technisches Fachkönnen bestimmen ihr Selbstbewusstsein. Für die *Facharbeiter des traditionelleren Typus* ist ein relativ ausgeprägtes Klassenbewusstsein kennzeichnend. Der Gegensatz zwischen körperlicher und geistiger Arbeit, zwischen Angestellten und Arbeitern sowie zwischen Arbeit und Kapital wird noch relativ stark betont. Diese Facharbeiter definieren sich vor allem über ihr körperlich-handwerkliches Fachkönnen. Qualifizierte Facharbeit bedeutete für sie Handwerk und das durch die Hände geschaffene Werk erfüllt sie mit Stolz. Die Angehörigen dieser Variante agieren mit einer direkten zupackenden Art. Sie bringen ihre Kritik direkt und schnörkellos auf den Punkt (*„schon mal Tacheles reden“*). Es überwiegt bei ihnen die Haltung, dass die Interessen der Facharbeiter nur kollektiv und gegen den Widerstand des Unternehmens erkämpft werden müssen, auch wenn die Befragten in spezifischen Situationen durchaus ihre Interessen individuell wahrnehmen können.

Bei den *Facharbeitern des modernisierten Typus* sind geistige und körperliche Arbeit stärker miteinander verbunden und werden auch die Gegensätze zwischen Arbeitern und Angestellten nicht mehr so stark betont. Es handelt sich um einen kommunikativen Typus mit analytisch-reflektierten und moderat abwägenden Sichtweisen. Aber auch hier finden Abgrenzungen statt und werden vor allem Abgrenzungen von Seiten der Angestelltenberufsgruppen wahrgenommen (*„Es gibt schon noch eine Kluft zwischen Mechanikern und Nicht-Mechanikern. Im Verwaltungstrakt, geht man da in Zivil hin, wird man gegrüßt. Das passiert aber nicht, wenn man im Blaumann kommt und dann vielleicht noch nach Kraftstoff stinkt. Also, die Kluft ist noch ganz schön groß.“*).

Die jüngeren Facharbeiter beider Varianten denken sich in die Arbeitsprozesse und Betriebsabläufe hinein und machen sich Gedanken, wie die Arbeitsorganisation effizienter gestaltet werden könnte und müsste. Sie möchten diese Arbeitsabläufe aktiv mitgestalten, haben aber den Eindruck, dass sich niemand für ihre Erfahrungen, Einschätzungen und Verbesserungsvorschläge interessiert.

Unseres Erachtens verfügen insbesondere die jungen Facharbeiter des modernen Typs über ein berufliches Potenzial und über Entwicklungsmöglichkeiten, die bei den derzeit vorherrschenden Arbeitsbedingungen und Unternehmensstrategien nicht ausgeschöpft, sondern eher blockiert werden. Die derzeitigen Unternehmensstrategien führen bei beiden Varianten zu sehr viel Unzufriedenheiten und zu einer Demotivation der Facharbeiter.

4. Konflikte

Verlusterfahrungen

In den Expertengesprächen, die wir im Vorfeld der Befragungen in den Unternehmen geführt haben, wurde uns insbesondere das norddeutsche Unternehmen als ein moderner und für Beschäftigte attraktiver Betrieb mit einer sehr kommunikativen und kooperativen Unternehmens- und Führungskultur vorgestellt. Die Sicht der befragten jungen Facharbeiter auf ihre Betriebe war eine etwas andere. Die ersten Reaktionen der Befragten auf den einleitenden Grundreiztext fielen in beiden Diskussionsrunden relativ einheitlich und ernüchternd aus:[42]

„Der Satz, wer Freude sät, der Freude erntet, den gibt's hier absolut nicht, weil keine Freude gesät wird."

„Es kommt einem so vor, als wenn hier mit Absicht die Mitarbeiter demotiviert werden sollen. Alles, das den Mitarbeitern einmal Freude und Spaß gemacht hat, das wird verboten."

Die jungen Facharbeiter beschreiben die Veränderungen als einen schleichenden Prozess, der mit dem Einstieg von Finanzinvestoren bzw. mit der Umwandlung der Unternehmen in Holding- und Aktiengesellschaften begonnen hat und der sich unter den Profitmaximierungsstrategien der Unternehmen weiter beschleunigt hat. *„Alles nur Gier, ganz einfach"*.[43]

Die Verlusterfahrungen sind sowohl materieller als auch symbolisch Natur. Materielle Verluste erfahren die Facharbeiter in beiden Unternehmen dadurch, dass inzwischen entweder auf Zulagen für Akkordarbeit oder auf Nachtzulagen verzichten werden muss. Damit das Arbeitsvolumen weiterhin bewältigt werden kann, ist das Arbeitstempo auf Akkordniveau geblieben und auch die Nachtschichten werden in reduzierter Form weiter gefahren. Ihre Zuteilung wird nun aber als Disziplinierungsinstrument wahrgenommen, das Vorgesetzte einsetzen können, um ausreichend Facharbeiter für freiwillige Samstagsschichten zu gewinnen. Im süddeutschen Unternehmen wurde im Zusammenhang mit einem Standortsicherungspaket u.a. eine durch Streik erkämpfte Lohnerhöhung für die gewerblichen Beschäftigten ausgesetzt.

[42] Der Grundreiztext, mit dem die Diskussionsrunden eingeleitet wurden, ist im Anhang beigefügt.

[43] Im süddeutschen Unternehmen wurden seit Mitte bis Ende der 1990er Jahre gravierender Veränderungen wirksam, als der ehemalige Familienbetrieb in eine Holding und Aktiengesellschaft umgewandelt wurde. Im norddeutschen Unternehmen begannen die spürbaren Veränderungen mit der Übernahme des Unternehmens durch den Finanzinvestor. Vgl. hierzu Kapitel 2.1.

In beiden Unternehmen führen die Rationalisierungsmaßnahmen bei den Facharbeitern zu dem Eindruck, dass die Kosteneinsparungen einseitig zu ihren Lasten gehen, während der Angestelltenbereich davon weitgehend verschont bleibt.

Immaterieller Art sind die Verlusterfahrungen dadurch, dass den befragten Facharbeitern unter den neuen Unternehmensstrukturen und veränderten Unternehmensstrategien die kollegiale Betriebsfamilie (*„wie eine große Familie“)* verloren gegangen ist, und sie den sozialen Zusammenhalt unter den Beschäftigten geschwächt sehen. Die Verlusterfahrungen fallen u.E. so deutlich aus, weil die Facharbeiter in beiden Betrieben eine andere Form der Unternehmenskultur kennen gelernt haben.

„Während der Ausbildung, als wir mal angefangen haben, war das wie eine große Familie. Das Unternehmen hat sich komplett gewandelt und das wirkt sich extrem auf die Zufriedenheit aus.“

„Mein Vater, der war mal richtig stolz, dass er hier im Unternehmen arbeitet [...], aber heute is' das ganz anders. Die Firma is' nicht mehr so. Ich mache meine Arbeit so, das es recht ist, dass es funktioniert. Das mache ich aber für mich allein und für meinen Ruf im Unternehmen, dass ich abends rausgehen kann und sagen kann, das hab' ich gemacht. Das Ding funktioniert. Aber ob mich das freut? Ich krieg' mein Geld dafür, sagen wir es mal so.“

Umsetzungsdefizite und Führungskräftekritik

Die Rationalisierungsstrategien beider Unternehmen zielen auf Kostensenkung und Produktivitätssteigerung. In beiden Betrieben wurden die Durchlaufzeiten erhöht, mehrfach Versuche unternommen, die Arbeitsabläufe zu optimieren, und vielfach Umstrukturierungen vorgenommen. Was insbesondere die jungen Facharbeiter des norddeutschen Unternehmens daran stört, ist nicht die Tatsache, dass diese Optimierungsversuche unternommen werden, sie selbst haben ein großes Interesse an effizienter und professionell organisierter Arbeit. Ihre Kritik richtet sich dagegen, dass die Umstellungsmaßnahmen nicht konsequent umgesetzt und durchgehalten werden.

„Hier werden dauernd neue Regeln aufgestellt, aber nach 14 Tagen interessiert das keinen mehr und dann wird wieder zum alten Stremel zurückgekehrt.“

„Das ist diese Philosophie, wir kommen schon irgendwie durch. Viele tolle Ideen, aber wenn bei Neuerungen irgendetwas quer kommt, dann wurschteln wir uns wieder durch, weil das haben wir ja schon immer so gemacht.“

Ohne entsprechenden Durchsetzungswillen erhalten die Umstrukturierungsmaßnahmen einen beliebigen Charakter, werden nicht mehr ernst genommen und teilweise als Gängelei betrachtet. Zum anderen sehen sich die Facharbeiter nicht ausreichend in die Vorüberlegungen mit einbezogen. Gefragt werden die Vorgesetzten, gerade diese werden aber von den Facharbei-

tern häufig als die Blockierenden wahrgenommen (*„Die Durchlässigkeit zur Führung ist nicht gegeben. Die oberste Führung weiß nicht, was auf unterer Ebene abgeht. Die mittlere Führungsebene blockt das ab.“)*. Für die befragten Facharbeiter besteht daher der Eindruck von „Cliquenwirtschaft“, die Führungskräfte agierten eigenmächtig und ohne einheitliche Linie. Probleme würden weg- oder schöngeredet, um die eigene Position zu sichern.

„Das ist, glaube ich, das Problem im Shop, dass sich nur die Leute den Kopf darum machen, die die Zahlen sammeln, und nicht die, die das auch umsetzen müssen. Das wird mit uns nicht abgesprochen.“

„Das Problem ist nicht, dass es die Einschnitte gibt, aber die Mitarbeiter werden nicht gefragt. Da hätten wir ihnen gleich sagen können, dass Mitarbeiter fehlen und wir die Arbeit so nicht in zwei Schichten schaffen können. Aus Kostengründen werden aber keine Mitarbeiter eingestellt. Dann stellen sie fest, dass sie auf die Nase gefallen sind, jetzt machen wir verminderte Nachtschicht.“

„Es geht mir darum, dass man ein sinnvolles Arbeiten hat, dass ich mitbestimmen kann, wie mein Arbeitsumfeld gestaltet wird. Dass ich auch in dem, was ich mache, integriert werde in Arbeitsabläufe, in Entscheidungen und so weiter. Da will ich auch mitreden. Dass ich bei Problemen selber mitbestimmen kann und nicht nur andere wissen es besser. Und diese Mitbestimmung fehlt mir total [H. v. Verf.], *das ist immer weniger geworden.“*

Es bleibt etwas unklar, gegen wen sich die immer wieder kehrende Kritik an Führungskräften genau genommen richtet. Sie scheint sich auf einzelne Meister, häufiger aber auf Teamleiter und Personen des erweiterten Führungskreises zu beziehen. Konnten früher auch erfahrene Mechaniker zum Teamleiter aufsteigen, so sind dies heute akademisch ausgebildete Führungskräfte, die den Facharbeitern quasi ‚vor die Nase gesetzt werden’. Es könnte daher sein, dass sich in der Führungskräftekritik einerseits verbaute Aufstiegswege für Facharbeiter niederschlagen und sich andererseits Kulturschranken bemerkbar machen, die zwischen praktischen Kompetenzberufen der Facharbeit und akademisch und betriebswirtschaftlich geschulten Fraktionen des unteren Managements bestehen. Die jungen Facharbeiter nehmen für sich in Anspruch, aufgrund ihres Bildungskapitals und der erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen in die Entscheidungsprozesse und in die Gestaltung der Arbeitsabläufe mit einbezogen zu werden. Sie wollen nicht als bloße ‚Befehlsempfänger’ behandelt werden.

Entwertungserfahrungen

Im von uns untersuchten süddeutschen Unternehmen sind im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen im Produktionsbereich massiv gewerbliche Mitarbeiter abgebaut worden. Die Facharbeiter dort hatten den Eindruck, ihre qualifizierte Facharbeit gerate zum „Auslaufmodell“. Sie sahen sich sowohl vom Unternehmen als auch vom Betriebsrat und von der Gewerkschaft nicht mehr richtig wertgeschätzt und im Stich gelassen. Die fehlende Wertschätzung drückte sich für sie einerseits darin aus, dass für die gewerblichen Beschäftigten kaum noch fördernde und qualifizierende Maßnahmen angeboten wurden. Andererseits gingen aus ihrer Sicht Investitionen mit Unterstützung des Betriebsrates nur noch in geringem Umfang in

den Produktionsbereich, stattdessen wurde der Angestelltenbereich (u.a. das Forschungs- und Entwicklungszentrum) ausgebaut.

„Im gewerblichen Bereich hab' ich immer mehr das Gefühl bei der Firma, dass sie das quasi auslaufen lassen. Ich hab' das Gefühl, die alte Facharbeit, die läuft aus."

„Wenn ich das Fortbildungsheft angucke. Da sag ich mir halt, 80, 85 Prozent sind für 's Büro. Die Werkstatt wird in dem Sinne nicht dermaßen gefördert."

Das norddeutsche Unternehmen setzt, wie bereits ausgeführt, auf eine andere Strategie. Hier werden in größerem Umfang Leiharbeitnehmer eingestellt. Da es sich bei den Tätigkeiten der Facharbeiter um sehr spezialisierte Arbeiten handelt, die eine längere Einarbeitungszeit erfordern, kommt es zu Reibungs- und Qualitätsverlusten und zu einer Mehrbelastung der erfahrenen Mitarbeiter. Wie in der Erhebung der Pilotstudie von 2005 geraten auch die jüngeren Facharbeiter der Befragung von 2009 unter den Umstrukturierungsmaßnahmen und den höheren Durchlaufzeiten in Konflikt mit ihrem verinnerlichten Arbeits- und Verantwortungsethos und können die Ansprüche an qualitativ hochwertige Arbeit nicht mehr vollständig realisieren. In beiden Unternehmen bearbeiten die Facharbeiter Antriebstechnologie für Großfahrzeuge, daher haben sicherheitstechnische Kriterien für sie einen besonderen Stellenwert.

„Theoretisch muss jede Schraube, jeder Bolzen angeguckt werden, ob die heile sind. Wir haben aber regelmäßig schadhafte Schrauben und Bolzen, das kann eigentlich gar nicht sein. Wenn ich als Kunde sehen würde, da ist ne Tüte mit Schrauben, die sind angeblich einbaufähig, sind aber kaputt. Dann würde ich mich fragen, was baut ihr hier eigentlich zusammen?"

„Der Druck ist bei uns komplett. Die Pausen, die wir früher gehabt haben, die arbeitest du durch, komplett, aber im gleichen Druck, Akkord wie früher. [....]. Da musst du fertig sein und da buckelst du wie ein Idiot, bis du fertig bist, dass dein Platz gesichert ist. Bei uns in der Schweißerei heißt es: Schnell, schnell richten. Weißte, da kann es schon sein, dass du runter kommst von der Arbeit, dass es doch nicht so genau gerichtet ist, wenn du so einen Termindruck hast."

„Wir haben ja in der Montage eine große Verantwortung, mehr als vielleicht der Geschäftsführer. Wenn der Mist baut, verlieren 1500 Leute ihren Job. Wenn wir Mist bauen, gehen aber unter Umständen 300 Leute drauf."

Nicht weniger bedeutsam ist zudem die symbolische Entwertung der Facharbeiter und ihrer Qualifikationen, die mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern verbunden ist. Kann doch ihre Arbeit offenbar ebenso gut von weniger hoch spezialisierten Beschäftigten geleistet werden. Ähnliche symbolische Entwertungserfahrungen, die im Zusammenhang mit dem verstärkten Einsatz von jungen Zeitarbeitnehmern zu beobachten sind, beschreiben Beaud/Pialoux (2004: 56f) für die Facharbeiter der Peugeot-Werke.

Die Beziehung zwischen Leiharbeitnehmern und Festangestellten war bemerkenswerter Weise nicht konfliktbelastet, sondern beide Seiten verhielten sich weitgehend kollegial und solidarisch. Es sind nicht die Leiharbeitnehmer, die kritisiert werden, sondern die strukturellen Bedingungen. (*„Die können ja auch nichts dafür, die brauchen eben ihre Zeit, bis sie eingearbeitet sind.“).*

Fehlende Wertschätzung und Anerkennung

In beiden Betrieben vermissen die Facharbeiter die Wertschätzung und Anerkennung ihrer qualifizierten Facharbeit (*„dass mal einer sagt, das hasste gut gemacht“*). Die jungen Facharbeiter orientieren sich am Prinzip „Leistung gegen Teilhabe“, die Wertschätzung kann daher nicht nur in ‚guten Worten' zum Tragen kommen, sondern sie muss sich auch in einer entsprechenden Entlohnung niederschlagen. In dem norddeutschen Unternehmen verdienen die hochqualifizierten und berufserfahrenen Facharbeiter, die betriebsinterne Qualifizierungen durchlaufen haben, weniger als semiprofessionell qualifizierte Berufsgruppe des administrativen Bereichs, die zwar über Fachschul- oder Fachhochschulabschlüsse verfügen, aber in der Regel weniger Berufserfahrung haben.[44] Daraus lässt sich schließen, dass die dualen Ausbildungsberufe auch mit der ERA-Einführung noch nicht immer ausreichend aufgewertet wurden. Die praktische Berufserfahrung der Facharbeiter wird nicht in gleicher Weise anerkannt und finanziell honoriert wie formale halbakademische Qualifizierungen. Berufsgruppen mit halbakademischen Abschlüssen nehmen nicht nur einen höheren betrieblichen und sozialen Status ein, sondern haben auch finanzielle Vorteile.

Zum Thema leistungsgerechte Entlohnung zählen neben den ERA-Einstufungen auch die bereits angesprochenen „Bonuszahlungen nach Faktor 6“, die im norddeutschen Untersuchungsbetrieb eingeführt wurden. Die vorgesehenen Zusatzprämien wurden nach Vorgabe des Konzernvorstandes für die einzelnen Abteilungen budgetiert und mussten nach einem festgelegten Schlüssel an die Beschäftigten der jeweiligen Abteilung verteilt werden. Da dies bürokratisch nach Gaußcher Normalverteilungskurve geschah, kam es nach Ansicht der Facharbeiter zu größeren Ungerechtigkeiten und Entwertungserfahrungen bei einzelnen Beschäftigten.

„Es gibt halt einen bestimmten Betrag und verschiedene Prozentbereiche, also 35, 70, 100, 130, 160 Prozent und für jeden Bereich gibt es nur eine gewisse Anzahl von Leuten, die da reinkommen. Dann kriegen welche 100 Prozent und einer hat eben das volle Programm, na ja, und einer hat eben die Arschkarte gezogen. Und bei uns in der Abteilung war das der Leiharbeiter, obwohl das echt der Fleißigste ist.“

[44] Die Nettoeinkommen der Facharbeiter des norddeutschen Betriebes, die Zusatzqualifizierungen und 5-6jährige Berufserfahrungen vorweisen konnten, betrugen nach Angaben der Befragten in den Sozialdatenbögen in der Regel 1.500-1.800 Euro monatlich, die der kaufmännisch-organisatorischen Berufsgruppen mit durchschnittlich 3-jähriger Berufserfahrung 1.800-2.300 Euro monatlich. Im süddeutschen Unternehmen lagen die Nettoeinkommen der jüngeren befragten Facharbeiter, die zum Teil sehr lange Berufserfahrungen hatten, bei 1.300-1.600 Euro monatlich (mit 8-jähriger Berufserfahrung) und bei 1.900-2.200 Euro monatlich (mit 14-17-jähriger Berufserfahrung). Zu den Einkommen der Angestelltenberufsgruppen lagen hier keine Zahlen vor.

„Das hat auf jeden Fall sehr viel Unfrieden gestiftet unter den Leuten, ganz klar. Vorher hat jeder 100 Prozent gekriegt und gut war's. Also, das hat sich negativ ausgewirkt auf die Kollegialität."

„Das ist genau wie mit den Nachtschichten, mal kriegt der eine die Nachtschicht, mal der andere. Dann regt sich keiner mehr auf. Wenn wir uns einig wären, wir wollen die Nachtschichten wieder, und keiner mehr Nachtschichten machen würde, dann steht unser Teamleiter mit runter gelassener Hose da. Aber wenn du mal dem nen Hunni gibst und mal dem, dann kriegt man irgendwie seine Schichten schon zusammen."

Diese Form der Bonuszahlungen wurde wegen der massiven Unzufriedenheiten zwar inzwischen durch ein flexibleres Punktesystem ersetzt. Die Einstufungen und Bewertungen erscheinen aber immer noch als willkürlich und werden aus Sicht der Beschäftigten nicht transparent genug gehalten. Sie werden darüber hinaus als weiteres Disziplinierungsinstrument von Vorgesetzten interpretiert („Einstufung nach Nasenfaktor"). Weder bei den Bonuszahlungen noch bei den ERA-Einstufungen werde wirklich berücksichtigt, wie engagiert und gut jemand seine Arbeit mache und täglich in den Betrieb investiere. Die ungleich verteilten Bonuszahlungen haben nach Ansicht der Befragten die Solidarität und Kollegialität unter den Beschäftigten (bewusst) beschädigt und eine Atmosphäre von internen Konkurrenzen, gegenseitigen Kontrollen und Misstrauen geschaffen. Die betriebliche Position der Facharbeiter sei dadurch insgesamt geschwächt worden, da gemeinsame Interessenstandpunkte schwieriger herzustellen seien.

Das Thema Entlohnung spielte in beiden Facharbeiterbefragungsgruppen eine relativ große Rolle und Sätze wie diese tauchen häufiger auf: *„Geld ist klar, deswegen sind wir hier. Sonst hätten wir was Besseres zu tun."* Auf den ersten Eindruck bestätigen damit auch die jüngeren Facharbeiter eine weitgehend ‚materialistische Haltung' zur Arbeit. Wie die nachfolgende Metaplankartenübersicht zeigt, wäre es aber verkürzt, die Facharbeiter auf eine instrumentelle und rein materiell orientierte Arbeitshaltung zu reduzieren. Genau so wichtig wie der Verdienst sind ihnen andere Gesichtspunkte: Freude an der Arbeit, die Möglichkeit, sich beruflich einbringen und weiter entwickeln zu können, Respekt und Anerkennung oder auch kollegialer Zusammenhalt.

Übersicht: Metaplankarten der jungen Facharbeiter auf die Frage: Worauf kommt es mir an im Beruf?

Teilnehmer	*1. Karte*	*2. Karte*	*3. Karte*
1.	Spaß an der Tätigkeit	Gutes Betriebsklima	Anerkennung + Lohn/ Gehalt
2.	Qualifikation	Aufstiegsmöglichkeiten	Weiterbildung
3.	Bezahlung	Sicherheit (sicheren Arbeitsplatz)	Qualität
4.	Motivation (Reflexion,	Sicherheit	Qualifikation

	Gehalt -> Feedback)		
5.	Flexibilität – Geben und Nehmen	Motivation durch Arbeitgeber	Geld
6.	Bezahlung	Respekt	Verantwortung
7.	Freie Selbstentfaltung der eigenen Person im Rahmen der beruflichen/ betrieblichen Möglichkeiten	Die Möglichkeit bekommen, Sach- und Fachwissen anzuwenden: Einsatz gemäß der beruflichen Möglichkeiten, der Ausbildung	-
8.	Motivation	Geld	Anerkennung
9.	Miteinander	Info	Freude an der Arbeit
10.	Sicherheit	Lohn	betriebliche Regelungen
11.	Zukunftssicherung	Qualifizierung, Fortbildung	Anerkennung, Zufriedenheit
12.	Arbeitsplatzsicherheit	Motivation	Aufträge

Soziale Sicherheit

Von einigen wurde in den Metaplankarten zudem die Bedeutung von beruflicher Sicherheit und sozialer Absicherung nochmals betont. Besonders die jungen Facharbeiter aus der Befragung von 2005 hatten latente Ängste vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes, auch wenn das Unternehmen den bisherigen Stellenabbau sozialverträglich und ohne Kündigungen vollzogen hatte. Sie waren in ihrer langfristigen Lebensplanung verunsichert und hatten Sorge, den erreichten Lebensstandards wieder verlieren zu können. Bei den jüngeren Facharbeitern aus der Befragung von 2009 waren diese Ängste nicht so ausgeprägt.

„Ich mein, ich hab jetzt gebaut, als junge Eltern, und dann muss ich auch wissen, wo kommt die nächsten zehn Jahre mein Geld her. Dass es keine Katastrophe gibt, z.B. bei Hartz IV. Wenn ich arbeitslos werde, nach einem Jahr genauso dastehe wie jemand, der noch nie gearbeitet hat eigentlich [...]. Wenn ich gespart habe, Haus gebaut habe und dann werde ich arbeitslos, dann muss ich mein ganzes Vermögen verkaufen. Und das finde ich, ist keine Sicherheit."

„Mit Qualität meine ich die Arbeit, dass wir hervorragende Teile fertigen, nicht nur für den Ruf beim Kunden, sondern auch selber ein gutes Gewissen haben, bei dem wie man arbeitet. Jeder sollte halt sein Bestes geben, um die Arbeitsplätze zu sichern, da hat jeder eine Verantwortung und die Geschäftsführung muss das auch fördern, gute Qualität und damit die Arbeitsplätze sichern."

Wie eingangs schon angemerkt wurde, fiel die Befragung von 2009 mit den ersten sichtbaren Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise zusammen. Die Angehörigen dieser Befragungsgruppe rechneten zwar mit Auswirkungen für den eigenen Betrieb, dies aber abgeschwächt und mit einer gewissen Zeitverzögerung. Die jungen Facharbeiter des Betriebes fühlten sich noch nicht unmittelbar bedroht, sondern hatten den Eindruck, die Krise werde aktuell von Unternehmseite instrumentalisiert, um die Beschäftigten künstlich zu verunsichern und unter Druck zu setzen. Bei einigen machte sich allerdings Sorge breit, wie kompetent und professionell die Krise bewältigt werde könne.

„Das macht mir so ein bisschen Angst, jetzt mal auf die aktuelle Wirtschaftskrise bezogen. Wenn wir jetzt sagen, es wird uns vielleicht nicht mit voller Kraft treffen, aber es wird uns treffen, das denke ich auch. Und wir kriegen es seit so und so vielen Jahren nicht hin, unsere Prozesse zu stabilisieren und dann sollen wir auch noch die Wirtschaftskrise meistern, wo dann wieder alle die Nerven verlieren. Da läuft so wie so wieder alles kreuz und quer. Ich glaube auch, wir kommen da durch, aber wie?“

Blockierungserfahrungen

Wie bereits angeführt, fand im süddeutschen Unternehmen nur noch eine eingeschränkte Weiterqualifizierung im gewerblichen Bereich statt. Aufstiegsmöglichkeiten bestanden für die Facharbeiter darin, dass sie in eine Vorarbeiterposition (Partieführer) gelangen oder in den Dienstleistungs- und Instandhaltungsbereich „aufsteigen“ konnten. Mit letzterem war der Wechsel in den Angestelltenstatus verbunden.

Im norddeutschen Unternehmen durchlaufen die Mechaniker interne Qualifizierungen, in denen sie für spezielle Antriebstechnologien ausgebildet werden. Haben sie diese absolviert, gibt es kaum noch berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten im Umfeld der Facharbeit. Zudem schlägt sich aus ihrer Sicht die erworbene Qualifizierung finanziell nicht ausreichend nieder und wird formal nicht durch Zertifikate bestätigt. Aus Sicht der Befragten spart das Unternehmen bei den Qualifizierungen Kosten ein. Die Unternehmensstrategie ziele darauf, die Beschäftigten an den Betrieb zu binden, aber nur so viel in deren Qualifizierungen zu investieren, wie sie vom Unternehmen selbst genutzt werden könne. Es ist jedoch gerade die fehlende berufliche Förderung und Weiterentwicklung, die die jungen Facharbeiter demotiviert. Sie gehen dem Betrieb dadurch unter Umständen verloren.

Die betriebliche Ausbildung wurde von den Befragten als sehr hochwertig angesehen und gerade im Hinblick auf die Entwicklung von Eigenständigkeit im Umgang mit Arbeitsanforderungen und Problemen ausgesprochen positiv bewertet. Dieses Potential können die Facharbeiter anschließend nicht mehr einbringen oder weiterentwickeln. Sie wünschen sich eine interessante und abwechslungsreiche Arbeit, die sie herausfordert. U.U. streben sie auch einen beruflichen Aufstieg an, wollen diesen aber meist im Rahmen ihrer Facharbeit realisieren und nicht in durchaus vorhandene technisch-kaufmännische Angestelltenpositionen wechseln. Die im produktionsnahen Bereich angebotenen betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten erscheinen ihnen nicht hinreichend attraktiv genug. Der Aufstieg in die Position des Line-Inspektors, der

die abschließende Produktabnahme zu verantworten hat, erscheint wenig attraktiv, da die hohe Verantwortung in keiner Weise materiell honoriert werde. In anderen Unternehmen der Branche werde diese Position mit akademisch ausgebildeten Kräften besetzt. Auch hier spare das Unternehmen Kosten ein. Von der Meisterqualifikation schreckt ab, dass die Meister aus Sicht der Befragten zwischen den verschiedenen betrieblichen Ebenen aufgerieben werden. Die zur Unterstützung der Meister neu eingeführte Zwischenebene der Schichtkoordinatoren ist ebenfalls wenig reizvoll, da die Schichtkoordinatoren vor allem die unliebsamen Arbeiten der Meister zu übernehmen hätten. Ihre Aufgabe sei es, die Facharbeiter anzutreiben und zu kontrollieren und ihnen ggf. auch ungeliebte Aufgaben zu übertragen. Und um ein Studium aufzunehmen, sind die Unsicherheiten für die meisten Befragten zu groß, sie wollen dafür nicht ihren Arbeitplatz aufgeben.

Aus den aufgeführten Argumentationen lassen sich zwei Rückschlüsse ziehen: 1. Die befragten jungen Facharbeiter möchten sich nicht in Positionen einbinden lassen, die sie quasi zu Ausführenden der Unternehmensführung machen. 2. Es bestehen offenbar Zweifel und Hürden, in neuerliche Bildungsstrategien zu investieren.

In abgeschwächter Form wiederholen sich hier die Eindrücke aus der Facharbeiterbefragungsgruppe von 2005. Die jungen Facharbeiter befinden sich beruflich in einer Art Sackgasse. Zum Teil sind sie durch und durch Facharbeiter und möchten dies auch bleiben. Es fehlen zertifizierte Angebote, mit denen sie sich im Rahmen der Facharbeit weiterqualifizieren und ggf. auch in anderen Unternehmen beruflich weiter entwickeln können. Für einige wäre die Einrichtung von dualen Studiengängen, die vom Unternehmen finanziell unterstützt werden, eine mögliche Alternative. Hierzu gibt es erste Ansätze im norddeutschen Befragungsbetrieb, die weiter ausgebaut werden sollten.[45]

5. Fazit: Belastete Vertrauensbeziehungen

Die Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen, von denen die Facharbeiter in beiden Untersuchungsbetrieben in den letzten Jahren betroffen waren, belasten die betrieblichen Vertrauensbeziehungen. Dabei geht es um Fragen der (Leistungs-) Anerkennung und des Respekts, um einschränkende hierarchische Betriebsstrukturen und um Privilegierungen, aber auch um verinnerlichte Ansprüche des Berufsethos, gute Arbeit leisten zu wollen. Die von uns untersuchten jungen Facharbeiter sind im Grunde ausgesprochen motiviert. Gerade deshalb, und weil sie sich weiterhin mit dem Unternehmen identifizieren, arbeiten sie sich an den oben aufgeführten Konflikten ab und hoffen auf positive Veränderungen (vgl. hierzu die nachfolgenden Collagenauszüge zu den Zukunftswünschen), U.E. handelt es sich bei diesen

[45] Das Unternehmen bildet jährlich ca. 35 FacharbeiterInnen aus, von denen etwa ein Drittel direkt ins Studium abwandert. Als Reaktion darauf werden neuerdings vier Studienplätze pro Jahr in einem dualen Studiengang vom Unternehmen finanziert. Studiert werden können entweder eine Ingenieurwissenschaft oder Marketing und Vertrieb. D.h. die Facharbeiter befinden sich hier in einer zusätzlichen Konkurrenz mit jungen Beschäftigten des kaufmännisch-administrativen Bereichs um die wenigen Studienplätze.

jungen Beschäftigten um ein Potential, das von Unternehmensseite als Chance verstanden und produktiv genutzt werden sollte.

6. Zukunftsvorstellungen

Zu den Zukunftsvorstellungen der jungen Facharbeitergeneration liegen lediglich Erkenntnisse für die modernisierte Variante aus der Befragungsgruppe von 2009 vor. Sie wurden in zwei Collagenarbeiten der Gruppe dargestellt. Die jungen Facharbeiter thematisieren in den Collagen vor allen Dingen Teilhabewünsche. Diese Wünsche sind weder sonderlich statusbetont noch exklusiverer Natur, sondern bewegen sich, ähnlich wie bei den Auszubildenden Systemelektronikern, im Rahmen einer gesicherten Existenz, die einen gewissen Wohlstand beinhaltet und Spielräume lässt für kleinere Extravaganzen. Wie bei allen männlichen Befragten der Stichprobe so tauchen auch in den Collagen der jungen Facharbeiter sportliche, schnelle Autos der gehobenen Luxusklasse auf (*„mein Traumauto“*). Der Collagenausschnitt rechts wurde wie folgt erläutert: *„Ich denke, das ist ganz klar, was da zu sehen ist: Der Wunsch nach einem Haus, schön wohnen, Familie, dass man auch reisen kann. Und dass einfach Zufriedenheit herrscht allgemein“*.

Wie die nachfolgende Collage zeigt, möchten die jungen Facharbeiter die Welt kennen lernen und das Leben genießen. (Motive: Abbildung Kreuzfahrtschiff mit Textzug „Einmal um die ganze Welt“, Globus mit Aufschrift „möglich“, Textzug „Vom Bordstein zur Skyline, Abbildung “Flate3“). Gleichzeitig streben sie danach, beruflich voran zu kommen, und zeigen sich leistungsbereit (Textmotive: „Nehmen Sie Ihre Karriere in die Hand“, „Karriere“, „Wissensvorsprung“, „Nur die Besten bleiben auch in schwierigen Situationen gelassen“). Der Wunsch, Karriere zu machen und es im Leben zu etwas bringen, ist bei diesem Typus mit materiellem Wohlstand und sozialer Absicherung aber auch mit Autonomiegewinn verbunden.

In den Collagen wurden zudem gesellschafts- politische Themen aufgegriffen (Textzug „Jetzt reicht's", Abbildung von Merkel, Müntefering, Schröder und einem Wirtschaftsführer). Ein junger Facharbeiter erläutert dazu: *„Das zielt auf die aktuelle Politik, aber mit den Wirtschaftsbossen vielleicht auch so' bisschen auf die eigene Firma, dass man anfängt mal mit den kleineren Leuten zu reden, nicht immer nur die Großen sprechen lassen."*

Ein Facharbeiter erklärt zur oben abgebildeten Collage:
„Ja, dann Karriere, dass man das im Griff hat, im Prinzip sein ganzes Leben lang voran kommt. Der Spruch: ‚Wissensvorsprung', das passt ganz gut, also dass man auch einer von den Besten mit ist und nicht irgend so' ne Pfeife." Ein anderer ergänzt: *„So ne schicke Wohnung* (Innenansicht Wohn- Esszimmer), *muss jeder selber sehen, was er da will, aber schon so 'n bisschen Komfort. 'Nehmen Sie Ihre Karriere in die Hand', das Ergebnis ist dann die Abbildung mit der Wiese darüber, dass man sich auch mal entspannt zurücklehnen kann, verheiratet, wem 's wichtig ist, da ist ein Ehering auf der Hand. Dass man was geschafft hat im Leben, ein bisschen was erreicht hat und sich dann auch entspannt zurücklehnen kann und das basiert dann auch wieder darauf: ‚Nur die Besten bleiben auch in schwierigen Situationen gelassen'. Wenn man ne vernünftige Ausbildung hat, im Job was erreicht hat und auch*

Qualifikationen erreicht hat, dass man sich dann nicht so Sorgen machen muss als wenn man arbeitslos durch die Gegend dümpelt.“

Der Collagenausschnitt unten enthält darüber hinaus Vorstellungen dazu, wie sich die Facharbeiter in Zukunft ihr Unternehmen wünschen.

Der Ausschnitt wurde von einem Facharbeiter folgendermaßen erklärt:
Zum „Töpfchen mit Gesichtscreme“, handschriftlich ergänzt „Es zählt nur das äußerliche Erscheinungsbild, hoffentlich kommt die Erkenntnis, dass es nicht das wichtigste ist!: *„Das ist so auf die aktuelle Situation bezogen, es zählt nur das Äußerliche, hoffentlich kommt da mal die Erkenntnis, dass die inneren Werte zählen.“*
Zum „Schornstein mit Knoten“, Textzeile „Wir sparen“, handschriftlich ergänzt „an Vertrauen und Motivation“, Textmotiv „Anschluss verloren“ handschriftlicher Pfeil zu einer Karikatur „Künstler an Staffelei“ mit Sprechblase: „Es ist ein Bild unserer Beziehung. Aber fass es jetzt nicht als Kritik auf“: *„Der malt halt ein ganz wirres Bild und das hier, die fehlende Motivation und das fehlende Vertrauen können eben dazu führen, dass man den Anschluss ver-*

liert und die Beziehung so wird, ne. Dazu gehört dann auch da oben das Bild (Abbildung „Schielende Frau“, Textzug „Wer weiß noch, wo es lang geht?)*.“*
Zu den Textmotiven „Die Weichen sind gestellt“, „Schneller ans Ziel“, „Wissen, wo es lang geht“, Abbildung „Globus“ mit Textzug „In Balance“: *„Das bezieht sich darauf, dass vielleicht in der Zukunft diese Balance erreicht wird, die Weichen sind gestellt, man soll die Hoffnung ja nie aufgeben.“*

Zum „Tacho“, handschriftlich eingekreist „180-200“, ergänzend „das reicht auch!“: *„Dass man nicht immer das Ziel haben muss, alles was geht, sondern wenn man kontinuierlich 190 fährt, kommt man am besten ans Ziel und verbraucht auch weniger Sprit.“*
Zu den Textmotiven „Kraft, die beruhigt, Ruhe, die bewegt“, „Weltklasse“, „mehr Komfort, mehr Sicherheit, mehr Spaß“: *„Dabei musste ich an Krankenwagenfahrer denken, dass man die nie rennen sieht, sondern immer stetig in Ruhe. Die wissen, was sie machen, auch weniger Fehler machen, denk ich mal. Und wenn das so käme, dass es dann ein Weltklassebetrieb wäre. Ich hab’ die Hoffnung ja noch nicht aufgegeben.“*

Im Diskussionsteil der Gruppenwerkstatt vermittelten die jungen Facharbeiter einen relativ enttäuschten Eindruck. Dieser Eindruck wird durch die Collagenarbeiten ein wenig relativiert. Die Zukunftsvorstellungen sind doch weitgehend optimistisch und mit positiven Erwartungen erfüllt. Die jungen Männer vertrauen auf ihre guten Qualifikationen und auf ihre Leistungsfähigkeit. Bei aller Kritik an den betrieblichen Bedingungen gibt es auch Hoffnung auf positive Veränderungen. Dieses Signal sollte von Unternehmensseite aufgegriffen werden, sonst besteht die Gefahr, dass die hoffnungsvolle und engagierte Haltung in Resignation und Rückzug umschlägt.

7. Haltung zur betrieblichen Interessenvertretung und zur Gewerkschaft

Die beiden unterschiedlichen typologischen Varianten, die wir bei den jungen Facharbeitern exploriert haben, unterscheiden sich in ihren interessenpolitischen Haltungen. Grundsätzlich setzen beide Varianten auf inneren Zusammenhalt und Solidarität unter den Facharbeitern. Die *Befragten der traditionellen Variante* hatten jedoch inzwischen eine sehr konfliktreiche und enttäuschte Haltung zur Gewerkschaft und zur betrieblichen Interessenvertretung eingenommen. Ausschlaggebend dafür waren vor allen Dingen verschiedene im Rahmen eines Standortsicherungspaketes ausgehandelte Vereinbarungen.[46] Diese Vereinbarungen wurden

[46] Mit dem Tarifvertrag des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg von Februar 2004 in Pforzheim wurden erstmals betriebsinterne Lösungen und Abweichungen vom Tarifvertrag zugelassen, die in Umstellungskrisen der Standort- und Arbeitsplatzsicherung dienen sollen. Zum hier vereinbarten Standortsicherungspaket gehörten eine befristete Beschäftigungssicherung, Investitionen in die Erweiterung des Forschungs- und Entwicklungszentrums sowie in geringerem Umfang auch in die Fertigung. Als Gegenleistung wurden Zeitguthaben teilweise auf die Alterssicherung verschoben, informelle Pausenzeiten zukünftig angerechnet (Verlängerung der Arbeitszeit um eine halbe Stunde pro Tag) und für die gewerblichen Beschäftigten auf eine von der Gewerkschaft erkämpfte Lohnerhöhung befristet verzichtet.

von den Befragten als Privilegierung des Angestelltenbereichs angesehen, die zu Lasten der gewerblichen Beschäftigten gehe. Zudem kritisierten die jungen Facharbeiter den Stil, in dem die Vereinbarungen getroffen und durchgesetzt wurden. Sie fühlten sich weder ausreichend informiert noch angemessen in die Entscheidungsprozesse mit einbezogen. Einige Zitate dazu:

„Die IG Metall, wenn du da rausgehst auf die Straße, da nützt dir das hintenrum auch wieder nix. Und wir geben halt alles her. Wir haben bestimmt 10% Lohnverlust gehabt. Wenn man alles aufrechnet. Es sind die Schichtzulagen weggefallen, die zwei Prozent für nen Bau [das Forschungsentwicklungszentrum, Anmerkg. d. Verf.], *den man da hinten macht. Und das müssen wir mittragen heißt es dann, also wir müssen Geschenke machen."*

„Wir werden nicht gefragt. Die haben zwei Prozent von meinem Geld mir weggenommen, ohne das man vorher irgendwas dafür gemacht hat. Wir haben das erfahren, nachdem alles schon klar war."

„Es wäre ja schon mal viel gewonnen, wenn wir informiert würden, dass ich mich da drauf einstellen kann, dass ich mir da schon mal im Vorfeld meine Gedanken dazu machen kann, was ist mir lieber, äh, immer freier Samstag oder lieber ein paar Prozent mehr. Ja, wo leg ich da meinen Schwerpunkt. Wenn es unterschrieben ist und am schwarzen Brett hängt, dann kann man auch nicht mehr fragen."

Die Angehörigen des *traditionelleren Typus* sehen zur kollektiven Interessenvertretung und zur Gewerkschaft im Grunde keine Alternative, die eigenen Interessen wahrnehmen und durchsetzen zu können. Vermutlich fällt gerade deshalb ihre Kritik so scharf aus. Sie fühlen sich von einer für sie wichtigen Schutzmacht im Stich gelassen. Gleichzeitig betrachten sie sich auch als instrumentalisiert, da es besonders die gewerblichen Mitarbeiter seien, die hochorganisiert und streikbereit für gewerkschaftliche Forderungen mobilisiert werden können (*„Die Angestellten hocken an den Fenstern")*. Die Emotionalität, mit der die Kritik vorgebracht wurde, weist darauf hin, dass die Beziehung zur Gewerkschaft auch bei denjenigen, die ausgetreten sind, noch nicht vollständig abgebrochen zu sein scheint. Vielmehr handelt es sich auch hier um eine Art ‚gestörte Liebesbeziehung'. Die Befragten, die aus der Gewerkschaft ausgetreten sind, sehen in ihrem Austritt quasi ein letztes und wirksames Mittel (Entzug der Mitgliederbeiträge und damit der materiellen Basis), um auf ihre Belange aufmerksam zu machen.

Die gewerkschaftlichen Haltungen der jungen *Facharbeiter des modernisierten Typus* sind dagegen weniger emotional aufgeladen aber auch nicht einheitlich. Diejenigen, die Mitglied der Gewerkschaft sind, sind bereits während der Ausbildung eingetreten und sehen in der Gewerkschaft eine wichtige Schutzmacht im Hintergrund. Es handelt sich dabei aber um eine eher zweckrationale Mitgliedschaft, ohne dass eine tiefergehende emotionale Verbundenheit besteht. Einzelne haben die Erfahrungen der persönlichen Unterstützung gemacht (z.B. im

Zusammenhang mit Übernahmeverträgen nach der Ausbildung oder mit der Durchsetzung von unbefristeten Arbeitsverträgen). Diese Erfahrungen werden sehr positiv bewertet und scheinen bei den Betroffenen einen gewissen Bindungseffekt zu haben. Die Nicht-Mitglieder erkennen zwar die gesellschaftliche Funktion und Notwendigkeit von Gewerkschaften grundsätzlich an, es überwiegen aber individuelle Selbstvertretungsansprüche (*„mir hat da bislang noch nichts gefehlt“*) und eine skeptische Distanz. Was sie stört, sind einseitig und dogmatisch wahrgenommen Standpunkte sowie eine gewerkschaftliche Auseinandersetzungskultur, die ihnen nicht entspricht. Insgesamt ist das Thema Gewerkschaft kein Thema, zu dem bei diesen jungen Facharbeitern ein größerer Gesprächsbedarf besteht. Offenbar hat es bei den meisten bislang aber auch wenig konkrete Berührungspunkte oder persönliche Kontakte zu Gewerkschaftsvertretern gegeben. Auch hierzu einige Zitate:

„Ich bin eigentlich nur wegen der Versicherung Mitglied, wie heißt die noch mal, wegen der Arbeitsrechtschutzversicherung und na ja, die stehen einem ja hoffentlich bei.“

„Ein besseres Gefühl vielleicht, ein bisschen mehr Sicherheit? Tarifverträge gelten ja streng genommen nur für die Mitglieder. Es ist ein besseres Gefühl vielleicht.“

„Also, ich bin nicht in der Gewerkschaft und ich hatte bis jetzt noch kein negatives Gefühl dabei.“

„Ich muss ganz ehrlich sagen, ich hab’ mich damit noch nie richtig auseinander gesetzt.“

„Mein Verhältnis zu den Gewerkschaften ist skeptisch bis unterkühlt. Die Rolle und die Aufgaben, die die Gewerkschaften in unserer Arbeitswelt und Sozialordnung haben, ist notwendig, unterstützenswert und absolut legitim. Was mich stört, ist die teilweise extreme, einseitige politische Ausrichtung, eine gewisse dogmatische Betrachtungsweise, wie Wirtschaft und Gesellschaft funktioniert oder zu funktionieren hat und dann noch die all zu offensichtliche Verquickung mit Interessen gewisser Parteien. Außerdem laufe ich nicht gerne in Massen fahneschwenkend, nichtssagende Plakate hochhaltend und in eine Trillerpfeife pustend hinter irgendwem hinterher. Ich hab’ auch die Erfahrung gemacht, die ich gerne widerlegt hätte, dass sich gerade solche Mitmenschen gewerkschaftlich organisieren oder im Betriebsrat sitzen, die bei der Arbeit nicht unbedingt durch Zuverlässigkeit oder Fleiß auffallen, warum auch immer.“

Etwas anders verlief die Diskussion zum Thema Betriebsrat. Hier sahen sich die Befragten unmittelbarer von Entscheidungen der interessenpolitischen Vertretungen betroffen. Die Debatte wurde emotionaler geführt und bei einigen zeigten sich massive Enttäuschungen im Zusammenhang mit der Abschaffung der Nachtschichten. Der Betriebsrat hatte der Abschaffung mit dem Argument gesundheitlicher Belastung zugestimmt. Die damit verbundenen Gehaltseinbußen waren jedoch für die jungen Leute zum entsprechenden Zeitpunkt schwerer wiegend als mögliche körperliche Beeinträchtigungen in späteren Jahren. Die Nachtschichtzulagen wurden als notwendig erachtet, um den erreichten Lebensstandard (z.B. Wohneigen-

tum) halten zu können. Auch hier ging es den jungen Facharbeiter um die Realisierung von Teilhabeansprüchen und nicht zuletzt auch darum, dass sie gefragt werden und in solche Entscheidungen stärker mit einbezogen werden wollen. Neben kritischen Anmerkungen gab es in der Gruppe auch wohlwollende Äußerungen und positive Erfahrungen im Hinblick auf die Arbeit des Betriebsrates. Insgesamt wurde der Betriebsrat als hilfsbereit und persönlich unterstützend wahrgenommen aber auch als wenig durchsetzungsfähig in Interessenkonflikten zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensführung und dies insbesondere, wenn es um Maßgaben und Entscheidungen der Konzernführung ging.

„Die sind schon nett und freundlich, das muss man sagen, aber ich weiß einfach, dass es entweder bei denen oder in der nächsten Instanz einfach nicht weiter kommt. Das liegt, glaube ich, noch nicht mal am Betriebsrat, sondern am ganzen System, wie mit den Verbesserungsvorschlägen. Dann brauche ich da aber nicht hinzurennen."

8. Einordnung der Ergebnisse

Zwei Erhebungsgruppen mit Facharbeitern können die typologischen Varianten des Feldes noch nicht vollständig ausleuchten und empirisch abgesichert darstellen. Sie können aber erste Anhaltspunkte liefern. Wie auch Dennis Eversberg (2009: 46) in seiner Literaturstudie darlegt, gibt es kaum Untersuchungen, die nach Berufsgruppen und gleichzeitig nach Altersgruppen differenziert sind und sich z.B. explizit auf die jüngere Generation der Facharbeiter beziehen. Für die Einordnung der hier vorliegenden Ergebnisse sind jedoch einige Studien von Interesse. Sie bestätigen letztlich die von uns explorierten Facharbeiterfraktionen und den generellen Trend, dass es die Gewerkschaften heute mit einem „neuen" Typus von Facharbeitern zu tun haben, der andere berufliche und interessenpolitische Ansprüche stellt.

Ein wichtiges Ergebnis der DGB Mitgliederpotenzialanalyse (vgl. Wetzel 2008:7) ist, dass der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder mit emotionaler gewerkschaftlicher Verbundenheit schwindet. Wir vermuten, dass dieser Befund mit den höheren Bildungs- und Berufsstandards unter den jüngeren Beschäftigten zusammen hängt. Mit dem Zugang zu höherer Bildung ist meist auch ein ananlytisch-distanzierterer Zugang zu Wissen und Erkenntnis verbunden. Damit werden rationale und (selbst-)reflektierende Denk- und Handlungsweisen gestärkt. Vermutlich haben die Beschäftigten mit gehobeneren Bildungs- und Berufs-abschlüssen daher auch einen weniger emotionalen Zugang zu den Gewerkschaften, was aber nicht bedeuten muss, das sich diese Zugangsweise für die Gewerkschaften nicht auch als dauerhafte Bindung erweisen könnte. Die Schutzfunktion, die den Gewerkschaften zugesprochen wird, ist nach den Ergebnissen der DGB-Mitgliederpotentialstudie für die jüngere Generation ein wichtiges Mitgliedsmotiv. Wie unsere Ergebnisse zeigen, gilt dies auch für die jüngeren Facharbeiter.

Übereinstimmungen mit den Untersuchungen von Weber-Menges (2004)
Es bestätigen sich in den Explorationen Befunde von Sonja Weber-Menges (2004: 278ff.), die die These vom Verschmelzen der Arbeiter und Angestellten zu einer Arbeitnehmerschaft in Frage gestellt hat. Weber-Menges konnte in ihrer unfangreichen Studie empirisch belegen,

dass nach wie vor relativ starke Abgrenzungen zwischen Arbeitern und Angestellten stattfinden. Neben un- bzw. angelernten Arbeitern betonen nach ihren Ergebnissen auch qualifizierte Facharbeiter und, etwas abgeschwächter, Vorarbeiter die Kluft zwischen Arbeitern und Angestellten. Einschränkend muss allerdings angemerkt werden, dass Weber-Menges in ihren Analysen bei einem vertikal untergliederten Schichtmodell nach sozialstatistisch definierten beruflichen Stellungen geblieben ist und keine Haltungs- und Mentalitätstypen erarbeitet hat. Dadurch bleibt verdeckt, dass es sich nach unseren Ergebnissen bei dieser ‚Kluft' zwischen Arbeitern und Angestellten vielfach nicht nur um vertikale, sondern auch um horizontale Abgrenzungen zwischen zwei unterschiedlichen Milieutraditionslinien handelt. Die modernen Facharbeiter sehen sich von ihren Kompetenzen her häufig auf Augenhöhe mit Angestelltengruppen, distanzieren sich aber von ihnen, weil sie damit bestimmte Mentalitäten verbinden. Sie sehen bei den Angestelltengruppen mitunter eine Dienstmentalität, die mit Anpassung an Vorgaben der Unternehmensführung und mit Unterordnung verbunden ist. Die von uns befragten kaufmännischen Angestellten verfügen in der Tat über ein berufsständisches Selbstverständnis, sehen sich dem Mittelstand zugehörig und im Vergleich zu den Facharbeitern in einer sozialräumlich höheren Position.

Parallelen zu den Facharbeitern bei Peugeot (Beaud/Pialoux 2004)

Stéphane Beaud und Michel Pialoux (2004) haben in ihrer Langzeitstudie in den Peugeot-Werken untersucht, wie sich die Arbeitsverhältnisse und Produktionsbedingungen im Verlauf der letzten 25 Jahre verändert haben und was aus der französischen Arbeiterklasse geworden ist. Die Autoren stellen fest, dass die Kategorie Arbeiter in Frankreich immer noch eine sehr große Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umfasst (6.5 Mio.), dass „die Arbeiter" aber ihre öffentliche Sichtbarkeit, soziale Präsenz und kollektive Identität verloren hätten, quasi „von der gesellschaftlichen Bildfläche verschwunden" seien (vgl. Beaud/Pialoux 2004: 23). Nach Einschätzungen von Beaud und Pialoux sind die französischen Arbeiter in ihrem Selbstbewusstsein verblasst und haben ihre Wortführer (Gewerkschaften, Vertrauensleute, Betriebsräte, gewerkschaftliche Aktivisten) beträchtlich an Einfluss verloren. Zwar können diese Einschätzungen nicht ohne weiteres auf die aktuellen deutschen Verhältnisse übertragen werden. Die von uns explorierten Facharbeiter zeigen eine nach wie vor relativ ausgeprägte kollektive und auch selbstbewusste Identität. Darüber hinaus finden sich aber einige Ergebnisse bei Beaud und Pialoux, die mit den von uns erarbeiteten Ergebnissen zur jüngeren Facharbeitergeneration überein zu stimmen scheinen.

Beaud und Pialoux haben nicht nur einen massiven quantitativen Rückgang der Arbeiter innerhalb der Belegschaften festgestellt, sondern sie zeigen auch den Wandel auf, vom dem die Arbeiterschaft infolge des Generationswechsels betroffen ist. Sie stellen in ihren Erklärungsansätzen eine Verbindung her zur Primässozialisation in den Familien und zur Öffnung des Bildungssystems. Auf diese Weise machen sie sichtbar, dass sich mit der Partizipation an Bildung die Werthaltungen, Lebensentwürfe und Mentalitäten unter den Arbeitern verändert haben. Dieser Befund deckt sich mit den in der Stichprobe erfassten jungen Facharbeitern. Auch hier scheinen höhere Bildungsstandards mit einer gewandelten Lebensweise, mit gewachsenen Ansprüchen auf Selbstbestimmung und Forderungen nach mehr materieller wie immaterieller Teilhabe zusammenzugehen.

Als Auslöser für die veränderten Bildungs- und Reproduktionsstrategien in den Arbeiterfamilien machen die Autoren einerseits die mit der Einführung des Fachabiturs gestiegene Bildungsvoraussetzungen im Zugang zu Facharbeiterpositionen aus (ausführlich Beaud/Pialoux 2004: 133ff.). Zum anderen sehen sie einen Grund in der Abdrängung und im Niedergang der Facharbeit selbst, die seit Mitte der 1980er Jahre durch einen kontinuierlichen Abbau von Facharbeiterstellen stattgefunden hat (ebd.: 103ff.). Die Facharbeiter seien durch den Stellenabbau zunehmend unter Druck geraten und mussten mit sozialer Deklassierung und Formen der Prekarität rechnen, die vorher nur von an- und ungelernten Arbeitern erfahren wurden. Dieser Prozess habe die Umstellung der Facharbeiterfamilien auf alternative und höhere Bildungs- und Berufswege nicht unwesentlich mitforciert.

Beaud und Pialoux verweisen zudem in ihren Untersuchungen auf zwei Arbeitnehmertypen, die neu in den Produktionsbereichen aufgetreten sind: den sogenannten „Partieassistenten" (Beaud/Pialoux 2004: 51ff), einen jungen und besser qualifizierten Facharbeitertypus, der ähnliche betriebliche Positionen und Aufgaben inne hat, wie die weiter oben erwähnten Schichtkoordinatoren, sowie einen neuen Typus von Technikern mit zweijährigem technischen Fachschulabschluss (BTS). Insbesondere der neue Technikertypus grenzt sich nach Beaud/Pialoux auf relativ überhebliche und verachtende Weise von den meist älteren Facharbeitern ab, obwohl die Angehörigen des Typus selbst aus unteren sozialen Gruppen stammen. Beaud/Pialoux diskutieren dieses Ergebnis auf der Grundlage eines Generationenkonflikts, der durch die längere schulische Sozialisation und durch einen damit zusammenhängenden Entfremdungsprozess verursacht werde, den die Arbeiterkinder durch die längere schulische Sozialisation im Hinblick auf ihre Herkunftsfamilien durchlaufen. Nach den Kenntnissen, die wir zu den sozialen Milieus haben, grenzen sich die Angehörigen der sozialen Milieus in der Traditionslinie der Facharbeit und praktischen Intelligenz in der Regel *nicht* von ihren sozialen Herkunftsmilieus ab, sondern bleiben diesen meist verbunden. Das ausdrückliche Abgrenzungsverhalten, das Beaud/Pialoux beschreiben, ist eher für den prätentiösen Aufstiegshabitus von Angehörigen der ständisch-kleinbürgerlichen Traditionslinie kennzeichnend. Die Angehörigen dieser Milieus orientieren sich sehr stark an den über ihnen stehenden sozialen Milieus und möchten zu ihnen aufsteigen, was dann auch dazu führen kann, die eigene soziale Herkunft zu verleugnen. Zur genaueren Abklärung müssten hierzu weitere Erhebungen gemacht werden. Der von uns unter den Facharbeitern gefundene aufstiegsorientierte Einzelfall weist jedoch in diese Richtung.

Ähnlichkeiten mit Qualifizierungstypen bei Kupka (1998)

Die befragten jungen *Facharbeiter der modernisierten Variante* zeigen durch ihre Äußerungen, dass sie ihre Kompetenzen, Qualifikationen und sich selbst als Subjekte umfassender in die betrieblichen Arbeitsprozesse einbringen möchten und könnten. Dennis Eversberg (2009:61) verweist auf eine Studie, die Peter Kupka (1998) am Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut in Göttingen (SOFI) durchgeführt hat. Die modernisierte Variante kommt von ihren Haltungen dem von Kupka (1998: 23) beschriebenen Qualifikationstypus „Systemregulierer" nahe, ohne zur Zeit diese Position zu besetzen. Nach Kupka gehört zu den Tätigkeitsmerkmalen der „Systemregulierer" die Überwachung und Instandhaltung bzw. Instandsetzung

der Anlagen zur Sicherstellung eines möglichst störungsfreien Produktionsablaufs. Die für diese Position geforderten beruflichen Haltungen entsprechen den Dispositionen, die die befragen Facharbeiter der modernen Variante vorweisen. Sie verfügen durch die Ausbildungen und Zusatzqualifikationen über das erforderliche fundierte theoretische Wissen, haben einen Gesamtüberblick über die betrieblichen Abläufe und Zusammenhänge und bringen auch die notwendigen kommunikativen, kooperativen und sozialen Kompetenzen mit. Was den von uns befragten Facharbeitern fehlt, ist die Möglichkeit diese Fähigkeiten und Fertigkeiten in einer entsprechenden Position praktisch einsetzen zu können. Kupka verweist für diesen Typus auf ein Bedürfnis nach ständiger individueller Weiterentwicklung und die Vermeidung von Stillstand. Dieses Bedürfnis ziehe sich wie ein roter Faden durch seine Interviews. Auch diese Haltung findet sich bei den meisten der von uns befragten modernisierten Facharbeiter wieder.

Die *traditionellere Facharbeitervariante*, die wir exploriert haben, entspricht noch mehr dem bei Kupka (ebd.: 23) beschriebenen Typus „handwerklicher Herstellungsarbeiter". Bei den Befragten dieser Variante steht die eingegrenzte manuelle und maschinell unterstützte handwerkliche Tätigkeit noch stärker im Vordergrund. Die Facharbeiter dieses Typus müssen vor allem über praktisches Erfahrungswissen, handwerkliche Fertigkeiten und Geschick verfügen. Anders als Eversberg (2004: 62) annimmt, unterscheiden sich die von uns befragten Angehörigen beider Varianten aber insofern nicht von der älteren Facharbeitergeneration, als sich auch die jungen Facharbeiter weiterhin sehr stark mit dem formalen Facharbeiterstatus identifizieren und sich auf die mit diesem Status verbundenen einklagbaren Rechte und Ansprüche berufen. Die individuell erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen ersetzen u. E. diese kollektiv geteilte Anspruchshaltung nicht, sondern ergänzen diese lediglich. Sie führen offenbar auch noch nicht zu einem überwiegend individualisierten Interessehandeln.

Übereinstimmungen mit dem Facharbeiter „neuen Typus" (Vosskamp/Wittke 1992)
Gewisse Übereinstimmungen gibt es zudem zwischen den von uns befragten modernisierten Facharbeitern und dem von Ulrich Vosskamp und Volker Wittke (1992) vom Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen erarbeiteten „Facharbeiter neuen Typus", den sie „Problemlöser" genannt haben. Dieser Facharbeitertypus zeichnet sich durch eine technische Ausbildung und durch Zusatzqualifikationen aus und ist nach Vosskamp/Wittke „sehr viel stärker mit methodischen Fähigkeiten ausgestattet". Er hat „Problemlösungsstrategien erworben, die tendenziell von der unmittelbaren Anschauung des konkreten Prozesses entkoppelt und der abstrakteren Ebene symbolischer Abbildungen angesiedelt ist" (Vosskamp/Wittke 1992: 30). Der Typus verfüge über strategischen Fähigkeiten, die gewöhnlich eher Technikern oder Ingenieuren zugeschrieben würden, ihm fehle allerdings die wissenschaftliche Grundlage und insofern bleibe der Typus ein Facharbeiter. Vosskamp/Wittke sprechen von einem speziellen Berufsverständnis und einem spezifischen Habitus, mit dem dieser Typus ausgestattet sei. Sie sehen ähnlich wie Beaud/Pialoux im höheren Niveau der Schulbildung und in der längeren Verweildauer im Schulsystem ein wesentliches Element für die Sozialisation dieses veränderten Facharbeiterhabitus. Nicht nur die beruflichen Ansprüche des Typus stimmen mit den meisten von uns befragten jungen Facharbeitern der modernen Variante überein, sondern auch die (von Vosskamp/Wittke 1992: 32) beschriebenen Probleme

und Konflikte, die zwischen diesem Typus und älteren Vorgesetzten des Produktionsbereichs zu beobachten sind, weisen Parallelen zu unserer Fallstudie auf. Die Autoren verweisen auf eine hohe Fluktuation beim neuen Facharbeitertypus. Der Typus sei mobil, wolle beruflich vorankommen und sei mit einer traditionellen Betriebsorganisation nur schwer kompatibel. In ihrem Fazit stellen Vosskamp/Wittke (ebd.: 34) fest:
„Der Problemlöser verlangt eine einzelfunktionsübergreifende, ‚systemische' Betrachtungsweise, die auch kalkulatorisch sein spezifisches Profil als Mischung von direkten und (vormals) indirekten Aufgaben anerkennt. [...]. Wenn die Betriebe die Abwanderung dieser Facharbeiter verhindern wollen, sind sie letztlich gezwungen, auch für diesen neuen Beschäftigungstyp Karrierewege (etwa in fertigungsnahen Bereichen) zu planen und bereitzuhalten."
Eine ähnliche Situation scheint sich in dem von uns untersuchten norddeutschen Unternehmen anzukündigen.

Dennis Eversberg hat in seiner Literaturstudie eine hypothetische Typologie der Facharbeiter entworfen. Er unterscheidet neben den FachhandwerkerInnen für die FacharbeiterInnen vier Teilgruppen: „Aufstiegsorientierte", „Betriebsgebunden Etablierte", „Flexibilisierte Etablierte" und „Prekär Integrierte" (vgl. ausführlicher Eversberg 2009: 67f.). Diese Typologie kann auf die von uns befragten Facharbeiter angewendet werden. Die Einzelfälle lassen sich diesen von Eversberg beschriebenen Teilgruppen zuordnen. Lediglich zu den „Prekär Integrierten" ist in der jetzigen Stichprobe kein Einzelfall vorhanden. Über einzelne Kennzeichen und über die sozialräumliche Milieueinordnung der Teilfraktionen bei Eversberg müsste allerdings noch einmal diskutiert werden.

II.b. Ergebnisse zu den jungen kaufmännischen Angestellten

Zusammenfassung

Wie bereits eingangs angemerkt, gehören die kaufmännisch-verwaltenden und organisatorischen Berufsgruppen zu den wachsenden Berufsgruppen und sind sie wegen des höheren Frauenanteils für die Gewerkschaften von besonderem Interesse. Gleichzeitig sind die Forschungslücken in diesem Arbeitnehmersegment besonders groß.

Die Exploration zu den kaufmännisch-organisatorischen Angestellten hat für uns verschiedene Erkenntnisse zu Tage gefördert:

(1) Die Befragungsgruppe erschien vordergründig relativ homogen und vermittelte den Eindruck, recht zufrieden mit der eigenen Arbeit zu sein. Bei der genaueren Analyse stellte sich jedoch heraus, dass in diesen Berufsgruppen unterschiedliche Milieus vertreten sind, die sich aufgrund dieser Milieuzugehörigkeiten unterschiedlich zu den Bedingungen des Feldes und zu den Managementstrategien verhalten und auch die inzwischen gemachten Erfahrungen verschieden bewältigen.

(2) Die vordergründige Homogenität hängt damit zusammen, dass im betriebswirtschaftlich-organisatorischen Feld offenbar ein bestimmtes Leitbild relativ dominierend ist, an dem sich alle dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gewisser Weise orientieren (müssen), wenn sie nicht an den Rand gedrängt werden wollen. Zu diesem Leitbild gehören ein selbstbewusstes und überzeugendes Auftreten, ein hoher Anspruch auf berufliche Selbstverwirklichung und Gestaltung sowie eine ausgeprägte Leistungsbereitschaft. Gepflegt wird eine kosmopolitische Denk- und Lebensweise. Ungebundenheit, Flexibilität und Mobilität werden betont. Ebenso beinhaltet dieses Leitbild die Bereitschaft, sich zwar mit der eigenen Arbeit und auch mit dem Unternehmen in verstärktem Maße zu identifizieren, gleichzeitig aber ungebunden genug zu sein, um sich jederzeit beruflich neu orientieren zu können.

(3) Die für die technischen Berufsgruppen entwickelte Typologie kann nicht ohne weiteres auf die kaufmännisch-organisatorischen Berufsgruppen übertragen werden. Die Logik des betriebswirtschaftlich-organisatorischen Feldes ist eine andere als diejenige, die das industriell-produzierende Feld bestimmt (vgl. Vester u.a.2007: 60ff.). Die Arbeitsorganisation erfolgt in diesen Berufsfeldern stärker nach dem Muster einer bürokratischen Arbeitsteilung innerhalb bestimmter Hierarchiestufen. Die sozialen Milieus positionieren sich dort zum Teil mit anderen Strategien, die noch weiter entschlüsselt werden müssen. Das Berufsfeld scheint sich außerdem gerade in einem Wandlungsprozess zu befinden. Die klassischen kaufmännischen Berufe wie Industrie- und Bürokaufleute oder auch Groß- und Außenhandelskaufleute werden durch höher qualifizierte neue Berufsgruppen mit neuartigen Berufsbezeichnungen wie Controller(in),

Gebietsmanager(innen), Qualitätsmanager(in), Office-manager(in) zunehmend verdrängt. Es ist für uns Forschende mitunter schwierig zu bestimmen, mit welchen konkreten Aufgaben und Tätigkeiten die dort Befragten genauer befasst sind.

Innerhalb der technischen *Arbeitslogik* folgt die Arbeitsorganisation der technischen *Produktionslogik*. Die Arbeitsprozesse hängen zusammen und bauen, dem technischen Produktionsprozess folgend, aufeinander auf. Die dort Beschäftigten schaffen mit ihrer Arbeit sichtbare und mit den Sinnen erfassbare Produkte und können durch die Qualität dieser Produkte ihr Fachkönnen belegen. Die Arbeit der kaufmännisch-organisatorischen Berufsgruppen und die Ergebnisse dieser Arbeit sind weniger offen erkennbar. Sie bearbeiten Vorgänge, die im Zusammenhang stehen mit dem Ein- oder Verkauf von Produkten und/oder Dienstleistungen bzw. verwalten Lager- und Materialbestände. Zum anderen werden aber auch Prozesse und (Management-)Systeme analysiert, entwickelt, gesteuert und systematisiert. Was sich genauer dahinter verbirgt und welche konkreten Tätigkeiten damit verbunden sind, müsste zunächst noch weiter exploriert werden (vgl. hierzu auch Eversberg 2009: 94ff). Teilweise scheint es sich bei den beruflichen Aufgaben um recht monotone Tätigkeiten zu handeln (Zahleneingaben, Tabellenerstellungen, *„sehr viel Excel-Schieberei“*), teilweise aber auch um anspruchsvolle und belastende organisatorische Funktionen. Die Exploration zu diesen Berufsgruppen hat demnach lediglich einen *ersten Einblick in das kaufmännisch-organisatorische Feld* eröffnen können. Es wäre eine umfassendere Berufsfeldanalyse zu den kaufmännischen Berufsgruppen notwendig, um die Strukturen und Regeln des Feldes sichtbarer zu machen und empirisch abgesicherte Typen bilden zu können.

(4) Die in der Diskussionsgruppe vertretenen Personen sind von ihren Haltungen und Habitusmustern so verschieden, dass sie nicht einfach zusammengefasst werden können. Sie verweisen auf typologische Varianten unter den dort Beschäftigten. Diese zunächst noch hypothetisch angelegten Varianten müssen durch zusätzliche Erhebungen weiter erschlossen und abgesichert werden.

(5) Geschlechtsspezifische Unterschiede sind in dieser Befragungsgruppe kaum zu finden gewesen. Die Frauen der Befragungsgruppe sprechen vielleicht etwas offener über berufliche Belastungen.

Die Unternehmen der Metall- und Elektrobranche stellen im kaufmännisch-administrativen Bereich mittlerweile höher qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein, die immer häufiger auch über (teil-)akademische Berufsabschlüsse verfügen. Darüber hinaus überschneiden sich in kaufmännisch-organisatorischen Berufspositionen technische und betriebswirtschaftliche Qualifikationen (wie z.B. bei Wirtschaftsingenieuren).

Die Befragten dieser Erhebungsgruppe zeigen kein verinnerlichtes Berufsethos, das sich aus der Identifikation mit dem spezifischen Fachkönnen einer Berufsgruppe speist oder durch diese Berufsgruppe sozialisiert wurde. Sie verstehen sich selbst als auch nicht als kaufmänni-

sche Angestellte, sondern umfassender als Managerinnen und Manager ihres Aufgabenbereichs. Es ist bei ihnen jedoch ein ständisches Berufsbewusstsein vorhanden, das durch die betriebliche und berufliche Stellung, durch die Qualifizierungen und durch die administrativen Aufgaben gestützt wird. Durchgängig besteht eine „Beitragsorientierung“ (Kotthoff 1998), d.h. der Wunsch, durch die eigene Arbeit einen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten zu wollen. Berufliche Flexibilität bzw. Ungebundenheit werden betont.

Die befragten kaufmännisch-organisatorischen Angestellten verhalten sich unterschiedlich zu den Unternehmensstrategien und zu den betrieblichen Bedingungen. Das Spektrum der vorgefundenen Haltungsweisen erstreckt sich fast über den gesamten sozialen Raum (vgl. Abb. 8). Es sind sowohl arbeitnehmerische wie auch arbeitgeber- und managementorientierte Orientierungen vorhanden. Es zeigen sich hierarchische wie auch partnerschaftliche Handlungsmuster.

Bei den interessenpolitischen Ansprüchen und Haltungen überwiegen Strategien der Selbstvertretung und eine kritische Distanz gegenüber betrieblichen wie auch gewerkschaftlich organisierten Formen der Interessenvertretung. Die Möglichkeit auf deren Unterstützung angewiesen zu sein, wird als Schwächung der persönlichen und beruflichen Position wahrgenommen.

---

1. Angaben zur Stichprobe

Bereits in den Vorgesprächen wurde deutlich, dass das Unternehmen im kaufmännisch-administrativen Bereich auf höher qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzt, die meist über akademische oder halbakademische Berufsabschlüsse verfügen. Dies hat sich in der Stichprobe bestätigt. Nach den Qualifizierungsniveaus und beruflichen Stellungen kann die Gruppe den semiprofessionellen kaufmännisch-organisatorischen Berufsgruppen zugeordnet werden. In der Vorstellungsrunde der Gruppenwerkstatt stellte sich heraus, dass es sich bei den Befragungsteilnehmern überwiegend um Personen handelt, die über kombinierte technisch-betriebswirtschaftliche Qualifikationen verfügen. Dieser Befund ist uns in der Untersuchung von 2005 bereits schon einmal begegnet. Auch dort hatten die als kaufmännische Angestellte gewonnen Befragungspersonen vom Typus „Organisierer und Problemlöser“ (vgl. Vester u.a. 2007: 158ff) meist zunächst technisch-handwerkliche Ausbildungen absolviert und waren dann betriebsintern in kaufmännische Berufspositionen ‚aufgestiegen’. Das Qualifikationsniveau war hier jedoch insgesamt niedriger. Es scheint sich bei den kombinierten Qualifizierungen demnach um kein isoliertes Phänomen innerhalb des Berufsfeldes zu handeln. Sie erscheinen auch sinnvoll, da bestimmte kaufmännisch-organisatorische Berufspositionen (z.B. Einkauf, Lagerhaltung, Disposition, Vertrieb) in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie relativ eng mit dem Produktionsbereich verknüpft sind. Es sind daher be-

stimmte technische Kenntnisse zum Herstellungsprodukt notwendig, um die jeweiligen kaufmännisch-organisatorischen Aufgaben angemessen bewältigen zu können.

Die jetzt befragte Gruppe der kaufmännischen Angestellten bestand aus drei weiblichen und vier männlichen Personen im Alter von 23 bis 30 Jahren aus unterschiedlichen Abteilungen des oben genannten Unternehmens.[47] Fünf Befragte haben ein Wirtschaftsingenieur- bzw. Wirtschaftsinformatikstudium abgeschlossen. Die Befragten sind als qualifizierte Angestellte beschäftigt und bislang nicht in Führungspositionen, zum Teil werden diese aber längerfristig angestrebt. Fast durchgängig sind schrittweise Bildungsaufstiege vollzogen worden. Die Befragten haben teilweise nach dem erweiterten Realschulabschluss das Abitur oder Fachabitur nachgeholt, vielfach zunächst eine kaufmännische Ausbildung absolviert und dann anschließend an Berufsakademien, Fachschulen und Fachhochschulen einen Abschluss erworben. Zum Teil erfolgte die Weiterqualifizierung berufsbegleitend und zum Teil als Fernstudium. Nur eine Befragungsperson hat keinen zusätzlichen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss erworben und verfügt über eine klassische Ausbildung als Bürokauffrau.

In den Biografien zeigen sich Umwege und Brüche. In zwei Fällen scheiterten die Befragten am ursprünglich gewählten Studiengang und orientierten sich dann um. Teilweise scheinen diese verlängerten Berufswege Folge einer noch mehr dem jugendlichen Hedonismus geschuldeten Lebensführung gewesen zu sein (*„nach der Schule erst mal keine Lust mehr auf Lernen“*), teilweise scheint es sich aber auch um eine sicherheitsmotivierte Step-by-Step-Strategie zu handeln, die häufiger in der Traditionslinie der Facharbeit und praktischen Intelligenz anzutreffen ist. Die Befragten sind z. T. über Leiharbeitsfirmen, durch Praktika und Abschlussarbeiten in den Betrieb gelangt, zum Teil haben sie schon ihre Ausbildung im Konzern absolviert und wurden anschließend übernommen.

Im Gegensatz zu den Facharbeitern ist die Betriebszugehörigkeit der befragten kaufmännischen Angestellten relativ kurz. Sie liegt zwischen 8 Monaten und dreieinhalb Jahren. Letzteres wurde von den Befragten als lang bezeichnet, damit gelte man bereits als „alter Hase“. Die kurze Betriebszugehörigkeit hängt einerseits damit zusammen, dass das Unternehmen im Zuge der Expansion in den letzten Jahren neue Abteilungen eingerichtet hat und dass dafür neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt worden sind. Es gibt jedoch auch Hinweise aus den Beiträgen der Befragten, dass die Mitarbeiterfluktuation im kaufmännisch-administrativen Bereich des Unternehmens etwas höher ausfällt als im Produktionsbereich. Zum Teil sind die Befragten über eine Leiharbeitsfirma in den Betrieb gelangt, zum Teil haben sie schon ihre Ausbildung im Unternehmen absolviert und wurden anschließend übernommen, zum Teil haben sie durch Praktika und Abschlussarbeiten erste Kontakte zum Betrieb aufgebaut. Bis auf eine Person sind inzwischen alle im Besitz eines unbefristeten Arbeitsvertrages.

[47] Die Abteilungen werden hier zum Schutz der Befragten nicht genannt.

2. Soziale Herkunft und Lebensstil

Die meisten Befragten stammen aus sozialen Herkunftsmilieus der arbeitnehmerischen Mitte. Lediglich eine Befragungsperson gehört vermutlich zu einem gehobeneren Herkunftsmilieu, hier verfügen bereits beide Großeltern väterlicherseits über akademische Berufsabschlüsse. Bei den Eltern überwiegen mittlere bis gehobenere Bildungsabschlüsse (Mütter z.T. Fachabitur u. Abitur) und mittlere Berufsabschlüsse (Väter: meist handwerkliche Berufe, häufiger mit Techniker- und Meisterabschluss; Mütter: kaufmännische und medizintechnische Lehrberufe, z.T. Fachschulabschluss). In zwei Fällen kommen die Großeltern aus der Landwirtschaft. Insgesamt streuen die Einzelfälle relativ breit über den sozialen Raum und gehören unterschiedlichen sozialen Milieus an (vgl. Abb. 8).

Die befragten jungen kaufmännischen Angestellten leben überwiegend mit einem Partner oder einer Partnerin zusammen. Zum Teil wurden oder werden diese Beziehungen über größere Entfernungen unterhalten. Eine Fraktion in der Befragungsgruppe ist sehr mobil und kosmopolitisch orientiert, hat teilweise bereits mehrfach den Wohnort gewechselt, zum Teil auch Auslandsaufenthalte hinter sich und pflegt einen modernen Lebensstil. Die andere Fraktion zeigt eine eher sesshafte und ortsgebundene und auch eine etwas konventionellere bzw. bodenständigere Lebensweise. Die Befragten arbeiten sehr viel (bis zu 50 Stunden die Woche), sind teilweise auch im Urlaub oder am Wochenende für die Firma erreichbar und haben entsprechend wenig Freizeit. In der Freizeit nehmen sportliche Aktivitäten, Reisen und Entspannung größeren Raum ein. Ein Großteil der Freizeit wird jedoch für die Pflege von sozialen Beziehungen in der Familie und im Freundeskreis investiert. Familie und Freunde leben häufig weiter verstreut im Bundesgebiet. In drei Fällen bestehen Vereinsmitgliedschaften (Sportverein, Pfadfinder), in zwei Fällen engagieren sich die Diskussionsteilnehmer ehrenamtlich in sozial-karitativen Einrichtungen. Die Angehörigen der Befragungsgruppe sind materiell recht gut ausgestattet. Die Haushalteinkommen bewegen sich überwiegend auf einem gehobeneren Niveau. Die persönlichen Nettoeinkommen fallen nicht ganz so hoch aus, sie liegen bis auf wenige Ausnahmen bei 1.800 bis 2.300 Euro monatlich und damit etwas über dem der Facharbeiter.[48]

3. Berufsethos und Habitusmuster

Die Angehörigen der kaufmännisch-administrativen Befragungsgruppe zeigen kein verinnerlichtes Berufsethos, das sich aus der Identifikation mit dem spezifischen Fachkönnen einer Berufsgruppe speist oder durch diese Berufsgruppe sozialisiert wurde. Vom eigenen Selbstverständnis her sehen sie sich auch nicht als kaufmännische Angestellte. Diese Bezeichnung wirkt für sie unpassend, zu eng gefasst und etwas zu altmodisch. Eher betrachten sie sich,

[48] Das durchschnittliche Nettoeinkommen der befragten Facharbeiter lag zwischen 1.500 und 1.800 Euro monatlich.

dem Zeitgeist entsprechend, umfassender als Manager(innen) des eigenen Aufgabengebietes. Bei den Wirtschaftsingenieuren und Wirtschaftsinformatikern ist ein technisches Interesse vorhanden. Dies steht aber meist nicht im Vordergrund und führt z.B. auch nicht zur Identifikation mit dem Ingenieursberuf. Die sinnstiftende und am Gebrauchswert orientierte Haltung, die beispielsweise Ingenieure häufig mit ihrem Beruf und mit ihrer Arbeit verbinden, ist in dieser Gruppe zurückgenommen oder anders gelagert. Es besteht eine „Beitragsorientierung" (Kotthoff 1998) in dem Sinne, dass durch die eigene Arbeit ein Beitrag zum Erfolg des Unternehmens geleistet werden soll.

Die Befragten verfügen über ein ständisches Berufsbewusstsein, das durch die betriebliche und berufliche Stellung, die Qualifizierungen und durch die administrativen Aufgaben gestützt wird. Dieses Standesbewusstein geht häufig mit statusbetonten Abgrenzungen gegenüber den Beschäftigten in den Produktions- und Montagebereichen einher. Sie werden in der körperbetonten Metapher „die Schrauber" gefasst und meist wohlwollend aber dennoch von oben herab betrachtet. Die kaufmännischen Angestellten sehen sich aufgrund ihrer sozialen Herkunft und ihrer beruflichen Positionen dem Mittelstand zugehörig und von daher in einer sozialräumlich höheren Position als die Facharbeiter, auch wenn dies nicht immer den realen Verhältnissen entspricht. Die Facharbeiter kommen inzwischen selbst aus mittleren sozialen Milieus und haben vergleichbar hohe Bildungsabschlüsse (vgl. Kapitel II.a.). Die kaufmännischen Angestellten weisen ihnen aber nach wie vor einen Arbeiterstatus und eine „Arbeitermentalität" zu.

Eversberg (2009: 97) hat einige ältere Studien aus der Angestelltenforschung aufgegriffen, die in 1970er bis Anfang der 1990er Jahre durchgeführt wurden. In diesen Studien wird für (kaufmännischen) Angestellte eine schwächer ausgebildete berufliche Identifikation konstatiert und diese in erster Linie mit der betrieblichen Stellung und mit den Tätigkeiten von Angestellten erklärt.[49] Aufgrund ihrer betrieblichen Stellung internalisierten sie bestimmte Arbeitstugenden und identifizierten sich stärker mit den betrieblichen Interessen als dies beispielsweise für Arbeiter gelte (vgl. Eversberg 2009: 95 u. 97). Zudem könnten (kaufmännische) Angestellte kein handfestes Produkt vorweisen, mit dem sie sich identifizieren und an dem sie auch ihre Leistung zeigen und überprüfen lassen können. Sie verlegten sich daher auf symbolische Strategien der Selbstdarstellung. Mit Hilfe dieser Strategien versuchten sie sicherzustellen, dass sie selbst und ihre Arbeit von Vorgesetzen wahrgenommen und anerkannt werden. Im Kampf um die Gunst und Aufmerksamkeit von Vorgesetzten befänden sich die Angestellten in einer andauernden Konkurrenz zu Kolleginnen und Kollegen. Cornelia Bühler (2007: 45) stellt in einer aktuellen Studie zur beruflichen Identifikation junger Erwachsener fest, dass eine geringere berufliche Identifikation häufig mit breiter angelegten und weniger spezifischen Qualifizierungen zusammenhängt und sich nur dann ausbilde, wenn eine Identifikation mit dem Produkt oder eine Dienstleistung mit starker Kundenorientierung vorliege. Die stärker affirmative Haltung der jüngeren kaufmännischen Angestellten gegenüber den betrieblichen Interessen ist nach Bühler (2007: 179) jedoch nicht generell als verstärkte betriebliche Bindung oder als besonders ausgeprägtes Loyalitätsverhalten zu verstehen. Zum

[49] Vgl. hierzu Stephan 1977, Kudera/Ruff/Schmidt 1983, Kaditzke 1985, Schmidt/Wentzke 1991.

Teil stehe dahinter eine recht instrumentelle Haltung. Arbeit, Betrieb und beruflicher Erfolg könnten ebenso reines Mittel zum Zweck der persönlichen Karriere sein. Was als moderne Flexibilität hervorgehoben wird, kann, kritisch gewendet, demnach auch als Opportunismus gelesen werden.

Nach unserer Auffassung muss allerdings ein bestimmter Habitus vorliegen, der es den betreffenden Personen ermöglicht, nach den oben beschriebenen Strategien zu agieren. Der Typus „Organisierer und Problemlöser" aus der Studie von 2005 befindet sich ebenfalls, meist technisch ausgebildet, in kaufmännischen Berufspositionen und in ähnlichen betrieblichen Stellungen. Auch hier gibt es gewisse Tendenzen zur Selbstdarstellung, die Wichtigkeit der eigenen Person und der eigenen Aufgabe wird häufig betont. Gleichzeitig identifiziert sich dieser Typus aber in hohem Maße mit der eigenen Arbeit und den eigenen organisatorischen Problemlösungskompetenzen. Der Typus setzt gerade nicht auf Konkurrenz, sondern auf gemeinschaftsorientierte Strategien. Gute Arbeit haben die Angehörigen des Typus nach eigenem Selbstverständnis dann geleistet, wenn alle Rädchen in einander greifen und der Betrieb störungsfrei läuft.

Berufliche Ungebundenheit

Auffällig ist in dieser Gruppe eine immer wiederkehrende Formulierung, dass sich bestimmte berufliche Entscheidungen zufällig ergeben haben, dass man „zufällig" in den Betrieb oder in die jetzige Position „hineingerutscht" sei. Diese Darstellungsweise kann unterschiedlich ausgelegt werden: zum einen als Ausdruck von Unschlüssigkeit oder Beliebigkeit, zum anderen als Wirksamkeit der Regeln des Feldes. Diese Regeln erzwingen unter Umständen, dass die Beschäftigten eine gewisse Leichtigkeit im Umgang mit der eigenen beruflichen Karriere vorgeben müssen und die damit verbundene Zielstrebigkeit oder auch die dafür notwendigen Anstrengungen dementiert bzw. relativiert werden müssen. Die nachfolgenden Testsequenzen, in denen zwei Befragungspersonen ihre Berufswahl begründen, sind quasi exemplarisch für die Gruppe anzusehen. In ihnen verdeutlichen sich zum einen die berufliche ‚Zwitterstellung', die sich aus den kombinierten Qualifizierungen ergibt, zum anderen wird darin die berufliche Flexibilität bzw. Ungebundenheit sichtbar. Die Befragten befinden sich entweder noch immer in einer Suchbewegung und deshalb beruflich noch auf dem Sprung oder sie stellen tatsächlich keine tiefergehende und intensivere Bindung zu ihren beruflichen Aufgaben und dem Unternehmen her.

„Zur Berufsakademie bin ich eher durch Zufall gekommen, ein Freund hat mir davon erzählt. Ich wollte nach dem Abitur ursprünglich Maschinenbau studieren, gleichzeitig aber auch BWL und konnte mich da nicht entscheiden. Und Wirtschaftsingenieur, das war dann für mich der Mittelweg. Man hat ein großes Spektrum. Also, als Wirtschaftsingenieur kann man ja alles ein bisschen, aber nichts richtig. Aber das fand ich eigentlich auch ganz gut, weil man ist ziemlich flexibel und nicht so festgelegt." In den jetzigen Aufgabenbereich sei er durch das Studium „reingerutscht". „Das, was ich im Moment mache, mache ich gerne. Ich werde das nicht mein Leben lang machen, das weiß ich schon. Aber im Moment macht es mir ziemlich viel Spaß."

„Ich bin eigentlich gar keine Kauffrau, ich bin zwar Wirtschaftsingenieurin, aber der Lebensweg passt eigentlich nicht dazu. Das Technische stand im Vordergrund, das Kaufmännische habe ich so nebenbei mitgenommen. Ich bin eigentlich durch die Fachoberschule hier reingerutscht. Das vorher hatte mir nicht gereicht, ich wollte immer weiter kommen. Und ich war schon immer technikbegeistert gewesen. Das Kaufmännische hatte ich nicht im Blick. Ich weiß nicht, ob der Beruf jetzt der richtige ist. Im Moment jaa. Ich habe viel Kontakt zu Menschen und viel Gestaltungsspielraum. Ich kann die Stelle frei gestalten, das ist schon sinnvoll, aber auf Dauer suche ich schon was anderes. Also ähm, ich hab' meine Diplomarbeit im Bereich Qualitätssicherung geschrieben, das war toll, als Qualitätsmanagerin im technischen Bereich, ja, das könnte ich mir vorstellen."

Berufliche Selbstverwirklichung, Gestaltungsspielräume und positive Herausforderungen
Wie bereits eingangs angemerkt, treten die Angehörigen der Befragungsgruppe sehr selbstbewusst auf. Sie vermitteln ein Bild, in ihren betrieblichen Positionen eine wichtige und gestaltende Rolle für das Unternehmen einzunehmen. So überwiegen in der Diskussionsrunde anfänglich auch die positiven Darstellungen zur eigenen beruflichen Tätigkeit. Die befragten kaufmännischen Angestellten erhalten, anders als die Facharbeiter, von ihren Vorgesetzten die Freiräume und Gestaltungsspielräume, die sie sich für ihre Arbeit wünschen. Sichtbare Entgrenzungserscheinungen werden meist beiseite geschoben, rationalisiert und positiv gewendet. Die Befragten sind oder waren anfänglich bereit, für die berufliche Selbstverwirklichung und Karriere sehr viel Zeit und Energie zu investieren. Von einigen wurde jedoch der berufliche Einsatz inzwischen aufgrund von Enttäuschungen ein Stück weit zurückgenommen.

„Da ist es natürlich auch wichtig, dass der Chef einem die Möglichkeit gibt und das Unternehmen das auch fördert, dass die Arbeit nicht langweilig wird. Dass man versucht, immer neue Sachen dazu zu bekommen und sein Arbeitsfeld erweitern kann, sonst verliert man schnell die Lust. Ich versuche mich dadurch zu motivieren, dass ich es wirklich wie ein Hobby sehe, dass ich da auslebe. Im Moment habe ich auch Glück, dass ich da recht frei bin, im Arbeitsbereich selbst gestalterisch tätig sein kann. Das ist ganz schön."

„Ich finde, ich arbeite jetzt sehr viel, ich hab' weniger Freizeit als vorher, aber ich finde das teilweise gar nicht schlimm, weniger Freizeit zu haben. Wenn mich das hier jetzt ausfüllt und ich weniger Freizeit habe und die mir aber bewusster ist, dann kann ich mich mehr entspannen, als wenn ich viel Freizeit habe, die aber gar nicht nutzen kann, weil ich nur vor dem Fernseher sitze. Ich finde es muss nicht immer Nachteile haben, wenn man viel arbeitet."

Eine Frage der Anerkennung
Die betrieblichen Bedingungen werden von den befragten kaufmännischen Angestellten unterschiedlich wahrgenommen. Insbesondere die Befragungsperson, die keinen (halb-) akademischen Abschluss erworben hat, spricht als erste Probleme beruflicher Überlastung und Entgrenzungsprobleme an. Es stellt sich heraus, dass vier der sieben Befragten enttäuschende Erfahrungen damit gemacht, dass ihr berufliches Engagement und die eingesetzte Leistung von Vorgesetzten nicht ausreichend anerkannt wurden. Im weiteren Verlauf der Gruppen-

werkstatt zeigt sich jedoch, dass diese Enttäuschungen verschieden verarbeitet wurden. Insgesamt nimmt das Thema Wertschätzung und Anerkennung in der Diskussion sehr viel Raum ein und wird auch im Metaplankartenteil wieder aufgegriffen.

Übersicht: Metaplankarten der jungen kaufmännischen Angestellten auf die Frage: Worauf kommt es mir an im Beruf?

Teiln.	*1. Karte*	*2. Karte*	*3. Karte*
1.	Geistig anspruchsvolle Tätigkeit	Wertschätzung	Work-Life-Balance
2.	Spaß	Wertschätzung	Ich möchte einen Beitrag leisten
3.	Anspruchsvolle u. interessante Tätigkeit	Wertschätzung für Person + Tätigkeit	Angenehmes Umfeld
			4. Karte: angemessene Entlohnung
4.	Gehalt	Verantwortung	Flexibilität (Gleitzeit)
5.	Wertschätzung	Gerechte Entlohnung	Aufstiegsmöglichkeiten
			4. Karte: ausgewogenes Verhältnis Arbeit-Freizeit
6.	Weiterentwicklung	Entfaltungsfreiheit/ Flexibilität	Entlohnung
7.	Vielfältige Tätigkeiten	Kooperation/ Teamarbeit	Wertschätzung
			4. Karte: Aufgaben, welche für mich erfüllbar sind

Daneben belegen die Metaplankarten die anspruchsvollen beruflichen Erwartungen der Befragten, aber auch, dass es sich bei den beruflichen Investitionen nicht um reinen Idealismus handelt. Die eingebrachte Leistung soll einerseits symbolisch, z.B. durch berufliche Förderung und Aufstieg, anerkannt werden, muss aber andererseits durch ein entsprechendes Entgelt honoriert werden. In der Gruppe bestand hierzu weitgehend Zufriedenheit, zumindest wurde an der Höhe der Gehälter keine offene Kritik geübt.

4. Einstellungen zu den Unternehmensstrategien und zu den Umstrukturierungsmaßnahmen

Die Befragten in dieser Gruppe verhalten sich, wie schon angesprochen, nicht einheitlich zu den Unternehmensstrategien und nehmen auch die betrieblichen Bedingungen unterschiedlich wahr. Neben sehr positiven Sichtweisen auf den Betrieb und auf die Unternehmensführung gibt es auch eine Reihe kritischer Aussagen. Die feinen Unterschiede in den Haltungen wurden hier zur Veranschaulichung in einem etwas längeren Gesprächsauszug zusammengestellt.

Ein Gesprächsauszug:

A: Ich arbeite gerne, das macht mir Spaß, aber diese Abgrenzung zur Freizeit kann ich oft gar nicht so hinbekommen. Ich arbeite sehr frei, kann mir auch Arbeit mit nach Haus nehmen, dadurch arbeite ich mehr als 40 Stunden, als wenn ich mich nicht weiter für die Firma interessieren würde und ich das nur als Arbeit sehen würde. Ich glaube heutzutage identifiziert man sich mehr mit dem Unternehmen und versucht da auch seine Leistung einzubringen.

B: Also, ich finde die Menschen müssten besser geschützt werden. Also, wenn man sich zu sehr mit dem Unternehmen identifiziert, verwechselt man das vielleicht, dass das Unternehmen einem ja nicht gehört, dass man sich selbst aufopfern muss und dafür zu sehr selbst aufgibt. Ich kenn' das hier von Leuten, die arbeiten zehn Stunden, gehen dann nach Haus und loggen sich abends noch mal ein, arbeiten noch mal, was weiß ich, drei Stunden und gehen dann schlafen und morgens um 8.00 Uhr stehen die wieder auf der Matte. Ich finde, die müssen besser geschützt werden. Man merkt es ja erst langfristig, was das mit einem macht, wie die Gesundheit dann Schaden nimmt. Es ist einem nicht bewusst, weil man ja denkt, es macht mir doch Spaß. [...] Man vergisst seine Hobbys, seine Familie und seine Freunde, weil man eigentlich die Leidenschaft hat oder auch den Druck spürt. Am Anfang war bei mir die Firma die Nummer eins. Meine ganzen Freunde haben schon gesagt, ob ich nicht die Firma heiraten will. Ich glaube, der Druck kommt, weil man sich ein bisschen zu sehr mit der Sache identifiziert und zu leidenschaftlich ist. [...] Ich habe das erst hart lernen müssen, dass man sich selbst nicht vergessen darf.

C: Ich glaube, es ist weniger ein Problem bei den Leuten im Shop floor, die schrauben, sondern mehr ein Problem, das die Leute im Büro haben, die noch aufsteigen wollen, die noch eine Perspektive haben. Ich arbeite auch meine zehn Stunden. Ich bin zum Glück auch noch in der glücklichen Lage, dass ich kein Laptop habe von der Firma, so dass ich zu Hause nicht arbeiten kann. Ich habe kein Handy von der Firma, keinen Laptop, ich bin nicht erreichbar und so kann ich sagen, wenn ich um 17 oder 18 Uhr ausstempele, hab' ich keinen Kontakt mehr zur Firma. Also das Problem hab' ich nicht. [...] Und ich finde auch der Schutz der Mitarbeiter, der besteht. Der besteht schon dadurch, dass ich nicht länger arbeiten darf. Und mein Chef nimmt das ganz genau. Und wenn ich selber für mich zu Hause sage. Ich mach' noch mal das Laptop an. Dann muss ich sagen, sind die Leute selber schuld. [...] Kein Chef zwingt mich hier länger zu bleiben als zehn Stunden, ja dürfen sie auch nicht.

D: Das mit den zehn Stunden stimmt, aber ich kenne etliche Leute, die nach zehn Stunden ausstempeln und sich dann wieder an den Tisch setzen und zwei Stunden weiter arbeiten. Oder das Notebook mit nach Hause nehmen und da weiterarbeiten, ist freiwillig, da bezahlt die Firma nichts mehr für. Da kriege ich keine Stunden für gut geschrieben und keine Entlohnung da-

für. Ich habe das zuerst auch gemacht, als ich eingestiegen bin, hab' noch viel zu Haus gearbeitet. Aber ich habe dann irgendwann den Entschluss gefasst, dass wird mir zu viel. Ich arbeite jeden Tag bis an die Grenze, meinen 40-Stunden-Vertrag hab' ich schon Oberkante voll und da hab' ich mir irgendwann gesagt, das reicht. Es kommt von der Firma auch nichts rüber, dass dann gesagt wird: Super, danke schön, dass Sie das gemacht haben, dass Sie sich so engagieren. Da kommt einfach gar nichts. Und wenn man das merkt, muss ich sagen: wofür? Da hab' ich dann lieber meine Freizeit, meine Freunde, meine Familie [...].

B: Es ist bei uns auch so üblich, wenn man mal zwei Tage spontan Urlaub nimmt, dass man den Laptop mitnimmt und sich von zu Haus einloggt, weil es kapazitätsmäßig oder von der Erfahrung her nicht möglich ist, dass das ein anderer Kolleg übernimmt.

C: Aber der Punkt, der deutet für mich auf eine Führungsschwäche von Vorgesetzten hin. Wenn der Vorgesetzte nicht sagen kann, hier ist ein Backup, ich hab' genug Leute, dann ist das ne Führungsschwäche.

F: Solange ihr das mitmacht, wird das auch nicht besser, also sorry!

D: Es wird nicht gesagt vom Chef, aber es kommt halt so rüber. Ach nimm doch Dein Notebook mit, wir brauchen Dich. Es steht nicht offiziell angeschlagen, aber es machen halt viele in der Abteilung und dann fühlt man sich schon genötigt, das mitzumachen.

A: Aber die Sache ist eben die, wenn ich die Arbeit nicht mit nach Haus nehme, dann liegt sie am nächsten Tag da, wenn ich wieder komme. Dann habe ich doppelte Arbeit und dann nehme ich sie lieber mit und arbeite abends zu Haus.

F: Aber ich denke auch, je älter man wird, desto weniger macht man das auch. Dann hat man schon ein bisschen Erfahrung und ein dickeres Fell. Ich habe ja nun schon ein paar Jahre Arbeitserfahrung auf dem Buckel und ich weiß, worüber ich früher getobt habe und das lässt mich heute kalt. Wenn das so gewünscht wird, ja bitte! Ich hab' meinen letzten Job abgöttisch geliebt, ich hab' nur gearbeitet, das hat mir auch nichts ausgemacht, wenn abends um zehn das Telefon geklingelt hat und ein Kunde angerufen hat. Es hat mir super viel Spaß gemacht, es hat mich auch einfach nicht gestört. Aber dann ist es halt anders geworden, weil ich halt vom Unternehmen Null Rückendeckung bekommen habe. Und dann habe ich halt irgendwann gesagt: Liebe Leute ich mache das hier nicht für mich. Ich kriege gar nichts dafür, also gerade in Sachen Wertschätzung ist da gar nichts gekommen, und da habe ich gesagt: das geht nicht. Das war sehr ungesund, was ich da jahrelang gemacht habe und dann muss man halt sagen: change it oder leave it. So, und dann entwickelt man aber auch eine gewisse Dickfälligkeit, muss ich sagen über die Jahre, dass man sagt: das ziehste dir jetzt einfach nicht mehr an. [...]

C: Ich bauch' halt irgendwie etwas, wo ich mich betätige zum Abschalten. Sonst würde ich es nicht rausbekommen und liege morgens im Bett und hab' irgendwas im Kopf von der Firma. Aber ich will es auch gar nicht rausbekommen, weil ich hab' hier einen Vertrag unterschrieben mit der Firma und ich glaube, die Firma kann es verlangen, dass ich mein Bestes gebe. [...] Ich bekomme jetzt so viel Geld, und ich glaube, sie kann es sogar ein Stück weit verlangen, dass ich mir nach Feierabend noch ein paar Gedanken mache oder Sonntag morgen mal 'ne Stunde was mache.

D: Aber es gibt keine Wertschätzung dafür. Ich habe das ja auch jahrelang gemacht, aber es kommt nie was. Da reißt du dir den Arsch auf, um 'ne Sache nach vorne zu bringen und wirst im Grunde noch geblockt und 'ne Wertschätzung kriegt man gar nicht. Von den eigenen Chefs oder Vorgesetzten habe ich nie gehört, haste gut gemacht oder so. Im Gegenteil, man leitet Projekte, zieht die gut durch, hat mehrere hinter einander durchgezogen, überall ein Haken hinter: in time, in budget, in time, in budget, wird nie etwas gesagt und dann haste ein Projekt dabei, was so leicht gelb wird und dann kriegste sofort 'nen Arschtritt, warum läuft das nicht,

und da hört es dann irgendwann auf. Gute Leistung ist selbstverständlich und wenn es mal nicht läuft, kriegt man sofort einen drauf.

C: Das ist vom Vorgesetzten abhängig, das ist kein Firmenproblem, das ist ein Vorgesetztenproblem, also ich habe dieses Problem nicht. Ich bekomme das Feedback von meinem Chef [...].

G: Ja, also bei mir ist der Fall grundsätzlich etwas anders. Also, zum einen bin ich relativ gut im Abschalten, also wenn ich hier rausgehe, fällt es mir nicht besonders schwer, hier alles zu vergessen. Aber bei mir ist es auch ein bisschen so bedingt durch den Bereich, in dem ich arbeite. In meinem Bereich ist es nicht so kritisch, wenn was nicht funktioniert, da würde ich mir, glaube ich, sonst auch abends oder am Wochenende mehr Gedanken machen, habe ich alles getan, läuft alles. Aber in dem Bereich, in dem ich arbeite, wenn ich etwas nicht rechtzeitig abliefere, dann gibt es ein mahnendes Wort vom Chef, aber dadurch gibt es in der Regel keine direkten finanziellen Einbußen. Deswegen seh' ich diese Geschichte etwas lockerer. Aber selbst wenn es so wäre, würde ich nix davon halten, mich dermaßen unter Druck setzen zu lassen, weil dafür ist das Unternehmen wieder zu groß, als dass ich da Einfluss auf das gesamte Unternehmen habe. Also das unternehmerische Denken ist bei dieser Größe, glaube ich ein bisschen raus, weil eben die Wertschätzung, die Rückmeldung, der Einfluss einfach nicht da ist.

Die Umstrukturierungen, die in den letzen Jahren im Unternehmen stattgefunden haben, werden von den meisten in dieser kaufmännischen Gruppe als außergewöhnliche Phase und vorübergehende Erscheinung bewertet, die mit der Expansion des Betriebes und nicht zuletzt mit dem Wechsel von Personen in den Führungsetagen des Konzerns zusammenhängen. Einige Befragte sehen die Maßnahmen aber auch kritischer, entweder, weil ihre Abteilungen besonders hart davon betroffen waren oder weil sie bereits in anderen Unternehmen Erfahrungen mit häufigen Umstrukturierungen gemacht haben, die dann zu Ineffizienz und zu Reibungsverlusten geführt haben. Zudem wird deutlich, dass mit den betrieblichen Neuorganisationen Konkurrenz und Leistungsdruck unter den Beschäftigten in den kaufmännisch-administrativen Abteilungen zugenommen haben.

„Also, in den dreieinhalb Jahren, die ich da bin, habe ich sechs Chefs gehabt, zum Teil lief die Abteilung ohne Chefs. Wir hatten jemanden in der Personalverantwortung, aber im Tagesgeschäft waren wir auf uns gestellt. Und wenn irgendwas nicht lief, musste man sich direkt rechtfertigen. Da war kein Chef da, der irgendwie gesagt hat, wir haben ja alles gegeben, aber es hat halt nicht geklappt. Da wird man unter Druck gesetzt. Seit einiger Zeit haben wir jetzt einen neuen Chef, von dem man denkt, der wird ein bisschen länger bleiben, dass man sich nicht ständig neu beweisen muss, zeigen muss, was man drauf hat, wie man arbeitet, dass man arbeitet oder ob man nur eine ruhige Kugel schiebt. Es wird ja Standard, dass man denkt, sich immer neu beweisen zu müssen, alles geben zu müssen. Zu Anfang hatten alle in der Abteilung 18-Monats-Verträge, acht Leute, die sich in Konkurrenz zu einander gesehen haben."

„In meiner alten Firma war das auch so, ein Jahr ohne Umstrukturierungen war ein verlorenes Jahr, dann wurde wieder umstrukturiert. Eine Umstrukturierung braucht mindestens zehn Monate, dann fängt es an zu laufen. Dann kann man anfangen zu optimieren, was funktioniert

noch nicht. So, wenn ich da wieder anfange umzustrukturieren, habe ich nur noch Reibungsverluste. Es geht gar nichts mehr nach vorn. Und dann muss ich mich im Management nicht wundern, warum die Zahlen nicht stimmen. Wenn die Prozesse noch nicht laufen, ich neue Leute habe, weil ich 'ne neue Führung habe, weil ich neue Ziele habe, der Fokus ganz woanders liegt. Das funktioniert einfach nicht. Die ersten drei Monate wissen die Leute alle gar nicht, wofür sie da sind."

Zum Teil verfügen die Befragten über ausgesprochen mitgestalterische Ansprüche. Sie kommen in der Kritik zum Ausdruck, dass das Unternehmen die Umstrukturierungsprojekte nicht genügend „von unten heraus", von den eigenen Mitarbeitern ausgehend entwickelt, sondern stattdessen Beratungsfirmen von außen hinzuzieht (*„Diese Firma ist die einzige von denen, die ich kennen gelernt habe, die keine Kultur der Verbesserung aus sich heraus hat."*) Die Beratungsfirmen müssten zwangsläufig, allein schon um ihre Berechtigung zu belegen, dann alles umkrempeln. Die Veränderungsvorschläge, die gemacht würden, seien häufig schon jahrelang von den Beschäftigten selbst angesprochen worden, würden aber nicht aufgegriffen. Das Unternehmen hänge im Hinblick auf die Mitarbeiterbeteiligung der Entwicklung hinterher.

„Nach meiner Erfahrung ist die Konzernführung sehr konservativ, ultrakonservativ. Man mag es nicht so gern, dass frei über die Dinge gesprochen wird, dass immer der Vorgesetzte entscheiden muss und die Vorgesetzten sind nicht sehr entscheidungsfreudig und selbständig. Die versuchen, sich immer abzusichern. Die sind nicht sehr aktiv, drehen immer tausend Runde, also nicht sehr zielorientiert. Ergebnisse werden nicht umgesetzt. Oder auch die Politik der offenen Tür. Es kommt jetzt so langsam in Gang, dass man sich an Unternehmen orientiert, die das schon seit 20 bis 30 Jahren machen."

5. Zukunftswünsche und Familienplanung

Für die meisten Befragungspersonen der Gruppe stehen die berufliche Weiterentwicklung und die gesellschaftliche Etablierung zur Zeit im Vordergrund. Bevor sie eine Familie gründen wollen, möchten sie beruflich abgesichert sein (*„Erst mal ne vernünftige Basis schaffen, gesettelt sein im Beruf, dass das Einkommen gesichert ist und stabil."*). Die Familienplanung wird daher zeitlich noch um einiges nach hinten verlegt. Sowohl die Partnerinnen als auch die Frauen in der Befragungsgruppe möchten fast durchgängig neben der Familie weiter berufstätig sein (*„Ich kann mir das überhaupt nicht vorstellen, ein Jahr zu Hause zu bleiben. Schon bei dem Gedanken dreht sich mir der Magen um."*). Die weiblichen Befragten haben jedoch einige Bedenken, wie sich dies bei der schlechten Kinderbetreuungssituation dann auch organisieren lässt. Dass die Partnerinnen neben der Familienarbeit berufstätig sein möchten, ist auch für die männlichen Befragten der Gruppe ein relativ selbstverständlicher Anspruch, dem sie ohne Probleme zustimmen. Nur eine der befragten Personen kann sich vorstellen, den Beruf (vorübergehend) aufzugeben und sich ganz der Familie zu widmen.

In den Collagen, die in dieser Gruppe angefertigt wurden, zeigen sich Wünsche nach einem gehobenen Lebensstil, der zum Teil mit luxuriösem Statusstreben (Landsitz mit Swimmingpool, „Multi-Millionäre“, Geldscheine, „Kasse machen“, Prominentenparty, das eigene Pferd, Schmuck, extravagante Schuhe, Oldtimer; *„Das war so das gescheiteste Auto, das im Repertoire war.“*) und auch mit dem Wunsch nach Absicherung des sozialen Aufstiegs einhergeht (Pärchen in Winterkleidung mit Textzeile: „Glück wird in Augenblicken gemessen, Sicherheit in Jahren“).

Daneben gibt es Bereiche von einzelnen Befragungspersonen, die auf den beruflichen Aufstiegswillen verweisen (Textmotive: „Mobil“, „Schneller ans Ziel!“, „Gegen alle Widerstän-

de, „alle“ handschriftlich durchgestrichen, darüber ein kleines Fragezeichen; „Zweitklassig“, handschriftlich überschrieben: „nicht“; Gedeck mit Textzeile: „Wir lassen uns nicht abspeisen“). Teilweise kommt ein distinktiver Feingeschmack zum Tragen, der mit modern-gehobener Extravaganz und stilvoll-schlichter Kennerschaft der oberen Milieus verknüpft ist (Landhäuser, großzügige Altbauwohnung, überdimensioniertes grünes Sofa).

Eine Ausnahme bildet die Person, die keinen akademischen Abschluss vorzuweisen hat. Sie stellt bescheidene materielle Ansprüche, bevorzugt z.B. einen Kleinwagen und möchte vor allen Dingen sozial abgesichert sein („Die Deutschen brauchen keine Angst zu haben“, „Die Postbank schafft 1000 Jobs“). Diese Befragungsperson bringt zudem gesellschaftspolitische Themen ein (Abbildung von Präsident Busch, handschriftlich durchgestrichen , Globus mit Textzeile: „World in Balance“; Text mit Überschrift: „Kriegswaise“, handschriftlich durchgestrichen.: *„Ja das steht also generell für Politik, keine Kriegswaisen, kein Krieg, ja nicht solche gestörten Menschen wie er [Präsident Busch], ja“*.).

Auffällig sind darüber hinaus die vielfältigen Motive, die auf den Wunsch nach Entspannung, Erholung und Abschalten hinweisen (große weiße Badewanne, moderner Stil mit Textmotiv: „Königlich wohnen und baden“; Badewanne mit Blumen und Kerzenlicht darüber Textmotiv: „Seele beschützt“ und „Feier-Abend, verschiedene Relaxsessel, Garten- und Strandliegen, Hängematte mit Frosch, überquellender Briefkasten, handschriftlich durchgestrichen). Eine

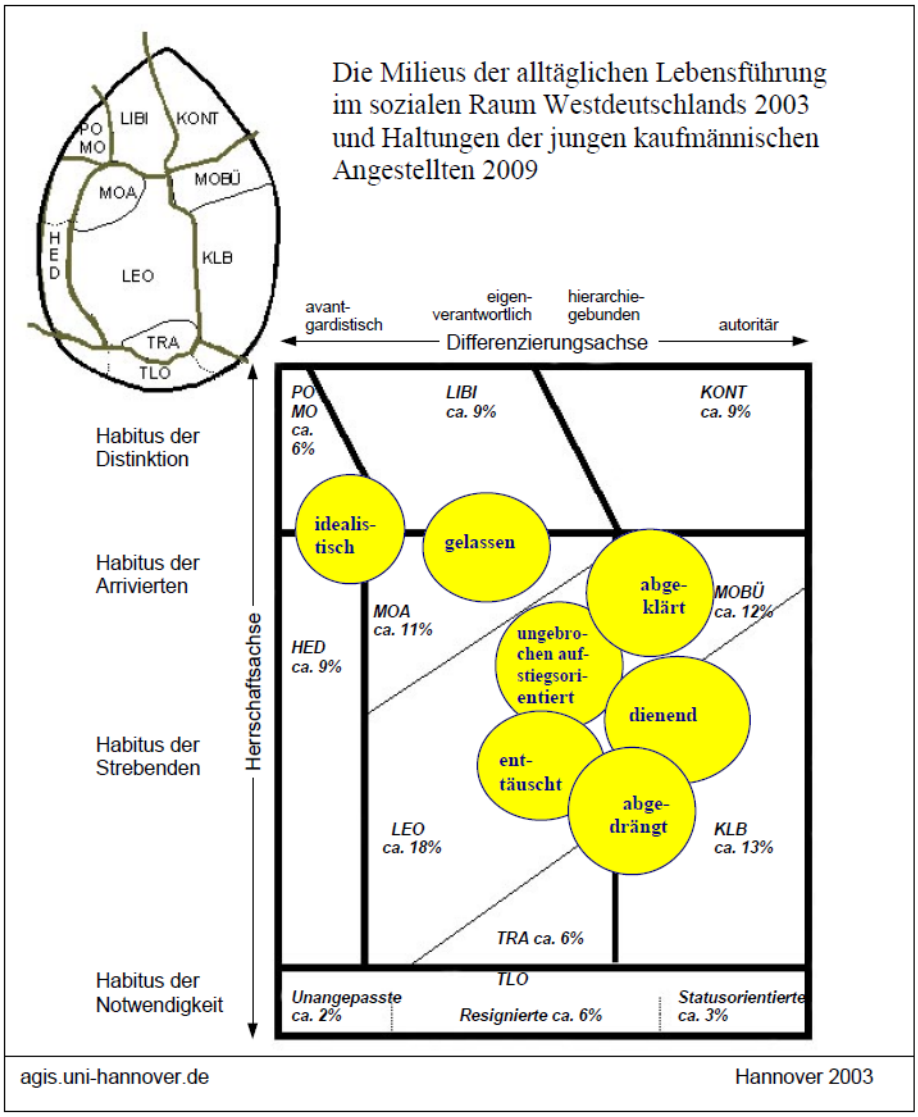
Befragungsperson erklärt dazu: *„Das gehört ja auch im Prinzip dazu, zum Entspannen, dass nicht ständig das Telefon klingelt, man den Posteingang im Blick haben muss, sondern dass man davon ein bisschen herunterkommt und sich sagt, jetzt gibt's wichtigeres, als dass ich ständig erreichbar sein muss."*

6. Haltungsweisen

Wie eingangs angemerkt und wie der etwas längere Gesprächsauszug zeigen sollte, sind die Haltungen der Befragten gegenüber den beruflichen Anforderungen und auch die Bewältigungsstrategien im Hinblick auf erfahrene Enttäuschungen in dieser Gruppe so verschieden, dass sie nicht ohne weiteres zu Fraktionen oder typologischen Varianten zusammengefasst werden können. Hinter den Einzelfällen stehen möglicherweise verschiedene Typen aus unterschiedlichen Milieus (Vgl. Abb. 8). Wir haben aus den Haltungen und Dispositionen der Befragungspersonen jetzt verschiedene Haltungsweisen erarbeitet und in den sozialen Raum eingeordnet. Diese unterschiedlichen Haltungsweisen stellen lediglich eine erste hypothetische Annährung an ein mögliches Spektrum von typologischen Varianten dar, das im kaufmännisch-organisatorischen Berufsfeld auftreten könnte. Durch weitere Erhebungen und Einzelfälle müsste sich erst noch zeigen, ob sich daraus tatsächlich Typen entwickeln lassen oder ob einige der jetzt explorierten Haltungen nicht weiter verallgemeinerbar sind. Nachfolgend werden die Haltungsweisen kurz charakterisiert.

„Dienende Haltung"
Zu dieser Haltung gehört eine fast vollständige Identifikation mit der Arbeitgeberseite bzw. eine fast vollständige Orientierung an den Managements und ihren Unternehmensstrategien. Diese Anpassungsstrategie dient der beruflich Absicherung. Für einen beruflichen Aufstieg in gehobenere Führungspositionen fehlen die entsprechende soziale Herkunft, das Selbstbewusstsein und die intrinsische Leistungsbereitschaft, die für die Übernahme von größerer unternehmerischer Verantwortung notwendig wären. Denken und Handeln erfolgen in hierarchischen Ordnungskategorien. Es besteht eine große Achtung vor Führungskräften, deren Entscheidungen und Kompetenzen kaum in Frage gestellt werden. Ihnen werden Schutz und Verantwortung übertragen (z.B. Schutz vor Selbstausbeutung). Auch wenn vordergründig ggf. etwas anderes vorgegeben wird, der soziale und betriebliche Ort dieser Haltungsweise ist der des loyalen Zuarbeiters. Bei entsprechender Anerkennung besteht mit dieser beruflichen Position durchaus Zufriedenheit. Das Ziel ist der begrenzte soziale Aufstieg in eine abgesicherte und anerkannte Existenz mit gehobenem sozialen Status. Die gehobene soziale Stellung wird durch entsprechende Statussymbole bekräftigt und geht mit Abgrenzungen gegenüber sozial tieferstehenden sozialen Gruppen einher. Sozialräumlich vermuten wir die Haltung im unteren Teil des „Modernen kleinbürgerlichen Arbeitnehmermilieus" bzw. im oberen „Kleinbürgerlichen Arbeitnehmermilieu" (vgl. Abb. 8).

Abb. 8 Sozialräumliche Einordnung der Haltungsweisen im kaufmännisch-organisatorischen Berufsfeld



LIBI:	Liberal-intellektuelles Milieu	KLB:	Kleinbürgerliches Arbeitnehmermilieu
KONT:	Konservativ-technokratisches Milieu	MOA:	Modernes Arbeitnehmermilieu
POMO:	Postmodernes Milieu	LEO:	Leistungsorientiertes Arbeitnehmermilieu
HED:	Hedonistisches Milieu	TRA:	Traditionelles Arbeitermilieu
MOBÜ:	Modernes bürgerliches Milieu	TLO:	Traditionsloses Arbeitnehmermilieu

„Abgeklärte Haltung“

Bei dieser Haltung bestehen bereits längere berufliche Erfahrungen in unterschiedlichen Unternehmen. In der beruflichen Einstiegsphase wurden die Arbeitsanforderungen positiv als Herausforderung angenommen und wurde einiges in die berufliche Laufbahn investiert. Dieser Einsatz wurde jedoch vom Unternehmen und von unmittelbaren Vorgesetzten nicht ausreichend anerkannt und wertgeschätzt, so dass das berufliche Engagement inzwischen zurückgenommen und ein Stück weit in den privaten Bereich verlagert worden ist. Den Ansprü-

chen des beruflichen Umfeldes wird seither mit einer abgeklärten und über den Dingen stehenden Haltung begegnet und bei unbefriedigenden Arbeitsbedingungen ggf. eine Haltung eingenommen, die als „Dienst nach Vorschrift“ bezeichnet werden kann. Zu dieser Haltung gehört auch, dass auf der Grundlage von Sachverstand und Erfahrung selbstbewusst Kritik geübt wird am Verhalten von Führungskräften und an manch einer der Managementstrategien. Personen dieser Variante agieren nach einem eigenverantwortlichen Leistungsprinzip und haben die beruflichen Aufstiegsambitionen noch nicht vollständig aufgegeben. Sie achten aber inzwischen mehr darauf, dass sich Aufwand und Nutzen im Einklang befinden (vgl. Abb. 8). Auch bei dieser Variante haben Statussymbole und Konventionen einen relativ hohen Stellenwert. Wir nehmen an, dass Personen mit „abgeklärter Haltung“ aufgrund des Selbstbewusstseins und der ursprünglich ambitionierteren beruflichen Aufstiegswünsche sozialräumlich höher anzusiedeln sind als Personen mit „dienender Haltung“. Sozialräumlich vermuten wir die Haltung in einer konservativen Fraktion des oberen „Leistungsorientierten Arbeitnehmermilieus“ mit Überschneidungen zum oberen Teil des „Modernen kleinbürgerlichen Arbeitnehmermilieus“ (Vgl. Abb. 8).

„Enttäuschte Haltung“

Bei der „Enttäuschten Haltung“ werden die herrschenden Arbeitsbedingungen und Führungskulturen inzwischen ausgesprochen kritisch gesehen und besteht eine relativ ausgeprägte berufliche Unzufriedenheit. Die Haltung ist verbunden mit einem verinnerlichten Leistungsethos und einer intrinsischen Identifikation mit der eigenen Arbeit. Die Grenzen der Selbstausbeutung wurden über längere Zeiträume für die eigenen Projekte überschritten, was aber aus Sicht der Befragungsperson ohne jegliche Anerkennung und Wertschätzung geblieben ist. Im Gegensatz zur „abgeklärten Haltung“ können Personen dieser Haltung einerseits nicht richtig von ihren verinnerlichten Ansprüchen loslassen und sehen sich andererseits materiell wie symbolisch um den gerechten Lohn geprellt. Diese Haltungsvariante ist zudem mit einer relativ starken lokalen Verwurzelung und Einbindung in örtliche Vergemeinschaftungen verbunden, so dass berufliche Veränderungen mit dem Herauslösen aus diesen sozialen Beziehungen verbunden wären. Die berufliche Mobilität ist daher eingeschränkter, es zeigen sich erste Anzeichen von Demotivation. Statusstreben hat bei dieser Haltung keine herausgehobene Bedeutung, vielmehr stehen eine berufliche Position mit befriedigenden Arbeitsbedingungen und Autonomiebestrebungen im Vordergrund. Sozialräumlich ist diese Variante vermutlich im mittleren „Leistungsorientierten Arbeitnehmermilieu“ anzusiedeln (Vgl. Abb. 8).

„Ungebrochen aufstiegsorientierte Haltung“

Die „ungebrochen aufstiegsorientierte Haltung“ weist ähnliche Habitusstrategien auf wie die „enttäuschte Haltung“. Auch hier besteht ein verinnerlichtes Leistungsethos. Auch hier wurden bereits enttäuschende Erfahrungen im Hinblick auf die berufliche Förderung und Anerkennung gemacht. Die ambitionierten Aufstiegspläne werden aber ungebrochen und gegen Widerstände weiterverfolgt. Es besteht weiterhin eine starke Identifikation mit dem dominierenden Leitbild des beruflichen Umfeldes, dem fast schon etwas beflissen gefolgt wird. Die eigene Berufs- und Altersgruppe wird selbstbewusst als gesellschaftlich leistungstragend be-

trachtet. Sie sei in der Lage hochqualifiziert, zielorientiert und beruflich flexibel ihren Beitrag zum Erfolg des Unternehmens bzw. ihren Beitrag zur Stärkung des deutschen Wirtschaftsstandortes zu leisten. Die „ungebrochen aufstiegsorientierte Haltung“ geht, anders als „die enttäuschte Haltung“, mit einer relativ ausgeprägten beruflichen und persönlichen Mobilität einher. Sozialräumlich gehört diese Variante wahrscheinlich zum oberen rechten Anteil des „Leistungsorientierten Arbeitnehmermilieus“ (vgl. Abb. 8) und ist den Studierenden der Ingenieurwissenschaften vom Typus „An Aufstieg, Status und Karriere Orientierte“ in manchen Zügen sehr ähnlich (vgl. Kapitel 6.5).

„Gelassene Haltung“

Personen mit dieser Haltung identifizieren sich weitgehend mit den Bedingungen und dem Leitbild des Feldes, stimmen in vielen Punkten mit den eingeschlagenen Managementstrategien überein und können sich langfristig auch eine Führungsposition vorstellen. Sie streben diese Position aber nicht um jeden Preis an. Es zeigt sich ein arrivierter bis distinktiver Habitus, der sich durch eine besonders gelassene Haltung im Umgang mit den beruflichen Anforderungen und Arbeitsbedingungen auszeichnet und mit einer gewissen Distanz zu den von anderen geschilderten Problemen einhergeht. Wichtig ist eine anspruchsvolle und selbstverwirklichende Tätigkeit. Ebenso so wichtig wie beruflicher Erfolg sind aber auch andere Lebensbereiche, die der beruflichen Karriere nicht untergeordnet werden sollen. Bei dieser Variante wird nicht nach offensichtlichen Statussymbolen gestrebt, sondern ein schlichter, feiner aber dennoch gehobener Lebensstil bevorzugt. Sozialräumlich ist die Variante wahrscheinlich einem Teilmilieu des „Liberal-intellektuellen Milieus“ („Gehobenes Dienstleistungsmilieu“) bzw. dem oberen Anteil des „Modernen Arbeitnehmermilieus“ zugehörig (vgl. Abb. 8).

„Abgedrängte“

Zu dieser Variante könnten evtl. zukünftig die kaufmännischen Angestellten gehören, die einen Ausbildungsberuf in den ‚klassischen’ kaufmännischen Berufen erlernt haben. Personen mit dieser Haltung haben es zukünftig schwerer, sich aufgrund der fehlenden akademischen Abschlüsse innerhalb des Berufsfeldes weiterhin erfolgreich zu behaupten und werden vermutlich zunehmend an den Rand gedrängt. Das anfängliche berufliche Engagement, das über längere Zeit bis zur Grenze der Selbstaufgabe eingesetzt wurde, ist inzwischen aufgrund fehlender Würdigung einer stärkeren Grenzziehung gewichen. Personen dieser Haltung sprechen am offensten über Entgrenzungsprobleme und über unzumutbare Arbeitsbelastungen. Da ein verinnerlichtes Leistungsethos vorliegt und die eigenen Abwehrmöglichkeiten auch durch den Kampf um die berufliche Position begrenzt sind, wünschen sich Personen mit dieser Haltung einen institutionalisierten Schutz vor Selbstausbeutung für die Beschäftigten. Die beruflichen Ambitionen sind hier eher begrenzt, es wird eine verantwortungsvolle Aufgabe angestrebt, aber kein Aufstieg in höhere Positionen. Es zeigt sich außerdem ein bescheidener und traditionell-konservativer Lebensstil, der mit einer lokalen Verwurzelung und ausgeprägtem Vergemeinschaftungsverhalten einhergeht. Sozialräumlich ist diese Variante vermutlich dem unteren „Leistungsorientierten Arbeitnehmermilieu“ mit Übergang in das „Kleinbürgerliche Arbeitnehmermilieu“ zugehörig (vgl. Abb. 8).

„Idealistische Haltung“
Zur „idealistischen Haltung“ gehört, wie die Bezeichnung schon ausdrückt, eine fast idealistische Identifikation mit dem Leitbild des beruflichen Umfeldes. Personen dieser Haltung treten sehr selbstbewusst und ambitioniert auf, zeigen eine ausgeprägte Leistungsbereitschaft und eine große Bereitschaft zu beruflicher Flexibilität und Mobilität. Die derzeitige Tätigkeit wird lediglich als Zwischenstation in der Laufbahn gesehen. Sie neigen zu einer intrinsischen Identifikation mit den gestellten Aufgaben und bereiten damit ihren weiteren beruflichen Aufstieg vor. Angestrebt wird vor allem die berufliche Selbstverwirklichung durch anspruchsvolle Tätigkeiten. Sie wollen gestalten und fordern Mitgestaltungsmöglichkeiten ein. Diese Haltung und die allgegenwärtige berufliche Präsenz verlangen den betreffenden Personen allerdings auch einiges an Anstrengung ab und bringen sie an die Grenzen der Belastbarkeit. Da die beruflichen Ansprüche zur Zeit realisiert werden können und das berufliche Engagement zudem auch Anerkennung findet, bleibt es vorläufig bei der ungebrochenen Identifikation mit den Anforderungen des beruflichen Feldes. Das Ausmaß der Anstrengung wird bei dieser Variante dann vor allen Dingen in der Collagenarbeit sichtbar, in der mehrfach Bildsymbole der Entspannung und Erholung (Relaxsesseln, Bade- und Hängematten) aufgenommen wurden. Das private Lebensumfeld ist hier ein wichtiger Regenerationsfaktor. Die sozialräumlich Einordnung erweist sich als schwierig, eventuell gehört diese Variante zu einer Aufstiegsfraktion des „Postmodernen Avantgardemilieus“ mit Übergängen in das „Moderne Arbeitnehmermilieu“ (Vgl. Abb. 8).

7. Haltungen zur betrieblichen und zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung

Die Haltungen der befragten kaufmännischen Angestellten gegenüber dem Betriebsrat und den Gewerkschaften sind aufgeschlossen, aber kritisch. Betriebsrat und Gewerkschaften werden grundsätzlich als gesellschaftlich wichtige Institutionen anerkannt und als notwendige Verhandlungspartner für die Unternehmensführung angesehen (z.B. zur Aushandlung und Durchsetzung von betrieblichen Vereinbarungen). Zum Teil werden sie ausdrücklich als notwendiger Gegenpol zur Unternehmensseite betrachtet. In der Regel gibt es aber auch Vorbehalte. Sowohl die Gewerkschaft als auch der Betriebsrat werden als blockierend und als zu oft gegen die Unternehmensführung agierend wahrgenommen. Einige Befragte fühlen sich dadurch in ihrem Arbeitsbereich behindert. Als Beispiel wird die Einführung neuer IT-Systeme genannt, die aus Sicht der Befragten sinnvoll und arbeitserleichternd erscheinen, vom Betriebsrat aber als bedenklich angesehen werden, da sie zu verdeckten Arbeitskontrollen missbraucht werden können. Insgesamt zeigen sich Gewerkschaften und Betriebsrat aus Sicht der Befragten zu wenig kooperativ und vermittelnd zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern. Insbesondere dem Betriebsrat wird eine bedeutsame integrative und vermittelnde Funktion zugewiesen. So wäre es für einige wünschenswert, wenn der Betriebsrat allgemeine Probleme der Beschäftigten aufgreifen und an die Unternehmensführung weiter geben könnte. Häufig besteht zudem eine Distanz zu den interessenpolitischen Auseinandersetzungsstilen der Gewerkschaften und des Betriebsrates (niveaulose Plakate, Beschimpfungen und Spitzen bei Betriebsversammlungen). Darüber hinaus wird das Flächentarifmodell als zu wenig flexibel

betrachtet, um betriebliche und branchenspezifische Bedingungen und Besonderheiten berücksichtigen zu können. Für einige erweist sich der Flächentarifvertrag als überholtes Konzept.

In der Gruppe überwiegen individuelle Selbstvertretungsansprüche. Die Befragten sehen sich teilweise auf Augenhöhe mit ihren Vorsetzten und können ihre Interessen in der Regel im direkten Gespräch aushandeln. Sie gehen auch davon aus, dass ihre Vorgesetzten dies von ihnen erwarten. Die Inanspruchnahme interessenpolitischer Vertreter(innen) wird demnach als Schwächung der eigenen Position angesehen. Gleichwohl realisieren einige die Grenzen der Selbstvertretung. Der Betriebsrat wird dann als eine mögliche Anlaufstelle für Unterstützung und Beratung angesehen, wenn persönliche Konflikte mit Vorgesetzten individuell nicht mehr gelöst werden können. Diese Hilfe wurde mitunter auch bereits in Anspruch genommen. Lediglich in einem Fall besteht eine ausgesprochene Distanz zum Betriebsrat und zur Gewerkschaft. Die Befragungsperson positioniert sich ausdrücklich auf Arbeitgeberseite und sieht die eigenen Interessen deshalb von beiden Institutionen nicht vertreten. Diese Person hat den Eindruck, der Betriebsrat nutze seine Stärke lediglich zur Machtdemonstration aus. Einige Aussagen im Originalton:

„Das ist ein heikles Thema, sei es der Betriebsrat, sei es die Gewerkschaft. Ich bin der Meinung, es muss einen Betriebsrat geben, bei dieser Unternehmensgröße auf jeden Fall. Mit wem soll sich denn der Geschäftsführer unterhalten, wenn er was durchsetzen will. Soll er das ganz allein entscheiden? Die haben sicherlich manchmal positive Eigenschaften, aber manchmal eben auch negative Eigenschaften in einigen Dingen. Teilweise bremsen die auch die Prozesse, da sind die immer etwas konservativ ausgerichtet. Also, die können ganz schön bremsen, wenn man ein bisschen innovativ sein will entweder vom Personal oder von der Geschäftsführung. Im IT-Bereich sind sie fast überall mitbestimmungsberechtigt und teilweise können sie auch Sachen verbieten und da sind sie immer obervorsichtig. Das finde ich teilweise überzogen."

„Ich habe sie bislang noch nicht in Anspruch nehmen müssen, aber sie erfüllen schon ihren Zweck, wenn man da mal Probleme haben sollte, als Ansprechpartner, oder für die Abteilung, wenn es wirklich nicht läuft, dass man dann irgendwo hingehen kann, wo man ne Ansprechstelle hat. Wenn man zum Beispiel massive Probleme mit seinem Vorgesetzten hat, die man selbst nicht mehr lösen kann."

„Also, ich habe ein ganz anderes Bild vom Betriebsrat. Der ist nicht nur für die Arbeitnehmer zuständig. Für mich ist der Betriebsrat gut als jemand, der eine Vermittlungsstelle zum Arbeitgeber ist, aber auch den Arbeitgeber anhört und vielleicht auch mal für den Arbeitgeber entscheidet, wenn das sinnvoll ist. Für mich ist das eine Mittlerstelle, die unsere Interessen zusammenfasst und dort näher bringt."

„Ich fühle mich vom Betriebsrat nicht vertreten, weil er Prozesse blockiert, uns administrative Dinge in den Weg legt, wo ich dann einfach nicht weiter komme. Ich bin auch in den drei Jahren auf keiner Betriebsversammlung gewesen, weil ich den [sic!] einfach boykottiere genau wie die Gewerkschaften.. Ich fühle, dass er nur auf der Arbeitnehmerseite steht, aber ich als Arbeitnehmer fühle mich nicht unterstützt. Das mag jetzt komisch klingen, aber ich bin doch mehr auf Arbeitgeberseite von meinem Handeln, von meinem Denken her, deshalb fühle ich mich da nicht vertreten."

„Ich kenn' das auch, dass viele Mitarbeiter gesagt haben, wir möchten das gerne, wir unterstützen den Vorschlag vom Arbeitgeber, und der Betriebsrat hat gesagt: Nö, wir aber nicht [...]. Also, ich bin da auch kein großer Freund von, obwohl ich die Institution ja eigentlich sinnvoll finde und wir vieles nicht hätten, wenn's keine Gewerkschaften und keinen Betriebsrat gäbe. Ich muss aber auch sagen, bis ich da hingehe, das dauert sehr lange. Ich hab's einmal gemacht, einfach so als Signalwirkung und da hat es mir auch unheimlich viel Sicherheit gegeben."

„Das sind zwei Pole. Der Arbeitgeber versucht immer die Personalkosten zu senken, so war das auch bei ERA. Das haben sie nicht aus Gerechtigkeitssinn gemacht. Und da muss es einen Gegenpol geben, aber der ist zu unflexibel im jetzigen System."

Dagegen wird angenommen, dass die Beschäftigten des Produktions- und Montagebereichs auf den Betriebsrat angewiesen sind, um ihre Interessen formulieren und durchsetzen zu können. In den Aussagen verbergen sich implizite Abgrenzungen gegenüber den Beschäftigten des shop floors, mit denen man nicht auf eine Stufe gestellt werden möchte. Auch hierzu eine kurze Gesprächspassage:

A: „Wir sind aber auch in einer ganz anderen Position, mit unseren Chefs zu verhandeln als jemand, der an der Maschine steht, der braucht vielleicht mehr Unterstützung.

B: Ja, wir denken halt anders.

C: Ja, wir wollen ja vielleicht noch mal auf die andere Seite, auf die Arbeitgeberseite und wir sind vom Denken her schon etwas weiter oder anders als die Leute an der Maschine. Weil die an der Maschine vielleicht doch mehr das Rückgrat vom Betriebsrat brauchen.

D: Na ja, da gab's dann auch mal Flugblätter im Bildzeitungsstil auf ziemlich eigenartigem oder ziemlich tiefem Niveau. Also, das spricht eben nur Teile der Beschäftigten an. Da sind wir im administrativen Bereich etwas weiter weg von."

8. Fazit zu den kaufmännischen Angestellten

Das Marktforschungsinstitut Curth+Roth hat im Auftrag der IG Metall eine Studie zu Fachangestellten durchgeführt (vgl. Curth+Roth 2006). Die Stichprobe dieser Befragung umfasste 50 kaufmännische Fachangestellte im Alter von 22-55 Jahren. In der Stichprobe sind unterschiedli-

che Berufsgruppen vertreten, leider aber keine genaueren Angaben zu den sozialstatistischen Merkmalen der Befragten gemacht worden.

Curth+Roth haben in dieser Studie drei Typen herausgearbeitet, die auf unterschiedliche Weise mit den bestehenden Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen umgehen: „Aktive MitschöpferInnen“, ein Typus, der die Arbeitsbedingungen aktiv mit gestalten möchte und eine gewerkschaftliche Nähe aufweist, die „MitmacherInnen“, ein Typus, der sich durch eine Anpassungsstrategie mit den vorhandenen Arbeitsbedingungen arrangiert, vorrangig an der eigenen Karriere arbeitet und deshalb Konflikte mit Vorgesetzen eher vermeidet bzw. für die betriebliche Interessenvertretung nur schwer ansprechbar ist und die „Resignierten“, ein Typus, der die Arbeitsbedingungen erduldet, um seinen betrieblichen Status abzusichern, sich z.T. auch in die innere Emigration zurückgezogen hat und wenig Aufstiegsambitionen zeigt.

Bis auf einen kurzen Hinweis ist aus den Daten nicht ermittelbar, welche Ergebnisse sich explizit auf die jüngeren Fachangestellten beziehen. In diesem Hinweis stellen Curth+Roth (2006:10) fest, dass unter den jüngeren Fachangestellten (unter 30 Jahren) eine größere Anzahl von „MitmacherInnen“ zu finden ist, die eine Karriereorientierung aufweisen. Es sei ihnen besonders wichtig gewesen, einen Arbeitsplatz zu haben, um die nötige Berufserfahrung für den nächsten Karriereschritt zu sammeln. Unter dem Druck hoher Arbeitslosigkeit seien diese jüngeren Fachangestellten weniger bereit gewesen, sich im Unternehmen kritisch zu äußern oder für ihre Rechte einzutreten. Möglicherweise lässt sich diese Typologie von Curth+Roth durch weitere Erhebungen für die jüngere Generation der kaufmännischen Angestellten ausbauen. Einige der von uns erarbeiteten Haltungsweisen gehen in eine ähnliche Richtung.

Wir schätzen die Möglichkeiten zur Ansprache der kaufmännisch-organisatorischen Berufsgruppe als schwierig aber nicht als ausgeschlossen ein. Die meisten der befragten kaufmännischen Angestellten weisen eine arbeitnehmerische Haltung auf. Erschwerend dürfte sich allerdings auswirken, dass für diese Beschäftigtengruppe zur Zeit der berufliche Aufstieg und die berufliche Selbstverwirklichung sehr stark im Vordergrund stehen. Die Familiengründungsphase, in der häufig andere Gesichtpunkte, wie berufliche Sicherheit oder kalkulierbare Arbeitszeiten und eine Begrenzung der Belastungen weiter in den Vordergrund rücken, ist bei den Befragten noch auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Anknüpfungspunkte bestehen jedoch u.U. durch die Enttäuschungen, Belastungen und Entgrenzungserfahrungen. Ein weiteres Hindernis besteht vermutlich darin, dass das dominierende Leitbild in diesem Berufsfeld eine starke Identifikation mit den Unternehmenszielen und ein individuelles Konkurrenzverhalten einfordert. Dies dürfte eine kollektiv und solidarisch organisierte Interessenvertretung erschweren.

Literatur

Bathke, Gustav-Wilhelm/Schreiber, Jochen/Sommer, Dieter (2000): Soziale Herkunft deutscher Studienanfänger – Entwicklungstrends der 90er Jahre. Kurzinformation Hochschul-Informations-System. Hannover.

Bargel, Tino (1988): Wieviele Kulturen hat die Universität? Ein Vergleich der Rollen- und Arbeitskultur in vierzig Einzelfächern. Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung (2). Arbeitsgruppe Hochschulforschung Sozialwissenschaftliche Fakultät. Universität Konstanz.

Bargel, Tino (Hg.) (2007): Soziale Ungleichheit im Hochschulwesen. Barrieren für Bildungsaufsteiger. Universität Konstanz: Arbeitsgruppe Hochschulforschung. Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung 49. Universität Konstanz.

Bargel, Tino/Multrus, Frank/Ramm, Michael (2005): Studiensituation und studentische Orientierungen. 9. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Konstanzer Online-Publikations-System (KOPS).

Beaud, Stéphane/Pialoux, Michel (2004): Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Konstanz.

Bibouche, Seddik/Held, Josef (2002): Die IG-Metall-Jugendstudie. Lebenseinstellungen junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: neue Orientierungen und Engagementformen. Marburg.

Boes, Andreas (2004): Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten. Fokus Entwickler. Beitrag zum Workshop: Individuelles Interessenhandeln kontra kollektive Interessenvertretung? Arbeitspapier 6 des Projekts ARB-IT2. ISF München.

Boes, Andreas/Marrs, Kira (2003): Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten. Zwischenbilanz empirischer Ergebnisse zum Workshop „New Economy: Selbstbestimmung statt Mitbestimmung?“ Arbeitspapier 5 des Projekts ARB-IT2. ISF München.

Boes, Andreas/Trinks, Katrin (2004): Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten in der Genderperspektive. Arbeitspapier 5 des Projekts ARB-IT2. ISF München.

Boes, Andreas/Trinks, Katrin (2006): „Theoretisch bin ich frei“. Interessehandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin.

Boltanski, Luc (1990): Die Führungskräfte. Die Entstehung einer sozialen Gruppe. Frankfurt/Main

Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Frankfurt/Main.

Blossfeld, Hans-Peter (1985): Bildungsexpansion und Berufschancen. Frankfurt/Main.

Bourdieu, Pierre/ Passeron, Jean-Caude (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart.

Bourdieu, Pierre/ Passeron, Jean-Caude (2007): Die Erben. Studenten, Bildung Kultur. Konstanz.

Bremer, Helmut (2004): Von der Gruppendiskussion zur Gruppenwerkstatt. Münster.

Bremer, Helmut/Teiwes-Kügler, Christel (2003): Die Gruppenwerkstatt. In: Heiko Geiling (Hg.): Probleme sozialer Integration. Münster, S. 207-236.

Bremer, Helmut/Teiwes-Kügler, Christel (i.E.): Typenbildung in der Habitus- und Milieuforschung. In: Ecarius, Jutta/Schäffer, Burkhard (Hg.): Typenbildung und Theoriegenerierung. Perspektiven qualitativer Biographie- und Bildungsforschung. Leverkusen/Opladen.

Brinkmann, Ulrich/Eversberg, Dennis (Institut für Soziologie der Universität Jena) (2008): Literaturstudie „Lebenssituation und -perspektiven jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“. Projektantrag an die Otto-Brenner-Stiftung.

Bühler, Caroline (2007): Zwischen Flexibilität und Resignation. Berufliche Identität junger Erwachsener. In: Mansel, Jürgen/Kahlert, Heike (Hg.): Arbeit und Identität im Jugendalter. Die Auswirkungen der gesellschaftlichen Strukturkrise auf Sozialisation. Weinheim, S. 33-47.

Clarke, John/Hall, Stuart u.a. (1979): Jugendkultur als Widerstand. Milieus, Rituale, Provokationen. Frankfurt/Main.

Curth, Jochen/Roth, Johannes (2005): »Qualitative Untersuchung im Rahmen des Projektes U-35, Arbeit und Leben heute (20059«, Ergebnisbericht. Hamburg.

Curth, Jochen/Roth, Johannes (2006), Ergebnisbericht Studie: »Fachangestellte in der IG Metall, Fokusgruppen im November/Dezember 2006«. Hamburg.

DGB (Hg.) (2007): DGB Potenzialstudie. Eine Studie von TNS Infratest Politikforschung im Auftrag des DGB.

Engler, Steffanie 1993: Fachkultur, Geschlecht und soziale Reproduktion. Eine Untersuchung über Studentinnen und Studenten der Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Elektrotechnik und des Maschinenbaus. Weinheim.

Eversberg, Dennis (2009): Lebenssituation und -perspektiven jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – eine Literaturstudie. Unveröffentlichte Vorabversion. Jena

Geißler, Rainer (2002): Die Sozialstruktur Deutschland. Wiesbaden.

Grusky, D.B./Sörensen, J.B. (2001): »Are There Big Social Classes?«, in: David B. Grusky (Hg.): Social Stratification. 2nd ed. Boulder/Col., S. 183-194.

Heublein, Ulrich/Schmelzer, Robert/Sommer, Dieter/Spangenberg, Heike (2002): Studienabbruchstudie 2002. Die Studienabbrecherquoten in den Fächergruppen und Studienbereichen der Universitäten und Fachhochschulen. Kurzinformation HIS. Hochschul-Informations-System. Hannover.

Huber, Ludwig./Portele, Gerhard/Schütte, W. (1983): Fachcode und studentische Kultur. In: Becker Egon (Hg.): Reflexionsproblem und Hochschulforschung. Weinheim.

Ferchhoff, Wilfried (2002): Sozialwissenschaftliche Perspektiven zu Jugend und Jugendkulturen in Deutschland im Medium sozialer Ungleichheit. In: Mägdefrau, Jutta/Schumacher, Eva (Hg.): Pädagogik und soziale Ungleichheit. Aktuelle Beiträge. Neue Herausforderungen. Bad Heilbrunn.

Kadritzke, Ulf (1985): „Angestelltenbewußtsein“ und Anknüpfungspunkte für die gewerkschaftliche Angestelltenarbeit. WSI Mitteilungen 8/38, S. 446-456.

Kudera, Werner/Ruff, Konrad/Schmidt, Rudi (1983): Blue collar – white collar: grey collar? Zum sozialen Habitus von Arbeitern und Angestellten in der Industrie. Soziale Welt 34, S. 202-227.

Kotthoff, Hermann (1998): Führungskräfte im Wandel der Firmenkulturen, 2. Aufl., Berlin.

Kupka, Peter (1998): Lebenslang oder Übergang? Berufspläne junger Facharbeiter. In: Diskurs. Studien zu Kindheit, Jugend, Familie und Gesellschaft. 1/8, S. 18-27.

Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2004): Soziale Ungleichheiten und Konfliktlinien im studentischen Feld. In: Engler, Steffani/ Krais, Beate (Hrsg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen. Weinheim, S. 159–187.

Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2006): Die symbolische Gewalt der legitimen Kultur. In: Georg, Werner (Hrsg.): Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Konstanz, S. 55-92.

Liebau, Eckart (1982): Der Habitus der Ökonomen. Arbeitspapiere des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung an der Gesamthochschule Kassel. Kassel.

Müller, Walter (1998): Erwartete und unerwartete Folgen der Bildungsexpansion. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 38, S. 81-112.

Oesch, Daniel (2006): Coming to Grips with a Changing Class Structure. An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden, Switzerland. In: International Sociology, 21. Jg., Heft 2.

Portele, Gerhard/Huber, Ludwig (1981: Die Entwicklung des akademischen Habitus – Zum Problem der Konzeptbildung in der Hochschulforschung. In: Sommerkorn, Ingrid (Hg.): Identität und Hochschule. Blickpunkt Hochschuldidaktik 64. Hamburg.

Schmidt, Rudi/Wentzke, Theodor (1995): Bewußtsein und Sozialcharakter von Angestellten. Eine empirische Untersuchung. Erlangen.

Schölling, Markus (2005): Soziale Herkunft, Lebensstil und Studienfachwahl: eine Typologie. In: Wiking, Ehlert/György, Széll/Sünker, Heinz (Hg.): Arbeit-Technik-Organisation-Soziales. Band 31. Frankfurt/Main.

Statistikportal VDI: http://www.vdi-monitorin.de. Zugriff vom 04.11.07 u. 09.01.09.

Stephan, Günter (1977): Angestelltenbewußtsein: Ergebnisse einer Untersuchung. Deutscher Gewerkschaftsbund. Abteilung Angestellte.

Vester, Michael (2004): Die Illusion der Bildungsexpansion. Bildungsöffnungen und soziale Segregation in der Bundesrepublik Deutschland. In: Steffani Engler/Beate Krais (Hrsg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen: Weinheim/München, S. 13-52.

Vester, Michael (2005): Die selektive Bildungsexpansion. Die ständische Regulation der Bildungschancen in Deutschland: In: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hg.): Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim/München, S. 39-70.

Vester, Michael (2009): Chancen eines „New Deal“: Perspektiven eines wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Umbaus. In: Im Fokus. SPW 2/2009, S.15-24.

Vester, Michael/von Oertzen, Peter/Geiling, Heiko/Hermann, Thomas/Müller, Dagmar (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt/Main.

Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester, Andrea (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit. Hamburg.

Vester, Michael/Gardemin, Daniel/Groh-Samberg, Olaf (2009): Zwischenergebnisse der Berufsfeldanalyse nach Oesch auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 1990-2007. Hannover, 17.01.2009.

Vögele, Wolfgang/Bremer, Helmut/Vester, Michael (Hg.) (2002): Soziale Milieus und Kirche. Würzburg.

Vosskamp, Ulrich/Wittke, Volker (1992): Junge Facharbeiter in der Produktion – eine Herausforderung für betriebliche Arbeitspolitik. SOFI- Mitteilungen 1992, S. 28-34.

Weber-Menges, Sonja (2004): „Arbeiterklasse“ oder Arbeitnehmer? Vergleichende empirische Untersuchung zu Soziallage, Lebenschancen und Lebensstilen von Arbeitern und Angestellten in Industriebetrieben. Wiesbaden.

Wetzel, Detlef (2008): DGB Initiative Trendwende, Projekt „Mitgliederpotenzialanalyse“: Analyse der Faktoren und Handlungsrelevanzen für die Mitgliederbindung und -gewinnung - Auswertung für die IG Metall-. Präsentation zur Klausurtagung des IG Metall Vorstands.

Anhang

1. Erhebungsinstrumente

1.1 Methodisches Konzept der Gruppenwerkstätten

Konzept für die mehrstufige Gruppenwerkstatt
Forschungsprojekt „Junge Arbeitnehmer“
(Bsp. Facharbeiter)

1. **Warming-Up (ca. 40 Min.)**

   - In welchen privaten Verhältnissen lebe ich?
   - Wie ist derzeit meine berufliche Situation?
   - Was mache ich gern in meiner Freizeit?
   - Was beschäftigt mich im Moment am meisten?
   - Ich bin Mechaniker/Schlosser(in) geworden, weil.....

2. **Einstiegsdiskussion: Erwartungen und Erfahrungen im Berufsalltag – „Ohne Lust keine Leistung“ (ca. 60 - 90 Min.)**

   - Präsentation des Grundreizes (Text)
   - Diskussion

3. **Vertiefung: Worauf kommt es mir an im Beruf? (ca. 30 Min.)**

   Metaplanarbeit:

   - Drei Antworten in zwei Minuten - jeweils getrennt auf drei Karten
   - Erläuterung und Diskussion

Pause

4. **Kreativaufgabe: Collage: „Meine Wünsche und Ziele für die Zukunft“ (ca. 60 Min.)**

   - Herstellung der Collagen
   - Vorstellung der Collagen und Diskussion

5. **Feedback**

6. **Sozialdatenbogen**

1.2 In den Gruppenwerkstätten eingesetzter Grundreiztext

Ohne Lust keine Leistung

Was zeichnet einen guten Arbeitgeber aus? „Er muss Vorbild sein“, sagt Helmut Schreiner, geschäftsführender Inhaber der Schreiner Group. Vergangene Woche erhielt der mittelständische Unternehmer die Auszeichnung „Arbeitgeber des Jahres“. Die Schreiner Group, ein innovatives Hightech-Unternehmen, beschäftigte letztes Jahr 500 Mitarbeiter, darunter 28 Auszubildende.

Schreiner, gelernter Industriekaufmann und Buchdrucker, hat es sich im Glauben daran, dass wer Freude sät, auch Freude erntet, zur Aufgabe gesetzt, eine Atmosphäre zu schaffen, in der die Menschen gerne arbeiten und daher ihr Bestes tun. Was für ihn zählt, sind Fleiß, Tüchtigkeit und Einsatz. Wer seinen Beruf nicht mit Leidenschaft ausübt, hat schlechte Karten.

Und wie sät Helmut Schreiner Freude? Persönliche Geburtstagsgeschenke, Geschenkpäckchen zu Ostern und zu Weihnachten und jedes Jahr eine gemeinsame Weihnachtsfeier sind die eine Sache. Sie sind gut fürs Klima. Fast wichtiger noch sind die individuellen Arbeitszeitmodelle, die betriebliche Altersvorsorge und die Maßnahmen zur Gesundheitsprophylaxe, ganz zu schweigen von den Weiterbildungsangeboten. All diese Maßnahmen sollen die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter anspornen und Basis einer Vertrauenskultur sein. Im Gegenzug erwartet der Chef hohes Engagement, Verantwortungsbewusstsein und die Bereitschaft, Aufgaben selbständig zu erledigen. „Was glauben Sie, wie häufig Mitarbeiter freiwillig am Wochenende arbeiten. Ziel ist es, dass die Mitarbeiter wie Unternehmer denken“, sagt der Mittelständler.

(gekürzter Beitrag aus VDI nachrichten, Nr. 6, vom 11.02.05)

1.2 In den Gruppenwerkstätten verwendeter Sozialdatenbogen

Leibniz Universität Hannover

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Forschungsprojekt „Junge Arbeitnehmer“

Sozialdatenbogen

für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gruppendiskussion

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
wir möchten Ihnen herzlich für die Zeit und Mühe danken, mit der Sie unsere Arbeit während der letzten Stunden unterstützt haben.
Wir hoffen, dass Ihnen die Gruppendiskussion auch ein bisschen Spaß gemacht hat und Ihnen vielleicht einige Anregungen geben konnte. Abschließend möchten wir Sie bitten, noch einmal einige Minuten Geduld aufzubringen, um den beiliegenden Fragebogen auszufüllen.
Vielen Dank auch dafür!

Ihr ´Gruppenwerkstatt-Team´

Datum _____

Zeit _____

Geschlecht: .....

Geburtsjahr: .....

Nationalität: .....

Zunächst einige Fragen zu Ihrer Ausbildung und zu Ihrer beruflichen Tätigkeit:

1. Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie? Bitte geben Sie auch an, in welchem Alter Sie diesen Abschluss gemacht haben:
   (Zutreffendes bitte ankreuzen)

		im Alter von:
□	Hauptschule/Volksschule	.....
□	Realschule/Mittlere Reife	.....
□	Fachoberschule/Fachhochschulreife	.....
□	Immaturenprüfung/fachgebundene Hochschulreife	.....
□	Abitur/allgemeine Hochschulreife	.....
□	kein Schulabschluss	
□	anderer Schulabschluss:	

2. Welchen berufsbildenden Abschluss haben Sie? Bitte geben Sie auch hier an, in welchem Alter Sie diesen Abschluss gemacht haben:
   (Zutreffendes bitte ankreuzen)

		im Alter von: .....
□	kein beruflicher Abschluss	
□	Anlernzeit mit Abschlusszeugnis	.....
□	Lehre mit Abschlussprüfung	.....
□	Fachschule/Berufsfachschule/ Berufsakademie	.....
□	Meister-/Technikerabschluss	.....
□	Fachhochschulabschluss	.....
□	Universitätsabschluss	.....
□	anderer Abschluss:	
□	Ich befinde mich zur Zeit in der Ausbildung und strebe folgenden Abschluss an:	

3. Welchen Beruf/welche Berufe haben Sie erlernt?

   .....

4. Welchen Beruf üben Sie derzeitig aus?

   .....

5. In welcher Branche (in welchem Wirtschaftszweig) sind Sie tätig?

.....

6. Wie ist Ihre Stellung im Beruf?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- □ leitender Beamter/leitende Beamtin
- □ sonstiger Beamter/sonstige Beamtin
- □ leitender Angestellter/leitende Angestellte
- □ qualifizierter Angestellter/qualifizierte Angestellte
- □ ausführender Angestellter/ausführende Angestellte
- □ an- oder ungelernter Angestellte/an- oder ungelernte Angestellte
- □ Meister/Meisterin
- □ Vorarbeiter/Vorarbeiterin
- □ Facharbeiter/Facharbeiterin
- □ an- oder ungelernter Arbeiter/an- oder ungelernte Arbeiterin
- □ Sonstiges .....

7. Bitte kreuzen Sie in der folgenden Liste Ihre überwiegend ausgeübte/n Tätigkeit/en an:

□	Maschinen/Produkte herstellen	□	forschen
□	Maschinen einstellen, warten	□	entwickeln, konstruieren
□	reparieren	□	leiten
□	transportieren	□	entsorgen, reinigen
□	packen, verladen	□	analysieren, kalkulieren
□	Büro- /Verwaltungsarbeiten	□	bewachen, überwachen
□	Datenverarbeitung/Datenvernetzung	□	bewirten, beherbergen
□	programmieren	□	helfen, pflegen
□	Handel treiben, Produkte vertreiben	□	beraten, betreuen
□	informieren, kommunizieren	□	ausbilden, schulen
□	planen/organisieren	□	Sonstiges .....

8. Haben Sie früher in einem oder mehreren anderen Berufen gearbeitet?

□ nein □ ja und zwar .....

9. Haben Sie in den letzten drei Jahren an Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungen teilgenommen? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

□ nein □ ja, innerhalb des Betriebes und zwar
.....
.....
.....

□ ja, außerhalb des Betriebes und zwar
.....

Nun einige Fragen zu Ihrer Person:

10. Ich lebe zur Zeit:
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- □ in ehelicher Gemeinschaft
- □ mit meinem Partner/meiner Partnerin zusammen
- □ bei meinen Eltern
- □ allein
- □ allein mit Kind/ern
- □ in einer Wohngemeinschaft
- □ Sonstiges .....

11. Haben Sie Kinder? Wenn ja, geben Sie bitte Anzahl und Alter der Kinder an:

Anzahl ..... im Alter von: .....

12. Wie viele Einwohner hat Ihr Wohnort?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- □ mehr als 100.000 Einwohner
- □ 50.000 bis 100.000 Einwohner
- □ 10.000 bis 50.000 Einwohner
- □ 5.000 bis 10.000 Einwohner
- □ 1.000 bis 5.000 Einwohner
- □ weniger als 1.000 Einwohner

13. Seit wann leben Sie an Ihrem jetzigen Wohnort?

14. In welcher Region haben Sie früher gewohnt?

.....

Einige Fragen zu Ihrer Freizeit und zu Ihren Gewohnheiten:

15. Was tun Sie in Ihrer Freizeit (in der Woche und am Wochenende)?

16. Lesen Sie Tageszeitung(en)?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

□ ja und zwar .....
□ nein

Wenn ja, lesen Sie die Tageszeitung(en)
□ täglich
□ mehrmals pro Woche
□ gelegentlich

17. Lesen Sie Zeitschriften/Wochenzeitungen?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

□ ja und zwar .....
□ nein

Wenn ja, lesen Sie die Zeitschriften/Wochenzeitung(en)
□ regelmäßig
□ gelegentlich

18. Sind Sie oder waren Sie Mitglied einer Kirche oder Religionsgemeinschaft?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)
□ nein
□ ja und zwar .....

Wenn ja, in welchem Zeitraum? von: ..... bis: .....

Sind Sie derzeitig aktives Mitglied?
□ nein
□ ja und zwar ..... seit .....

19. Sind Sie oder waren Sie Mitglied einer Gewerkschaft?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)
□ nein
□ ja und zwar .....

Wenn ja, in welchem Zeitraum? von: ..... bis: .....

Sind Sie derzeitig aktives Mitglied?
□ nein
□ ja und zwar ..... seit .....

20. Sind Sie oder waren Sie Mitglied einer Partei?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

□ nein
□ ja und zwar .....

Wenn ja, in welchem Zeitraum? von: ..... bis: .....

Sind Sie derzeitig aktives Mitglied?
□ nein
□ ja und zwar ..... seit .....

21. Sind Sie Mitglied in einem oder mehreren Vereinen?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

□ nein
□ ja und zwar .....

Wenn ja, sind Sie derzeitig aktives Mitglied?
□ nein
□ ja und zwar .....

22. Sind Sie oder waren Sie Mitglied in einem Berufsverband?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

□ nein
□ ja und zwar .....

Wenn ja, in welchem Zeitraum? von: ..... bis: .....

Sind Sie derzeitig aktives Mitglied?
□ nein
□ ja und zwar ..... seit .....

23. Sind Sie oder waren Sie in einer Gruppe oder Initiative ehrenamtlich aktiv?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

□ nein
□ ja und zwar .....

Wenn ja, in welchem Zeitraum? von: ..... bis: .....

24. Sind Sie oder waren Sie im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung engagiert? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

□ nein
□ ja und zwar .....

Wenn ja, in welchem Zeitraum? von: ..... bis: .....

Abschließend einige Fragen zu Ihrem persönlichen Umfeld:

25. Haben sie eine Partnerin/einen Partner? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

□ ja (weiter mit Frage 26)

□ nein (weiter mit Frage 28)

26. Welchen Schulabschluss und welchen berufsbildenden Abschluss hat Ihre Partnerin/ Ihr Partner?

Schulabschluss:	*berufsbildender Abschluss:*
□ Hauptschule/Volksschule	□ kein beruflicher Abschluss
□ Realschule/Mittlere Reife	□ Anlernzeit mit Abschlusszeugnis
□ Fachoberschule/Fachhochschulreife	□ Lehre mit Abschlussprüfung
□ Abitur/allgemeine Hochschulreife	□ Fachschule/Berufsfachschule
□ Immaturenprüfung/fachgeb. Hochschulreife	□ Meister-/Technikerabschluss
□ kein Schulabschluss	□ Fachhochschulabschluss
□ Schulabschluss nicht bekannt	□ Universitätsabschluss
□ anderer Schulabschluss:	□ Abschluss nicht bekannt

27. Welchen Beruf hat Ihre Partnerin/Ihr Partner?

Mein Partner/meine Partnerin befindet sich zur Zeit in der Ausbildung und strebt folgenden Berufsabschluss an: .....

Mein Partner/meine Partnerin hat folgenden Beruf erlernt: .....

Mein Partner/meine Partnerin übt derzeitig folgenden Beruf aus: .....

Fragen zu Ihren Geschwistern:

28. Haben Sie Geschwister? (bitte Zutreffendes ankreuzen)

□ ja (weiter mit Frage 29)
□ nein (weiter mit Frage 31)

29. Geben Sie bitte Alter, Geschlecht und Schulabschluss Ihrer Geschwister an: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

	□ Schwester □ Bruder Alter:	□ Schwester □ Bruder Alter:	□ Schwester □ Bruder Alter: .....
Schulabschluss:			
Hauptschule/Volksschule	□	□	□
Real-schule/Mittlere Reife	□	□	□
Fachoberschule/Fachhochschulreife	□	□	□
Immaturenprüfung/fachgebundene Hoch-schulreife	□	□	□
Abitur/allgemeine Hochschulreife	□	□	□
kein Schulabschluss	□	□	□
Schulabschluss nicht bekannt	□	□	□
anderer Schulabschluss:.....	□.....	□.....	□.....
meine Schwester/mein Bruder strebt folgenden Schulabschluss an:	.....	.....	.....

30. Geben Sie bitte den berufsbildenden Abschluss und den Beruf Ihrer Geschwister an: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

	□ Schwester □ Bruder	□ Schwester □ Bruder	□ Schwester □ Bruder
Berufsbildender Abschluss:			
kein berufsbildender Abschluss	□	□	□
Anlernzeit mit Abschlusszeugnis	□	□	□
Lehre mit Abschlussprüfung	□	□	□
Fachschule/Berufsfachschule	□	□	□
Meister-/Technikerabschluss	□	□	□
Fachhochschulabschluss	□	□	□
Universitätsabschluss	□	□	□
Abschluss nicht bekannt	□	□	□
anderer Abschluss:	□.....	□.....	□.....
erlernter Beruf:	.....	.....	.....
ausgeübter Beruf/ ausgeübte Berufe:	.....	.....	.....
Meine Schwester/mein Bruder be-findet sich zur Zeit in der Ausbil-dung und strebt folgenden Berufsab-schluss an:	.....	.....	.....

Fragen zu Ihrer Mutter und zu Ihren Großeltern mütterlicherseits:

31. Welches Alter und welchen Schulabschluss haben Ihre Mutter und Ihre Großeltern mütterlicherseits?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

	Mutter Alter:	Vater der Mutter Alter:	Mutter der Mutter Alter: .....
Schulabschluss:			
Volksschule/Hauptschule	□	□	□
Realschule/Mittlere Reife	□	□	□
Fachoberschule/Fachhochschulreife	□	□	□
Immaturenprüfung/fachgebundene Hochschulreife	□	□	□
Abitur/allgemeine Hochschulreife	□	□	□
kein Schulabschluss	□	□	□
Schulabschluss nicht bekannt	□	□	□
anderer Schulabschluss:	□.....	□.....	□.....

32. Welchen berufsbildenden Abschluss und welchen Beruf haben Ihre Mutter und Ihre Großeltern mütterlicherseits? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

	Mutter	Vater der Mutter	Mutter der Mutter
Berufsbildender Abschluss:			
kein berufsbildender Abschluss	□	□	□
Anlernzeit mit Abschlusszeugnis	□	□	□
Lehre mit Abschlussprüfung	□	□	□
Fachschule/Berufsfachschule	□	□	□
Meister-/Technikerabschluss	□	□	□
Fachhochschulabschluss	□	□	□
Universitätsabschluss	□	□	□
Abschluss nicht bekannt	□	□	□
anderer Abschluss:	□.....	□.....	□.....
erlernter Beruf:	.....	.....	.....
ausgeübter Beruf/ ausgeübte Berufe:	.....	.....	.....

Fragen zu Ihrem Vater und zu Ihren Großeltern väterlicherseits:

33. Welches Alter und welchen Schulabschluss haben Ihr Vater und Ihre Großeltern väterlicherseits? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

	Vater Alter:	Vater des Vaters Alter:	Mutter des Vaters Alter: .....
Schulabschluss:			
Hauptschule/Volksschule	□	□	□
Realschule/Mittlere Reife	□	□	□
Fachoberschule/Fachhochschulreife	□	□	□
Immaturenprüfung/fachgebundene Hochschulreife	□	□	□
Abitur/allgemeine Hochschulreife	□	□	□
kein Schulabschluss	□	□	□
Schulabschluss nicht bekannt	□	□	□
anderer Schulabschluss:	□.....	□.....	□.....

34. Welchen berufsbildenden Abschluss und welchen Beruf haben Ihr Vater und Ihre Großeltern väterlicherseits? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

	Vater	Vater des Vaters	Mutter des Vaters
Berufsbildender Abschluss:			
kein beruflicher Abschluss	□	□	□
Anlernzeit mit Abschlusszeugnis	□	□	□
Lehre mit Abschlussprüfung	□	□	□
Fachschule/Berufsfachschule	□	□	□
Meister-/Technikerabschluss	□	□	□
Fachhochschulabschluss	□	□	□
Universitätsabschluss	□	□	□
Abschluss nicht bekannt	□	□	□
anderer Abschluss:	□.....	□.....	□.....
	.....	.....	.....
erlernter Beruf:	.....	.....	.....
ausgeübter Beruf/ ausgeübte Berufe:			

35. Aus welchem Land bzw. aus welcher Gegend stammen Ihre Eltern?

Mutter: .....
Vater: .....

36. In welchem Bereich liegt etwa Ihr persönliches Nettoeinkommen im Monat?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

□	unter 300 Euro	□	1000 - 1300 Euro	□	2300 – 2800 Euro
□	300 - 500 Euro	□	1300 - 1500 Euro	□	2800 – 3300 Euro
□	500 - 700 Euro	□	1500 - 1800 Euro	□	3300 - 3800 Euro
□	700 - 1000 Euro	□	1800 - 2300 Euro	□	über 3500 Euro

37. Können Sie ungefähr angeben, in welchem Bereich sich das gesamte Netto-Monatseinkommen Ihres Haushalts bewegt?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

□	unter 500 Euro	□	1500 - 1800 Euro	□	3100 - 3500 Euro
□	500 - 700 Euro	□	1800 - 2100 Euro	□	3500 - 3900 Euro
□	700 - 1000 Euro	□	2100 - 2400 Euro	□	3900 - 4300 Euro
□	1000 - 1300 Euro	□	2400 - 2700 Euro	□	4300 – 4700 Euro
□	1300 - 1500 Euro	□	2700 – 3100 Euro	□	über 4700 Euro