Ein halbes Leben

Arbeit ist das halbe Leben – heißt es. Auf welche Ansprüche stoßen die ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt von heute? Wer identifiziert sich mit den neuen Ansprüchen, wie dem Imperativ, immer flexibel für den Markt da zu sein, ohne langfristig das Leben zu planen. Wer unterläuft sie wie? Ein Blick auf gelebte Widerständigkeiten jenseits von Managementrhetorik.

Autor:
Michael Gemperle ist Forschungsassistent am Soziologischen Seminar der Universität St. Gallen und Koordinator des D-A-CH-Dreiländerprojektes „Im Dienste öffentlicher Güter" unter der Leitung von Franz Schultheis, Berthold Vogel und Jörg Flecker. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitssoziologie, Bildungssoziologie und Soziologie der Intellektuellen.

Die vorherrschende mediale Berichterstattung über die Arbeitswelt ist heute zwar meist weniger euphorisch als vor der Finanzkrise. Weiterhin zeigt sie jedoch wenig Distanz zu den Geboten der Managementliteratur, die von den Lohnabhängigen fordert, flexibel, innovativ, mobil, immer verfügbar, kreativ und risikobereit zu sein, um nur einige Eigenschaften ihres Bildes eines/r „marktgerechten Arbeitnehmers/in" zu nennen. Inwiefern die in bestimmten Sektoren teilweise massiven Restrukturierungen mit dem zeitgenössischen finanzgetriebenen modernen Kapitalismus zusammenhängen, wird dabei kaum jenseits von Stereotypen diskutiert, im Gegenteil: diese Restrukturierungen werden eher noch als Bestandteil eines zwangsläufigen und natürlichen Prozesses dargestellt. Themen wie Macht und Herrschaft fehlen im medialen Bild der Arbeitswelt meist ebenso wie überhaupt gesellschaftliche Zusammenhänge, und zwar obwohl ohne sie die Verhältnisse darin kaum wirklich verstanden und erklärt werden können. Widerständigkeiten in der Arbeitswelt besitzen nicht nur eine besondere Brisanz, sondern sind auch alltäglich und allgegenwärtig.

50 soziologische Portraits

Auch in den mehr als 50 soziologischen Portraits, die Franz Schultheis, Berthold Vogel und ich im Rahmen der Publikation „Ein halbes Leben" (2010) herausgaben, scheint sich die Frage der Widerständigkeit wie ein langer roter Faden durchzuziehen. Das Buch ist das Resultat eines Forschungsprojektes, in dem 42 ArbeitsforscherInnen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz in den Jahren 2008 und 2009 langjährig beschäftigte Lohnabhängige aus verschiedensten Bereichen in den drei Ländern über ihre Erfahrungen mit den Veränderungen der letzten 15 bis 20 Jahren befragten und diese Zeugnisse soziologisch objektivierten. Unsere InterviewpartnerInnen berichteten erstaunlicherweise mehr von individuellen als von kollektiven Widerstandsformen. Aus den gesammelten Schilderungen geht zudem hervor, dass den von den Befragten eingeschlagenen individuellen Widerständigkeitsstrategien oft Niederlagen in kollektiven Kämpfen vorausgingen. Beides ist bestimmt durch die erhebliche Abnahme des gewerkschaftlichen Einflusses in den vergangenen Jahrzehnten bedingt. In Österreich beispielsweise, der Hochburg des Korporatismus, ging der gewerkschaftliche Organisationsgrad beinahe auf das (tiefe) Niveau der Schweiz in den 1980er Jahren zurück. Individuelle Widerständigkeiten scheinen meist (vorübergehende oder endgültige) individuelle Antworten zu Problemen darzustellen, die nicht selten kollektiver Natur sind.

Reaktionen auf Zumutungen

Aus unserem empirischen Material sollen hier exemplarisch drei Formen individueller Widerständigkeit her-

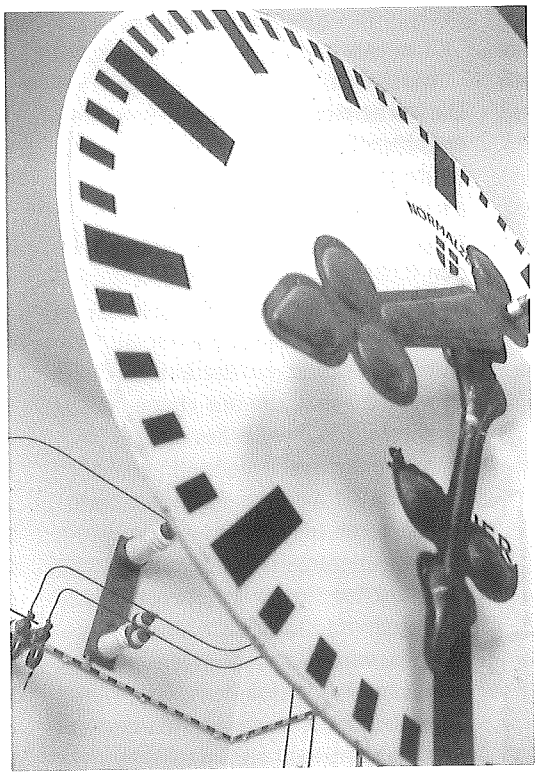
vorgehoben werden, mit denen Lohnabhängige auf „Zumutungen" reagieren, die vermehrt an sie heran getragen werden. Diese Formen müssen weniger im Widerspruch zueinander gesehen werden, als dass sie verschiedene Aspekte desselben Phänomens darstellen, geht es bei allen doch darum, dass Lohnabhängige sich weigern Verhältnissen zu beugen, die für ihre Arbeit weniger Anerkennung übrig haben als sie in ihren Augen verdienen. Als Quelle für das Unbehagen wurden besonders häufig die Intensivierung der Arbeit, die Erhöhung des Drucks, das Überhandnehmen von verwaltenden oder verwaltungsnahen Tätigkeiten, aber auch die Abnahme der gesellschaftlichen Anerkennung für die Arbeit genannt.

Inneres Exil

Die erste Form der individuellen Widerständigkeit stellt der *Rückzug ins innere Exil* dar. Aus verschiedenen Zeugnissen der älteren Beschäftigten geht hervor, dass sie die Zeit bis zur Rente möglichst schadlos „überleben" möchten. Viele Gesprächspartner zeigen sich angesichts neuer „Zumutungen" wenig begeistert, in ihren verbleibenden Jahren mehr als das Erforderliche zu leisten. Beispielhaft steht dafür ein Gymnasiallehrer, der davon berichtet, wie er während mehr als 20 Berufsjahren die Schule als „Lebensraum" ansah und ein zeitintensives Engagement pflegte und nun den Einzug eines managerialen Betriebsregimes und seiner buchhalterische Zeitökonomie als technokratische Kleinkrämerei und Gängelung erlebt, gegenüber der er sich mit seinen aufklärerischen Idealen an den Rand gedrängt fühlt, und seine letzten Jahre bis zur Rente illusionslos durchzustehen trachtet.

Ausstieg

Eine zweite Strategie, sich neuen Spielregeln zu widersetzen, besteht im *frühzeitigen Ausstieg aus der Arbeitswelt*. Auch hier ist trotz engagierter Grundhaltung kaum Euphorie für die Arbeitstätigkeit auszumachen. Ein 57-jähriger gelernter Kfz-Meister beispielsweise, der während seiner langjährigen Berufstätigkeit für einen Automobilkonzern mehrfach den Wohnort gewechselt hatte, seit den massiven Auslagerungen von Unternehmensaufgaben in den 1990er Jahren im Qualitätsmanagement eine sicher scheinende Stelle suchte und im Interview zu verstehen gibt, dass „wir Älteren bessere Zeiten erlebt haben", begab sich in Altersteilzeit, um mit 60 Jahren in Rente gehen zu können, auch wenn er damit nur noch 85% des Nettolohnes verdient.



Qualitätssinn

Eine dritte Form individueller Widerständigkeit gegen neue Spielregeln und ihre Logik besteht im *Hochhalten eines Qualitätsbewusstseins* für die Arbeit. Stellvertretend dafür steht eine Krankenschwester, die sich nach Jahrzehnten in der Pflege innerhalb des Krankenhauses auf eine Verwaltungsstelle versetzen ließ, weil sie der Ansicht war, ihren Pflegeauftrag unter neuen Arbeitsvorschriften nicht erfüllen zu können. Da die Zeit „für die Pflege am Bett, die wirklich dem/r PatientIn zugute kommt", erheblich abnahm, hatte sie „immer so ein schlechtes Gewissen" und deswegen „gerne am Wochenende" gearbeitet, um wenigstens dann diejenige Pflege leisten zu können, die die/der PatientIn in ihren Augen verdient. Inwiefern diese Form individueller Widerständigkeit mit anderen Formen einhergeht, zeigt gerade auch dieser Fall, denn die Krankenschwester bringt eine gewisse Genugtuung zum Ausdruck, dass sie dem Stress in der Pflege nicht mehr ausgesetzt ist, obwohl sie zugleich zu verstehen gibt, dass für sie der Stellenwechsel einem persönlichen Abstieg gleichkommt.

Resümierend lässt sich festhalten, dass Strategien der individuellen Widerständigkeit nicht im Gegensatz zu kollektiven Widerstandsformen stehen. Wie gerade auch die drei Beispiele deutlich machen, kann die Haltung hinter individuellen Strategien, die je nach Position, Ressourcenlage und gewerkschaftlicher Stärke als vielversprechender erscheinen können, auch ein Ausgangspunkt für kollektive Widerstandsstrategien darstellen. Beide Formen gründen auf einer Vorstellung nicht nur vom Wert der eigenen Arbeit, sondern vom Wert der Arbeit im Allgemeinen.