

# Verriegelte Verhältnisse – Solidarität und interessenpolitische Handlungsorientierungen unter Krisenbedingungen

*Wolfgang Menz, Richard Detje, Sarah Nies, Dieter Sauer*

## 1 Einleitung: Entsolidarisierungen in der „Krise ohne Konflikt“?

Wer im Kapitalismus lebt – und das ist heute weltweit betrachtet fast jeder, dem sind ökonomische Krisen nicht fremd. Selbst das durch relative Stabilität geprägte „Goldene Zeitalter“ des Kapitalismus (Lipietz 1998) war keineswegs krisenfrei: Auch der Fordismus war geprägt durch regelmäßige konjunkturelle Auf- und Abschwünge, aber auch Strukturkrisen, die ganze Branchen wie Kohle, Stahl oder Schiffbau in Deutschland zur Disposition stellten. Spätestens mit der Krise des fordistischen Entwicklungsmodells wurde dann deutlich, dass „immerwährende Prosperität“ im Kapitalismus ein Wunschtraum ist (Lutz 1984). Der Börsencrash am „Schwarzen Montag“ 1987, die Asienkrise zehn Jahre später oder der Zusammenbruch der New Economy zu Beginn des nächsten Jahrhunderts hielten die grundsätzliche ökonomische Fragilität im allgemeinen Bewusstsein. Gleichwohl markiert die jüngste „neue Weltwirtschaftskrise“ (Krugman 2008) noch einmal eine neue Qualität der Krisenhaftigkeit des Kapitalismus, denn sie blieb nicht auf bestimmte Branchen, Regionen oder Wirtschaftsegmente beschränkt, sondern breitete sich in kürzester Zeit, ausgehend von den US-amerikanischen Immobilienmärkten über die Finanzindustrie bis hin zur sogenannten Realwirtschaft, weltweit aus. Auf ihrem Höhepunkt brach in Deutschland 2009 die Industrieproduktion um ein Drittel und mehr ein – die tiefste ökonomische Zäsur der Nachkriegszeit. Parallelen zur Weltwirtschaftskrise 1929 waren in aller Munde und selbst in der wirtschaftsliberalen Presse wurde offen über ein mögliches Ende des Kapitalismus diskutiert.

Was bedeutet die „Große Krise“ (Bischoff et al. 2010), die massiven Erosionserscheinungen des finanzmarktgetriebenen Akkumulationsregimes, nun für solidarisches Handeln und interessenpolitische Orientierungen? Im Gegensatz zum europäischen Ausland verlief die Krise in Deutschland vergleichsweise konfliktarm. Größere soziale Auseinandersetzungen blieben aus: „Eine Gleichzeitigkeit von Krise und Konflikt fehlt heute vollkommen“, konstatiert Claus Offe in einem Interview (Offe 2010). Zugleich wurden eine steigende Entsolida-

risierung und wachsende Ausgrenzungsprozesse prognostiziert und teils auch empirisch beobachtet, die sich etwa in wachsendem Rechtsradikalismus, in Rassismus oder in Ressentiments gegenüber Arbeitslosen und sozial Schwachen ausdrückten (vgl. Heitmeyer 2010, Decker et al. 2010).

Wenig Beachtung fand allerdings die betriebliche Ebene. Wie ist es hier um die Solidarität unter Krisenbedingungen bestellt? Bilden sich Ansätze zu kollektivem Widerstand und Protest heraus oder werden die Krisenfolgen eher individualistisch bearbeitet oder gar fatalistisch akzeptiert oder verdrängt? Diesen Fragen gehen wir im Folgenden anhand zweier explorativer Studien nach, die wir im Kontext der Wirtschaftskrise durchgeführt haben. Im Frühsommer 2010 und ein zweites Mal im Sommer 2012 haben wir in ausführlichen Interviews und Gruppendiskussionen betriebliche Vertrauensleute und – wo es sie nicht gab – Betriebsräte/innen befragt. Im Zentrum standen diese Akteure als die unterste Ebene der betrieblichen Interessenvertretung, die in gewisser Weise zwischen Beschäftigtenperspektive einerseits und Expertenperspektive andererseits vermitteln kann. Die Erhebungen fanden gleichsam in einem Bereich statt, der von der Krise in Deutschland besonders betroffen war, nämlich in der Metall- und Elektroindustrie (u. a. Automobilindustrie) sowie der textilen Automobilzulieferindustrie.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Wir haben im Jahr 2010 qualitative Erhebungen in zwei gewerkschaftlichen Bildungsstätten durchgeführt und dabei fünf Gruppendiskussionen (mit jeweils 4–7 Teilnehmer/innen) sowie 20 leitfadengestützte Einzelinterviews geführt. Die Interviewten kamen aus insgesamt 16 unterschiedlichen Betrieben der Metall-, Elektro- und Automobilindustrie sowie aus textilen Automobilzulieferern. In der Folgestudie 2012, die gegenwärtig noch läuft, haben wir bislang 12 Einzelinterviews und neun Gruppendiskussionen durchgeführt, davon acht Interviews und acht Gruppendiskussionen im beschriebenen Branchenfeld (auf das wir uns im folgenden Artikel beschränken). Die Studien wurden finanziell unterstützt von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und der Wolfgang-Abendroth-Stiftungsgesellschaft. Das Sample ist selbstverständlich nicht repräsentativ. Befragte aus typischen gewerkschaftlichen Kernsektoren (Betriebe mit hohem Organisationsgrad, in der Automobilindustrie, Betriebe mit funktionierender Vertrauensleutearbeit) sind überproportional vertreten, ebenso Männer sowie gewerblich Beschäftigte. In den empirisch basierten Hypothesen, die wir im Folgenden darstellen, drücken sich die Wahrnehmungen und Handlungsorientierungen einer spezifischen – gewerkschaftsaffinen – Gruppe der Industriearbeiterschaft aus; sie sollten daher nicht vorschnell verallgemeinert werden. Die nachfolgend eingerückten Zitate stammen aus den Interviews und Gruppendiskussionen. Zu den Ergebnissen der ersten Studie siehe ausführlicher Detje et al. 2011a, b, Menz et al. 2011. In unseren Beitrag gehen zudem erste Überlegungen und Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen“ ein, das seit 2012 von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird.

## 2 Solidarität und Interessenorientierungen in der „Großen Krise“

### 2.1 Krisenbetroffenheit: Differenzierung statt Vereinheitlichung

Zunächst einmal ist festzustellen: Bereits die „objektiven“ ökonomischen Folgen der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise verlaufen ausgesprochen differenziert. Dies wird bereits bei einem groben Blick auf exemplarische Wirtschaftsbranchen deutlich.

Das *Bankgewerbe*, das im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses während der Krise stand, verzeichnete massive Einbrüche der Erträge. Für die Beschäftigten waren Krisenprozesse allerdings schon deutlich länger spürbar. Massive Reorganisations-, Zentralisierungs- und Auslagerungstendenzen betrafen insbesondere die Infrastruktur- und Back-Office-Bereiche und dauern bis heute unvermindert an. Die größten Reorganisationsprozesse im Privatkundenvertrieb waren im Jahr 2008 allerdings bereits weitgehend abgeschlossen. Die vorangegangenen massiven Filialschließungen setzten sich hingegen kaum noch fort (vgl. Roth 2012). Der Einbruch 2007/2008 traf also Belegschaften, die bereits über erhebliche „Krisenerfahrungen“ verfügten.

Der *Einzelhandel* spürte die Krisenfolgen in stärker vermittelter Weise als die Industriebranchen und zudem zeitverzögert. Der private Konsum in Deutschland ließ weniger nach, als zunächst erwartet worden war. Die Umsätze stiegen bis 2008 noch, 2009 erfolgte mit drei Prozent ein vergleichsweise geringer Rückgang (vgl. WABE-Institut 2012). Zeitgleich prägten Insolvenzen und Schließungen großer Einzelhändler (Karstadt, Neckermann, Quelle) das öffentliche Bild – dies stellte sich aber eher als Krisen bestimmter Vertriebsmodelle (Versandhandel, Kaufhäuser) oder einzelner Unternehmen dar.

Die *Bauindustrie* wiederum hatte ihre eigene große Branchenkrise, die mit spektakulären Insolvenzen und Übernahmen, massivem Beschäftigtenabbau von fast einem Drittel und einer einschneidenden Veränderung der Betriebs- und Organisationsstruktur einherging, bereits im Verlauf der vorangegangenen zehn Jahre erlebt. Zum Zeitpunkt der Finanzmarktkrise fand gerade eine gewisse Konsolidierung statt, die schließlich durch die staatlichen Krisenbekämpfungsmaßnahmen (insbesondere das Konjunkturpaket 2 im Jahr 2009) positiv unterstützt wurde.

Der *Öffentliche Dienst* bekommt die Folgen der Wirtschaftskrise über eine Verknappung der Staatsfinanzen zu spüren. Gerade in den Kommunen trifft dies auf eine bereits länger bestehende strukturelle Unterfinanzierung (u. a. durch die Senkung der Einkommens- und Unternehmenssteuern), zu der nun die Krisenfolgen in Form von zurückgehenden Steuereinnahmen und zugleich steigenden Sozialausgaben hinzukommen.

Die *Metall- und Elektroindustrie*, die im Weiteren im Mittelpunkt steht, wurde als stark vom Export abhängige Branche besonders hart von der Krise 2008 ff. getroffen. Im Jahr 2009 ging der Wert aller in der Bundesrepublik produzierten Güter und Dienstleistungen um fünf Prozent zurück; das Wertprodukt der Metall- und Elektroindustrie stürzte demgegenüber um ganze 22,4 % ab. Innerhalb weniger Monate fiel die Kapazitätsauslastung von ca. 90 % auf weniger als 70 % (vgl. IG Metall 2010a).

Zeigen sich also große Unterschiede der Krisenbetroffenheit zwischen den Branchen, lässt sich, das zeigt auch unsere Studie „Krise ohne Konflikt?“, gleichwohl auch innerhalb einer Branche keinesfalls linear anhand der objektiven ökonomischen Krisenbetroffenheit auf deren subjektive Wahrnehmung und Beurteilung schließen. Und dies nicht aufgrund irgendwie verzerrter Wahrnehmungsprozesse; vielmehr werden die jeweils aktuellen Krisengeschehnisse vor dem Hintergrund längerfristiger individueller und kollektiver Erfahrungen interpretiert und damit in einen breiteren Kontext gestellt – und durchaus auch relativiert. So herrschte bei der Mehrzahl unserer befragten Vertrauensleute und Betriebsräte/innen eine Wahrnehmung von „*Krise als permanenter Prozess*“<sup>2</sup>. Es ist nicht so sehr eine konkrete Krisensyndromatik zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern ein längerfristiger Prozess der Krisenhaftigkeit, der für diese Wahrnehmung kennzeichnend ist. Die große Wirtschaftskrise ist zwar durchaus bedrohlich, sie reiht sich aber in ständige Standort- und Arbeitsplatzbedrohungen ein, so dass aus Sicht der Beschäftigten eine gewisse „Krisenroutine“ entsteht.

„An dieses ständige Infragestellen vom Arbeitsplatz gewöhnt man sich eigentlich auch.“ (I-INT05)

Nachhaltige Prosperitätserlebnisse fehlten den meisten Befragten bereits zuvor. Die wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Entwicklung weist kaum noch Phasen der Entspannung auf. Nicht nur, weil konjunkturelle Aufschwungsphasen insbesondere im letzten Jahrzehnt schwach und von kurzer Dauer waren – ökonomisch gesprochen ist der Konjunkturverlauf seit Mitte der 1970er-Jahre nicht mehr durch einen so genannten Prosperitätszyklus mit beschleunigter Kapitalakkumulation geprägt. Hinzu kommt, dass der ökonomische Druck in den Betrieben auf die Beschäftigung, das Arbeitstempo, die Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen beständig zugenommen hat. Erfahren wird ein Wettbewerbsregime, das sich durch permanente betriebliche Restrukturierungsprozesse mit neuen Prozess- und Produktinnovationen, Standortverlagerungen, Outsourcing, Umdefinition von Kerngeschäftsfeldern usw. auszeichnet. Ein Regime, das immer weniger Routine, aber immer mehr Reorganisation und Flexibilisierung aufweist.

---

<sup>2</sup> Zu weiteren Typen der Krisenwahrnehmung vgl. Detje et al. 2011a: 51 ff.

Dieses Regime prägt der Entwicklung von Beschäftigung und Arbeit gleichsam einen krisenhaften Charakter auf. Die Krise erstreckt sich so in der Wahrnehmung nicht mehr nur auf eine besondere Phase, sondern über den gesamten Konjunkturzyklus. Das gilt auch für eine Große Krise: Sie ist erkennbar, ordnet sich aber in zyklusübergreifende Krisenerfahrungen ein.

## *2.2 Die Verteilung der Krisenfolgen im Betrieb: Leiharbeit als Solidaritätsprobe*

Das zeitlich erste Instrument, das die Betriebe einsetzten, um auf den drastischen Rückgang an Aufträgen und Umsätzen zu reagieren, bestand im Abbau von Leiharbeit. Waren im Jahr 2008 noch 733.000 Leiharbeiter/innen in Deutschland beschäftigt, so waren es ein Jahr später nur noch 621.000. Besonders kräftig sank die Leiharbeitsquote wiederum in der Metall- und Elektroindustrie, und zwar von 6,3 % auf 3,4 % (zum Vergleich: Gesamtwirtschaft 2,7 %/2,2 %, IG Metall 2010b). Auch fast alle der Betriebe, in denen die von uns Befragten arbeiten, nutzen das Instrument der Leiharbeit, um das Arbeitskraftvolumen kostengünstig zu flexibilisieren. Vor der Krise reicht der Anteil von Leiharbeiter/innen dabei von einigen Prozent bis hin 10–20 % der Belegschaft. In einem Fall, einem Unternehmen der Stahlindustrie, bestand zeitweise fast die Hälfte der Belegschaft aus Leiharbeitskräften. Betroffen waren fast alle Belegschaftssegmente, von Anlernstätigkeiten über Facharbeit bis hin zu hochqualifizierten Ingenieursarbeiten.

Angesichts der Krise wurde die Leiharbeit in allen Untersuchungsunternehmen stark reduziert, häufig auch ganz auf Null heruntergefahren, mit dem Effekt, dass in einzelnen Fällen bis zu einem Viertel des Arbeitskraftvolumens eingespart wurde. Dabei trifft dies nicht nur die Beschäftigten in denjenigen Betrieben und Abteilungen, die unmittelbar vom Auftragsrückgang betroffen sind. Vielmehr werden Stammbeschäftigte aus auftragsschwachen Bereichen querversetzt und verdrängen die Leihbeschäftigten dort, wo noch Arbeit vorhanden ist. Der Abbau von Leiharbeit und die interne Restrukturierung und Relokalisierung von Arbeitskräften gehen also miteinander einher.

Für die Frage nach (innerbetrieblichen) Solidaritäten zwischen den Beschäftigten stellt die Leiharbeit gewissermaßen einen interessanten Prüfstein dar. Wird diese Verdrängung der prekär Beschäftigten aus dem Unternehmen hingenommen oder gar gutgeheißen und von den Interessenvertreter/innen unterstützt und befördert? Oder ergeben sich Solidarisierungsprozesse zwischen den Beschäftigtengruppen?

Im Grundsatz zeigen die Befragten Empathie mit denjenigen, die ihren Job verlieren. Dies gilt umso mehr in jenen Betrieben, in denen viele der regulär

Beschäftigten selbst Erfahrungen mit Leiharbeit gemacht haben. Nichtsdestotrotz akzeptieren sie aber mehrheitlich die Entlassung der Leiharbeiter/innen aus der eigenen Interessenposition heraus. Regelrechte Ausgrenzungsforderungen werden nicht artikuliert und die eigene Bevorzugung wird auch nicht mit normativem Nachdruck vertreten. Aber die eigene Position als relativ Privilegierte wird nicht problematisiert. Die Anteilnahme am „Schicksal“ der Leiharbeiter/innen ist durchaus ernsthaft, die Benachteiligung der anderen wird aber nicht soweit infrage gestellt, dass auf eigene (relative) Vorteile verzichtet wird. Solche Einstellungen gelten insbesondere für die Beschäftigten und Interessenvertreter aus den großen Unternehmen der Automobil- und Elektroindustrie.

„Ist leider so. Sind ja alle draußen. Waren halt die Ersten, die es erwischt hat.“ (I-INT08)

„In der Belegschaft jetzt, ja, war man einfach nur froh, dass es einen selber nicht getroffen hat. (...) Also es wurde in der Belegschaft schon diskutiert, ja, aber ja klar, bevor dass es uns trifft.“ (I-INT01)

„Es gab den Einen oder Anderen, der gesagt hat: ‚Lasst doch die Leiharbeiter da drin, dann machen wir halt Kurzarbeit! Aber die sollen auch Brot verdienen!‘ Ist ja gut, dass man so sozialgerecht gedacht hat, ne? Aber (...) mit dieser Frage ist man nicht dann hingegangen und hat die gesamte Belegschaft gefragt. Was hältst du davon, wollen wir es so machen oder so machen? Weil (...) sozial kannst du das nicht verantworten als Gesamtbetriebsrat – was wäre denn, wenn die Antwort Fifty-fifty wäre? Die Hälfte sagt: Nee, ich will da drüben arbeiten. Und die Hälfte sagt: Lasst die doch da, die wollen ja auch Geld verdienen. Oder: Dafür sind doch Leiharbeiter da! Dieses Argument gibt’s ja auch, ne?“ (I-INT02)

Etwas anders sieht die Situation in den Betrieben der textilen Autozulieferer aus. Die betriebspolitische Auseinandersetzung mit dem Thema Leiharbeit spielt dort eine deutlich größere Rolle. Dies erklärt sich vor allem dadurch, dass ein hoher Anteil der Beschäftigten selbst früher als Leihkraft beschäftigt war; für viele der Textilbetriebe ist die Übernahme von Leiharbeiter/innen ein üblicher Weg der Rekrutierung von Arbeitskräften. Entsprechend setzt sich die betriebliche Interessenvertretung – jedenfalls außerhalb von akuten Krisensituationen – nachdrücklich dafür ein, dass möglichst viele der Kollegen/innen von den Zeitarbeitsfirmen in ein Arbeitsverhältnis im eigenen Betrieb übernommen werden.

„Wir möchten einfach, dass die Leute zumindest, wenn sie auch nur eine Befristung haben, wissen, sie gehören dazu und verdienen ihr Geld dabei.“ (I-INT18)

Diese bewusste Politisierung von Leiharbeit durch die Interessenvertretung heißt allerdings nicht, dass grundsätzlich für den Erhalt der Leiharbeitskräfte unter Krisenbedingungen gekämpft würde. Deren Entlassung war auch bei den Textilern nur selten umstritten. Eher geht es darum, Leiharbeitsverhältnisse generell einzudämmen – was einerseits heißen kann, für Übernahmeregelungen zu kämpfen, andererseits aber auch bedeutet, dass die Betriebsräte/innen dem Einsatz von Leiharbeiter/innen (gerade zum Ende der Krise) die Zustimmung verweigern.

Insgesamt übernimmt die Leiharbeit eine relevante Befriedungswirkung in der Wirtschaftskrise. Als konfliktmindernd wirkt sich vor allem die mit Leiharbeit verbundene Segmentations- und Spaltungstendenz innerhalb der Belegschaften aus. Für die besser organisierte Kernbelegschaft stellt der Abbau der Leiharbeit gewissermaßen eine vorübergehende Schutzfunktion dar, mit der die eigenen Arbeitsplätze gesichert werden können. Hierbei stößt das Schicksal der Leiharbeiter/innen zwar nicht auf manifeste Gleichgültigkeit ihrer festangestellten Kollegen/innen, wohl aber resignative – und durchaus auch ehrlich bedauernde – Inkaufnahme zum Schutz ihrer eigenen Stellung. Die Leiharbeiter/innen haben kaum Machtressourcen, gegen ihre Entlassung vorzugehen, und sind auch deutlich schlechter organisiert.

Zwischenzeitlich hatte es der Forschung zu Leiharbeit zufolge danach ausgesehen, als würden sich die Leiharbeitsverhältnisse – gerade im Zuge ihrer wachsenden Bedeutung innerhalb der Unternehmen – zunehmend professionalisieren und in die bestehenden Belegschaftsstrukturen mehr oder wenig integrieren, so dass zwischen Kern- und Randbelegschaft nicht mehr deutlich unterschieden werden kann. Dies galt zumindest in Hinblick auf ihre Stellung im Arbeitsprozess, wo in neuen Nutzungsformen von Leiharbeiterschaft unbefristet Beschäftigte und Leiharbeiter/innen zunehmend unmittelbar nebeneinander arbeiten und kaum mehr unterschiedliche Tätigkeiten ausführen. In diesem Zusammenhang war auch von neuen Solidarisierungspotenzialen zwischen Stamm- und Leihkräften die Rede (vgl. Holst 2009). In der Krise brechen allerdings die alten Spaltungslinien wieder auf und vertiefen sich. Fast über Nacht verschwinden große Teile der Leiharbeiterschaft aus den Betrieben. Der arbeitsrechtliche Statusunterschied, der zwischen Leih- und Stammbeschäftigten natürlich auch in Zeiten wirtschaftlicher Prosperität immer bestehen geblieben war, schlägt wieder um in die „harte“ Differenz zwischen integriert und exkludiert, zwischen „arbeitend“ und „arbeitslos“.

Diese Grenzlinien werden auch durch die Politik der betrieblichen Interessenvertretungen nicht grundsätzlich gebrochen. Die „intern Prekären“, wie befristet Beschäftigte, haben in der Betriebsratspolitik eindeutig Vorrang vor den „extern Prekären“. Mehr Aktivitäten der Interessenvertretung und eine ausgeprägtere Solidarisierung sind entsprechend gegenüber den Auszubildenden und

befristet Beschäftigten zu erkennen (ähnliches gilt auch für befristet Beschäftigte). Dass auch sie teilweise als „Puffer“ bezeichnet bzw. von Unternehmensseite als solcher benutzt werden, trifft auf deutlich weniger Akzeptanz unter regulär Beschäftigten und deren Interessenvertretung. Eher ist es umgekehrt: Um die Übernahme sicherzustellen, ist der Betriebsrat unter Umständen bereit, an anderer Stelle Zugeständnisse zu machen oder mit Gegendruck zu reagieren:

„Zum Beispiel vor Weihnachten ... da waren acht oder neun Auszubildende ... Man wollte [sie] auf die Straße werfen. Da hat der Betriebsrat gesagt, nein, ihr sollt die übernehmen. Und dadurch ... sind im kompletten Werk die Überstunden gestrichen worden ... Innerhalb von zwei Stunden kam die Eilmeldung an uns, dass die Geschäftsleitung die Kollegen fest übernommen hat.“ (I-INT03)

Die weitgehende Akzeptanz von Leiharbeit als „Puffer“ wird demgegenüber durch das verbreitete Deutungsmuster krisenbedingter Unausweichlichkeit unterstützt, das viele unserer Interviews und Gruppendiskussionen prägt. Man ist froh, wenn der Kelch der Arbeitslosigkeit an einem vorbeigegangen ist. Und darüber hinaus: Dass die Sicherung der Kernbelegschaften neben Arbeitszeitverkürzung dadurch ermöglicht wurde, dass gleich zu Beginn der Krise massenhaft Leiharbeiter/innen gekündigt wurde, wird als Beitrag der Beschäftigungssicherung anerkannt.<sup>3</sup>

### *2.3 Interessenpolitische Handlungsorientierungen: betriebliche Ohnmachtserfahrungen – politische Protestfantasien*

Was für die Frage der Leiharbeiter/innen gilt, trifft auch auf andere Maßnahmen der betrieblichen Krisenbewältigung<sup>4</sup> zu: Sie werden von Beschäftigten und Interessenvertretung weitgehend mitgetragen – zumeist deshalb, weil sie als alternativlos gelten. Dies beinhaltet in unseren Untersuchungsfällen keine vorbehaltlose Konsensorientierung gegenüber der Unternehmensseite. Die Befragten bleiben grundsätzlich auf kritischer Distanz; sie prüfen die Maßnahmen und bilden sich ein eigenes Urteil – das in den genannten Fällen gleichwohl so aus-

---

<sup>3</sup> Gleichwohl scheinen in unseren Fällen die Prozesse der Entsolidarisierung nicht so weit zu gehen wie in den Jenaer Studien beschrieben, wo die Befragten Ausgrenzungsprozesse nachdrücklicher unterstützten, beispielsweise wenn sie mehrheitlich einen erhöhten Druck auf Arbeitslose einfordern (Dörre et al. 2011, zu einem Vergleich der Ergebnisse unserer Studie und derjenigen aus Jena siehe auch Bigus 2012, Goes 2012).

<sup>4</sup> Um nur die wichtigsten zu nennen: eine massive betriebliche Zeitflexibilisierung (über Arbeitszeitkonten), die Nutzung von Kurzarbeit, interne Restrukturierung. Eine geringere Rolle spielen Beschäftigtenabbau und Entgeltkürzungen. Ausführlicher: Menz et al. 2011.



fällt, dass die durchgeführten Maßnahmen im Grundsatz unausweichlich sind.<sup>5</sup> Dass die Beschäftigten in der akuten Krisensituation Widerstands- und Protestperspektive entwickeln, liegt weniger an einer mangelnden Spürbarkeit von Krisenfolgen, sondern vielmehr an grundsätzlich fehlenden Perspektiven von Handlungsmöglichkeiten und Alternativen. Dies trifft zumindest für die betriebs- und unternehmenspolitische Ebene zu. Zwar werden hier die Krisenfolgen konkret „erlebt“, aber der Betrieb gilt der Mehrheit der Befragten nicht als relevanter Ort der Krisenbearbeitung.

„Was willst du denn machen? Du kannst doch eh nichts machen. Die Spielregeln werden woanders ... also die Töne werden woanders erzeugt. Und wir haben bloß mit der Resonanz zu leben. Das ist einfach so.“ (I-INT16)

Gründe für Protest und Widerstand gibt es den Einschätzungen der Betroffenen nach in ausreichender Zahl; was fehlt, ist ein geeigneter Adressat – scheint doch die Finanzmarkt- und die nachfolgende allgemeine Wirtschaftskrise nicht vor Ort im Betrieb verursacht. Zentral für viele Befragte ist ein verstärktes Erleben der eigenen Ohnmacht in der Krise. Zwar können manche Krisenfolgen, vor allem das Beschäftigungsrisiko, zumindest für die Kernbelegschaften in den Betrieben abgemildert werden – durchaus unter aktivem Zutun und mit Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung. Das Kernproblem wird dadurch freilich nicht berührt: einer entfernten, unbeherrschten finanzmarktkapitalistischen Dynamik ausgeliefert zu sein, wie sie ganz besonders in der Wirtschaftskrise konkret erlebbar wird. Erhebliches Protestpotenzial ist spürbar; es offenbart jedoch wenig Hoffnung und mehr Ratlosigkeit, wie die Verhältnisse zu ändern wären.

Das Ohnmachtserleben im Betrieb schlägt um in eine Art „adressatenlose Wut“, die vom Betrieb auf „Gesellschaft“ und auf „Staat und Politik“ verschoben wird. Diese Wut schafft sich dort in relativ diffuser Weise Raum und führt zu Konflikterwartungen und zu ausgeprägten Protestfantasien, wie unsere Gruppendiskussionen zeigen:

„Aber wenn das so weitergeht, dann werden sich die irgendwann mal alle organisieren und dann wird es wirklich mal krachen. Und ob das dann noch ruhig abgeht, das bezweifle ich. Weil da hat sich mittlerweile schon so viel angestaut, dass ich sagen muss, die werden wahrscheinlich bei irgendwas reagieren, was eigentlich gar nicht relevant ist ... Das steigert sich so langsam hoch, und dann kracht es, aber dann kracht es gewaltig, weil dann ich mich vielleicht sogar zu sagen traue, dass es vielleicht auch mit Gewalt was zu tun hat.“ (I-GD05)

---

<sup>5</sup> Zur aktuellen Diskussion um Krisenkorporatismus und die Revitalisierung sozialpartnerschaftlicher Orientierungen vgl. Urban 2012, Tullius/Wolf 2012.

„Ja, da müssten andere Aktionen stattfinden wie eine Maikundgebung oder so was, da müssten in Deutschland die Straßen zu sein. Zu. Eine Woche lang. Da müsste sich nichts bewegen, gar nichts. Aber der Deutsche ist sowieso geduldig. Der wartet ab. Und wenn es scheppert, dann scheppert es richtig. Es wird immer wieder einen Neuanfang geben, ist meine Meinung. Irgendwann wird es wieder weitergehen. Aber wenn, dann muss richtig was passieren.“ (I-GD04)

Brennende Reifen, „französische Verhältnisse“ – immer wieder greifen die Befragten in unseren Erhebungen auf solche Bilder zurück, mit denen sie ihrer Wut Ausdruck verschaffen; angedeutet werden dabei eher spontaneistische Aktionen auf allgemein-gesellschaftlicher Ebene jenseits der Betriebe. Am ehesten richtet sich die artikuliert Wut – in recht abstrakter und kaum spezifizierter Weise, teilweise auch durchaus ressentimentgeladen – gegen „die Politiker“. Sie hätten sich von der Erfahrungswelt der Beschäftigten weitgehend abgekoppelt, seien aber zugleich selbst weitgehend machtlos, so der Tenor der Gruppendiskussionen.<sup>6</sup> Hoffnungen, dass ein entfesselter Finanzmarktkapitalismus durch politische Regulation erfolgreich eingeeht werden könnte, treten zurück hinter ein generalisiertes Misstrauen gegenüber Parteipolitikern und Mandatsträgern. Die Verhältnisse erscheinen als verriegelt: auf betrieblicher Ebene, weil dort die Krisenursachen nicht angegangen werden können; auf gesellschaftlicher und politischer Ebene, weil unklar ist, wie und wo man sich dort Gehör verschaffen kann.

### 3 Zwei Jahre später

Unsere Studie „Krise ohne Konflikt?“ hat – wie es sich für eine explorative Untersuchung gehört – mehr Fragen aufgeworfen als beantwortet. Zumindest einige davon haben wir versucht, im Rahmen unserer hinsichtlich Umfang und Methoden ähnlich gelagerten Folgestudie zu beantworten.<sup>7</sup> Zunächst ist natürlich die diachrone Perspektive interessant: Wie haben sich die Handlungsorientierungen und Wahrnehmungsmuster seit der Überwindung des ökonomischen Krisenhöhepunkts fortentwickelt? Sind unsere Befunde – etwa die betrieblichen Ohnmachtserfahrungen, die „adressatenlose Wut“ – dem besonderen Erhebungszeitpunkt geschuldet oder verfestigen sich derartige Erfahrungen und Einstellungen?

---

<sup>6</sup> Generell erodiert das Vertrauen in Institutionen, Organisationen wie auch in konkrete Akteure im Krisenkontext – mit einer Ausnahme: trotz allerlei Kritik, die Gewerkschaften sind „das Einzige, was wir noch haben“. Vgl. zu ganz ähnlichen Befunden aus Österreich Hofmann 2012.

<sup>7</sup> „Politische Orientierungen auf dem Hintergrund betrieblicher Krisenerfahrungen. Eine qualitative Befragung von Betriebs- und Personalräten aus Produktion und Dienstleistungen“, gefördert von der Rosa-Luxemburg-Stiftung 2011–2012.

Solidarität in der Krise

Gesellschaftliche, soziale und individuelle

Voraussetzungen solidarischer Praxis

Billmann, L.; Held, J. (Hrsg.)

2013, IX, 365 S. 5 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-00911-3