

**Zeitschrift:** Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie  
= Swiss journal of sociology

**Herausgeber:** Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

**Band:** 7 (1981)

**Heft:** 3

**Artikel:** Strukturelle Lage und dominante Bewusstseinsformen als Bedingungen  
der Wahrnehmung objektiver Interessen

**Autor:** Fluder, Robert / Schöni, Walter

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-814497>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.05.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## STRUKTURELLE LAGE UND DOMINANTE BEWUSSTSEINSFORMEN ALS BEDINGUNGEN DER WAHRNEHMUNG OBJEKTIVIERBARER INTERESSEN\*

Robert Fluder und Walter Schöni

Vorderklausen, 8811 Horgenberg, Schweiz

### ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Untersuchung setzt bei der Suche nach Bedingungen der Wahrnehmung von Interessen bzw. von Mitteln zu deren Durchsetzung an. Zentrale Aspekte sind dabei die strukturelle Lage im Arbeitsprozess und kulturelle Faktoren einer Angestelltenideologie, wie Wertorientierung und kognitive Orientierung. Es zeigt sich ein deutlicher Einfluss von Faktoren, welche die Arbeitspraxis bestimmen – wie die Stellung in der Betriebshierarchie und Standardisierung der Arbeit – auf eher individualistisch-harmonistisch oder eben kollektiv-konfliktiv geprägte Bewusstseinsmuster. Zudem erweisen sich extrinsische Arbeitsorientierung und Leistungsorientierung als bedeutsame unabhängige Faktoren der Interessenorientierung. Zentral ist auch die Frage, welche Rolle den bei Angestellten typischen Bewusstseinsmustern bei der Umsetzung von Arbeiterfahrung zukommt. So kann nachgewiesen werden, dass die traditionellen Angestelltenwerte objektive angesetzte Konfliktpotentiale entschärfen und resignative Tendenzen beheben, die sich aus stark eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten ergeben.

### RESUME

La présente enquête traite des conditions de la perception des intérêts objectifs et des moyens qui en permettent la réalisation. La position structurelle dans le processus du travail et les facteurs culturels de l'idéologie des employés, tels que l'orientation selon les valeurs et l'orientation cognitive, y sont d'une importance capitale. Des facteurs typiques de l'acte du travail (surtout la position dans la hiérarchie de l'entreprise et la standardisation du travail) exercent en effet une influence nette sur des formes de conscience à tendance plutôt individuelle-harmonique, ou collective-confliktuelle. En outre, l'orientation extrinsèque du travail et celle de la performance productive se révèlent être d'importants facteurs indépendants qui déterminent la perception et l'orientation des intérêts. Une autre question d'importance est de savoir quel rôle doit être attribué aux formes de conscience typiques des employés lors de la conversion d'expériences professionnelles. Il est ainsi possible de démontrer que les valeurs traditionnelles des employés réussissent à atténuer des potentiels de conflit objectifs et à aplâner les tendances au repli résultant de la limitation à l'extrême des possibilités d'action.

In mehrfacher Hinsicht kommt der Arbeit als individueller und gesellschaftlicher Reproduktion eine besondere Bedeutung zu.

Zum einen ist Arbeit ein gesellschaftlich organisierter Prozess. Aus der Stellung in diesem Prozess resultieren Interessen, die in einem antagonistischen Verhältnis zueinander stehen. Grundsätzlicher Antagonismus ist derjenige zwischen Lohnarbeit und Kapital. Damit verkörpert Arbeit ein Klassenverhältnis. Mit der Stellung im gesellschaftlichen Produktionsprozess ergibt sich auch die Stellung des Individuums im gesamtgesellschaftlichen System, d.h. die Zugehörigkeit zu Klassen und Schichten.

\*Wir danken Prof. P. Heintz für die Durchsicht dieses Artikels und für seine Anregungen und H.P. Kriesi für die methodischen Hinweise, sowie N. Müller für die Übersetzung ins Französische.

Arbeit als konkrete Tätigkeit bestimmt aber auch einen individuellen Handlungsraum, der zwar in bestimmten Randbedingungen geändert (Betrieb, Funktion bzw. Beruf), meist aber nicht verlassen werden kann. Der Handlungsraum "Arbeit" absorbiert – auch in der modernen Industriegesellschaft mit hochentwickelten Produktionsstandards – den grössten Teil der individuellen Lebenspraxis. Damit kommt der Arbeit in der individuellen Biographie eine besondere, objektive Relevanz zu.

Wir gehen davon aus, dass Arbeit nicht nur veräusserter Lebensprozess ist, sondern auf das Individuum zurückwirkt (Leithäuser/Heinz, 1976); d.h. über die Erfahrung in den täglichen Arbeitshandlungen und über das gesellschaftliche Verhältnis, welches Arbeit bestimmt, werden wesentliche subjektive Bewusstseinsstrukturen konstituiert und reproduziert.

Hier setzt denn auch die Fragestellung des vorliegenden Artikels an: wie werden Interessen, die sich aufgrund der objektiven Situation und der strukturellen Lage ergeben (z.B. aufgrund der Lohnabhängigkeit), in die subjektive Struktur des Bewusstseins umgesetzt, und welche Rolle spielen dabei die bestehenden Bewusstseinsformen? Wir gehen davon aus, dass bestimmte Aspekte der aktuellen Arbeitssituation (z.B. Dispositionsraum, Position) zentral sind nobst Orientierungsweisen des individuellen Bewusstseins (z.B. Wertorientierung, Gesellschaftsbild), die die Verarbeitung von Erfahrungen anleiten.

## 1. STRUKTURELLE LAGE UND ARBEITSERFAHRUNG

### 1.1. *Arbeitserfahrung und Bewusstsein*

Jede Handlung vollzieht sich mehr oder weniger bewusst: je nach Ziel, Situation und deren kognitiver Erfassung werden Strategien entwickelt. Mittels eines Handlungsplans, der aufgrund des Bildes der Situation und bestimmten, postulierten Wirkungszusammenhängen entworfen wird, sollen Ziele und Motive realisiert werden. Bereits die ablaufende Handlung wird nach dem ursprünglichen Handlungsziel bewertet und gemäss veränderten Handlungsbedingungen modifiziert. Nach abgeschlossener Handlung wird diese in den Blick genommen und bewertet. Die entsprechende Erfahrung wird zusammen mit anderen Handlungserfahrungen synthetisierend verarbeitet (Schütz, 1960, 90 ff). Entspricht das Resultat der Handlung systematisch nicht den Erwartungen, so kann dies zu individuellen Krisen und, über die Lösung solcher Dissonanzen, zu grundlegenden Veränderungen von Bewusstseinsstrukturen führen.

Um handeln zu können muss das Individuum also seine Umwelt strukturieren und Informationen entsprechend verarbeiten. Andererseits dürften aber auch Erfahrungen ihrerseits das Bild der Umwelt und entsprechend Interpretationsmuster bestimmen.

Der gleiche Zusammenhang gilt nun auch für die Arbeitshandlung: Arbeit als spezifischer, objektiv dominierender Handlungstyp prägt ganz wesentlich das gesellschaftliche Bewusstsein und die Orientierungen der Individuen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Form der Arbeitshandlung durch die gesellschaft-

liche Organisation der Arbeit bestimmt wird. Die Konsequenzen dieses Organisationsprinzips werden von Hack u.a. mit dem Begriff der "objektiv gesetzten Gleichgültigkeit" (Hack u.a., 1972) gefasst: danach erscheint Arbeit im Prozess der optimalen Erhaltung und Erweiterung des Kapitals als reiner Produktionsfaktor, der beliebig zerlegt und koordiniert werden kann. Arbeit in ihrer konkreten Erscheinung ist in die straff organisierte Hierarchie des Betriebs integriert und letztlich den Kapitalinteressen unterworfen; Ziel und Handlungsplan sind meist unveränderbar vorgegeben, und die Arbeitshandlung wird mit fortschreitender Arbeitsteilung zur partialisierten und routinisierten Gewohnheitshandlung (Mills, 1955, 310). Bedürfnisse, die meist nicht in der Arbeit selbst realisierbar sind, werden auf private Bereiche ausserhalb der Arbeit verlegt, wo das eigene Handeln noch zu sichtbaren Resultaten führt und eine direktere Realisierung von Bedürfnissen noch möglich zu sein scheint. In der Arbeit selbst konzentriert man sich auf die vorgegebenen Möglichkeiten, wie individuellen Aufstieg und Qualifikation (Leistungsorientierung).

Eine entscheidende Rolle für die persönliche Entwicklung der Arbeitenden dürfte der technisch und organisatorisch bedingte Handlungsraum<sup>1</sup> spielen, der am Arbeitsplatz als Dispositions-, Kommunikations-, Experimentier- und Innovationschance in Erscheinung tritt (Lempert, 1979). Wir gehen davon aus, dass Erfahrungen bei der Arbeit und im Betriebskontext auf Bereiche ausserhalb der Arbeit übertragen und zu Strukturvorstellungen über die Gesellschaft verallgemeinert werden.

## 1.2. Aspekte der Lage kaufmännischer Angestellter

Aufgrund ihrer organisatorischen, verwaltenden und merkantilen Funktionen im Produktions- und Reproduktionsprozess bleibt den kaufmännischen Angestellten (im Gegensatz zu den Arbeitern etwa) oftmals ein minimaler Entscheidungsspielraum, und eine direkte Kontrollierbarkeit ist vielfach nicht gegeben. Der so verbleibende Handlungsraum soll nun aber streng rational im Sinne des Betriebszwecks und des Kapitalinteresses strukturiert werden. Diese Rationalität – die je nach Stellung in der Betriebshierarchie in Widerspruch zu Interessen von Lohnabhängigen stehen können – dürften zu der häufig genannten scheinbaren Neutralität der Angestellten und der Apathie gegenüber Lohnarbeiterinteressen führen (Braun/Fuhrmann, 1970).

Die Angestellten sind eine äusserst heterogene Gruppe, die stark vertikal geschichtet ist. Die oftmals noch künstlich zergliederte Betriebshierarchie (Steiner, 1967) bietet gewisse faktische oder auch nur scheinbare Mobilitätsmöglichkeiten für kaufmännische Angestellte, die sich in der Schweiz während der Hochkonjunktur, infolge Unterschichtung des Beschäftigungssystems durch Fremdarbeiter und aufgrund der starken Ausweitung des Dienstleistungssektors, kurzfristig ausgedehnt haben. Dies dürfte einerseits zu der ausgeprägten individualistischen Ausrichtung bei Angestellten führen und die Ausbildung kollektiver Orientierungen behindern.

<sup>1</sup> Aspekte dieser Dimension versuchten wir mittels der Standardisiertheit zu erfassen.

Andererseits stellt sie die Grundlage dar für die bei Angestellten weit verbreiteten "Aufstiegsillusion" und das Bild einer maximal offenen Gesellschaft.

## 2. DOMINANTE BEWUSSTSEINSFORMEN UND ANGESTELLTEN-IDEOLOGIE

Die Suche nach Bedingungen der Interessenorientierung bei einer Gruppe von Lohnabhängigen kann sich nicht allein auf deren strukturelle Lage und Funktion im arbeitsteiligen Produktionsprozess abstützen. Ob und in welcher Weise die strukturell, im Verhältnis zu den Produktionsmitteln gesetzten Interessen wahrgenommen werden, hängt von den allgemeinen Bewusstseinsformen ab, worin die Lage erst verarbeitet wird: von Leitbildern im Rahmen des übergreifenden ideologischen Kontextes, von generalisierten Bewertungsmustern und kognitiven Codes. Wir gehen davon aus, dass solche kulturellen Muster bedeutsam sind dafür, wie z.B. die eigene Situation bezüglich relevanter Interessen interpretiert wird. Im Hinblick auf die empirische Konkretisierung sollen hier zwei Orientierungstypen kurz theoretisch eingeführt werden.

### 2.1. Wertorientierung

Die Orientierung an Werten setzt voraus, dass diese Werte "gelten", also subjektiv verbindlich sind. "Subjektive Verbindlichkeit" meint hier nicht primär den expliziten Zwang von Handlungsnormen, wie er z.B. über die Einübung in eine bestimmte Berufspraxis vermittelt wird; eher ist damit eine sozialisierte Disposition gemeint: Orientierungsprozesse sind so angelegt, dass sie vorgängig das für die Akteure überhaupt Erwägbare selektionieren und normieren, indem sie es in einen affektiv bedeutsamen Sinnzusammenhang stellen. Die dadurch gesetzte Verbindlichkeit äussert sich in Evidenzen (gewisse Dinge sind "natürlicherweise" erstrebenswert), welche über Handlungsalternativen entscheiden können. Die "Entscheidungen" stimmen dabei mit stabileren (sub-) kulturellen Systemen von Präferenzen und Ausschliessungsregeln überein, die ihrerseits ein Dominanzverhältnis zwischen Klassen repräsentieren können.

Die globale Bedeutung verbindlicher Wertsysteme liegt somit darin, die Vielfalt und Praxisrelevanz möglicher Motive bereits auf vorsprachlicher Ebene zu beschränken. Die Werte verkörpern "lizenzierte", klassenspezifisch festgeschriebene Interpretationen von Bedürfnissen und ihren Befriedigungsformen (Habermas, 1971); daraus resultiert eine generelle Koordination des – für bestimmte Akteure – potentiell Wünschbaren mit dem aktuell "Machbaren" (unter der Prämisse der Strukturhaltung).

Dafür sind die traditionellen Angestelltenwerte (z.B. Kracauer, 1974) ein Beispiel: Sie verleihen den täglich sich wiederholenden Arbeitshandlungen erst einen "Sinn", der sich nicht in "äusserlicher" Bezahlung für geleistete Arbeit erschöpfen soll, sondern seinen Massstab in der Entwicklung einer Persönlichkeit findet, die den idealisierten "Sonderfunktionen" im Produktionsprozess gerecht wird. Nicht die konkrete, grossenteils restriktive Tätigkeit ist deshalb entscheidend, sondern die generelle "Arbeitshaltung" (das Verantwortlichkeitsgefühl)

und die Ausrichtung an "Kopfarbeit", autonomer und interessanter Arbeit, Aufstiegsmöglichkeiten etc.: all diese Werte sind konstitutiv für die berufsständische Identität des Angestellten.

Wenn nun auch für die Masse durchschnittlich qualifizierter kaufmännischer Angestellter die Arbeits- und Marktbedingungen zunehmend restriktiver werden, so fragt es sich, ob dabei die ständische Ideologie an Bedeutung verliere. Allerdings ist davon auszugehen, dass die oben beschriebene Arbeitsorientierung weiterhin über die berufsspezifische Sozialisation (z.B. Lehre beim SKV) vermittelt und durch die ständische Politik des Verbands bestärkt wird. Zudem dürften – mit zunehmender Angleichung an die objektive Lage der Arbeiter – gerade jene ständischen Ideale betont werden, die weiterhin die Identität des Angestellten garantieren sollen. Die Abgrenzungskriterien der "Sonderfunktion" und "Wertverbundenheit" von Angestellten verweisen dabei – über den Rahmen einer Angestelltenideologie hinaus – auf das gesamtgesellschaftliche Prestige, welches sich mit der jeweiligen Verortung einer Gruppierung verbindet.

Unter all diesen Umständen ist nicht anzunehmen, dass die ständische Ideologie durch eine radikale instrumentalistische Arbeitshaltung abgelöst werde. Plausibler ist wohl die Annahme, dass "expressive" Ansprüche von der zunehmend unbefriedigenden, konkreten Tätigkeit allenfalls auf den Interaktionszusammenhang am Arbeitsplatz (Arbeitsklima) verlagert werden; zudem könnten dabei vermehrt die Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation ins Blickfeld geraten.

## 2.2. Kognitive Orientierung

Während die vorherrschenden Wertorientierungen die motivationale Seite von Handlungsentwürfen kontrollieren, so ist es die Funktion des kognitiven Orientierungstyps, Entwürfe aufgrund möglicher (legitimer) Handlungsformen zu konstituieren.

Dabei gehen wir von einer inneren Struktur des individuellen Bewusstseins aus: aufgrund eines bestimmten Systems von Aussagen über allgemeine Wirkungszusammenhänge (Codes) wird die Vielfalt von anfallender Information selektiert, strukturiert und synthetisierend verarbeitet (Obrecht u.a., 1976). Resultat solcher Verarbeitung ist das handlungsrelevante Bild der jeweiligen konkreten Situation. Verschiedene Codes stehen nun nicht unbedingt in einem logisch konsistenten Zusammenhang, sondern können sich widersprechen.

Die kognitiven Tätigkeiten sind ihrerseits inhaltlich bestimmt durch Selbstbilder (Bild von der Person, von der ihr angemessenen Arbeitsrolle und dem Bereich ihrer individuellen Verantwortlichkeit), durch Strukturbilder (Handlungsraum, Handlungsanforderungen, Selbstverortung), sowie durch generalisierte Verknüppungsprinzipien (z.B. ideologischer Zusammenhang zwischen individueller Anstrengung und Mobilität). Kognitive Orientierungsweisen sind somit auch in gruppenspezifischen Ideologien und Bewertungsformen eingebettet.

Besondere Formen der kognitiven Orientierung sind bei kaufmännischen Angestellten v.a. aufgrund der spezifischen Arbeitsfunktion *neben* dem unmittelbaren

Produktionsprozess zu erwarten; so z.B. die Verortung zwischen Unternehmern und Arbeiterklasse (Vertrauensposition); auch versucht die ständische Organisation (SKV) seit jeher, eine soziale Identität und berufliche Erfolgsperspektive des Angestellten durch intensive berufliche Sozialisation von individueller Verantwortlichkeit und adaptiver Einstellung auf Strukturforderungen zu reproduzieren.

### 3. INTERESSEORIENTIERUNG

Hauptgegenstand der Untersuchung ist die aktuelle Form der Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter und ihr Verhältnis zu den Interessen, wie sie im Gegensatz von Kapital und Arbeit strukturell objektiviert sind. Zentral wird damit auch das Problem der verbreiteten Apathie, d.h. dass objektive Interessen nicht wahrgenommen werden.

#### 3.1. *Zum Konzept der Interessenorientierung*

Interessenorientierung bezeichnet eine mehr oder weniger bewusste Ausrichtung des Akteurs an jenen Momenten einer Situation, die für bestimmte Zwecke oder selber als kürzerfristige Ziele bedeutsam erscheinen. Wir unterscheiden methodisch die kognitiven Kriterien, unter denen die Umwelt nach Interessenstandpunkten strukturiert wird, von den Inhalten der Interessenorientierung selber, wie auch von der Bestimmung angemessener Mittel zur Durchsetzung der Inhalte. Für unsere Fragestellung ist das Kriterium der strukturell verankerten Gegensätzlichkeit von Kapital und Lohnarbeit (d.h. letztlich das spezifische Verhältnis zu den Produktionsmitteln und die Kontrolle über den Produktionsprozess) zentral. Es geht also um Interessen, die in den Risiken und Restriktionen der Lohnabhängigkeit objektiviert sind, und um ihr Verhältnis zu den Verwertungsinteressen des Kapitals.

Die Ausrichtung an objektiven Interessen unterscheidet sich von Wertorientierung v.a. im Reflektiertheitsgrad der entsprechenden Praxis: Wertorientierung ist in die vorherrschenden Praxisformen des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses eingefügt; d.h. sie reproduziert auf symbolischer Ebene die spezifischen, je nach Stellung im Produktionsprozess unterschiedlichen Handlungsformen und realisiert damit zugleich die (klassenspezifische) motivationale Bedeutung des kulturellen Kontextes für das individuelle Bewusstsein. Kritische Interessenorientierung dagegen setzt den Nachweis von Ausbeutungsinteressen voraus, die sich, ohne als solche unbedingt kenntlich zu sein, über die eingeschränkten Möglichkeiten des wertorientierten Handelns notwendig durchsetzen. Daher gilt es, jene verallgemeinerbaren Interessen zu artikulieren, die für emanzipatorische Strategien wegweisend sein können.

#### 3.2. *Interessenorientierung und Apathie bei kaufm. Angestellten*

Es stellt sich nun die Frage, wie weit solche objektivierten Interessen tatsächlich zu Orientierungskategorien bei kaufmännischen Angestellten werden können; dies angesichts der Stabilität ideologischer Elemente (z.B. Bild von der sozioökonomischen Sonderstellung), was sich auch in der verbreiteten apathischen Haltung ge-

genüber organisierter Durchsetzung objektiver Interessen ausdrückt, besonders wenn letztere es erforderten, die ständische Perspektive zu überwinden.

Aehnlich wie bereits beim Problem des Instrumentalismus wäre auch hier die globale Annahme, wonach mit zunehmender Restriktivität von Arbeits- und Marktbedingungen das ständische Bewusstsein durch gewerkschaftliche Einflussperspektiven überlagert werde, wohl in dieser Allgemeinheit verfehlt. Zusätzlich zur Wertverbundenheit muss hier allerdings die spezifische Form der Apathie berücksichtigt werden:

a) Apathie ist, als Zustand resignativer Anpasstheit, selber Resultat täglich erfahrener Restriktionen mit ihren Implikationen auf Anspruchsniveau und kognitive Organisation: Interessengegensätze im Verhältnis zu den Unternehmern mögen zwar grundsätzlich perzipiert werden; sie bleiben jedoch ohne Handlungsrelevanz, da die konsolidierten privatistischen Perspektiven für diese strukturellen Zusammenhänge über keinen ausreichenden Code verfügen<sup>2</sup>. Diese Orientierungsweise ist generell mit uneingeschränkter Betonung von Werten im unmittelbaren Erfahrungsbereich (z.B. Arbeitsinhalt) verknüpft.

b) Apathisches Bewusstsein tritt jedoch weniger als bloss passives, defizitäres (Nicht-Wahrnehmung objektiver Interessen) auf, sondern findet seinen motivationalen Ersatz: an die Stelle eines – jeder motivationalen Bedeutung beraubten – Bildes von strukturell gesetzten Restriktionen und unvereinbaren Ansprüchen tritt tendenziell ein perzeptiv "aufgebessertes", nun strukturimmanenter Aktionsspielraum des Privatinteresses. Man orientiert sich dabei an jenen Merkmalen des höheren Angestelltenstatus (faktische Vertretung von Betriebsinteressen, Privilegien, etc. beim Management), die den Gegensatz der Interessen zu relativieren vermögen, und stilisiert Leistung und Eigenverantwortlichkeit zu Determinanten der Lage des Angestellten.

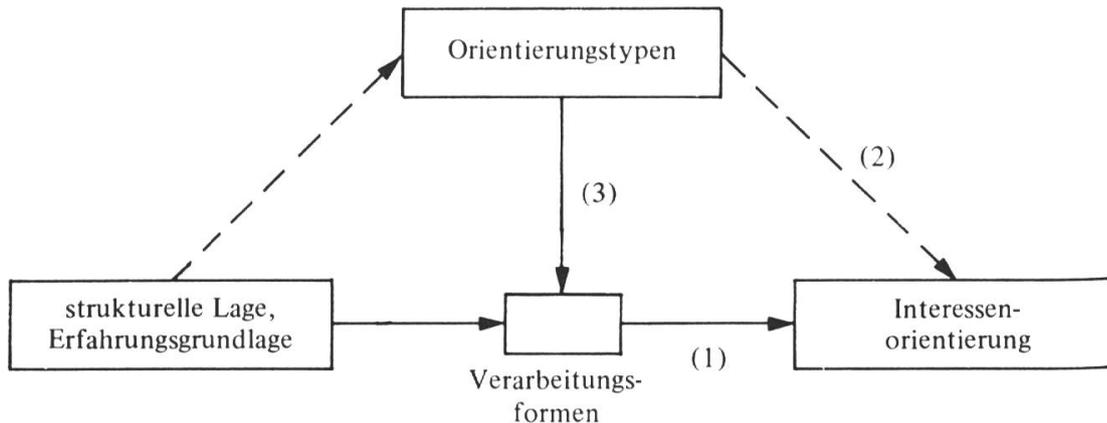
Diese Ersatzfunktion beseitigt desintegrative Folgen blosser Apathie; sie dürfte zudem bei wachsender Integration in die betriebliche Hierarchie und in organisatorisches Wissen zum vorherrschenden kognitiven und praxisleitenden Prinzip werden, womit Interessengegensätze gänzlich aus dem Blickfeld verschwinden.

#### 4. ALLGEMEINE HYPOTHESEN

Die bisher besprochenen Konzepte und ihre Bedingungsverhältnisse untereinander sind im nachfolgenden Modell zusammengestellt; dieses Modell soll zugleich den Verlauf der anschliessenden empirischen Analyse verdeutlichen.

Von zentraler Bedeutung sind, den eingezeichneten Pfeilen entsprechend, die beiden folgenden Fragestellungen: Wie setzen sich situative Bedingungen in Interessenorientierung um? Und welches ist die Rolle der Orientierungsformen in die-

<sup>2</sup> Bei besonders hoch standardisierten Arbeitsabläufen (bei den Befragten weniger vertreten) kann sogar eine grundsätzliche Beschränkung der Perzeption eintreten, da hier der Erfahrungshorizont nicht mehr im Wechselspiel von planendem Bewusstsein und modifizierender Praxis erweitert werden kann.



Graphik 1. Gesamtmodell.

ser Umsetzung? Weniger zentral sind die gestrichelten Zusammenhänge, wobei vor allem der selbständige direkte Einfluss von Bewusstseinsmustern auf die Formen der Interessenorientierung als Erklärungsvariante beigezogen wird. Die Haupterwartungen lassen sich so formulieren:

1) Auch wenn weiterhin von einer Dominanz der Angestelltenideologie auszugehen ist, so dürfte doch die unmittelbare tägliche Erfahrung von Restriktionen primär bedeutsam sein dafür, dass die Umwelt nach gegensätzlichen Interessenlagen und Handlungsbeschränkungen strukturiert wird.

2) Die Erfahrungen werden überlagert durch subkulturelle Muster einer Angestelltenideologie. Danach verbinden sich Leistungsorientierung und traditionelle Wertverbundenheit mit einer individuell – harmonistischen Interessenorientierung.

3) Bei der Umsetzung von Arbeitserfahrung in Interessenorientierung dürften nun die sozialisierten Bewusstseinsformen der Angestellten eine vermittelnde Rolle spielen. Dies unter der generellen Annahme, dass Strukturcodes und Bewertungsmuster die Verarbeitung von Strukturbereichen und Handlungsräumen anleiten und damit auch für die "Sichtweite" (Generalisierung oder Einengung des Erfahrungsgehaltes) ausschlaggebend sind. So ist folgende Beziehung denkbar: je stärker man sich an identitätssichernden Angestelltenwerten (Selbständigkeit in der Arbeit, etc.) orientiert, desto eher werden Arbeitserfahrungen im Bewusstsein ständischer Zugehörigkeit harmonisiert und wird damit Apathie entschärft<sup>3</sup>.

## 5. STRUKTURELLE LAGE ALS BEDINGUNG DER INTERESSENORIENTIERUNG

### 5.1. Daten

Das hier vorgestellte Material basiert auf einer Untersuchung zur Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter<sup>4</sup>. Die Daten stammen von einer schrift-

<sup>3</sup> Vgl. dazu Abschnitt 7.

<sup>4</sup> R. Fluder/W. Schöni, Bedingungen der Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter. Eine empirische Untersuchung zu Lage und Bewusstseinsformen von Mitgliedern des SKV, Soziologisches Institut der Universität Zürich 1980.

lichen Befragung<sup>5</sup> von Mitgliedern des Schweizerischen Kaufmännischen Verbands (SKV, N = 1049)<sup>6</sup>. Die Rücklaufquote betrug 52,5%. Im Vergleich zur Grundgesamtheit des SKV sind die Frauen sowie Männer über 50 Jahre leicht untervertreten.

Der SKV ist die weitaus grösste Organisation kaufmännischer Angestellter in der Schweiz, mit ausgeprägt berufsständischer Ausrichtung; seine Hauptaktivität gilt der Aus- und Weiterbildung kaufmännischer Angestellter; in diesem Bereich hat er eine Monopolstellung.

Im SKV sind v.a. höhere Angestellte und Manager organisiert, während die unteren Angestellten mit einem Organisationsgrad von ca. 5% äusserst schwach vertreten sind. Ueber die Ausbildung vermittelt und bewahrt der SKV eine traditionelle Angestelltenidentität, die die Abgrenzung von den Arbeitern ideologisch stabilisiert.

Im Bezug auf die Grundgesamtheit aller kaufmännischen Angestellten in der Schweiz weist die Stichprobe vor allem drei bedeutsame Verzerrungen auf, die mit der unterschiedlichen Organisierung der verschiedenen Angestelltengruppen im SKV zusammenhängen: untere Angestellte (38% statt 89%), Frauen generell (23% statt 47%) und die weniger qualifizierten Angestellten sind stark untervertreten.

## 5.2. Operationalisierung und Verteilung der Interessenorientierung

### 5.2.1. Interessengegensatz und Mittelwahl

Die kognitiven Elemente der Interessenorientierung beziehen sich hier einerseits auf die Perzeption strukturell verankerter Interessengegensätze zwischen Unternehmern und Lohnabhängigen, und andererseits auf die Bestimmung angemessener Mittel zur Durchsetzung von Interessen.

69% der befragten Angestellten sehen eine weitgehende *Interessenharmonie* zwischen ihnen und den Unternehmern, während nur 23% unterschiedliche Interessen feststellen. Darin zeigt sich, neben der sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung des Verbands, auch die Tatsache, dass fast zwei Drittel der Befragten mindestens arbeitsleitende Funktionen innehaben und damit eher den unternehmerischen Interessenstandpunkt übernehmen.

In dieser harmonistischen Perspektive werden denn auch *individuelle Mittel* zur Interessendurchsetzung bevorzugt<sup>7</sup>, da keine systematische Beschränkung des individuellen Strebens erwartet wird: zwei Drittel wählen die persönliche Anstrengung und/oder fachliche Qualifikation als beste Mittel zur Interessendurchsetzung,

<sup>5</sup> Diese Befragung wurde gemeinsam mit F. Hoepflinger durchgeführt. In einem früheren Artikel (F. Hoepflinger, Zur Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter, Z. für Soziol., Dez. 1979) sind bereits einige Ergebnisse dieser Befragung vorgestellt worden. Wie bereits im Titel ersichtlich, verwendete F. Hoepflinger in diesem Artikel Konzepte und Fragestellungen unseres – spezifisch auf Interessenorientierung ausgerichteten – Parallelprojektes, leider ohne darauf zu verweisen.

<sup>6</sup> Es handelt sich dabei um eine repräsentative Zufallsstichprobe, geschichtet nach Geschlecht und Sektionen.

<sup>7</sup> Die Wahl des angemessenen Mittels muss aber nicht notwendigerweise verhaltensrelevant sein; sie kann auch lediglich eine plausible Perspektive darstellen.

während das restliche Drittel seine Interessen auf den Ausbau von Mitbestimmung und/oder die Organisierung in einem Verband abstützt (kollektivistische Mittelwahl).

Die letztere Perspektive einer kollektiven Einflussnahme scheint immerhin in dem Fall plausibler zu werden, wo wegen "unpartnerschaftlichem" Verhalten von Unternehmerseite sich ein Interessenkonflikt konkret manifestiert: immerhin die Mehrheit von 59% ist der Ansicht, der Verband müsse die Angestellteninteressen eher kompromisslos durchsetzen. Dieses Resultat ist nicht ohne weiteres vereinbar mit der traditionell unternehmerfreundlichen Politik des SKV<sup>8</sup>.

Die Ausprägungen der beiden kognitiven Kriterien (Interessengegensatz und Mittelwahl) lassen sich zu einer Typologie von vier grundsätzlichen Perspektiven der Interessenwahrung kombinieren (Tabelle 1).

Tabelle 1. Perspektiven der Interessenwahrung nach Position.

| Perspektive   | Alle Befragten | Position                  |                             |                       |
|---|----------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------|
|   | N = 781        | untere Angest.<br>N = 268 | leitende Angest.<br>N = 356 | Management<br>N = 137 |
| <i>1. Harmonist.-Individualistisch</i> :<br>Leistungs-, bzw. Bewährungsperspektive  | 53             | 35                        | 56                          | 72                    |
| <i>2. Harmonist.-Kollektivistisch</i> :<br>Berufsständische Organisation der Mittel für individuelle Ziele (z.B. SKV)                           | 19             | 24                        | 20                          | 12                    |
| <i>3. Konfliktiv-Individualistisch</i> :<br>Perzeption von Restriktionen u. Gegensätzen bei privatistischer Motivstruktur: Apathie, Resignation | 15             | 18                        | 14                          | 12                    |
| <i>4. Konfliktiv-Kollektivistisch</i> :<br>Perzeption von Gegensätzen unter solidarischem Gesichtspunkt: 'gewerkschaftliche' Organisation       | 13             | 23                        | 10                          | 4                     |
|   | 100%           | 100%                      | 100%                        | 100%                  |

1) *Individualistische Leistungs- und Bewährungsperspektive* im Rahmen einer harmonistischen Perzeption<sup>9</sup>; dies gilt, wie auf unterer Position ersichtlich, nicht bloss für die faktisch "Erfolgreichen"; bei den unteren Angestellten dürfte

<sup>8</sup> Vgl. unseren Forschungsbericht, Kap. 2, Soziol. Inst., Zürich 1980.

<sup>9</sup> Die harmonistische Perzeption verbindet sich denn auch mit der Vorstellung, dass Mobilität durch Anstrengung erreicht werden könne ( $r=.20$ , sig. auf .000).

es primär darum gehen, sich mit den vorgefundenen Restriktionen "erfolgreich" zu arrangieren<sup>10</sup>.

2) Der zweite Typ, eine *ständische Organisierungsperspektive*, ist eher plausibler auf tiefer Position: es sollen die Grundlagen erfolgreichen Strebens (Qualifikation) kollektiv sichergestellt werden. Dass dieser Typ eher gering besetzt ist, obwohl er die Ausrichtung des SKV etwa charakterisiert, mag damit zusammenhängen, dass der SKV für individuelle Ziele instrumentell ist, nicht jedoch für deren kollektive Durchsetzung (etwa durch die Basis des Verbands), und somit stärker die Perspektive des ersten Typus fördert.

3) Der *apathische Typ* d.h. eine Perzeption von Interessengegensätzen ohne Vorstellungen über angemessene Einflussmöglichkeiten (privatistischer Code) tritt ebenfalls auf tiefer Position häufiger auf.

4) Die *solidarische Einflussperspektive*, ein eher "gewerkschaftlicher" Orientierungstyp<sup>11</sup>, tritt am wenigsten auf; in ihr kommt die Restriktivität und Interessenlage unterer Angestellter wohl am deutlichsten zum Ausdruck, während diese Sichtweise beim Management fast verschwindet.

Die insgesamt höchsten Unterschiede zwischen unteren und höheren Angestellten bestehen offensichtlich bei jenem Orientierungstyp (1) den der SKV am meisten fördert; wobei er, wie bereits erwähnt, v.a. höhere Angestellte anspricht.

### 5.2.2. Inhalte der Interessenorientierung

Die Definition der eigenen Interessenlage ist notwendigerweise immer schon auf jene Inhalte gestützt, die sich mit den täglich erfahrbaren Handlungsbeschränkungen aufdrängen. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die daraus abgeleiteten Ziele nicht unmittelbar in der objektivierbaren Interessenlage einer Gruppierung fundiert sein müssen, sondern v.a. tagespolitisch bedeutsam sind. Insbesondere dürften die Artikulationsmöglichkeiten durch die Interessenvertretung geprägt sein, wie sie der Verband anbietet.

Die Befragten hatten 16 mögliche Zielsetzungen und Forderungen eines Angestelltenverbandes zu beurteilen. Diese Inhalte sind somit an organisierte Durchsetzung gebunden; sie variieren jedoch in der "strategischen Sichtweite", und zwar vom Ausbau individuell nutzbarer Dienstleistungen über die Sicherung des ständischen Status (Berufsbildung) bis zur Solidarität unter Lohnabhängigen.

Die Beurteilungen spiegeln die einseitige Instrumentalität des bestehenden Verbandes wieder: Primär sollen die Grundlagen individueller Bewährung im Arbeitsverhältnis sichergestellt werden (die berufliche Aus- und Weiterbildung gilt zu 99% als wichtig); es folgen in abnehmender Wichtigkeit die Wahrung der sozialpolitischen Angestellteninteressen, die Sicherung von Arbeitsplätzen und Löhnen, Dienstleistungen, Solidarität unter Angestellten, der Ausbau betrieblicher Pensions-

<sup>10</sup> Vgl. das Konzept einer "modifizierten" Apathie, Abschnitt 3.2.

<sup>11</sup> "gewerkschaftlich" meint hier lediglich eine gewisse Konflikt- und Solidaritätsbereitschaft.

kassen und die Gleichstellung der Frauen (alle noch zu mindestens 80% als wichtig erachtet). Weniger wichtig dagegen sind die traditionellerweise gewerkschaftlich getragenen Forderungen: Ausbau von Kollektivverträgen und Mitbestimmung, Verlängerung der Ferien; mehrheitlich als unwichtig gelten die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, die Arbeitszeitverkürzung und die Förderung von Kontakten unter Angestellten.

Zwar übt der SKV über die Rekrutierungsbasis und Verbandspolitik einen homogenisierenden Einfluss auf die Beurteilung ständischer Optionen aus; jedoch werden die gewerkschaftlichen Forderungen, je nach *Position* und Interessenlage, sehr unterschiedlich beurteilt: Inhalte, die unter den gegebenen politisch-ökonomischen Bedingungen an eine kollektiv-solidarische Strategie gebunden sind (Mitbestimmung, Arbeitszeitverkürzung, etc. und v.a. die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften) sind signifikant bedeutsamer für ausführende Angestellte und die (allgemein schlechter gestellten) Frauen. Die Bedeutung einer vermehrten Zusammenarbeit mit Gewerkschaften weist darauf hin, dass bei diesen unteren Angestellten der berufsständische Partikularismus in der Interessenvertretung keineswegs unumstritten ist.

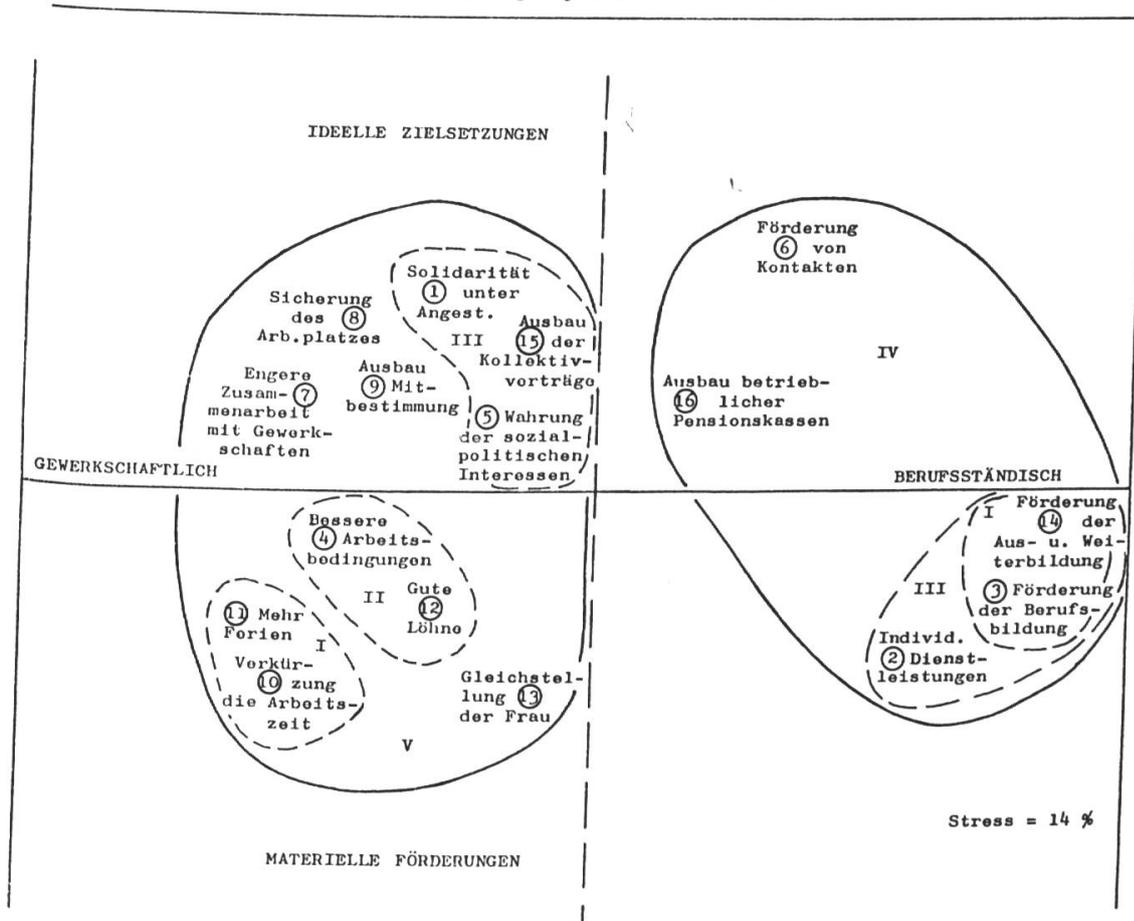
Die Inhalte der Interessenorientierung sind nun in unterschiedlicher Weise kognitiv verankert; d.h. sie besitzen ihre mögliche pragmatische Bedeutung im Rahmen ganz bestimmter Strukturcodes: wenn die Berufsausbildung betont wird, so steht dahinter mit grösserer Wahrscheinlichkeit die Perzeption einer Interessensharmonie und eine entsprechend individualistische Mittelwahl<sup>12</sup>. Demgegenüber erweisen sich die Forderungen gewerkschaftlichen Gehalts besonders dann als bedeutsam, wenn ein Gegensatz der Interessen wahrgenommen wird und kollektive Mittel zur Interessendurchsetzung als angemessen erscheinen.

### 5.2.3. Dimensionierung der Inhalte

Die verschiedenen Forderungen und Ziele wurden einer Strukturanalyse (Multidimensionale Skalierung und hierarchisches Clusterverfahren) unterzogen, um durchgängig kohärente Muster von ähnlich beurteilten Inhalten herauszuarbeiten. Die Lösungskonfiguration (Graphik 2) lässt sich nach der inhaltlichen Ausrichtung in zwei globale Cluster aufgliedern, wovon das linke die eher gewerkschaftlich getragenen Gehalte und das rechte die berufsständischen umfasst. Hinter dieser Auftrennung stehen insofern auch Positionsunterschiede, als die berufsständischen Gehalte allgemein, die gewerkschaftlichen jedoch v.a. von unteren Angestellten gefordert werden; auch ist der Verband primär für das rechte Cluster instrumentell.

Die gewerkschaftliche Seite lässt sich weiter aufteilen in "ideelle", strategische Ziele (Mitbestimmung, Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, etc.) und "materielle" Forderungen (Ferien, Löhne, etc.).

<sup>12</sup> Die Korrelationen sind hier allerdings schwach, da die Bewertung der Berufsausbildung nur gering variiert.



Graphik 2. MDS – Lösungskonfiguration der beurteilten Ziele und Forderungen eines Angestelltenverbandes.

Zur Indexbildung wurden die eindeutig interpretierbaren Beurteilungsobjekte ungewichtet aufsummiert<sup>13</sup>: die *berufständische* Orientierung beruht auf dem Cluster im rechten unteren Quadranten (Berufs- und Weiterbildung, Dienstleistungen); die *gewerkschaftlich-materielle* Orientierung umfasst den linken unteren Quadranten (ohne Gleichstellung der Frauen); und die *gewerkschaftlich-ideelle* Orientierung umfasst den linken oberen Quadranten (alle Ziele).

#### 5.2.4. Muster der Interessenorientierung

Setzt man die Indizes der inhaltlichen Ausrichtung mit den eher kognitiv-strukturierenden Momenten der Interessenorientierung in Beziehung, so zeigen sich auch hier, wie bereits auf der Ebene der einzelnen Forderungen und Ziele, besonders wahrscheinliche Verknüpfungsmuster (Tabelle 2): die höchsten Korrelationen bestehen zwischen einer kollektivistischen Mittelwahl und Forderungen nach harter Verbandsstrategie einerseits und gewerkschaftlicher (materieller wie ideeller) Ausrichtung andererseits; dieses Muster wird hier als *Organisierungsperspektive* bezeichnet. Eher schwächer ist jedoch die gewerkschaftliche Orientierung

<sup>13</sup> Weder gab es plausible theoretische Begründungen für eine Gewichtung, noch zeigt eine Gewichtung Auswirkungen auf die Zusammenhänge mit situativen Variablen. Zu diesem Vorgehen der Indexbildung vgl. etwa Pappi/Laumann 1974.

Tabelle 2. Zusammenhänge unter den Momenten der Interessenorientierung.

| Pearson R<br>N zw. 780 und 902              | kollektivist.<br>Mittelwahl | Verbandsstrategie | Interessengegensatz | Gewerkschaftlich-ideell | Gewerkschaftlich-materiell |
|---|-----------------------------|-------------------|---------------------|-------------------------|----------------------------|
| Forderung nach harter<br>Verbandsstrategie  | .21**                       |                   |                     |                         |                            |
| Perzeption eines<br>Interessengegensatzes   | .22**                       | .20**             |                     |                         |                            |
| Gewerkschaftlich-ideelle<br>Orientierung    | .39**                       | .28**             | .21**               |                         |                            |
| Gewerkschaftlich-materielle<br>Orientierung | .24*                        | .30**             | .24**               | .39**                   |                            |
| Berufsständische<br>Orientierung            | -.10*                       | -.10**            | -.09*               | .01                     | .04                        |

\* sig. auf .01

\*\* sig. auf .001

an eine grundsätzliche Konfliktperspektive (Wahrnehmung eines Interessengegensatzes) gebunden.

Weiter zeigen die Nullkorrelationen zwischen berufsständischer und gewerkschaftlicher Ausrichtung, dass die letztere nicht die angebotenen Optionen verdrängt, sondern zu ihnen als neues, der Interessenlage unterer Angestellter entsprechendes Moment hinzukommt. Auch wenn der ständische Partikularismus somit eine mögliche gesamtgewerkschaftliche Perspektive zu dominieren vermag und sich tendenziell auf harmonistische und individualistische Perzeptionsformen stützt, so sind dennoch Unvereinbarkeiten zwischen Erwartungen der Basis und der – an Berufsbildung und “Sozialpartnerschaft” orientierten – Verbandspolitik latent angelegt: In Krisenzeiten müssten sich Forderungen nach Kampfmaßnahmen nicht zuletzt gegen das traditionelle Vertrauensverhältnis der Verbandsleitung zur Unternehmerschaft durchsetzen.

### 5.3. Bedingungen der Interessenorientierung

Nachdem nun die Konzepte der Interessenorientierung dargestellt und typische Orientierungsmuster herausgearbeitet sind, so fragt sich nun, wie weitgehend die strukturelle Lage im Produktionsprozess und die dadurch festgelegte Form der Arbeit (Standardisiertheit des Arbeitsablaufs, Interaktionsformen) darüber entscheiden, wie die eigene Interessenlage wahrgenommen und inhaltlich artikuliert wird. Dabei sind auch modifizierende Einflüsse vom betrieblichen Umfeld her zu prüfen, soweit dieses eine erweiterte Erfahrungsgrundlage für spezifische Orientierungen abgeben kann.

Die Sozialisation in eine Arbeitsfunktion legt zugleich die Grundbedingungen der alltäglichen Arbeitspraxis fest; so etwa hinsichtlich der Integration in die Herrschaftsstruktur, des Handlungsraums und der Interaktionsformen, etc. Die da-

mit gesetzten Attribute der Arbeitspraxis dürften sich am direktesten in die Perzeption und Verarbeitung der Umwelt umsetzen: Je weniger Restriktionen den Erfahrungshorizont prägen, desto eher sind bei den Befragten harmonistische und individualistische Muster der Interessenorientierung zu erwarten, da der grössere Entscheidungs- und Handlungsraum meist auch mit höherer Integration in Hierarchie und Betriebsinteressen zusammenfällt<sup>14</sup>.

a) Für die Perzeption einer objektivierbaren Interessenlage dürfte die *Position in der Betriebshierarchie* bedeutsam sein; bei leitenden Angestellten ist der strukturell gesetzte Interessengegensatz durch höhere Entscheidungsbefugnisse und Chancen, die (individuellen) Interessen immanent zu wahren, zumindest relativiert. Dies äussert sich denn auch in den Perzeptionsformen (Tab. 3): Je höher die Position, desto weniger stehen die eigenen Interessen im Gegensatz zu jenen der Unternehmer, und desto unplausibler wird, da hier eher individuelle Kanäle offenstehen, eine weitergehende Organisierungsperspektive – sowohl generell bezüglich des Einsatzes kollektiver Mittel wie auch bezüglich einer kompromisslosen Verbandsstrategie. Ebenso schliesst eine höhere Position eher die gewerkschaftliche Ausrichtung an materiellen Forderungen ( $r = -.33$ ) wie auch ideellen Zielsetzungen ( $r = -.27$ ) aus, ohne dass sich jedoch diese höheren Angestellten überdurchschnittlich berufsständisch orientieren; es gilt für sie – nach geschafftem Aufstieg – offenbar einzig, sich in ihrer Position individuell zu “bewähren”.

Tabelle 3. Interessenorientierung nach betrieblicher Position.  
(Anteil an den Mitgliedern der jeweiligen Positionsgruppe mit der betreffenden Orientierungsweise – in %).

|  | Angestellte     | Leitende Angest. | Management      |   |
|--|-----------------|------------------|-----------------|---|
| Konfliktive Perzeption des Interessenverhältnisses                 | (N = 314)<br>43 | (N = 407)<br>24  | (N = 159)<br>18 | CHI <sup>2</sup> sig.<br>GAMMA = $-.31$<br>$r = -.21$<br>(sig. auf .0001) |
| Bestimmung kollektiver Mittel zur Interessendurchsetzung           | (N = 283)<br>46 | (N = 361)<br>30  | (N = 140)<br>16 | CHI <sup>2</sup> sig.<br>GAMMA = $-.37$<br>$r = -.27$<br>(sig. auf .0001) |
| Forderung einer härteren Verbandsstrategie bei Interessekonflikten | (N = 323)<br>66 | (N = 411)<br>61  | (N = 162)<br>39 | CHI <sup>2</sup> sig.<br>GAMMA = $-.27$<br>$r = -.18$<br>(sig. auf .001)  |

N bezieht sich je auf die gesamte Positionsgruppe.

<sup>14</sup> Allerdings sind hier nur die augenfälligsten Restriktionen angesprochen, nicht jedoch die Grundbedingungen aller lohnabhängigen Arbeit, welche bestimmte Handlungsalternativen (in Richtung Selbstbestimmung, etc.) bereits vorgängig ausschliessen.

Zusammen mit der Position werden oft das *Einkommen* und die *Ausbildung* zu einer gemeinsamen Statusvariablen verknüpft. Tatsächlich besitzen beide Merkmale ähnlich gerichtete Auswirkungen auf die Interessenorientierung wie die Position, wobei der Effekt der Ausbildung am schwächsten ist (sie ist, da die bürokratische Laufbahn vorherrscht, auch eher schwach mit der Position verbunden). Eine multiple Regression zeigt jedoch, dass beide Einflüsse durch den hohen unabhängigen Effekt der Position grossenteils vermittelt und daher für eine Statusdimension von geringer Bedeutung sind. Die mit der Position gesetzte Arbeitserfahrung, weniger jedoch das Einkommen, das u.a. den Handlungsraum ausserhalb der Arbeit bestimmt und Prestige verleiht, noch die Ausbildung mit ihrem legitimatorischen Charakter entscheiden primär über die Form der Interessenorientierung.

Die Position ist ferner grundsätzlich bedeutsam dafür, wie sich zugeschriebene individuelle Merkmale, soweit sich mit ihnen gewisse Unterschiede in den Markt- und Arbeitsbedingungen ergeben, in der Interessenorientierung äussern.

So wächst mit zunehmendem *Alter* nicht nur die berufliche und familiäre Integration, sondern auch der Zwang, sich mit einem beschränkten Bewegungsspielraum (geringere berufliche Mobilität, Dequalifizierung) abzufinden; integrierte Perzeptions- und Bewertungsformen dürften eine verbreitete, da Spannungen reduzierende Folge sein. Tatsächlich zeigen die älteren Befragten zunächst ein harmonistischeres und individualistischeres Muster ( $r = -.16$ ) sowie geringere gewerkschaftliche Orientierung ( $r = -.19$ ; sig. auf .001). Sogleich muss hier allerdings die Position, auf der man dem Betrieb eventuell länger zugehört, berücksichtigt werden: diese Zusammenhänge gelten nur für den hier dominanten Anteil der mittleren und höheren Angestellten (Bürochefs und Abteilungsleiter; die Manager haben unabhängig vom Alter ein harmonistisches Bild), keineswegs jedoch für die unteren Angestellten und die allgemein tiefer gestellten Frauen; bei den alternden Sachbearbeitern, Sekretärinnen, etc. stellt sich mit dem Aelterwerden nicht automatisch eine integrierte Perzeption ein, da sich die Verkaufsbedingungen ihrer Arbeitskraft real verschlechtern<sup>15</sup>.

b) Aufgrund von *Merkmalen der Arbeitssituation* selbst kann nun die Bedeutung der Arbeitspraxis, deren Struktur durch Position und Funktion teilweise festgelegt ist, direkter untersucht werden.

Ein Mass für die erfahrene Restriktivität ist mit der (erfragten) *Standardisiertheit* des Arbeitsablaufs gegeben; diese dürfte – über die Verallgemeinerung grundlegender Arbeitserfahrungen – in besonderem Masse die Strukturierung der Umwelt anleiten. Wie Tabelle 4 zeigt, fördert ein hochstandardisierter Arbeitsablauf (d.h. bei über 70% der unteren wie auch der weiblichen Angestellten) primär die Organisierungsperspektive; angesichts der hohen Handlungsbeschränkungen drängen sich zur Durchsetzung der Interessen kollektive Mittel auf; demgemäss

<sup>15</sup> Die Geschlechtszugehörigkeit zeigt fast keinen selbständigen Einfluss auf die Interessenorientierung; die Tatsache, dass Frauen in dieser Untersuchung stärker gewerkschaftlich orientiert sind als Männer, rührt daher, dass sich die betriebliche Hierarchie im Geschlechterverhältnis reproduziert (Frauen stehen zu 71% auf unterster Position, Männer hingegen nur zu 26%).

Tabelle 4. Interessenorientierung nach Standardisiertheit des Arbeitsablaufs. (Anteil an den Mitgliedern der jeweiligen Untergruppe mit der betreffenden Orientierungsweise – in %).

|  | Standardisiertheit |                 |   |
|--|--------------------|-----------------|---|
|  | hoch               | tief            |   |
| Konfliktive Perzeption des Interessenverhältnisses       | (N = 412)<br>38    | (N = 458)<br>22 | CHI <sup>2</sup> sig./GAMMA = .29<br>r = .16 (sig. auf .001)  |
| Bestimmung kollektiver Mittel zur Interessendurchsetzung | (N = 364)<br>44    | (N = 418)<br>23 | CHI <sup>2</sup> sig./GAMMA = .39<br>r = .24 (sig. auf .0001) |

N umfasst jeweils alle Angestellten eines bestimmten Niveaus der Standardisiertheit.

werden bei hoher Standardisiertheit auch die gewerkschaftlich vertretenen – materiellen wie ideellen – Zielsetzungen plausibler ( $r = .19$  bzw.  $r = .22$ , sig. auf .0001). Etwas weniger deutlich setzt sich hohe Standardisiertheit in eine konfliktive Perzeption um (auch nicht in der Form einer Forderung nach kompromissloser Verbandsstrategie); offenbar werden die 'gewohnten' Restriktionen nicht unbedingt als Ausbeutung interpretiert.

Neben den Organisatorischen und technischen Bedingungen dürften auch die am Arbeitsplatz vorherrschenden *Interaktionsmuster* die Interessenorientierung formen; so ist anzunehmen, dass häufiges kooperatives Interagieren in ähnlicher struktureller Lage eher dazu führt, dass die gemeinsame betriebliche und sozioökonomische Interessenlage wahrgenommen wird, während ausgeprägte vertikale Interaktion das Gegenteil bewirkt.

Da jedoch die horizontale Interaktion unzulänglich operationalisiert worden ist, bleiben als Hinweise auf die Interaktionsstruktur nur der angegebene *Kontakt* mit der *Geschäftsleitung* sowie mit *Kunden*; hier zeigen sich allerdings die erwarteten Muster: wer am Arbeitsplatz viel mit der Geschäftsleitung zu tun hat, neigt zu harmonistischer Perzeption ( $r = .14$ ), da die Nähe zur autoritären Entscheidungsinstanz Prestige bietet; deutlicher noch werden individuelle Mittel für die Interessendurchsetzung als angemessen betrachtet ( $r = .20$ ), da das individuelle Bewährungsverhältnis eine traditionelle ideologische Bedeutung in der Rollendefinition und Verortung der Angestellten besitzt; und dementsprechend betont man anstelle von gewerkschaftlichen Forderungen ( $r = .18$ ) eher die berufsständischen Gehalte ( $r = .12$ ; alle sig. auf .001). Dieselben Tendenzen zeigen sich beim Kundenkontakt, wo der Angestellte faktisch Betriebsinteressen vertritt.

Diese Zusammenhänge sind allerdings stark durch die Position vermittelt: höherer Status bringt meist mehr Vertretungsfunktionen im Aussenkontakt wie auch integrative Zwänge in der vertikalen Interaktion mit sich.

c) Die *wirtschaftliche Krise* hat meist – durch die Unternehmensleitung vermittelte und "begründete" – Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen; diese äussern sich für die Arbeitskraft entweder in verschärften Restriktionen oder in genereller Bedrohung ihrer materiellen Absicherung. Solche Eingriffe dürften

im Erfahrungshorizont ihre Spuren hinterlassen. Wie allerdings Tabelle 5 zeigt, begünstigt die Betroffenheit in Form von *Arbeitslosigkeit*, etc., worin am deutlichsten die Lohnabhängigkeit erfahren wird, ausschliesslich eine konfliktivere Perzeption des Verhältnisses zu den Unternehmern, nicht aber eine stärkere Organisierungsperspektive; bei diesen betroffenen – und mehrheitlich unteren – Angestellten bestehen nicht einmal spezifische Erwartungsmuster ihrem Verband gegenüber: weder als vermehrte Forderung nach kompromissloser Strategie noch als verstärkte Orientierung an den Zielsetzungen gewerkschaftlichen Ursprungs. Genau dasselbe Muster einer erhöhten, aber von jeglicher pragmatischer Perspektive isolierten Konfliktivität zeigt sich auch bei jenen, die durch *materielle Einbussen* (Kürzung von Zulagen oder Lohn, Kurzarbeit, etc.) betroffen sind. Diese besondere Perspektivlosigkeit ist, angesichts der kollektiven Ausmasse der Krisenfolgen, gewiss auch darauf zurückzuführen, dass der Verband zur Bekämpfung von Krisenfolgen nicht sehr instrumentell erscheinen mag.

Tabelle 5. Interessenorientierung nach Betroffenheit durch Krisenfolgen: Entlassung, Arbeitslosigkeit oder grössere Schwierigkeiten bei der Stellensuche. (Anteil aller Betroffenen bzw. Nicht-Betroffenen mit der betreffenden Orientierungsweise – in %).

|   | Nicht betroffen | betroffen       |  |
|---|-----------------|-----------------|--|
| Konfliktive Perzeption des Interessenverhältnisses                  | (N = 777)<br>26 | (N = 124)<br>46 | CHI <sup>2</sup> sig.<br>r = .17 (sig. auf .001) |
| Bestimmung kollektiver Mittel zur Interessendurchsetzung            | (N = 695)<br>32 | (N = 110)<br>40 | CHI <sup>2</sup> n. sig.<br>r = .06 (n. sig.)    |
| Forderung einer härteren Verbandsstrategie bei Interessenkonflikten | (N = 788)<br>59 | (N = 130)<br>62 | CHI <sup>2</sup> n. sig.<br>r = .03 (n. sig.)    |

N bezieht sich je auf alle Betroffenen bzw. Nicht-Betroffenen.

d) Die interessen geleiteten Bewusstseinsformen werden zwar in der unmittelbaren Arbeitspraxis geprägt; jedoch ist die kooperative und technische Integration immer auch bestimmt als Sozialisation in die *Gegebenheiten der Betriebsstruktur* (Grösse, Hierarchie, Betriebspolitik, etc.), vor deren Hintergrund sich typische Orientierungsformen entwickeln.

Unter den Kontextmerkmalen dürfte die *Betriebsgrösse* eine primäre, auch für die strukturellen Merkmale<sup>16</sup> grundlegende Bedeutung haben: in Grossbetrieben ist es wohl eher möglich, die meist in höherem Ausmass standardisierten Tätigkeiten unter dem Aspekt einer gemeinsamen Interessenlage wahrzunehmen; auch ist wohl eher eine Tradition der Interessenvertretung unter den Arbeitskräften gegeben. Allerdings ist als Gegenteil zu beachten, dass in grösseren Betrieben auch mehr

<sup>16</sup> Leider fehlen nähere Informationen zur Form der Hierarchie.

Ressourcen für integrative Strategien der Betriebsleitung (z.B. attraktivere Lohnpolitik) verfügbar sind. Letztere Tendenz dürfte dafür verantwortlich sein, dass zunehmende Betriebsgrösse nur schwach die Organisierungsperspektive erhöht (kollektivistische Mittelwahl:  $r = -.10$ ; gewerkschaftliche Ausrichtung:  $r = -.13$ ; beide sig. auf .01) und die Perzeption des Interessenverhältnisses kaum beeinflusst.

Zusätzlich zu dieser vermuteten Gegenteilstendenz muss auch die Tatsache, dass sich unter den Befragten nicht weniger als zwei Drittel leitende Angestellte (Bürochef und höher) mit entsprechend integrierter Perzeption befinden, auf die obigen Zusammenhänge drücken; und dies umso mehr noch, als die Bedeutung der Position etwa hinsichtlich des Dispositionsbereichs und Prestiges selber noch von der Betriebsgrösse abhängt: je grösser der Betrieb, desto ausgeprägter noch die harmonistische Perzeption bei arbeitsleitenden Angestellten. Nur bei unteren Angestellten und Frauen (sowie tendenziell bei den Bürochefs) wird in grösseren Betrieben die Organisierungsperspektive (v.a. auch die gewerkschaftliche Ausrichtung) etwas wahrscheinlicher, ohne dass jedoch die Perzeption des Interessenverhältnisses noch konfliktiver würde.

Es dürfte für die Interessenorientierung ferner von Bedeutung sein, ob die Betriebsstruktur Möglichkeiten für minimale Eingriffe von der Basis her bietet; so ist denkbar, dass *Institutionen innerbetrieblicher Interessenorganisation* (Hausverbände, Angestelltenkommissionen) eine Sozialisation in interessengeleitete Bewusstseins- und Praxisformen begünstigen. Die Erwartung lässt sich nur schwach bestätigen; so zeigt sich, wenn solche Institutionen vorhanden sind, lediglich eine leichte Tendenz zur Bevorzugung kollektiver Mittel (GAMMA=.16). Dies mag damit zusammenhängen, dass diese Institutionen v.a. in grösseren Betrieben auftreten und dort häufig in die Betriebspolitik integriert sind, sodass eine kompromisslosere Interessenvertretung ausser Betracht fällt.

#### 5.4. Übersicht: Strukturelle Lage und Interessenorientierung

Anhand einer integrierteren Darstellung der bisher angesprochenen Zusammenhänge soll hier die generelle Frage wiederaufgenommen werden: in welcher Weise sich die strukturelle Lage im Produktionsprozess über ihre Momente (Arbeitssituation, kontextuelle und individuelle Bedingungen) in eine Wahrnehmung und Artikulation der Interessenlage umsetzt. Zu diesem Zweck wurde, ausgehend von den Elementen der Interessenorientierung, die unabhängige Bedeutung der einzelnen situativen Faktoren untersucht; in den nachfolgenden Regressionsmodellen ist die Erklärungskraft der wichtigsten Faktoren im Vergleich ersichtlich<sup>17</sup>.

Die grundsätzliche Wahrnehmung von *Konfliktivität*, ein eher abstraktes, kognitiv strukturierendes Moment der Interessenorientierung, lässt sich relativ schlecht aus den verfügbaren Faktoren erklären. Ob Interessengegensätze perzi-

<sup>17</sup> Verwendet wurde eine multiple Regressionsanalyse für kategoriale Faktoren (Multiple Classification Analysis auf varianzanalytischer Grundlage) im Rahmen des Programmpaketes SPSS.

Tabelle 6. Einfluss der strukturellen Lage auf die Elemente der Interessenorientierung.

| Partielle Regressionskoeffizienten             |                               |                                       |                     |       |   |                                 |     |
|--|-------------------------------|---------------------------------------|---------------------|-------|---|---------------------------------|-----|
|  | Betrieb-<br>liche<br>Position | Standardi-<br>siertheit<br>der Arbeit | Betriebs-<br>grösse | Alter | Krisenbe-<br>troffenheit<br>materielle<br>Einbussen | Erkl.<br>Var.<br>R <sup>2</sup> | N   |
| Perzeption des<br>Interessenver-<br>hältnisses | .16*                          | .10                                   | .08                 | .14*  | .11*  | 10%                             | 839 |
| Mittelwahl zur<br>Interessen-<br>durchsetzung  | .21**                         | .18**                                 | .14                 | .09   | Funktion am<br>Arb.platz:<br>.10                    | 15%                             | 672 |
| Gewerkschaftl.<br>Ausrichtung<br>materiell     | .37**                         | .06                                   | .11                 | .11   | (ebenso)<br>.17                                     | 17%                             | 672 |

\*sig. auf .01, \*\*sig. auf .001.

piert werden, hängt aber dennoch primär von jenen Merkmalen ab, die für die betriebliche Interessenlage fundamental sind und die Arbeitserfahrung formen: Position, Standardisiertheit und Interaktionsmuster (wobei der Einfluss der Position die andern grossenteils vorwegnimmt). Unter den individuellen Attributen behält einzig das Alter einen gewissen selbständigen Einfluss, der allerdings in seiner Wechselwirkung mit der erreichten Position verstanden werden muss. Von den Kontextmerkmalen ist allein die Betriebsgrösse bedeutsam, allerdings in widersprüchlicher Weise; in grösseren Betrieben mag zwar eher eine Interessenvertretung institutionalisiert sein, während aber zugleich integrative Strategien an Bedeutung gewinnen dürften.

Speziell zu erwähnen ist die Krisenbetroffenheit (durch materielle Einbussen, Arbeitslosigkeit, etc.): sie setzt sich einzig in eine konfliktivere Strukturwahrnehmung um, nicht aber in eine entsprechende pragmatische Perspektive; so besteht keine besondere Erwartung an den Verband. Der punktuelle und unerwartet schwache Effekt solcher Betroffenheit deutet darauf hin, dass die z.T. schwerwiegenden Eingriffe in die individuelle Reproduktion offiziell – und auch vom Verband her – mit Hinweis auf ein wirtschaftliches “Allgemeininteresse” und die aktuelle Lage recht erfolgreich legitimiert werden. Auch werfen die einseitige Instrumentalität des Verbandes und die faktische Isolation den Krisenbetroffenen auf seine “individuellen Kräfte” zurück.

Die *Organisierungsperspektive* bestimmt sich am direktesten durch die objektive Interessenlage: wie in Tab. 6 ersichtlich fördern hier, neben der Position, v.a. auch die täglich erfahrenen Restriktionen (Standardisiertheit, Funktion<sup>18</sup>) eine Wahl kollektiver Mittel zur Ueberwindung der strukturell gesetzten

<sup>18</sup> Ein weiteres Merkmal der Arbeitssituation, die Interaktionsmuster, zeigen hier nur einen geringen selbständigen Einfluss (grossenteils vorweggenommen durch die Position und Standardisiertheit). Da insgesamt die Arbeitssituation nur sehr grob erfasst worden ist, wird hier auf die jeweilige Funktion am Arbeitsplatz zurückgegriffen (erhoben über die

Handlungsschranken. Einen ähnlichen selbständigen Effekt besitzt hier die Betriebsgrösse mit ihren strukturellen Implikationen, und zwar am deutlichsten bei den unteren Angestellten.

Etwa denselben Bestimmungen unterliegt die Ausrichtung an – traditionellerweise – gewerkschaftlich vertretenen materiellen Forderungen und strategisch-ideellen Zielsetzungen: sie erweist sich v.a. den ausführenden Angestellten auf unterster Position als plausibler, wobei der dominierende Effekt der Position auch hier die Bedeutung der Arbeitsbedingungen vorwegnimmt.

Insgesamt drücken sich die betriebliche Interessenlage (Position) und die damit verbundenen Restriktionen viel deutlicher in der Orientierung an Mitteln und Zielen zur Ueberwindung konkreter Misstände aus als etwa darin, dass Interessengegensätze und fundamentale Konfliktpotentiale perzipiert würden.

## 6. BEWUSSTSEINSFORMEN ALS KULTURELLE EINFLUSSFAKTOREN VON INTERESSENORIENTIERUNG

### 6.1. *Operationalisierung und Häufigkeitsverteilung*

#### 6.1.1. Wertorientierung

Zum einen wurde die globale Einstufung der Wichtigkeit des Arbeitsbereichs erfragt: 18% der Befragten sehen den Arbeitsbereich als wichtigsten Lebensbereich; 77% betrachten neben Arbeit und Beruf auch andere Dinge als wichtig, und nur 5% bekennen sich zum alleinigen Motiv, Geld verdienen zu wollen.

Neben dieser globalen Einschätzung versuchten wir zu erfassen, wie das individuelle Bewusstsein den Arbeitsbereich inhaltlich strukturiert.

Die Befragten haben 9 vorgegebene Aspekte der unmittelbaren Tätigkeit, des Interaktionsumfeldes, sowie der materiellen Bedingungen nach ihrer persönlichen Wichtigkeit bewertet<sup>19</sup>.

Deutlich dominieren auch für diese Angestellten die Qualitäten, wie sie seit je her für die "Selbstentfaltung" und "Identität" als zentral gegolten haben: Arbeitsinhalt und Selbständigkeit in der Arbeit sind je zu fast 50% als wichtige Aspekte, kaum dagegen als unwichtige genannt worden; etwas weniger wichtig sind Lohn (36%) und Arbeitsklima (28%), während die übrigen materiellen Bedingungen (Sozialleistungen, Arbeitszeit) sowie die interaktiven (Verhalten der Vorgesetzten, Mitsprache) und die Aufstiegschancen generell wenig und dabei überwiegend als unwichtige Aspekte genannt wurden.

Wie schon bei der Interessenorientierung wurde auch die Struktur der Bewertung des Arbeitsbereichs mittels MDS analysiert. Als Hauptdimensionen liess sich die

Bezeichnung der Tätigkeit, also z.B. als Sekretärin, Buchhalter, Kassier etc.). Diese Variable vereinigt eine Vielfalt möglicher Bestimmungen der Arbeitssituation wie den Entscheidungsspielraum, die erforderliche Qualifikation, Kooperationsformen, etc., und hat somit eher qualitative Bedeutung.

<sup>19</sup> Unter den insgesamt 9 Aspekten sollte der wichtigste und der zweitwichtigste sowie ein oder mehrere unwichtige Aspekte ausgewählt werden.

*extrinsische* (Lohn, Arbeitszeit, Sozialleistungen)<sup>20</sup> versus *intrinsische* (Arbeitsinhalt, Aufstiegschancen) Arbeitsorientierung reproduzieren.

Die Frage, ob in der zunehmend restriktiven Angestelltenarbeit die traditionelle Wertverbundenheit einem objektiv gesetzten *Instrumentalismus* im Verhältnis zur Arbeit weichen werde, ist hier aufgrund von Unterschieden in Position und Standardisiertheit des Arbeitsablaufes überprüft worden.

Zwar hat "Arbeit" als globaler Wert eine deutlich geringere Bedeutung für untere, ausführende Angestellte (sie äussern das alleinige Motiv "Geldverdienen" signifikant häufiger); jedoch kann bei den einzelnen Arbeitsaspekten kaum von einer instrumentalistischen Relevanzverlagerung die Rede sein: sowohl für untere Angestellte wie für die generell schlechter gestellten Frauen (monotonere, schlechter bezahlte Arbeit, etc.) sind die traditionellen Angestelltenwerte noch unter den 4 wichtigsten Arbeitsaspekten (Arbeitsinhalt als wichtigster); dies als weiterer Hinweis auf ihre ideologische, erfahrungsenthobene Bedeutung. Der spezifische Erfahrungshintergrund unterer und weiblicher Angestellter schlägt sich einzig darin nieder, dass sie die interaktiven Aspekte etwas höher bewerten (Arbeitsklima, Vorgesetzte, auf Kosten von Selbständigkeit und Aufstiegschancen).

#### 6.1.2. Kognitive Orientierung

Hinweise auf die kognitive Orientierung werden hier der spezifischen Verknüpfung von Vorstellungen über strukturelle Möglichkeiten und Schranken individueller Mobilität mit Selbstbildaspekten (z.B. Grad an Verantwortung für die eigene Lebenslage, Leistungsmotivation) entnommen.

84 % stimmen der Ansicht zu, wonach die Aufstiegschancen des heutigen Angestellten nach wie vor gut seien bei ausreichender Anstrengung und Ausbildung (nur 1 % ist ganz dagegen). Dieses sozialisierte Bild einer offenen Struktur<sup>21</sup> findet seinen komplementären Ausdruck in den Ansichten darüber, welche Faktoren für das *persönliche Vorwärtkommen* verantwortlich seien: jeweils mehr als 90 % halten den persönlichen Einsatz, Ausbildung, Berufserfahrung, etc., für ausschlaggebend, d.h. jene Faktoren, die dem persönlichen Willen unterstellt sind und gemäss SKV-Maximen die bestmögliche "Selbstverwirklichung" verbürgen. Während daneben noch etwa 60 % die wirtschaftliche Lage und persönliche Beziehungen für wichtig halten, gelten dagegen Geschlecht und Herkunft – als hoffnungslos zugeschriebene Merkmale – der grossen Mehrheit (73 % bzw. 79 %) als unwichtig.

Dabei bestehen weder geschlechts- noch positionsspezifische Unterschiede, mit der einzigen Ausnahme, dass untere und jüngere Angestellte stärker die persönlichen Beziehungen betonen; während das Management aus Gründen der Legitimation primär auf die Persönlichkeit setzt.

<sup>20</sup> Diese 3 Aspekte wurden zu einem Index der extrinsischen Arbeitsorientierung aufsummiert.

<sup>21</sup> Im folgenden bezeichnet als offenes Gesellschaftsbild.

Auch hier wurden aus den 9 Aspekten mittels MDS typische Gruppierungen von ähnlichen Mobilitätsfaktoren gebildet; entsprechend der Hauptdimension "Leistung versus Zuschreibung" wurde ein Index der *Leistungsorientierung* konstruiert<sup>22</sup>.

### 6.1.3. Zur Interpretation dieser dominanten ideologischen Muster

Die beiden zentralen Angestelltenwerte besitzen eine hohe legitimatorische Bedeutung (wie sich gezeigt hat, ist man mit diesem "Wünschenswerten", d.h. mit Arbeitsinhalt und Selbständigkeit zugleich hochgradig "zufrieden"), und dies umso mehr, als der Blick auf die unmittelbare Tätigkeit beschränkt bleibt und gleichzeitig die Werte in ihrer Diffusität nicht unbedingt real aufgelöst sein müssen. Die eindeutiger beurteilbaren Aspekte dagegen sind entweder betriebspolitisch leichter manipulierbar (Lohn) oder generell unthematisch (Mitsprache). Insgesamt ergeben sich also Hinweise auf eine im Rahmen des "Angebotenen" recht integrierte und der traditionellen Angestelltenideologie verhaftete Orientierungsweise dieser Akteure; wobei bedacht werden muss, dass die standardisierte Vorgabe ausgewählter Gesichtspunkte Gefahr läuft, differenziertere und eventuell handlungsrelevante Artikulationen zu übergehen.

Auch das vorherrschende, von konkreter Aufstiegserfahrung unabhängige Muster einer Leistungsorientierung dürfte eine hohe ideologische Bedeutung für die Legitimierung der hierarchisch – autoritären Strukturen in der Arbeitsorganisation beinhalten: man nimmt auch im beschränktesten Handlungsraum die Arbeitsanforderungen noch unter dem Gesichtspunkt persönlicher Bewährung (Leistungsmotiv) wahr. Die Erwartung jedoch, wonach sich die Perzeption eines offenen Handlungsraumes zugleich mit intrinsischer Wertorientierung verbinden müsse, kann hier nur schwach bestätigt werden (Pearson  $r = .11$ , sig. auf  $.01$ ), da die Wertorientierung nur minimal und die kognitive Orientierung kaum vom Erfahrungshintergrund abhängen.

## 6.2. Zusammenhangsanalyse

Unsere Vorstellungen gehen dahin, dass zentrale Bewusstseinsmuster in einem inhaltlichen Zusammenhang zueinander stehen und durch eine übergeordnete Bewusstseinsstruktur werden. Es kann angenommen werden, dass bestimmten kulturell verankerten Orientierungsmustern (Wertorientierung, kognitive Orientierung) eine unabhängige Bedeutung für die Interessenorientierung zukommt. Darum erwarten wir einen Zusammenhang zwischen diesen Orientierungsmustern und der Strukturierung der Arbeitsumwelt nach Zielen und der Perzeption angemessener Mittel.

<sup>22</sup> Die Leistungsfaktoren (Ausbildung, Berufserfahrung, Persönlichkeit, Initiative) wurden mit positivem und die Zuschreibungsfaktoren (Herkunft, Beziehungen, Konjunktur, Geschlecht) mit negativem Vorzeichen aufsummiert.

Entsprechende Zusammenhänge lassen sich – allerdings auf mässigem Niveau – nachweisen (Tab. 7). So verknüpft sich eine extrinsische Arbeitsorientierung v.a. mit einer ausgeprägten gewerkschaftlichen Ausrichtung und der Perzeption von Interessengegensätzen.

Tabelle 7. Einfluss kultureller Faktoren auf die Elemente der Interessenorientierung.

|   | Wertorientierung                |  | Kognitive Orientierung           |  |                        | Erkl. Varianz |
|---|---------------------------------|--|----------------------------------|--|------------------------|---------------|
|   | Wichtigkeit des Arbeitsbereichs | extrins. Arbeitsorientierung           | Offenheit d. Gesellschaftsbildes | Leistungsorientierung                                  | Relative Zufriedenheit |               |
| <b>(a) Pearson r</b>  |                                 |  |                                  |  |                        |               |
| Perzeption d. Interessenverhältnisses (konfliktiv)  | -.19**                          | .10*                                   | -.18**                           | -.17**   | -.27**                 |               |
| Mittelwahl zur Interessendurchsetzung (kollektiv)   | -.16**                          | .05                                    | -.06                             | -.15**   | -.24**                 |               |
| Gewerkschaftl. Ausrichtung materiell  | -.24**                          | .22**                                  | -.13**                           | -.20**   | -.26**                 |               |
| <b>(b) Regressionsmodell (MCA)</b>  |                                 |  |                                  |  |                        |               |
| Perzeption d. Interessenverhältnisses   | .16**                           | .10                                    | .13*                             | .10  | .21**                  | 15,1%         |
| Mittelwahl zur Interessendurchsetzung   | .16**                           | .01                                    | .01                              | .13  | .19**                  | 9,6%          |
| Gewerkschaftl. Ausrichtung materiell  | .21**                           | .14*                                   | .11*                             | .15*   | .16*                   | 17,9%         |
| <b>(c) Zusätzliche Erklärungskraft der kulturellen Faktoren zu den situativen Bedingungen (Modell Tab. 6)</b> |                                 |  |                                  |  |                        |               |
|   | Zusätzlich erkl. Varianz        | Prozentuale Erhöhung der erkl. Varianz |                                  | Gesamthaft erkl. Varianz durch sit. und kult. Faktoren |                        |               |
| Perzeption d. Interessenverhältnisses   | 10,1%                           | + 110%                                 |                                  | 19,3%  |                        |               |
| Mittelwahl zur Interessendurchsetzung   | 3,4%                            | + 23%                                  |                                  | 18,1%  |                        |               |
| Gewerkschaftl. Ausrichtung materiell  | 6,8%                            | + 33%                                  |                                  | 27,6%  |                        |               |

\*sig. auf .01, \*\*sig. auf .001.

Auf einem ähnlichen Niveau sind auch die Zusammenhänge zwischen kognitiver Orientierung und der Interessenwahrnehmung: bei einem offenen Gesellschaftsbild und einer starken Leistungsorientierung werden vermehrt individuelle Kanäle der Interessendurchsetzung perzipiert, und aufgrund der durch die Leistungsorientierung legitimierten Betriebshierarchie ergibt sich eine geringe Konfliktivität. Ebenso zeigt sich bei Angestellten mit einem solchen kognitiven Orientierungsmuster eine geringe gewerkschaftliche und eine ausgeprägte berufsständische Ausrichtung.

Als weiterer bedeutsamer Faktor hat sich die relative Zufriedenheit<sup>23</sup> (wobei ein geringer Wert als Unzufriedenheitspotential interpretiert werden kann) erwiesen: bei Unzufriedenheit ist in der Tendenz eine konfliktive Organisierungsperspektive feststellbar.

Insgesamt zeigt sich bei allen Elementen der Interessenorientierung ein unabhängiger Einfluss von kulturellen Faktoren. Am stärksten geprägt durch diese Faktoren ist der eher kognitive Aspekt, d.h. die Wahrnehmung von Interessengegensätzen: hier wird die durch die situativen Faktoren erklärte Varianz durch den Beizug der kulturellen Momente mehr als verdoppelt. Andererseits zeigt sich der geringste Einfluss bei dem eher pragmatischen Aspekt, nämlich der Mittelwahl: es ist primär die strukturelle Lage (situative Faktoren) welche die Organisierungsperspektive bestimmt während die kulturellen Faktoren die erklärte Varianz nur um 3,2% erhöhen.

## 7. ERWEITERUNG DER STRUKTURTHEORETISCHEN ERKLÄRUNG: FUNKTION VON BEWUSSTSEINSFORMEN

Innerhalb der Konzeption von Interessenorientierung beansprucht die Strukturierung der Umwelt, insbesondere die Wahrnehmung strukturell verankerter Interessengegensätze, eine grundlegende Rolle: erst vor dem Hintergrund einer harmonistischen oder konfliktiveren Perzeption erweisen sich, so die theoretische Vorstellung, bestimmte Umriss der eigenen Interessenlage (z.B. ihre Personifizierung vs. Ausweitung auf alle Lohnabhängigen) und entsprechende Handlungsentwürfe als evident<sup>24</sup>.

Nun hat sich dieser – funktionale – Voraussetzungscharakter der Strukturwahrnehmung in den vorangehenden Analysen nicht zwingend nachweisen lassen; so kann unter bestimmten Bedingungen eine ausgeprägtere Organisierungsperspektive vorliegen, ohne dass eine latente Konfliktivität des Interessenverhältnisses über-

<sup>23</sup> Es wurde die Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen nach der bewerteten Wichtigkeit gewichtet (die Kombination wichtig – sehr zufrieden erhält dabei den höchsten, wichtig- unzufrieden den tiefsten Wert) und zu einem globalen Index aufsummiert.

<sup>24</sup> Damit ist allerdings nicht gemeint, dass eine Organisierung nur dann plausibel werden könne, wenn zuvor das Verhältnis zu den Unternehmern als – innerhalb erlaubter Praxisformen – unüberwindliches Ausbeutungsverhältnis erfahren worden ist. Bereits der SKV selber spricht gegen eine solche Voraussetzung.

haupt perzipiert wird; auch wird letztere Perzeption eher schlecht aus der strukturellen Lage heraus erklärt. Dafür mag es verschiedene Gründe geben:

1) Die Frage nach der Perzeption des Interessenverhältnisses erfasst nur einen abstrakten, wenn auch zentralen Aspekt der Strukturierung der Umwelt nach Ausbeutungsverhältnissen. Die subjektive Relevanz solcher weiterreichenden Strukturzusammenhänge (globaler Gegensatz der Interessen) kann jedoch nicht einfach vorausgesetzt werden; vielmehr wäre ihr genetischer Stellenwert, d.h. ihr Verhältnis zu zugrundeliegenden Verarbeitungsregeln (sozialisierte Codes) zu untersuchen. Es ist jedoch nicht ohne weiteres möglich, aufgrund einer schriftlichen Befragung, die primär Oberflächenstrukturen, also bereits synthetisierte Bilder und Bewertungsmuster liefert, Tiefenstrukturen (Codes) herauszuarbeiten; damit wird es allerdings schwierig, das funktionale Verhältnis von Orientierungselementen näher zu bestimmen.

2) Es ist jedoch nicht die blosse formale Abstraktheit dieser Perzeption, die ihre Wahrscheinlichkeit verringert, vielmehr wird sie – wie auch die zugrundeliegenden Codes – auf ideologischer Ebene (v.a. bei SKV-Mitgliedern) direkt behindert: das dominante Leitbild des staatlich garantierten Interessenpluralismus, worin die Arbeitnehmervertretung als einer unter vielen gleichberechtigten Interessenverbänden auftritt, unterwirft die Perzeption strukturell verankerter, unvereinbarer Ansprüche einer viel stärkeren normativen Kontrolle als etwa die Organisierungsperspektive, die praktisch auf einen sozialpartnerschaftlich ausgerichteten Verband verwiesen ist. Daher kann die Orientierung an gewerkschaftlichen Gehalten nicht *per se* schon eine reflektierte Interessenlage ausdrücken; bezeichnenderweise wird dort, wo infolge massiver Eingriffe in die individuelle Reproduktion die "Sozialpartnerschaft" aufbricht, die pragmatische Perspektive nicht angeglichen, da die exemplarischen Aktionsformen fehlen.

Gerade bei kaufmännischen Angestellten dürfte dieser ideologische Kontext eine bedeutsame Rolle in der Interpretation der eigenen strukturellen Lage spielen; so ist davon auszugehen, dass die – auch bei den Befragten zentralen – Bewusstseinsformen (traditionelle Wertorientierung und das Bild einer offenen Struktur) nicht unbedingt mit der Perzeption objektiver Interessengegensätze vereinbar sind. Es wird anschliessend in Erweiterung der strukturtheoretischen Erklärung untersucht, welche Bedeutung diesen stabileren ideologischen Orientierungshilfen bei der Umsetzung erfahrener Restriktionen in Interessenorientierung zukommt.

### *7.1. Zur Rolle der Angestelltenwerte in der Verarbeitung von Arbeitserfahrungen*

Die zentralen Werte im Arbeitsbereich, "Selbständigkeit" und "Arbeitsinhalt", mit ihrer traditionellen Bedeutung für die "Selbstentfaltung" des Angestellten sind in ihrer Geltung – wie gezeigt – relativ unabhängig vom Ausmass der erfahrenen Restriktionen am Arbeitsplatz. Um nun umgekehrt ihre Rolle in der Umsetzung von Arbeitserfahrungen zu überprüfen, wurde der Zusammenhang zwischen Standardisiertheit des Arbeitsablaufs und Interessenorientierung

danach spezifiziert, ob die Werte hoch oder tief eingeschätzt werden (Tabelle 8). Hier zeigt sich klar :

Tabelle 8. Perzeption des Interessenverhältnisses (Angestellte-Unternehmer) nach Standardisiertheit; kontrolliert nach Orientierung an Angestelltenwerten.

| Perzeption des Interessenverhältnisses | "Selbständigkeit"                            |            |                                 |            |
|--|--|------------|---------------------------------|------------|
|  | Hoch bewertet (N = 312)                      |            | Eher tief bewertet (N = 331)    |            |
|  | Standardisiertheit hoch (114)                | tief (198) | Standardisiertheit hoch (172)   | tief (159) |
| - Harmonistisch                        | 78   | 82         | 67                              | 84         |
| - Konfliktiv                           | 22   | 18         | 33                              | 16         |
|  | 100%   | 100%       | 100%                            | 100%       |
|  | CHI <sup>2</sup> nicht sig.                  |            | CHI <sup>2</sup> sig. auf .0001 |            |
|  | GAMMA = -.12                                 |            | GAMMA = -.43                    |            |
|  | Zero-order GAMMA = -.31/Partial GAMMA = -.30 |            |                                 |            |

Wer "Selbständigkeit" hoch bewertet, setzt die erfahrene Restriktivität seiner Arbeitspraxis deutlich schwächer in eine konfliktive Perzeption um; d.h. der Zusammenhang (GAMMA) reduziert sich deutlich bzw. der Anteil an Angestellten mit hochstandardisierter Arbeit *und* konfliktiver Perzeption sinkt von 33 % auf 22 %, wenn "Selbständigkeit" betont wird. Dieselben Unterschiede in der Umsetzung bestehen auch beim "Arbeitsinhalt".

Offenbar wird keineswegs die Realität der Arbeitssituation nach diesen Werten bemessen, womit sich die negative Bedeutung der täglichen Restriktionen dem individuellen Bewusstsein aufdrängen müsste. Eher formen diese Werte die Interpretation der eigenen Situation derart, dass "Selbstentfaltung" als immer schon mehr oder weniger realisierbar erscheint; gerade weil diese Werte einen geringen Realitätsbezug haben (hohe Diffusität), kann man sich auch unter restriktivsten Bedingungen an ihnen orientieren, damit den realen Handlungsraum subjektiv aufbessern<sup>25</sup> und die – für das Selbstbild und die Absetzung von den Arbeitern funktionale – Angestelltenidentität aufrecht erhalten. Dabei werden zugleich die in der Arbeitssituation angelegten Gründe für eine konfliktivere Interessenorientierung vorgängig entschärft.

Nicht nur die objektiv angelegte Konfliktivität wird jedoch bei entsprechender Wertorientierung harmonisiert, auch resignative Tendenzen, wie sie angesichts der realen Beschränkung des Handlungsraumes aufkommen, werden unterbunden: die Tendenz, hohe Restriktivität in der Arbeitssituation auf das Bild einer geschlossenen Struktur zu generalisieren, worin die individuelle Mobilität von zu-

<sup>25</sup> Die Befragten sind mit diesen Aspekten der Arbeitsqualität denn auch unabhängig von den realen Bedingungen überwiegend "zufrieden".

geschriebenen Faktoren abhängt (geringere Leistungsmotivation), schwächt sich unter dem Einfluss der Angestelltenwerte deutlich ab. Und ebenso wird die bei bereits standardisiertem Arbeitsablauf naheliegende Erwartung, der Angestellte habe keine Möglichkeit, die Büroautomation zu beeinflussen, bei starker Wertorientierung in optimistischere Einstellungen umgewandelt.

Die harmonisierende Funktion der Angestelltenwerte besteht somit darin, situativ angelegte Konfliktpotentiale zu entschärfen, resignative Tendenzen zu unterbinden und damit negative Folgen für den Arbeitsprozess ("Kooperationsentzug", Mangel an "Initiative und Verantwortlichkeit") zu verhindern; über eine integriertere Perspektive werden die Arbeitskräfte auch faktisch in einen Herrschaftsbereich integriert, der ihrer "Selbstentfaltung" eigentlich keinen Platz lässt.

### 7.2. Funktion von Strukturvorstellungen

Als weiteres dominantes (kognitives) Orientierungsmuster, das ebenfalls in seiner Geltung vom konkreten Erfahrungshintergrund relativ unabhängig ist, hat sich das Bild einer offenen Struktur erwiesen, worin die Mobilitätschancen auf individuelle Leistung zurückgeführt werden. Es soll auch hier die Funktion dieser, für die Interpretation der eigenen Handlungsmöglichkeiten bedeutsamen Musters in der Verarbeitung von Arbeitserfahrungen untersucht werden.

Daher wird wiederum der Zusammenhang zwischen Standardisiertheit und der Interessenorientierung (wobei sich hier bei der Mittelwahl die deutlicheren Unterschiede zeigen, vgl. Tab. 9) nach dem jeweiligen Strukturbild spezifiziert. Hier sind allerdings die Zahlenverhältnisse nicht mehr so eindeutig, was sich aus der Kombination zweier Effekte erklären lässt: einerseits verknüpft sich eine höhere Leistungsorientierung (Betonung von Anstrengung, etc.) – auf beiden Niveaus der Standardisiertheit – mit der individualistischen Mittelwahl ( $r = .15$ ,

Tabelle 9. Bestimmung angemessener Mittel zur Interessendurchsetzung nach Standardisiertheit des Arbeitsablaufs; kontrolliert nach dem Grad der Leistungsorientierung.

| Bestimmung angemessener Mittel | Beurteilung von Mobilitätsfaktoren           |                         |                                 |                         |
|--------------------------------|--|-------------------------|---------------------------------|-------------------------|
|                                | Zuschreibung betont (N = 153)*               |                         | Leistung betont (N = 122)*      |                         |
|                                | Standardisiertheit hoch                      | Standardisiertheit tief | Standardisiertheit hoch         | Standardisiertheit tief |
| – Individualistisch            | 48   | 64                      | 58                              | 85                      |
| – Kollektivistisch             | 52   | 36                      | 42                              | 15                      |
|                                | 100%   | 100%                    | 100%                            | 100%                    |
|                                | CHI <sup>2</sup> nicht sig.                  |                         | CHI <sup>2</sup> sig. auf .0001 |                         |
|                                | GAMMA = -.24                                 |                         | GAMMA = -.58                    |                         |
|                                | Zero-order GAMMA = -.44/Partial GAMMA = -.40 |                         |                                 |                         |

\*nur die beiden extremen Kategorien sind berücksichtigt.

sig. auf .01), da sich beide auf die Wahrnehmung des Handlungsraums beziehen, worin der Akteur bereits als Einzelner effizient handelt; gleichzeitig steigt andererseits bei hoher Leistungsorientierung auch der Einfluss der Standardisiertheit auf die Interessenorientierung (GAMMA steigt von -.24 auf -.58); sodass sich unter den Leistungsorientierten (rechte Tabellenhälfte) jene mit gering standardisierten Arbeitsbedingungen durch einen extremen Individualismus (zu 85%) stärker abheben als auf der linken Seite. Dasselbe Bild zeigt sich, wenn man in Tabelle 9 anstelle der Beurteilung von Mobilitätsfaktoren die generelle Einschätzung von Aufstiegschancen des "heutigen Angestellten" (Chancen werden immer schlechter vs. Chancen gut bei ausreichender Anstrengung und Qualifikation) als weiteren Aspekt des Strukturbildes einsetzt<sup>26</sup>.

Auch wenn Leistungsorientierung und ein offenes Strukturbild allgemein individualistische Muster der Interessenorientierung fördern, so können sie dennoch nicht die Perzeption völlig unabhängig vom realen Erfahrungshintergrund harmonisieren; d.h. ihre kognitive Funktion geht nicht ganz verloren: unter restriktiven Arbeitsbedingungen wird offenbar doch ein Widerspruch zwischen dem Ideal einer offenen Struktur, worin Anstrengung bereits den Erfolg garantiert, und der eigenen Lage wahrgenommen; dies verhindert einen ausgeprägten Individualismus und harmonistische Vorstellungen, wie sie eigentlich aufgrund des offenen Strukturbildes zu erwarten wären.

Wieso jedoch zeigen Leistungsorientierung und das Bild einer offenen Struktur, die doch genauso wie die Wertorientierung in einer ideologischen Tradition stehen und gründlich sozialisiert werden, nicht denselben Verschleierungseffekt, sodass die integrierte Perzeption trotz hoher Beschränkungen beibehalten würde? Ein Grund dürfte im unterschiedlichen Realitätsbezug liegen: anders als die Werte der "Selbständigkeit", die subjektiv bereits in der freien Verfügung über einzelne Handgriffe als eingelöst erscheinen mögen, lässt sich das ideologische Motiv des Leistungserfolgs weniger gut dazu einsetzen, das Selbstbild aufzubessern; besonders dann, wenn auf die Dauer trotz Anstrengung der Aufstieg ausbleibt und die realen Handlungsbeschränkungen umso deutlicher vor dem Bild einer offenen Struktur kontrastieren. Deshalb dürften sich andere, organisierte kollektive Handlungsformen aufdrängen.

<sup>26</sup> Ähnliches gilt, wenn auch etwas weniger ausgeprägt, für die Perzeption von Interessensgegensätzen (anstelle der Bestimmung angemessener Mittel).

#### LITERATUR

- BRAUN, S. & FUHRMANN, J. (1970), "Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten" (Luchterhand, Darmstadt).
- FLUDER, R. & SCHOENI, W. (1980), "Bedingungen der Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter. Eine empirische Untersuchung zu Lage und Bewusstseinsformen bei Mitgliedern des Kaufmännischen Verbands (unveröffentl. Forschungsarbeit am Soziol. Institut der Universität Zürich).
- HABERMAS, J. & LUHMANN, N. (1971), "Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie – Was leistet die Systemforschung?" (Suhrkamp, Frankfurt aM).

- HACK, L. et al. (1972), Klassenlage und Interessenorientierung. Zum Konstitutionsprozess der Bewusstseinsmuster und Verhaltensstrukturen junger Industriearbeiter, *Z. für Soziol.*, 1/1 (1972) 15-30.
- KRACAUER, S. (1974), "Die Angestellten. Aus dem neuesten Deutschland" (Suhrkamp, Frankfurt aM) (2.Aufl.).
- LEITHÄUSER, T. & HEINZ, W. (1976), "Produktion, Arbeit, Sozialisation" (Suhrkamp, Frankfurt aM).
- LEMPERT, W. (1979), Zur theoretischen und empirischen Analyse der Beziehung zwischen Arbeit und Lernen, *Arbeit und Persönlichkeit* (Groskurth, P., Ed) (Rowohlt, Hamburg).
- MILLS, C.W. (1955), "Menschen im Büro. Ein Beitrag zur Soziologie der Angestellten" (Bund-Verlag, Köln).
- OBRECHT, W. et al. (1976), "A Code Theory Code. A Preliminary Report of a Pilotstudy on Individual Codes (Soziol. Inst. Zürich) (unveröffentlicht).
- PAPPI, F. & LAUMANN, E. (1974), Gesellschaftliche Wertorientierung und politisches Verhalten, *Z. für Soziol.*, 3/2 (1974) 157-188.
- SCHÜTZ, A. (1960), "Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt" (Springer, Wien).
- STEINER, H. (1967), "Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus. Zur Klassenanalyse der Angestellten in Westdeutschland" (Dietz, Berlin-O.).