

# INHALTSVERZEICHNIS

A. EINLEITUNG	15
I. Untersuchungszusammenhang: "Zur Handlungs- bedeutung von Konfliktverarbeitungsmustern unter sich verändernden sozio-ökonomischen Bedingungen"	15
1. Problemstellung und Zielsetzung des Pro- jekts (Gruppenspezifische Konfliktverar- beitungsmuster und Interessenvereinheit- lichung)	15
2. Theoretischer Kontext (Doppelte Konstitution sozialer Realität und relative Autonomie sozialer Deutungsmuster)	18
3. Anlage und Methoden der Untersuchung (Betriebliche Fallstudien und qualitative Me- thoden)	20
II. Stellenwert der Ergebnisse zur Generationenspe- zifik von Konfliktverarbeitungsmustern	22
B. THEORETISCHER TEIL	24
I.    Problembestimmung: Generationenunterschiede und Probleme der Vereinheitlichung bei der Verarbeitung betrieblicher Konflikte	24
II.   Untersuchungsleitende Fragestellungen	28
III.  Ansätze zur Untersuchung generationenspezi- fischer Konfliktverarbeitungsmuster	29
1. Generationenproblem und historischer Gene- rationenbegriff	29
2. "Habitus" und "Sozialcharakter" als Konzepte zur Bestimmung generationenspezifischer Be- wußtseins- und Verhaltensmuster	31

3. Zwei Phasen kapitalistischer Entwicklung als Erzeugungsbedingungen für die Herausbildung epochenspezifischer Habitusformen / Sozialcharaktere	35
4. Theoretische Ansätze zur Bestimmung historischer Veränderungen im Sozialcharakter	38
a. Vom autoritären Zwangscharakter zum Marktcharakter (Fromm); repressive Entsublimierung (Marcuse)	38
b. Traditions-, Innen- und Außenlenkung (Riesman)	41
c. Der Neue Sozialisationstyp (Ziehe)	42
d. Von der "materialistischen" zur "post-materialistischen" Orientierung (Greiffenhagen)	43
e. Motivationskrise im Spätkapitalismus (Habermas)	44
f. Gewachsenes Bildungskapital, Inflation der Titel und "Laxismus" (Bourdieu)	47
5. Hypothetische Annahmen zum Verhältnis sich verändernder sozio-ökonomischer Bedingungen und generationenspezifischer Konfliktverarbeitungsmuster	52
a. Arbeits- und Lebensbedingungen in der Weimarer Republik und Konfliktverarbeitungsmuster bei Generation I (Jahrgänge bis 1920)	54
b. Arbeits- und Lebensbedingungen unter dem Nationalsozialismus und im Wiederaufbau und Konfliktverarbeitungsmuster bei Generation II (Jahrgänge 1920 - 1940)	60
c. Arbeits- und Lebensbedingungen nach dem 2. Weltkrieg und Konfliktverarbeitungsmuster bei Generation III (Jahrgänge 1940 - 1950)	64
d. Arbeits- und Lebensbedingungen in der Prosperitätsphase und Konfliktverarbeitungsmuster bei Generation IV (Jahrgänge ab 1950)	67

C. EMPIRISCHER TEIL	70
I. Materialbasis, Vorgehensweise bei der Auswertung und Bemerkungen zur Reichweite der Ergebnisse	70
II. Umrisse generationenspezifischer Konfliktverarbeitungsmuster	79
1. Konfliktverarbeitungsmuster bei Generation I (Jahrgänge bis 1920): Ein 64jähriger Transportarbeiter	79
a. Fallinterpretation	80
- Die nationalsozialistische Herrschaft im Betrieb als Bruch mit der Normalität	80
- Funktionalismus und Nüchternheit	82
- Dichotomisches Gesellschaftsbild und Gebundenheit an unmittelbare Erfahrung	83
- Die Logik des "Bumerangs" oder die Grenze des Sittlichen	85
- Kollektiver Widerstand und kalkuliertes Risiko	86
- "Kein-Aufhebens-von-sich-machen"	88
- Das Normalmenschliche und die totale Organisation	90
- Praktischer Materialismus und persönliche Würde	91
- Kapitalismus mit "menschlichem Antlitz" als Normalität	94
- Der Wiederaufbau als Form des Notkommunismus	95
- Körperliche Leistung und Härte als Selbstachtungsbedingungen	97
- Der Wiederaufbau als Selbsttätigkeit ohne Selbstbestimmungsanspruch	97
- Ungesellschaftlich gedachte Produktion als herrschende Ordnung und pfleglicher Umgang mit den Produktionsmitteln als Norm	98

- Die gewerkschaftliche Organisation als fraglose Selbstverständlichkeit	99
- Unzuständigkeit und Delegation	101
- Geschichte als "Altertum" und die Nazi-zeit als weißer Fleck in der Zeitrechnung	101
- Kontinuität gewerkschaftlicher Arbeit über die Zeit des Nationalsozialismus hinweg und materielle Standards als Basis der Zeitrechnung	102
- Die Zerschlagung der Arbeiterorganisationen als Zerstörung der Bedingungen für die Verarbeitung politischer Erfahrungen	106
- "First things first"	108
- Organisation und Delegation als Bedingungen der Vertretung eigener Interessen	110
b. Zusammenfassung: "Ja, wir haben schon was mitgemacht."-Züge eines Generationenhabitus bei einem Angehörigen von Generation I	112
2. Konfliktverarbeitungsmuster bei Generation II (Jahrgänge 1920 - 1940): ein 46jähriger Buchbinder	116
a. Fallinterpretation	117
- Handlungsprobleme der Abteilung Buchbinderei	117
- "Lohngerechtigkeit" und "roher Kommunismus"	120
- Hinnahme der herrschenden Bewertungshierarchie unter Protest und Frauen als Medium der Selbstaufwertung	131
- Distinktionsbemühungen, Konfliktvermeidung und die Schwierigkeit, kollektiv zu handeln.	134
- Produkt hat Vorrang oder "Man ist ja auch nicht so eingestellt, daß man wie die Maurer so zack alles dann fallen läßt."	141

- Betriebsgemeinschaft und "wir hier drinnen - die da draußen"	146
- "Vogel-Strauß-Politik" oder Positivismus und Partikularismus in Gestalt der Verleugnung arbeitsplatzgefährdender Folgen der technischen Entwicklung	151
- Streiken als "Quatsch" und die Gewerkschaft als Sparverein	163
- Globaler Anti-Totalitarismus und Skepsis gegenüber expressiven Formen gewerkschaftlichen Engagements	168
b. Zusammenfassung: "Da hab ich auch mal selber was für gekriegt!" Züge eines Generationenhabitus bei einem Angehörigen von Generation II	171
3. Konfliktverarbeitungsmuster bei Generation III (Jahrgänge 1940 - 1950): Ein 29jähriger Rotationsdrucker	175
a. Fallinterpretation	175
- Handlungsprobleme der Abteilung Rotationsdruck	175
- Kritik an angemessener Autorität und Sachkompetenz als einzige Basis von Anerkennung	177
- Die Ablehnung von Distinktionsbemühungen und Anpassung und Einigkeit als Bedingung kollektiver Konfliktfähigkeit	182
- Witz als Mittel der Konfliktverarbeitung	185
- Strategische Sturheit und Dienst nach Vorschrift	186
- Respektvoller Umgang mit Tiefergestellten	189
- Leistungsorientierung und die Abstraktion von den Voraussetzungen der Leistungsfähigkeit	191
- Stolz auf die eigene Kompetenz und sportlicher Ehrgeiz im Umgang mit neuer Technik	196

- Klarblick im Allgemeinen - Abwarten im Besonderen	197
- Arbeit ohne "Lust und Liebe" und reaktive Gleichgültigkeit	202
- "Emotion" oder die Wiederherstellung der Selbstachtung als Basis von Streikbereitschaft	207
- Kritik nach innen - Solidarität nach außen und das Bedürfnis nach Information	212
- Gewerkschaftliches Engagement unter Einschränkungen	214
- Respekt als Kampfgegenstand	214
b. Zusammenfassung: "Wir brauchen nicht mitdenken; auf der anderen Seite, wenn wir mal nicht mitgedacht haben, hätten wir mitdenken sollen." Züge eines Generationenhabitus bei einem Angehörigen von Generation III	218
4. Konfliktverarbeitungsmuster bei Generation IV (Jahrgänge ab 1950): Ein 24jähriger Fotosetzer	222
a. Fallinterpretation	222
- Handlungsprobleme der Abteilung Fotosatz	222
- Relative Gleichgültigkeit gegenüber der Lohnhöhe und Nicht-Identifikation mit entfremdeter Arbeit	224
- Kommunikation hat Vorrang	226
- Der Vorgesetzte als Papiertiger und Konflikte als Normalität	229
- Egalität, kollektive Zuständigkeit und "einer für alle - alle für einen"	233
- Gefühle als konstante Basis von Konfliktbereitschaft	238
- Die Einheit von Arbeit und Leben und die Frau als gleichberechtigte Gefährtin	239

- Diskussion, Information und Vertrauen	242
- Der Glaube an die Macht der Information und Informieren als Aufklärungsstrategie	245
- Volle Loyalität gegenüber dem Betriebsrat als Organ der eigenen Klasse und Kritik im Detail	250
- "Ob das heute wir sind oder morgen jemand anders" - universalistische Moral als Basis gewerkschaftlichen Engagements	253
- Der Wunsch nach mehr Engagement und ein gestiegenes Anspruchsniveau als Grundlage von Kritik an der Gewerkschaft	259
- Die Aufhebung der betrieblichen Anonymität und der Streik als Kommunikations-erfolg	261
- Objektive Strukturen und gesamtgesellschaftlicher Zusammenhang - eine veränderte Sichtweise sozialer Auseinandersetzungen	265
b. Zusammenfassung: "Ich mein, wir sind ja alle nicht auf den Kopf gefallen." Züge eines Generationenhabitus bei einem Angehörigen von Generation IV	267
III. Generationenspezifische Konfliktverarbeitungsmuster im Vergleich - Zusammenfassung der Ergebnisse und einige Schlußfolgerungen für die Gewerkschaftsarbeit mit Angehörigen verschiedener Generationen	272
1. Die Bedeutung materieller Interessen für die Konfliktverarbeitung	273
2. Das Verhältnis zur Arbeit als Lohnarbeit in seiner Bedeutung für die Konfliktverarbeitung	276
3. Das Verhältnis zur betrieblichen Hierarchie und zum Betrieb als Ganzem in seiner Bedeutung für die Konfliktverarbeitung	280
4. Die Sichtweise vom Unternehmer und vom die betriebliche Situation strukturierenden gesellschaftlichen Prinzip	283

5. Die Form der Interessenorientierung in ihrer Bedeutung für die Konfliktverarbeitung	285
6. Das Verhältnis zu Betriebsrat und Gewerkschaft	289
7. Bedingungen, Ausmaß, Zeithorizont und Form von Konfliktbereitschaft und einige Schlußfolgerungen für die Gewerkschaftsarbeit mit Angehörigen verschiedener Generationen	292
Anmerkungen	297
Anhang	325
Literaturverzeichnis	337