

Mentalitäten in der Transformation - Erste Befunde am Beispiel einer "automobilen Arbeits- und Lebensweise"

Tullius, Knut; Wolf, Harald

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Tullius, K., & Wolf, H. (2022). Mentalitäten in der Transformation - Erste Befunde am Beispiel einer "automobilen Arbeits- und Lebensweise". *AIS-Studien*, 15(1), 70-87. <https://doi.org/10.21241/ssoar.79579>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Mentalitäten in der Transformation

Erste Befunde am Beispiel einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“

*Knut Tullius, Harald Wolf*¹

Zusammenfassung: Angesichts des aktuellen arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandels sehen sich Beschäftigte in ihren Arbeits- und Lebensweisen sowie in ihren Mentalitäten – ihren Haltungen, Wertorientierungen und Vor-Einstellungen – vielfältig herausgefordert. Dieser Zusammenhang von Mentalitäten und Strukturwandel wird in einem laufenden SOFI-Projekt empirisch untersucht. Im vorliegenden Beitrag werden auf der Grundlage des entwickelten Forschungskonzepts beispielhaft erste Befunde über den Zusammenhang – und möglichen Konflikt – von aktuellen Transformationen der „Automobilgesellschaft“ und der Mentalitäten von Automobilarbeiter*innen vorgestellt. Wie sich zeigt, setzen die Umbrüche in der Automobilwirtschaft, dem sich diese Beschäftigten seit langem gegenübersehen, nicht nur ihre Arbeits-, sondern auch ihre Lebensweise unter eine Art Dauerspannung und sie selbst unter Anpassungsdruck, der durch die aktuelle ökologische Modernisierung des Verkehrssektors noch einmal deutlich wächst.

Abstract: In view of the current structural changes in the world of work and life, employees see themselves challenged in many ways in their habits of working and living and in their mentalities – their attitudes, value orientations and preconceptions. This connection between mentalities and structural change is being empirically investigated in an ongoing SOFI project. Based on the developed research concept, this article presents exemplary first findings on the connection – and possible conflict – between current transformations of the “automobile society” and the mentalities of automobile workers. As it turns out, the upheavals in the automotive industry, which these workers have been facing for a long time, put not only their work but also their way of life under a kind of permanent tension and they themselves under pressure to adapt, which is once again growing significantly due to the current ecological modernization of the transport sector.

¹ Dr. Knut Tullius, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), E-Mail: knut.tullius@sofi.uni-goettingen.de; PD Dr. Harald Wolf, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), E-Mail: harald.wolf@sofi.uni-goettingen.de

1 Einleitung

In einem SOFI-Projekt mit dem Kurztitel „Mentalitäten des Umbruchs“² untersuchen wir (zusammen mit Berthold Vogel) zur Zeit, wie und in welchem Maße die Mentalitäten von ausgewählten Gruppen abhängig Beschäftigter durch den arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandel in der Bundesrepublik „herausgefordert“ werden und sich wandeln. Dabei wollen wir *erstens* klären, welche Wertorientierungen und Haltungen verschiedene Beschäftigtengruppen, in Abhängigkeit von ihren Arbeitsbedingungen und Lebenslagen, heute überhaupt haben und entwickeln. *Zweitens* wollen wir ergründen, wie Mentalitäten zur Auseinandersetzung mit und zur Bewältigung von gesellschaftlichen Transformationsprozessen beitragen, d. h. welche Wertorientierungen und Haltungen Beschäftigte im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit, aber auch im Alltag ihres sozialen Lebens in die Waagschale werfen können, wenn sie mit Veränderungen oder Gefährdungen ihrer Arbeits- und Lebenswelt konfrontiert sind. Eine solche Subjektperspektive auf Strukturwandel und gesellschaftliche Umbruchsprozesse kommt nach unserem Eindruck in der gegenwärtigen Transformationsdebatte bislang zu kurz.

Mit der konzeptionellen Bezugnahme auf den Mentalitätsbegriff rücken wir die unmittelbar handlungsrelevante und sich zugleich in und mit den arbeits- wie lebensweltlichen Alltagspraktiken konstituierende „Bewusstseins-ebene“ ins Zentrum der Untersuchung. Damit versuchen wir vor allem zwei Engführungen der überkommenen Arbeiterbewusstseinsforschung zu überwinden. Diese konzentriert sich unseres Erachtens allzu sehr auf das „diskursive“, thematisiert kaum aber das „praktische Bewusstsein“ (Giddens 1992: 91 ff.) von Arbeitnehmer*innen; außerdem richtet sie ihren Fokus vor allem auf deren arbeitsweltlichen Erfahrungszusammenhang als Konstitutions- und Resonanzraum von „Bewusstsein“ und blendet lebensweltliche Erfahrungsräume häufig aus.

Im vorliegenden Beitrag umreißen wir zunächst knapp die konzeptuellen und methodischen Elemente der von uns verfolgten Forschungsstrategie (2.). Im Hauptteil stellen wir dann beispielhaft erste Befunde über den Zusammenhang – und möglichen Konflikt – von aktuellem Strukturwandel der „Automobilgesellschaft“ (im Zeichen von „Dekarbonisierung“ und „Elektromobilität“, „Digitalisierung“, aber auch anderer Strukturveränderungen) und einer Arbeitnehmer*innenmentalität vor, die von einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“ geprägt ist (3.). Am Ende skizzieren wir einige offene Fragen und weitere Perspektiven der Untersuchung (4.).³

2 Mentalitäten im arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandel: Forschungsstrategie und Methodik

Soziales Handeln wird maßgeblich von den Mentalitäten – den Haltungen, Wertorientierungen und Vor-Einstellungen – der Handelnden motiviert, geformt und beeinflusst. Mentalitäten sind

² Das Projekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung seit Herbst 2020 bis Ende 2024 finanziell gefördert; siehe auch: <https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2020-827-8>.

³ Hajo Holst danken wir für seine hilfreichen Hinweise für die Überarbeitung.

Ausdruck und Resultat sowohl von familialen, schulischen und beruflichen Sozialisationsprozessen wie auch von biographischen und kollektiven Erfahrungen. Mentalitäten haben daher eine Geschichte und unterscheiden sich überdies nicht nur je nach sozio-ökonomischer, sondern auch nach sozio-geographischer (regionaler) Lage. Dabei besteht zwischen ‚objektiver‘ sozialer Lage und Mentalität(en) kein deterministischer Zusammenhang; vielmehr stellen soziale Milieus (als „Vermittlungskategorie“ [von Oertzen 2006: 63]) mit den jeweils für sie typischen Arbeits- und „Lebensweisen“ (Bartelheimer/Wittemann 2003) gleichsam einen Zwischenraum dar, in dem sich die Mentalitäten herausbilden und reproduzieren. Als subjektive Grundorientierungen sozialen Handelns repräsentieren sie soziale Leitwerte und normative Ansprüche und können daher auch als Wert- und Anspruchshaltungen aufgefasst werden. Mentalitäten beschreiben einen je spezifischen „Lebensduktus“ (Geiger 1932: 80) und bilden das (Vor-)Bewusstseins-Komplement variierender Formen der Lebensführung und Arbeitsweisen von Individuen und sozialen Schichten, Milieus oder Klassen. Der Mentalitätsbegriff hebt in dieser Weise auf die nicht oder kaum reflektierten Haltungen, Vor-Einstellungen und Grundorientierungen ab, die soziales Handeln motivieren und orientieren.⁴

In Auseinandersetzung mit Geiger und teilweise in Anlehnung an andere Sozialwissenschaftler*innen, die in den letzten Jahrzehnten mit dem Mentalitätsbegriff gearbeitet haben, verwenden wir ein dreidimensionales Mentalitätskonzept. Die Mentalität einer Arbeitnehmer*innengruppe bzw. eines Arbeitnehmer*innenmilieus zeichnet sich hiernach durch jeweils typische – und in jeweils typischer Weise aufeinander bezogene – *Handlungs-* und *Sozialorientierungen* sowie *Lebensziele* aus. Mit dieser Formulierung ist bereits angedeutet, dass die im Folgenden etwas näher charakterisierten Mentalitätsdimensionen sich nur analytisch fein säuberlich trennen lassen.⁵

Als den Kern der „*Handlungsorientierungen*“ fassen wir die sozialmoralischen und normativen Ansprüche, auf die sich die Arbeitnehmer*innen in ihrem Handeln beziehen und die ihren Erwartungshaltungen zugrunde liegen. Hier knüpfen wir eng an unsere frühere Untersuchung der Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit (Kratzer et al. 2019) an, in der wir die Anspruchsmuster Leistungsgerechtigkeit, Beteiligung, Fürsorge, Würde und Selbstverwirklichung sowie technisch-funktionaler, ökonomischer und bürokratischer Rationalität herausgearbeitet haben. Im Unterschied zur damaligen Studie, bei der es hauptsächlich um die Identifikation dieser Anspruchsmuster selbst und allein ihrer arbeitsweltlichen Relevanz ging, soll die Geltung dieser Ansprüche nun sowohl systematisch jeweils milieuspezifisch zugeordnet wie auch in ihrem weiteren lebensweltlichen Bezug (Haushalt und sozialer Nahbereich) nachgewiesen und analysiert werden.

Die „*Sozialorientierungen*“ von Arbeitnehmer*innen beziehen sich auf die ihr Handeln prägenden Praktiken und Formen der sozialen Interaktion bzw. Beziehung und deren Stellenwert

⁴ Vgl. insb. Hradil (1987) und Vester et al. (1993; 2015), jüngst auch Eversberg et al. (2021). Manche Autor*innen (so passagenweise auch Vester et al.) verwenden den Begriff der Mentalität (im Anschluss an Geiger 1932) und den Begriff des Habitus (Bourdieu 1997) mehr oder weniger synonym, andere betonen die Differenzen (wie wir, vgl. Tullius et al. 2021: 6 f.). Auf diese Diskussion können wir hier nicht eingehen. Ebenfalls gut anknüpfen können wir mit unserer Forschungsperspektive an das Konzept „Alltägliche Lebensführung“ (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995; Jochum et al. 2020).

⁵ Ausführlichere Hinweise zum Forschungskonzept finden sich in Tullius et al. 2021.

für ihr eigenes Leben. Angesprochen sind damit vor allem Fragen von Konkurrenz versus Kooperation, von Indifferenz versus Empathie sowie von Distinktion/Abgrenzung versus Offenheit/Gemeinschaftlichkeit in Bezug darauf, wie Beschäftigte und ihr sozialer Nahbereich auf gesellschaftliche Problemlagen und Entwicklungen reagieren.

Als „*Lebensziele*“ oder Lebensperspektiven verstehen wir schließlich die mehr oder (meist) weniger bewussten, mehr oder weniger konkreten Zielvorstellungen, an der sich die persönliche Lebensführung und die Gestaltung des eigenen Lebens (tatsächlich) ausrichtet. Diese Zielperspektiven sind wichtige Momente der subjektiven Identität oder „Selbstkonstitution“ (Hürtgen/Voswinkel 2014: 24 ff.) und sie finden zugleich ihren Ausdruck im konkreten Handeln und den Entscheidungen der Subjekte: als zumindest implizite Zielvorstellungen und Perspektiven für ihr weiteres – „gutes“ oder „gelungenes“ – Leben.

Den Zusammenhang von Mentalitäten und Strukturwandel bzw. Umbruch untersuchen wir in vier „Transformationskonstellationen“: den Regionen Stuttgart, Rhein-Main, Ostthüringen und Bochum/Hagen. Das sind regionale Arbeits- und Lebenswelten mit je spezifischen „objektiven Vorgegebenheiten“ (Bahrdt 1987: 134), in denen die Transformationen⁶ der letzten Jahre und Jahrzehnte auf sehr unterschiedliche Weise in Erscheinung treten und wirksam werden – seien es die langfristigen Prozesse der Deindustrialisierung und Tertiärisierung der Wirtschaft, aber auch der Globalisierung und Finanzialisierung ökonomischer Prozesse (vgl. Raphael 2019); seien es Privatisierungen und der Rückbau öffentlicher Daseinsvorsorge und Infrastrukturen (vgl. etwa Kersten et al. 2012) oder die Digitalisierung. Gerade, aber nicht nur in Ostdeutschland hat die „Wiedervereinigung“ starke Spuren im Sozial- und Wirtschaftsgefüge hinterlassen und macht sich der demografische Wandel bemerkbar. Und welche arbeits- und lebensweltlichen „Spuren“ die proklamierte und viel diskutierte „sozial-ökologische Transformation“ oder auch die noch anhaltende Corona-Pandemie hinterlassen werden, ist noch ungewiss. Aber auch diesbezüglich deuten sich gesellschaftliche – von Mentalitäten beeinflusste und diese wiederum beeinflussende – Spannungen und Konflikte an.⁷

Die regionale Perspektive ist auch deshalb wichtig, weil nicht nur die konkrete Transformationsdynamik, sondern auch die Mentalitäten selbst eine regional-räumliche Dimension besitzen: Regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen, politische und konfessionelle Traditionen, industrielle Beziehungen, demografische und infrastrukturelle Lage oder auch die – urbane oder ländliche – Wohn- und allgemeine Lebenssituation drücken ihnen ihren Stempel auf.

In den vier ausgewählten Regionen konzentrieren sich die Erhebungen jeweils auf charakteristische Beschäftigtengruppen⁸ und Berufs- und Sozialmilieus. Denn eine weitere Ausgangsannahme lautet, dass es jeweils bestimmte Beschäftigtengruppen sowie Berufs- und Sozialmilieus gibt, die die jeweilige Konstellation einerseits historisch in ihrer sozialmoralischen und

⁶ Wir verwenden den diskursprägenden Terminus „Transformation“ in diesem Text summarisch für alle als grundlegend und strukturverändernd geltenden aktuellen Prozesse sozialen Wandels. Für die genauere Analyse sind hier natürlich weitere Differenzierungen – vor allem zwischen den unterschiedlichen Inhalten, Ebenen und Zeithorizonten dieser Prozesse – und eine entsprechende Einbettung in die allgemeine Transformationsdebatte vonnöten.

⁷ Eine Forschungsgruppe an der Universität Jena ist speziell an der Herausarbeitung „sozial-ökologischer Mentalitäten“ in der „sozial-ökologischen Transformation“ interessiert (vgl. Eversberg et al. 2021: 11ff.).

⁸ Hier greifen wir die von Oesch (2006) entwickelten „Arbeitslogiken“ als Differenzierungsmerkmale auf.

„mental“ Dimension in besonderer Weise geprägt haben und die andererseits von der heutigen Transformationsdynamik besonders betroffen sind (vgl. Tullius et al. 2021: 10-14).

Gesamtziel der Erhebungen ist die Rekonstruktion und Typisierung von Mentalitäten wichtiger Beschäftigtengruppen und -milieus unter Bedingungen jeweils spezifischer individueller sowie kollektiver Transformationserfahrungen im konkreten arbeits- und lebensweltlichen Wahrnehmungs- und Handlungsfeld. Methodisch kombiniert das Forschungsdesign daher biografisch-narrative Einzelinterviews mit Beschäftigten mit betrieblichen Gruppendiskussionen sowie ausführlichen Haushaltsinterviews. Zudem werden Expert*inneninterviews mit Betriebsräten und Managementvertretern sowie mit Akteuren im regionalen Umfeld, z. B. mit Vertreter*innen der Kommunen und der regionalen Wirtschaftsförderung durchgeführt, um betriebliche und örtliche Rahmenbedingungen zu erfassen. Zudem sieht das Forschungsdesign die Anwendung stärker ethnografisch orientierter Methoden („Fahrtenbücher“, Begehungen und Beobachtungen „vor Ort“) vor, um Einblicke auch in die Lebensweisen der Beschäftigtengruppen und ihrer Milieus zu gewinnen und zu dokumentieren (ebd.: 14 f.).

3 Automobile Arbeits- und Lebensweisen und Mentalitäten in der Transformation

Den Zusammenhang zwischen Strukturwandel, milieuspezifischer Arbeits- und Lebensweise und Mentalitäten diskutieren wir im Folgenden anhand des automobilen Industrie- und Dienstleistungsclusters in der Region Stuttgart – einer Region im Umbruch, weil sich die sie dominierende Automobilwirtschaft gegenwärtig gründlich transformiert (3.1). Was lässt sich auf Grundlage erster empirischer Erhebungen „vor Ort“ über die dortigen „automobilen Arbeits- und Lebensweisen“ (3.2), die „Mentalitäten in der Transformation“ (3.3) und die Transformationserfahrungen der Beschäftigten (3.4) schon sagen?

3.1 Transformation der Automobilwirtschaft und Region im Umbruch

Seit dem 19. Jahrhundert hat sich die Region um die baden-württembergische Landeshauptstadt Stuttgart⁹ zu einem bedeutenden Wirtschaftsraum und nach dem Zweiten Weltkrieg rasch zu einem der großen Industrie-, Technologie- und Innovationszentren der Republik entwickelt (Müller 2021: 18; Dispan 2021). In dieser Transformationskonstellation verkörpert sich das nachkriegsdeutsche Sozial-, Wirtschafts- und Wachstumsmodell in gleichsam musterhafter Weise. Wir haben es hier mit einer seit Jahren und Jahrzehnten an Wachstum und relativen Wohlstand eingeübten Region zu tun, ein Entwicklungspfad, der – im Verbund mit Maschinenbau und Produktionstechnik – zentral auf dem Automobil-Machen wie der „Automobilmachung“ gründet, also der Massenproduktion von Automobilen und der massenhaften Automobilität. Denn trotz der auch in dieser Region längst zahlenmäßig dominierenden Dienstleistungsökonomie, kennzeichnet die Region wie wohl wenige andere in Deutschland eine strukturelle und ökonomische Abhängigkeit von mit der Automobilentwicklung und -pro-

⁹ Zur Raumordnungs- und Planungsregion Stuttgart zählen der Stadtkreis Stuttgart sowie die Landkreise Böblingen, Esslingen, Göppingen, Ludwigsburg und Rems-Murr. Sie umfasst 179 Städte und Gemeinden mit insgesamt ca. 2,8 Millionen Einwohner*innen (vgl. Verband Region Stuttgart 2021: 12).

duktion zusammenhängenden Branchen und Unternehmen (vgl. Schwarz-Kocher/Stieler 2019; Dispan 2021).

Dieser „Wachstums- und Wohlstandskonstellation“¹⁰ droht nun im Gefolge von Dekarbonisierung bzw. der Elektrifizierung des Antriebs („Abschied vom Verbrenner“) und dem Markteintritt neuer Hersteller vor allem aus den USA und China (vgl. Bormann et al. 2018; Boes/Ziegler 2021) zumindest die Infragestellung des bisherigen Entwicklungspfads, möglicherweise auch eine vor allem die Autozulieferer sowie die Produktionswerke der Endhersteller treffende existenzgefährdende Krise. So sind, vorliegenden Prognosen zufolge, insbesondere Facharbeiter*innen und angelernte Arbeiter*innen aus der Automobil- und Zulieferindustrie durch den Strukturwandel betroffen: von den an den Produktionsstandorten im Automobil-Cluster tätigen ca. 70.000 Beschäftigten könnten, je nach Szenario, zwischen 20 Prozent und knapp 45 Prozent entfallen (Schwarz-Kocher/Stieler 2019: 48), also zwischen 14.000 und etwa 31.500 Arbeitsplätzen.¹¹ Diese Entwicklung könnte durch die Corona-Pandemie, die die Absatzzahlen in Deutschland gefertigter Fahrzeuge zunächst hat einbrechen lassen (vgl. Burmeister 2020) und dann zu gerissenen „Lieferketten“ und damit Materialengpässen insbesondere bei Halbleitern geführt hat (Tyborski 2021: 16), befeuert werden. In Bezug auf Beschäftigte in Forschungs- und Entwicklungsbereichen (F&E) wird kein substantieller Beschäftigungsabbau, aber doch ein „massiver Umbau der Qualifikationsanforderungen“ erwartet: ca. 10 bis 15 Prozent der etwa 70.000 Beschäftigten in F&E (in Baden-Württemberg insgesamt) müssten sich „auf neue Aufgaben einstellen“, die mit den bisherigen „Mitteln der betrieblichen Qualifizierung“ nicht zu vermitteln wären (Schwarz-Kocher/Stieler 2019: 48).

Mehr noch, der Fortbestand dieses „Automobil- und Innovationsclusters“ mit seinen 215.000 Beschäftigten (Dispan 2021: 42) könnte insgesamt gefährdet sein – und damit die Zukunft der ganzen Region. Die Gesamtlage, die mit der sozial-ökologischen Transformation entsteht, erscheint zunehmend als prekär, so die Stuttgarter Schriftstellerin Hahn: „Arbeitsplätze, die Infrastruktur, die Sicherheit, gut aufgestellt zu sein – das alles fühlt sich wackelig an“, und es stellt sich die bange Frage: „Hoffnungsvolle Zukunft oder Neckar-Detroit?“ (Hahn 2021: 11).¹²

Wir konzentrieren uns bei der Untersuchung der „Mentalitäten im Umbruch“ in dieser Transformationskonstellation auf Beschäftigte in Produktions- und Entwicklungsbereichen eines Endherstellers (OEM) und von mehreren Zulieferbetrieben der dortigen Automobilindustrie, also auf überwiegend gut qualifizierte Facharbeiter*innen und Ingenieur*innen und ihre Milieus, in denen daher mit einer erheblichen Verunsicherung zu rechnen ist, möglicherweise auch mit Widerständen gegen den verkündeten und teilweise eingeschlagenen „Trans-

10 Die Kaufkraft je Einwohner in der Region liegt aktuell mit durchschnittlich 26.500 € deutlich über dem Bundesniveau, aber auch oberhalb des Landesdurchschnitts. Die Arbeitslosenquote lag vor der Pandemie bei 3,3 Prozent (Bund: 4,9 Prozent), im Februar 2021 bei 4,6 Prozent (Bund: 6,3 Prozent) (vgl. Verband Region Stuttgart 2021: 31).

11 Für die hiesige Automobilindustrie insgesamt gehen Prognosen davon aus, dass bis zum Jahr 2040 zwischen 130.000 und 300.000 Arbeitsplätze (von 920.000 in 2017) verloren gehen könnten (z. B. Roland Berger et al. 2019: 5). Freilich sind diese und andere Projektionen nicht unumstritten (vgl. etwa Buchenau/Tyborski 2020).

¹² In allen drei in dieser Transformationskonstellation inzwischen geführten Gruppendiskussionen wurde das Bild vom „Neckar-Detroit“ von den Teilnehmer*innen fast durchweg als realistisches Szenario aufgegriffen.

formationspfad“. In den sozialen Lagen dieser Gruppen verdichten sich die genannten Merkmale dieser Auto-Wachstums- und Wohlstandskonstellation zu regelrechten „automobilen Arbeits- und Lebensweisen“.

3.2 Eine automobilen Arbeits- und Lebensweise

Weshalb wir von „automobilen Arbeits- und Lebensweisen“ sprechen, wird deutlich, wenn wir den ausgewählten Konstellationsausschnitt und die kleine Beschäftigtengruppe – als den Ort einer ersten Spurensuche¹³ – etwas genauer betrachten. Es handelt sich um eine ländliche Region in der Nähe Stuttgarts; Mittelzentrum dort ist eine Kreisstadt mit über 50.000 Einwohnern. In der Region sind viele häufig als Automobilzulieferer fungierende Klein- und Mittelbetriebe der Metallindustrie ansässig. So auch das Werk eines traditionsreichen Konzerns, in dem die meisten von uns hier Befragten arbeiten, in dem (immer noch) mehrere Tausend Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind; damit ist der Konzern der größte Arbeitgeber des besagten Mittelzentrums. Allerdings ist die Beschäftigung in diesem Werk in den letzten zwei Jahrzehnten im Gefolge von Produktionsauslagerungen und Kostensenkungsprogrammen bereits sehr deutlich zurückgegangen. Weitere „Abbaumaßnahmen“ sind für die nächsten Jahre bereits geplant.

Die befragte Beschäftigtengruppe besteht aus Produktionsarbeiter*innen¹⁴: Facharbeiter*innen und (einem) Angelernten im Qualitätssicherungs-, Montage- und Logistikbereich, die in der Regel bereits ihre duale Berufsausbildung und Produktionsarbeiter*innen-Karriere im Betrieb durchliefen. Die Betriebszugehörigkeit der Befragten liegt im Durchschnitt bei über 25 Jahren, ihr Altersdurchschnitt bei ca. 45 Jahren. Der sehr hohe Männeranteil und der relativ hohe Anteil von Personen mit (griechischem, türkischem und serbokroatischem) Migrationshintergrund ist Abbild der Gesamtstruktur der Produktionsbelegschaft im Werk. Damit sind bereits einige Aspekte der Soziallage und der Arbeits- und Lebensweise dieser Arbeitnehmer*innen-gruppe angesprochen; weitere kommen hinzu.

Auto-Mobilität ist ihr übergreifendes und verbindendes Kennzeichen. Sie durchdringt und verknüpft bei dieser Beschäftigtengruppe beide Sphären, sowohl Arbeits- wie Lebensweise, Arbeits- wie Lebenswelt. Abbildung 1, die die Konturen dieser automobilen Arbeits- und Lebensweise stilisiert darstellt, soll diese enge Kopplung verdeutlichen.

13 Wir haben für diesen Beitrag das bereits vorhandene Interviewmaterial aus einem gleich näher zu charakterisierenden Ausschnitt dieser Transformationskonstellation einer ersten Auswertung unterzogen.

14 Hauptgrundlage der folgenden Ausführungen ist die Erstausswertung von sechs Beschäftigteninterviews (BI), drei Haushaltsinterviews (HH) sowie einer Gruppendiskussion (GD), die wir im Sommer 2021 durchgeführt haben. Noch nicht einbezogen sind die Befragungen von Automobil-Wissensarbeiter*innen und von Beschäftigten bei dem OEM in dieser Transformationskonstellation.

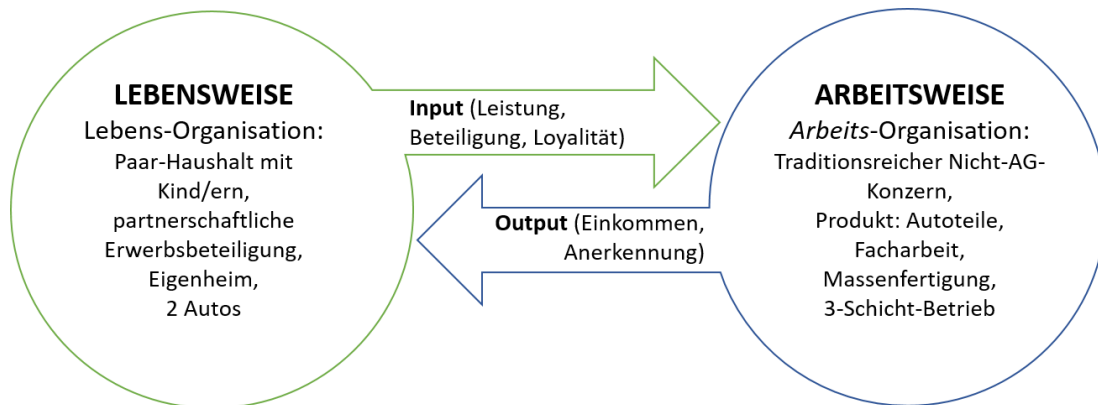


Abbildung 1: Konturen einer automobilen Arbeits- und Lebensweise (eigene Darstellung)

Wichtige soziale Strukturmerkmale der *Lebensweise* der Befragten sind hier in den linken Kreis eingetragen: Man lebt in aller Regel in einem Paar-Haushalt, mit den eigenen Kindern unter 18 Jahren, zusammen. Typisch ist eine partnerschaftliche Erwerbsbeteiligung; teilweise sind Befragte*r und Partner*in beide voll erwerbstätig, teils ist die Partnerin nur in Teilzeit erwerbstätig. Man besitzt in aller Regel ein Eigenheim (im ländlichen Raum um das oder im Mittelzentrum) und zwei Autos, mit denen man ins Mittelzentrum oder zu anderen Arbeitsorten pendelt. Die ländliche Infrastruktur ist seit langem fast ausschließlich auf das Auto eingestellt „und [hat] den Zwang zur Auto-Mobilität strukturell durchgesetzt.“ (Burkart 1994: 225).

„Zwei Autos. Geht auch zwingend nicht anders. Also das Einzigste, wo man tatsächlich auf eines verzichten könnte, ist, wenn er Nachtschicht hätte, weil nachts steht natürlich eins rum, aber ansonsten sind wir komplett unterschiedlich unterwegs, dass wir uns eins teilen könnten.“ (HH 1)

Entsprechende rurale Sozialisationsprozesse (die uns ein Dorfbürgermeister im Interview lebhaft schilderte) tragen ihren Teil zur frühen starken Besetzung des Autos insbesondere bei den männlichen Befragten bei, die sich im Rahmen der automobilen Arbeits- und Lebensweise fortsetzt und vertieft.

„Ich liebe mein Auto, ja. Ich bin sehr autoaffin, ja?“ (BI 2) – „Ein Verbrenner, ich mag auch Verbrenner. Es ist [...] dann doch ein relativ sportliches Auto von BMW.“ (BI 1)

Diese Art der „Organisation des Lebens“ (HH 1) geschieht in engster Kopplung mit den Arbeitsorganisationen, in denen man der Erwerbstätigkeit nachgeht, in diesem Fall dominant mit der „Arbeitsweise“ des Zulieferunternehmens, die im rechten Kreis der Abbildung vorerst nur angedeutet ist (mehr dazu in den folgenden Abschnitten). Der Zulieferbetrieb, in dem die Befragten arbeiten, hat wie gesagt mehrere Tausend Beschäftigte und gehört zu einem traditionsreichen Konzern (der nicht am Aktienmarkt vertreten ist). Entwickelt und produziert werden Autoteile in Massenfertigung, und in den Produktionsbereichen, in denen die Befragten (überwiegend Facharbeiter*innen) tätig sind, wird normalerweise im Drei-Schicht-Betrieb gearbeitet. Die Lebens-Organisation im und durch den Haushalt liefert dieser Arbeitsorganisation gleichsam Leistung, Beteiligung und Loyalität als Input. Der Output der Arbeitsorganisation in Form von Einkommen und Anerkennung sichert die materielle und soziale Reproduktion der Lebensweise.

Solche engen Kopplungen von Arbeits- und Lebensweise bilden den praktisch-materiellen Rahmen und geben die Bahnungen eines Großteils des Alltagshandelns und eben auch typische soziale Bindungen und Besetzungen dieser Arbeitnehmer*innengruppe vor. Charakteristisch ist ebenfalls, dass man die Arbeits- und Lebensweise von der Elterngeneration häufig sehr direkt „geerbt“ hat: Die ursprüngliche Kopplung vollzog sich häufig durch das „Reinschleusen“ (BI 2) in das Unternehmen:

„Die [Mutter] war ja schon hier drin. Und [...] mein Bruder hat dann auch hier gearbeitet, mein Onkel, mein Opa. Also da war die ganze Familie eigentlich hier. Und das war eigentlich eine Institution, das war wie ein Sechser im Lotto.“ (BI 2)

3.3 Mentalitäten in der Transformation: Leistungsstolz, Familie, Absicherung

Mit den Alltagsroutinen, Gewohnheiten, Bindungen und Besetzungen, die mit einer solchen Arbeits- und Lebensweise typischerweise verbundenen sind, korrespondiert ein spezifischer Lebensduktus oder Lebensstil – eine Mentalität. Mentalitäten betrachten wir, wie oben ausgeführt, als das typische Set von *Handlungsorientierungen*, *Sozialorientierungen* und *Lebenszielen* einer bestimmten sozialen Gruppierung. Die Mentalität, die sich im Rahmen der im letzten Abschnitt skizzierten Handlungskreise einer automobilen Arbeits- und Lebensweise entwickelt, bewährt und verfestigt hat, kann vorläufig¹⁵ auf die Kurzformel „Leistungsstolz, Familie, Absicherung“ gebracht werden.

Im Vordergrund der *Handlungsorientierungen* dieser Gruppe stehen ihre hohe Leistungsorientierung, ihre große Leistungsbereitschaft und ein entsprechender Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit. Die im Verlauf der Erwerbskarriere immer wieder bewiesene Leistungsbereitschaft und Kompetenz haben sich in einem recht ausgeprägten praktischen Selbstbewusstsein und Leistungsstolz niedergeschlagen. Leistung definiert sich hier praktisch-technisch, sie ist die einer „industriellen Welt“ in der Klassifikation der Rechtfertigungsordnungen bei Boltanski/Thévenot (2007: 276 ff.). Technisch-funktionale Rationalitätsansprüche, d. h. die Betonung – und das Einklagen – der „Sachlogik“ des Arbeitsprozesses, der Prinzipien von Effektivität und Funktionalität, stehen im Vordergrund (vgl. Kratzer et al. 2019: 113-119). Man denkt und handelt als „Prozessexperte“ und will kein bloßer „Knöpflesdrücker“ sein, wie es ein Befragter ausdrückt:

„Das Tüfteln auf der einen Seite, aber auch vielleicht, dass einfach irgendwas, ein bisschen hinterlassen und, ja, ich sage, nicht nur ‚Teil einlegen, Start drücken‘, sondern dass man wirklich irgendwo [...] was erschafft und Spuren hinterlässt.“ (BI 1)

Diese Leistungsorientierung und die entsprechenden Fähigkeiten machen sich auch in der Lebenswelt geltend: bei häufig umfangreichen Arbeiten beim Bau oder bei Reparaturen des Eigenheims und generell bei den Organisations-, Logistik- und Instandhaltungsarbeiten, die im Rahmen der „Lebens-Organisation“ des Haushalts anfallen.

Der an den Leistungsstolz geknüpfte Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit wird seit vielen Jahren als verletzt erfahren. Die Unternehmensentwicklung wird fast nur noch als Abfolge

¹⁵ Die Vorläufigkeit der präsentierten Befunde sei nochmals betont: Wir verdichten hier Spuren und Anhaltspunkte, auf die wir bei der noch keinesfalls abgeschlossenen Auswertung des Interviewmaterials bisher stießen, und verlängern sie zu einer ersten Skizze.

von Kostensenkungs- und Personalabbauprogrammen wahrgenommen – und einer kontinuierlichen Rücknahme der früheren „Errungenschaften“ bei Einkommen und Arbeitsbedingungen. Kontinuierliche Leistungs- und Belastungssteigerungen waren in der Sicht der Befragten die Folge, während gleichzeitig „von oben“ signalisiert wird, man beschäftige noch immer „zu viel“ Personal.

„Wir haben VIEL zu wenig Personal, NATÜRLICH, obwohl wir ‚viel zu viel‘ sind. Also das darf man gar nicht erzählen, das ist so abstrus...“ (GD 1)

„Aber ich sehe einfach, das, was unsere Vorfahren hier, ich sage mal jetzt, in den 1970er Jahren, die Mitarbeiter hart erkämpft haben, das wird jetzt komplett alles wieder kassiert.“ (BI 3)¹⁶

Zur starken Leistungsorientierung kommt eine ebenfalls sehr ausgeprägte *Beteiligungsorientierung*. „Gute Arbeit“ heißt für alle Befragten wie selbstverständlich auch direkte Partizipation an allen arbeitsrelevanten Entscheidungen. Als „Prozessexpert*innen“ und eigentliche „Sachwalter*innen“ technisch-funktionaler Rationalitätsansprüche muss man stets „einbegriffen“ sein, wenn die Dinge funktionieren sollen.

„Bei einer guten Arbeit? Dass dann auch Gehör gefunden wird, wenn du mal einen Vorschlag mal bringst, dass da auch mal zugehört wird und dann vielleicht auch umgesetzt wird. [...] Alleine schon zur Motivation einfach, wo du dann auch sagen kannst, du bist mit [im] Prozess, einbegriffen, wo du dann auch etwas mit einbringen kannst. Aber es werden dann so viele Dinge ohne einen wirklich entschieden, und du musst es dann umsetzen.“ (BI 2)

Also auch der Beteiligungsanspruch wird – und auch dies seit vielen Jahren, wie alle Befragten bestätigen – permanent als verletzt erlebt. Dies führt man vor allem auf Veränderungen der – früher „familiärer“ – Unternehmenskultur und den Umbau der Managementstrukturen zurück. Ein bodenständigeres ist von einem „abgehobeneren“, rascher fluktuierenden Management abgelöst worden, das man mehr an ständigem „Change“ und dem Durchstellen von OEM-Vorgaben denn an der „Sache“ interessiert sieht.

„Einfach dieses Management-Gedenke. Und das ist eigentlich nicht so das, was so das Familiäre ist, was sie nach außen geben. Das sind zwei Welten.“ (HH 1)

„[Was fehlt ist] einfach das MEHR Einbeziehen von Leuten, die auch aus der Praxis kommen und nicht nur auf das hören, was hier irgendwo, in einer anderen Firma, mal ein Manager beschlossen hat.“ (HH 1)

Diese Verletzung von Partizipationsansprüchen hat bei der engen Kopplung von Arbeits- und Lebensweise im Übrigen auch direkte „Lebenswelteffekte“, wenn es die Arbeitszeitregelungen, speziell die Schichtplanung, betrifft:

„Also da soll mir mal jemand sagen, wie ich mein Leben PLANEN soll. Also das ist ja, ich bin ja sozusagen, pff, ich habe ja überhaupt kein Mitspracherecht mehr. Überhaupt nicht.“ (BI 3)

¹⁶ Die durchgängig geübte scharfe Kritik an dieser Entwicklung nennt man freilich immer noch selbstironisch ein „Jammern auf hohem Niveau“: „Also da würde ich wirklich lügen und sagen, ich bin unterbezahlt. Ich verdiene sehr gutes Geld.“ (BI 2)

Die *Sozialorientierungen* aller befragten Arbeitnehmer*innen konzentrieren sich sehr stark auf die primäre Bezugsgruppe der *Familie*. Sie bildet das Zentrum der Lebensweise und ist zugleich der zentrale Identifikationsort. Dabei wird Familie immer „groß“ gedacht: auf jeden Fall gehören die Eltern und oft auch Geschwister und deren Familien zu dem engen Beziehungsgeflecht, in das die Lebensführung der Befragten eingebunden ist.

„...da wird Familie sehr, sehr großgeschrieben. Also auch die Geschwister sind eigentlich alle hier verortet, alle hier in der näheren Umgebung. [...] [J]eden Samstag werden wir von der Schwiegermama eingeladen und dann wird gegrillt und großes Zusammensein [...], die komplette ‚Gang‘. [...] Also das ist wirklich großer Zusammenhalt.“ (HH 1)

„Ich habe noch Geschwister natürlich um mich rum. Wir tun das so pflegen, dass wir uns IMMER jeden Sonntag bei meinem Vater, früher war es mein Vater und meine Mutter, dass wir jeden Sonntag, wie ein Ritual, uns dort treffen und frühstücken, gemeinsam in einem familiären Umfeld, ja?“ (BI 3)

„Also ich sage, ohne meine Familie wäre ich gar nichts, würde ich jetzt behaupten. [...] Also Familie, das würde ich mal sagen, ist, glaube ich, das wichtigste Gut eigentlich von allen Menschen, ja. [...] Da weiß man auch, was man hat also an der Familie.“ (BI 2)

Fürsorge, gegenseitige Hilfe und Empathie sind hier erkennbare, häufig auch sehr bestimmt artikulierte wichtige Wertbezüge dieser primären Sozialorientierungen¹⁷. Als sekundäre soziale Bezugsgröße spielt auch die *Kolleg*innenschaft* im Betrieb eine gewisse Rolle, als positiv besetzte „Kollegialität“ im betrieblichen Kooperationszusammenhang. Gewerkschaftliche, politische oder Vereinsaktivitäten bleiben demgegenüber marginal.

Die artikulierten *Lebensziele* sind, vor dem Hintergrund des erreichten beruflichen Status wie Lebensstandards, einerseits – im Hinblick auf die eigene Perspektive – konservative: Betont werden Absicherung und Kontinuität. Es geht den Befragten um Bewahrung und Bestandssicherung, darum, „den Lebensstandard zu sichern“ und ohne weitere größere Abstriche „die Rente zu erreichen“. Das verbindet sich mit der gerade erwähnten starken Ausrichtung an der primären Bezugsgruppe Familie sowie der mantrahaften Beschwörung der „Gesundheit“. Diese Lebensperspektive auf sanitäre, pekuniäre und familiäre Absicherung und Kontinuität brachte ein Befragter auf die kurze Zielformel „Gesundheit, Arbeitsplatz, Familie“ (BI 2).

„Hauptsächlich Familie, Gesundheit sind eigentlich so die wichtigsten Dinge.“ (HH 1)

„F: Worauf legen Sie besonders wert? A: Na, auf Familie, Zusammenhalt, ne, eigentlich, ja. Das ist das Einzige, was man im Endeffekt hat, ne, beständig, ne? Dass alle gesund sind...“ (BI 4)

„Auf jeden Fall gesund bleiben, vor allem in so einer Zeit, denke ich, merkt man eigentlich erst, was Gesundheit wirklich für einen bedeutet und, ich sage, finanziell eigentlich so unabhängig und entspannt zu bleiben, wie ich es eigentlich momentan bin. [...] So einfach den Lebensstandard eigentlich zu halten.“ (BI 1)

„Also von mir aus darf es eigentlich so bleiben wie es ist. Das ist schon ganz gut so, so im Großen und Ganzen. Die Kinder gut auf das Leben vorbereiten.“ (HH 1)

Mit dem letzten Satz ist angesprochen, in welche Richtung sich diese eigene Absicherungsperspektive andererseits immer öffnet: die Erziehung und die – vor allem bildungsbezogene und

¹⁷ Diese familiär-fürsorglichen Bezüge haben durch die Corona-Pandemie nach verbreiteter Wahrnehmung der Befragten nochmals an Bedeutung gewonnen.

berufliche – soziale Integration der Kinder. Die Kinder „fit machen“ oder „zu guten Menschen erziehen“ ist neben der eigenen Absicherung eine weitere, von allen Befragten (mit Kindern) artikulierte Lebenszielgröße.

„Meine Ziele sind natürlich als erstes, dass meine Kinder eben ihr Abitur schaffen. Das ist mein OBERSTES Ziel, ja?“ (BI 3)

Während allerdings in der eigenen Lebensperspektive Kontinuität und „Ausharren“ angesagt sind, geht es für die nächste Generation um eine grundlegende Neuorientierung:

„Also wenn, ich würde definitiv meinen Kindern nicht empfehlen in die Automobilindustrie zu gehen. (lacht) Das ist definitiv das, was man selber lernt.“ (HH 1)

Angesichts der gemachten Erfahrungen – und insbesondere des zunehmenden „Transformationsdrucks“ – heißt es heute für diese Arbeitnehmer*innengruppe in dieser Hinsicht offenbar: Da scheiden sich die Wege. Abitur und *Weg*orientierung von der Automobilwirtschaft sind für die Kinder sozusagen Pflicht. Die nächste Generation wird, zumindest was die Arbeitsweise anbelangt, offenbar recht gezielt aus der überkommenen automobilen Arbeits- und Lebensweise „heraussozialisiert“.

3.4 Transformationserfahrungen: „Brauchen wir uns noch?“

Transformationserfahrungen – in dem weiten Sinn einer Auseinandersetzung mit subjektiv und für die Lebensführung einschneidenden Veränderungen, mit neuen sozialen Situationen und Konstellationen – sind selbstverständlich nichts Neues für die befragten Automobilarbeiter*innen. Aus der Subjektperspektive – und das ist die Perspektive, die wir einnehmen, wenn wir Mentalitäten untersuchen – und selbst wenn wir uns zunächst auf das Erwerbsleben im engeren Sinne beschränken, zählen dazu vielfältige Erfahrungen mit Umstellungen und Veränderungen, die im Lauf jeder Erwerbskarriere bewältigt werden müssen: angefangen von der beruflichen Sozialisation, über den Betriebseinstieg sowie den Um- und Aufstieg in andere betriebliche Bereiche und Positionen, bis hin zur Anpassung an verschiedenartigste technisch-organisatorische Veränderungen im Laufe der Zeit. Solche Umstiege und Anpassungen gingen mit dem Anschluss an andere soziale Kreise und Milieus, dem Erwerb neuer Bildungstitel oder, bei migrantischen Beschäftigten, womöglich mit dem Erlernen einer fremden Sprache einher.

Wie schon der Gemeinplatz sagt, ist also auch in der Arbeitswelt der Wandel schon bisher für die Arbeitnehmer*innen das einzig Beständige gewesen. Die bisherigen Veränderungen in der Berufslaufbahn waren einerseits aus der Sicht der Befragten immer mehr oder weniger unvermeidlich und konnten andererseits immer wieder gut von ihnen „gemeistert“ werden.

„Habe mich auch schon mehrfach, ich sage mal, umorientiert [...], mich in neue Themen einzuarbeiten, habe ich jetzt mehrfach schon eigentlich gut geschafft, auch relativ schnell mich dann anzupassen, und deswegen bin ich da eigentlich, so gesehen, relativ entspannt.“ (BI 1)

„Sei es, wenn irgendwelche Änderungen gekommen sind, ich meine, man muss realistisch irgendwie sehen, dass man wettbewerbsfähig bleiben muss, dann gibt es Einschnitte und man muss sich immer überlegen, wenn man woanders hinget, gibt es ein ähnliches Geld ...?“ (HH 1)

„Es muss weitergehen. Es wird weitergehen, ja.“ (HH 1)

Die früheren „Transformationen“ wurden also in der Regel erfolgreich bewältigt, ja, mehr noch: Deren Bewältigung war Teil jener kollektiven Aufstiegserfahrung und „Errungenschaften“, die zur Grundlage der oben beschriebenen Lebensweise geworden sind und sich in jenem Leistungsstolz niederschlug, den wir im letzten Abschnitt erörterten. Droht nun, unter dem Druck der neueren Transformationen und „Transformationsversprechen“, das Gegenteil: eine kollektive Erfahrung von Verlust und Abstieg?

„Von unten“ gesehen erscheint gegenwärtig „die Transformation“ als nur schwer durchschaubares Gemisch aus der in der Öffentlichkeit zwar im Vordergrund stehenden, aber in mancherlei Hinsicht erst *projektierten* Produktumstellung auf den E-Antrieb bei den OEMs, denen man Module zuliefert, und den über viele Jahre schon bekannten und längst „empirischen“ - mit realen Verlusterfahrungen verbundenen – Rationalisierungs- und „Abbauprogrammen“. Dabei stellt im hier betrachteten Fall die Produktumstellung zwar auch eine allgegenwärtige Drohkulisse dar, die aber vor Ort noch keine erkennbaren direkten Folgen hat.

„Insgesamt ist das Unternehmen, sage ich, noch recht entspannt, weil sie sagen: [Die Module, die hier hergestellt werden] brauchen wir immer [also auch beim Elektroauto].“ (BI 1)

Unmittelbar und schon länger die Arbeits- und Lebensbedingungen schwer „bedrückende“ Konsequenzen haben indes „Globalisierung“ und „Digitalisierung“ – in Form von Rationalisierungsprogrammen, Produktionsverlagerungen, stets präsenten Verlagerungsdrohungen, wo „jeder so seinen Beitrag dazu leisten [muss], Stellen abzubauen“ (GD 1).

„Also, die Digitalisierung die kostet uns auch sehr viele Arbeitsplätze, ja. Wir sind zu teuer, also wir produzieren einfach, ja, für teures Geld. [...] Also man merkt die Globalisierung, es wird sehr viel ins Ausland vergeben an Aufträgen, ja, und das macht uns schon Angst, ja. Und das hört so im Großen und Ganzen auch nicht auf. [...] Wie geht es mit uns weiter? Was ist NACH 2026? Wir haben ja einen Arbeitssicherungspakt, der läuft bis 2026.“ (BI 2)

„Also die Arbeitslosigkeit wird auf uns schon zurollen. Und dann ist auch noch die Digitalisierung, auch noch im Laufen. Das wird sowieso Arbeitsplätze auch, also wegrationalisieren.“ (GD 1)

Als besonders problematisch empfindet man die stets „top down“ kommunizierte Alternativlosigkeit der Veränderungen und die Unmöglichkeit einer wirklichen Einflussnahme und Gestaltung „von unten“. Die Befragten erleben sich als ohnmächtig, ausgeliefert, erpresst.

„Also es wird klar von oben nach unten durchgerollt.“ (BI 1)

„Das ist die Situation. Das Ganze findet man überall in der Automobilindustrie wieder. Diese Situation, das Erpresst-werden, das sozusagen An-die-Wand-gestellt-zu-werden. Das macht viel mit den Menschen. Das ist, wie diese Konzerne so [...] sind, [liegt] an der Machtstruktur: ‚Ich bestimme jetzt. Du musst jetzt schlucken, du musst es akzeptieren, du musst zurückstellen.‘“ (BI 4)

„Die Leute sind sehr unzufrieden, ja? Aber da braucht man sich auch nicht wundern. Immer mit Druck und ‚Ihr müsst!... Das ist keine Motivation, das geht einfach nicht.‘“ (BI 2)

Das Wort „Transformation“ selbst löst vor diesem Hintergrund inzwischen bei den Befragten überwiegend negative Konnotationen und Reaktionen aus:

„Transformation ist ein vergewaltigtes Wort. [...] Wir haben schon selbst gesagt: ‚Ich kann es nicht mehr hören, Transformation, Transformation.‘“ (GD 1)

„Aber meistens kommt die Veränderung immer nur auf der Geldschiene. Es wird nie jetzt irgendwo gesagt: ‚Ihr habt so schlechte Laune, wir müssen jetzt eure schlechte Laune jetzt

anheben.‘ [...] Weil, man will ja was verändern, aber was will man verändern? Also die Laune vom Arbeiter bestimmt nicht.’ (BI 2)

Und die neueste „sozial-ökologische“ Transformation verschlimmert die Verstimmung. Der arbeitsplatzgefährdende „Zusammenklang“ unterschiedlicher „Transformationsversprechen“ erzeugt Unsicherheit und Zukunftsängste vor steigender Arbeitslosigkeit, auch vor einem Niedergang der Region. Es gibt sehr viel Kritik an den eingeschlagenen „sozial-ökologischen Transformationspfaden“. Die Art der geplanten Produktkonversion in Richtung E-Mobilität hat unter den von uns Befragten keine einzige Befürworterin. Selbst wenn man die Unvermeidlichkeit des Wandels anerkennt, verursacht seine wahrgenommene Beschleunigung Unbehagen.

„Ich vergleiche das so wie mit dem Wandel zum Smartphone. Ich habe das ja komplett am eigenen Leib erlebt. [...] Und das wird, nach meiner Meinung, genauso mit den Elektrofahrzeugen sein. Auch 100 Prozent. Und das wird Arbeitsplätze kosten, ganz klar. Da bin ich komplett Realist, ja? [...] Ich schimpfe ja nicht darüber, dass es diesen technischen Wandel gibt, sondern man muss nicht nochmal künstlich das Ding beschleunigen.“ (BI 3)

Die meisten Stimmen indes stellen den eingeschlagenen Pfad weitaus entschiedener in Frage. Sie kritisieren die Eindimensionalität und Widersprüchlichkeit der Unternehmensstrategien zum „Ausstieg aus dem Verbrenner“ und zum völligen „Umstieg auf den E-Motor“ in nur wenigen Jahren, die in der Automobilindustrie inzwischen vorherrschen. Bezweifelt wird vehement die ökologische, teilweise auch die ökonomische Sinnhaftigkeit der Strategien, bei denen nur eines sicher sei: der massive Abbau von Arbeitsplätzen.

„Allerdings Reifenabrieb habe ich genauso, der Strom muss irgendwo wieder herkommen. Dann werden die Atomkraftwerke abgeschaltet, Windkraftwerke ist mehr oder weniger kaum ausgenutzt, und dann noch mehr Kohle verbrennen, also, irgendwie finde ich, das ist ein Schuss ins Knie.“ (BI 1)

„Man will doch die Digitalisierung, man will ja das autonome Fahren und man will ja immer noch trotzdem seinen Standard beibehalten, den Komfort. Und ich weiß nicht, ob jetzt die Elektromobilität jetzt der richtige Weg ist. [...] Wir wollen immer grüner werden. Woher kommt der Strom? Also wir bewegen uns in eine Richtung, [die], abgesehen [davon], dass sie halt Arbeitsplätze kostet, eine ganz falsche Richtung [ist].“ (BI 2)

Eine „grüne“ Wende in der Industrie, insbesondere veränderte Mobilitätskonzepte und entsprechende Produktinnovationen in der Automobilindustrie, halten – vor allem vor dem Hintergrund des Klimawandels – auch die meisten Befragten für unumgänglich.¹⁸ Sie plädieren allerdings für andere, zumindest diversifiziertere Strategien – mit dem Elektroauto als eine von mehreren Optionen. Die Perspektive „Wasserstoff“ als alternative Antriebsenergie wird dabei häufiger ins Spiel gebracht.

„Wasserstoff zum Beispiel. Also das sehe ich jetzt einfach auch von der Aufladung her einfach. Ich brauche wieder was Ebenbürtiges zum Verbrennungsmotor. [...] Und das sehe ich einfach, und die Prognosen sind einfach, wenn der Wasserstoff grün produziert wird, wird der Wasserstoff auch den Markt dominieren.“ (BI 2)

Etwas überspitzt könnte man zusammenfassend sagen, dass sich die Befragten, sowohl im Unternehmen wie in der Gesellschaft, zunehmend mit fernen und feindlichen „Transformations-

¹⁸ Ähnliche Befunde präsentieren Boewe et al. (2022: 31f).

agenturen“ und „-agenten“ konfrontiert sehen, die mit ihren weitreichenden Transformationsprojekten immer heftiger an den Leitplanken ihrer bisherigen Arbeits- und Lebensweise rütteln – oder diese gar zu beseitigen drohen.

„Man sieht es ja, [die] Automobilindustrie ist ja momentan der böse Feind. Man wird ja immer so dargestellt, [aber] das ist unser Arbeitsplatz. Eigentlich HAUPTSÄCHLICH in der Region. In Baden-Württemberg ist man eigentlich mit der Automobilindustrie relativ verwurzelt. Hat eigentlich die meisten Arbeitsplätze da und ja, da wird schon gerade politisch sehr dagegen gearbeitet, hat man das Gefühl.“ (HH 1)

„Brauchen wir uns noch?“ Diese etwas valentinesk klingende Frage stellte einer der Interviewten im Laufe des Gesprächs plötzlich. Das „Wir“ der Firma, zu dem man sich früher selbstverständlich zählte, wird inzwischen längst als aufgekündigt erlebt; jene, die immer „Wir“ sagen (die Unternehmensleitung, das Management), haben die Folgen der von ihnen angestoßenen „Transformationen“ nicht zu tragen. „Die“ brauchen uns nicht mehr, heißt eigentlich die Antwort. „Die“ scheinen nun aber nicht nur die Manager bzw. die Firma, sondern mehr und mehr scheint das „die Gesellschaft“ insgesamt zu sein, die ihr Dasein als Automobilgesellschaft – jedenfalls so, wie wir sie bisher kannten – in Frage stellt.

4 Weitere Spuren und Aussichten

Der Umbruch in der Automobilwirtschaft, dem sich diese Beschäftigten in Gestalt vielfacher „Transformationen“ seit langem gegenübersehen, setzt nicht nur ihre Arbeits-, sondern auch ihre Lebensweise unter eine Art Dauerspannung und sie selbst unter Anpassungsdruck, der durch die aktuelle ökologische Modernisierung des Verkehrssektors noch einmal deutlich wächst. Eine um Auto-Mobilität, Leistungsstolz, Familie und Absicherung kreisende Mentalität ist mit Transformationserfahrungen konfrontiert, die sich – im starken Kontrast zur zurückliegenden Phase – vor allem als Verlust, drohender Abstieg und „Ende des fossilen Klassenkompromisses“ (Schaupp 2021) darstellen.

Diese ersten Auswertungsergebnisse aus einem kleinen Ausschnitt einer der vier Transformationskonstellationen, in denen wir den „Mentalitäten des Umbruchs“ auf der Spur sind, sind erkennbar noch lückenhaft und lassen noch viele Fragen offen. Zumindest zwei von ihnen klangen im Vorstehenden bisweilen schon an und seien hier am Ende noch kurz angetippt: die Frage des Generationenwechsels und die Frage einer „Wertekrise“.

Inwiefern, so stellt sich angesichts der Beobachtung eines „Heraussozialisierens“ der Folgegeneration aus der hier betrachteten Arbeits- und Lebensweise die Frage, bedeutet Generationenwechsel auch Mentalitätswandel? Das früher charakteristische „Einschleusen“ wird künftig vor diesem Hintergrund als Integrationsmechanismus kaum noch greifen. Wo also kommt dann die Folgegeneration dieses Arbeitnehmer*innenmilieus her und welche (neuen?) Haltungen und Grundorientierungen sind für diese charakteristisch? Die nächste Generation (in Gestalt junger Arbeitnehmer*innen in den ausgewählten Beschäftigungsfeldern) in der Untersuchung gebührend zu berücksichtigen, wird angesichts dieser ersten Befunde umso wichtiger.

Dies verbindet sich mit der Frage nach den generellen Folgen der Infragestellung der zentralen bisherigen Identifikationspole „Auto“ und „Betrieb“. Dass diese Identifikationspole und Integrationsorte „in der Transformation“ sehr an Anziehungs- und Kohäsionskraft verloren

haben und weiter zu verlieren drohen, ist deutlich geworden. Das impliziert unter anderem, dass die Werte und Ansprüche (die Handlungs- und Sozialorientierungen), denen diese Beschäftigtengruppe verpflichtet ist, als gesellschaftlich immer deutlicher entwertet erscheinen. Diesen Bedeutungsverlust der „eigenen“ Werte erlebt man teilweise auch im Sinne eines generellen Verfalls von Werten, als negativen Wertewandel oder Wertekrise. „Die richtigen Werte sind eigentlich nichts mehr wert“, sagt eine Befragte. Die besorgte Wahrnehmung, dass „Egoismus“, „Ellbogenmentalität“ und „Verrohung“ in der Gesellschaft um sich greifen, findet sich nicht nur in einem der hier herangezogenen Interviews. Sehr deutliche Parallelen zu solchen Wahrnehmungen zeigen sich etwa auch in der ostthüringischen Transformationskonstellation, wo wir Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege befragt haben.

Das verweist schließlich auf die „weiteren Aussichten“. Wie mehrfach betont, stellt das Präsentierte das Ergebnis einer allerersten Spurensuche in einem kleinen Teilausschnitt unseres Gesamtsamples dar. Was im Projekt „Mentalitäten des Umbruchs“ nun ansteht, das sind die Intensivauswertungen in diesem Ausschnitt, das ist die empirische „Sättigung“ durch den Abschluss der ersten Erhebungswelle in der ganzen Transformationskonstellation der Region Stuttgart und das ist vor allem die weitere Erschließung der Vergleichskonstellationen und -beschäftigtengruppen in den Regionen Ostthüringen, Rhein/Main und Bochum/Hagen.

Literatur

- Bahrdt, Hans Paul (1987): Schlüsselbegriffe der Soziologie. Eine Einführung mit Lehrbeispielen. 3. Aufl., München: Beck.
- Bartelheimer, Peter; Wittemann, Klaus Peter (2003): Lebensweise – unterschätzte Kategorie im Schatten der Ökonomie. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 31/Juli 2003, Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), 29–52.
- Roland Berger GmbH; IPE GmbH; FKA GmbH (Hg.) (2019): Automobile Wertschöpfung 2030/2050. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, Kurzfassung.
- Boes, Andreas; Ziegler, Alexander (2021): Umbruch in der Automobilindustrie. Analyse der Strategien von Schlüsselunternehmen an der Schwelle zur Informationsökonomie. Forschungsreport, hg. vom ISF München.
- Boewe, Jörn; Krull, Stephan; Schulten, Johannes (2022): „E-Mobilität, ist das die Lösung?!“. Eine Befragung von Beschäftigten. In: Candeias, Marion; Krulls, Stephan (Hg.): Spurwechsel. Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion. Hamburg: VSA Verlag, 19–58.
- Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bormann, René; Fink, Philipp; Holzapfel, Helmut; Rammler, Stephan; Sauter-Servaes, Thomas; Tiemann, Heinrich; Waschke, Thomas; Weirauch, Boris (2018): Die Zukunft der deutschen Automobilindustrie. Transformation by Disaster or by Design. In: WISO Diskurs 03/2018, hg. von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Bourdieu, Pierre (1997): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Buchenau, Martin-W.; Tyborski, Roman (2020): Vernichtet die E-Mobilität Arbeitsplätze? In: Handelsblatt Nr. 187, 28.09.2020, 18.
- Burkart, Günter (1994): Individuelle Mobilität und soziale Integration. Zur Soziologie des Automobilitäts. In: Soziale Welt 45, Nr. 2, 216–241.
- Burmeister, Kai (2020): Arbeit in der Automobil-Industrie unter Druck – Transformation kann gelingen. In: WISO Direkt 16/2020, hg. von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Dispan, Jürgen (2021): Die Region Stuttgart im Umbruch. Transformation der Schlüsselindustrien als Herausforderung für die Regionalwirtschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 71. Jahrgang, 5–6/2021, 01.02.2021, 40–46.
- Eversberg, Dennis; Fritz, Martin; Holz, Jana; Koch, Philip; Pungas, Lilian; Schmelzer, Matthias (2021): Mentalities Matter. Sozial-ökologische Mentalitäten und ihre Bedeutung in post-fossilen Transformationen. Working Paper Nr. 5, Mentalitäten im Fluss (flumen), Jena.
- Geiger, Theodor (1932): Die soziale Schichtung des deutschen Volkes. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- Giddens, Anthony (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Hahn, Anna Katherina (2021): Zur Chillereiche. Kleiner Versuch über Stuttgart. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 71. Jahrgang, 5–6/2021, 01.02.2021, 8–11.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: edition sigma.
- Hradil, Stefan (1987): Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen: Leske+Budrich.
- Jochum, Georg; Jurczyk, Karin; Voß, G. Günter; Wehrich, Margit (Hg.) (2020): Transformationen alltäglicher Lebensführung. Konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen. Weinheim: Beltz.
- Kersten, Jens; Neu, Claudia; Vogel, Berthold (2012): Die demografische Provokation der Infrastrukturen. In: Leviathan 40, H. 4, 563–590.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos, Edition Sigma.
- Müller, Roland (2021): Stuttgart – ein Gang durch die Stadtgeschichte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 71. Jahrgang, 5–6/2021, 01.02.2021, 12–19.
- Oertzen, Peter von (2006): Klasse und Milieu als Bedingungen gesellschaftlich-politischen Handelns. In: Bremer, Helmut; Lange-Vester, Andrea (Hg.): Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur. Die gesellschaftlichen Herausforderungen und die Strategien der sozialen Gruppen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 37–69.
- Oesch, Daniel (2006): Coming to Grips with a Changing Class Structure. In: International Sociology 21, H. 2, 263–288.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich.
- Raphael, Lutz (2019): Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom. Berlin: Suhrkamp.
- Schaupp, Simon (2021): Das Ende des fossilen Klassenkompromisses. Die Gelbwestenbewegung als ökologischer Konflikt des „Hinterlands“. In: PROKLA 204/51, Nr. 3, 435–453.

- Schwarz-Kocher, Martin; Stieler, Sylvia (2019): Die Bedeutung regionaler Wertschöpfungskuster der Automobilindustrie im Prozess fortschreitender Globalisierung und der Transformation zur Elektromobilität. In: Arbeits- und Industriosozilogische Studien 12, H. 2, 35–56.
- Tullius, Knut; Vogel, Berthold; Wolf, Harald (2021): Mentalitäten des Umbruchs. Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter Transformationsbedingungen handeln. Ein Forschungskonzept. SOFI Working Paper 2021-23, Göttingen: SOFI.
- Tyborski, Roman (2021): Chipkrise gefährdet Existenzen. In: Handelsblatt Nr. 199, 14.10.2021, 16–17.
- Verband Region Stuttgart (Hg.) (2021): Regionalentwicklungsbericht 2021. Schriftenreihe Verband Region Stuttgart, März 2021/Nr. 35, Stuttgart.
- Vester, Michael; Oertzen, Peter von; Geiling, Heiko; Hermann, Thomas; Müller, Dagmar (1993/2015): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. 1. u. 4. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp.