ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Tullius, Knut; Wolf, Harald; Vogel, Berthold

Working Paper

Abschied von gestern: Mentalitäten und Transformationserfahrungen von Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie in der Region Stuttgart

Working Paper Forschungsförderung, No. 276

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Tullius, Knut; Wolf, Harald; Vogel, Berthold (2023) : Abschied von gestern: Mentalitäten und Transformationserfahrungen von Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie in der Region Stuttgart, Working Paper Forschungsförderung, No. 276, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/271013

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 276, März 2023

Abschied von gestern

Mentalitäten und Transformationserfahrungen von Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie in der Region Stuttgart

Knut Tullius, Harald Wolf und Berthold Vogel

Auf einen Blick

Die Umbrüche in der Automobilwirtschaft, denen sich die dort Beschäftigten seit Längerem gegenübersehen, setzen nicht nur ihre Arbeits-, sondern auch ihre Lebensweise unter Spannung und sie selbst unter Anpassungsdruck. Elektromobilität, Digitalisierung und andere Strukturveränderungen und -brüche führen zu Transformationen der „Automobilgesellschaft“. Das Working Paper stellt empirische Befunde über den Zusammenhang und möglichen Konflikt zwischen diesen Veränderungen und den Mentalitäten – den Haltungen und Wertorientierungen – von Automobilarbeiter*innen zur Diskussion.

FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG

© 2023 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

„Abschied von gestern“ von Knut Tullius, Harald Wolf und Berthold Vogel ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung 4

1. Mentalitäten in der Transformation – das Beispiel der Automobilregion Stuttgart 7

2. Automobilregion Stuttgart – Entwicklungslinien und aktuelle Transformationsdynamik 11

2.1 „Wirtschaftswunder-Musterländle“: Sozioökonomische, sozialräumliche und politische Entwicklungslinien 11

2.2. Transformationsdynamik im Automobilcluster der Region Stuttgart: Vom „Wirtschaftswunder-Musterländle“ zum „Neckar-Detroit“? 19

3. Automobile Arbeits- und Lebensweisen im Umbruch 27

3.1 Arbeits- und Lebensweisen von Automobilarbeitnehmer*innen unter Veränderungsdruck 28

3.2 Arbeits- und Lebensweise von Produktionsarbeiter*innen im Umbruch 31

3.3 Arbeits- und Lebensweise von technischen Wissensarbeiter*innen im Umbruch 42

3.4 Zwischenresümee 52

4. Mentalitäten von Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie 53

4.1 Mentalitätsmuster von Produktionsarbeiter*innen: Leistungsstolz, Familie, Absicherung 54

4.2 Mentalitätsmuster von technischen Wissensarbeiter*innen: Expertentum, Kollegialität, Individualismus 65

4.3 Zwischenresümee 74

5. Vielfachtransformation: Erfahrungen, Deutungen, Erwartungen 75

6. Resümee und Ausblick: Abschied von der „automobilen Mentalität“? 97

Anhang 100

1. Methodisches Vorgehen 100

2. Zum Sample: Befragte Produktions- und Wissensarbeiter*innen 101

Literatur 102

Autoren 110

Zusammenfassung

Angesichts vielfältiger und sich überlagernder Prozesse des arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandels (und diesbezüglicher Debatten und Diskurse) sehen sich Beschäftigte in ihren Arbeits- und Lebensweisen sowie in ihren Mentalitäten – ihren Haltungen, Wertorientierungen und Vor-Einstellungen – vielfach herausgefordert.

Diesen Zusammenhang von Mentalitäten und Strukturwandel untersucht ein laufendes SOFI-Projekt für die Hans-Böckler-Stiftung, und im vorliegenden Working Paper werden empirische Befunde über den Zusammenhang – und möglichen Konflikt – von aktuellen Transformationen der „Automobilgesellschaft“ (im Zeichen von „Elektromobilität“, „Digitalisierung“ und anderer Strukturveränderungen und -brüche) und der Mentalitäten von Automobilarbeiter*innen in Produktions- und Dienstleistungsbereichen dreier Unternehmen des Automobil-Clusters in der Region Stuttgart vorgestellt.

Die von uns hier präsentierten Befunde und soziologischen Interpretationen erheben keinen Anspruch auf Repräsentativität, weder hinsichtlich der Region, in der die von uns Befragten leben und arbeiten, noch hinsichtlich der Automobilbranche – eine qualitative Studie wie die unsere kann und soll dies gar nicht leisten. Was sie aber leisten kann, ist, den Blick auf die Vielschichtigkeit und den konkreten Zusammenhang von arbeits- und lebensweltlichen Erfahrungen sowie individuellen wie kollektiven Handlungsweisen und -orientierungen im gesellschaftlichen Strukturwandel zu schärfen.

Zunächst arbeitet das Papier wesentliche Entwicklungs- und Strukturmerkmale der Region bzw. „Transformationskonstellation“ Stuttgart heraus – einem Musterbeispiel für eine nachkriegsdeutsche Wachstums- und Wohlstandsregion, die zugleich wie keine andere in der Bundesrepublik auf der Bestandsfähigkeit des dortigen automobilen Innovations- und Produktionsclusters beruht. Die Beschäftigten stehen dort gegenwärtig vor dem womöglich größten Umbruch in der Industriegeschichte der Region.

Der Stand der diesbezüglichen (Forschungs-)Debatte und die mit diesem „größten Umbruch“ verknüpften sozioökonomischen Entwicklungsperspektiven werden knapp skizziert, um damit den Rahmen abzustecken für die Analyse der Veränderungstendenzen der „automobilen Arbeits- und Lebensweisen“ der für die Untersuchung ausgewählten beiden Beschäftigtengruppen: Produktionsarbeiter*innen und technischen Wissensarbeiter*innen, die bei Endhersteller- und Zulieferbetrieben der Automobilindustrie beschäftigt sind.

Die Mentalitätsmuster, Wertorientierungen und Haltungen dieser Beschäftigtengruppen, die diese in Abhängigkeit von ihrer Arbeits- und Lebensweise heute haben und entwickeln, werden sodann herausgearbeitet. Dabei geht es auch um deren „Vertretungshaltungen", also die Art und Weise, wie die Beschäftigten selbst ihre Interessen bei Veränderungen ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen vertreten. Wie unsere Intensivauswertung von Interviews und Gruppendiskussionen mit Produktions- und Wissensarbeiter*innen im Automobil-Cluster der Region Stuttgart zeigt, markieren die Eckpfeiler *Leistungsstolz, Familie und Absicherung* den „Mentalitätshaushalt" der Produktionsarbeiter*innen.

Bei den technischen Wissensarbeiter*innen verdichten sich *Expertentum, Kollegialität und Individualismus* zu typischen Mentalitätsmustern dieser Gruppe. Damit deutet sich eine erhebliche Stabilität dieser Mentalitätsmuster im Zeitverlauf an – Mentalitäten sind „zählebig".

Allerdings setzen die Umbrüche in der Automobilwirtschaft, denen sich vor allem die Produktionsarbeiter*innen seit Längerem gegenübersehen, nicht nur ihre Arbeits-, sondern auch ihre Lebensweise unter Spannung und sie selbst unter Anpassungsdruck. Denn die Automobilarbeitnehmer*innen sehen sich mit einer Vielfachtransformation konfrontiert, bei der sich vielerlei „Transformationstreiber" und Transformationsfolgen überlagern und teilweise verstärken: Zur seit Jahrzehnten vorangetriebenen „Globalisierung" der Geschäfts- und Absatzstrategien der Automobilkonzerne, in denen sie arbeiten, kommt aktuell, in der Leitbildperspektive einer „Mobilitätswende" und einer „sozial-ökologischen Transformation", die begonnene Umstellung des Produktportfolios auf den Elektromotor hinzu.

Daneben „transformieren" verschiedene Formen der *Digitalisierung* die unterschiedlichsten Aspekte der Arbeits- wie der Lebenswelten, der Arbeitsprozesse wie des Produkts. Und all dies wird noch zusätzlich überlagert von den Folgen der *Corona-Pandemie* bzw. des Umgangs mit ihr.

Daher arbeitet das Papier zum anderen heraus, welche Erfahrungen die befragten Beschäftigten in der gegenwärtigen „Vielfachtransformation" machen und wie sie den Wandel deuten. Und schließlich will der Beitrag Hinweise darauf geben, wie Mentalitäten 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 ihrer Arbeits- und Lebenswelt konfrontiert sind. Denn grundsätzlich verkörpern die genannten Mentalitätsmuster Handlungspotenziale und Sozialkompetenzen, Interessenvertretungs- und Anpassungshaltungen, die für die Auseinandersetzung mit

den aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozessen und für deren Bewältigung von großer Bedeutung sind.

Wie sich zeigt, verarbeiten die befragten Automobilarbeitnehmer*innen die permanente Rationalisierung und Fragmentierung durch Globalisierungsprozesse, den zusätzlichen Beschäftigungsabbau und die teilweise als Bedrohung erlebte Veränderung von Arbeits- und Lebenswelt durch die Digitalisierung sowie die weitere Digitalisierungsforcierung auf Grundlage ihrer „einverleibten“ Erfahrungen und Haltungen im Ganzen durchaus „anpassungsstark“. Dies gilt auch hinsichtlich wahrgenommener sozialer Spaltungstendenzen seit der Corona-Pandemie und, last but not least, den Umbruch durch die „sozial-ökologische Transformation“ bzw. die Elektrifizierung des Produkts Automobil.

Jedoch finden sich deutliche Hinweise darauf, dass sowohl bei den Produktionsarbeiter*innen wie den Wissensarbeiter*innen für die Generation der eigenen Kinder ein Abschied von der automobilen Arbeitsweise zwingend erscheint. Der Abschied von gestern könnte also bei der Nachfolgegeneration der von uns befragten Automobilarbeitnehmer*innen auch ein Abschied von den „automobilen Mentalitäten“ ihrer Eltern sein.

1. Mentalitäten in der Transformation – das Beispiel der Automobilregion Stuttgart

In unserer Untersuchung der „Mentalitäten des Umbruchs“[1] fragen wir danach, wie und in welchem Maße die Mentalitäten von ausgewählten Gruppen abhängig Beschäftigter durch den gegenwärtigen arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandel „herausgefordert“ werden und sich wandeln. Unter Mentalitäten verstehen wir die Wertorientierungen und Haltungen von Individuen und Gruppen oder Milieus, die ihr soziales Handeln grundieren. Sie erwachsen gewissermaßen aus den Arten des Lebens und Arbeitens und bündeln sich in typischen, erfahrungsgesättigten Formen und Mustern von Handlungs- und Sozialorientierungen und Lebenszielen sowie darauf gestützten Erwartungen (vgl. dazu hier ausführlich Kapitel 4 sowie Tullius/Vogel/Wolf 2021).

Um diesen Zusammenhang zu erschließen, ist erstens zu klären, welche Mentalitäten verschiedene Beschäftigtengruppen, in Abhängigkeit von ihren Arbeitsbedingungen und Lebenslagen, heute überhaupt haben und entwickeln. Zweitens wollen wir ergründen, welche Haltungen und Orientierungen – im Sinne von Handlungsressourcen – Beschäftigte im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit, aber auch im Alltag ihres sozialen Lebens in die Waagschale werfen können, wenn sie mit womöglich grundlegenden Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebenswelt konfrontiert sind.

Vor allem interessieren uns dabei die subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen sowie individuellen wie kollektiven Umgangs- und Bearbeitungsweisen von bzw. mit Transformation. Dabei wenden wir den heute ubiquitär gebrauchten Transformationsbegriff nicht nur auf Prozesse „radikaler“ oder „disruptiver“ Umwälzungen oder Umformungen einer gesamtgesellschaftlichen Ordnung an – worauf etwa die Rede von der „Großen Transformation“ im Sinne Karl Polanyis (1978) auch aktuell abhebt (vgl. etwa Busch 2015 oder Dörre et al. 2019).

Vielmehr beziehen wir ihn auch auf sozioökonomischen Wandel „mittlerer Reichweite“, der in gesellschaftlichen Teilbereichen durchaus „graduell“ (Dolata 2011), schrittweise und in unterschiedlicher Geschwindigkeit erfolgt oder erfolgen kann, aber im Prozess und „im Ergebnis“ durch-

1 „Mentalitäten des Umbruchs. Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter Transformationsbedingungen handeln“; das Projekt wird von den Autoren am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung unter der Projektnummer 2020-827-8 bis Ende 2024 finanziell gefördert; siehe auch: www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2020-827-8.

aus zu gravierende Veränderungen der Bedingungen gesellschaftlichen Arbeitens und Lebens führt (oder führen kann). Wie sich zeigen wird, begegnet „Transformation“ den Subjekten im Plural, als „Vielfachtransformation“.

Den Zusammenhang von Mentalitäten und sozialem Umbruch bzw. Transformationen untersuchen wir in diesem Projekt empirisch in vier „Transformationskonstellationen“, womit wir der sozialräumlichen bzw. regionalen Perspektive, die Umbruchsprozessen innewohnt, Rechnung tragen. Es handelt sich um die Regionen Stuttgart, Rhein-Main, Ostthüringen und Bochum/Hagen. Dies sind jeweils regionale Arbeits- und Lebensräume mit je spezifischen „objektiven Vorgegebenheiten“ (Bahrdt 1987: S. 134), in denen nicht nur der gesellschaftliche Wandel der letzten Jahre und Jahrzehnte – und in Sonderheit die aktuell breit diskutierten digitalen, sozial-ökologischen oder auch „Corona“-induzierten Transformationsprozesse – auf sehr unterschiedliche Weise in Erscheinung tritt und wirksam wird.

Auch die Mentalitäten selbst besitzen eine raum-zeitliche bzw. sozialräumliche Dimension: Regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen, politische und konfessionelle Traditionen, industrielle Beziehungen, demografische und infrastrukturelle Lage oder auch die – urbane oder ländliche – Wohn- und allgemeine Lebenssituation und deren Entwicklungstrends drücken ihnen ihren Stempel auf.

In diesen vier ausgewählten regionalen Transformationskonstellationen konzentriert sich unsere Untersuchung jeweils auf nach unserer Ansicht charakteristische Beschäftigtengruppen und Berufs- und Sozialmilieus – charakteristisch im Hinblick darauf, dass sie die jeweilige Konstellation einerseits historisch in ihrer sozialmoralischen und „mentalen“ Dimension in besonderer Weise mitgeprägt haben und „für sie stehen“ und die andererseits von der heutigen Transformationsdynamik besonders betroffen sind oder betroffen zu sein scheinen (vgl. Tullius/Vogel/Wolf 2021: S. 10–14).

Im vorliegenden Working Paper berichten wir über den Stand unserer Untersuchungen am Beispiel der Automobilwirtschaft in der Region Stuttgart, genauer: in zwei Teilregionen, in denen drei Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie angesiedelt sind und die von uns befragten Beschäftigten und ihre Angehörigen größtenteils wohnen. Dabei greifen wir hauptsächlich auf Interviewmaterial zurück, das wir dort aus Gesprächen, Gruppendiskussionen und Haushaltsinterviews mit insgesamt 22 Produktionsarbeiter*innen und technischen Wissensarbeiter*innen in der Automobilindustrie gewonnen haben, die im Zeitraum von Mitte 2021 bis Frühjahr 2022 durchgeführt wurden.

Auch wenn die von uns befragten Produktions- und Wissensarbeiter*innen in vielerlei Hinsicht als durchaus typisch für die jeweiligen Gruppen anzusehen sein dürften, so versteht es sich von selbst, dass die „Reichweite“ und „Übertragbarkeit“ unserer qualitativen Befunde und unserer Interpretationen begrenzt ist und wir mit ihnen keinen Anspruch auf Repräsentativität etwa bezüglich der Transformationserfahrungen und Mentalitäten „der“ Beschäftigten in „der“ Automobilregion Stuttgart erheben. Aber wir sind überzeugt, im Weiteren wichtige explorative Erkenntnisse hinsichtlich der „mentalen Lagerungen“ (Mau 2019) zweier zentraler Trägergruppen in laufenden Umbruchsprozessen zu liefern. [2]

Außerdem resümieren wir die Ergebnisse der Auswertung historischer und aktueller Daten und von Forschungsliteratur zu den sozioökonomischen, sozialräumlichen und politischen Entwicklungslinien sowie zur aktuellen Transformationsdynamik des Automobilclusters der Region Stuttgart.

Das Working Paper gliedert sich im Weiteren wie folgt: Um den Leserinnen und Lesern einen Einblick in die Region bzw. „Transformationskonstellation“ Stuttgart zu geben, umreißen wir in Kapitel 2 („Automobilregion Stuttgart“) zunächst wesentliche Entwicklungs- und Strukturmerkmale. Wir haben es dort mit dem Musterbeispiel einer nachkriegsdeutschen Wachstums- und Wohlstandsregion zu tun, die zugleich wie wenige andere in Deutschland auf der Bestandsfähigkeit des dortigen automobilen Innovations- und Produktionsclusters beruht (Kapitel 2.1). Die Region und die in der Autoindustrie Beschäftigten stehen vor dem womöglich „größten Umbruch ihrer Geschichte“ (Stuttgarter Zeitung o. J.). In Kapitel 2.2 wird der Stand der diesbezüglichen (Forschungs-)Debatte und die mit diesem „größten Umbruch“ verknüpften Perspektiven dargelegt.

Kapitel 3 („Automobile Arbeits- und Lebensweisen im Umbruch“), Kapitel 4 („Mentalitäten von Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie“) und Kapitel 5 („Vielfachtransformation“), die Hauptteile des Papiers, widmen sich dann dem Zusammenhang – und möglichen Konflikt – der „automobilen Arbeits- und Lebensweise“ der Automobilarbeitnehmer*innen, ihren Mentalitäten und dem aktuellen Strukturwandel der „Automobilgesellschaft“ (im Zeichen von „Elektromobilität“, „Digitalisierung“ und ande-

2 Über das methodische Vorgehen und über die Zusammensetzung des hier zugrunde gelegten regionalen Teilsamples unserer Untersuchung informiert der Anhang. Daraus wird beispielsweise ersichtlich, dass es sich bei den von uns befragten Beschäftigten mehrheitlich um Ältere mit langjähriger Betriebszugehörigkeit und darüber hinaus fast gänzlich um Gewerkschaftsmitglieder handelt. Auf Besonderheiten der befragten Gruppen wird in einzelnen Abschnitten ggf. nochmals gesondert hingewiesen. Wir möchten an dieser Stelle allen unseren Gesprächspartner*innen in der Region, vor allem aber den interviewten Arbeitnehmer*innen und ihren Partner*innen für ihre Gesprächsbereitschaft, Gastfreundlichkeit und Offenheit danken.

rer Strukturveränderungen und -brüche). Dabei thematisieren wir auch die „Vertretungshaltungen“ der Befragten, also die Art und Weise, wie sie selbst ihre Interessen bei Veränderungen ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen vertreten und wie sie „ihre“ institutionalisierten Interessenvertretungen wahrnehmen.

Im Kapitel 6 diskutieren wir schließlich, inwiefern der sich abzeichnende Abschied von einigen lange charakteristischen Merkmalen der Arbeits- und Lebensweise der Automobilarbeitnehmer*innen auch den Abschied von der „automobilen Mentalität“ einläuten könnte.

2. Automobilregion Stuttgart – Entwicklungslinien und aktuelle Transformationsdynamik

2.1 „Wirtschaftswunder-Musterländle“: Sozioökonomische, sozialräumliche und politische Entwicklungslinien

Die Region Stuttgart ist in vielerlei Hinsicht ein Musterbeispiel für das Sozial-, Wirtschafts- und Wachstums-„Modell Deutschland“. In den Nachkriegsjahrzehnten wurde sie rasch zu einer Art „Wirtschaftswunder-Musterländle“ (Vogel 2006), an hohes Wachstum und relativen Wohlstand gewöhnt. Dazu gehören wirtschaftliche Entwicklungsmuster, die stark auf dem „Automobil-Machen“, der Massenproduktion von Automobilen, beruhen; und zugleich auf einer „Auto-Mobilisierung“, also auf der massenhaften Verbreitung und Nutzung des Automobils in der Bevölkerung.

Solche Entwicklungsmuster bilden die Basis und den Rahmen, gewissermaßen den „Nährboden“, für die „automobilen Arbeits- und Lebensweisen“ und die Mentalitäten der Arbeitnehmer*innen, die bei unserer Untersuchung in dieser Region im Zentrum stehen. Deshalb erscheint es sinnvoll, zunächst einige der wichtigsten regionalen sozioökonomischen, sozialräumlichen und politischen Entwicklungslinien nachzuzeichnen.

Die (Raumordnungs-)Region Stuttgart besteht aus dem Stadtkreis Stuttgart sowie den umliegenden Landkreisen Böblingen, Esslingen, Göppingen, Ludwigsburg und Rems-Murr. Sie ist mit 179 Städten und Gemeinden und insgesamt rund 2,8 Millionen Einwohner*innen (Verband Region Stuttgart 2021: S. 12) einer der am dichtesten besiedelten Ballungsräume Deutschlands und das politische und ökonomische Zentrum Baden-Württembergs: auf zehn Prozent der Gesamtfläche des Bundeslandes sind 25 Prozent aller dort Erwerbstätigen beschäftigt, die 30 Prozent der gesamten Wirtschaftsleistung des Landes erbringen (Dispan et al. 2021: S. 7); zugleich ist sie eine in sich heterogene, polyzentrische und kleinteilige Region mit immer noch hohen Anteilen ländlicher Räume (Harlander/Jessen 2001: S. 188).

Diese herausgehobene Stellung ist relativ jungen Datums: Lange blieb das heutige Baden-Württemberg, das als Bundesland seit 1952 existiert, vornehmlich agrarisch geprägt. Die Region um die baden-württembergische Landeshauptstadt hat sich erst vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg zum bedeutenden Wirtschaftsraum und zu einem der großen Industrie-, Technologie- und Innovationszentren der Republik und Europas ent-

wickelt, das sie heute ist (Cost 2006: S. 216; Müller 2021: S. 18; Dispan 2021).

Hatte sich die Stuttgarter Region bereits seit den Gründungen der Firmen Bosch (1886) und Daimler (1890) zu einem Mittelpunkt der sich allmählich herausbildenden deutschen Automobilwirtschaft, der Elektroindustrie und des Maschinenbaus entwickelt (Müller 2021: S. 14), so kam es erst nach dem Zweiten Weltkrieg zum entscheidenden Wachstumsschub, in dessen Folge die Region sich im Laufe der 1960er und 1970er-Jahre zur paradigmatischen „Wirtschaftswunder"-Industrieregion der Bundesrepublik entwickelte, mit den genannten Branchen als Kern.

Es sind vor allem sechs Entwicklungslinien und -merkmale, die der Region über die Jahrzehnte hinweg ihre heutige besondere Gestalt verliehen haben und auf die eine oder andere Weise auch gleichsam in die Lebens- und Arbeitsgeschichte der von uns Befragten hineinragen, die wir im Folgenden kurz skizzieren wollen: die Einbettung der wirtschaftlichen Aktivitäten in mittelständisch-ländliche Strukturen flexibler Spezialisierung und industriepolitische- und Bildungsnetzwerke; das Automotive-Cluster als Dienstleistungswirtschaft mit dem industriellen Kern der Automobilproduktion; die erhebliche Migrationsdynamik; Suburbanität und Automobilität; die Rolle der besonderen industriellen Beziehungen bei der Wohlstandssicherung; die spezifische politische Kultur und die sozialmoralischen Milieus.

Einbettung wirtschaftlicher Aktivitäten

Die Region kennzeichnet eine hoch verdichtete und spezialisierte Industrielandschaft. Bedeutsam für deren Herausbildung war die ursprüngliche Agrarverfassung („Realteilung"), die in der Frühindustrialisierung zu einer spezifischen Verzahnung von Landwirtschaft und Industrie geführt hat, was wiederum die Entstehung kleinteiliger Siedlungs- und Gewerbestrukturen begünstigt, aber auch einen mäßigenden Einfluss auf die Lohnkosten ausgeübt habe, da die industriellen Arbeitskräfte nebenberuflich noch Landwirtschaft betrieben (Boelcke 1989).

Auch wird angesichts von fehlenden Rohstoffen die in der Region frühzeitig erkannte Bedeutung von „Humanressourcen" und Bildung hervorgehoben, etwa in Form kirchlich-pietistischer „Volksschulbildung" wie auch der staatlichen Förderung der beruflichen Bildung („Industriearbeitsschulen", Fachschulen) (vgl. Flik 2002: S. 60 f.). Piore/Sabel (1989) verweisen auf die besondere Bedeutung eines staatlich geschaffenen „Netz[es] von Berufsschulen und technischen Beratungsbüros" in Baden-Württemberg bereits im 19. Jahrhundert für die Fähigkeit der dortigen Metall-, Textil- und Bekleidungsindustrie zur Anpassung an eine „Strategie der technologisch entwickelten Spezialisierung" (ebd.: S. 260).

Was sich zunächst als Schwäche in der Industrialisierungsphase erwies – Rohstoffarmut, Kleinteiligkeit –, wurde in der Folge zu einem regionalen Vorteil, denn: „Anders als etwa im Saarland oder im Ruhrgebiet bildeten sich hier keine industriellen Monostrukturen aus. Stattdessen verhalf die hier entstandene Mischung aus dezentraler, überwiegend mittelständisch geprägter Industriestruktur, schwäbischer „Tüftlermentalität“, Erfindungsreichtum, pietistischem Arbeitsethos und handwerklicher Tradition der Region ab Ende des 19. Jahrhunderts zu einem anhaltend prosperierenden Erfolgsmodell von flexibler Spezialisierung“ (Harlander/Jessen 2001: S. 188).

Das starke wirtschaftliche Wachstum Baden-Württembergs beruhte bis in die 1970er-Jahre vor allem auf der Wachstumsstärke seines verarbeitenden Gewerbes und der bereits erwähnten „Verdichtung der Industrie“, einer guten Verkehrsinfrastruktur und gut ausgebildeten Arbeitskräften (Boelcke 1989: S. 441; Flik 2002: S. 62). Dem „Wiederaufbauboom“, der zu „Vollbeschäftigung“ bereits Mitte der 1950er-Jahre führte, folgte eine „Konsolidierungsphase“ in den 1960er-Jahren, die bis zur Ölkrise in den Jahren 1973/1974 reichte (Boelcke 1989: S. 440).

Der „Boom“ galt indes nicht für alle Industriebranchen, Beschäftigtengruppen und Regionen gleichermaßen, sondern war selektiv und führte zu einem Wandel der regionalen Industrie- und Branchenstrukturen. Während Fahrzeugbau, Maschinenbau, Elektrotechnik stark wuchsen, gingen zahlreiche Unternehmen anderer Branchen, etwa in der Textil-, Bekleidungs-, Uhren- und Konsumgüter-Elektroindustrie in Konkurs und viele Beschäftigte in ländlich-peripheren wie strukturschwachen städtischen Regionen verloren ihre Arbeitsplätze (vgl. Boelcke 1989: S. 441; Flik 2002: S. 62 f.).

Automotive-Cluster als Dienstleistungswirtschaft

Wesentliches Merkmal des Strukturwandels war darüber hinaus der auch in Baden-Württemberg und der Region Stuttgart stattfindende säkulare Trend hin zur Dienstleistungsökonomie: „Seit 1970 sinkt der Anteil des sekundären Sektors am Sozialprodukt und an der Beschäftigung – von 1970 bis 1999 wurden im Verarbeitenden Gewerbe Baden-Württembergs rund 330.000 Arbeitsplätze abgebaut.

Seit 1985 ist der Dienstleistungssektor das nach Beschäftigung bedeutendste Segment der Wirtschaft Baden-Württembergs.“ (Flik 2002: S. 63) Im Jahr 2018 sind etwas mehr als zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig – nach 63 Prozent im Jahr 2007 (Dispan/Koch/König 2019: S. 44). Die Verschiebung in der sektoralen und Beschäftigungsstruktur hin zu Dienstleistungstätigkeiten insgesamt wie auch im Produzierenden Gewerbe setzt sich laut der Ar-

beitsmarkt- und Berufsfeldprojektion des Qube-Projektes fort. Danach soll der Anteil der Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe bis 2040 deutlich zurückgehen und demgegenüber vor allem bei unternehmensnahen Dienstleistungen stark steigen (Zika et al. 2021: S. 30).

Trotz der auch in dieser Region also zahlenmäßig längst dominierenden Dienstleistungsökonomie, kennzeichnet die Region wie keine andere in Deutschland eine strukturelle und ökonomische Abhängigkeit von mit der Automobilentwicklung und -produktion zusammenhängenden Branchen und Unternehmen. Die Region Stuttgart weist eine spezifische Kombination von Sekundär- und Tertiärökonomie auf – sie ist eine „Dienstleistungswirtschaft um einen industriellen Kern“ (Dispan et al. 2021: S. 8).

Den „Wertschöpfungskern“ (Burmeister 2019: S. 278) bilden vor allem die Automobilbranche und die Produktionstechnik (vor allem der Maschinenbau), die überdurchschnittlich stark zur gesamten Wertschöpfung der Region beitragen, was sich an einer Reihe von ökonomischen Indikatoren und Strukturmerkmalen (Anteil an der Wertschöpfung, Beschäftigungsanteile, Ausgaben für Forschung und Entwicklung u. a. m.) zeigt. Umrahmt wird dieser Kern zudem durch „ein Wissenschaftsumfeld und begleitende Cluster-Initiativen“ (ebd.), was insgesamt zu „sich positiv verstärkenden Wechselwirkungen“ führe und in seiner Art ein „Alleinstellungsmerkmal der Region Stuttgart“ darstelle (Dispan 2021: S. 41).

In diesem sogenannten Automotive-Cluster der Region arbeiteten im Jahr 2020 insgesamt etwa 222.000 Menschen (nach 180.000 im Jahr 2008, was einem Anstieg von fast 20 Prozent entspricht), u. a. in rund 400 Automobilzulieferunternehmen (Dispan et al. 2021: S. 110 ff.). Der „Clusterkern“ – bestehend aus rund 80 Betrieben, die sich mit der Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen im engeren Sinne befassen – hat annähernd 124.000 Beschäftigte (ebd.). Hinzu kommen tausende Beschäftigte in Dienstleistungsunternehmen, wie z. B. Ingenieur-, IT- und Softwaredienstleister, Design- und Kommunikationsdienstleister, aber auch Forschungsinstitute, denen für die Leistungsfähigkeit des „Clusters“ zentrale Bedeutung zugeschrieben wird (ebd.).

Migrationsdynamik

Für die sozioökonomische Entwicklung wie für die heutige Sozialstruktur des Südwestens (und der Bundesrepublik insgesamt) spielen *Zuwanderung und Migration* eine bedeutsame Rolle; dies meint sowohl Binnen- als auch Flucht- und Arbeitsmigration. So kamen mit dem Ende des Nationalsozialismus und des zweiten Weltkriegs Millionen Flüchtlinge und „Heimatvertriebene“ nach Baden-Württemberg, der Mauerbau 1961 führte zu weiteren Zuzügen, die insgesamt etwa 25 Prozent der damaligen Bevölkerung ausmachten (Bausinger 2003: S. 31).

Mit der in den 1960er-Jahren „einsetzenden Arbeitsmigration kamen weitere rund 1,25 Millionen Ausländerinnen und Ausländer nach Baden-Württemberg“ (ebd.: S. 33). Anfang der 1990er-Jahre führten das Ende der Sowjetunion und die Kriege in Ex-Jugoslawien sowie die Systemtransformation Ostdeutschlands zu weiteren starken Flucht- und Wanderungsbewegungen nach Baden-Württemberg (Meister-Scheufelen/Cornelius 2006: S. 191 f.). Meier-Braun (2012: S. 285) fasst mit Blick auf Zu- und Abwanderung zusammen: „Seit der Gründung des Landes Baden-Württemberg sind fast 17 Millionen Menschen – Deutsche und Nichtdeutsche – hierhergezogen. Über 13 Millionen Menschen haben das Land im gleichen Zeitraum wieder verlassen“.

Die starke Zuwanderung von Ausländer*innen in den letzten Jahrzehnten resultiert auch darin, dass im Jahr 2019 fast 39 Prozent der Einwohner*innen der Region Stuttgart (in der Stadt Stuttgart sind es knapp 45 Prozent) heute einen „Migrationshintergrund“ haben (Statistik BW 2022a) – in keiner anderen Region Baden-Württembergs ist der Anteil höher.[3] Wohl nicht zuletzt wegen der demografischen Veränderungen durch Migration, ist das Durchschnittsalter der Bevölkerung der Region mit 43,8 Jahren (Brachat-Schwarz 2022: S. 10) im Bundesvergleich unterdurchschnittlich, auch wenn zugleich ein deutlich wachsender Anteil alter und hochbetagter Menschen prognostiziert wird (ebd.: S. 15 f.).

Suburbanität und Automobilität

Die Industrialisierung des Südwestens begann entlang der Flüsse und in den Städten (Müller 2021). Zwar fand Urbanisierung auch in Baden-Württemberg statt, doch viele der für das sich herausbildende Produzierende Gewerbe benötigten Arbeitskräfte waren aufgrund der Realteilung häufig noch an die „Scholle“ gebunden und pendelten täglich – zunächst noch mit der Eisenbahn, aber auch mit dem Fahrrad oder dem Auto – aus den ländlichen Regionen in die Städte (Boelcke 1989: S. 181).[4] Im Jahr 2019 werden in der Region Stuttgart mehr als 1,4 Mio. „Pendlerbewegungen“ gemessen – ein Anstieg um mehr als 100.000 Pendlerbewegungen seit 2015; davon 50 Prozent innerhalb eines Wohnkreises und 25 Prozent innerhalb der Region (Regionalbericht 2021).

Während die Bevölkerung vor allem in der „Kernstadt“ Stuttgart bis zum zweiten Weltkrieg deutlich, wenn auch „keineswegs spektakulär“ anwuchs, setzte ab den 1960er-Jahren die „Abwanderung einkommensstär-

3 Im Vergleich der Flächenländer der Bundesrepublik liegt Baden-Württemberg mit einem Anteil von 33,8 Prozent knapp hinter Hessen mit 34,4 Prozent auf Platz 2; nur die Stadtstaaten Bremen (36,5 %) und Hamburg (33,9 %) haben ebenfalls höhere Bevölkerungsanteile mit „Migrationshintergrund“ (vgl. Statistik BW 2022b).

4 Boelcke (1989) findet für das Jahr 1910 einen Hinweis auf „15.307 Pendler, die aus 314 Wohngemeinden zur Arbeit nach Stuttgart strebten“ (ebd.: S. 181).

kerer Schichten in die Umlandgemeinden“ ein, „was nicht zuletzt durch die aufkommende Massenmotorisierung und die damit ermöglichte Erschließung der Fläche“ forciert wurde (Harlander/Jessen 2001: S. 190). In der Folge „setzte sich in der Region Stuttgart immer deutlicher eine Form der Suburbanisierung durch, in der sich das Wachstum nach Art einer Wanderdüne immer weiter ins Umland hinausschob: Stuttgart und auch die umliegenden Kreise verloren Einwohner, während die entferntesten Kreise das deutlichste Wachstum verzeichnen konnten“ (ebd.).

In jüngeren Jahren lassen sich indes (erneut) Re-Urbanisierungstendenzen mit Zuzügen aus umliegenden Gemeinden nach Stuttgart feststellen (Regionalmonitor 2018: S. 26), und auch für die Zukunft wird dem Stadtkreis Stuttgart mit 632.700 Einwohner*innen (im Jahr 2017) ein im regionalen Vergleich überdurchschnittlicher Bevölkerungszuwachs prognostiziert (Bundesinstitut Bau-, Stadt- und Raumforschung 2022).

Der Ausbau der Verkehrsinfrastruktur mit der Priorisierung des motorisierten Individualverkehrs bildete jedenfalls die Grundlage für diese Suburbanisierung des Wohnens (wie auch der Industrie[5]). Heute hat Baden-Württemberg mit 744 Fahrzeugen je 1.000 Einwohner eine der höchsten „PKW-Dichten“ aller deutschen Flächenländer (Bundesschnitt 2020: 701; Verband Region Stuttgart 2021: S. 47). Und auch wenn – nicht zuletzt im Zeichen der „Verkehrswende“ – mittlerweile „Optionen für einen besseren ÖPNV eröffnet“ wurden (Canzler 2021: S. 321), ist bzw. bleibt Baden-Württemberg doch „Autoland“, wie es bei Canzler heißt.

Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die oben dargestellten Strukturmerkmale, sondern es spiegelt sich auch in der Wahrnehmung der von uns interviewten Arbeiter*innen und Angestellten: Sie leben, wie viele sagen, in einer „Autoregion“ – mit der „Autostadt Stuttgart“ als ihrem ökonomischen und ideellen Kern –, die als solche ihre arbeits- wie lebensweltlichen Erfahrungen prägt.

Die Rolle der besonderen industriellen Beziehungen bei der Wohlstandssicherung

Die Rückständigkeit des Südwestens bei der Industrialisierung und die große Bedeutung kleiner und mittelständischer Betriebe, eine (bis in die 1960er-Jahre reichende) Prägung vieler Industriearbeiterhaushalte durch Nebenerwerbslandwirtschaft (Boelcke 1989: S. 434) und eine Dominanz „traditioneller Verhaltensnormen“ (ebd.: S. 186), erschwerten die Herausbildung gewerkschaftlicher Strukturen bis zum Ende der Weimarer Republik. Schon vor dem totalen Verbot durch die Nazis waren die gewerk-

5 Suburbanisierung der Industrie meint die „Dekonzentration“ der Ansiedlung von Industrie- wie auch Dienstleistungsbetrieben in kleineren Gemeinden in der Region (Harlander/Jessen 2001: S. 192).

schaftlichen Bindungen in der Arbeiterschaft vergleichsweise schwach und demzufolge blieben auch die Gewerkschaften eher unbedeutend (Bahnmüller 2007: S. 176 f.).

Erst mit dem aufgrund der spezifischen industriestrukturellen Bedingungen einsetzenden Nachkriegsboom, gelang es der dominierenden Gewerkschaft IG Metall vor allem in der bedeutenden Metall- und Elektroindustrie, sich zu einem machtvollen Akteur nicht nur regional, sondern bundesweit zu entwickeln (ebd.). Die wachsenden Verteilungsspielräume wusste die IG Metall im weiteren Verlauf dazu zu nutzen, durch eine „expansive Lohnpolitik“ und innovative Tarifverträge (LRTV I und II) – gegen den harten Widerstand der Arbeitgeberverbände – sowohl materielle Zugewinne wie auch Verbesserungen der Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen durchzusetzen (vgl. Boelcke 1989: S. 443 ff.; Bahnmüller 2007: S. 177 f.).

So partizipierten an den „Wohlstandsgewinnen“ des Nachkriegsbooms in der Region neben den Angestellten in den wachsenden Dienstleistungsbranchen und -bereichen bald auch die (männlichen) Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe. Bei den Beschäftigten der Metallindustrie stiegen die Reallöhne zwischen 1950 und 1988 um das 4,5-fache (Boelcke 1989: S. 449; die durchschnittlichen Lebenshaltungskosten „nur“ um das Dreifache) – und dort vor allem unter den Beschäftigten der Automobilindustrie, deren Verdienste die „Spitze der Lohnhierarchie“ in Baden-Württemberg (und darüber hinaus) markierten (ebd.: S. 447 f.).

Auch in den Folgejahrzehnten stiegen die Einkommen weiter an und lagen regelmäßig über dem west- und später auch gesamtdeutschen Durchschnitt: Bis 2019 erhöhte sich das verfügbare Einkommen privater Haushalte in Baden-Württemberg auf durchschnittlich knapp unter, in der Region Stuttgart auf über 26.000 Euro, im Bund lag der Durchschnitt bei etwa 24.000 Euro (Verband Region Stuttgart 2021: 17). Ob sich die von Boelcke für die Nachkriegsjahrzehnte festgestellten „starke(n), sogar krasse(n) Einkommens- und Vermögensunterschiede“ (Boelcke 1989: S. 462) in der Bevölkerung abgeschwächt haben, ist schwer zu sagen, angesichts gesamtgesellschaftlich wachsender Ungleichheit aber eher unwahrscheinlich.

Auch die Arbeitslosenquote liegt in der Region Stuttgart seit Jahrzehnten regelmäßig unter dem Bundesschnitt. Kam es als Resultat auf die Konjunktur- und die spätere Finanzmarktkrise ab etwa Mitte der „Nullerjahre“ zu einem spürbaren Anstieg der Arbeitslosigkeit, ließ der darauf erfolgte starke Wachstumsprozess – gerade auch im Automobilsektor – die Arbeitslosenquote bis Ende 2019 auf 3,3 Prozent zurückgehen (Bund: 4,9 Prozent). Nach dem ersten „Pandemie-Jahr“, erreichte sie im Februar

2021 dann 4,6 Prozent (Bund: 6,3 Prozent) (Verband Region Stuttgart 2021: S. 31).

Politische Kultur und sozialmoralische Milieus

Baden-Württemberg ist wirtschaftlich und sozialstrukturell „traditionell stark vom Eigentumsstreben“ geprägt, und seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts überwiegt in der Bevölkerung ein ländlich-kleinstädtisches und katholisches sozial-moralisches Milieu „liberal-konservativer Gesinnung“ (Boelcke 1989: S. 419). Politisch tendierte dieses Milieu nicht sonderlich stark zur Sozialdemokratie bzw. gab dieser eine besondere Färbung: ein auf „die Praxis gerichtete[r] Pragmatismus, eine grundsätzliche Liberalität, die Fähigkeit zum Kompromiß, dominierende kleinbürgerliche Einstellungen und – in sozialreformerischer Absicht – gewisse ‚staatssozialistische‘ Neigungen“ (Boelcke 1989: S. 189).

Nach dem Nationalsozialismus spiegelte sich diese Grundorientierung auch in der jahrzehntelangen Dominanz der CDU und der Schwäche der SPD in der Landespolitik wider (ebd.: S. 418 ff.), auch wenn die SPD in einigen größeren Städten nach 1945 häufiger die Oberbürgermeister stellte, so in Mannheim, aber auch in Freiburg oder Reutlingen. Allgemein und auch unter den Arbeiter*innen (vgl. Bahnmüller 2007: S. 178)[6] galt offenbar die CDU als die Partei des „Wirtschaftswunders“ und der Absicherung der erzielten Wohlstandsgewinne. Und so stellte die CDU – teils in Koalitionen, lange Zeit mit absoluter Mehrheit – über mehrere Jahrzehnte die Landesregierung.

Bei der Landtagswahl 1980 traten erstmals die in Baden-Württemberg gegründeten „Grünen“ auf den parlamentarischen Plan, sie erreichten 5,3 Prozent der Stimmen (Boelcke 1989: S. 419), was als politische Institutionalisierung der in den 1970er-Jahren sich herausbildenden Umwelt-, Anti-Atom- und Friedensbewegung in Baden-Württemberg interpretiert werden kann. Unterschiedlich erfolgreiche Proteste gab es gegen den geplanten Bau eines Kernkraftwerks im badischen Wyhl Mitte der 1970er-Jahre, gegen die Stationierung von Atomraketen im östlich gelegenen Mutlangen in den 1980er-Jahren und gegen den Bau von „Stuttgart 21“ in den 2010er-Jahren (um nur einige zu nennen). Bei der Wahl 2011 wurden die Grünen zweitstärkste Landtagsfraktion und lösten mit der SPD erstmals nach 50 Jahren die CDU in der Landesregierung ab, fünf Jahre später gingen sie – nun stärkste Fraktion – mit dieser eine Koalition ein.

Die „neuen sozialen Milieus“ (dazu auch Anthroposophie u. ä.) sind gerade in Baden-Württemberg stark verankert, ohne dass – so ist jedenfalls

6 Bahnmüller (2007) zitiert folgendes unter Gewerkschaftsfunktionär*innen kursierendes Bonmot: „Unsere Arbeiter sind bei uns im Betrieb Kommunisten, im Bus Sozialdemokraten und wenn sie daheim aus dem Bus aussteigen, wählen sie CDU“ (ebd.: S. 178).

zu vermuten – ein grundlegender Wandel der „liberal-konservativen Gesinnung“ stattgefunden hätte. Ausdruck dieser Grundorientierung ist auch ein „Hochhalten“ der Idee vom „familienorientierten Mittelstand“ (Expert*in IG Metall), der neben seinen eigenen unternehmerischen Interessen auch die der Beschäftigten und ihrer Familien sowie der Gemeinschaft – „dem Organismus“ (Vertreter Mittelstadt) – insgesamt im Auge habe.

Mit dieser groben Skizze des „Wirtschaftswunder-Musterländles“, einiger seiner sozioökonomischen Struktur- und Entwicklungsmerkmale, ist der Raum der Entstehung und Reproduktion der Arbeits- und Lebensweise und der Mentalitäten der Beschäftigten in der Automobil- und Zulieferindustrie abgesteckt. Diesen werden wir uns alsbald zuwenden, wollen zuvor aber auf die jüngeren Transformationsdynamiken zu sprechen kommen, die dieses Wohlstand- und Wachstumssetting zu bedrohen scheinen.

2.2. Transformationsdynamik im Automobilcluster der Region Stuttgart: Vom „Wirtschaftswunder-Musterländle“ zum „Neckar-Detroit“?

Die deutsche Automobilwirtschaft durchläuft nach verbreiteter Einschätzung gegenwärtig einen tiefgreifenden Strukturwandel. Die hauptsächlichen Veränderungsimpulse werden von Branchenbeobachtern den „Megatrends“ (Iwer/Strötzel 2019) der „Globalisierung“, „Digitalisierung“ und „Elektrifizierung/De-Karbonisierung“ zugeschrieben (Dispan et al. 2021: S. 120). Diese „Veränderungstreiber“ (Pfaff et al. 2022) sind teils nicht neu, jedoch scheinen sie sich gegenwärtig in ihrer Dynamik zu verschränken bzw. zu verflechten (ebd.: S. 8) und durch die negativen konjunkturellen Effekte der Corona-Pandemie zu verstärken (Heymann 2021; Dispan 2021: S. 40). Auch das strukturprägende automobile Industrie- und Dienstleistungscluster der Region Stuttgart befindet sich laut Branchenexpert*innen in einer durch diese Entwicklungen forcierten Transformation (Dispan/Frieske 2021).

„Globalisierung“ meint mit Blick auf die deutsche Automobil- und Zulieferindustrie dreierlei: erstens die wachsende Bedeutung von ausländischen Absatzmärkten für in Deutschland hergestellte Fahrzeuge. So werden mittlerweile mehr als 75 Prozent der gesamten Inlandsproduktion exportiert, größtenteils ins europäische Ausland (Grimm/Pfaff 2022: S. 13).

Zweitens bauen deutsche Fahrzeughersteller und große Zulieferer seit Jahren vor allem ihre Produktions- und – zu geringen Teilen – auch Ent-

wicklungskapazitäten an ausländischen Standorten (Absatz- wie Beschaffungsmärkten) auf, insbesondere im „Wachstumsmarkt“ China, aber auch in den USA und in osteuropäischen Ländern (ebd.: S. 23 ff.).

Und drittens wurden in den letzten Jahrzehnten die gesamten automobilen „Wertschöpfungs- bzw. Lieferketten“ zunehmend internationalisiert, was zu einer globalen Verflechtung und Fragmentierung von Fahrzeugproduktion und Zulieferbeziehungen sowie einer starken Zunahme von aus dem Ausland importierten Vorleistungen geführt hat (vgl. Pfaff et al. 2022: S. 6 f.).[7]

Mit dem Terminus „Digitalisierung“ werden in Bezug auf die Automobil- und Zulieferbranche ebenfalls verschiedene Entwicklungen gefasst. Zum einen wird damit auf die in den letzten zehn Jahren unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ diskutierten Prozesse weitergehender Informatisierung und Vernetzung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen abgehoben.[8] Zum zweiten wird damit neuerdings die zunehmende Informatisierung der Produkte (der Autos) und damit verknüpfter (digitaler) Service- und Mobilitätsangebote gefasst. Letzteres bringt im Zusammenspiel mit der Elektrifizierung (s. u.) neue Wettbewerber aus der IT- und Softwarebranche ins Spiel und erzeugt erheblichen Druck auf die Unternehmensstrategien und Geschäftsmodelle etablierter Hersteller und Zulieferer bzw. lässt neue (digitaler) Geschäftsmodelle entstehen.

Als dritter „Megatrend“ bzw. „Treiber“ für die Transformation der Automobilbranche werden „Elektrifizierung“ bzw. „Dekarbonisierung“ angesehen. Mittlerweile ist zur Erreichung der in EU und Bundesrepublik gesetzten Klimaschutzziele das vollständige Neuzulassungsverbot von mit Verbrennungsmotoren angetriebenen PKW und leichten Nutzfahrzeugen in der EU ab dem Jahr 2035 beschlossen worden. Als „Durchbruchsjahr der Elektromobilität“ (Dispan/Frieske 2021: S. 6) gilt Branchenexpert*innen dabei das Jahr 2020.

Nach jahrelangem massivem Widerstand des „Verbands der deutschen Automobilindustrie“ und seiner Mitgliedsunternehmen gegen aus ihrer Sicht allzu ambitionierte CO2-Reduktions- und Klimaschutzziele, betrachtet mittlerweile eine Mehrheit der Automobil- und Automobilzulieferunternehmen den Umstieg der Antriebsart von PKWs und leichten Nutzfahrzeugen von Verbrennungsmotoren zu (rein) batterieelektrischen Antrieben als nahezu unumkehrbar.

So verfolgen führende deutsche Automobilhersteller, wie der Volkswagenkonzern und Mercedes-Benz, mittlerweile eine „Battery-Only“-Technologiestrategie. Demgegenüber setzt BMW zwar einerseits „Alles auf

7 Die Beschäftigungswirkungen dieser Globalisierungs- bzw. Verlagerungsaktivitäten, lassen sich auf Branchenebene nicht genauer beziffern.

8 vgl. zur „Industrie 4.0“-Debatte vor allem Hirsch-Kreinsen (2020)

Strom“ (Fasse/Murphy 2022: S. 46), investiert andererseits aber weiter in die Brennstoffzellen-Entwicklung (Wasserstoff), was industrie- bzw. innovationspolitisch von den Landesregierungen Bayerns und auch Baden-Württembergs unterstützt wird – aus Sicht eines befragten Kommunalvertreters in der Region jedoch noch unzureichend.

Die Umstellung auf batterieelektrisch angetriebene Fahrzeuge (BEV: Battery Electric Vehicles)[9] ist wesentlicher Bestandteil eines mit dem Akronym „ACES“[10] – Autonomous, Connected, Electrified, Shared/Services – umrissenen grundlegenden Wandels von Technologien und Geschäftsmodellen in der Automobilbranche (vgl. Dispan/Koch/König 2019: S. 83). Angesprochen werden mit dem Akronym das Autonome Fahren („A“), die Vernetzung/Konnektivität von Fahrzeugen im WWW („C“), die Elektrifizierung des Antriebs („E“) sowie die Entwicklung und Bereitstellung zusätzlicher Mobilitätsdienstleistungen („S“). Ohne hier näher auf Details eingehen zu können[11], wird im Ergebnis erwartet, dass „die Wertschöpfung in der Automobilindustrie […] künftig viel stärker von Software, Mikroelektronik, Batterietechnologie und auch Ladeinfrastruktur bestimmt sein [wird] – alles Themen, die nicht schwerpunktmäßig in der Unternehmenslandschaft [auch des Automobilclusters Baden-Württembergs] abgebildet sind“ (Dispan/Frieske 2021: S. 15).

Im Zuge dessen wird auch eine grundlegende Neuordnung des Automobilmarktes durch den Markteintritt völlig neuer „Player“ – neben neuen Fahrzeugherstellern (z. B. Tesla) zählen dazu große Halbleiterhersteller (z. B. Qualcomm oder Nvidia), IT-Konzerne (z. B. Apple, Google) oder auch Mobilitätsplattformbetreiber (z. B. Uber) – und eine Verschiebung der Marktanteile und Kräfteverhältnisse zulasten der lange dominierenden etablierten Hersteller und Zulieferer erwartet (Boes/Ziegler 2021).

Kennzeichnend für die gegenwärtige Situation in der Automobilwirtschaft ist nach dem Stand der Debatte, dass es sich um einander überlagernde und verschränkende Veränderungsprozesse handelt (Becker et al. 2019). Diese Verschränkung wird besonders deutlich – und spielt auch in den Wahrnehmungen und Einschätzungen der von uns befragten Beschäftigten eine herausgehobene Rolle, wie wir noch sehen werden – in Bezug auf die Verlagerungsaktivitäten einerseits und die Umstellung

9 Vgl. zu den unterschiedlichen Antriebskonzepten und deren Verbreitung jüngst Dispan/Frieske (2021: S. 19–30). Beachtenswert ist in diesem Zusammenhang nicht nur der nach wie vor sehr geringe Anteil von BEV am weltweiten PKW-Gesamtbestand im Umfang von lediglich 0,9 Prozent (ebd.: S. 27), sondern auch der Sachverhalt, dass selbst in „ambitionierten“ Szenarien noch auf Jahre hinaus Nicht-BE-Fahrzeuge die Neuzulassungen dominieren werden (ebd.: S. 34).

10 In anderer Reihenfolge findet sich auch das Akronym „CASE“ (Mercedes-Benz) oder – in nochmal anderer Reihenfolge und ergänzt – das Kürzel EASCY (electrified, autonomous, shared, connected, yearly updated) (Kuhnert et al. 2017).

11 Vgl. hierzu ausführlich Grimm/Pfaff 2022: S. 26 ff.

der Antriebstechnologie bzw. die Erreichung der Klimaschutzziele andererseits.

Anders formuliert: verlagert werden von deutschen Herstellern oder Zulieferern innereuropäisch vor allem konventionelle, „verbrennerbezogene“ Teile der Produktion: hierfür wurden und werden insbesondere in „Low“- oder „Best-Cost-Standorten“ in Mittel- und Osteuropa neue Werke auf- oder bestehende Kapazitäten ausgebaut. Demgegenüber werden Standorte für die Produktion „alternativer Antriebe“ bei deutschen Herstellern noch ganz überwiegend in Deutschland neu aufgebaut (oder ist deren Aufbau geplant) (vgl. Grimm/Pfaff 2022: S. 22). Jene Standorte, Betriebe oder Unternehmensbereiche sind vom Geschäftsmodell- und Technologiewechsel daher besonders betroffen, deren Leistungen sich auf die Entwicklung und/oder Produktion von konventionellen Antriebskomponenten beziehen bzw. direkt von der Verbrennertechnologie abhängen (vgl. Falck/Czernich/Koenen 2021) – dies gilt auch und gerade für Automobilzulieferer.

Vor „der Automobilindustrie und den Beschäftigten“, so befindet auch die IG Metall, „liegen enorme Umwälzungsprozesse“, (Iwer/Strötzel 2019: S. 263), die starke quantitative wie qualifikationsbezogene Beschäftigungseffekte erwarten lassen. Was die *quantitativen* Wirkungen anbetrifft, gehen die Prognosen und Projektionen je nach unterstellten Szenarien für den Ausstieg aus der Verbrennertechnologie freilich stark auseinander. Einige erwarten, dass bis zum Jahr 2040 zwischen 130.000 und 300.000 Arbeitsplätze (von 920.000 in 2017) in der Autoindustrie insgesamt verloren gehen könnten (z. B. Roland Berger et al. 2019: S. 5).

Andere sehen zwar einerseits ebenfalls einen starken Beschäftigungsabbau im Bereich der Produktion von vor allem konventionellen Antriebskomponenten: von den insgesamt 212.000 Produktionsarbeitsplätzen in Deutschland könnten bis 2030 knapp 150.000 (Iwer/Strötzel 2019: S. 267) oder auch etwa 165.000 (Agora Verkehrswende 2021: S. 9) entfallen. Die sechste Welle der QuBe-Basisprojektion prognostiziert für *Baden-Württemberg* als Folge struktureller Veränderungen im Fahrzeugbau einen Rückgang der Erwerbstätigen um fast 80.000 Personen (Zika et al. 2021). Für das Automobil-Cluster Stuttgart wird prognostiziert, dass vor allem Arbeitsplätze von Facharbeiter*innen und angelernten Arbeiter*innen der Automobil- und Zulieferindustrie gefährdet sind: an den Produktionsstandorten könnten von den ca. 70.000 Arbeitsplätzen dort – je nach Szenario – zwischen 20 Prozent und knapp 45 Prozent entfallen (Schwarz-Kocher/Stieler 2019: S. 48). Andererseits könnte dieser Beschäftigungsabbau jedoch durch Beschäftigungsgewinne in neuentstehenden Geschäftsfeldern, Teilbranchen und angrenzenden Branchen kompensiert werden (Agora Verkehrswende 2021: S. 9; 13).

Weniger im Blickpunkt der gegenwärtigen Debatte um die „umkämpfte Arbeit“ in der Autoindustrie (Burmeister 2019: S. 277), steht der massive Stellenabbau, der in den (zentralen) Verwaltungs- und IT-Bereichen der Endhersteller und Zulieferer gegenwärtig stattfindet bzw. geplant ist. Diese Beschäftigungssegmente sind in den letzten Jahren zweistellig gewachsen (vgl. Falck/Czernich/Koenen 2021: S. 14). Sowohl in den von uns geführten Expert*inneninterviews mit Gewerkschafter*innen und Betriebsrät*innen wie auch in ersten Branchenstudien, wird der enorme Kosten- und damit Beschäftigungsdruck thematisiert, der seitens der Konzerne mittlerweile auf solcherlei „Group Functions“ (Stieler/Schwarz-Kocher 2022) liegt.

Ausschlaggebend dafür sei die „konjunkturelle Krise“ im „Corona-Jahr 2020“, die in den Unternehmen zu einer Verschärfung von Programmen zur „Kostensenkung und Effizienzsteigerung“ (ebd.: S. 8) geführt hätten, durch die mehrere tausend Arbeitsplätze abgebaut werden sollen. Der erklärte Umstieg auf die E-Mobilität spiele hierbei insofern eine Rolle als die Unternehmen erhebliche Mittel zur Finanzierung der Transformation aufwenden müssten (ebd.).

In *qualifikationsbezogener* Perspektive wird allenthalben davon ausgegangen, dass sowohl in verbleibenden wie auch neu entstehenden Teilen der automobilen Wertschöpfungskette völlig neue und vor allem höhere Qualifikationen benötigt werden als gegenwärtig (Zika et al. 2021; Agora Verkehrswende 2021). So wird für bestehende Forschungs- und Entwicklungsbereiche (FuE) zwar kein massiver Beschäftigungsabbau erwartet. Jedoch sehen sich die dort Beschäftigten einem „massive(n) Umbau der Qualifikationsanforderungen“ gegenüber: Etwa 10 bis 15 Prozent der etwa 70.000 FuE-Beschäftigten (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: S. 48).

Gefragt sind in diesen Bereichen aktuell und zukünftig weniger Kompetenzen in Maschinenbau und Fahrzeugtechnik als vielmehr in der Softwareentwicklung und Elektrotechnik. Höhere und andere Anforderungen stellen sich auch an Beschäftigte in Produktionsbereichen bei Herstellern wie Zulieferern, die etwa aus Gießereien und Mechanischen Fertigungen in „neue“ Bereiche wie die Batteriemontage oder in andere Berufsfelder wechseln müssen (Agora Verkehrswende 2021).

Schließlich kam in den letzten beiden Jahren durch den globalen Ausbruch des Coronavirus eine ganz beispiellose neue Art von „Umbruch“ und gesellschaftlicher Krisenkonstellation hinzu, die andere Transformationsdynamiken nochmals überlagert und teilweise beschleunigt: „Das Jahr 2020 entpuppte sich als wahrhaft historisch; als völlig anders als al-

les, was wir je zuvor erlebt hatten“ (Tooze 2021: S. 33). Die *Corona-Pandemie* bzw. die auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen zu deren Einhegung oder Bekämpfung vorgenommenen Maßnahmen und Regelungen („Lockdowns“, Quarantänen, Umstellung auf „Homeoffice“ etc.) brachten zumal weltwirtschaftlich eine „beispiellose Rezession“ (ebd.) mit sich und beeinflussen die anderen aktuellen Veränderungsprozesse von da an auch im „Automobilcluster“ stark mit. Gleichzeitig verbreitete sich auch hier ein „allgegenwärtiges Gefühl von Risiko und Angst“ (ebd.: S. 10), das als Hintergrundstimmung seitdem stets präsent blieb.

Verbreitet ist die Rede davon, dass „Corona“[12] den Strukturwandel in der Automobilwirtschaft (Proff 2021: S. 9) und in anderen Wirtschaftssektoren und Branchen oder gesellschaftliche Tendenzen insgesamt „beschleunigt“ oder Neuerungen oder Veränderungen überhaupt erst hervorgebracht habe; oder aber, dass dadurch einzelne Problemlagen oder Wandlungsprozesse „wie unter einem Brennglas“ hervorgetreten seien. Auf einige der mit „Corona“ verbundenen Aspekte wollen wir in diesem Unterabschnitt abschließend eingehen, denn sie haben den arbeits- wie lebensweltlichen Erfahrungsraum der Beschäftigten im Befragungszeitraum stark geprägt.

Als besonders von „Corona“ betroffene Branchen gelten zu Beginn der Lockdown-Maßnahmen im Jahr 2020 neben dem Gastgewerbe, der Kultur- und Veranstaltungsbranche auch die KFZ-Branche und das Verarbeitende Gewerbe – Branchen also, die, wie gesehen, in Baden-Württemberg strukturell ein besonderes Gewicht haben. Die negativen Arbeitsmarkteffekte der Corona-Maßnahmen sind im Bundesvergleich gleichwohl dort recht schwach ausgeprägt, auch wenn sich die Zahl der Arbeitslosen im ersten Halbjahr 2020 um etwa 37.000 Personen erhöht hat (Faißt/Hamann/Jahn 2021). Nach dem ersten Pandemie-Jahr erreichte die Arbeitslosenquote im Februar 2021 4,6 Prozent (nach 3,3 Prozent Ende 2019) (Verband Region Stuttgart 2021: S. 31).

Als wesentlicher Grund für den relativ geringen Anstieg der Arbeitslosigkeit sowohl im Jahr 2020 wie im Jahr 2021 gilt die Kurzarbeit. In Baden-Württemberg wurde im April 2020 im ersten „Lockdown“ auf jedem fünften sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz Kurzarbeitergeld bezogen (Faißt/Hamann/Jahn 2021: S. 14). Die Kurzarbeiterquoten bewegten sich später in besonders betroffenen Branchen teilweise zwischen 30 und 60 Prozent (ebd.).

Bei Automobilherstellern und Zulieferern kam es 2020 zu Corona-bedingten Umsatzrückgängen von (real) 12,7 Prozent (Statistisches Lan-

12 Wir verwenden im weiteren Verlauf diese Bezeichnung in Anführungszeichen als Sammelbezeichnung für die neuen „Umbruchsphänomene“. Wo erforderlich, folgen Konkretisierungen und Präzisierungen.

desamt Baden-Württemberg 2021: S. 5), im Jahr 2021 wieder zu starken Umsatzsteigerungen um mehr als 13 Prozent gegenüber 2020[13], die Beschäftigung nahm gegenüber 2020 jedoch um zwei Prozent ab (vgl. Eckl 2022: S. 35f.). Die in Baden-Württemberg ansässigen Automobilhersteller haben 2020 wie 2021 gleichwohl hohe Profite erzielt. So steigerte Daimler seinen Gewinn 2020 um etwa 50 Prozent gegenüber 2019; Produktionsstopps und Nachfrageeinbruch im ersten Halbjahr 2020 wurden im zweiten Halbjahr überkompensiert. Im Jahr 2021 war das Unternehmen – nach Abspaltung der LKW-Sparte nunmehr unter dem Namen Mercedes-Benz – so „profitabel wie nie" und erzielte einen Nettogewinn von mehr als 23 Milliarden Euro (vgl. Kunkel 2022).

Die Firma Porsche wiederum hat im Jahr 2020 einen „neuen Umsatzrekord aufgestellt: Der Wert stieg auf 28,7 Milliarden Euro […], das Ergebnis vor Steuern liegt mit 4,4 Milliarden Euro über dem des Jahres 2019" (Porsche AG 2021). Im Jahr 2021 erreichte das Unternehmen dann „sowohl beim Umsatz als auch beim operativen Ergebnis […] ein neues Allzeithoch" (Porsche AG 2022). Und auch den großen deutschen börsennotierten Zulieferfirmen geht es blendend: Vermeldet werden Rekordumsätze und steigende Gewinne, von einer Krise oder gar einem „Insolvenz-Tsunami" angesichts von „Corona" und Marktveränderungen kann jedenfalls bei den Großunternehmen der Branche keine Rede sein (Buchenau/Tyborski 2022: S. 16).

In wirtschaftlicher Hinsicht scheinen die unmittelbaren Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Unternehmen des Automobil-Clusters also vergleichsweise gering ausgefallen zu sein. In mehrfacher Hinsicht von „Corona" betroffen sind jedoch die Automobilbeschäftigten und ihre Haushalte. So ist es in Fortsetzung der Entwicklung in den Jahren zuvor (vgl. Falck/Czernich/Koenen 2021) wie erwähnt zu einem weiteren leichten Rückgang der Beschäftigung gekommen. Zudem führte die Kurzarbeit bei Vielen zu Einkommenseinbußen: Die durchschnittlichen Entgelte im Jahr 2020 sanken um sieben Prozent gegenüber dem Jahr 2019 und haben auch im Jahr 2021 das „Vor-Corona-Niveau" des Jahres 2019 noch nicht wieder erreicht (eigene Berechnungen nach Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2021: S. 5).

Zugleich hatten die Corona-Maßnahmen vielfältige Auswirkungen auf die Betriebs- und Arbeitsorganisationen in den Unternehmen – in erster Linie ist hier an die Ausweitung von „mobiler Arbeit" bzw. „Homeoffice" zu denken – und damit starke Auswirkungen auf die „Arbeitsweise" vieler Beschäftigter. Auch führten betriebliche Maßnahmen zur Pandemiebekämp-

13 Und dies obwohl, anders als während des Umsatzeinbruchs im Zuge der „Großen Krise" der Jahre 2008ff., eine der damaligen „Abwrackprämie" vergleichbare staatliche Konjunkturhilfe ausblieb.

fung (Maskenpflicht am Arbeitsplatz, Impf-Debatte, veränderte Schichtsysteme) zu kontroversen Diskussionen und auch zu Konflikten in den Betrieben, wie wir noch sehen werden. Am gravierendsten waren aus Sicht von Erwerbstätigen und ihren Haushalten/Familien aber sicherlich die Auswirkungen von „Lockdown"-Maßnahmen in den Jahren 2020 und 2021 – zumindest dann, wenn sie betreuungspflichtige Kinder hatten (vgl. Saleth et al. 2021; Hövermann/Kohlrausch 2022).

Die unübersichtliche Gemengelage, die durch das Zusammenwirken dieser Transformationskräfte entsteht, erscheint allemal 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 ihr die bange Frage: „Hoffnungsvolle Zukunft oder Neckar-Detroit?" (Hahn 2021: S. 11).

3. Automobile Arbeits- und Lebensweisen im Umbruch

In der Region Stuttgart haben sich entlang der in Kapitel 2.1 skizzierten Entwicklungslinien historisch bestimmte Formen des Arbeitens, des Zusammenlebens, des Wohnens, der Mobilität und des Konsums der in der Automobilindustrie beschäftigten Arbeitnehmer*innen herausgebildet, die wir als „automobile Arbeits- und Lebensweise" bezeichnen. Warum wir dies tun und was das im Einzelnen heißt, werden wir in diesem Kapitel genauer erörtern. Exemplarisch haben wir für unsere Untersuchung zwei Ausprägungen einer solchen Arbeits- und Lebensweise bzw. zwei Arbeitnehmer*innengruppen herausgegriffen, um für die Region typische Mentalitätsmuster empirisch herauszuarbeiten und zu bestimmen: die Gruppe der *Produktionsarbeiter*innen* (Facharbeiter*innen, angelernte Arbeiter*innen) und die Gruppe der *technischen Wissensarbeiter*innen* (Ingenieur*innen/Techniker*innen).

Diese beiden Gruppen repräsentieren zwei unterschiedliche soziale Milieus oder Klassenfraktionen, es gibt einige Gemeinsamkeiten, aber auch manch Trennendes. Gemeinsam ist ihnen neben ihrer Beschäftigung in der Automobilindustrie der Bezug auf eine „technische Arbeitslogik" (Oesch 2006: S. 267 f.).

Ihre Arbeitsprozesse – in unserem Fall sehr grob: die Entwicklung, Planung und Massenproduktion von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen – sind wesentlich durch technologische Merkmale, Prinzipien und Anforderungen geprägt; die dort Beschäftigten verfügen in der Regel (und mit Ausnahme der Un- oder Angelernten) über eine technisch orientierte Qualifizierung und Praxiserfahrung, die eine wichtige Grundlage betrieblicher Kooperations- und Kommunikationsbezüge ist. Bedeutsame Trennlinien zwischen unseren beiden Untersuchungsgruppen bestehen vor allem in Unterschieden beim „Qualifikationsrang" (Geiger) sowie in unterschiedlichen betrieblichen Positionen und Aufgaben sowie im erzielbaren Einkommen.

Die Gruppe der befragten *Produktionsarbeiter*innen* (neun Befragte[14]) besteht aus Facharbeiter*innen und (einem) Angelernten, die in unter-

14 Wir haben mit neun Produktionsarbeiter*innen ausführliche Einzelinterviews geführt – diese sind im Text, vor allem in Zitaten, abgekürzt als „PA 1" bis „PA 9" ausgewiesen. Darüber hinaus haben an drei Gruppendiskussionen („GD 1" bis „GD 3") insgesamt 14 Produktionsarbeiter*innen teilgenommen, davon zwei, die auch an Einzelinterviews teilnahmen. „GD 1" fand im Osten der Region im Zuliefererkontext, „GD 2" und „GD 3" beim Endhersteller statt. Nur von 15 der insgesamt also 21 befragten Produktionsarbeiter*innen liegen sozialstatistische Daten vor, die sechs „Ausfälle" entfallen aus-

schiedlichen direkten und indirekten Produktionsbereichen tätig sind: in der Montage, der mechanischen Fertigung, der Gießerei sowie im Qualitätssicherungs- und Logistikbereich. Die Gruppe der *technischen Wissensarbeiter*innen* (sechs Befragte[15]) besteht aus höher- und hochqualifizierten technischen Angestellten, die in Planungs-, Konstruktions- und Entwicklungsbereichen arbeiten: teils Techniker*innen, teils Ingenieur*innen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss.

Die automobile Arbeits- und Lebensweise, deren wichtigste konkrete Eckpfeiler wir in den Folgekapiteln noch näher erläutern werden, ist bei beiden Gruppen durch die gerade erörterte Transformationsdynamik unter Veränderungsdruck geraten (3.1). In weiteren Kapiteln analysieren wir dann ausführlich die unterschiedlichen Ausformungen und Veränderungen der Arbeits- und Lebensweise bei den Produktionsarbeiter*innen (3.2) und bei den technischen Wissensarbeiter*innen (3.3).

3.1 Arbeits- und Lebensweisen von Automobilarbeitnehmer*innen unter Veränderungsdruck

Gemeinsam ist den von uns Befragten nicht nur, wie erwähnt, die Beschäftigung in der Automobilindustrie und der Bezug auf eine technische Arbeitslogik, sondern damit zusammenhängend auch einige wichtige weitere Merkmale ihrer Arbeits- und Lebensweise: die Durchdringung und Prägung der alltäglichen Lebensführung durch Auto-Mobilität.

Hinsichtlich der Lebensweise (Lebensverlauf, Lebensform, Bildungs- und Erwerbsorientierungen, Mobilitäts- und Konsummuster; vgl. Bartelheimer/Wittemann 2003) meint dies zunächst vor allem die große Abhängigkeit vom Automobil im Hinblick auf die Organisation und Bewältigung des Alltags (vgl. hierzu bereits Heine/Mautz/Rosenbaum 2001). Umgekehrt gewährleistet die Beteiligung der Automobilarbeitnehmer*innen an der Produktion und Entwicklung von Automobilen – kurz: ihre „Arbeitsweise“ (Unternehmen und Produkt, Beschäftigungsverhältnis, Bezahlung, Tätigkeit und Arbeitsorganisation, Arbeitszeitregime etc.) – bisher ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit und sozialer Anerkennung sowie eine überdurchschnittliche Entlohnung, wodurch ihnen die materielle und soziale Reproduktion der Lebensweise ermöglicht wurde.

---

schließlich auf Gruppendiskussionsteilnehmer*innen. Zu ausgewählten Merkmalen des Samples siehe die Übersicht im Anhang.

15 Mit technischen Wissensarbeiter*innen konnten wir bis jetzt sechs Einzelinterviews („WA 1“ bis „WA 6“), aufgrund der „pandemischen Lage“ im Erhebungszeitraum aber keine Gruppendiskussionen oder Haushaltsinterviews durchführen.

Anders formuliert: Wir haben es bei beiden betrachteten Arbeitnehmer*innen-Gruppen mit einer Arbeits- und Lebensweise zu tun, die durch eine „doppelte Automobilisierung“ gekennzeichnet ist. Das konkretisiert sich für beide Gruppen vor allem in zwei wesentlichen Rahmenbedingungen ihres Arbeitslebens und ihrer reproduktionsbezogenen Lebensführung: der langjährigen Beschäftigung in regionalen Werken von drei Automobil- und Zulieferkonzernen und dem „verteilten“ Wohnen vornehmlich im ländlichen Umland von Stuttgart und einer Mittelstadt am Rande der Region.

Bei den Konzernen handelt es sich um einen PKW-Endhersteller (im Folgenden: OEM (Original Equipment Manufacturer)) und zwei große Automobilzulieferer (im Folgenden: ZuLi1 und ZuLi2). Die Werke des OEM (der im Neckartal insgesamt etwa 20.000 Beschäftigte hat), in denen ein Teil der Befragten arbeitet, liegen zentral, während die Betriebe von ZuLi1 und ZuLi2, in denen ein anderer Teil der Befragten beschäftigt ist, im östlichen Teil der Region Stuttgart angesiedelt sind. In dieser Teilregion sind viele Klein- und Mittelbetriebe der Metall- und Elektroindustrie ansässig, die häufig ebenfalls als Automobilzulieferer fungieren und die dort wirtschafts- wie beschäftigungspolitisch ein besonderes Gewicht haben. Ein Kommunalvertreter der Mittelstadt, die mit mehr als 50.000 Einwohner*innen ein Zentrum der Teilregion ist, beziffert den Anteil der Arbeitsplätze, die dort an der Automobilzulieferindustrie „hängen“, mit etwa 50 Prozent.

Während der OEM zu den „Premium-Autobauern“ gehört, sind ZuLi1 und ZuLi2 traditionsreiche, international agierende Automobilzulieferer der „ersten Stufe“ bzw. „First-Tier-Suppliers“, d. h. Systemlieferanten, die komplexe Systemlösungen mit oftmals hoher FuE- und Produktionskompetenz anbieten. Die beiden Betriebe haben zusammen mehrere tausend Beschäftigte und sind die mit Abstand größten Arbeitgeber der Teilregion. Sie entwickeln und produzieren wichtige Fahrzeugteile bzw. Systemkomponenten für deutsche und ausländische Autohersteller.

Wie sich diese betrieblichen und räumlichen Rahmenbedingungen in der Arbeits- und Lebensweise der betrachteten Gruppen konkret niederschlagen und sich mit anderen Rahmenbedingungen verbinden, werden wir in den beiden nächsten Kapiteln genauer betrachten; auch die konkrete Umbruchsdynamik, die im Zuge von „Globalisierung“, „Elektrifizierung“, „Digitalisierung“ und „Corona“ zu beobachten ist. Wichtig aber zuvor einige Aspekte der Geschäftsstrategien der Arbeitgeber unserer Befragten, die jene Dynamik und damit auch die aktuellen Transformationserfahrungen besonders stark beeinflussen.

Beide Zulieferer-Standorte befinden sich nicht nur räumlich in einer eher peripheren Lage, sondern innerhalb ihrer Konzerne auch strategisch in einer eher prekären Position: Sie entwickeln und produzieren zwar

durchaus wichtige Zuliefer-Komponenten, bei denen es sich aber um technisch weitgehend ausgereifte Systeme handelt, deren Herstellung in sog. „Best-“ oder „Low-Cost“-Standorten innerhalb oder außerhalb Europas – in den Absatzmärkten der Endhersteller – mittlerweile sehr viel günstiger erfolgen kann.

Beide Standorte haben daher mit zunehmender Kostenkonkurrenz durch Konzernstandorte vor allem im osteuropäischen Ausland zu kämpfen bzw. werden von den jeweiligen Konzernzentralen in einen Standort- und Kostenwettbewerb mit diesen Auslandsstandorten gezwungen. In beiden Fällen sollen die Standorte künftig zu „Leitwerken“ innerhalb des jeweiligen Entwicklungs- und Produktionsverbunds gemacht werden, was wohl auf weitere Produktionsverlagerungen, unter Beibehaltung von FuE-Kapazitäten, hinauslaufen wird.

Bei ZuLi1 haben Produktionsauslagerungen und Kostensenkungsprogramme in den letzten Jahren zu einem sehr deutlichen Beschäftigungsabbau geführt. Weitere „Abbaumaßnahmen“ sind für die nächsten Jahre geplant und mit dem Betriebsrat – „sozialverträglich“ im Rahmen von „Standortsicherungsvereinbarungen“ – vereinbart.

Auch ZuLi2 hat in den letzten Jahren Produktlinien und damit Produktionsumfänge in mittel-osteuropäische Werke verlagert, jedoch wurde dieser Abbauprozess durch Volumensteigerungen in anderen Geschäftsbereichen in Folge des Absatzbooms der 2010er-Jahre und vor allem durch den Aufbau von FuE-Kapazitäten am Standort größtenteils ausgeglichen. Dadurch hat sich die Qualifikationsstruktur im Betrieb, d. h. das Verhältnis von Beschäftigten mit Anlern- und Facharbeiterqualifikation und akademisch-technischen Qualifikationen, stärker in Richtung Letzterer verschoben.

Anders ist die Lage beim OEM: An den Standorten der Befragten werden Komponenten für den „Antriebstrang“ der vom OEM verkauften PKW produziert, die an einem anderen Standort in der Teilregion entwickelt werden. Die Komponenten stehen damit, anders als bei den Zulieferern, in direktem Bezug zu konventionellen Antriebssystemen und werden beim vollständigen Umstieg auf vollelektrische Antriebe in einigen Jahren nicht mehr benötigt. Dazu zählen die Herstellung von Motoren- und Getriebekomponenten im Bereich der Gießerei – „Wenn der Verbrenner stirbt, stirbt auch die Gießerei“, so ein dortiger Befragter – und die Montage von komplexen Automatikgetrieben. Bei Letzterem kommt hinzu, dass vor einigen Jahren ein hochmodernes „Schwesterwerk“ in Mittel-Osteuropa aufgebaut wurde, in dem Getriebe dieser Art billiger hergestellt werden können.

Die zweite zentrale gemeinsame Rahmenbedingung des Arbeitslebens und der Lebensweise der betrachteten Arbeitnehmer*innen-Grup-

pen ist wie gesagt ihr „verteiltes“ Wohnen im ländlichen Umland von Stuttgart, was sie unter anderem alle zu „Intensiv-Pendlern“ macht. Was dies im Einzelnen für die Arbeits- und Lebensweise heißt, wird bei der Darstellung beider Gruppen nun deutlich werden.

3.2 Arbeits- und Lebensweise von Produktionsarbeiter*innen im Umbruch

Wie sieht die „automobile Arbeits- und Lebensweise“ der Produktionsarbeiter*innen konkret aus? Beginnen wir mit einigen Merkmalen der Lebensweise und der Reproduktionsbedingungen dieser Gruppe. Stichworte wie Eigenheim auf dem Land, Paarhaushalt mit Kindern und „Zwang zur Auto-Mobilität“ markieren hier wesentliche Eckpfeiler.

Wohnen und Leben (außerhalb der Arbeit) findet (bis auf eine Ausnahme) bei allen befragten Produktionsarbeiter*innen nicht in der Groß- oder Mittelstadt statt, wo sie arbeiten, sondern in kleinstädtisch-suburbanen, oftmals dörflichen Strukturen. Dort besitzen sie (mit wenigen Ausnahmen) eine Immobilie – ein Haus oder eine Eigentumswohnung – oder sie streben den Erwerb einer Immobilie an. Immobilienbesitz gilt auch den noch zur Miete wohnenden Befragten gewissermaßen als selbstverständlicher Baustein ihrer Lebensweise: „[W]ir sind alle Immobilienbesitzer!“ (GD 2).

Die meisten der befragten Produktionsarbeiter*innen sind dort, wo sie heute wohnen, oder in der näheren Umgebung, auch aufgewachsen und manche bewohnen die Immobilie ihrer Eltern oder haben an diese angebaut. Die aus anderen Regionen Baden-Württembergs Zugezogene haben ihren „Traum vom Eigenheim“ angesichts der Immobilienpreise in Nähe der Groß- oder Mittelstadt nur im ländlichen oder kleinstädtischen Raum realisieren können. Doch auch dort sind die Preise für Wohnimmobilien sehr hoch:

> „Heutzutage, wir leben in einer Region, wenn Sie hier bauen, da reden wir über / halbe Million ist nichts. Da kommen die Beträge von 600.000, 650.000 bis 700.000 Euro.“ (PA 3)

Die Befragten leben ganz überwiegend in Paarhaushalten, die Partnerinnen oder Partner sind ebenfalls erwerbstätig, und wie die Befragten selbst arbeiten sie – bis auf einen Fall – ebenfalls in Vollzeit. In diesen Paarhaushalten finden sich darüber hinaus in der Regel zwei oder mehr Kinder, von denen einige bereits wieder aus dem Haushalt ausgezogen sind. Die Führung und Organisation des gemeinsamen Haushalts – das Erledigen der Einkäufe, die Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen,

das Kochen, Putzen usw. – erfolgt (soweit erkennbar) gemeinsam, ist aber stark von den jeweiligen (Schicht-) Arbeitszeiten der Haushaltsmitglieder abhängig (s. u.). Die drei Eigenheime, die wir im Rahmen von Haushaltsinterviews im Osten der Region besuchen konnten, waren modern ausgestattet, sorgfältig eingerichtet und verfügten jeweils über einen Garten mit Terrasse sowie Garagen mit ein oder zwei Stellplätzen.

Betont werden von den Befragten die Vorzüge einer dörflichen oder kleinstädtischen Umgebung, die vor allem in einer relativen Ruhe und einem guten Natur- und Freizeitangebot gesehen werden. Zu den hauptsächlichen Freizeitaktivitäten zählen das Wandern bzw. Spazierengehen und das Radfahren, das für die überwiegend männlichen Befragten die hauptsächliche Freizeitbeschäftigung ist und teils mit großem sportlichem Ehrgeiz verfolgt wird. Und sofern man aus einer Mittel- oder Großstadt zugezogen ist, schätzt man neben den Spielmöglichkeiten auch die Sicherheit, die sich den Kindern im ländlichen Raum bietet, besonders.[16] Eine Beschreibung für viele:

> „[Es ist] eine gute Gegend, wo die Leute auch gern sind, weil, man hat ja hier auch, sage ich mal, nicht bloß der Ort und so ist sehr schön, sondern du hast ja hier auch drum rum, sage ich mal, Möglichkeiten zum Beispiel mit dem [Haus-]Berg, mit dem Wald, da drüben mit den Weinbergen, wo man schön mit Hunden spazieren gehen kann. Es gibt da oben die Heide, wo du mit den Kindern zum Spielen hingehen kannst und so.“ (PA 9)

Gleichzeitig ist diese ländliche Lebenswelt, was die Mobilität angeht, seit Langem fast ausschließlich auf das Auto „eingestellt“, hat sich hier der „Zwang zur Auto-Mobilität strukturell durchgesetzt“ (Burkart 1994: S. 225). Aufgrund der Trennung von Arbeits- und Wohnort (die Distanz beträgt im Durchschnitt etwa zehn Kilometer), der Haushalts- bzw. Betreuungskonstellation und der suburbanen oder ländlichen Wohnlage mit reduziertem Konsum- und Freizeitangebot sowie eines durchgehend als unzureichend wahrgenommenen öffentlichen Personennahverkehrsnetzes[17], sehen sich die Befragten in ihrer alltäglichen Lebensführung auf die Nutzung von Kraftfahrzeugen „zwingend“ angewiesen. Nur wenige nutzen im Sommer das Fahrrad oder E-Bike für das Pendeln, zumal auf Hin- und Rückwegen häufig verschiedene Besorgungen, vor allem Einkäufe, mit dem PKW erfolgen. Ein beliebiges Zitat zur Illustration:

> „[Ich wohne in …], drei Ortschaften weiter auf dem […]-Berg. Außer einem Geldautomaten und einem Bäckermobil und drei Blumenläden gibt es dort nichts. Also keine Möglichkeit zum Einkaufen, und Busse fahren da auch

16 vgl. zum „kind- und naturzentrierten Diskurs“ bei der Wohnortwahl von Familien mit Kindern bereits Heine/Mautz/Rosenbaum 2001: S. 104 ff.

17 Während der Feldaufenthalte ernteten die Forschenden oft nur ein mitleidiges Kopfschütteln, wenn klar wurde, dass sie ohne PKW unterwegs waren.

> nur im Dreiviertelstunden- bis Stundentakt, und wenn ich denn fahren wollte mit dem Bus, also, die Anbindung ist da schon sehr schlecht.“ (PA 1)

Dieser infrastrukturelle „Zwang zur Auto-Mobilität“ prägte auch schon die Sozialisationsprozesse insbesondere bei den männlichen Befragten entscheidend mit, die ihren Teil zur starken Besetzung des Autos beitragen, wie uns ein Dorfbürgermeister lebhaft und anschaulich erläuterte:

> „[W]ir haben eine sehr, sehr hohe Affinität für Motoren hier im Ort, oder überhaupt auf dem Land. Weil, Sie müssen sich ja das so überlegen, wenn sie in der Stadt aufwachsen, sind sie ja mehr oder weniger vom ersten Tag an mobil, weil ja jeden Tag – alle zehn Minuten fährt eine S-Bahn. Wenn sie hier auf dem Land freitagabends in der Nachbargemeinde Ihren Bekannten besuchen wollen mit 14 oder 15, bleibt Ihnen nichts anderes übrig als ein Fahrrad. Und wenn Sie dann 15 werden, dann greifen Sie sich das erste Fahrzeug, das sich nur irgendwie schneller bewegt als ein Fahrrad, und das ist ein Mofa. Und dann noch das Moped. Und dann fahren Sie mit 16 wahrscheinlich ein 125er Motorrad, und dann mit 18 spätestens Führerschein. Das heißt, die Kids bei uns die wachsen alle oder überwiegend, sehr, sehr viele mit dem Motoren-Thema auf.“ (BM Dorf)

Von dieser ländlichen Erziehung zum „Automobilisten“ führt für nicht wenige – so auch unsere Befragten – eine gerade Linie zu einer Berufs- und Erwerbslaufbahn in der regionalen Automobilindustrie, wie uns der bereits zitierte Bürgermeister weiter schilderte:

> „[Die] Kids bei uns, die wachsen alle oder überwiegend […] mit dem Motoren-Thema auf. […] Also, dieses Schrauber-Thema ist bei uns schon relativ stark verankert, weil es natürlich auch dazu führt, dass viele dann auch ihr Hobby irgendwo im Beruf wiederfinden wollen, was natürlich dann auch zu dieser Automobilbranche supergut passt.“ (BM Dorf)

So haben die befragten Produktionsarbeiter*innen in der Regel eine einschlägige, drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildung in einem im weitesten Sinne mechanisch-technischen Beruf absolviert, teils in Klein- oder Mittelbetrieben der Region, überwiegend aber bei den drei Großunternehmen, in denen sie noch heute arbeiten: als KFZ-Mechaniker*in oder -Mechatroniker*in, als Industriemechaniker*in der Fachrichtungen Produktionstechnik oder auch Systemtechnik, als Werkzeugmacher*in oder auch als Verfahrensmechaniker*in. Die Berufswahl folgte nach Aussage der Befragten überwiegend eigenen Interessen und Neigungen, nur sehr selten hätten Angehörige, insbesondere die Eltern, einen entscheidenden direkten Einfluss ausgeübt.

Gleichwohl ist für etliche von ihnen charakteristisch, dass sie gewissermaßen auch die Arbeitsweise von der Elterngeneration sehr direkt „geerbt“ haben. Nicht nur, dass sie oftmals nach wie vor in oder in unmittelbarer Nähe der Kleinstadt oder dem Dorf leben, in dem sie aufgewachsen

sind: Auch der Einstieg in ihre Ausbildungs- und Berufslaufbahn erfolgte häufig durch ein innerfamiliäres „Reinschleusen“ (PA 2) in die 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.“ (PA 2)

> „Und mein Papa damals, der hat auch hier gearbeitet, ja, und der hat gesagt: ‚Junge, ja, schau, dass du zu ZuLi1 kommst. Dann bist du für immer aufgehoben, ne?‘ (lacht) Ja. So ungefähr. Das war halt damals so und, ja.“ (PA 4)

> „Und meine Mama hat […] eigentlich immer nur so als Arbeiterin gearbeitet, auch in der Automobilbranche dann, bei ZuLi2. Und der Papa hat auch bei ZuLi1 gearbeitet, auch als, ja, Arbeiter.“ (Mann, HH 2[18])

Der weitere berufliche und betriebliche Entwicklungsweg besteht nicht zuletzt in der kontinuierlichen Anpassung und „Schärfung“ der erworbenen Fachqualifikation an sich im Grunde laufend verändernde technisch-organisatorischen Anforderungen des Arbeitsplatzes durch akkumuliertes Erfahrungswissen – im Rahmen der Arbeits- und Sozialorganisation „ihrer“ Betriebe.

Wie bereits erwähnt, handelt es sich bei „ihren“ Betrieben um seit vielen Jahrzehnten in der Region angesiedelte Standorte von Großunternehmen, die in der Vergangenheit ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit boten, welches nur bei grobem individuellen Fehlverhalten gefährdet erscheint.

> Dass mich der [OEM] jetzt rauswirft, wird schwer. Ich muss was klauen, ich muss mich mit jemandem prügeln, ich muss was mutwillig zerstören, dann ja. Mache ich das aber nicht, sprich, wenn ich ganz normal meiner Arbeit nachgehe, wird das schwer. (GD 3)

Auch eine überdurchschnittliche Bezahlung, übertarifliche Sozialleistungen und Möglichkeiten zum beruflich-betrieblichen Aufstieg sicherten die materielle Reproduktionsfähigkeit ab. Die Produktionsarbeiter*innen der Zulieferbetriebe 1 und 2 sind, wie angedeutet, seit Langem in diesen beiden traditionsreichen Großunternehmen der Branche beschäftigt.

ZuLi1 entwickelt und produziert Autoteile in Massenfertigung, und in den Produktionsbereichen, in denen die Befragten tätig sind, wird normalerweise im Drei-Schicht-Betrieb gearbeitet. Die Produktionsarbeiter*innen bei ZuLi2 stellen ebenfalls im Drei-Schicht-Betrieb Sicherheitssysteme an Mechanischen Fertigungsanlagen her. Auch die Produktionsbe-

18 Das Kürzel „HH“ steht für „Haushalt“, die Ziffer für das jeweilige Interview.

schäftigten beim OEM arbeiten im Schichtbetrieb, in der Regel in Wechselschicht; Einzelne haben aus gesundheitlichen Gründen in die „Früh-“ oder „Normalschicht“ gewechselt. Die befragten Beschäftigten sind in den höchsten Entgeltgruppen für Facharbeiter*innen eingestuft; darüber hinaus haben die Unternehmen in der Vergangenheit eine Reihe zusätzlicher Leistungen erbracht, die gegenwärtig jedoch im Rahmen von „Standortsicherungsvereinbarungen“ unternehmensseitig einkassiert werden (vgl. Kap. 5).

Über Jahrzehnte etablierte und auch durchsetzungsstarke Institutionen der industriellen Beziehungen (Betriebsratsgremien sowie gewerkschaftliche Vertrauenskörper) trugen zu einer betrieblichen Sozialordnung und zu materiellen Rahmenbedingungen bei, die den Produktionsarbeiter*innen Sicherheit, Planbarkeit und gewisse Entwicklungsmöglichkeiten boten. In eines dieser Unternehmen zu kommen – als Auszubildende*r oder zu einem späteren Zeitpunkt – galt daher durchaus als ein „Sechser im Lotto“ (PA 2). Betriebszugehörigkeiten von mehr als 20 Jahren sind in der befragten Gruppe (überwiegend älterer) Produktionsarbeiter*innen typisch.

Die Befragten sind überwiegend bereits als Auszubildende Mitglied der IG Metall geworden und haben sich teilweise recht früh – etwa als Auszubildendenvertreter*innen – in der betrieblichen Interessenvertretung engagiert. Auch wenn damit Gewerkschaftsmitglieder und -aktive unter unseren Befragten deutlich überrepräsentiert sind,[19] verweist das auf die selbstverständliche Präsenz und anerkannte Machtstellung der Gewerkschaft im Betriebs- und Arbeitsalltag.

Über die Gewerkschaftsmitgliedschaft und teilweise die Beteiligung hinaus wird von außerbetrieblichem politischem oder sozialem Engagement kaum berichtet. Einige der Produktionsarbeiter*innen sind in Sport- oder Kulturvereinen aktiv – auch dem Erhalt der Gesundheit und des Ausgleichs für die belastende Fabrikarbeit zuliebe –, allerdings nur wenige in ehrenamtlichen Funktionen. Aktive Mitglieder einer Religionsgemeinschaft haben wir keine im Sample. Auch politische Aktivitäten in Parteien, Bürgerinitiativen o. ä. zeigt die überwiegende Mehrzahl der Befragten nicht.

Die betrieblichen Rahmenbedingungen in ihrer Gesamtheit, einschließlich der besonderen industriellen Beziehungen mit starken Betriebsräten und einer starken Gewerkschaft, ermöglichen den Produktionsarbeiter*innen die materielle Reproduktion ihrer Lebensweise, etwa den Erwerb einer Immobilie wie auch eines oder mehrerer Autos oder die

19 Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Betrieben liegt jeweils insgesamt bei unter 50 Prozent, unter den Produktionsbeschäftigten, d. h. ohne Einrechnung der Angestellten, aber teils sehr deutlich darüber.

Möglichkeit, sich „auch mal etwas [zu] gönnen“ (PA 4). Die Einkommenshöhe gilt den Befragten im Vergleich dazu, was im Handwerk oder in kleineren Betrieben (der Autozulieferindustrie) bei vergleichbaren Tätigkeiten verdient werden kann, als hoch.

> „Ich habe mich beim [OEM] beworben gehabt, weil ich den Job einfach auch toll fand, wo ich erlernt habe und meine, muss man klar sagen, ist das auch ein finanzieller Aspekt. Du verdienst natürlich in der Industrie um ein Vielfaches mehr, wie [andernorts].“ (PA 9)

> „Ich verdiene sehr gutes Geld. Ich würde auch schon sagen ein Schweinegeld, also für das, was ich hier jetzt mache. In der freien Marktwirtschaft würde ich deutlich weniger in einem kleinen Betrieb verdienen. Ja.“ (PA 2)

Noch nie, so ein Teilnehmer einer Gruppendiskussion beim OEM, sei es „dem Arbeiter“ in der Region wirtschaftlich so gut wie heute gegangen.[20] Wie erwähnt, verfügt die Mehrheit der Produktionsarbeiter*innen (und ihre Haushalte) über eine selbstgenutzte Eigentumswohnung oder ein Haus und zwei oder mehr PKW.

Das Haushaltsnetto-Einkommen bewegt sich mehrheitlich zwischen 3.000 und 5.000 Euro und die Befragten verfügen über Vermögen im unteren fünfstelligen Bereich (manche laut den vorliegenden Angaben aber auch über Verbindlichkeiten in unterer sechsstelliger Höhe). Insbesondere auch, aber nicht nur in den Interviews mit Produktionsarbeiter*innen mit „Migrationshintergrund“ – Kindern türkischer oder süd-osteuropäischer Eltern, die in den 1970er-Jahren als Arbeitsmigranten in die Region kamen und durchweg als einfache, angelernte und schlecht bezahlte Arbeiter*innen in Fabriken schufteten – wird deutlich, wie sehr sich damit ihre materielle und soziale Lage von der ihrer Eltern unterscheidet.

Zum zweiten strukturiert das Arbeitszeitregime, konkret: die Schichtarbeit und der Schichtrhythmus, sowohl bei den Beschäftigten der Zulieferer wie bei jenen des OEM in hohem Maße die Lebensführung: die Haushaltsorganisation und die Betreuung von Kindern oder Angehörigen, die Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung und etliches mehr, stehen im Zusammenhang mit der Schichtarbeit bzw. sind vom Schichtrhythmus abhängig.

> „Jetzt zum Beispiel, jetzt diese Woche, wenn ich Spätschicht habe, sehe ich meine Partnerin so gut wie gar nicht. Heute Abend, wenn ich nach Hause komme, bevor sie schlafen geht und ich ankomme, wird noch geschwind das Tagesaktuelle besprochen oder vielleicht Sonstiges. Und dann, in der Frühschicht, ja, ich bin ja immer meistens 15 Uhr zu Hause. Bei ihr ist das ein bisschen schwierig. Bei ihr wird es auch 17 oder 18 Uhr, bis sie nach Hause kommt. Aber ich bin da der Einkäufer und koche auch

20 „Noch nie hat ein Arbeiter so gut und so viel verdient und so einen Wohlstand gehabt, wie heute hier im Neckartal.“ (GD 3)

> immer. Also Küche gehört mir. Und abends tut man halt, ja, zusammen im Wohnzimmer verbringen […].“ (PA 8)

> „Also Spätschicht ist bei uns von 13:30 Uhr bis 21:30. Das ist die normale Spätschicht. Das heißt, dann morgens, wie gesagt, versucht man so ein bisschen, ja, bisschen Haushalt, bisschen was aufzuräumen, gucken, einkaufen, vorbereiten, noch ein bisschen Hobby, wenn Zeit ist, selber ein bisschen Sport, irgendwas zu machen und dann ist in der Spätschicht nicht arg viel. Da sieht man nicht arg viele. Da ist dann eher das Arbeiten und dann schlafen die meisten schon, wenn man nach Hause kommt. Und jetzt, wie jetzt, Früh- und Nachtschicht, da ändert sich ja nur die Schlaf- und Arbeitszeit. […] Und dann hat man eben mittags, wenn man von der Arbeit heimkommt oder aufsteht, eben das Ähnliche. Man guckt, dass so ein bisschen grob alles sauber ist und dann ja.“ (Mann, HH 1)

Der Besitz von einem oder – je nach Haushaltskonstellation – auch zwei Autos ist unter Bedingungen der Schichtarbeit und des ländlich-peripheren Wohnortes „zwingend“:

> „Das ist halt der Grund, warum ich mit dem Auto komme. Vor allem mit der Schichterei ist ja, wenn man / abends ist man froh, wenn man recht schnell zu Hause ist. (lacht)“ (PA 8)

> „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.“ (Frau, HH 1)

Die Schichtarbeit erhöht durch die Nachtschichtzuschläge aber auch das monatlich erzielbare Einkommen in nicht unbeträchtlichem Umfang – PA 9 berichtet von „rund 600 Euro netto mehr“, die er bei längerer Nachtschicht mehr als in Früh- und Spätschicht verdiene – und wird von Einigen zudem gezielt für das Ansparen von zusätzlichen Stunden auf dem Arbeitszeitkonto (für einen späteren Freizeitausgleich) gewählt. Die mit diesem Arbeitszeitregime verbundenen körperlichen und sozialen Belastungen sind jedoch erheblich, was in vielen Gesprächen mit Schichtarbeiter*innen zum Ausdruck kommt.

> „Und dann habe ich ja natürlich nach der Lehre sofort mit Dreischicht angefangen. Und das hat / zehrt auch bisschen an den Nerven. Man ist ungewohnt, weil diese Dreischicht, egal, wie fit man ist, das merkt man am Anfang natürlich nicht, aber dieser permanente Wechsel jede Woche, das zermürbt einen auch, sage ich mal. Auch wenn man es körperlich da nicht merkt, man ist noch frisch, man hat Elan und Power und Kraft, ja?“ (PA 3)

Mögliche Einkommens- oder Freizeit-„Erträge“ der (Nacht-)Schichtarbeit stellen in der Regel jedoch keine angemessene Kompensation dar, und viele streben gezielt den „Ausstieg“ aus dem Wechselschichtmodell an oder können aus gesundheitlichen Gründen nur noch „Normalschicht“ ar-

beiten. Neben der im Lebensverlauf sinkenden körperlichen Belastbarkeit, sind es dann auch Veränderungen der Lebensform oder der Haushaltskonstellation, die die Belastungen durch Schichtarbeit erhöhen.

> „[W]enn ich schichte, sehe ich die Kinder nicht. Und man wird immer älter, die körperliche Belastung wird dann anders. Jede Woche ändert sich der Rhythmus, ich muss mal morgens ins Geschäft, dann Mittag ins Geschäft und nachts ins Geschäft.“ (PA 3)

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. Wichtiges Element dieser Bindung war bei allen drei Unternehmen – bei den beiden Zulieferern mehr als beim OEM – eine Unternehmenskultur, die diese materielle Rahmung der Arbeits- und Lebensweise zumindest in der Vergangenheit auch ideell bzw. ideologisch absicherte.

Gepflegt wurde eine Ideologie des Familiären, die Vorstellung einer betrieblichen Sozialordnung als Betriebsgemeinschaft, in der das Unternehmensmanagement sich der Fürsorge (auch) für die Arbeiter*innen verpflichtet sah. Hier griffen die bei den Produktionsarbeiter*innen stark ausgeprägten Orientierungen auf die Familie im Privaten (vgl. Kapitel 4) und die Unternehmenskulturen ineinander.

> „Und das war ja eigentlich auch noch so eine Philosophie von ZuLi1, wo dann auch gesagt [wurde]: „Geht es meinem Arbeiter gut, [geht es mir gut]“. […] Das war alles so familiär.“ (PA 3)

Jedoch werden diese materiellen und immateriellen Kopplungen durch teils schon länger stattfindende Veränderungen von Geschäftsmodellen und Unternehmensstrategien, aber auch durch gesellschaftliche Entwicklungen unter Druck gesetzt. Aus den Beschreibungen der befragten Produktionsarbeiter*innen stechen drei Transformationslinien hervor, die die „gewachsene“ Arbeits- und Lebensweise in verschiedener Hinsicht infrage zu stellen scheinen.

Zum einen der im Zuge eines gesteigerten Kostensenkungsdrucks und anhaltender Verlagerungen sowie der Automatisierung und Digitalisierung von Herstellungsprozessen spürbar gewordene Personalabbau. Zum zweiten die im Zuge von „Corona“ erfolgten Schutzmaßnahmen im Betrieb, die die Arbeitsweise der Produktionsarbeiter*innen phasenweise stark verändert haben, vor allem aber Auswirkungen „jenseits des Betriebs“ hatten und haben. Drittens, die Digitalisierung von Kommunikations- und Konsumpraktiken im lebensweltlichen Alltag.

Zum ersten Punkt: *Kosteneinsparungen* durch das Outsourcing von Teilen der Produktion oder von indirekten Produktionsbereichen, etwa der Logistik, und ein damit zusammenhängender Personalabbau, gehören zu den bereits seit etlichen Jahren zu beobachtenden Entwicklungstendenzen in allen drei Betrieben. In den 2010er-Jahren wurde der Personalabbau in der Produktion in gewisser Weise „überkompensiert" durch den Absatzboom in der Autobranche und die starke Ausweitung von Beschäftigung in Ingenieurs- und anderen zentralen Dienstleistungsbereichen (vgl. Kap. 2.1). Auch die gleichzeitige Ausweitung der Leiharbeit gehörte zum Ensemble betrieblicher Kostensenkungs- und Flexibilisierungsprogramme (bereits) in Zeiten des Booms – umso mehr in einer Phase des Übergangs bzw. des Umbruchs. Diese Entwicklung wird von den Befragten gegenwärtig in größerer Schärfe registriert.

> „Der Druck wird immer größer. Es werden auch Leute immer mehr eingespart, also wir waren auch in der Abteilung waren wir auch mehr Leute schon. Und dann fällt dann der Platz weg, weil es dann hieß, ja gut, jetzt ist das Band ausgelaufen, da brauchen wir dann folglich dann auch dort weniger Leute dann. Und dann wurden aus zwei Leuten, die den Platz gemacht haben, bloß nur noch einer. Dann wurde ein Platz mal komplett rationalisiert, den machen wir halt so nebenher noch mit." (PA 2)

> „In unserer letzten Verhandlung, Standortverhandlung, haben wir zum Beispiel unseren Leiharbeiterprozentsatz von acht auf 15 Prozent erhöht, um irgendwelche anderen Leistungen [vom OEM] dementsprechend für uns zu bekommen. Das hat [der OEM] nicht ohne Grund gemacht, weil die ganz genau wissen, die brauchen aktuell jetzt noch diese Mitarbeiter, weil wir ja jetzt grad noch gute Stückzahl haben und Autos verkaufen, aber ab Tag soundso nicht mehr, weil sie ganz genau wissen, da werden sie massiv noch weiter runterfahren." (GD 3)

Das (kostengetriebene) Outsourcing von Fertigungsumfängen, z. B. die Fremdvergabe zur Herstellung von bisher am Standort hergestellten Teilen oder Komponenten, führt aus Sicht der Befragten nicht nur in mittlerer bis längerer Frist zu einer Schwächung des Standorts insgesamt – „ein Puzzlestück, das rausgenommen wird" (PA 6) –, sondern wirkt sich auch spürbar negativ auf die eigene Arbeit, die betrieblichen Abläufe und die Qualität der Produkte aus.

> „Wenn dann nur Halbfabrikate gekauft werden, das sieht man immer wieder, dann ist man von der Zulieferqualität abhängig. Wenn man, wie in der Vergangenheit, ich sage mal, alles im Haus hat, dann hat der ein Problem an seiner Maschine, kriegt die Teile nicht tolerant, geht dann zum Kollegen nebendran und sagt: ‚Du, kannst du vielleicht den Prozess ein bisschen enger einstellen?', dann habe ich keine Probleme." (PA 1)

Sowohl beim OEM wie auch bei ZuLi1 wurde im Zuge von Standortsicherungsvereinbarungen zwischen Unternehmensleitungen und Betriebsrat

(sowie IG Metall) höhere Leiharbeitsquoten vereinbart und neue Leiharbeiter*innen rekrutiert. Nur in scheinbarem Widerspruch dazu steht der Sachverhalt, dass beim OEM gleichzeitig mehrere hundert Produktionsbeschäftigte im Sommer 2021 das Angebot zum freiwilligen Ausstieg aus dem Unternehmen nutzten. Zudem wurden unternehmensseitig eine stärkere örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit im Wechselschichtsystem durchgesetzt. So finden Versetzungen in andere Abteilungen oder auch Standorte beim OEM mittlerweile sehr häufig und kurzfristig statt. In beiden Fällen erschwert die heute verstärkt abverlangte „Flexibilisierung" der Arbeitszeit die immer schon herausfordernde Koordination von Arbeits- und Lebens-Organisation.

> „Wir erleben Zeitkürzungen, dann erleben wir Schichtmodelle hin da, Schichtmodelle hin da, man / Als Mitarbeiter werden ja jeden Tag über Schichtmodell konfrontiert. Und das heißt, Sie arbeiten jetzt mal so, Sie arbeiten jetzt / Oh, jetzt hat der Betrieb, wenn es eine Stückzahl-Kapazität gibt, jetzt müssen Sie sofort wieder so schaffen, Samstag früh, Sonntag das, also da soll mir mal jemand sagen, wie ich mein Leben planen soll." (PA 3)

> „[In] letzter Zeit müssen wir immer flexibler und schneller einsetzbar sein. Also von heute auf morgen. Das ist jetzt nicht der Regelfall, aber von heute auf morgen kann es schon mal in die andere Schicht gehen. Die wollen immer mehr Flexibilität und auch, ja, immer mehr Einsatz und immer in kürzerer Zeit […]." (GD 3)

Insgesamt haben diese Entwicklungen aus Sicht der Produktionsarbeiter*innen neben den damit verbundenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen auch Verletzungen ihrer Ansprüche an eine „gute" Arbeit zur Folge, denen wir uns in den beiden folgenden Kapiteln eingehender widmen werden. Deutlich wird auch, dass es vor allem die Flexibilisierung des Arbeitszeitregimes ist, die die prekäre Balance in der Organisation der Lebensführung bedroht.

Zum zweiten Punkt, den durch die *Corona-Pandemie* ausgelösten Veränderungen der Arbeits- und Lebensweise: Im Befragungszeitraum – Mitte 2021 bis Februar 2022 – lag der erste „Lockdown" im April 2020, als die Produktion bei den Zulieferern wie beim OEM für mehrere Wochen komplett „heruntergefahren" wurde, bereits mehr als ein Jahr zurück. Ohne dass wir im Laufe der Interviews eingehender auf die verschiedenen Phasen des ersten Pandemiejahres und der Veränderungen in Arbeit und Betrieb haben eingehen können (oder die Befragten auch auf konkrete Ansprache darauf näher eingegangen sind), ergibt sich mit Blick auf Veränderungen der *Arbeitsweise* in etwa folgendes Bild: Erwähnt wird von allen Befragten die (unterschiedlich) verbreitete Inanspruchnahme von Kurzarbeit in den Betrieben und einzelnen Produktionsbereichen bzw. Tätigkeitsfeldern.

Dabei reicht der Zeitraum von einigen Wochen bis zu „seit zwei Jahren habe ich eigentlich Kurzarbeit“ (GD 3). In finanzieller Hinsicht hat die Pandemie unter den Befragten offenbar kaum Spuren hinterlassen, über größere Einkommenseinbußen wird nicht berichtet, die Reproduktion ihrer Lebensweise geriet insofern nicht ernstlich in Gefahr. Eine Mehrheit unter ihnen dürfte sich zu den „Glücklichen“ (PA 1) zählen, die in einem Großunternehmen arbeiten, welches ohnehin überdurchschnittlich gut bezahle und das gesetzliche Kurzarbeitergeld tarifvertraglich erheblich aufstocke[21]:

> „Da wir sowieso aufgestockt wurden noch zusätzlich und das Gehalt eh schon relativ hoch ist, muss man schon sagen, [bin ich] eigentlich wenig selber wirklich betroffen [gewesen].“ (PA 1)

Während die Wissensarbeiter*innen im Zuge von „Corona“ eine Verlagerung ihres Arbeitsplatzes ins Private und eine „Virtualisierung“ ihrer Arbeitsweise erlebten (siehe Kapitel 3.3), betraf dies die Produktionsarbeiter*innen nicht, schließlich müssen sie „ja Hand anlegen“ (PA 6), um ihre Arbeit an der Maschine oder am Produkt zu erbringen. Nach dem vollständigen „Lockdown“ im April/Mai 2020 hat die wieder hochlaufende Produktion und die damit verbundene Präsenznotwendigkeit, den Infektionsschutz in den Mittelpunkt gerückt. In den Betrieben der Befragten führte dieser zur Verpflichtung zum Tragen einer „Maske“ im Arbeitsalltag und zur Durchführung eines Covid-19-Tests vor Arbeitsbeginn, in späteren Phasen zur Anforderung des Nachweises einer Corona-Schutzimpfung.

Außerdem wurden verschiedene Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen, beim OEM für einige Monate vor allem die sogenannte Schichtentkoppelung, d. h. ein Verfahren, bei dem durch einen 15-minütigen Zeitpuffer vermieden wurde, dass sich Beschäftigte beim Schichtwechsel begegneten. Auch wurden in den Betrieben teilweise Trennwände in Werkstattbüros installiert. Diese „Corona-Schutzmaßnahmen“, die Verpflichtung zum Masken-Tragen und zur Testung, vor allem aber der Umgang mit den (gesetzlichen) Quarantäneregelungen im Betrieb, haben offenbar zu manchen Konflikten unter den Beschäftigten geführt.[22] Für die befragten Pro-

---

21 Das gesetzliche Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent bzw. 67 Prozent (mit Kindern) vom entfallenen Nettoentgelt. Bevor die Bundesregierung ihrerseits eine Erhöhung dieser Prozentsätze im weiteren Verlauf der Pandemie (und befristet bis Juni 2022) vorgenommen hatte, gab es tarifvertragliche Regelungen, etwa für die Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden, die eine „Aufstockung“ der Sätze durch die Betriebe auf 80 bis 97 Prozent des Nettoentgelts vorsahen.

22 Darüber hinaus ist in dieser Zeit auch eine beim OEM seit einigen Jahren vertretene rechtsradikale Gewerkschaft erstarkt, die die innerbetriebliche Auseinandersetzung um die Corona-Maßnahmen (und auch um die E-Mobilität) „im Hintergrund dominiert“ (PA 8).

duktionsarbeiter*innen war aber wohl das Tragen der Maske bei der Arbeit „das größere Übel“ (PA 2).

> „Mit Corona gibt es halt schon öfter mal kleine Konflikte mit Impfen und Impfgegner und was weiß ich was. Manchmal versuche ich zu schlichten, aber oft habe ich auch festgestellt, das bringt nichts.“ (PA 8)

„Corona“ hat vor allem Einfluss auf die *Lebensweise* der Produktionsarbeiter*innen: die Reduzierung oder phasenweise gänzliche Einstellung sozialer Kontakte und Freizeitaktivitäten, die Entstehung von Konflikten im Familien- und Freundeskreis vor allem über Sinn oder Unsinn von Impfungen. Vor allem aber veränderte Konsum- und Kommunikationsmustern werden hervorgehoben, insbesondere die intensivierte Nutzung von Smartphones und Social-Media- und Kommunikationsapplikationen im familiären Alltag, was bei dieser Gruppe zu den prägenden Transformationserfahrungen zählt (vgl. Kapitel 5).

Anders als bei den technischen Wissensarbeiter*innen hat, *dritter Punkt*, die *Digitalisierung* betrieblicher Prozesse („Industrie 4.0“ o. ä.) keine merklichen Auswirkungen auf die Arbeitsweise der Produktionsarbeiter*innen. Für sie macht sich Digitalisierung vornehmlich in einer voranschreitenden Automatisierung vor allem in indirekten Bereichen und der Ersetzung menschlicher Arbeit durch „Roboter“ (etwa in der Logistik) bemerkbar (vgl. auch hierzu Kapitel 5), weitergehende Veränderungen im konkreten Arbeitsvollzug haben offenbar nicht stattgefunden. Auch Hinweise auf veränderte, ggf. höhere Qualifikationsanforderungen, finden sich nicht.

3.3 Arbeits- und Lebensweise von technischen Wissensarbeiter*innen im Umbruch

Die Arbeits- und Lebensweise der von uns in der Region Stuttgart befragten technischen Wissensarbeiter*innen ist ebenfalls eine „automobile“, Auto-Mobilität ist auch bei ihnen das Gravitationszentrum nicht nur ihres arbeitsbezogenen, sondern auch eines Gutteils ihres reproduktionsbezogenen Alltagslebens: Auch sie sind vom Automobil bei der Haushaltsorganisation und den Alltagsroutinen in hohem Maße abhängig, und die Mitwirkung an der Herstellung von Automobilen war auch für sie bisher die Basis hoher Beschäftigungssicherheit sowie eines relativ hohen Einkommens, das ihnen die materielle und soziale Reproduktion ihrer Lebensweise ermöglicht hat. Neben den offensichtlichen Gemeinsamkeiten stechen aber eine Reihe deutlicher Unterschiede ins Auge.

Wir haben es hier im Sinne von Oesch (s. Kapitel 3) mit einer anderen Klassenfraktion bzw. mit einem anderen sozialen Milieu zu tun, das sich vor allem im Hinblick auf die Arbeitsweise, aber auch die Lebensweise, durch Besonderheiten auszeichnet, die mentalitätsprägend und -differenzierend sind.

Die Lebensläufe und die Bildungs- und Erwerbskarrieren der technischen Wissensarbeiter*innen, die in ihre heutigen Beschäftigungsverhältnisse beim Zuliefer- bzw. OEM-Unternehmen eingemündet sind, weichen sehr deutlich von denen der dort befragten Produktionsarbeiter*innen ab. Eine intergenerationale „Vererbung“ von Tätigkeits- und Berufsfeldern oder sogar von Unternehmens-Mitgliedschaften, wie sie bei diesen recht häufig vorkommt, gibt es unter den befragten technischen Wissensarbeiter*innen in dieser Form nicht. Außerdem stammen sie seltener aus der Region; die Hälfte von ihnen sind „Zugezogene“ aus Nord- oder Westdeutschland, die andere Hälfte „bodenständig“ Gebliebene, die hier aufwuchsen.

Es ist daher wohl kein Zufall, dass unter den zuletzt Genannten die beiden technischen Wissensarbeiter (ein Planer und ein Konstrukteur für den Prototypenbau) mit der größten Produktionsnähe sind. Sie sind „Praxisaufsteiger“: Auf der Basis einer Metallfacharbeiterlehre in einem anderen Betrieb bzw. von Berufserfahrungen im Branchenumfeld sind sie allmählich, über Weiterbildungsmaßnahmen, Technikerausbildung und -abschluss, ins Wissensarbeiter*innen- und teilweise untere Managementmilieu der Automobilindustrie und in ihre heutige betriebliche Position – die sie nun inzwischen viele Jahre innehaben – hineingewachsen.

Die Mehrzahl der von uns Befragten ist hingegen „Bildungsaufsteiger“, deren Herkunftsfamilien aus dem automobilfernen Arbeitermilieu sowie dem unteren oder dem gehobenen Angestelltenmilieu stammen. Auch Migrationsbiografien finden sich kaum, die Gruppe der befragten Wissensarbeiter*innen ist ethnisch homogener: Nur der jüngste befragte Wissensarbeiter ist mit seiner Mutter als Kind aus Osteuropa zugewandert, ein weiterer Befragter kam als Kind mit seinen Eltern aus der damaligen DDR; beide sind dann, wie eine weitere „Bildungsaufsteigerin“, in anderen Regionen der Bundesrepublik aufgewachsen, bevor sie nach dem oder zum Studium in die Region Stuttgart zogen.

Die „Bildungsaufsteiger“ haben auf der Basis der ihnen vom Elternhaus ermöglichten gymnasialen Ausbildung eigenständig ihren Berufswunsch entwickelt und ein Maschinenbau- oder Elektrotechnik-/Informatikstudium, meist bereits mit der Perspektive einer Anstellung in der Automobilindustrie, absolviert. Anders als bei den Produktionsarbeiter*innen wuchsen die Berufsbiografien der Wissensarbeiter*innen also überwiegend nicht gleichsam organisch aus dem Herkunftsmilieu heraus, sondern gin-

gen mit einem deutlichen Bruch mit dem Herkunftsmilieu, der bewussten und selbstständigen Berufsentscheidung für den „fremden“ Bereich „Automotive“ und – bei drei von vier der „Bildungsaufsteiger“ – auch dem Wegzug aus der Herkunftsregion und der Ansiedlung in der Region Stuttgart einher.

So ist die Gruppe der befragten Wissensarbeiter*innen sozial – was die Herkunftsmilieus anbelangt – heterogener zusammengesetzt als die der Produktionsarbeiter*innen.

Am Beginn ihrer Erwerbskarriere steht also der Einstieg in ein Berufs- und Arbeitsmilieu, das sich nicht nur deutlich vom eigenen Herkunfts-, sondern auch vom Produktionsarbeiter*innen-Milieu abhebt. Alles aber kreist auch hier ums Automobil: Dessen zahllose und komplexe produkttechnische Komponenten und produktionstechnische Parameter bestimmen den Kern der Logik der Arbeitsprozesse der Wissensarbeiter*innen: in unserem Fall etwa der Entwicklung und Erprobung von Bedienelementen, Sicherheitsgurten, Fahr- und Einpark-Assistenzsystemen oder Airbags sowie in der Planung entsprechender Produktionsprozesse.

Auch die technischen Wissensarbeiter*innen zählen zu den Beschäftigtengruppen, die „mit der Hand am Arm etwas tun“, sie zählen (sich) nicht zur „Hierarchie“, die „verwaltet“ (WA 2). Der „Qualifikationsrang“ der Befragten ist, wie bereits angedeutet, derjenige von hochqualifizierten Angestellten und durch technikwissenschaftliche Kenntnisse auf Fachhochschul- oder Universitätsabschlussbasis (Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik) charakterisiert.

Ein zentraler Charakterzug von technischer Wissensarbeit besteht zunächst darin, dass im Unterschied zur materiellen Produktion die Arbeitsthemen immaterieller Natur sind: Man erarbeitet und modifiziert unterschiedliche Arten informatorischer Produkt- und Prozessmodelle für diese Produktion (vgl. Wolf/Mickler/Manske 1992: S. 96–100). Das bedeutet zwar, dass man „mit der Hand am Arm“ (und mit den Augen im Kopf) etwas tut, aber nicht direkt Hand anlegt an Produktteile oder Produktionsmaschinerie. Es geht ganz überwiegend um Büro- und Bildschirmarbeit, mehr oder weniger weit entfernt von der materiellen Produktion (und den Arbeitsorten der Produktionsarbeiter*innen).

Zugleich arbeitet man ebenfalls im Rahmen einer klar umrissenen hierarchischen Struktur, und die hohe Komplexität des Produktes bedingt eine hohe interne wie externe Arbeitsteilung. Die fragmentierten, unternehmensübergreifenden Projektstrukturen bringen komplexe Abstimmungsbedarfe und eine hohe Kooperations- und Kommunikationsdichte mit sich.

> „Ja, also da sind hunderte, mehrere hundert Leute dran beteiligt. Ja, und jetzt kann man theoretisch noch sagen, okay, die Teile, die wir natürlich

> einkaufen, die elektronischen Bauteile, ja, da ist noch ein ganzer Rattenschwanz dran von, sage ich mal, anderen Firmen, die daran arbeiten. Also ja, klar, das ist ein Riesenaufwand natürlich.“ (WA 1)

Bei den Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich ausschließlich um unbefristete Vollzeitarbeitsverträge, mithin um „Normalarbeitsverhältnisse“, die seit vielen Jahren bestehen und den gleichbleibenden, abgesicherten Rahmen der beruflichen Tätigkeit und die Grundlage einer „sicheren Existenz“ bilden. Wie wichtig diese Sicherheit für die Lebensplanung und die Haushaltsorganisation ist, hat man teilweise in jüngeren Jahren erfahren, als man zunächst nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder zunächst als Leiharbeitnehmer angestellt war.

> „Ich war damals [2004] auch schon mit meiner Freundin ein paar Jahre zusammen. Und man geht dann in eine Existenz-Gründung. Sie war dann irgendwann auch mit der Ausbildung fertig. Und man merkt dann aber auch schnell, dass in dem Moment, wo man in einer Fremdfirmen-Tätigkeit ist, wird es einem wirtschaftlich einfach schwerer gemacht. Also das fängt ja schon an, wenn man sagt, man möchte einen Kredit nehmen oder sowas. Man ist noch nicht lange beim Arbeitgeber, dann ist eine Befristung in dem Arbeitsvertrag da.“ (WA 3)

Und auch bei den technischen Wissensarbeiter*innen sind sehr lange Betriebszugehörigkeiten typisch. Die durchschnittliche inzwischen von den Befragten erreichte Beschäftigungsdauer im selben Unternehmen beträgt – ganz ähnlich wie bei den befragten Produktionsbeschäftigten – über 20 Jahre (und zählt man den jüngsten Befragten [WA 1] hier ab, der zum Erhebungszeitpunkt erst fünf Jahre bei ZuLi2 gearbeitet hatte und dort offenbar inzwischen gekündigt hat, währt die durchschnittliche Unternehmensbindung der befragten technischen Wissensarbeiter*innen etwa ein ganzes Vierteljahrhundert).

Die Bezahlung ist deutlich höher als bei den Produktionsarbeiter*innen. Die befragten technischen Wissensarbeiter*innen verfügen über ein Netto-Haushaltseinkommen zwischen 5.000 und über 10.000 Euro, der Durchschnitt liegt bei über 6.000 Euro. Zu bedenken ist dabei, dass dieses deutlich höhere Einkommen bei einer durchschnittlich deutlich geringeren Haushaltsgröße (s. u.) auf weniger Personen (zumeist zwei) verteilt. Hinzu kommen Vermögenswerte (Ersparnisse, Wertpapiere, Versicherungen etc.), über die man verfügt, die mehrheitlich 75.000 Euro übersteigen.

Das Arbeitszeitregime unterscheidet sich ebenfalls grundlegend, die Regel sind Gleitzeit- oder Vertrauensarbeitszeitregelungen. Schichtarbeitsregelungen, wie wir sahen ein zentrales Strukturmoment der Arbeits- und Lebensweise der Produktionsarbeiter*innen, sind im FuE-Bereich unbekannt. Wie die flexiblen Arbeitszeitregime konkret „gelebt“ werden, ist

von Bereich zu Bereich unterschiedlich. Die „Arbeitszeitsouveränität“ der Beschäftigten wie auch die Begrenzung von Mehrarbeit scheint beim OEM größer zu sein als bei ZuLi1 und ZuLi2.

> „Also ich arbeite 35 Stunden und das ist für mich okay. Also da hat man aus meiner Sicht noch genügend Zeit für das Privatleben auch und für andere Tätigkeiten nebenbei, weil es mir persönlich jetzt auch wichtig ist.“ (WA 2)

Mehrarbeit und Überstunden scheinen bei den Zulieferern hingegen eher die Regel als die Ausnahme zu sein; zumindest die Befragten bei ZuLi1 berichten unisono darüber. Die Notwendigkeit ständiger Mehrarbeit wird auf die personelle Unterbesetzung, die schon seit Langem herrsche, zurückgeführt. Im Zusammenspiel mit der hohen Abstimmungsintensität und Komplexität der Tätigkeiten im Projektzusammenhang kommt es hier teilweise zu sehr hohen Belastungen.

> „Also auch wenn ich Automotive interessant finde als Arbeitsfeld, ist es extrem stressig. Ich habe mir sagen lassen von den Kollegen, dass das schon immer so war, aber ich merke es extrem selber in den viereinhalb Jahren, die ich jetzt da war, wie viel man spart, wie viele Leute die Firma verlassen, unzufrieden auch verlassen wirklich aus genau diesen Gründen. Diese ganzen Impacts, auch aus gesundheitlichen Gründen, kriege ich auch viel mit von anderen Kollegen, wo die Leute einfach überarbeitet sind, weil, es gehen halt Personen, andere müssen es auffangen, man hat das Thema Kurzarbeit.“ (WA 1)

In einigen Bereichen – und offenbar vor allem bei den Zulieferern – hat sich dies während der Corona-Pandemie und der teilweise großen Probleme bei der Verfügbarkeit elektronischer Bauteile bei gleichzeitiger Kurzarbeit in manchen Bereichen nochmals zugespitzt. Und der Wechsel ins „Homeoffice“ hat diese Arbeitsproblematik noch in den Haushalt verschoben. Damit sind schon Veränderungen dieser Arbeitsweise angesprochen, die sich andeuten bzw. bereits durchgesetzt haben und die jetzt erörtert werden sollen.

Die Arbeitsweise hat sich für die von uns Befragten durch die begonnene Umstellung auf E-Antrieb bislang nicht grundlegend verändert. Die Bereiche und Themen, in denen und für die sie entwickeln und planen, sind keine *direkten* „Antriebsstrang“-Themen. Es fallen hier sehr wohl – denn das ganze „System Automobil“ wird ein anderes – relevante indirekte, aber als nicht allzu gravierend eingeschätzte Entwicklungsanpassungen an. Die Beschäftigungsperspektiven in der Transformation erscheinen für diese Gruppe – wie insgesamt die in den FuE-Bereichen der Automobilindustrie Beschäftigten – deutlich weniger bedrohlich als für die Produktionsarbeiter*innen (siehe Kapitel 2.2).

Wichtiger für die Entwicklung ihrer Arbeitsweise sind für die technischen Wissensarbeiter*innen andere Transformationslinien, insbesondere die Digitalisierung des Produkts und vor allem auch der Arbeits- und Kommunikationsprozesse. Ersteres – also das zunehmende Gewicht von Digital- und damit Softwareelementen im Produkt- bzw. Entwicklungsportfolio – bedeutet für die „Maschinenbauer" unter ihnen, zumal bei den Zulieferern, dass sich ihre künftigen Beschäftigungs- und Karrierechancen absehbar verringern werden.

Weit gravierender sind aber die Veränderungen der Arbeitsweise durch die verschiedenen Formen der Digitalisierung der Arbeits- und Kommunikationsprozesse selbst. Speziell was die Kommunikationsverhältnisse anbelangt, ist hier die digitale Durchdringung in den letzten beiden Jahrzehnten stetig vorangeschritten, was die „älteren" Wissensarbeiter (das folgende Zitat stammt von einem Mitvierziger) insgesamt als epochalen Wandel erlebt haben.

> „Bei uns gibt es keine Festnetz-Telefone mehr. Das wird alles nur über Skype oder über Teams gemacht. Ich habe viele Kommunikationsmedien. Ich habe die E-Mail, ich habe ein Handy, ich habe Skype, ich habe Teams, jetzt gibt es Zoom. Also ich habe unfassbar viele Sachen zum Kommunizieren. Und im ungünstigsten Falle, ja, gehen halt Kanäle gleichzeitig. Und ich merke halt, dass es halt alles digitaler geworden ist. Es gibt mittlerweile eine elektronische Signatur, die wir machen können, die zertifiziert ist. Also bei uns druckt keiner mehr eine Liste aus, unterschreibt die händisch, scannt die ein, sondern das passiert alles online. Das, finde ich, ist ein ganz starker Wandel." (WA 3)

Einen ebenso starken Wandel der Arbeitsweise brachte und bringt der zunehmende Einsatz von betriebswirtschaftlichen und technischen Planungs- und Steuerungs-„Tools" für die technischen Wissensarbeiter*innen mit sich. Berichtet wird vor allem von einem stetig wachsenden Dokumentations- und Datenmeldeaufwand, der die Arbeit eher erschwere und die Zeit für die „eigentliche Arbeit" minimiere. Diese Form der Digitalisierung sieht man mit wachsenden betrieblichen Überwachungs- und Kontrolloptionen verbunden und durch betriebliche Kontrollinteressen, und weniger durch sachliche Erfordernisse, verursacht.

> „Wir haben ja sehr, sehr viele Tools, wo man irgendwelche Dinge hinein melden muss, archivieren muss, dokumentieren muss und die funktionieren schon seit vielen Jahren nicht so, wie sie funktionieren sollten, dass sie praktikabel wären oder dass sie nicht so wahnsinnig viel Zeit fressen." (WA 2)

Doch die wohl wichtigste Veränderung der Arbeitsweise technischer Wissensarbeiter*innen besteht in der nahezu flächendeckenden Umstellung auf „Homeoffice-Betrieb" in den letzten beiden Jahren. Zuvor war der

Standard, dass die tägliche Hauptarbeit im Großraumbüro stattfand, in Kopräsenz mit den Projekt- und Fachkolleg*innen. Beim erreichten Stand der Globalisierung und Fragmentierung der Arbeitsprozesse auch im FuE-Bereich beinhaltete das durchaus auch schon viele Elemente von Virtualität und Telekommunikation, die räumlichen Zuordnungen waren bereits teilweise sehr gelockert.

> „Seit mehreren Jahren habe ich keinen festen Arbeitsplatz mehr. Also es gibt keinen Schreibtisch, wo ein Schild draufsteht [mit meinem Namen], und da gehe ich jeden Tag hin, sondern wir sind bei Clean Desk, das heißt, ich habe wie eine Art Schuhschrank, da sind meine persönlichen Dinge drin. Und damit kann ich an einen beliebigen Tisch gehen.“ (WA 3)

Diese in den FuE-Bereichen bereits fortgeschrittene „Virtualisierung“ und Distanzierung im Verhältnis zu Arbeitsprodukt und -prozess – und damit zum Teil zum darauf bezogenen Kooperationszusammenhang – wird nun durch die zum Zeitpunkt der Erhebungen bereits zwei Jahre anhaltende nahezu flächendeckende Herrschaft des Homeoffice in den Angestelltenbereichen der Betriebe aber deutlich radikalisiert. Diese „Heimbürokratisierung“, durch die sich für Viele ihre Haushalte in eine Außenstelle der Firma verwandelt haben, ist für alle befragten technischen Wissensarbeiter*innen die gravierendste Transformationserfahrung, die sie gegenwärtig umtreibt und über die noch ausführlich zu sprechen sein wird (in Kapitel 5).

> „Die letzten zwei Jahre haben natürlich alles verändert. Im ersten Jahr bin ich noch 50 Tage zu Hause gewesen und habe von zu Hause gearbeitet. Im letzten Jahr waren es 200, ich war glaube ich, nur zehn Tage in der Firma. Der Wunsch der Firma war ganz klar so, dass maximale mobile Arbeit; also bei uns gibt es noch kein Homeoffice, bei uns nennt man das ‚mobile Arbeit‘. Die Firma spart sich da die Ausrüstung und den ergonomischen Arbeitsplatz. Ja, dieses Jahr werde ich wahrscheinlich auch nicht mehr in der Firma auftauchen.“[23] (WA 5)

> „Ich mache halt mein Homeoffice in meinem Kämmerlein, ja, und arbeite für die Firma.“ (WA 6)

Schließlich muss noch die partielle Veränderung der Organisationsweise von Projektarbeit im FuE-Bereich durch „agile“ Arbeitsmethoden erwähnt werden. Sie spielt überall eine Rolle, wird aber in ihrer tatsächlichen Bedeutung für die eigene Arbeit – im Unterschied zu ihrer symbolischen Bedeutung – von den Befragten, aus der Warte der erfahrenen Expert*innen, eher heruntergespielt.

23 Das Interview fand im Februar 2022 statt.

„Ich sage mal, auch agiles Arbeiten ist bei uns natürlich auch ein Schlagwort, was verwendet wird. Also wir haben auch schon mal Dinge ausprobiert, hinsichtlich agilen Arbeitens. Also ich persönlich finde, wenn ich einfach weiß, mit wem ich reden muss, wer meine Ansprechpartner sind, mit denen ich die Probleme lösen kann, die ich habe, dann brauche ich nicht noch eine Arbeitsgruppe, wo wir alle im Kreis sitzen und bunte Zettel kleben und dann drüber reden, wie wir uns jetzt gerade fühlen. So habe ich das oftmals wahrgenommen. Das agile Arbeiten hat dann sicherlich seine Berechtigung bei der Software-Entwicklung, aber es sind halt ganz, ganz andere Zyklen, wenn man reale Bauteile fertigen muss.“ (WA 2)

„Das agile Arbeiten passt nicht auf jede Aufgabenstellung, denn das agile Arbeiten kommt aus der Software heraus. Wenn ich aber bestimmte Entwicklungsthemen habe, die ja nicht nur softwarelastig sind, dann, ja, ist es sehr ungewohnt, in diesen Schrittweiten zu arbeiten. Aber in einer gewissen komplexen Welt, also wenn ich jetzt wirklich in einem Kundenprojekt vom hochautomatisierten Fahren bin, da kann ich es mir mittlerweile gar nicht mehr erlauben, ohne Ticketing und ohne agil zu arbeiten. Also das wird da schon Pflicht sein und das ist auch neu State of the Art, das ist so.“ (WA 3)

Einige soziale Strukturmerkmale der *Lebensweise* der befragten Wissensarbeiter*innen sind, wie bereits gesagt, denen bei den Produktionsarbeiter*innen nicht unähnlich, andere weichen hingegen deutlich ab. Die Lebensform ist auch hier – und zwar ausnahmslos – die eines Paar-Haushalts, und typisch ist auch hier eine partnerschaftliche Erwerbsbeteiligung; sowohl die Befragten wie auch ihre Partner*innen sind in der Regel voll erwerbstätig. Man besitzt in aller Regel auch ein Eigenheim im ländlichen Raum rund um Stuttgart, aus Gründen der Wohnqualität (und der besseren Möglichkeiten naturnäherer Freizeitgestaltung), aber auch der Immobilienpreise.

„Wir sagten, wir fänden es schön, jetzt nicht unbedingt direkt mitten in der Stadt, sondern halt ein bisschen ländlicher [zu wohnen], ja, vielleicht auch ein bisschen bessere Luft, wo es nicht so laut ist, auch, muss man sagen, nicht ganz so teuer ist. Also auch wenn es prinzipiell schon jetzt nicht gerade günstig ist, aber viel günstiger als Stuttgarter Innenstadt.“ (WA 1)

„Wir hatten damals noch das Glück, dass noch Bauplätze erschwinglich waren vor 20 Jahren. Das ist heute nicht mehr so. Und die Situation hat sich ja dramatisch verändert, insbesondere in Stuttgart.“ (WA 6)

Auch der Haushalt der befragten technischen Wissensarbeiter*innen verfügt zumeist über mindestens zwei Autos, mit denen man zu den Arbeitsorten pendelt – bzw. pendelte, bevor vor zwei Jahren die „Heimbürokratisierung“ begann.

„Momentan haben wir drei [Autos] (lacht). Eines für die Kinder und eines für die Frau und eines für mich.“ (WA 5)

Indes kommen auch – bei zwei von sechs Befragten – andere Mobilitätsmuster vor. In einem Fall – der einzigen weiblichen Befragten dieser Gruppe – ist das normale Beförderungsmittel zur und von der Arbeitsstelle (die immerhin 20 Kilometer entfernt liegt bzw. – „vor dem Homeoffice“ – lag) das Fahrrad (gewesen). Im anderen Fall ist der Befragte auf eine Leasing-Lösung umgestiegen.

> „Ich merke aber an mir, dass ich mein Verhalten auch ändere. Also ich fahre aktuell zum Beispiel ein Leasing-Auto. Also ich muss es nicht mehr besitzen. Und die Wahl meines Autos ist jetzt auch nicht mit dem, was ich mir leisten könnte, sondern ich gucke auf den Benzin-Verbrauch, ich gucke auf das Fahrzeug-Gewicht und mir ist wichtig, dass das Auto quasi wenig CO_2-Abdruck lässt. Vor 15 Jahren hätte ich vielleicht nicht so gedacht.“ (WA 3)

Drei der befragten technischen Wissensarbeiter*innen leben in Zweier-Haushalten (zwei davon erst seit Kurzem ohne ihre Kinder), zwei leben unverheiratet in einer Paarbeziehung ohne Kinder, einer mit Partnerin und zwei Kindern. Über die konkrete Wohnform und über die Arbeitsteilung im Haushalt, insbesondere die Aufteilung von Versorgungs-, Erziehungs-, und Pflegearbeit zwischen den Haushaltsmitgliedern, wissen wir hier relativ wenig, da uns keine Haushaltsinterviews möglich waren.

Deutlich wird jedenfalls, dass die zwei Jahre Pandemie den häuslichen Lebensraum für diese Beschäftigtengruppe in ihren Hauptarbeitsraum verwandelt haben bzw. in den Ort, von dem aus man an einem immer mehr digitalisierten, virtualisierten und sich noch mehr auf Bildschirme verlagernden Arbeitsgeschehen teilnimmt.[24]

> „Es ist auf jeden Fall so, dass das Private ziemlich verschwimmt. Also es ist so verzahnt ineinander, dass es fast nicht mehr getrennt werden kann, zumindest mal zwischen halb acht morgens und fünf Uhr abends ist das sehr ineinander verschmolzen.“ (WA 5)

Ansonsten scheint sich die Art und Weise des Wohnens, die Konsumformen und die Art und Weise der Mobilität nicht qualitativ von der Lebensweise der Produktionsarbeiter*innen zu unterscheiden. Zuweilen finden sich bestimmte Aspekte gleichsam quantitativ ausgeweitet; etwa teilweise bei der Anzahl der Autos, die man besitzt, die bisweilen zu Fuhrparkgröße anwächst.

Bei der Mediennutzung und den Informationspraktiken fällt auf, dass noch häufiger auf (lokale) Tageszeitungen oder Printmedien wie den

24 Die Interviews mit den technischen Wissensarbeiter*innen waren allesamt digitale Video- bzw. (in den Fällen, in denen die Firma den Beschäftigten zu Hause keine Kamera zur Verfügung stellt) Telefoninterviews, bei denen die Interviewten an ihrem häuslichen Arbeitsplatz saßen.

Spiegel zurückgegriffen wird, ebenfalls auf die Angebote des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Diese Formen der Mediennutzung scheinen aber auch in dieser Gruppe zurückzugehen, aus unterschiedlichen Gründen. Einerseits gibt es auch hier die starke generelle Tendenz des Umstiegs aufs Internet, insbesondere bei den Jüngeren:

> „Also wenn ich irgendwie was über Politik lesen möchte oder die Welt oder wie auch immer, dann beziehe ich die [Informationen] hauptsächlich wirklich aus dem Internet, aus verschiedenen Seiten. Oder wenn ich was zum Thema Technik lese, da habe ich halt, ja, über die Jahre, sage ich mal, so mein Netzwerk aufgebaut, wo ich mich halt informiere.“ (WA 1)

Und man darf vermuten, dass ein acht- bis zehnstündiger Online-Arbeitstag zu Hause – wie er seit zwei Jahren die Regel ist – die Versuchung, an den verschiedensten Angeboten von Online-Medien teilzuhaben, jedenfalls nicht vermindert hat. Andererseits berichtet ein anderer Befragter davon, dass er vor kurzem sowohl die lokale Tageszeitung abbestellt wie auch den Fernseher „rausgeschmissen“ habe, weil ihm die Berichterstattung (seit „Corona“) zu einseitig und „staatstragend“ geworden sei. An die Stelle treten auch hier andere Online-Medien.

Kino- und Theaterbesuche, Essen mit Bekannten im Restaurant oder Treffen in der Kneipe sind bzw. waren bei den Befragten offenbar recht häufige Freizeitaktivitäten. Solche kulturellen Aktivitäten und Formen der „Geselligkeit“ wurden nun über eine lange Phase fast völlig eingestellt.

> Natürlich sind wir immer gern auch mal ins Theater gegangen oder ins Kino, wenn wir schon in der Nähe von einer Stadt leben. Das hat sich aber allerdings in letzter Zeit ziemlich eingeschränkt. Einfach, weil es irgendwie immer alles sehr komplizierter wird und Nachweise und Impfnachweise und hier und da. Deshalb haben wir das eigentlich ein bisschen reduziert, was ich sehr schade finde, ja. (WA 6)

> Klar, habe ich vermisst, jetzt lange nichts ins Theater gehen zu könne. Jetzt könnte ich mal wieder, habe ich jetzt allerdings auch noch nicht den Drive zu gekriegt. (WA 2)

Auch regelmäßige größere Urlaubsreisen ins Ausland sind sonst normaler Bestandteil der Lebensweise der technischen Wissensarbeiter*innen. Zumindest „vor Corona“: Sie sind in den letzten zwei Jahren ebenfalls spürbar eingeschränkt oder ganz eingestellt worden.

> Verreisen ist halt so ein Thema, ist äußerst schwierig grade, reduziert sich grade halt auch eher auf das Inland, ja. Zwar bietet unser Land unheimlich viel, was jetzt sehr viele kennenlernen, ne, aber es ist doch mal schön, vielleicht auch wieder rauszukommen und Urlaub in fremden Ländern zu machen. (WA 6)

Zum Zeitpunkt der Erhebungen – bei den technischen Wissensarbeiter*innen fanden sie im ersten Quartal des Jahres 2022 statt – wird von den Befragten von einer nur sehr zögerlichen Wiederaufnahme früher gewohnter Freizeitaktivitäten berichtet. Und es spricht Manches dafür, dass nicht nur die Freizeitaktivitäten das frühere Niveau auch längerfristig nicht mehr erreichen werden: Die technische Wissensarbeiterin, die früher mit dem Fahrrad zur Arbeit fuhr, tut das an den wenigen Tagen, an denen sie nun wieder ins Firmenbüro fährt, nun auch nicht mehr, sondern setzt sich ins Auto.

3.4 Zwischenresümee

Die Lebensweisen beider befragten Beschäftigtengruppen drehen sich um Automobil und Eigenheim – beide bilden, wie Polster und Voy (1991: S. 263) bereits vor 30 Jahren schrieben – die „materielle(n) Fundamente“ ihrer Lebensweise. Was die Autoren für die damalige westdeutsche Gesellschaft insgesamt herausarbeiteten, gilt umso mehr und in einem doppelten Sinne für die von uns befragten Automobilbeschäftigten: zur Reproduktion ihrer Lebensweise sind sie auch in ihrer Arbeitsweise – in unseren Fällen ganz überwiegend seit Jahrzehnten – gewissermaßen voll auf das Automobil (oder zentraler Systeme desselben) hin orientiert. Arbeits- und Lebensweise sind auf engste mit dem bzw. über das Automobil verkoppelt.

Diese Grundlage bzw. dieser Bezugspunkt der materiellen Reproduktionsfähigkeit ist bereits seit einigen Jahren jedenfalls bei den *Produktionsarbeiter*innen* unter Druck geraten: Verlagerungen und Rationalisierungen führen zu Personalabbau und kratzen in Form von Verschlechterungen der Arbeits- und Leistungsbedingungen seit geraumer Zeit an diesem Fundament. Bei den technischen *Wissensarbeiter*innen* sind es vor allem Veränderungen der Kooperations- und Kommunikationsprozesse durch organisatorische Fragmentierung und Digitalisierung, die ebenfalls seit Längerem als gravierender Wandel der Arbeitsweise erlebt werden. In Gestalt „mobiler“ oder „Heim-Arbeit“ im Zuge von Corona-Schutzmaßnahmen als Dauerzustand, schlägt dieser Wandel mittlerweile unmittelbar auf die Lebenswelt durch und verkoppelt Arbeits- und Lebenswelt damit in neuartiger Weise.

4. Mentalitäten von Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie

Aus den Arten des Arbeitens und Lebens wachsen Mentalitäten – die wiederum diese Arten des Arbeitens und Lebens mit formen und tradieren helfen. Den beschriebenen Strukturen von Arbeits- und Lebensweisen entsprechen spezifische Mentalitätsstrukturen: der „Lebensduktus“ und die „Haltungen“ bzw. der „Habitus“ (Bourdieu 1997) derjenigen, die auf diese Weise arbeiten und leben und dafür „passende“ Alltagsroutinen, Gewohnheiten, Bindungen und Besetzungen entwickelt haben, durch die sie wiederum tagtäglich jene „Haltungen“ reproduzieren (vgl. Giddens 1992: S. 77 ff.).

Eine Mentalität besteht dann – so haben wir es in unserem Forschungskonzept gefasst – aus den Ausformungen und Bündelungen von *Handlungsorientierungen*, *Sozialorientierungen* und *Lebenszielen*, die für eine bestimmte soziale Gruppierung als typisch gelten können (Tullius/Vogel/Wolf 2021: S. 5 ff.), sowie den „einverleibten“ *Erfahrungen*, die sie von diesen Orientierungen geleitet gemacht haben, und den *Erwartungen*, die sie aus ihnen ableiten.[25]

Den Kern der *Handlungsorientierungen* bilden für uns die sozialmoralischen und normativen Ansprüche (wie etwa Leistungsgerechtigkeit, Beteiligung, Fürsorge, Würde oder auch gewisse Rationalitätsansprüche), auf die sich die Arbeitnehmer*innen in ihrem Handeln beziehen und die ihren Erwartungshaltungen zugrunde liegen (Kratzer et al. 2019: S. 49–137).

Als *Sozialorientierungen* von Arbeitnehmer*innen fassen wir demgegenüber die für ihr Verhalten typischen Formen der sozialen Interaktion bzw. der sozialen (etwa familialen oder kollegialen) Beziehung und deren Stellenwert für ihr eigenes Leben. Teilaspekte dieser Handlungs- und Sozialorientierungen sind auch die jeweiligen „gewachsenen“ Haltungen und Orientierungen im Hinblick auf soziale Transformationsprozesse wie auf

25 „Erfahrung ist gegenwärtige Vergangenheit, deren Ereignisse einverleibt worden sind und erinnert werden können. Sowohl rationale Verarbeitung wie unbewusste Verhaltensweisen, die nicht oder nicht mehr im Wissen präsent sein müssen, schließen sich in der Erfahrung zusammen. Ferner ist in der je eigenen Erfahrung, durch Generationen oder Institutionen vermittelt, immer fremde Erfahrung enthalten und aufgehoben“ (Koselleck 2020: S. 354). Abbott (2020) spricht analog von „encoded experiences“. Die Erwartung bzw. der Erwartungshorizont verweist auf „jene Linie, hinter der sich künftig ein neuer Erfahrungsraum eröffnet, der aber noch nicht eingesehen werden kann“ (Koselleck 2020: S. 356)

die betriebliche oder gewerkschaftliche Interessenvertretung, denen wir im Folgenden besondere Beachtung schenken.

Als *Lebensziele* oder Lebensperspektiven verstehen wir schließlich die mehr oder (meist) weniger bewussten, mehr oder weniger konkreten Zielvorstellungen, an denen sich die persönliche Lebensführung in einer sozialen Gruppierung typischerweise ausrichtet.

Die Kernelemente der so gefassten Mentalitätsmuster der Produktionsarbeiter*innen lassen sich nach unseren Befunden mit der Kurzformel „Leistungsstolz, Familie, Absicherung" umschreiben (Kapitel 4.1). Bei den technischen Wissensarbeiter*innen finden sich davon – nicht in allen, aber vielen Punkten – abweichende Muster und Ausprägungen, die wir in der Kurzformel „Expertentum, Kollegialität, Individualismus" bündeln (Kapitel 4.2).

4.1 Mentalitätsmuster von Produktionsarbeiter*innen: Leistungsstolz, Familie, Absicherung

Im Vordergrund der *Handlungsorientierungen* der befragten Produktionsarbeiter*innen stehen ihre hohe Leistungsorientierung und Leistungsbereitschaft sowie ein entsprechender Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit, der sich verschränkt mit ausgeprägten Beteiligungsansprüchen und technisch-funktionalen Rationalitätsansprüchen. Diese Anspruchsmuster geben sowohl im arbeits- wie im lebensweltlichen Kontext Orientierung. Und hier wie dort gilt, dass die Befragten seit Jahren erhebliche Anspruchsverletzungen erleben.

Die im Verlauf der Erwerbskarriere immer wieder bewiesene Leistungsbereitschaft und Kompetenz haben sich in einem nicht zu übersehenden praktischen Selbstbewusstsein und *Leistungsstolz* niedergeschlagen. Leistung definiert sich für sie praktisch-technisch, sie ist die einer „industriellen Welt" in der Klassifikation der Rechtfertigungsordnungen bei Boltanski/Thévenot (2007: S. 276 ff.) bzw. Boltanski/Chiapello (2003: S. 100 ff.), die hier in erster Linie als Welt rationaler und zugleich sinnlich-praktischer Problembewältigung erscheint. Technisch-funktionale Rationalitätsansprüche, d. h. die Betonung – und das Einklagen – der „Sachlogik" von Arbeitsprozessen und Produkten, der Prinzipien von Effektivität und Funktionalität, stehen im Vordergrund (vgl. Kratzer et al. 2019: S. 113–119).

Und im Mittelpunkt steht die Sachlogik der Maschine Automobil, auf die man sich mit der früh entwickelten „Affinität zu Motoren" und der Haltung des „Machers" und „Schaffers" bezieht. Dabei denkt und handelt man

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.“ (PA 1)

Praktische Rationalität und Sachlogik werden von einer starken affektiven Komponente begleitet. Die unterm ländlichen „Zwang zur Auto-Mobilität“ früh entstandene, auch emotionale Besetzung des Autos als faszinierender Maschine und Freiheitsvehikel hat sich bei den Befragten im Rahmen des Erwerbslebens weiterentwickelt und verfestigt, teilweise nachgerade zu einer Liebesbeziehung. Zwei entsprechende Statements für viele:

> „Ich liebe mein Auto, ja. Ich bin sehr autoaffin, ja?“ (PA 2)

> „Ein Verbrenner, ich mag auch Verbrenner. Es ist […] dann doch ein relativ sportliches Auto von BMW.“ (PA 1)

Diese Haltung des Machers und Tüftlers und die entsprechenden Fähigkeiten und Fertigkeiten machen sich auch in der Lebenswelt geltend: bei häufig umfänglichen Arbeiten beim Bau oder bei Reparaturen des Eigenheims, das man sich oftmals nur durch viel Eigenarbeit hat leisten können – und generell bei den Organisations- und Logistikaufgaben, die im Rahmen der „Lebens-Organisation“ des Haushalts anfallen.

> „Deswegen habe ich hier 2013 ein alleinstehendes Einfamilienhaus gekauft. Das habe ich dann zwei Jahre kernsaniert. Das hat zwar Nerven gekostet, aber gut, man muss ja ein Ziel haben (lacht).“ (PA 3)

Zur starken Leistungsorientierung kommt eine ebenfalls sehr ausgeprägte *Beteiligungsorientierung*. „Gute Arbeit“ heißt für alle Befragten wie selbstverständlich auch direkte Partizipation an allen arbeitsrelevanten Entscheidungen, da diese einerseits unmittelbaren Einfluss auf die Leistungsbedingungen haben und andererseits technisch-funktionalen Rationalitätsansprüchen zu genügen haben. Als „Prozessexpert*innen“ und eigentliche „Sachwalter*innen“ technisch-funktionaler Rationalitätsansprüche muss man hier eigentlich stets „einbegriffen“ (so ein Befragter) sein, wenn die Dinge funktionieren sollen.

> „Also in erster Linie, meine ich, sollte man mehr wieder mit den unteren Ebenen kommunizieren und auch auf das dann mal eingehen, was die unteren Linien / die unteren Ebenen sagen, weil, es ist halt nun mal Fakt, der unten, der schafft mit dem Produkt, der schafft mit der Maschine und der weiß, wenn was über längere Zeit irgendwie ein Missstand gekommen ist, dann kann der das am besten beurteilen.“ (PA 9)

„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.“ (PA 2)

„[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)

Kennzeichnend und mentalitätsprägend ist nun, dass diese Anspruchshaltungen schon seit Längerem als gebrochene, verletzte erlebt werden, denn der an den Leistungsstolz über das „Geschaffte“ geknüpfte Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit wird seit vielen Jahren in den Augen der Befragten immer weniger eingelöst. Die Unternehmensentwicklung erscheint fast nur noch als endlose Abfolge von Kostensenkungs- und Personalabbauprogrammen – und kontinuierliche Rücknahme der früheren „Errungenschaften“ bei Einkommen und Arbeitsbedingungen. Nachhaltige Steigerungen der Leistungsanforderungen und Belastungen der immer wenigeren verbleibenden Produktionsarbeiter*innen waren die Folge, während gleichzeitig ständig „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.“ (PA 3)

Demgegenüber seien von Kostensenkungsmaßnahmen und verschärften Leistungsanforderungen die oberen Managementebenen wie auch die höheren gesellschaftlichen Klassen oder Schichten insgesamt weitgehend ausgenommen. Leidtragender sei vielmehr ganz überwiegend der „kleine Mann“ oder das „untere Volk“.

„Es wird immer am kleinen Menschen [gespart] / und das schlägt bei uns halt jetzt sehr sauer auf. Sehr sauer, weil, wir geben immer mehr her. Wir sollen Urlaubstage hergeben, Gewinnbeteiligung, und da sollen wir hergeben und hier. Und was macht die Geschäftsleitung? Die gibt nichts her, aber es wird immer am kleinen Mann immer / Und wir müssen und wir müssen. Und ich sehe das einfach, ja, es ist eine ganz falsche Richtung, wo wir einschlagen.“ (PA 2)

Die durchgängig geübte scharfe Kritik an dieser Entwicklung nennt dieser Befragte freilich immer noch selbstironisch ein „Jammern auf hohem Ni-

veau“: „Also da würde ich wirklich lügen und sagen, ich bin unterbezahlt. Ich verdiene sehr gutes Geld“ (PA 2).

Betrieblich macht sich die „falsche Richtung“ für die Befragten in einem strukturellen oder Bereichsegoismus bemerkbar, der nur scheinbare Einsparungen oder Effizienzgewinne – „Rechnereien“ (PA 9) – einbringe, die Leistungsbeiträge und Fähigkeiten vor allem der Produktionsarbeiter*innen jedoch ignoriere und insgesamt für das technisch-funktionale Funktionieren des Betriebs als Ganzem kontraproduktiv sei.

> „Wenn ich jetzt zum Beispiel [ein] Problem erkenne an den Werkzeugen, wo ich jetzt finde, ich muss die Produktion mit einbinden und gehe da zu einer Führungskraft, der lässt mich gleich abblitzen: ‚Na, das ist doch euer Problem‘. Nein, das ist ein Problem, das ist entstanden und das können wir nur zusammen lösen, weil mein Werkzeug, wo ich dir einstelle, das läuft doch bei dir in der Maschine. Und deine Maschine, die hat auch ein Problem. […] Interessiert den aber nicht. Weil der Schwarze Peter [ist] weg, ich habe keine Sorgen, die [anderen] sollen nur machen.“ (PA 8)

> „Jetzt sind ziemlich viel Umstrukturierungen […], es werden viele Arbeitsplätze gestrichen. Die Qualitätssicherung [klammert] sich [auch] an ihre Sachen, […] und die wollen gar nicht mehr so viel Einflussnahme von uns, weil die eben Angst haben, dass wir, mehr oder weniger, die Sachen machen, die sonst [sie] machen würden und [sie] noch mehr Arbeitsplätze auch verlieren. Das heißt, gerade, wenn wir irgendwelche auch Fehler in Serienprogrammen aufdecken und so weiter, dann blockieren die das ziemlich […].“ (PA 1)

> „[Ich] sage einmal, diese Rechnereien, was auf diesen Ebenen, also Meister, Teamleiter, Abteilungsleiter stattfindet / Wenn sich dann ein Teamleiter gegenüber einem anderen Teamleiter brüstet: ‚Du, ich habe für dieses Jahr von meinem Budget 5.000 Euro gespart und du hast 5.000 mehr gebraucht‘. […] Das ist internes Machtgetue, sage ich mal, gegenseitige Stichelei und dem fällt dann, sage ich mal, Dinge zum Opfer, wo vielleicht den Mitarbeitern einfach guttun würde oder die Arbeit ein bisschen vereinfachen würde oder was weiß ich, dass er ein bisschen mehr Zeit hat dann danach oder einfach nicht so gestresst ist. Und solche Dinge fallen mittlerweile den internen, ja, Spielereien, sage ich mal, Zahlenspielereien zum Opfer, weil, wie gesagt, für den großen Geldbeutel ist das doch uninteressant, ob ich da 5.000 einspare und da einer 5.000 mehr ausgeben muss, am Ende ist es trotzdem das Gleiche.“ (PA 9)

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 „familiäreren“ – Unternehmenskultur und den Umbau der Managementstrukturen zurück. Ein bodenständigeres ist von einem „abgehobeneren“, rascher fluktuierenden Management ohne lokale oder betriebliche Bindung abgelöst worden, das man mehr an ständigem „Change“ und dem Durchstellen von OEM-Vorgaben denn an der „Sache“ interessiert sieht.

„Wenn ein Manager kommt, der sagt: Hey, dein Auftrag ist für die Jahre, für die Zeit, das und das zu machen. Und dem ist das egal, ohne Rücksicht auf Verluste. Er wird dafür bezahlt, um dieses Ziel umzusetzen. Wenn er das nicht schafft, dann ist er weg und dann kommt ein Neuer. Und den interessiert das nicht, ob da 1.000 Leute weg sind, ob da zwei Firmen rausgelagert werden, weil, untern Strich zählt das, was er in seine Tasche bekommt und (unv.).“ (GD 2)

„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)

„Aber man kann doch nicht hier sagen, ich bin hier zu teuer, ja? Und was ist teuer? Das ist ja erstmal dahingestellt. Was ist teuer? Sie sehen doch heutzutage, wegen ein Euro lassen Unternehmen Produkte aus China hierher verschiffen. Dann reden wir noch über Umwelt und pipapo. Da lache ich mich tot, wirklich.“ (PA 3)

Mit der wahrgenommenen „Management-Denke“ und dem Verlust des „Familiären“, gehen auch verletzte *Fürsorgeansprüche* sowie eine verbreitete Erfahrung der Missachtung des Beschäftigten als „Mensch“ und der Entwertung seiner (Lebens-)Leistung, mithin Würdeverletzungen, einher.

„Jetzt im September bin ich genau 30 Jahre hier drin. 30 Jahre. Loyal, motiviert, ja, aber Sie sehen ja, das zählt alles nicht. Das ist ja die nächste Enttäuschung, was ich erwähnen muss. Man hat hier keine Wertschätzung. Ich finde, ein Betrieb hat in dem Sinne Verpflichtungen, wenn jemand in einem Betrieb 40 Jahre gearbeitet hat oder 45, das habe ich live erlebt, dann ist das mindeste, dass man diesen Mitarbeiter vernünftig, mit Ehre verabschiedet, ja, und nicht einfach: Ja, okay, tschüss, auf Wiedersehen, schön war es. Und das ist wirklich / das ist armselig.“ (PA 3)

„Und das war auch das Familiäre, so war es auch immer bei ZuLi1 auch immer. Das war alles so familiär, da wurde auch am Samstag nicht gearbeitet. Und das wurde immer mehr, und auf zwei Schichten und auf drei Schichten. Und das sind dann doch schon einige Einbußen, wo doch auch das Leben dann, ja, beschränken tut. Ja. Und ich sehe einfach den Weg, wo jetzt ZuLi1 eingeschlagen hat, finde ich jetzt einfach nicht richtig.“ (PA 2)

Sowohl die ständig erfahrene Verletzung von Beteiligungsansprüchen wie die lange immer wieder wahrgenommene Verletzung ihres Anspruchs auf Leistungsgerechtigkeit haben sich gleichsam in ihre Mentalität eingeschrieben: als ständig präsentes Ungerechtigkeitsempfinden und Enttäuschung über mangelnde Anerkennung – ihres „Mensch-Seins“ wie ihrer Loyalität, ihrer Leistungsbereitschaft wie fachlichen Kompetenzen.

Die *Sozialorientierungen* aller befragten Produktionsarbeiter*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.

> „[D]a 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?" (PA 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." (PA 2)

Fürsorge, gegenseitige Hilfe und Empathie sind hier erkennbare, häufig auch sehr bestimmt artikulierte wichtige Wertbezüge dieser primären Sozialorientierungen. Diese familiär-fürsorglichen Bezüge haben durch die Corona-Pandemie nach verbreiteter Wahrnehmung der Befragten nochmals an Bedeutung gewonnen (vgl. auch unten).

Wie oben mehrfach angeklungen, spielte in der Vergangenheit der Betrieb – als „familiär" empfundene Betriebsgemeinschaft – eine wichtige Rolle als gewissermaßen sekundäre soziale Bezugsgröße. Ein beim OEM langjährig Beschäftigter beschreibt die frühere, „Zusammengehörigkeit" stiftende Praxis eines (illegalen) „Weihnachtskonzerts", zu dem auch der damalige Werkleiter gegangen sei.

> „Wir hatten hier drüben im Gebäude XX, da hatten wir so eine ziemlich aufmüpfige Gesellschaft. […] Weihnachten [haben] die Instrumente mitgebracht und haben ein Konzert gemacht, also vor Weihnachten, letzter Arbeitstag. Dann ist die ganze Firma hin bis zum Werkleiter, alle sind zu diesem Konzert gegangen. Sowas gibt es heute nicht mehr. Und das ist ein Verlust. Und mit dieser Aktion [gemeint ist ein „Effizienzprogramm" in den 1990er-Jahren] das auszublenden, hat man auch die Zusammengehörigkeit von den Menschen entzweit." (PA 8)

Von dieser einstmals den Betrieb als Ganzes einschließenden Orientierung ist heute im Prinzip (nur noch) die *Kolleg*innenschaft* im Sinne einer positiv besetzten „Kollegialität" im engeren betrieblichen Kooperationszusammenhang übrig geblieben. Kollegialität und wechselseitige Hilfe im Arbeitsprozess sind für die Befragten wichtige Elemente „Guter Arbeit" und größtenteils handele man dort auch kollegial.

> „Ich habe gute Kollegen, es macht Spaß, das ist das Wichtigste. Ich gehe gern zur Arbeit, muss ich sagen. Das Kollektive mit den Kollegen das stimmt, das ist wichtig eigentlich.“ (PA 7)

> „[Im] Großen und Ganzen sind wir da alle eine große Familie, wo immer einen unterstützen tut und, ja, doch.“ (PA 2)

Von „Ellenbogenmentalität“ und Konkurrenzdenken, die in Zeiten von allgemeinem Stellenabbau und Kostensenkungsprogrammen teilweise auch gezielt vom Management geschürt würden, grenzen die Befragten sich ab. Wichtig ist dabei, dass es bei der Frage der (fehlenden) Kollegialität, nicht um Kollegialität als „Selbstzweck“ geht, sondern auch diese ist Element eines Leistungs- und Beteiligungsanspruchs, der die technisch-funktionale Seite von Kooperation immer, gleichsam produktivistisch, mitdenkt:

> „Wäre eine Gemeinschaft da, wäre das ganz anders, aber es wäre besser. Man würde viel besser arbeiten, wenn die Leute zusammenhalten. Würde die Produktion in dieser Firma viel besser laufen, da bin ich überzeugt.“ (PA 8)

Auf *Distinktion und Konkurrenz* deutende Sozialorientierungen werden – betrieblich – gegenüber Vertreter*innen des Managements sowie gesellschaftlich gegenüber der politisch-wirtschaftlichen Klasse sehr stark sichtbar. Die Gesellschaft wird als in ein „Oben“ und „Unten“ aufgeteilt wahrgenommen, und die Arbeiter*innen sehen sich diesem „Unten“ zugehörig. Die „Oberen“ – in Management, Politik (hierzu zählt bei einem Befragten auch die Führung der IG Metall) und in der Kapitalbesitzerfraktion (z. B. die Eigentümer des OEM) – verfolgen Ziele und Interessen, die denen der „Arbeiter“ heutzutage diametral entgegenlaufen.

So wird mehrfach beklagt, die „Gründerväter“ der Zulieferer 1 und 2 würden sich „im Grabe umdrehen“, wenn sie erführen, wie das heutige Unternehmensmanagement Rationalisierungen und Kostensenkungen allein zulasten der Arbeiter*innen durchsetzt. „Früher“ habe das betriebliche „Oben“ und „Unten“ noch mehr oder weniger an einem Strang gezogen; habe sich das Management (auch) für das Wohlergehen der „Arbeiter“, deren Familien und der Region interessiert, usw. Dieser implizite Vertrag ist, wie bereits oben angesprochen, aus Sicht der befragten Arbeiter*innen schon länger einseitig aufgekündigt worden.

Aktualisiert werden solche Haltungen in Phasen gesellschaftlicher oder wirtschaftlicher Krisen oder Umbrüche, so gegenwärtig in der „Transformation zum E-Antrieb“ (vgl. auch Kapitel 5). Denen sei es gleichgültig, wo Produktion und Dienstleistungen angesiedelt sind, sofern nur die Profit- oder Renditeinteressen erfüllt werden.

Demgegenüber artikulieren die Befragten eine starke Verbundenheit mit Nachbarschaft und Region. Der von uns in Einzelinterviews und Gruppendiskussionen als Gesprächsanreiz verwendeten Topos eines „Niedergangsszenarios“ („Neckar-Detroit“) evoziert bei vielen Produktionsarbeiter*innen sehr wortreich sofort die Sorge um die bedrohte Existenz vieler kleinerer Handwerker oder Gewerbetreibende für den Fall, dass es zu weiterem Personalabbau, Verlagerungen oder Standortschließungen in der Autoindustrie kommen sollte.

> „[So] wie es vorher schon erwähnt wurde, der Bäcker, der Metzger, der / weil, wir dürfen ja nicht vergessen, mit jeder Verlagerung und mit jedem Arbeiter, der weniger in einem gut verdienenden Unternehmen arbeitet, leiden die ganzen Kleinunternehmen auch. Da leiden die Döner-Buden, da leidet *jeder* dann darunter, ja. Und das ist immer, es wird immer vergessen, um welche Ausmaße es da geht. Es geht nicht immer nur um uns, sondern um dieses riesengroße Spektrum.“ (GD 2)

Last but not least: Kollektives Handeln und *gemeinsame Interessenvertretung* – in der Gewerkschaft (hier: die IG Metall) und im Betrieb – spielt in den Sozialorientierungen eine im Vergleich zur primären Orientierung auf die Familie zwar nachgeordnete, aber dennoch wichtige Rolle im „Mentalitätshaushalt“ der Leute. Wie erwähnt, sind alle befragten Produktionsbeschäftigten Mitglieder der IG Metall, viele unter ihnen haben oder hatten zudem ehrenamtliche Vertretungsfunktionen als Vertrauensmann bzw. Vertrauensfrau, in einem Fall auch als nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied inne. Auch in die Gewerkschaft sind manche bereits familiär „hineinsozialisiert“ worden, in jedem Fall aber unmittelbar nach Eintritt ins Arbeitsleben eingetreten.

Diese enge und oftmals langjährige Bindung an die Gewerkschaft prägt ohne Zweifel eine Sozialorientierung und Haltung, die Solidarität, Kollegialität und Kollektivität eine hohe Relevanz beimisst. Dies ist – anders als bei den technischen Wissensarbeiter*innen – einer Erfahrung der weitgehenden Einfluss- und Machtlosigkeit „als Arbeiter“ geschuldet: sich kollektiv zu organisieren, ist grundsätzlich die einzige Möglichkeit, um der Arbeitgeberseite und den eng mit diesen verwobenen Machterhaltungsinteressen der Politik („die Politiker“ auf Landes- wie Bundesebene) etwas entgegenzusetzen und die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter*innen zu verbessern.

> „Weil ich [Gewerkschaft] eine gute Sache finde, weil es sehr notwendig ist, dass wir eine Gewerkschaft haben, die unsere Interessen als Arbeitnehmer vertritt. Und gerade jetzt und in Zukunft brauchen wir tatsächlich auch eine starke Gewerkschaft und auch eine gut organisierte Gewerkschaft auch. Ist ganz wichtig, finde ich.“ (PA 8)

„Ich meine, welche großartigen Möglichkeiten hat man als Arbeiter? Man hat seine Gewerkschaft oder die Regierung, die man gewählt hat.“ (GD 3)

Außer dem Gewerkschaftsbezug sind die Bindungen der von uns befragten Produktionsarbeiter*innen an Aktivitäten und Akteure im politischen und öffentlichen Raum äußerst schwach bis nichtexistent. Weder für Parteien oder Bürgerinitiativen, noch für Religionsgemeinschaften usf. ist diese Arbeitnehmer*innengruppe bislang ein ergiebiges Rekrutierungsfeld gewesen.

Erkennbar wird insgesamt ein dichotomes Gesellschaftsbild der von uns Befragten, also eine Perspektive auf gesellschaftliche Ungleichheit, die deutlich zwischen einem gesellschaftlichen „Oben“ und „Unten“ unterscheidet. Auch wenn die Produktionsarbeiter*innen selbst Erfahrungen des sozioökonomischen Aufstiegs gemacht haben, sehen sie sich als Klasse dem gesellschaftlichen „Unten“ zugehörig, das seine berechtigten Interessen gegen Kapital und Politik nur als Gemeinschaft der „Vielen“ vertreten kann. Mittlerweile werden jedoch Zweifel angemeldet, ob es auch zukünftig gelinge, eine hinreichende „Masse“ (PA 9) für die Durchsetzung der Interessen der Arbeiter*innen zu mobilisieren (siehe S. 89 ff.).

Kommen wir zu den *Lebenszielen* der befragten Produktionsarbeiter*innen. Was diese „selbst *durch ihr Verhalten* als Zweck und Absicht ihres Lebens erkennen lassen, was sie vom Leben fordern, in ihm erreichen wollen“ (Freud 1999: S. 433; Hervorhebung durch uns), ist zunächst bereits mit den skizzierten Handlungs- und Sozialorientierungen umrissen, da diese ja die „Richtlinien“ ihres tatsächlichen Verhaltens benennen sollen. Auf die individuellen Lebensziele und Pläne angesprochen, ergeben sich einige weitere Facetten der vorgestellten bzw. erwarteten Lebensperspektiven dieser Gruppe.

Hier überwiegt das Motiv der *Absicherung* und *Kontinuität*. Vor dem Hintergrund des erreichten beruflichen Status wie Lebensstandards und der von der großen Mehrheit der Automobilarbeiter*innen zum Ausdruck gebrachten Unsicherheit der längerfristigen Beschäftigungsperspektiven in der Branche ist die Lebensperspektive eine konservative bzw. konservierende: Es geht den Befragten um Bewahrung und Bestandssicherung, darum, „den Lebensstandard“ zu halten und ohne weitere größere Abstriche „die Rente zu erreichen“. Denn man befindet sich in einer Lebensphase, in der man sich oftmals für zu alt hält, um noch größere Veränderungen im Beruf zu wagen oder überhaupt ähnlich gut bezahlte alternative Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region zu finden.

„Wir leben in einer Region, wo Autoteile produziert oder Autos produziert. Das heißt, die sind ja alle von diesem technischen Wandel ja betroffen. Das heißt, kontinuierlich wird der Abbau ja stattfinden. Und deswegen ha-

ben Sie nicht viel Möglichkeit, zu sagen, okay, ich wechsle jetzt dahin oder dahin. Diese Option haben Sie nicht.“ (PA 3)

„Also ich gehe davon aus, wenn die Dinge nicht ganz schief laufen für den [OEM], dass ich hier in Rente gehen werde. […] Ich meine, eins muss einem klar sein, auch ein Unternehmen in der Größenordnung wie [der OEM] kann bankrottgehen, […] unter Umständen. Das Gute an der Sache ist das, wenn hier der [OEM] bankrottgeht, […] dann ist eh halb Süddeutschland, wäre wahrscheinlich ganz Süddeutschland bankrott, weil, dann brauche ich auch in keiner anderen Firma mehr anklopfen […].“ (PA 9)

Diese Perspektive verbindet sich mit der oben herausgearbeiteten starken Ausrichtung an der primären Bezugsgruppe Familie sowie einer mantrahaften Beschwörung der „Gesundheit“, die durch Schichtarbeitsregime und steigenden Leistungsdruck (vgl. Kapitel 3.1) als zunehmend gefährdet erlebt wird. Letzteres verweist sicherlich auch auf die antizipierte Bedrohung der Reproduktionsgrundlagen der Familie im Krankheits- oder gar Pflegefall.

„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.‘“ (PA 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. [Dass] ich nicht jeden Cent umdrehen muss, sondern eigentlich relativ unbeschwert leben kann und mir auch mal was gönnen kann, so einfach den Lebensstandard eigentlich zu halten.“ (PA 1)

Diese Lebensperspektive auf sanitäre, pekuniäre und familiäre Absicherung und Kontinuität brachte ein Befragter auf die kurze Zielformel „Gesundheit, Arbeitsplatz, Familie“ (PA 2). Und mit dem letzten Zitat ist angesprochen, in welche Richtung sich diese eigene Absicherungsperspektive immer öffnet: die Erziehung und die – vor allem bildungsbezogene und 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.

„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)

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

Während allerdings in der eigenen Lebensperspektive Kontinuität und „Ausharren“ bis zum (Vor-)Ruhestand oder – bei einigen – auch der Wahrnehmung eines der immer mal wieder kursierenden Abfindungsangebote angesagt sind, sehen die Perspektiven für die folgenden Generationen nach verbreiteter Auffassung eher düster aus.

> „[Viele] von uns werden in ein paar Jahren das Glück haben, vielleicht in den Vorruhestand zu gehen oder noch eine gute Rente zu bekommen. Aber was machen die Generationen nach uns? Das muss man [sich] eigentlich vor Augen halten, meiner Meinung nach. Also ich kann nur für mich reden im Grunde genommen, ich habe zwei Kinder, ich habe eine 15-jährige Tochter und einen 12-jährigen Sohn und ich mache mir jetzt schon Sorgen, muss ich offen und ehrlich sagen, was werden meine Kinder eigentlich für Arbeitsmöglichkeiten bekommen?“ (GD 2)

Für die nächste Generation geht es angesichts der Unsicherheiten der Transformationen und der erwarteten weiteren Abbaumaßnahmen in der Autoindustrie um eine womöglich 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)

> „Ja, das ist eine gute Frage: Wie sehe ich das für meine Kinder? Ich muss Ihnen wirklich sagen, ich kann es nicht voraussehen, geschweige denn, denen zu sagen, was sie für eine berufliche Laufbahn nehmen sollen. Weil, ich versuche auch zu sehen, was wäre jetzt in 20 Jahren für Berufe wichtig oder gefragt? Ist das noch vielleicht IT? Ist das / Jetzt vielleicht, aber ist das / Vielleicht ist das gar nicht mehr IT. Ist das die Programmierung? Weiß ich nicht. Streiten die Menschen? Müssen sie vielleicht Rechtsanwalt machen? (lacht) Keine Ahnung. Ist das vielleicht der Sicherheitsbereich? Soll er Polizist machen, Polizistin, was weiß ich, Oberkommissar? Ich kann es nicht sagen. Weil ich selbst das jetzt in dem Wandel nicht erkennen kann. Ich kann ihnen / Ich wäre ihnen jetzt in diesem Moment ein schlechter Ratgeber.“ (PA 3)

Angesichts der gemachten Erfahrungen – und insbesondere des zunehmenden „Transformationsdrucks“ – heißt es heute für die Automobilarbeiter*innen in dieser Hinsicht offenbar: Da scheiden sich die Wege. Abitur und Wegorientierung von der Automobilwirtschaft sind für die Kinder sozusagen Pflicht. Hinter der „Pflicht zum Abitur“ für die eigenen Kinder verbergen sich bei denjenigen befragten Facharbeiter*innen, die dies mit größerem Nachdruck artikulieren und auch materiell unterstützen (beispielsweise durch Nachhilfeunterricht), nach unserer Einschätzung übrigens keine auf die Kinder projizierten Aufstiegsaspirationen („die Kinder sollen es einmal besser haben“), sondern die Erwartung der Notwendigkeit des Abiturs zum intergenerationellen Statuserhalt.

Und dazu gehört auch, dass die nächste Generation, zumindest was die Arbeitsweise anbelangt, recht gezielt aus der überkommenen auto-

mobilen Arbeits- und möglicherweise auch Lebensweise „heraussozialisiert“ wird.

4.2 Mentalitätsmuster von technischen Wissensarbeiter*innen: Expertentum, Kollegialität, Individualismus

Die Mentalitätsmuster dieser Arbeitnehmer*innen-Gruppe setzen sich von denjenigen der Produktionsarbeiter*innen in einigen wesentlichen Punkten ab. Sie hängen vor allem mit ihrer anderen beruflichen Sozialisation, dem anderen Berufs- und Arbeitsmilieu, in dem sie tätig sind, und ihrer anderen betrieblichen Stellung zusammen. Wie die automobile Arbeits- und Lebensweise bei den technischen Wissensarbeiter*innen, wie wir in Kapitel 3.3 sahen, eine besondere Ausprägung angenommen hat, so auch ihre Mentalität.

Auch bei den technischen Wissensarbeiter*innen stoßen wir zunächst auf eine hohe Leistungsbereitschaft und den komplementären Anspruch der *Leistungsgerechtigkeit* als zentrale *Handlungsorientierung*.

Auch sie definieren ihre Leistung als essenziellen Beitrag zu den positiv besetzten Hervorbringungen und Errungenschaften unserer „industriellen Welt“, insofern gehört man zu deren „Leistungsträgern“ (Kotthoff/Wagner 2008), auch wenn man keine Führungsfunktion in der Firma hat. Das Automobil, für das man Entwicklungs- und Planungsarbeit leistet, gehört schließlich zu den emblematischen und allgegenwärtigen „Spitzen-“ und „Hightech-Produkten“ dieser Welt. Zu ihren zentralen Akteuren, ja zu den Nachfahren ihrer Pioniere darf man sich dementsprechend selber zählen: „Wir haben vor 130 Jahren das Automobil erfunden“, zitiert eine technische Wissensarbeiterin – keineswegs bloß ironisierend – die schwäbisch-badische Branchenfolklore.

Aber das Idiom dieser sich ständig höher- und weiterentwickelnden „industriellen Welt“, die Boltanski und Chiapello (2003) als den vermeintlich bereits seit den 1990er-Jahren verblassenden Diskurskern des *alten* Geistes des Kapitalismus ausgemacht hatten, ist mehr und deutlicher noch als bei den Produktionsarbeiter*innen gleichsam die Umgangssprache der befragten technischen Wissensarbeiter*innen. Der „alte“ Geist ist bei ihnen höchst lebendig und präsent: als artikuliertes und im täglichen Arbeitszusammenhang, bei der Kooperation mit den Kolleg*innen, immer wieder zu artikulierendes und so ständig reproduziertes kognitives Grundmuster.

Weit expliziter und ausgeprägter als bei den Produktionsarbeiter*innen wird bei ihnen dessen Kern – die technisch-funktionale Rationalität von

Gebrauchsgütern und Produktionsprozessen – zum Handlungs-, Wahrnehmungs- und Sprachprogramm, zum Medium der Verständigung und Weltdeutung – und zu einem zentralen Bezugspunkt ihrer Handlungsorientierungen und Ansprüche.

Am Anfang war auch hier das Automobil – und zwar als Freiheitsvehikel und als potenzieller Arbeits- und Wissensgegenstand schon in der Adoleszenz. Bei allen Befragten wurden hier bereits die emotionalen und kognitiven Grundlagen seiner hohen psychische Besetzung gelegt. Bis vor nicht allzu langer Zeit und jedenfalls in Kindheit und Jugend der von uns Befragten war die „Faszination Auto" für die meisten männlichen Jugendlichen – und wie das folgende Zitat zeigt, auch in der damaligen DDR – noch völlig ungebrochen.

> „Und gleichzeitig habe ich mich aber auch schon [in der Schulzeit] für Autos interessiert. So als Kind der DDR waren immer so, ja, alte amerikanische Fahrzeuge so der Traum, den man hatte. Und es gab auch so eine Serie, die hieß Olsen-Bande, da fuhr auch so ein Auto rum." (WA 3)

Das frühe Interesse rührt nicht zuletzt aus den Möglichkeiten individueller Mobilität und Autonomie, des Unabhängigwerdens vom Elternhaus, die sich für die Jugendlichen mit der Maschine Automobil verbanden, die Chancen selbstständiger Erfahrung, im ganz buchstäblichen Sinn, die sie ihnen eröffnen konnte.

> „Wenn ich Geld hatte, bin ich drei Monate, vier Monate, ja, manchmal, vier Wochen nach Griechenland oder ein bisschen in Europa rumgefahren. Wenn das Geld alle war, wieder nach Hause, immer wieder ein bisschen irgendwo gejobbt." (WA 4)

Je jünger die Befragten sind, umso mehr verband sich bei ihnen die „Faszination Auto" – oder lief parallel zu ihr – mit der „Faszination Computer", mit der mehr oder weniger intensiven Beschäftigung mit den neuesten Produkten der Unterhaltungselektronik und der sich entwickelnden Informations- und Kommunikationstechnologie:

> „Also ich habe irgendwann angefangen, mich […] für PCs zu interessieren, also hauptsächlich erstmal, um zu spielen, aber dann auch wirklich selber die zu konfigurieren und zusammenzubauen, war in der Hinsicht auch schon dann ziemlich technisch affin. Habe dann angefangen, mich mit anderen Themen zu beschäftigen, wie, ja, Audio und, ja, später, als es dann auch, sage ich mal, mit den ersten Feature- und Smartphones anfing, war ich da auch halt mit dabei. Ja, und ein anderes großes Hobby von mir sind halt Autos." (WA 1)

Dass mit der „Auto-Mobilität" sich fraglos auch eine bestimmte Vorstellung von „Männlichkeit" verbindet, wird vielleicht dadurch unterstrichen, dass bei der einzigen weiblichen Befragten dieser Gruppe in der Adoleszenz

ein solcher konkreter und emotionaler Nutzungs- und „Schrauber"-Bezug zum Auto fehlt. An dessen Stelle tritt bei ihr das, hier väterlicherseits geweckte, frühe allgemeinere, aber ebenso konkret-handlungsbezogene Interesse an der „Faszination Technik".

> „Ich bin vielleicht so eine klassische Vater-Tochter, könnte man sagen. Also mein Vater ist Landmaschinenmechaniker und der hat mich immer überall mit hingenommen und dann war ich schon sehr früh einfach interessiert an der Technik, und dann war für mich auch sehr, sehr bald klar, dass ich sowas studieren möchte in der Art." (WA 2)

Schon die frühen Sozialisationsprozesse haben also auch bei den technischen Wissensarbeiter*innen solide Grundlagen für eine hohe Identifikation mit der Maschine Automobil und ihrer „Techno-Logik" geschaffen. Diese „Techno-Logik" steht nun schon lange im Zentrum des technischen Wissens, mit dem und an dem man tagtäglich arbeitet, und die entsprechenden technischen Rationalitätsansprüche – oder anders ausgedrückt: Gebrauchswertorientierungen – stehen auch mit im Zentrum des Werte- und Anspruchskanons der technischen Wissensarbeiter*innen. Ihr technisches Wissen dreht sich ja in erster Linie um die Funktionen und im weitesten Sinn den „Nutzen", den Gebrauchswert der Mobilitätsmaschine Auto.

Solche Gebrauchswertorientierungen konkretisieren sich bei unseren Interviewpartner*innen vor allem in Themen der Fahr- und Bedienungssicherheit der zu entwickelnden Autos, für deren Gewährleistung man zuständig ist. Sie sind zum Teil aber auch explizit ökologischer Provenienz, was auch für die Beurteilung der aktuellen Transformationsprozesse nicht unwichtig ist (siehe Kapitel 5). Letzteres gilt besonders für einige der älteren Befragten und interessanterweise gerade die in der Region aufgewachsenen. Sie haben in den 1980er-Jahren die lokalen Hochzeiten der Anti-AKW- und Friedensbewegung sowie die Anfänge der Grünen hier miterlebt und teilweise „mitgemacht".[26]

Man hat das Bewusstsein eines wichtigen Spezialisten und verantwortlichen Experten entwickelt, der zugleich Dinge verantwortet, dessen Tun den Alltag potenziell eines Jeden betrifft, beeinflusst, erleichtert, sicher und angenehm macht: „Das ist das, was Sie jeden Tag mehrmals in der Hand haben", erläuterte ein Interviewter das Modul, an dem er arbeitet, dem Interviewer. Dieser verantwortliche Experte ist zugleich erfahrener „Praktiker" (nicht Wissenschaftler und „Theoretiker"), denn ein Gutteil des

26 Immerhin gaben zwei der sechs befragten technischen Wissensarbeiter*innen an, bei der nächsten Bundestagswahl „grün" wählen zu wollen, ein weiterer – nachdem er 40 Jahre die Grünen gewählt habe, aber nun maßlos enttäuscht sei – eine „sonstige Partei" sowie zwei die SPD; einer deutete an, nicht wählen zu gehen.

Wissens verdankt sich kollektiven Lernprozessen in einer Vielzahl von Projekten mit unterschiedlichen Themenstellungen.

Man agiert und begreift sich dabei zudem als eine/n der vielen hoch spezialisierten „Systembauer*innen“ und -gestalter*innen am „System Auto“. Man hat den „Anspruch, was Gesamtes in voller Gänze verstehen zu wollen“ (WA 5); das ist nötig, um arbeiten zu können in diesem hochkomplexen Umfeld. Wird dieser Anspruch nicht mehr einlösbar – wie für manche im Transformationsprozess – dann ist das belastend und behindert die Arbeit (siehe Kapitel 5). Entsprechende „systemtheoretische“ Wahrnehmungs- und Handlungsmuster scheinen auf die anderen Lebensbereiche und Handlungskontexte auszustrahlen.

Die *technisch-funktionalen Rationalitätsansprüche* sind auch hier mit starken *Beteiligungsansprüchen* gekoppelt; korrespondierend mit den spezifischen Leistungsorientierungen ist die Beteiligungserwartung im „Mikrokosmos“ (WA 2) der kollegialen Kooperationszusammenhänge sehr hoch und wird auch selten enttäuscht. Es herrscht offensichtlich in aller Regel ein hoher Grad an faktischer Selbstregulierung der Arbeit.

Bei den Älteren zumindest findet sich auch eine gewisse Identifikation mit dem Unternehmen und dessen Geschick (im Sinne einer „Beitragsorientierung“ (Kotthoff/Wagner 2008)), vor allem aber mit einer Teilnehmer- und Treiberperspektive auf „Transformation“ im Unternehmenssinne, die sich aus ihrer technologischen Fachexpertise speist. Man arbeitet ja auch an Produkt- oder Prozessinnovationen mit und selbstverständlich bedenkt man auch selbsttätig entsprechende Möglichkeiten. Diese Rollenzuschreibung bejaht man, mit ihr identifiziert man sich.

Leistungs- und Beteiligungsansprüche und entsprechende Erwartungen sind bislang bei diesen technischen Wissensarbeiter*innen also offenbar im Großen und Ganzen – in sehr deutlichem Unterschied zu den in mancherlei Hinsicht „enttäuschten“ Produktionsarbeiter*innen – erfüllt worden, ja für manche fast schon übererfüllt.

> „Ich bin zufrieden mit der Bezahlung […]. Man muss sich immer wieder bewusst machen, wie gut man es eigentlich hat, das ist schon ein großer Punkt der Zufriedenheit, weil, man jammert oft auch auf hohem Niveau, würde ich sagen.“ (WA 2)

Erfahrungen der Verletzung von Leistungs- und Beteiligungsansprüchen finden sich teilweise gleichwohl, sie scheinen aber insgesamt weniger verbreitet als bei den Produktionsarbeiter*innen. Tendenziell häufen sie sich offenbar eher bei den Zulieferunternehmen und je näher an der Produktion und dem dort herrschenden Rationalisierungsdruck man arbeitet. Dort sind es die schon lange erfahrene personelle Unterbesetzung, die zu Überlastungen führt, wie aber auch Probleme mit dem manageriellen

Führungsverhalten, die als Anspruchs- und Würdeverletzungen wahrgenommen werden.

> „Die andere Sache ist Anerkennung und Wertschätzung. Wenn, so habe ich das leider kennengelernt und auch viele andere, die gegangen sind, wo ich das mitgekriegt habe, wenn der Vorgesetzte, sage ich mal, dem Mitarbeiter keine Anerkennung schenkt für die gebrachte Leistung, dann ist das natürlich nicht nur nicht motivierend, sondern demotivierend.“ (WA 1)

Nicht zuletzt auch in ihren *Sozialorientierungen* schlägt sich deutlich nieder, dass die Berufsbiografien der technischen Wissensarbeiter*innen überwiegend nicht – wie bei den Produktionsarbeiter*innen – „organisch“ aus dem Herkunftsmilieu herausgewachsenen sind. Hier gibt es ja, wie erinnerlich (siehe Kapitel 3.3) einen – oft sogar doppelten – Bruch: Die bewusste Berufsentscheidung für den herkunftsmilieufremden Bereich „Automotive“ und – bei drei der vier „Bildungsaufsteiger“ – auch den Wegzug aus der Herkunftsregion und damit auch noch die räumliche Entfernung von der Herkunftsfamilie, zu der es nur noch lose, „virtualisierte“ Verbindungen gibt.

Diese Entscheidungen drücken ein Freiheitsmoment und auch einen gewissen Individualismus der Lebensführung aus. Das Herkunftsmilieu ist hier jedenfalls in weit geringerem Maße Bezugspunkt der Sozialbeziehungen – und der sozialen Selbstverortung wie des Selbstbilds – als bei den Produktionsarbeiter*innen.

Wie wir ebenfalls bereits sahen, findet sich unter den befragten technischen Wissensarbeiter*innen fast niemand aus einer migrantischen Familie oder mit Migrationserfahrungen (nur ein Befragter kam als Kind aus Polen). Das schwächt möglicherweise zusätzlich den Faktor Familienbindung und -beziehungen als Aspekt der Sozialorientierungen – jedenfalls hat unter den befragten Produktionsbeschäftigten mit „Migrationshintergrund“ die *erweiterte* Familie einen ungleich größeren Stellenwert. Außerdem ist die Hälfte der Befragten kinderlos, und zwei von sechs leben unverheiratet in Paarbeziehungen. Der Sozial- und Erfahrungsraum Familie spielt für die Sozialorientierungen hier also insgesamt eine deutlich kleinere Rolle als bei den Produktionsarbeiter*innen, wo er zentral erscheint.

Etwas anders stellt sich dies nur, und wohl nicht zufällig, bei der Untergruppe der zwei „Praxisaufsteiger“ dar. Beide sind verheiratet und haben je zwei Kinder, die zum Teil noch im Haushalt leben. Auch die Beziehungen zum Herkunftsmilieu sind hier noch intensiver. Die „Abstammung“ aus einer „Arbeiterfamilie“ wird von einem dieser Befragten sogar durchaus mit Stolz vermerkt (siehe auch das Zitat weiter unten). Es gibt also gleichsam Übergangszonen zwischen den Klassenfraktionen, wo auch

die Verhaltens- und Mentalitätsmuster sich weniger deutlich unterscheiden.

Vor diesem Hintergrund kommt es bei dieser Beschäftigtengruppe aber insgesamt zu einer starken relativen Aufwertung der Bedeutung der „Praktikergemeinschaft" der Autoentwickler*innen und -planer*innen. Bei allen sind das *Berufsmilieu und die Kollegenschaft* ein zentraler Ankerpunkt der Sozialorientierungen, den die Arbeitsweise bietet und zugleich nötig hat. Die hauptsächlich horizontalen Sozialkontakte mit den Arbeitskolleg*innen während der Arbeit müssen „stimmen" und gepflegt werden.

> „Also eine der wichtigen Sachen ist auf jeden Fall Kollegenzusammenhalt und dass man wirklich gerne mit den Leuten arbeitet, mit denen man arbeitet. […] Bei mir ist es halt wirklich eher so, dass wenn ich halt gerne zur Arbeit gehe, dann ist es wirklich so, weil ich halt mit den Kollegen gerne zusammenarbeite. Und das ist auch wirklich das Einzige, was an meinem Standort wirklich noch gut ist." (WA 1)

> „Eigentlich agieren wir in Summe als Team auf der Arbeitsebene […]. Ja, also für mich ist es so, gute Arbeit, ich brauche erstmal ein gutes zwischenmenschliches Verhältnis zu meinen Kollegen. Das finde ich sehr, sehr wichtig. Das haben wir auf jeden Fall. Wir sind ein gutes Team." (WA 2)

„Kollegialität" wird von den technischen Wissensarbeiter*innen noch stärker als zentrale soziale Stütze hervorgehoben als von den Produktionsarbeiter*innen. Die Sozialbeziehungen konzentrieren sich hier insgesamt noch stärker auf die Arbeit und das Unternehmen. Es ist der berufliche Kooperationszusammenhang, in dem „Ehrlichkeit, Verlässlichkeit", „Respekt, Anstand" anderen gegenüber (WA 6) als kollegiale Arbeitstugenden besonders geschätzt und (auch von sich selbst) erwartet werden. Solche aus der Kooperationserfahrung gewonnenen und auf sie bezogenen (vermeintlichen) „Sekundärtugenden" werden im Übrigen teilweise auch explizit als Anspruch generalisiert und etwa den politischen Raum oder die Öffentlichkeit bezogen (dazu auch Kapitel 5).

Auch alle befragten technischen Wissensarbeiter*innen sind Gewerkschaftsmitglieder. Ähnlich wie die Berufswahl und andere berufsbezogene Entscheidungen basiert auch die Entscheidung für die Gewerkschaftsmitgliedschaft oder – in einigen Fällen – für ein weitergehendes Engagement in der betrieblichen Interessenvertretung auf rationalen Überlegungen und Abwägungen. Sie hat auch recht unterschiedliche individuelle Hintergründe und Anlässe. So können Vertretungserfahrungen während des Studiums ein Hintergrund sein. Oder man ist eine Person mit „Helfer-Syndrom" und ausgeprägtem (selbst zugeschriebenem) Gerechtigkeitssinn, die hier besonders gefragt sein könnten.

> „Und dann dachte ich damals, das wäre eigentlich eine gute Idee, da mitzuwirken, den Standort vielleicht mitzugestalten und halt auch, ja, Kollegen

> unterstützen zu können auf dieser Ebene. Und da ich halt während meines Studiums ja auch in der Fachschaft Elektrotechnik war und auch Mitglied vom Fachschaftsrat Elektrotechnik war, dachte ich, ja, ich meine, das ist ja so ein bisschen wie die Gewerkschaft für die Studenten, […] warum nicht das weiterführen. Hat ja damals auch Spaß gemacht. Ja, und so ist halt eins zum anderen gekommen.“ (WA 1)

> „Ich habe eine gewisse soziale Ader […], ich habe auch so ein bisschen so ein Helfer-Syndrom. Das ist so bisschen angeboren. Und ich muss auch das Gefühl haben, dass ich mich irgendwie sozial ein bisschen engagieren kann. Und ich habe einen Gerechtigkeitssinn. Und diesem Gerechtigkeitssinn, dem möchte ich auch gerecht werden. Und ich habe so ein bisschen, wie sagt es mein Chef immer so ein bisschen, ich habe so eine Gabe in der Empathie.“ (WA 3)

Ein konkreter Anlass einer Gewerkschaftsbindung können Konflikte mit Vorgesetzten oder sonst im Arbeitsumfeld sein, bei denen „Kollegialität“ und Selbstregulierung in der Praktikergemeinschaft als Schutz und Rückhalt nicht ausreichen oder versagen.

> „Bei mir hat das aber ein bisschen den Hintergrund, dass aus dieser, meiner letzten Berufsstation, wo ich mich quasi mit meinen Vorgesetzten so angelegt habe, dass der Betriebsrat irgendwann mal gesagt hat, na ja, überleg dir das mal, weil, das Arbeitsrecht, der Schutz, ist bei der IG Metall sofort da und nicht erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten. Und da habe ich mich da etwas mehr mit der IG Metall beschäftigt, bin da auch Mitglied geworden.“ (WA 3)

Auch weil der Entschluss zur Gewerkschaftsmitgliedschaft das Ergebnis reiflicher, von individuellen Erfahrungen ausgehender Überlegungen war, erfolgte bei den befragten „Bildungsaufsteigern“ der Eintritt in die Gewerkschaft, anders als normalerweise bei den Produktionsarbeiter*innen, relativ spät in ihrer Erwerbskarriere.

> „Ich habe vor ein paar Jahren gesagt, ich habe sehr viel profitiert im Laufe der Jahre von dem, was die Gewerkschaft da ausgehandelt hat und möchte wenigstens ein bisschen was zurückgeben und bin dann in die Gewerkschaft eingetreten. Vor fünf Jahren oder so [d. h., nach etwa 30 Jahren als technischer Wissensarbeiter].“ (WA 6)

Bei den beiden „Praxisaufsteigern“ spielen noch andere Bindungsmotive eine Rolle. Sie haben ihr Herkunftsmilieu noch als selbstverständlich gewerkschaftsnah erfahren und sind bereits seit früher Jugend Mitglied der IG Metall. Sie scheinen auch diejenigen unter den befragten technischen Wissensarbeiter*innen zu sein, deren Gewerkschaftsbindung am engsten ist und die sich auch am aktivsten an der betrieblichen Interessenvertretung beteiligen.

> „Ja, seit acht Jahren bin ich Betriebsrat, also trotz meiner Führungsaufgabe [als Gruppenleiter] habe ich mich entschlossen, meine Herkunft nicht

abzulegen, sondern die Arbeiterfamilie, aus der ich stamme, weiterhin zu vertreten. Bin auch seit 43 Jahren in der Gewerkschaft." (WA 5)

Charakteristisch für den Bezug der technischen Wissensarbeiter*innen zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung scheint generell zu sein, dass sie als äußere Absicherung und Sekundärmacht-Ergänzung für ihre primärmachtgestützte individuelle und auch kollektive „Selbstvertretung" im „Mikrokosmos" ihrer alltäglichen Arbeitszusammenhänge betrachtet werden, nicht etwa als Stellvertreter oder gar alleiniger Repräsentant ihrer eigenen Interessen.

Das an den beschriebenen Handlungs- und Sozialorientierungen orientierte Verhalten drücken auch die tatsächlich wirksamen *Lebensperspektiven* der technischen Wissensarbeiter*innen aus, die für sie typisch und die ihnen gemeinsam sind. Mit „Expertentum, Kollegialität, Individualismus" kann man sie formelhaft zusammenfassen. Kommt es in den Gesprächen zur expliziten Bestimmung konkreter *Lebensziele*, Planungen und Wünsche, so kommt es neben dem – wie es dann heißt – „trivialen" Wunsch nach einem „langen Leben" vor allem zu individuellen Wunschlisten (siehe das nächste Zitat).

Sehr interessant ist auf jeden Fall, gerade auch im Vergleich mit den Produktionsarbeiter*innen, dass in den Interviews mit den technischen Wissensarbeiter*innen überhaupt nur ein einziges Mal explizit von „Gesundheit" als Zielgröße – als zusätzliche Bestimmung des „langen Lebens" – die Rede ist. Das könnte auch als Indiz für die „gefühlte" größere Sicherheit der Reproduktionsbedingungen, die nicht durch jede Krankheit sogleich infrage stünde, gedeutet werden.

Ansonsten scheinen Verstetigung bzw. Ausweitung und Verlängerung der an der eigenen Lebensweise geschätzten Aspekte und Praktiken die Hauptperspektive zu sein. Hier wird es bis zur Rente – in den betreffenden Fällen ist das ein Zeithorizont zwischen etwa fünf (bei den ältesten befragten technischen Wissensarbeiter*innen WA 3 und WA 6 und 25 Jahren (beim jüngsten, WA 4) –, wenn es nach den Plänen der Befragten geht, keinen grundlegenden Kurswechsel geben.[27]

Damit kann auch die vorläufige Nichterfüllung und Zurückstellung von individuellen Wünschen einhergehen, deren mögliche Erfüllung man dann in die Zeit nach Rentenantritt projiziert. Mehr Reisen, sich weiterbilden, sich ehrenamtlich engagieren, aus solchen Aktivitäten besteht ein typischer Zielhorizont, wie in diesem längeren Beispielzitat deutlich wird:

27 Nicht mitgezählt ist hier der insgesamt jüngste Befragte (W1, 35 Jahre), der im Gespräch eine berufliche Neuorientierung andeutete und kurz nach dem Interview offenbar gekündigt hat.

„Mir ist Reisen wichtig. Es reduziert sich immer auf Reisen eigentlich, wenn man sagt, was könnte man tun, denn nur Reisen erweitert eigentlich den Verstand. Man muss immer einen Ortswechsel haben und sich mit anderen Menschen unterhalten können und die verstehen und so weiter. […] Dann ist das Ziel, […] noch ein bisschen was vielleicht dazuzulernen in irgendeiner Form. Sei es ein Instrument oder irgendwie hier Hochschulkurs oder Vorlesungen oder sowas. Und was ich mir vorgenommen habe, das ist auch so ein Ziel: […] ich bin wenig engagiert bezüglich Vereinen, Vereinsleben und so weiter, ich möchte aber gern mich irgendwie ehrenamtlich engagieren in der Zeit jetzt, wenn ich dann [Rente] habe und irgendwas tun für einen guten Zweck. […] Und ein bisschen was zurückgeben der Gesellschaft. Ich habe viel empfangen und habe aber eigentlich […] ein bisschen, ja, wenig bisher zurückgegeben.“ (WA 6)

Wenn man Reisen sagt, dann meint man selbstverständlich Auto-Reisen, und zwar im doppelten Sinn: Reisen mit dem Auto und Reisen allein, höchstens noch mit der Partnerin.

„Und, ja, und dann habe ich jetzt vor eineinhalb Jahren einen [Kleintransporter] gekauft, habe den ausgebaut als quasi Wohnmobil, natürlich ohne Toilette und Wasseranschluss. Aber man kann relativ schön zu zweit tolle Ausflüge machen und hier und da auch mal übernachten oder, ja. Man ist wieder flexibler, ne?“ (WA 5)

„Ja, ich habe noch einen Traum, ne, der ist, einmal um das Mittelmeer rumzufahren mit einem alten Landrover, ne? (lächelt) […] Den habe ich aber schon seit 40 Jahren, also den Landrover natürlich auch, ne? (lächelt) […] Ein Jahr lang frei wie ein Vogel, ne, oder egal was, ne, zu sein, ja.“ (WA 4)

Hier steigert sich der lange zugunsten von Berufs- und Familienleben unterdrückte individuelle Freiheitsdrang zur wahren Fluchtfantasie, in einem anderen Fall gar zum Plan des möglichst baldigen Ausstiegs in eine gesellschaftsabgewandte Rentnerexistenz, der hier freilich auf „Transformationserfahrungen“ der letzten beiden Jahre zurückgeht, auf die wir im nächsten Kapitel noch zu sprechen kommen.

„Also ich persönlich werde aussteigen auf jeden Fall, so früh wie möglich aus dem Berufsleben aussteigen und mal gucken, wo ich dann ende. Aber ich werde dieser Gesellschaft wahrscheinlich den Rücken kehren, also in welcher Form auch immer.“ (WA 5)

In gewisser Weise schließt sich mit solchen Zielprojektionen der ganze automobile Arbeits- und Lebenskreis, aus dem man nicht herauskann und aus dem man nicht herauswill. Nichts geht ohne das Auto – mit dem man schon von Jugend auf Unabhängigkeit und individuelle Freiheit erfuhr und „lernte“, für das man auch schon früh zum Experten wurde und über das man, zusammen mit vielen Kolleg*innen, über viele Jahre hin immer wieder neues Wissen sammelte und für das man Problemlösungen entwickelt, die den anspruchsvollsten Rationalitäts- und Gebrauchswertkrite-

rien genügen (sollen). Wie am Anfang so steht auch am Ende das Automobil.

4.3 Zwischenresümee

Die Mentalitätsmuster der befragten Automobilarbeiter*innen weisen, wie wir zeigen konnten, Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf. Beiden Gruppen und sozialen Milieus sind eine starke Ausrichtung auf das Leistungsprinzip und ausgeprägte Ansprüche auf Leistungsgerechtigkeit und Beteiligung sowie auf technisch-funktionale Rationalität gemeinsam; Ansprüche, deren Grundlage ein vor allem bei den Wissensarbeiter*innen ausgeprägtes professionelles Arbeitsethos ist und deren Verletzung nicht zuletzt diese unhinterfragte Grundhaltung bedroht.

Deutlich stärker ausgeprägt als bei Letzteren, bildet bei den Produktionsarbeiter*innen die Familie den primären Bezugspunkt ihrer Sozialorientierungen und auch ihrer Lebensziele bzw. -perspektiven. Der Absicherung der Reproduktionsbedingungen des Haushalts und der Statussicherung der Kinder gilt daher ihr Streben, und dies manifestiert sich auch in der Priorisierung von Gesundheit und Bildungsinvestitionen und darauf gerichteter Praktiken. Aber Statuserhalt für die Folgegeneration wird, da ist man ja schließlich „Realist“, angesichts der gemachten Erfahrungen und im Erwartungshorizont gegenwärtiger Transformationen, wohl nur außerhalb der Automobilindustrie gelingen.

Bei beiden Gruppen ist „der Betrieb“ schon länger kein mentalitätsprägender Ort der Solidarität und Fürsorge mehr – bei den ohnehin stärker individualistisch-professionell orientierten Wissensarbeiter*innen war er dies sicherlich noch nie in dem Maße, wie er dies für die Produktionsarbeiter*innen lange Jahre war. Bemerkenswert ist, wie deutlich die Verlusterfahrung in dieser Hinsicht unter den Arbeiter*innen hervortritt. Möglicherweise hat dieses besondere, deutlich paternalistisch eingefärbte Beschwören der Vergangenheit mit Erfahrungen und Deutungen der gegenwärtigen Vielfachtransformation zu tun, denen wir uns jetzt zuwenden.

5. Vielfachtransformation: Erfahrungen, Deutungen, Erwartungen

Die Automobilarbeitnehmer*innen, mit denen wir in der Region Stuttgart sprachen, sehen sich mit einer Vielfachtransformation konfrontiert, bei der sich vielerlei „Transformationstreiber“ und Transformationsfolgen überlagern und teilweise verstärken: Zur seit Jahrzehnten vorangetriebenen „Globalisierung“ der Geschäfts- und Absatzstrategien der Automobilkonzerne, in denen sie arbeiten, kommt aktuell, in der Leitbildperspektive einer „Mobilitätswende“ und einer „sozial-ökologischen Transformation“, die begonnene Umstellung des Produktportfolios auf den Elektromotor hinzu.

Daneben „transformieren“ verschiedene Formen der *Digitalisierung* die unterschiedlichsten Aspekte der Arbeits- wie der Lebenswelten, der Arbeitsprozesse wie des Produkts. Und all dies wird noch zusätzlich überlagert von den Folgen der *Corona-Pandemie* bzw. des Umgangs mit ihr. Welche Erfahrungen machen die Befragten mit den aktuellen Transformationsprozessen, welche Erwartungen haben sie, wie deuten sie diese Umbrüche?

Mentalitäten als einverleibte Erfahrungen und Erwartungshaltungen, Transformation zwischen Diskurs und sozialen Folgewirkungen

Bei der Betrachtung dieser Fragen gilt es zweierlei zu beachten. Erstens sind Erfahrungen mit „Transformationsprozessen“ und sozialem Wandel selbstverständlich nichts Neues für die befragten Automobilarbeiter*innen, sondern solche Erfahrungen sind ihren Mentalitäten bereits „einverleibt“ (vgl. Kapitel 4). Selbst wenn wir uns zunächst auf das Erwerbsleben im engeren Sinne beschränken, so haben sie alle bereits vielfältige Erfahrungen mit Umstellungen und Veränderungen gemacht, die im Lauf jeder Erwerbskarriere von den Arbeitnehmer*innen zu bewältigen waren und sind: angefangen von Berufs- oder Betriebseinstiegen über den Um- oder Aufstieg in andere Bereiche und Positionen, bis hin zur individuellen und kollektiven Anpassung an verschiedenartigste technisch-organisatorische Veränderungen und wirtschaftliche Entwicklungen im Laufe der Zeit.

Die Befragten haben also bereits viele Erfahrungen mit – aus ihrer Subjektperspektive – jeweils mehr oder weniger einschneidendem Wandel gemacht, und diese Erfahrungen gehören als „einverleibte“ zu ihrer Mentalität. Und das gilt auch für die Erwartungen bzw. Erwartungshaltun-

gen und „Vor-Urteilen“, die sich aus diesen früheren Erfahrungen ableiten und mit denen sie den aktuellen Transformationsprozessen begegnen.

Sehr vereinfacht zusammengefasst, kann man einerseits sagen, dass die bisherigen Veränderungen in Berufslaufbahn und Erwerbsleben aus der Sicht der Befragten immer mehr oder weniger „unvermeidlich“ erschienen und vor allem: dass sie im Großen und Ganzen immer wieder gut von ihnen „gemeistert“ werden konnten – sonst wäre man nicht da, wo man heute ist. Diese „Meisterung“ war Moment jener teils – wie bei den Produktionsarbeiter*innen – kollektiven oder – bei den technischen Wissensarbeiter*innen – individuellen Aufstiegserfahrungen und „Errungenschaften“, die zur Grundlage ihrer Arbeits- und Lebensweise geworden sind und sich in jenem Leistungsstolz und jener Leistungsträger-Mentalität niederschlugen, die wir in Kapitel 4 herausarbeiten konnten.

Andererseits sind die Anpassungshaltungen an Veränderungen, die sich als Erfahrungsniederschlag entwickelt haben, nicht nur „positive“. Auch „negative“ Erfahrungen werden den Mentalitäten „einverleibt“ und orientieren das heutige Verhalten mit; so vor allem die Verletzungserfahrungen mit ihren Gerechtigkeitsansprüchen in Bezug auf Leistung und Beteiligung bei den Produktionsarbeiter*innen.

Zweitens ist zu beachten, dass die aktuelle Vielfachtransformation in der Wahrnehmung der Befragten stets als das erscheint, was sie ja auch ist: als ein unübersichtliches Durcheinander aus unterschiedlichen *Transformationsdiskursen*, also Projektiertem, allseits Diskutiertem, „Reden über“ (z. B. die umfassende „Mobilitätswende“ im Allgemeinen und die Produktanpassung an den elektrischen Antrieb im Besonderen oder die Digitalisierung im Allgemeinen und im Besonderen, wie etwa das „autonome Fahren“ etc.), die verschiedenste Erwartungen, Hoffnungen oder Befürchtungen wecken (sollen); und aus tatsächlich erlebten und wahrgenommenen *Transformationsfolgen*: dem mit realen (Gewinn- oder Verlust-) Erfahrungen verbundenen „Empirischen“ der konkreten Produktanpassungen, Umstellungs-, Verlagerungs-, Rationalisierungs- und „Abbauprogramme“ usf. und deren spürbare Folgen für das eigene Handlungsumfeld. Entsprechend sind sozusagen die Diskurs- und Realbezüge der Transformationserwartungen und -deutungen jeweils so weit wie möglich zu unterscheiden.

Welche subjektiven Konsequenzen aus den Erwartungen und Erfahrungen, die sie im Hinblick auf die aktuellen Diskurs- oder Realtransformationen haben und machen, ziehen die befragten Produktionsarbeiter*innen und technischen Wissensarbeiter*innen also? Wir wollen die Befunde hierzu in diesem Kapitel thematisch – im Wesentlichen entlang von Transformationslinien – bündeln und für die beiden befragten Arbeitnehmer*innengruppen vergleichend betrachten. Dabei wird deutlich wer-

den, dass sich die Lage vor allem für die Produktionsarbeiter*innen angesichts der Überlagerung und wechselseitigen Verstärkung einzelner „Transformationstreiber“ allemal im Erwartungshorizont als zunehmend prekär darstellt; aber auch die technischen Wissensarbeiter*innen geraten, wenn auch aus anderen Gründen, teilweise in Unruhe.

„Globalisierung“: Arbeitsplatzabbau, permanente Rationalisierung und Fragmentierung

Sowohl technische Wissensarbeiter*innen wie Produktionsarbeiter*innen machen schon seit vielen Jahren Erfahrungen mit Internationalisierungs-, Verlagerungs- und Outsourcing-Prozessen, allerdings sehr unterschiedliche. Für die befragten *Produktionsarbeiter*innen* stehen solche Globalisierungsfolgen im Vordergrund, und „Globalisierung“ übersetzt sich für sie seit Langem direkt mit erlebtem und absehbarem Arbeitsplatzabbau. Angesichts des Aufbaus hochmoderner Produktionswerke aller drei Unternehmen in Mittel-Osteuropa, ist hier der gesamte arbeitsbezogene Erfahrungsraum von ständig stattfindenden Produktions- und Beschäftigungsverlagerungen und von stets präsenten Verlagerungsplanungen und -drohungen gleichsam überschattet.

> „Das steht ja immer im Raum, das verlagern wir nach [einem mittelosteuropäischen Land], ihr seid zu teuer, das wird uns immer wieder gesagt.“ (PA 6)

> „Wir merken hier bei uns, wir haben in [ein Land in Mittelosteuropa], Billiglohnland, ja, das mit uns konkurriert und ganz klar sagt: ‚Wir produzieren für die Hälfte.‘ Unser Arbeitgeber sagt, wir sind viel zu teuer. ‚Ihr müsst runtergehen von euren Verhältnissen, am besten geht ihr unter Tarif‘, alles Mögliche hat er gefordert.“ (PA 5)

> „Wir haben jetzt mehrere Motoren abgegeben, ja, es wurde ein Motorenwerk in [einem Standort in Mittelosteuropa] aufgebaut und wo dementsprechend Kapazitäten [hier] komplett runtergefahren sind. Es gibt ein Getriebewerk in [einem weiteren Standort in Mittelosteuropa]. Die Menschen, die dort arbeiten, haben wir hier qualifiziert. Und die produzieren die gleichen Produkte wie wir dort unten, sogar mehr, und noch ganz andere Getriebe […].“ (GD 3)

Produktionsverlagerungen bedrohen bei einigen Beschäftigtengruppen bereits aktuell den Arbeitsplatz; einen gewissen Schutz bieten gegenwärtig noch Standortsicherungsvereinbarungen, die freilich in immer kürzer werdenden Zyklen erneuert bzw. mit neuen Zugeständnissen „erkauft“ werden.

> „Und das hört so im Großen und Ganzen auch nicht auf. Erst sind es 600 Leute, [die] gehen, dann sind es 800. Jetzt sind es aber mal 1.000. Das geht jetzt in eine Richtung, wo uns doch schon mulmig wird, ja. […] Also man merkt die Globalisierung, es wird sehr viel ins Ausland vergeben an Aufträgen, ja, und das macht uns schon Angst, ja.“ (PA 2)

Die realistische Erwartung ist, dass „Globalisierung“ so weiter gehen und nicht aufhören wird. Und heute in der Vielfachtransformation kommt hinzu, dass sie sich mit weiteren Gefährdungen der bisherigen Arbeits- und Lebensweise verbindet.

Bei den befragten technischen *Wissensarbeiter*innen* hingegen machen sich Verlagerungen und Outsourcing von FuE-Tätigkeiten in erster Linie im konkreten Arbeitsprozess – in Form der Fragmentierung von Entwicklungs- und Planungsprozessen und d. h. als Verdichtung und häufig als Erschwerung von Kooperation – bemerkbar. Daraus sich ergebende Anspruchsverletzungen werden von ihnen in den Zusammenhang des bei ihnen vor allem durch Digitalisierungserfahrungen geprägten allgemeinen Arbeitswandels gestellt und mitthematisiert.

Eine unmittelbare Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes und damit eine Gefährdung der eigenen Reproduktionsfähigkeit, war damit bei diesen Befragten bisher nicht verbunden. Allerdings äußern befragte Betriebsräte die Befürchtung, dass durch die Tendenz zum „Homeoffice“ die Verlagerungsgefahr auch für diese Beschäftigten, wie die Angestelltenbelegschaften im Unternehmen allgemein, wachsen könnte.

Digitalisierung als weiterer Beitrag zum Beschäftigungsabbau und als Bedrohung von Arbeits- und Lebenswelten

Der Diskurs der Digitalisierung ist im letzten Jahrzehnt in allen möglichen gesellschaftlichen Feldern nahezu hegemonial geworden, er durchzieht gesellschaftliche Ziel- wie Forderungskataloge aller Art gleichsam als „Chefsache“, und inzwischen hat das Land sogar einen „Digitalminister“[28]. Der Diskurs ist vielstimmig und uneinheitlich, und er enthält auch Motive einer „Digitalisierungskritik“ (vgl. Wolf 2021). Auf diesen Diskurs beziehen sich die befragten Arbeitnehmer*innen immer auch, wenn sie über Digitalisierungsfolgen für ihr Arbeiten und Leben berichten und versuchen, ihnen einen Sinn zu geben, d. h. ihre Deutungsversuche der digitalen Transformation bedienen sich auch vorhandener Diskursfiguren.

28 an der Spitze des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr (das seit Dezember 2021 so heißt)

Die *Produktionsarbeiter*innen* erleben „Digitalisierung“ nicht als einen „disruptiven Technologieschub“, und als „Transformationstreiber“ im betrieblichen Umfeld spielt sie für sich genommen für die Befragten nur eine untergeordnete Rolle. Digitalisierung erfahren sie zuvorderst als einen schrittweisen Prozess der fortwährenden Informatisierung und Automatisierung von Produktionsprozessen, der im historischen Verlauf immer wieder neue Namen bekommt (heute z. B. „Industrie 4.0“) und als solcher – mehr oder weniger unmittelbar – Folgen für ihre Arbeitsweise im betrieblichen Herstellungszusammenhang hat.

> „[Von Industrie 4.0], da sind wir ab und zu weit weg davon, aber zum Beispiel ein mannloses Transportsystem, das die Aufträge holt und Leergut bringt, das besitzen wir seit vier, fünf Jahren. […] Aber so, das ist klar, es wird immer ein bisschen mehr digitalisiert. […] Wir hatten früher zwei Staplerfahrer in der Abteilung, die die Aufträge an die Maschinen gefahren haben, […] das ist alles weggefallen, also die Arbeitsplätze, das müssen wir selbst händeln. […] Somit hast Du eine Mehrbelastung bekommen.“ (PA 7)

Insofern markiert diese Form technologischer Entwicklung und Rationalisierung für sie keinen Bruch mit früheren Erfahrungen. Der damit einhergehende Personalabbau erfolgte ebenfalls schrittweise, und auch diese Rationalisierungseffekte werden gewissermaßen als „normal“ wahrgenommen. Nicht selten jedoch wird bei längerer zeitlicher Rückschau (in die 1980er und 1990er-Jahre) und in Kombination mit einer Kritik an gestiegenen Arbeitsbelastungen mit einigem Erstaunen festgestellt, dass man heute mit etwa der Hälfte der damaligen Beschäftigtenzahl Teile oder Systeme für deutlich mehr verkaufte Fahrzeuge fertigt.

> „Also, wenn ich mal bedenke, wieviel Personal wir noch [in den 1980er-Jahren] hatten, da waren wir, glaube ich, an die 7.000. Jetzt sind wir gerade mal knapp über die Hälfte weniger. Und wir verkaufen jetzt ja mehr Autos, […] also, wir haben ja Rekordergebnisse in was weiß ich. Und die Mannschaft wird immer weniger.“ (PA 2)

Die bisherigen Erfahrungen mit den Rationalisierungseffekten technologischer Prozess- oder Produktinnovationen haben in der kollektiven Erinnerung der Produktionsarbeiter*innen also einen festen Platz. Sie konnten in der Vergangenheit – wie bereits eingangs summarisch festgestellt – durch individuelle Leistungsfähigkeit und Anpassungsbereitschaft sowie kollektive Gegen- und Gestaltungsmacht einigermaßen bewältigt werden. Allerdings erwarten die Befragten angesichts der Verknüpfung – und wenn man so will: Kumulation – von Transformationen eine Verstärkung von Rationalisierungseffekten.

Denn zum üblichen technologischen Wandel im Herstellungsprozess, zu Kostensenkungsdruck und Verlagerungen gesellt sich nun die Digitalisierung auf Produktebene. Und mit der Produktumstellung geht in ihrer

Beobachtung auch die weitere Automatisierung von Prozessen einher. Wie im Falle von ZuLi2, sind es auch beim OEM sehr konkret und für die Leute unmittelbar wahrnehmbar bestimmte Logistikfunktionen, die gleich „mit umgestellt“ werden:

> „Und natürlich, die neuen Anlagen werden ja auch so ausgelegt, dass man wirklich so wenig Mitarbeiter wie möglich braucht. Hier vorne in die Halle, wenn Sie da reingehen, die machen Roboter. Da fährt halt ein Wagen an Ihnen vorbei ohne Führer. Das könnte ein Mensch machen, aber das wird ja auch noch alles mit umgestellt.“ (GD 3)

Die aktuelle Vielfachtransformation bedeutet einen qualitativen Sprung. Mehr denn je erscheint die langjährige Verlagerungspraxis der Unternehmen bei fortschreitender Digitalisierung und Automatisierung den Befragten als Ausdruck eines rücksichtslosen Profitmaximierungsinteresses der Unternehmensleitungen, das im gegenwärtigen Umbruch „wie ein Brandbeschleuniger“ (PA 3) wirkt. Zudem führen (kostengetriebene) Verlagerungen bzw. das Outsourcing von Fertigungsschritten nach ihren Erfahrungen zu verschiedenen Dysfunktionalitäten, Mehraufwendungen („Verschwendung“) und Qualitätsmängeln. Dies nehmen die Arbeiter*innen mittlerweile aber nur noch schulterzuckend zur Kenntnis, auch wenn sie wissen, dass letztlich *sie* es sind, die diese Managemententscheidungen auszubaden haben: in Form von Erschwernissen im Arbeitsprozess und – in the long run – auch in Form erhöhter Arbeitsplatzgefährdung.

Nach etlichen Jahren des Booms und des ökonomischen Aufstiegs ist der Erwartungshorizont bei Vielen daher mittlerweile markiert durch Erfahrungen schrittweiser, aber kontinuierlicher Gefährdungen der materiellen Reproduktionsbasis ihrer Lebensweise.

> „Das [die schrittweisen Verlagerungen; d. Verf.] macht mir mehr Angst, wie dieser technische Wandel, ja, weil / das kommt. Aber dass man noch zusätzlich obendrauf noch diesen Arbeitsplatz nach Ausland verlagert, das macht mir noch mehr Sorgen. […] Klar, wir sehen ja, die Tatsache [Ausstieg aus dem Verbrenner] besteht ja, die kann man ja nicht ändern. Ist so. Aber warum muss ich noch zusätzlich die Arbeitsplätze künstlich noch nach Ausland verlagern? Das ist ja wie ein Brandbeschleuniger.“ (PA 3)

> „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)

Für die befragten technischen Wissensarbeiter*innen ist hingegen die „digitale Transformation“ nicht in erster Linie ein Problem von Beschäftigungsabbau und drohendem Arbeitsplatzverlust, sondern weil sie sich ihnen teilweise als „qualitative“, dabei kaum weniger beunruhigende Veränderung ihrer gewohnten Arbeits- wie Lebenswelten darstellt. Digitalisierung ist in ihren Erzählungen über den für sie spürbaren Arbeitswandel

ein zentrales Thema, zum einen als Digitalisierung des Produktes (an der man mitarbeitet, die man zugleich teilweise für problematisch hält), zum anderen als zunehmende Digitalisierung ihrer Arbeit selbst im Zuge technisch-organisatorischer Rationalisierungsmaßnahmen der Betriebe.

Eine Mehrheit sieht ersteres wie vor allem letzteres erstaunlicherweise sehr kritisch. Erstaunlicherweise deshalb, weil die technischen Wissensarbeiter*innen sich ja, wie wir in Kapitel 4.2 sahen, eigentlich für Produkt- und Prozessinnovationen engagieren und sich mit der Rollenzuschreibung als deren Vorantreiber*in im Unternehmenssinn identifizieren. Das schließt die kritische Distanz zu bestimmten Entwicklungen am Produkt aber nicht aus, wie sich zeigt. Ein Beispiel hierfür ist die teils durchaus skeptisch beäugte, teils aber auch als „technische Herausforderung" enthusiastisch mitvollzogene Entwicklung zum „autonomen Fahren". Ein anderes die Umstellung der Bedienelemente im Fahrzeug auf digitale „Interfaces" (als Teilaspekt der Entwicklung zum „Handy auf Rädern"), die von zwei Befragten unter technisch-funktionalen und auch Sicherheits-Gesichtspunkten für problematisch gehalten wird.

> „Also man hat ja früher ganz klassische Bedienelemente gemacht, […] wo sie wirklich Tasten real drücken, wo sie eine reale Haptik spüren und dann kam ja irgendwann das Thema „Touch". […] Also alle sind heiß auf Tesla, alles bloß noch mit einem riesenschwarzen Bildschirm und dieser Bedienung. […] Ich sage jetzt mal meine persönliche Meinung, ich finde das sehr, sehr langweilig. Eine große schwarze Fläche, die immer nur verschmiert aussieht." (WA 2)

> „Inzwischen nennt man das ja UI, User Interface […]. Es ist ja nicht mehr der Fahrer, es ist jetzt der Benutzer. Alles wurde auf diese […] Touchscreens angepasst, weil man es halt vom Smartphone kennt. Haptisch ist das eine totale Katastrophe, meiner Meinung nach sicherheitstechnisch auch, wenn man versucht, blind was zu finden und dann vielleicht zu lange von der Fahrbahn wegschaut und so." (WA 1)

Als Hauptform (und Hauptproblem) aktueller Digitalisierungsprozesse der Wissensarbeit selbst betrachten die Befragten aber – neben der Problematik „Homeoffice", auf die wir im nächsten Kapitel eingehen – die Verallgemeinerung und Intensivierung des Einsatzes betriebswirtschaftlicher und technischer Planungs- und Steuerungs-„Tools".

Diese Form der Informatisierung und Standardisierung der Arbeit sieht man mit wachsenden betrieblichen Überwachungs- und Kontrolloptionen verbunden und durch betriebliche Kontrollinteressen, und weniger durch sachliche Erfordernisse, angetrieben. Kontrolle und Bürokratisierung nähmen überhand, und die implementierten Prozesse behinderten immer mehr die „eigentliche Arbeit". Für die Entfaltung individueller wie kollektiver Problemlösefähigkeit bleibe immer weniger Raum. Von einigen Be-

fragten wurden dann die langen Homeoffice-Phasen der letzten beiden Jahre als negative Zuspitzung solcher Entwicklungen erlebt.

> „Man muss klar sagen, das Controlling, das Eingreifen in Prozesse, in Strukturen, das ist so massiv, dass ich tatsächlich die Befürchtung habe, dass der Einzelne die Lust verliert, selbstständig Probleme zu lösen. Er hangelt sich nur noch an den furchtbar extrem vorgegebenen Prozessen entlang […]. Man will absolute Kontrolle haben. […] Man will eine Entwicklung steuern ähnlich wie die Fertigung, mit klaren Bewegungsvorgaben und keine individuellen Entscheidungen mehr. Und, also ich halte das für sehr, sehr fragwürdig diese Entwicklung.“ (WA 5)

Diese „sehr fragwürdige Entwicklung“ löste im Betrieb des gerade zitierten technischen Wissensarbeiters sogar einen offenen „Digitalisierungskonflikt“ (Rüb 2021) zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat aus, der zu einer Intensivierung der Interessenvertretungsaktivitäten dieses Wissensarbeiters führte: In der Absicht, eine solche Entwicklung zu verhindern oder einzudämmen, ließ er sich in den Betriebsrat wählen. Die Hoffnung der Verhinderung sei freilich enttäuscht worden.

> „Deswegen bin ich vor acht Jahren Betriebsrat geworden, weil ich dachte, mit der Unterstützung des Betriebsrats können wir vielleicht verhindern, dass wir ein System einführen, das uns an den Rand unserer Existenz bringt. […] Aber das ließ sich nicht mehr aufhalten, das ließ sich nicht mehr aufhalten. Wir haben die Kurve nicht bekommen.“ (WA 5)

Das Beispiel zeigt jedenfalls, dass es zumindest im betrieblichen „Mikrokosmos“ durchaus zu solchen offenen „Transformationskonflikten“ (z. B. Dörre 2021) kommen kann – hier bei der Auseinandersetzung um ein bestimmtes betriebliches bzw. unternehmensweites Digitalisierungskonzept – wenn die erlebten Anspruchsverletzungen groß sind und der Unmut darüber in vorhandene institutionelle (hier betriebsrätliche) Bahnen gelenkt und nach den etablierten Regeln bearbeitet werden kann.

Corona-Pandemie als „Digitalisierungstreiber“ und soziale Spaltungsursache

In finanzieller Hinsicht hat die „Corona-Krise“ seit Anfang des Jahres 2020 unter den Befragten kaum Spuren hinterlassen. Bei den Wissensarbeiter*innen spielen entsprechende finanzielle Belastungen in den Erzählungen gar keine Rolle, Produktionsbeschäftigte berichten über teils längere bis sehr lange Kurzarbeitsphasen[29] – mit allerdings nur begrenzten Einkommenseinbußen. Eine Mehrheit unter ihnen zählt sich zu den „Glückli-

29 „Seit zwei Jahren habe ich eigentlich Kurzarbeit.“ (GD 3)

chen“ (PA 1), die in einem gut bezahlenden Großunternehmen arbeiten, in denen tarifvertraglich abgesichert das Kurzarbeitergeld auch noch „aufgestockt“ wurde:

> „Da wir sowieso aufgestockt wurden noch zusätzlich und das Gehalt eh schon relativ hoch ist, muss man schon sagen, [bin ich] eigentlich wenig selber wirklich betroffen [gewesen].“ (PA 1)

Als einen außerordentlich gravierenden Einschnitt erfuhren zumindest die von uns befragten technischen *Wissensarbeiter*innen* die Corona-Pandemie und ihre Folgen indes aus anderen Gründen: Was sie nach deren Beginn erlebten, war in vielerlei Hinsicht – um die Formulierung von Tooze (2021: S. 33) vom Anfang erneut aufzugreifen – völlig anders als das, was sie zuvor erlebt hatten. „Die letzten zwei Jahre haben natürlich alles verändert“, so lautet die ebenfalls bereits zitierte entsprechende Formulierung eines der Wissensarbeiter (Kapitel 3.3). Die Pandemie erwies sich bei ihnen vor allem als Digitalisierungstreiber. Die ohnehin eher kritisch gesehenen Digitalisierungsfolgen für die eigene Arbeit (s. o.) „konzentrieren“ sich für sie nun in der Homeoffice-Erfahrung als einer Erfahrung wachsender sozialer Isolierung und zusätzlicher Erschwerung arbeitsbezogener Kommunikation.

> „Man schmort in seinem eigenen Saft. Ja? Ich hoffe, dass ich wenigstens einen, vielleicht sogar zwei Tage pro Woche zur Firma fahre, um mal wieder, sage ich mal, andere Menschen zu treffen, Kollegen zu treffen. Und auch das Gespräch zwischendurch ist viel wichtiger als man denkt. Ja? Wenn sie immer da sehen, wer auch jetzt immer nur per Videokonferenz kommunizieren, dann geht halt so viel verloren. Ja? Da gehen Gesten, Rückmeldungen verloren. Man sagt irgendwas und weiß nicht, haben es die jetzt gehört oder sind sie überhaupt noch da und so weiter.“ (WA 6)

Was so als deutliche Verschlechterung der Kommunikations- und Kooperationsverhältnisse wahrgenommen wird, erlebt man teilweise als regelrechtes Zerbröseln des Sozialen in der Arbeit. Die Beschreibungen über die resultierende soziale Isolation verweisen auf eine (auch im Interview spürbare) „gedrückte Stimmung“ und auf psychische Belastungen.[30]

> „Also kurz und gut, es ist wichtig, rauszukommen [aus dem Homeoffice]. Das tu’ ich ab und zu. Allerdings mit bescheidenem Erfolg, weil dann sitze ich meist auch allein im Großraumbüro. Und manchmal ist vielleicht noch ein zweiter Kollege da oder so, und dann war es das schon. Ja? Also das ist schon alles durch Corona sehr traurig irgendwie geworden und auch

30 Wie erwähnt, wählte einer der technischen Wissensarbeiter kurz nach dem Interview die „Exit-Option“ und verließ das Unternehmen – mit „Burn-out“-Symptomen, wie er selbst es nannte, die in der langen Homeoffice-Phase offensichtlich nicht besser geworden sind.

> deprimierend. Aber da erzähle ich nichts Neues, das kennen alle anderen so genauso.“ (WA 6)

An dieser Stelle ist wichtig zu betonen, dass die technischen Wissensarbeiter*innen mit ihrer zum Teil sehr weitgehenden Digitalisierungskritik (insbesondere auch bezüglich der lebensweltlichen Aspekte; s. u.) im weitesten Sinne im Strom des Digitalisierungsdiskurses mitschwimmen, wenn auch einem schmaleren Seitenarm. Man kann sich mit seinen kritischen Überlegungen durchaus auf Teile des öffentlichen Diskurses und sogar des Managementdiskurses von „Nicht-Digitalbranchen“ stützen und tut dies auch in den Interviews manchmal explizit.[31] Man kritisiert nicht von der Warte des eigenbrötlerischen, häretischen Solitärs aus. Und immer ist eine zentrale Kritikreferenz die Anspruchsdimension der technisch-funktionale Rationalität, die ihrer Mentalität eingeschrieben ist.

Auch sind die Bilanzen, die gezogen werden, andererseits nicht durchweg und ausschließlich negativ. Es gibt vereinzelt auch positive Bilanzierungen. Das hängt auch von den betrieblichen Positionen (beim Zulieferer oder OEM, mit oder ohne Vorgesetztenfunktion) und den häuslichen Rahmenbedingungen ab (für unsere Befragten im „Homeoffice“ stellte sich in aller Regel nicht das Problem der gleichzeitigen Kinderbetreuung). Einige Befragte – zum Teil auch diejenigen, die ansonsten die erwähnten Verschlechterungen deutlich hervorhoben – verweisen auch auf positive Seiten der „Heimbürokratisierung“.

> „Was ich als sehr angenehm empfinde ist, dass ich diese Besprechungen die ich [als Gruppenleiter] habe, und ich habe ziemlich viele Besprechungen, dass ich die nicht mehr in Präsenz habe, weil ich bin viel effizienter wie vorher. […] Also, der Stress war um ein Vielfaches höher wie heute, um ein Vielfaches.“ (WA 5)

Ebenfalls als vorteilhaft kann verbucht werden, dass durch Aufhebung der Präsenzpflicht das zeit- und energieraubende Pendeln zum Arbeitsort entfällt. Oder mitunter verweist man auch darauf, dass Befürchtungen über eine Entgrenzung und Vermischung des „Geschäftlichen“ und „Privaten“ sich nicht bestätigten.

> „Ich war immer strikter Ablehner von Homeoffice. Ja? Also früher, ich hätte das nie gemacht. Und ich hatte genau die Sorge, […] dass sich das Private und das Geschäftliche zu stark vermischt […]. Aber ich glaube, es gelingt sehr gut, das Geschäftliche und das Private zu trennen.“ (WA 6)

---

31 Ein Beispiel ist das Buch *Die Anbetung* von Marie-Luise Wolff (2020), einer leitenden Managerin in einem Unternehmen der Energiewirtschaft, das in einem Interview als treffende Analyse, der man zustimme, Erwähnung fand.

Anders als die technischen Wissensarbeiter*innen (und andere Angestelltengruppen) konnten die *Produktionsarbeiter*innen* im Zuge der betrieblichen Pandemie-Schutzmaßnahmen nicht ins „mobile Arbeiten“ oder „Homeoffice“ gehen, sie haben gar keine Erfahrungen mit einer solchen digitalen Virtualisierung der Arbeitsweise gemacht. Für sie stellt sich die den Angestellten gegebene Möglichkeit zum „Homeoffice“ vor allem als ein Gerechtigkeitsproblem dar: als eine Bestätigung ihrer Erfahrungen der Ungleichbehandlung von Arbeiter*innen und Angestellten im Betrieb und der aus ihrer Sicht „komfortableren“ Arbeitsbedingungen der Büroarbeiter*innen. Im Unterschied dazu sehen sie sich aufgrund ihrer Präsenzpflicht einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt, wozu freilich die Betriebe dadurch beigetragen hätten, dass sie die Pflicht zum Tragen einer Maske nicht durchgesetzt haben.

> „Das ist auch in jedem Betrieb. In jedem. Egal, mit wem ich rede, alle sagen das Gleiche. Und das Paradoxe ist, die Firma verfolgt das so akribisch mit der Testerei, aber mit der Maske nicht. Ist jedem egal. Das ist Wahnsinn, oder?“ (PA 8)

Als besonders „dramatische Auswirkungen“ von „Corona“ empfinden nicht wenige Befragte, dass sich in dem gesellschaftlichen „Klima“ der letzten beiden Jahre – mit jenem allgegenwärtigen Hintergrundgefühl „von Risiko und Angst“ (Tooze 2021: S 10) – die gesellschaftlichen Kommunikationsverhältnisse deutlich verschlechtert[32] und soziale Isolation wie soziale Spaltung zugenommen hätten. Obgleich hier oft recht allgemeine Überlegungen angestellt werden, wird die persönliche Betroffenheit deutlich.

> „Natürlich hat es ganz dramatische Auswirkungen, wie bei allen anderen Menschen auch. Jetzt nicht der Virus selber, sondern die Begleiterscheinungen. Also ich glaube, das Schlimmste ist, ne, ich sage immer, dass das Virus nicht nur die Lunge angreift, sondern auch offensichtlich unsere Gehirne. Ja. Also die Einstellungen, wie wir doch vereinsamen, wie jetzt das auseinandergeht.“ (WA 6)

Produktions- wie Wissensarbeiter*innen heben vor allem die Veränderungen ihrer Kommunikations- und Konsumformen durch die „Corona“-Erfahrung hervor. Während einzelne befragte Produktionsarbeiter*innen betonen, dass die Nutzung digitaler Informationsquellen in der Corona-Pandemie für sie eine große Bedeutung bekam, um Alternativen zu „einseitigen“ Berichten und Nachrichten der etablierten Fernseh- und Printmedien

32 Zur Symptomatik gehört, dass darüber offenbar nur schlecht kommuniziert werden kann. In den Interviews entstand häufiger der Eindruck, dass dieses Problemfeld von den Befragten nur sehr abstrakt und ungenau angegangen wurde, wohl auch aus Unsicherheit darüber, was hier als „politisch korrekt“ gelten könne.

zu bekommen, beobachten und kritisieren viele andere eine Verrohung der Kommunikations- und Umgangsformen und eine Bedrohung der Demokratie im Zusammenhang mit digitalen „sozialen Medien“, deren Nutzung sie daher mittlerweile teilweise eingestellt hätten.

> „Der Umgang mit anderen Menschen. Gerade das Thema, das ich eben angesprochen hatte [Respekt, Anstand], [die gehen] heute verloren, total, durch diese Anonymität im Internet. Respekt und auch die Meinung von anderen zumindest mal anhören, ne? Man kann dann immer noch drüber diskutieren, aber man muss immer seinen eigenen Tellerrand verlassen, ja, und auch mal andere Meinungen hören, auch wenn man die nicht teilt, ja.“ (WA 6)

Befragte beider Gruppen nehmen im Zuge der Corona-Pandemie gesellschaftliche Spaltungstendenzen und eine abnehmende Toleranz gegenüber den Meinungen anderer, sowohl im eigenen kollegialen oder familialen „Mikrokosmos“ wie im gesellschaftlichen „Makrokosmos“, wahr.

> „Ja, gut, jetzt, klar, in der Pandemie jetzt hat sich ja viel / die Menschen, also sind richtig, man muss sagen, richtig zwiegespalten. Das sieht man auch im Betrieb, das sieht man draußen. […] Ich weiß ja nicht, wie es endet. Aber meine Meinung, meine Feststellung ist auch, dass gerade / Wir erleben oder durchleben jetzt gerade auch, dass die Gesellschaftsschichten sich wieder verschieben.“ (PA 8)

> „Ja, es hat im ersten Halb-, Dreivierteljahr unsere Familie extrem belastet. […] Ich habe meine Töchter irgendwann gefragt, ob sie mich jetzt als Vater sehen wollen oder als politischen Gegner. Und dann haben sie sich doch für den Vater entschieden. (lacht) Aber Sie sehen, die gesellschaftliche Spaltung die letzten zwei Jahre, das ist immens. Wir sind da ja keine Ausnahmeerscheinung, das ist ja fast schon die Regel, dass ja wirklich zwei Fronten aufgemacht werden.“ (WA 5)

„Sozial-ökologische Transformation“: Elektrifizierung in der Kritik

Sowohl unter den Produktionsarbeiter*innen wie auch den technischen Wissensarbeiter*innen wird sehr viel Kritik am eingeschlagenen „sozial-ökologischen Transformationspfad“, d. h. konkret: an der eingeleiteten Produktanpassung in Richtung batteriebetriebener Autos, geübt. Auf diese Form der „Elektrifizierung“ des Automobils als völligen „Abschied vom Verbrenner“ und dessen Konsequenzen konzentriert sich der Transformationsdiskurs der Automobilarbeitnehmer*innen im Wesentlichen.[33]

33 Schon die weiteren Elemente des branchenbezogenen „Innovations- und Diskurskomplexes ACES“ (siehe Kapitel 2.2), also neue Mobilitätsdienstleistungen, Konnektivität und autonomes Fahren, spielen in den Gesprächen nahezu keine Rolle.

Unter den von uns befragten Produktionsarbeiter*innen, mit denen wir beginnen wollen, hat der „Abschied vom Verbrenner“ keinerlei Befürworter*innen. Das heißt nicht, dass nicht die meisten unter ihnen eine „grüne“ Wende in der Industrie vor dem Hintergrund des Klimawandels und auch der nunmehr auf EU-, Bundes- und Unternehmensebene getroffenen Festlegungen für unumgänglich hielten (vgl. auch Boewe et al. 2022: S. 31 f.). Zum einen plädieren sie aber für andere, zumindest diversifiziertere Strategien – die Perspektive „Wasserstoff“ als alternative Antriebsenergie wird dabei häufiger ins Spiel gebracht, um „den Verbrenner“ zu halten.

> „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.“ (PA 2)

> „Wir haben den Verbrenner abgegeben, weil, uns wurde gesagt, die Zukunft ist E-Mobilität, aber die Zukunft ist immer noch ein Verbrenner, der was anderes verbrennt. Der Verbrenner der Zukunft ist einfach der Verbrenner, der nicht Benzin oder Diesel verbrennt dementsprechend, sondern einfach grünen Wasserstoff. Also im Endeffekt war das alles für die Katz. Jetzt kriegen wir hier ein E-Mobilitätscenter […], was natürlich auch Arbeitsplätze schaffen wird, definitiv, aber keine Arbeitsplätze für uns vier.“ (GD 3)

Wie hier, kritisieren die meisten Produktionsarbeiter*innen zum anderen die Eindimensionalität und Widersprüchlichkeit der Unternehmensstrategien hinsichtlich des völligen und relativ kurzfristigen Umstiegs auf den E-Motor, die sich in der hiesigen Automobilindustrie durchgesetzt haben. Dagegen werden eine ganze Reihe von Einwänden vorgebracht, etwa dass die Technologie nicht ausgereift sei (Batterieleistung und -lebensdauer), die erforderliche Ladeinfrastruktur fehle, das Produkt zu teuer sei und die Umwelt gefährdet werde.

> „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.“ (PA 1)

Bezweifelt wird teilweise auch die ökonomische Sinnhaftigkeit der Strategien, bei denen nur eines sicher sei: der massive Abbau von Arbeitsplätzen.

> „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].“ (PA 2)

> „Wir sind aktuell 19.000 Mitarbeiter beim [OEM] im Neckartal. Prognose ist für die Elektromobilität, mittlerweile hat man das nach oben korrigiert, […] was heute sieben Leute machen, wird dann ein Mann machen. Da ist Digitalisierung noch ausgeschlossen. Das kann man sich mal vorstellen, wie viel die Zahl 19.000 nach unten schrumpft.“ (GD 3)

> „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?“ (PA 3)

Auch hier gilt – wie schon bei den kritischen Stimmen im Hinblick auf Digitalisierungsphänomene – im Übrigen durchweg, dass alle aufgezählten Kritik-Topoi durchaus keine völlig häretischen, „zurückgebliebenen“ Außenseiterpositionen im automobilen Transformationsdiskurs repräsentieren. Bis vor kurzem wurden sie (und werden sie teilweise immer noch) etwa von durchaus einflussreichen Managementvertretern der Branche (auch zumindest einem der Konzerne, in denen die Befragten arbeiten) – mit teilweise identischen Redewendungen – vertreten, um ihre abweichenden Strategiekonzepte zu rechtfertigen, die (zwischenzeitlich?) gescheitert sind. Oder es gilt für prominente Kommunalpolitiker ihrer Wohnregion. Das zeigt nur, dass die Automobilarbeitnehmer*innen sich durchaus „im Diskurs“ bewegen und sich mit ihren Deutungen auf ihn beziehen, um ihm sozusagen die ihrer Interessenshaltung entsprechenden Motive zu entnehmen. Das gilt auch für den Transformationsdiskurs der Gewerkschaften (vgl. weiter unten).

Der arbeitsplatzgefährdende „Zusammenklang“ unterschiedlicher Transformationen und „Transformationsversprechen“ erzeugt jedenfalls unübersehbar Unsicherheit und Zukunftsängste. Diese Zukunftsängste, etwa vor steigender Arbeitslosigkeit, beziehen sich – wie in Kapitel 4 angedeutet – nicht unbedingt auf die eigene Person, sondern eher auf die nachfolgende Generation oder sie äußern sich in Befürchtungen vor einem Niedergang der Region.

> „Wenn man bei der Elektrifizierung jetzt die Reduzierung von unseren Mitarbeitern, sage ich mal, mal weglässt, es geht durchaus hier um mehr, wie diese OEM-Mitarbeiter, weil [da] hängt ein Riesenrattenschwanz mit dran. Das ist auch allein schon, wenn ich das anschaue, das ganze Handwerk. […] Wenn du, sage ich mal, reiche oder gutverdienende Menschen hast, die in der Autoindustrie schaffen oder in anhängenden Zulieferbetrieben, können sich die Leute mehr leisten, somit haben die anderen Branchen/Bereiche, die es noch gibt, tun die ja auch davon profitieren.“ (GD 3)

> „Und dann, ich denke mir das ganz anders. Die Region, da ist der Bäcker betroffen, da ist der Eisdielen-Verkäufer betroffen das, das, das. Die 2.500 [der akkumulierte Arbeitsplatzabbau bei ZuLi1 zwischen 2020 und 2026] muss man mal fünf rechnen.“ (PA 3)

Die befragten *Produktionsarbeiter*innen* deuten die „reine Elektrifizierung“ als ein von „Oben“, von Regierung, EU-Kommission und vor allem von den Unternehmensleitungen, gegen die Interessen vor allem der Produktionsbeschäftigten bei Endherstellern und Zulieferern und den ganzen „Automobilstandort Deutschland“ gerichtetes Projekt. Etwas überspitzt könnte man sagen, dass sie sich – in den Unternehmen wie in der Gesellschaft – zunehmend mit fernen und feindlichen „Transformationsagenturen“ und „-agenten“ konfrontiert sehen, die mit ihren weitreichenden Transformationsprojekten immer heftiger an den Leitplanken ihrer bisherigen Arbeits- und Lebensweise rütteln.

> „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)

Die Produktionsarbeiter*innen sehen sich jedenfalls einer machtvollen Koalition der unbedingten Befürworter einer auf E-Mobilität setzenden „Verkehrswende“ gegenüber, die von ihr getroffene zentrale Entscheidung, voll auf batterieelektrische Antriebe zu setzen, gilt den Befragten jedenfalls als mittlerweile unumkehrbar.

> „Dieser Trend hat einmal begonnen, die Menschen, die was zu sagen haben, verdienen sich dumm und dämlich daran. Es passt der Politik von vorne bis hinten […]. Es passt halt. Deswegen glaube ich, dass wir an der Sache kaum noch was machen können.“ (GD 3)

Unter den technischen *Wissensarbeiter*innen* finden sich andere Transformationsdeutungen und -erwartungen, die sich wesentlich aus ihren anders ausgerichteten „Transformationshaltungen“ und -erfahrungen herleiten. Ein „zielführender“, sich an ökonomischer Effizienz und technischer Effektivität orientierender, permanenter Wandel der Geschäftsstrategie wird von ihnen immer schon erwartet und normalerweise wie selbstverständlich akzeptiert. Bislang waren die damit verbundenen Umstellungen, so die Erfahrung der Befragten, im Großen und Ganzen den eigenen Beschäftigungschancen und der eigenen Karriere nicht abträglich.

Auch die neuesten Veränderungen der Geschäftsmodelle, die zum einen die allgemeine Umstellung auf Elektromobilität, zum anderen die zunehmende Elektronisierung bzw. Digitalisierung des Produkts vorsehen,

lösen zumindest im Hinblick auf damit verbundene Beschäftigungsrisiken bei dieser Beschäftigtengruppe *für sich selbst* keine großen Befürchtungen aus. Die Wörter Angst oder Sorge kommen bei ihnen in diesem Zusammenhang nicht vor – mit einer Ausnahme, bei der sie explizit auf *frühere* Erfahrungen verweisen und einen Unterschied zur heutigen Situation markieren sollen:

> „Also Existenzangst habe ich nicht. Das habe ich früher eher gehabt als ich jünger war […]. Wir hatten ja immer mal wieder Krisen. 2009 zum Beispiel Finanzkrise. Zwei Jahre früher gab es auch bei uns insofern die Krise, 2007 war das, glaube ich, da gab es auch ein ganz großes Abfindungsprogramm.“ (WA 2)

Allerdings erwarten die „Maschinenbauer“ unter den technischen Wissensarbeiter*innen, dass das zunehmende Gewicht von Digital- und damit Softwareelementen im Produkt- bzw. Entwicklungsportfolio zumal der Zulieferer ihre eigene Rolle und ihre weiteren Karrierechancen verringern werden. Das wird nüchtern als gradueller „Unterschied“ zu früher konstatiert, der noch keine größere Beunruhigung auslöst.

> „Ich sehe, dass es da einen Wandel gibt in Richtung Software-Konzern, also dass das in Zukunft eine wesentliche oder wenn nicht sogar die wesentliche Rolle spielen wird. Damit komme ich [mir] natürlich mit meinem Maschinenbau-Denken […] kommt man sich, na, so ein bisschen so, ja, wie soll man das […] ausrangiert würde ich nicht sagen, aber die Möglichkeiten, mich jetzt noch intern beruflich entwickeln zu können, mit den Möglichkeiten, wie sie vor zehn Jahren der Fall waren, das ist ein Unterschied, weil, im Wesentlichen werden jetzt Software-Leute gesucht.“ (WA 3)

Die Elektrifizierung steht im Kontext der gesellschaftspolitischen Projekte einer „sozial-ökologischen Transformation“ und einer „Verkehrswende“, die ihrerseits in der sich zuspitzenden globalen ökologischen Krisendynamik und insbesondere dem Klimawandel ihre Begründung finden. Die technischen Wissensarbeiter*innen artikulieren sich alle, und zwar durchaus affirmativ, im Register dieser Krisen- und Transformationsdiskurse und in diesem Sinne als grundsätzliche Befürworter einer entsprechenden „Transformation“.

> „Also die Welt hat sich verändert. Klimawandel […]. Es verändert sich die Welt, ne, und man fragt sich schon, ja, wie geht es weiter, ja. Insbesondere für unsere Kinder und Enkel, ne, die das alles ja dann tragen müssen, was wir vielleicht durch unsere Lebensweise die Jahrzehnte davor ein bisschen, ja, sagen wir mal, versaut haben, ne?“ (WA 6)

Die Ziele der Transformationsdiskurse werden also durchaus geteilt, aber die derzeit propagierten und eingesetzten Mittel und Strategien überzeugen nicht. In diesem Sinne wird die projektierte Umstellung auf E-Antrieb

auch von der Mehrheit der technischen Wissensarbeiter*innen ebenso kritisch beurteilt wie von den Produktionsbeschäftigten: es widerspreche technologischer wie ökologischer Rationalität.

> „Ich glaube, wir schießen total über das Ziel hinaus, was transformieren angeht. […] Elektromobilität ist in meinen Augen nicht zu Ende gedacht. Die Prozesskette wurde nicht komplett betrachtet. Was machen wir mit diesem ganzen Schrott in acht bis zehn Jahren? […] Da geht es uns wie mit der Atomkraft, keiner weiß wohin mit den Brennstäben, aber wir machen mal Atomkraft. Billiger Strom, ne? […] Alleine schon die Rohstoffgewinnung. Wenn ich mir überlege, dass wir alle E-Mobil fahren und dann die Stromerzeugung, die Stromauslastung, die Bereitstellung für all diese Energie. Also, boah, das halte ich für ökologisch definitiv nicht den richtigen Weg.“ (WA 5)

> „Elektro wird auf Dauer auch nicht zielführend sein, weil es ja auch nicht nachhaltig ist, ne? Ich meine, was passiert in zehn Jahren mit den alten Batterien, ne? Oder in fünf Jahren mit den Autos, wenn die Batterien bloß noch 30 Prozent Kapazität haben?“ (WA 3)

Transformationskonflikte ante portas?

Zeichnet sich in alldem eine Abkehr von den bisherigen Anpassungs- und Vertretungshaltungen der befragten Gruppen – ihren „einverleibten“ Einstellungen zu gesellschaftlichen Transformationsprozessen und kollektiver Interessenvertretung – ab? Und kündigen sich hier vielleicht „Transformationskonflikte“ (Dörre 2021) an, mit den untersuchten Arbeitnehmer*innen-Gruppen in der Region Stuttgart als potenziellen Konfliktakteuren?

Die gesellschaftlichen Leitvorstellungen und *Ziele*, die in und mit der Vielfachtransformation von Globalisierung, Digitalisierung, Corona-Krise und Mobilitätswende angerufen und verfolgt werden – wie etwa Wettbewerbsfähigkeit, technische Rationalität, Gesundheitsschutz oder Nachhaltigkeit –, stehen bei den Befragten nicht grundsätzlich infrage. Mit ihren Anspruchshaltungen, ihren eigenen Handlungs-, Sozial- und Zielorientierungen scheinen all diese Zielvorstellungen durchaus kompatibel zu sein. Weder in ihrem Verhalten noch in ihren Deutungen – sieht man von einigen Anklängen an Allgemeinplätze der Kritik am „kapitalistischen Profitsystem“ ab – lässt sich, soweit wir bisher erkennen können, eine real handlungsorientierende und -relevante Abwendung von solchen Zielen und eine gleichzeitige Hinwendung zu und tatsächliche Orientierung an alternativen Zielen, die mit jenen in Konflikt träten, ausmachen.

Es sind hingegen die *Mittel*, die zur Verfolgung dieser Ziele in der Vielfachtransformation propagiert und durchgesetzt werden (sollen), die auf in der Tat verbreitete Kritik unter unseren Befragten stoßen und Unmut

auslösen – und auch die Art ihrer „Durchsetzung“, die für die Einflussnahme der Arbeitnehmer*innen kaum Platz zu lassen scheint.

Das beste Beispiel hierfür ist die „sozial-ökologische Transformation“. Die mit dieser Leitvorstellung vorgenommene Verschiebung gesellschaftlicher Ziele hin zu „Nachhaltigkeit“ oder „Klimaneutralität“, wird von den allermeisten Befragten nachvollzogen und nicht grundsätzlich infrage gestellt. Niemand spricht hier von „Klimahysterie“. Die verbreitete Kritik am „Abschied vom Verbrenner“ entzündet sich an seinem Charakter als „Mittel“ zur Erreichung der Ziele: an seinem „Top-down“-Charakter, der Geschwindigkeit, mit der er ins Werk gesetzt wird, seiner technischen Eindimensionalität und ökologischen Fragwürdigkeit – die gerade jenen gesellschaftlichen Leitvorstellungen nicht gerecht würden.

Im Zusammenhang der Vielfachtransformation bekommt diese Mittel-Kritik ihre Brisanz, weil alle Entwicklungen in wachsende Probleme der Sicherung bisheriger Reproduktionsgrundlagen der Arbeits- und Lebensweise zu münden drohen: bei den Produktionsarbeiter*innen insbesondere die Umstellung auf E-Antrieb und – angesichts von gleichzeitigen „Rekordgewinnen“ der Konzerne – die Verlagerung von „verbrennerlastigen“, aber Beschäftigung in der Region sichernden Fertigungen ins Ausland, bei den Wissensarbeiter*innen außerdem die Digitalisierung (von Arbeits- wie Lebenswelt) und teilweise der „spaltungsverursachende“ Umgang mit der Corona-Pandemie.

Die Haltungen zur gegenwärtigen Vielfachtransformation reichen bei Produktions- wie Wissensarbeiter*innen von erprobter individueller Anpassungsbereitschaft bis zu – mehrheitlich und charakteristischerweise oft gleichzeitig – großer Skepsis hinsichtlich der wirklichen Erfolgsaussichten, möglichen negativen Folgewirkungen und Sinnhaftigkeit des Wandels. Nur in Einzelfällen (bei Wissensarbeiter*innen) ist eine Tendenz zum individuellen Rückzug zu erkennen (zum Ausstieg aus dem Unternehmen oder dem Erwerbsleben). Ansonsten scheinen sich die überkommenen Anpassungshaltungen nochmals in Richtung „Ritualismus“ zu akzentuieren, aber nicht eines Ritualismus der Ziele, wie in Mertons Konzeption[34], sondern eines Ritualismus der Mittel: Man ist zwar von ihrer partiellen Ungeeignetheit, ja Schädlichkeit überzeugt, passt sich aber solange weiter an und „macht mit“, wie das Gesamtarrangement noch nicht gefährdet scheint.

34 In Mertons Typologie des von kulturellen Werten („Zielen“) und Normen („Mitteln“) abweichenden Verhaltens bezeichnet Ritualismus die Abwendung von den gesellschaftlichen Zielen bei gleichzeitiger weiterer Akzeptanz der Mittel (vgl. Merton 1995: S. 144 ff.).

Die von den Befragten lange erprobte individuelle Anpassungsbereitschaft und die sich selbst zugeschriebene Anpassungsfähigkeit steht dementsprechend ganz mehrheitlich und grundsätzlich nicht infrage.

> „Ich muss mich im Leben von, ob das beruflich oder privat ist, auch mal von etwas loslösen können. Und ich muss auch flexibel sein. Ich muss auch mal andere Wege gehen. Und wenn ich nicht bereit bin, dann bin ich der Verlierer." (PA 8)

> „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, weil ich mich schon mehrfach […] umorientiert habe und immer wieder irgendwie meinen Spaß dran gefunden habe." (PA 1)

Einige der befragten Produktionsarbeiter*innen haben ein „zweites Standbein" (PA 1) in Form einer Nebenerwerbstätigkeit, auf die völlig umzusatteln sie sich vorstellen können. Allemal gedanklich bereitet man sich „auf das Schlimmste" (PA 3) auch dadurch vor, dass man bestimmte größere Ausgaben gegenwärtig vermeidet, eine „sparsame Lebensweise" (PA 6) pflegt bzw. seine „finanzielle Belastung optimiert" (PA 3).

> „Ich kaufe kein Auto auf Pump oder so, kaufe auch keine Möbel auf Pump und komme mit meinen Finanzen klar. Und wenn es dann mal ein bisschen enger wird, dann müssen wir halt eine andere Lösung finden. Also ich bin da mir auch nicht zu schade, was anderes zu machen." (PA 6)

Die individuellen Anpassungshaltungen der Automobilarbeitnehmer*innen bleiben also im Großen und Ganzen doch, wie man sagen könnte, noch so flexibel wie gewohnt.

Aber auch ihre Haltungen gegenüber der kollektiven Interessenvertretung werden in der Vielfachtransformation auf die Probe gestellt. Bei den Produktionsarbeiter*innen besteht sie vor allem im Konsens darüber, dass nur ein kollektiver, organisierter Zusammenschluss es den Arbeitnehmer*innen ermöglicht, Interessen wirkungsvoll vertreten zu können – oder besser: vertreten zu lassen, durch dafür zuständige Betriebsrats- und Gewerkschaftsgremien, die als Stellvertreter fungieren.

Die technischen Wissensarbeiter*innen hingegen weisen den kollektiven Interessenvertretungsorganen, wie gesehen, eher eine Ergänzungsrolle zur primärmachtgestützten Selbstvertretung ihrer individuellen Interessen zu. Für die befragten Wissensarbeiter*innen scheint diese Rolle nirgends „angekratzt" und weiterhin akzeptiert zu sein. Bei den Produktionsarbeiter*innen indessen partiell schon, weshalb wir uns im Folgenden auf diese Gruppe konzentrieren.

Für ein Brüchig-Werden der überkommenen Vertretungshaltungen lassen sich bei den *Produktionsarbeiter*innen* zumindest einige Anzeichen

finden. Wie wir in vorangegangenen Kapiteln sahen, sind Gewerkschaftsmitgliedschaft und ehrenamtliche Tätigkeit in Gremien gewissermaßen normale Bestandteile ihres Arbeitslebens und ist die kollektive Organisation und Durchsetzung eigener Interessen handlungsrelevanter Bestandteil des Mentalitätsmusters von Produktionsarbeiter*innen. Zumindest bei Einzelnen werden jedoch Zweifel erkennbar, ob Gewerkschaften und Betriebsräte in der stattfindenden Vielfachtransformation genug und das Richtige tun, um ihre Interessen und ihre Lebensweise abzusichern.

Zunächst einmal setzt die geschilderte „Große Koalition“ aus Politik und Unternehmen den Produktionsarbeiter*innen gegenwärtig nochmals engere Grenzen, auf betriebliche und gesellschaftliche Transformationsprozesse kollektiv Einfluss zu nehmen. Denn heute stünde man als Arbeiter*in bzw. als „unteres Volk“ sowohl gegen „die Manager“ wie auch gegen „die Politiker“. Entschieden wird „top down“, und die wahrgenommene geschlossene Phalanx von Managern und Politikern stimmt pessimistisch, ob hier überhaupt noch Einflussmöglichkeiten bestehen:

> „Dadurch, dass man einfach weiß, dass es kommen wird, dadurch, dass man weiß, dass man da jetzt nicht einfach nur gegen Arbeitgeber vorgeht, sondern dass es ja auch das Wunschdenken der Regierung ist, in der man dementsprechend agiert, wo man tätig ist in dem Land, wo man ist. Die Regierung möchte das ja genauso. Die Bundesregierung möchte ja weniger Verbrenner, mehr Elektromobilität, weniger CO_2 und, und, und. Und genau das machen ja Arbeitgeber gerade. Auch wenn es nur für Profitmaximierung ist.“ (GD 3)

> „Weil, wenn jetzt wirklich nur die Politiker oder die Manager das in die Hand nehmen, werden wir, das untere Volk, da drunter leiden, definitiv.“ (GD 2)

> „Wenn von der Regierung ausgerufen wird: So, Elektroauto rettet uns alle. Der Diesel, der eigentlich, ich sage mal, für LKW, die einzige eigentlich sinnvolle Lösung ist, ist tot. Ja, das ist ein bisschen schwierig, ja, sich zu überlegen, was man da machen soll, wenn einfach einem mehr oder weniger scheinbar was aufgedrückt wird, was komplett gegen die Überzeugung eigentlich geht.“ (PA 1)

Ob und inwieweit man in dieser Auseinandersetzung wiederum noch auf die Gewerkschaft zählen kann, ist teilweise umstritten. „Radikalere“ Kritik äußern nur einzelne Befragte des ZuLi1, die sich von der Gewerkschaft gegenwärtig „nicht vertreten“ (PA 3) fühlen und die von ihr mehr Widerstand gegen Verlagerungen und den beschleunigten Umstieg auf E-Mobilität erwarten.

> „Ich glaube, ja, man muss einfach den Laden hinschmeißen, man muss dagegen demonstrieren. Oder besser gesagt, sozusagen nichts bearbeiten und sozusagen Streik machen.“ (PA 5)

Es dominiert mehrheitlich aber eine Auffassung, die die IG Metall (und auch die Betriebsräte) angesichts der Machtverhältnisse in Wirtschaft und Gesellschaft in einer deutlich geschwächten Position sehen und die Gewerkschaft (wie auch sie selbst als Gewerkschafter*innen) „sozusagen in der Verteidigungsphase sind und dass die Gewerkschaft hier keinen Fehler gemacht hat, weil, sie steht ja genauso mit dem Rücken zur Wand. […] 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, so [die] Machtstruktur: ‚Ich bestimme jetzt!'" (PA 4).

Angesichts der Macht- und Interessenkonstellation in dieser „Verteidigungsphase" bliebe für die Gewerkschaft und auch für die Betriebsratsgremien der Standorte in erster Linie die Aufgabe, die Transformation so zu „gestalten", dass die Folgen des Strukturwandels für die Belegschaften abgemildert werden.

> „Die Gestaltung der Transformation ist zum Beispiel auch eine Gewerkschaftsangelegenheit. Die Gewerkschaft schreibt sich ja das groß [auf die Fahne], sage ich mal, dass da eine Mitgestaltung mit den Beschäftigten stattfinden muss und soll. Und das ist eigentlich der richtige Weg." (GD 2)

Daher unterstützen die Befragten den gewerkschaftlichen Ansatz (vgl. Iwer/Strötzel 2019 und Zitzelsberger 2021), auf den „Zug auf[zu]springen und möglichst viele verschiedene Komponenten von dieser Zukunftsvision Elektromobilität mit hier ins Werk [zu] bekommen, bevor man am Schluss leer ausgeht" (GD 3). Interessanterweise wird häufiger auch auf historische Erfahrungen verwiesen, die Gewerkschaft und Industriearbeiter*in mit Umbrüchen der Industriestrukturen in Deutschland schon gemacht haben. Bei der Bewältigung der aktuellen Umbrüche wäre auf sie zurückzugreifen, um aus ihnen zu lernen. Ausdrücklich aufgerufene Referenzfolie ist bisweilen der Strukturwandel im Ruhrgebiet im Allgemeinen und der Niedergang der Firma Nokia im Speziellen.

> „Westfalen ist auch, also ganz in der Nähe bei uns, auch ein Begriff, also müssten wir eigentlich von der Geschichte gelernt haben. […] Wie können wir die Leute, wenn Produkte wegfallen, wenn so viel wegfällt, wie können wir dann die Leute qualifizieren, wie können wir die unterbringen und so weiter und so fort? Das sind ja schon viele Sachen, was wir eigentlich kennen und wissen, wir müssen wirklich nur aktiv werden." (GD 3)

Auch der Gedanke der Produktkonversion, möglicherweise angeregt durch gewerkschaftliche Diskussionen oder Schulungen, taucht in einer Gruppendiskussion auf (spielt ansonsten aber offenbar weder für die Produktions- noch technischen Wissensarbeiter*innen eine erkennbare Rolle):

> „Und wenn da irgendwas wegfällt, das muss ja nicht sein, dass wir dann jetzt Autos bauen, ja, wir können auch was anderes bauen. Wir können Waschmaschinen bauen, wir können Fahrräder machen, ist ja egal, Hauptsache wir kriegen hier Jobs und die Jobs werden erhalten oder die Jobs werden, keine Ahnung, irgendwie anders verteilt oder sonst wie.“ (GD 3)

Die Erwartung der Befragten ist jedenfalls durchaus, dass es anders laufen wird, als im Ruhrgebiet und dass bei ihnen in der Region noch „Einiges hängen bleiben wird“ (GD 3). Dass es den Belegschaften und Betriebsräten gemeinsam mit der Gewerkschaft jedoch gelingen wird, Produktionsarbeitsplätze in substanziellem Umfang in der Region Stuttgart zu erhalten, erweist sich angesichts der Arbeitsplatzwirkungen der bereits stattfindenden technologischen Umstellungen bei Produkten und Prozessen gleichzeitig allerdings als nahezu ausgeschlossen:

> „Also wir haben, was Verbrenner angeht, haben wir definitiv mehr abgegeben wie was Elektromobilität angeht, was wir bekommen haben. Diese Arbeitsplätze kann man gar nicht vergleichen, ja? Man verliert da ein Modul und bekommt da ein Modul. Eins zu eins. Passt. Aber man verliert da 600 Arbeitsplätze und bekommt dafür 120. Und dann passt das halt nicht mehr.“ (GD 3)

Doch wie die individuellen Anpassungshaltungen, so erscheinen uns auch die kollektiven Vertretungshaltungen der von uns Befragten insgesamt trotz dieser Ambivalenzen und erkennbaren Unsicherheiten noch „robust“ und das erfahrungsgesättigte Vertretungsvertrauen noch recht groß. Wirkliche tiefe und bleibende Brüche in und mit den überkommenen Vertretungsstrukturen und Interessenvertreter*innen sind von Einzelfällen abgesehen bisher ausgeblieben. Die Stellvertreterrolle von Betriebsräten und Gewerkschaft bei der Vertretung ihrer Interessen und deren Versuch der (Mit-)Gestaltung, wird auch in der Vielfachtransformation weiterhin akzeptiert.

Ob sich allerdings „die Masse“ (PA 9) der Arbeiter*innen und Arbeiter noch hinreichend mobilisieren lasse, die gleichwohl vonnöten sei, um sich den geschilderten Transformationskräften und Interessen erfolgreich, d. h. wenn man so will, „gestaltend“ und „bremsend“, entgegenzustellen, wird von manchen jedoch durchaus bezweifelt. Denn wie geschildert (vgl. Kapitel 3.1), ist unter den Produktionsarbeiter*innen die Erfahrung verbreitet, dass der Betrieb seine für sie erkennbar sehr große Bedeutung als Ort der Sozialintegration, Solidarität und gelegentlich auch „illegaler“ kollektiver Aktivitäten, mittlerweile verloren hat. Die im Zusammenhang mit „Corona“ erlebten sozialen Spaltungen dürften die Bindungskraft des Integrationsorts Betrieb weiter reduziert haben. Und die Jüngeren, so beklagt Einer in einer Gruppendiskussion, würden sich ohnehin zusehends weniger für kollektive Interessenvertretung interessieren.

6. Resümee und Ausblick: Abschied von der „automobilen Mentalität“?

In diesem abschließenden Kapitel sollen die wichtigsten Befunde noch einmal kurz aufgerufen werden, um sie im Hinblick auf die Frage eines sich möglicherweise abzeichnenden Mentalitätswandels noch etwas weiter zu diskutieren. Inwiefern ist der Abschied von gestern, der sich in den beschriebenen Veränderungen der Arbeits- und Lebensweisen der von uns befragten Arbeitnehmer*innen in der Region Stuttgart deutlich abzeichnet, auch ein Abschied von den „alten“ Mentalitäten?

Wie wir sahen, sind die befragten Produktionsarbeiter*innen in vielerlei Hinsicht gleichsam Fleisch vom Fleische der Vorgängergeneration und des Herkunftsmilieus. Auch wenn sie durchaus die Erfahrung eines Aufstiegs und, im Vergleich zur Elterngeneration, verbesserter und abgesicherter Reproduktionsbedingungen gemacht haben, war es doch ein Aufstieg innerhalb einer Klasse und innerhalb desselben, stark ländlich geprägten Arbeitermilieus der Region Stuttgart. Das führt zu einer relativ großen Kontinuität der Mentalitätsmuster. Die technischen Wissensarbeiter*innen hingegen, mit denen wir sprechen konnten, sind gleichsam alle in eine neue soziale Haut geschlüpft. Sie haben einen weit deutlicheren Bruch sowohl mit den überkommenen Arbeits- und Lebensweisen wie den Mentalitäten ihrer Elterngeneration hinter sich.

In den Mentalitäten, mit den Eckpfeilern „Leistungsstolz, Familie, Absicherung“ bei den Produktionsarbeiter*innen, „Expertentum, Kollegialität und Individualismus“ bei den technischen Wissensarbeiter*innen verdichten sich typische Handlungs- und Sozialorientierungen und Lebensziele dieser Gruppen. Insofern verkörpern sie Handlungspotenziale und Sozialkompetenzen, Interessenvertretungs- und Anpassungshaltungen, die für die Auseinandersetzung mit den aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozessen und für deren Bewältigung von großer Bedeutung sind.

In dieser spezifischen „mentalen Perspektivik“ verarbeiten die Automobilarbeitnehmer*innen den Arbeitsplatzabbau, die permanente Rationalisierung und Fragmentierung durch Globalisierungsprozesse, den zusätzlichen Beschäftigungsabbau und die teilweise als Bedrohung erlebte Veränderung von Arbeits- und Lebenswelt durch die Digitalisierung sowie die weitere Digitalisierungsforcierung und die sozialen Spaltungstendenzen seit der Corona-Pandemie und, last but not least, den Umbruch durch die „sozial-ökologische Transformation“ bzw. die Elektrifizierung des Produkts im Ganzen erstaunlich „anpassungsstark“. Transformationskonflikte „im Kleinen“ sind durchaus möglich, „im Großen“ zeichnen sie sich, jedenfalls im Horizont der von uns Befragten, nicht wirklich ab.

Gleichwohl scheinen die Mentalitäten durch die aktuelle Vielfachtransformation doch auch, so kann man vielleicht sagen, in „Gärung“ geraten – und wie sich die Dinge angesichts einer möglichen Zuspitzung der durch den Ukrainekrieg ausgelösten Energie- und Inflationskrise in den nächsten Monaten (und ggf. Jahren) weiter entwickeln werden, bleibt abzuwarten. Doch bereits gegenwärtig wird manche bisherige Gewissheit irritiert und manche bisherige Identifizierung und Bindung infrage gestellt. Das betrifft vor allem Bindungen an das Identifikationsobjekt Automobil und den Betrieb oder das Unternehmen als „sozialen Ort“ (Kersten/Neu/Vogel 2022).

Beides ist für die Automobilarbeitnehmer*innen bereits seit Längerem praktisch wie diskursiv zum Problem geworden. Das ist nicht erst ein Phänomen der aktuellen Vielfachtransformation. Das Auto ist schon seit Jahrzehnten „ins Gerede gekommen“, ja bereits Anfang der 1970er-Jahre sahen manche Beobachter den Anfang vom Ende des Automobils eingeläutet: „Irgendwann werden die Autos sterben, und wir können sagen, wir wären dabei gewesen, als ihre Agonie begann.“ (Dahl 2020: S. 38)

Auch wenn die neuesten Transformationen gewiss eine weitere Stufe seiner Problematisierung markieren, so ertönt doch noch lange nicht das Totenglöcklein des Automobils – wie im Übrigen auch nicht das des lange schon totgesagten industriekapitalistischen Geistes – an sich: Es wird ja fast unisono das Hohelied der Elektrifizierung und der Digitalisierung des gleichwohl selbstverständlich für die kommenden Jahrzehnte weiterhin automobilen Individualverkehrs angestimmt. Damit ist – bei allen zu erwartenden Beschäftigungsverlusten und -verschiebungen und sonstigen Veränderungen – der Dreh- und Angelpunkt der automobilen Arbeits- und Lebensweise bis auf Weiteres „gerettet“.

Der Betrieb dagegen verblasst fraglos als Identifikationsort und sozialer Begegnungsraum immer mehr, zuletzt in besonderem Maße für die technischen Wissensarbeiter*innen, die in den „Corona“-Jahren gleichsam fast gänzlich von der betrieblichen Bildfläche verschwanden, um für die Kolleg*innen von da an nur noch ab und zu auf der Bildfläche ihrer Heimcomputer aufzutauchen. Und auch die Produktionsarbeiter*innen haben in den vergangenen Jahren manche weitere Desillusionierung im Hinblick auf den erhofften Betriebs- bzw. Firmenzusammenhalt erlebt. Umso wichtiger dürfte für letztere künftig der fraglose Identifikationsort „Familie“ werden, wie für erstere ihr nunmehr nochmals arbeitsseitig forcierter „Individualismus“.

Die vorhandenen Übergangszonen zwischen den beiden Milieus – die sich etwa auch in Gruppen wie den „Praxisaufsteigern“ unter den technischen Wissensarbeiter*innen verkörpern – sind in den letzten Jahrzehnten bereits ausgedünnt worden und wurden weniger durchlässig. Die Dis-

tanz zwischen den Gruppen scheint durch die zunehmende Digitalisierung und Elektrifizierung des Produkts sowie unterschiedliche Betroffenheiten von und Erfahrungen mit den Transformationsprozessen weiter zu wachsen.

Die „Heimbürokratisierung" der technischen Wissensarbeit, ein Prozess, dessen Reichweite und Auswirkungen noch sehr genau zu untersuchen sein werden, scheinen einen zusätzlichen Distanzierungsschub zu bewirken, zwischen, aber auch innerhalb der Milieus. Nicht nur voneinander (zumindest „offline"), sondern auch von den Produktionsarbeiter*innen scheint man sich immer mehr zu entfernen. Es ist die große Frage, wie gegen solche starken Zentrifugalkräfte in der Arbeitswelt interessenpolitisch gegengesteuert werden könnte.

Gewiss sind die „automobilen Mentalitäten" im gegenwärtigen Umbruch also in „Gärung" geraten, aber ihre „Ingredienzien" bleiben doch, auch weil die Grundpfeiler der automobilen Arbeits- und Lebensweise zwar angekratzt sind, aber noch stehen, absehbar dieselben. Mentalitäten und soziale Identitäten wie Identifikationen ändern sich innerhalb einer Generation typischerweise nicht radikal. Der Generationswechsel könnte indes schon einen tiefgreifenderen Mentalitätswandel mit sich bringen (wie schon bei den „Bildungsaufsteigern" unter den technischen Wissensarbeiter*innen).

Das Lebensziel „die Kinder gut auf das Leben vorbereiten" heißt heute durchgängig: Weg von der automobilen Arbeitsweise der Eltern. Bei den Kindern der Produktionsarbeiter*innen ist Abitur gewissermaßen „Pflicht" (und eine Ausbildung in der Automobilindustrie unwahrscheinlich), die Kinder der technischen Wissensarbeiter*innen studier(t)en alle, und zwar eher in nicht technikwissenschaftlichen oder wenn, in informatiknahen Disziplinen. Die Automobilarbeitnehmerschaft reproduziert sich auf jeden Fall immer weniger aus sich selbst heraus.

Der Abschied von gestern könnte also bei der Nachfolgegeneration der von uns befragten Automobilarbeitnehmer*innen auch einen Abschied von den „automobilen Mentalitäten" ihrer Eltern einläuten. Bleiben Automobil (im doppelten Sinne) und Eigenheim auch weiterhin die zentralen materiellen Fundamente der Lebens- und Arbeitsweise? Von der Antwort auf diese Frage dürfte Vieles abhängen. Und mehr noch davon, wo die nächste Generation von Automobilarbeiter*innen, die es auf jeden Fall geben wird, herkommen und welche Mentalitätsmuster sie herausbilden wird. Dies bleibt für uns eine offene Frage, der wir im weiteren Verlauf unserer Untersuchung in der Automobilregion Stuttgart noch nachgehen werden.

Anhang

1. Methodisches Vorgehen

Hauptziel unserer Untersuchung ist die Rekonstruktion und Typisierung von Mentalitäten – als handlungsrelevante arbeits- wie lebensweltliche Orientierungen und praktisches Bewusstsein – von Arbeitnehmer*innen. Diese Zielsetzung erfordert eine Kombination verschiedener qualitativer Erhebungsinstrumente und entsprechender Auswertungsmethoden. Biografisch-narrative Einzelinterviews, Gruppendiskussionen und Haushaltsinterviews mit Arbeitnehmer*innen stehen als Erhebungsinstrumente im Mittelpunkt. In den Interviews werden die Befragten zu Erzählungen über „Arbeit und Leben", über ihre Erfahrungen und Umgangsweisen mit Veränderungsprozessen sowie über ihre Lebensziele und Perspektiven angeregt.

Die Gespräche mit den Automobilbeschäftigten (und ihren Angehörigen) dauerten zwischen einer und zweieinhalb Stunden, wurden überwiegend „vor Ort" und „face-to-face", aufgrund von Lock-Downs und Kontaktbeschränkungen angesichts der Corona-Pandemie, teilweise und notgedrungen aber auch mithilfe von „Zoom" oder „MS Teams" durchgeführt. Die Gespräche wurden allesamt digital aufgezeichnet und transkribiert. Im Anschluss wurden die anonymisierten und/oder pseudonymisierten Transkripte durch uns mehrmals sorgfältig gelesen, codiert und in vielfachen Durchläufen gemeinsam interpretiert und diskutiert.

Um betriebliche und örtliche Rahmenbedingungen zu erfassen, um überhaupt Zugänge zu den Betrieben und Beschäftigten zu bekommen, wurden zudem Expert*inneninterviews mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern der IG Metall (N = 4), mit Betriebsräten und Managementvertretern (N = 11) sowie mit Akteuren im regionalen Umfeld, z. B. mit Vertreter*innen der Kommunen und der regionalen Wirtschaftsförderung geführt (N = 2). Schließlich nutzen wir stärker ethnografisch orientierte Methoden („Fahrtenbücher", Begehungen und Beobachtungen „vor Ort"), um Einblicke auch in die örtlichen Lebensbedingungen der Beschäftigtengruppen und ihrer Haushalte zu gewinnen und zu dokumentieren.

2. Zum Sample: Befragte Produktions- und Wissensarbeiter*innen

Merkmale		**N**
Geschlecht	männlich	20
	weiblich	2
Alter	25–34	1
	35–44	6
	45–54	10
	> 54	5
Partnerschaft	ja	14
Kinder	ja	9
Haus- oder Wohneigentum	ja	14
Haushaltseinkommen (netto in €)	3.000–4.000	5
	4.000–5.000	4
	5.000–7.000	3
	> 7.000	2
höchster beruflicher Ausbildungsabschluss	einschlägige Berufsausbildung	12
	Meister*in, Techniker*in o. Ä.	6
	(Fach-)Hochschul-abschluss	4
Art des Beschäftigungsverhältnisses	Vollzeit, unbefristet	21
	Teilzeit, unbefristet	1
Tätigkeitsbereich	Produktion (auch indirekte Produktionsbereiche)	15
	ingenieurstechnische und planerische Angestellten-bereiche	6
	sonstige	1
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	< 10	3
	10–20	4
	21–30	7
	> 30	8
Gewerkschaftsmitgliedschaft	ja	20
	nein	2

*Anmerkung: Die Übersicht enthält auch Daten von Teilnehmer*innen an Gruppendiskussionen. Abweichungen zu N = 22: keine oder fehlende Angaben.*

Literatur

Abbott, Andrew (2020): Die Historizität von Individuen. In: Ders.: Zeit zählt. Grundzüge einer prozessualen Soziologie. Hamburg: Hamburger Edition, S. 63–79.

Agora Verkehrswende (Hrsg.) (2021): Autojobs unter Strom. Wie Elektrifizierung und weitere Trends die automobile Arbeitswelt bis 2030 verändern werden und was das für die Politik bedeutet. Berlin. www.agora-verkehrswende.de/veroeffentlichungen/autojobs-unter-strom/ (Abruf am 28.2.2023).

Bahnmüller, Reinhard (2007): Willi Bleicher und seine Enkel – Eine Skizze zum Führungs- und Politikstil von Gewerkschaftsführern der IG Metall in Baden-Württemberg. In: Warneken, Bernd Jürgen (Hrsg.): Volksfreunde. Historische Varianten sozialen Engagements. Tübingen: Tübinger Vereinigung für Volkskunde, S. 175–204.

Bahrdt, Hans Paul (1987): Schlüsselbegriffe der Soziologie. Eine Einführung mit Lehrbeispielen. 3. Auflage. München: Beck.

Bartelheimer, Peter; Wittemann, Klaus Peter (2003): Lebensweise – unterschätzte Kategorie im Schatten der Ökonomie. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 31. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), S. 29–52.

Bausinger, Hermann (2003): Heimat im Plural – Zugehörigkeiten im Land. In: Blümcke, Martin (Hrsg.): Alltagskultur in Baden-Württemberg. Stuttgart: Kohlhammer, S. 17–34.

Becker, Karina; Ehrlich, Martin; Holzschuh, Madeleine (unter Mitarbeit von Thomas Engel und Johanna Sittel) (2019): Das Wertschöpfungssystem „Automobil“ im Umbruch. Soziale und ökologische Transformation zusammendenken. In: Dörre, Klaus; Rosa, Hartmut; Becker, Karina; Bose, Sophie; Seyd, Benjamin (Hrsg.): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Sonderband des Berliner Journals für Soziologie. Wiesbaden: Springer, S. 245–258.

Boelcke, Willi A. (1989): Sozialgeschichte Baden-Württembergs 1800–1989. Politik, Gesellschaft, Wirtschaft. Stuttgart: Kohlhammer.

Boes, Andreas; Ziegler, Alexander (2021): Umbruch in der Automobilindustrie. Analyse der Strategien von Schlüsselunternehmen an der Schwelle zur Informationsökonomie. Forschungsreport ISF München. www.isf-muenchen.de/wp-content/uploads/2021/06/Forschungsreport-Umbruch-in-der-Automobilindustrie.pdf (Abruf am 28.2.2023).

Boewe, Jörn; Krull, Stephan; Schulten, Johannes (2022): „E-Mobilität, ist das die Lösung?!“. Eine Befragung von Beschäftigten. In: Candeias, Mario; Krulls, Stephan (Hrsg.): Spurwechsel. Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion. Hamburg: VSA, S. 19–58.

Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburg: Hamburger Edition.

Boltanski, Luc; Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.

Bourdieu, Pierre (1997): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Brachat-Schwarz, Werner (2022): Die Alterung der Bevölkerung in Baden-Württemberg. Zu den Ursachen des demografischen Wandels im Südwesten. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 10/2022, S. 10–16. Stuttgart.

Buchenau, Martin-W.; Tyborski, Roman (2022): Klagen, ohne wirklich zu leiden. In: Handelsblatt, Nr. 152, S. 16–17.

Bundesinstitut Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.) (2022): Bevölkerungsprognose 2040 für den Kreis Stuttgart. https://tableau.bsh.de/t/bbr/views/Prognose_test/Bevlkerungsprognose?%3Aembed=y&%3AisGuestRedirectFromVizportal=y (Abruf am 28.2.2023).

Burkart, Günter (1994): Individuelle Mobilität und soziale Integration. Zur Soziologie des Automobilismus. In: Soziale Welt 45, Nr. 2, S. 216–241.

Burmeister, Kai (2019): Umkämpfte Arbeit in der Automobil-Industrie. Das Beispiel Automotiv-Cluster in Baden-Württemberg. In: Prokla 49(195), Nr. 2, S. 277–294.

Burmeister, Kai (2020): Arbeit in der Automobil-Industrie unter Druck – Transformation kann gelingen. In: Wiso Direkt 16/2020. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/wiso/16545.pdf (Abruf am 28.2.2023).

Busch, Ulrich (2015): Große und kleine, wirkliche und virtuelle Transformation. In: Thomas, Michael; Busch, Ulrich (Hrsg.): Transformation im 21. Jh. – Theorien, Geschichte, Fallstudien. Berlin: trafo Wissenschaftsverlag, S. 133–157.

Canzler, Weert (2021): „Baden-Württemberg ist Autoland“ – Die Verkehrspolitik der grün-schwarzen Landesregierung. In: Hörisch, Felix; Wurster, Stefan (Hrsg.): KIWI im Südwesten. Eine Bilanz der zweiten Regierung Kretschmann 2016–2021. Wiesbaden: Springer, S. 321–344.

Cost, Hilde (2006): Die Wirtschaft Baden-Württembergs. In: Weber, Reinhold; Wehling, Hans-Georg (Hrsg.): Baden-Württemberg – Gesellschaft, Geschichte, Politik. Stuttgart: Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg, S. 216–237.

Dahl, Jürgen (2020): Der Anfang vom Ende des Automobils (1972). In: Ders.: Einrede gegen die Mobilität. Der Anfang vom Ende des Automobils. Einrede gegen Plastic. Mit einem Vorwort von Jürgen Trittin. Berlin: Verlag das kulturelle Gedächtnis, S. 37–71.

Dispan, Jürgen (2021): Die Region Stuttgart im Umbruch. Transformation der Schlüsselindustrien als Herausforderung für die Regionalwirtschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 71, H. 5–6, S. 40–46.

Dispan, Jürgen; Frieske, Benjamin (2021): Betrieblicher Wandel bei Automobilzulieferern durch Elektromobilität. Exemplarische Analyse von Kfz-Zulieferern in Baden-Württemberg und Bayern. Working Paper Forschungsförderung Nr. 234. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008209 (Abruf am 28.2.2023).

Dispan, Jürgen; Koch, Andreas; König, Tobias (2019): Strukturbericht Region Stuttgart 2019. Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung. Schwerpunkt: Mobilitätsdienstleistungen in der Region Stuttgart. Stuttgart/Tübingen: Verband Region Stuttgart, Handwerkskammer Region Stuttgart, Industrie und Handelskammer Region Stuttgart, IG Metall Region Stuttgart.

Dispan, Jürgen; Koch, Andreas; König, Tobias; Seibold, Bettina (2021): Strukturbericht Region Stuttgart 2021. Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung im Zeichen von Transformation und Corona-Pandemie. Stuttgart/Tübingen: Verband Region Stuttgart, Handwerkskammer Region Stuttgart, Industrie und Handelskammer Region Stuttgart, IG Metall Region Stuttgart.

Dörre, Klaus (2021): Gewerkschaften in der großen Transformation – konservierende oder transformierende Interessenpolitik? In: Flore, Manfred; Kröcher, Uwe; Czycholl, Claudia (Hrsg.): Unterwegs zur neuen Mobilität. Perspektiven für Verkehr, Umwelt und Arbeit. München: oekom, S. 225–246.

Dörre, Klaus; Rosa, Hartmut; Becker, Karina; Bose, Sophie; Seyd, Benjamin (Hrsg.) (2019): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Sonderband des Berliner Journals für Soziologie. Wiesbaden: Springer.

Dolata, Ulrich (2011): Soziotechnischer Wandel als graduelle Transformation. In: Berliner Journal für Soziologie 21(2), S. 265–294.

Eckl, Nicolas (2022): Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Entwicklung des Industriestruktur Baden-Württembergs im Jahr 2021. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 8/2022, S. 31–39.

Falck, Oliver; Czernich, Nina; Koenen, Johannes (2021): Automobilindustrie: Erste Auswirkungen des Umbruchs sind zu sehen. In: ifo Schnelldienst 74, Nr. 5, S. 12–15.

Fasse, Markus; Murphy, Martin (2022): Alles auf Strom. In: Handelsblatt, Nr. 135, S. 46–50.

Faißt, Christian; Hamann, Silke; Jahn, Daniel (2021): Der coronabedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg. IAB Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. Nürnberg.

Flik, Reiner (2002): Von der Agrar- zur Dienstleistungsgesellschaft: Baden und Württemberg 1800–2000. In: Cost, Hilde; Körber-Weil, Margot (Hrsg.): Die Wirtschaft von Baden-Württemberg im Umbruch. Stuttgart: Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg, S. 44–68.

Freud, Sigmund (1999): Das Unbehagen in der Kultur. Gesammelte Werke, Bd. XIV. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

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.

Grimm, Anna; Pfaff, Matthias (2022): Transformation der Wertschöpfung in der Automobilbranche. Working Paper Forschungsförderung Nr. 249. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008335 (Abruf am 28.2.2023).

Hahn, Anna Katherina (2021): Zur Chillereiche. Kleiner Versuch über Stuttgart. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 71, H. 5–6, S. 8–11.

Harlander, Tilman; Jessen, Johan (2001): Stuttgart – polyzentrale Stadtregion im Strukturwandel. In: Brake, Klaus; Dangschat, Jens; Herfert, Günter (Hrsg.): Suburbanisierung in Deutschland. Aktuelle Tendenzen. Opladen: Leske + Budrich, S. 187–199.

Heine, Hartwig; Mautz, Rüdiger; Rosenbaum, Wolf (2001): Mobilität im Alltag. Warum wir nicht vom Auto lassen. Frankfurt am Main / New York: Campus.

Heymann, Eric (2021): Detroit lässt grüßen. Zukunft des Automobilstandorts Deutschland. In: Deutschland-Monitor, 19.1.2021. Frankfurt am Main: Deutsche Bank Research.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2020): Digitale Transformation von Arbeit. Entwicklungstrends und Gestaltungsansätze. Stuttgart: Kohlhammer.

Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina (2022): Der Vertrauensverlust der Mütter in der Pandemie. In: WSI-Report Nr. 73. www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008274 (Abruf am 28.2.2023).

Iwer, Frank; Strötzel, Maximilian (2019): Verkehrswende und ökologischer Umbau der Automobilindustrie. In: Dörre, Klaus; Rosa, Hartmut; Becker, Karina; Bose, Sophie; Seyd, Benjamin (Hrsg.): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Sonderband des Berliner Journals für Soziologie. Wiesbaden: Springer, S. 259–276.

Kersten, Jens; Neu, Claudia; Vogel, Berthold (2022): Das Soziale-Orte-Konzept. Zusammenhalt in einer vulnerablen Gesellschaft. Bielefeld: Transcript.

Koselleck, Reinhart (2020): Vergangene Zukunft: zur Semantik geschichtlicher Zeiten. 11. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Kotthoff, Hermann; Wagner, Alexandra (2008): Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie. Berlin: edition sigma.

Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos, edition sigma.

Kuhnert, Felix; Stürmer, Christoph; Koster, Alex (2017): Five trends transforming the Automotive Industry. www.pwc.at/de/publikationen/branchen-und-wirtschaftsstudien/eascy-five-trends-transforming-the-automotive-industry_2018.pdf (Abruf am 1.3.2023).

Kunkel, Christina (2022): Mercedes meldet hohe Gewinne – dank Luxusautos. www.sueddeutsche.de/wirtschaft/mercedes-bilanz-2021-rekordgewinne-dividende-1.5535782 (Abruf am 1.3.2023).

Mau, Steffen (2019): Lütten Klein. Leben in der ostdeutschen Transformationsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp.

Meier-Braun, Karl-Heinz (2012): Einwanderungsland Baden-Württemberg. In: Weber, Reinhold; Steinbach, Peter; Wehling, Hans-Georg (Hrsg.): Baden-württembergische Erinnerungsorte. Stuttgart: Kohlhammer, S. 276–285.

Meister-Scheufelen, Gisela; Cornelius, Ivar (2006): Die Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg. In: Weber, Reinhold; Wehling, Hans-Georg (Hrsg.): Baden-Württemberg – Gesellschaft, Geschichte, Politik. Stuttgart: Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg, S. 186–215.

Merton, Robert K. (1995): Sozialstruktur und Anomie. In: Ders.: Soziologische Theorie und soziale Struktur. Berlin/Boston: De Gruyter, S. 127–154.

Müller, Roland (2021): Stuttgart – ein Gang durch die Stadtgeschichte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 71, H. 5–6, S. 12–19.

Oesch, Daniel (2006): Coming to Grips with a Changing Class Structure. In: International Sociology 21, H. 2, S. 263–288.

Pfaff, Matthias; Grimm, Anna; Clausen, Jens (2022): Wie beeinflussen Landscape-Veränderungen die Automobilbranche? Eine Analyse der Auswirkungen von Digitalisierung, Globalisierung sowie Klima- und Umweltschutz. Working Paper Forschungsförderung Nr. 236. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008234 (Abruf am 1.3.2023).

Piore, Michael J.; Sabel, Charles F. (1989): Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.

Polanyi, Karl (1978): The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Polster, Werner; Voy, Klaus (1991): Eigenheim und Automobil – Materielle Fundamente der Lebensweise. In: Voy, Klaus; Polster, Werner; Thomasberger, Claus (Hrsg.): Gesellschaftliche Transformationsprozesse und materielle Lebensweise. Beiträge zur Wirtschafts- und Gesellschaftsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 2. Marburg: Metropolis, S. 263–320.

Porsche (2021): Porsche Jahrespressekonferenz 2020: Porsche mit nachhaltigem Wachstum im Geschäftsjahr 2020. https://newsroom.porsche.com/de/2021/unternehmen/porsche-jahrespressekonferenz-geschaeftsjahr-2020-geschaefts-und-nachhaltigkeitsbericht-23924.html (Abruf am 1.3.2023).

Porsche (2022): Porsche Jahrespressekonferenz 2021: Porsches Ambition für 2030: Mehr als 80 Prozent vollelektrische Neufahrzeuge. https://newsroom.porsche.com/de/2022/unternehmen/porsche-jahrespressekonferenz-geschaeftsjahr-2021-geschaefts-und-nachhaltigkeitsbericht-27730.html (Abruf am 1.3.2023).

Proff, Heike (2021): Die Pandemie als Beschleuniger des Strukturwandels in der Automobilindustrie. In: ifo Schnelldienst 74, Nr. 5, S. 9–12.

Roland Berger; IPE; FKA (Hrsg.) (2019): Automobile Wertschöpfung 2030/2050. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Kurzfassung. www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/Studien/automobile-wertschoepfung-2030-2050-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=10 (Abruf am 1.3.2023).

Rüb, Stefan (2021): Digitalisierung als Konfliktfeld betrieblicher Arbeitsbeziehungen. In: Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin; Weißmann, Marliese; Wolf, Harald; Apitzsch, Birgit (Hrsg.): Digitalisierung und Arbeit. Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung. Frankfurt / New York: Campus, S. 309–340.

Saleth, Stephanie; Bundel, Stephanie; Escher, Romy; Mätzke, Gabrina (2021): Vereinbarkeit im Stresstest – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbstätigkeit und Rollenverteilung in Familien. In: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg (Hrsg.): GesellschaftsReport BW, Ausgabe 4-2021. Stuttgart.

Schwarz-Kocher, Martin; Stieler, Sylvia (2019): Die Bedeutung regionaler Wertschöpfungscluster der Automobilindustrie im Prozess fortschreitender Globalisierung und der Transformation zur Elektromobilität. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 12, H. 2, S. 35–56. https://doi.org/10.21241/ssoar.64945 (Abruf am 1.3.2023).

Statistik BW 2022a: Bevölkerung in den Regionen nach Migrationshintergrund. www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/MigrNation/MZ-RG-Migr.jsp (Abruf am 8.3.2023).

Statistik BW 2022b: Bevölkerung im Bundesvergleich nach Migrationshintergrund. www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/MigrNation/MZ-DE-Ph-Migr.jsp (Abruf am 8.3.2023).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2021): Industrie in Baden-Württemberg 2021. Stuttgart.

Stieler, Sylvia; Schwarz-Kocher, Martin (2022): Effizienzprogramme in den Group Functions der Automobilindustrie. Eine Bestandsaufnahme bei deutschen Herstellern und Zulieferern. Working Paper Forschungsförderung Nr. 243. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008278 (Abruf am 1.3.2023).

Stuttgarter Zeitung (o.J.): StZ Fahrzeugbrief. https://link.stuttgarter-zeitung.de/archive.php?p=783872279_3058374 (Abruf am 8.3.2023).

Tooze, Adam (2021): Welt im Lockdown. Die globale Krise und ihre Folgen. München: C. H. Beck.

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: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Tullius_Vogel_Wolf_2021.pdf (Abruf am 1.3.2023).

Verband Region Stuttgart (Hrsg.) (2021): Regionalentwicklungsbericht 2021. Schriftenreihe Verband Region Stuttgart, Nr. 35, März 2021. Stuttgart.

Vogel, Thomas (2006): Wirtschaftswundermusterländle. Baden und Württemberg in den 50er, 60er und 70er Jahren. Stuttgart: Theiss.

Volkert, Jürgen (2002): Reichtum mit Ausnahmen: Der Wohlstand und seine Verteilung in Baden-Württemberg. In: Cost, Hilde; Körber-Weil, Margot (Hrsg.): Die Wirtschaft von Baden-Württemberg im Umbruch. Stuttgart: Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg, S. 78–98.

Wolf, Harald (2021): Das Phantom der Digitalisierung. Zum Wandel der Rationalisierung von Arbeit. In: Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin; Weißmann, Marliese; Wolf, Harald; Apitzsch, Birgit (Hrsg.): Digitalisierung und Arbeit. Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung. Frankfurt / New York: Campus, S. 39–65.

Wolf, Harald; Mickler, Otfried; Manske, Fred (1992): Eingriffe in Kopfarbeit. Die Computerisierung technischer Büros im Maschinenbau. Berlin: edition sigma.

Wolff, Marie-Louise (2020): Die Anbetung. Über eine Superideologie namens Digitalisierung. Frankfurt am Main: Westend.

Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Hummel, Markus; Bernardt, Florian; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Steeg, Stefanie; Wolter, Marc Ingo (2021): Die langfristigen Folgen von Covid-19, Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer. IAB-Forschungsbericht 01/2021. Nürnberg.

Zitzelsberger, Roman (2021): Transformation jetzt gestalten: Technischer Fortschritt muss sozialer Fortschritt werden. In: ifo Schnelldienst 74, Nr. 5, S. 24–26.

Autoren

Dr. Knut Tullius ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI).

Prof. Dr. Berthold Vogel ist geschäftsführender Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI).

PD Dr. Harald Wolf ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI).

ISSN 2509-2359