

„Soll mir das Angst machen?“

Transformationserfahrungen von Beschäftigten in der Automobil- und der Luftverkehrswirtschaft

Knut Tullius, Harald Wolf¹

Zusammenfassung: Der Beitrag diskutiert die Umbruchserfahrungen und Mentalitätsmuster von Beschäftigten in der Automobil- und der Luftverkehrswirtschaft. Beide Branchen stehen exemplarisch für das deutsche Modell exportorientierten Wachstums und relativen Wohlstands sowie damit verbundene Arbeits- und Lebensweisen. Diese scheinen durch jüngere Entwicklungen grundlegend infrage gestellt zu sein, vor allem durch das gesellschaftspolitische Projekt einer „Mobilitätswende“. Wie unser Beitrag zeigt, wird „Transformation“ als ein von Verunsicherungsnarrativen begleiteter, politik- und managementgetriebener Top-Down-Prozess der fortgesetzten Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen erfahren. Eine um Mobilität, Leistungsstolz, Familie und Absicherung kreisende Mentalität ist mit Transformationserfahrungen konfrontiert, die sich nun vor allem als Verlust, drohender Abstieg und Gefährdung der gewohnten Arbeits- und Lebensweisen darstellen.

Abstract: The article discusses the experiences of societal transformations and the mentality patterns of employees in the automotive and air transport industries. Both industries exemplify the German model of export-oriented growth and relative prosperity and the associated ways of working and living. These seem to be fundamentally challenged by recent developments, especially by the socio-political transformation project of a “Mobilitätswende”. As our contribution shows, “transformation” is experienced as a political and corporate top-down process of continued deterioration of working and living conditions, accompanied by narratives of insecurity. A mentality revolving around mobility, pride of achievement, family and security is confronted with transformation experiences that now present themselves primarily as loss, threatened decline and precariousness of the accustomed ways of working and living.

¹ Dr. Knut Tullius, E-Mail: knut.tullius@sofi.uni-goettingen.de; PD Dr. Harald Wolf, E-Mail: harald.wolf@sofi.uni-goettingen.de; beide: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V. an der Georg-August-Universität Göttingen

1 Einleitung: „Mentalitäten des Umbruchs“

Welche Erfahrungen machen Arbeitnehmer*innen mit den Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebensweise im Zuge gesellschaftlicher Umbrüche, beispielsweise der Digitalisierung von Arbeits- und Lebenswelten, der ‚sozial-ökologischen Transformation‘, dem Rückbau öffentlicher Daseinsvorsorge, der demografischen Alterung, der Deindustrialisierung und Dekarbonisierung oder auch der Globalisierung? Was heißt ‚Transformation‘ – das seit längerem gängige Catch-all-Stereotyp für Umbrüche aller Art – eigentlich konkret für sie und wie verhalten sie sich angesichts aktueller, sie direkt betreffender und mitadressierender Transformationsdiskurse? Welche Folgen sind für sie mit diesen Umbrüchen verbunden, wie deuten sie sie, und welche Zukunftserwartungen verbinden sich damit? Auf diese Fragen versuchen wir in diesem Beitrag einige Antworten zu finden, indem wir auf vorläufige empirische Befunde aus den noch laufenden Befragungen zweier Arbeitnehmer*innengruppen im Rahmen des SOFI-Projektes „Mentalitäten des Umbruchs“ zurückgreifen.²

In unserer Untersuchung – aus der wir allererste empirische Ergebnisse bereits in den *AIS-Studien* präsentieren konnten (vgl. Tullius/Wolf 2022) – gehen wir davon aus, dass die Wahrnehmungen, Deutungen und Erwartungen von Erwerbstätigen im Hinblick auf gesellschaftliche Umbruchsprozesse maßgeblich von ihren *Mentalitäten* abhängen, diese also ein wichtiger Forschungsgegenstand sind. Dabei verstehen wir unter Mentalitäten in Anlehnung an Geiger (1932) die typischen Wertorientierungen und Anspruchshaltungen von Individuen bzw. Gruppen oder Milieus, die ihr soziales Handeln grundieren. Mentalitäten erwachsen gewissermaßen aus den Arten des Lebens und Arbeitens und bestehen, so unser Vorschlag zur weiteren Konkretisierung, aus ‚einverlebten‘ Mustern von Handlungsorientierungen, Sozialorientierungen sowie Lebenszielen und (Zukunfts-) Erwartungen. Als *Handlungsorientierungen* fassen wir die sozialmoralischen und normativen Ansprüche (wie etwa Leistungsgerechtigkeit, Beteiligung, Fürsorge, Würde oder gewisse Rationalitätsvorstellungen; vgl. Kratzer et al. 2019: 49-137), auf die sich Mitglieder einer Gruppierung in ihrem Handeln typischerweise beziehen und die ihren Erwartungshaltungen zugrunde liegen; als *Sozialorientierungen* die typischen Formen der sozialen Interaktion bzw. der (familialen, kollegialen etc.) sozialen Beziehungen und deren Stellenwert für das eigene Leben; als *Lebensziele* oder *Lebensperspektiven* schließlich die mehr oder (meist) weniger bewussten, mehr oder weniger konkreten Zielvorstellungen und Erwartungen, an denen sich die persönliche Lebensführung typischerweise ausrichtet.

Den Zusammenhang von Mentalitäten und sozialem Umbruch untersuchen wir in *vier ‚Transformationskonstellationen‘*: im Automobilcluster der Region *Stuttgart*, in Finanz- und Flughafendienstleistungen der Region um *Frankfurt am Main*, im *Ostthüringer* Gesundheitssektor und in ehemaligen Industrie- und (neuen) Wissensdienstleistungsbranchen im *Ruhrgebiet*. Damit versuchen wir auch der sozialräumlichen bzw. regionalen Perspektive, die Umbruchsprozessen innewohnt, Rechnung zu tragen. In jeder dieser vier Konstellationen führen wir empirische Erhebungen durch, in deren Mittelpunkt Befragungen bei jeweils charakteristischen Beschäftigtengruppen und Berufs- und Sozialmilieus stehen – charakteristisch im Hinblick darauf, dass sie die jeweilige Konstellation einerseits historisch in ihrer sozialstrukturellen und moralischen

² Informationen zu diesem von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell geförderten Projekt finden sich hier: <https://sofi.uni-goettingen.de/projekte/mentalitaeten-des-umbruchs/projektinhalt/>.

Dimension in besonderer Weise mitgeprägt haben und andererseits von gegenwärtigen Umbrüchen besonders betroffen sind. Für die Region Stuttgart etwa sind dies neben den Produktionsarbeiter*innen die technischen Wissensarbeiter*innen in der Automobilindustrie, in der Region Frankfurt neben Flughafenbeschäftigten auch Angestellte in den Finanzdienstleistungen (vgl. zu den untersuchten Gruppen und zur Gesamtanlage der Untersuchung: Tullius et al. 2021: 8-14).

Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf einen kleinen Ausschnitt dieses Gesamtspektrums: die Gegenüberstellung der Mentalitätsmuster und der Umbruchserfahrungen zweier ausgewählter Beschäftigtengruppen in der Frankfurter Luftverkehrs- und der Stuttgarter Automobilwirtschaft.³ Beides sind Globalisierungsindustrien, sie stehen beispielhaft für das deutsche Modell exportorientierten Wachstums und für große Mobilitätsindustrien sowie die Arbeits- und Lebensweisen, die an ihnen „hängen“ – die sich freilich durch jüngere Entwicklungen irritiert, ja womöglich grundlegend infrage gestellt sehen: schon seit längerem durch die „digitale Transformation“ der Arbeits- und Lebenszusammenhänge, aktuell vor allem durch das gesellschaftspolitische Projekt einer „Mobilitätswende“ im Rahmen einer „sozial-ökologischen Transformation“, seit zwei Jahren noch überlagert durch den unerwarteten Einschnitt der Corona-Krise. Inzwischen diskutiert man vor diesem Hintergrund – und unter dem zusätzlichen Eindruck der weltpolitischen Erschütterungen seit dem russischen Überfall auf die Ukraine – über eine mögliche „Deglobalisierung“ (vgl. Schmalz 2022).

Mit diesen Schlagworten ist der ‚Transformations-Rahmen‘⁴ umrissen, um den es hier geht und in dem und mit dem die von uns befragten Arbeitnehmer*innen gewissermaßen leben und arbeiten, in dem sie sich orientieren und handeln müssen. Im Folgenden werden wir zunächst wesentliche Aspekte der Arbeits- und Lebensweisen sowie Mentalitätsmuster von Transportarbeiter*innen in den Bodenverkehrsdiensten am Frankfurter Flughafen einerseits und Produktionsbeschäftigten der Automobil- und Zulieferindustrie in der Region Stuttgart andererseits herausarbeiten und vergleichen (2.). Anschließend wenden wir uns – ebenfalls in vergleichender Perspektive – den Erfahrungen, Deutungen und Erwartungen der Befragten in der ‚Vielfachtransformation‘ zu (3.). Der Beitrag schließt mit einigen zusammenfassenden und zuspitzenden Schlussbetrachtungen (4.).

³ Das Auswahlkriterium war zum einen ein pragmatisches: für beide Gruppen liegen Zwischenauswertungen vor („Stuttgart“) bzw. werden gerade durchgeführt („Frankfurt“). Zum anderen erlaubt uns ihr Vergleich, einen aufschlussreichen Blick auf die Unterschiedlichkeit von Umbruchserfahrungen von Arbeitnehmer*innen in relativ ähnlichen Soziallagen zu werfen.

⁴ Mit dem Transformationsbegriff verbindet sich im Rahmen dieses Beitrags kein eigenständiger theoretischer Anspruch, sondern wir verwenden ihn hier in deskriptiver, pragmatischer Weise zur Kennzeichnung relevanter gesellschaftlicher Umbrüche aus der Subjektperspektive, um die es uns wesentlich geht.

2 Zwei Arbeitnehmer*innengruppen im Vergleich: Arbeits- und Lebensweise sowie Mentalitätsmuster von Arbeiter*innen in der Frankfurter Luftverkehrs- und der Stuttgarter Automobilwirtschaft

Die zwei ausgewählten Beschäftigtengruppen repräsentieren unterschiedliche soziale Milieus bzw. Klassenfraktionen, die im jeweiligen sozioökonomischen Umfeld wichtige Funktionen ausfüllen und auch zahlenmäßig von einigem Gewicht sind: Am Flughafen Frankfurt mit insgesamt etwa 60-80.000 Beschäftigten arbeiten gut zehn Prozent, d. h. über 8.000 Beschäftigte, als *Transportarbeiter* im Bereich der sog. Bodenverkehrsdienste (BVD), ein Großteil davon beim „Groundhandling“, d. h. der Be- und Entladung von Personen- und Frachtflugzeugen und in verschiedensten weiteren Vorfeld-Bereichen.⁵ Und von den insgesamt etwa 124.000 Arbeitnehmer*innen in den rund 80 Betrieben des „Automotive-Clusters“ der Region Stuttgart, die sich mit der Herstellung von Kraftfahrzeugen und -teilen im engeren Sinne beschäftigen (vgl. Dispan et al. 2021: 110 ff.), arbeiten insgesamt ca. 70.000 *Produktionsarbeiter*innen* in den Werken von Endherstellern und Zulieferern (Schwarz-Kocher/Stieler 2019: 48).

Bei aller Unterschiedlichkeit der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Detail, auf die noch einzugehen sein wird: Beide Arbeitnehmer*innengruppen haben in der Vergangenheit je eigene Aufstiegserfahrungen als relative ‚Gewinner‘ im globalisierten, exportorientierten deutschen Wachstumsmodell gemacht, und das hat ihrer Arbeits- und Lebensweise wie auch ihren Mentalitäten den Stempel aufgedrückt. Unter dem Begriff der *Arbeits- und Lebensweise* fassen wir soziale Strukturen und Handlungsmuster zusammen, die auf Grundlage unserer empirischen Erhebungen als ‚typisch‘ oder ‚normal‘ für eine betrachtete soziale Gruppierung bezeichnet werden können. Hinsichtlich der Lebensweise meint das typische Lebensverlaufsmuster, Lebensformen (z. B. Paar-, Single-, Alleinerziehenden-Haushalte), Bildungs- und Erwerbsorientierungen sowie Mobilitäts- und Konsummuster (vgl. Bartelheimer/Wittmann 2003). Unter ‚Arbeitsweise‘ verstehen wir typische Merkmale der ausgeübten Tätigkeiten und „Arbeitslogiken“ (Oesch 2006), der Unternehmensstrukturen und -kulturen, der Betriebs- und Arbeitsorganisation, der hergestellten Produkte, der Beschäftigungsverhältnisse und der Arbeitszeitregime, in deren Rahmen die Leute arbeiten.

2.1 Die Arbeits- und Lebensweise und die Mentalitätsmuster von Transportarbeitern am Flughafen

Beginnen wir mit einigen typischen Merkmalen der *Arbeitsweise* der Transportarbeiter bei den BVD am Flughafen in Frankfurt am Main.⁶ Sie verrichten beim Be- und Entladen ankomm-

⁵ Unter den von uns bisher Befragten befanden sich keine weiblichen Beschäftigten; auch sind nach unseren Informationen bei den BVD generell nur sehr wenige Frauen tätig (etwa als Fahrerinnen), so dass wir von dieser Beschäftigtengruppe hier nur in der männlichen Form sprechen.

⁶ Basis der folgenden Ausführungen ist eine Zwischenauswertung von vier Einzelinterviews und eine Gruppendiskussion (GD) mit Transportarbeitern (TA1 – TA4) sowie von fünf Expertengesprächen, u. a. mit Betriebsräten,

mender bzw. abfliegender Flugzeuge körperlich schwere – nur partiell durch Fahr- und Hebezeuge unterstützte – Handarbeit unter großem Zeitdruck in teamartiger Kooperation. Es handelt sich hierbei um eine Anlern- und Routinetätigkeit im Rahmen einer „technischen Arbeitslogik“ im Sinne von Oesch (2006: 267 ff.), die auf den Vorfeldern des riesigen Flugplatzgeländes und in den Gepäckhallen bei dauernd großem Lärm, bei Wind und Wetter und im Schichtdienst ausgeübt wird.

Wir machen ... hauptsächlich die Be- und Entladung. Das ist ein sehr anspruchsvoller Job, körperlich sehr anspruchsvoll / Es gibt verschiedene Flugzeuggrößen und es gibt Flugzeuge, wo Container reinkommen, es gibt Flugzeuge, [die] nur mit der Hand beladen werden und so weiter. Und das müssen Mitarbeiter machen. Das heißt, es kann durchaus sein, dass ein Mitarbeiter am Tag 1.000 Koffer ziehen muss. Ja? Und das täglich zu machen, das ist natürlich / das geht auf die Knochen. (Betriebsrat, früherer TA)

Die Team-Zusammensetzung ist multiethnisch und vielsprachig. Anders als noch vor wenigen Jahren, wechselt sie inzwischen mehr oder weniger von Ladeeinsatz zu Ladeeinsatz.

Rotation. Wir nennen es Rotation / Es gibt / Es kommt noch schlimmer beziehungsweise ich habe auch Mitarbeiter, die ich nie kenne. Die kommen [und sind] zum ersten Mal da oder bei mir zum ersten Mal. Die kennen mich nicht, ich kenne die nicht. Ich weiß gar nicht, wie die arbeiten, wie die ticken. (TA4)

Diese Rotation erschwere zunehmend die nötigen Abstimmungsprozesse untereinander (und mit den gleichzeitig tätigen Reinigungs- und Cateringdiensten oder auch dem Flugpersonal) und provoziere häufig entsprechende Reibungen. Verschärfend kommt hinzu, dass die verschiedenen Teams teilweise bei unterschiedlichen Unternehmen beschäftigt sind und teilweise auch aus Leiharbeitern bestehen. Mehrere Privatisierungs- bzw. Ausgründungsschübe haben eine zerklüftete Unternehmenslandschaft und zerstückelte inter-organisationale Netzwerke entstehen lassen, die den Flughafen zu einem Prototyp ‚fragmentierter Arbeit‘ machen (Marchington et al. 2005; vgl. auch Wolf 2018). Der einstige Status des Flughafenbetreibers, bei dem unsere Befragten angestellt sind, als Unternehmen des öffentlichen Dienstes, gehört damit längst der Vergangenheit an.⁷

Das hat auch die industriellen Beziehungen tiefgreifend verändert: Die Fragmentierung der Organisationslandschaft und der Belegschaften hat sich in die Vertretungsstrukturen hinein verlängert. War die deutsche Luftverkehrswirtschaft noch bis vor 20 Jahren ein Paradebeispiel sozialpartnerschaftlicher Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen, geprägt durch die Vertretungstraditionen des öffentlichen Dienstes, so ist sie inzwischen nicht nur zu einem Feld organisatorischer Parzellierung, sondern auch ungewöhnlich hoher Konfliktintensität, zugleich aber auch der Spaltung und Machtzersplitterung bei den industriellen Beziehungen geworden (vgl. Helfen et al. 2020). Die „Flughafen-Welt“, so ein Betriebsrat, ist dadurch für die Beschäftigten in den letzten 20 Jahren „eine ganz andere“ geworden.

Gleichwohl haben die Transportarbeiter in ihrer bzw. durch ihre Erwerbskarriere zunächst eine gewisse Aufstiegserfahrung gemacht, die allerdings mit deutlichen biografischen Brüchen

die selbst als Transportarbeiter tätig waren, die wir Anfang 2022 durchgeführt haben; hinzu kamen mehrere Ortsbegehungen am Flughafen. Weitere Einzel- sowie Haushaltsinterviews sind in dieser Teilkonstellation inzwischen hinzugekommen bzw. noch geplant.

⁷ Im Jahr 2001 wurde das Unternehmen teil-privatisiert und an die Börse gebracht, allerdings gehört es nach wie vor knapp mehrheitlich der Stadt Frankfurt am Main und dem Land Hessen.

einherging. Die Mehrheit bei den Bodenverkehrsdiensten bilden Beschäftigte mit ‚Migrationshintergrund‘, die mit ihren oder im Gefolge ihrer Eltern vor allem aus Italien oder der Türkei, in der letzten Zeit auch häufiger alleine und als Geflüchtete*^r aus dem arabischen, afrikanischen oder osteuropäischen Raum zur Arbeit nach Frankfurt an den Flughafen kamen. Teilweise haben die Befragten schon ihre schulische Erstsozialisation im Herkunftsland durchgemacht, um in Deutschland dann die fremde Sprache erlernen und nochmals zur Schule gehen zu müssen. In der Regel hat man dann eine duale Ausbildung absolviert, allerdings durchweg in ‚flughafenfremden‘ Berufszweigen, als Schreiner, Schlosser oder Maler zum Beispiel. Die seinerzeit im Vergleich zur Ausbildungsvergütung oder einem Job in einem Kleinbetrieb attraktive Bezahlung als Flughafen-Transportarbeiter bewegte die Befragten dann entweder zum Ausbildungsabbruch oder Berufswechsel und – über ‚Hörensagen‘ im Freundes- oder Bekanntenkreis – zum Einstieg in das berufsfremde Tätigkeitsfeld am Flughafen. Dort arbeiten sie nun seit mehr als 20 Jahren und haben die seitherigen Teilprivatisierungs-, Auslagerungs- und Umstrukturierungsschübe miterlebt.

Die befragten Transportarbeiter – und damit kommen wir zu einigen Eckpunkten ihrer *Lebensweise* – leben überwiegend mit ihren (ebenfalls berufstätigen) Partnerinnen in Paarhaushalten mit Kindern, und zwar in der Regel zur Miete im Großraum Rhein-Main. Teilweise sind die Pendelstrecken sehr lang, die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort schwankt zwischen 15 und über 60 Kilometern und wird teils mit dem eigenen PKW (den alle besitzen), teils mit dem öffentlichen Nahverkehr zurückgelegt. Dieses weit vom Arbeitsort entfernte und weit verteilte Wohnen hängt auch mit den hohen Mieten im Ballungsraum zusammen, bei einem gleichzeitig geringeren (Haushalts-) Einkommen als bei den Produktionsarbeiter*innen (s. u.). Die Partnerinnen sind auch in Vollzeit erwerbstätig, teils ebenfalls am Flughafen. Die Kinder gehen noch zur Schule und werden aller Voraussicht nach später in flughafenfernen Erwerbsefeldern tätig sein. Der Haushaltsalltag nimmt unter diesen Bedingungen, ähnlich wie der Arbeitsalltag, die Form eines „eng getakteten“ (ein Befragter), mittels Messenger-Diensten digital koordinierten und automobil-unterstützten Versorgungs-, Transport- und Erziehungsbetriebes an, der die Anstrengungen der Haushaltsmitglieder absorbiert.

Die *Mentalitätsmuster* der Gruppe der Transportarbeiter, zunächst deren *Handlungsorientierungen*, sind der Form nach – wie sich zeigen wird – jenen der Produktionsarbeiter*innen durchaus ähnlich. Hier wie dort prägen eine starke Leistungsorientierung und auch ein Leistungsstolz die Haltungen. Doch hier ist es eine körperlich schwere „Knochenarbeit“ (so die Selbstbezeichnung), die bei dieser Gruppe den erkennbaren Leistungsstolz inhaltlich ‚füllt‘. Dabei wird in den Erzählungen über die eigene Arbeit immer wieder deutlich gemacht, dass es sich bei der ausgeübten Tätigkeit keineswegs um ‚Einfacharbeit‘ handelt, sondern um einen auf seine Art „anspruchsvollen Job“ (s. das vorletzte Zitat), der in komplexe Abstimmungs- und Kooperationserfordernisse eingebettet ist, erhebliches Erfahrungswissen erfordert und auch arbeitsbezogene Beteiligungsansprüche impliziert.

Für den einen ist [es] ja einfach: Koffer reinwerfen, Koffer rauswerfen. Es ist eine einfache Arbeit. Meint man, aber ist es nicht, ja. Es gibt ja auch das ganze Spektrum drumherum, ja. (TA GD)

Auf dieser Basis findet sich mithin ein starker und selbstbewusster Anspruch auf Leistungs- und Beteiligungsgerechtigkeit, auf ein gerechtes „Geben und Nehmen“ (so die häufige Wendung) zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dieser Gerechtigkeitsanspruch wird allerdings seit langem – und immer weiter zunehmend – als verletzt erfahren, und diese Erfahrung schreibt sich der Mentalität der Transportarbeiter als „einverleibtes“ Ungerechtigkeitsbewusstsein ein, das in ihren Äußerungen immer wieder aufscheint.

Was ich mache und was ich verdiene, rentiert sich nicht. Und wenn ich nach da draußen Lebensunterhalt und sozial also Umfeld gucke, das ist ein harter Job, Knochenjob da draußen. Ich arbeite auf dem Vorfeld. Knochenjob. Und was ich verdiene, sage ich, tut mir leid, für das Geld ist es / Ich mache meine Gesundheit / Also ich mache meine Knochen kaputt. (TA2)

Im Zentrum der *Sozialorientierungen* steht bei dieser Gruppe in sehr ausgeprägter, ‚existentieller‘ Form die Familie: Auf die Einheit der Kernfamilie – die Reproduktion des Familienhaushalts – bezieht sich die in den Interviews ständig präsente Rede von der materiellen ‚Existenz‘, um die man sich sorgen muss und für deren Sicherung man zusammen mit der Partnerin verantwortlich ist; und dazu gehört vor allem auch ‚die Zukunft‘ der Kinder, die man zu ‚ermöglichen‘ hat und die es zu unterstützen gilt.

Und außerdem, für was kommst du zum Arbeiten? - Um Geld zu verdienen. Es geht um meine Existenz, ich habe Familie, ich muss an meine Familie und mein Kind denken. (TA2)

Der soziale Zusammenhalt in der Arbeit – in der Arbeitsgruppe, im Team – hat bei den Transportarbeitern eine sehr hohe Bedeutung. Man arbeitet in kleinen Gruppen von zwischen fünf und zehn Personen, und in der Gruppe sind Kollegialität sowie wechselseitige Unterstützung außerordentlich wichtig, um der Vernutzung der Arbeitskraft gemeinsam etwas entgegenzusetzen und die Arbeitsverausgabung regulieren zu können. Gerade hier jedoch haben die oben angesprochenen Fragmentierungen (Sub-Unternehmen, Leiharbeit), der – in Relation zu den gewachsenen Arbeitsumfängen – reale Personalabbau sowie eine intensiviertere Personalfluktuation und -rotation die Teams weitgehend zerstört, die früher ‚wie eine Familie‘ waren, wie es mehrfach heißt. Und wo keine funktionierenden Arbeitsgruppen mehr existieren, sind auch die früheren starken Bindungen unter den Arbeitern verloren gegangen:

Also wo ich hier angefangen hab, gab es ja Gemeinschaften. Man hat gegrillt, wenn man frei hatte, im Sommer oder so. Man hat ein Fußballspiel veranstaltet. (...) Im Spätdienst hat man sich hingesetzt, hat man ein Bierchen getrunken. Ja? Man hat sich unterhalten, wie der Tag abgelaufen ist, wie die Familie / Das Ganze / Das gibt es nicht mehr. (TA4)

Sehr schroff, direkt und affektiv artikuliert sich bei den Transportarbeitern der soziale Gegensatz zu und die soziale Entfernung von ‚denen da oben‘: zu Unternehmern, Managern und auch Politikern. Mal in tiefe Ironie verpackt, mal mit großer Empörung laut und offen ausgesprochen, bisweilen unverhohlen wuterfüllt, werden von den Befragten ‚Geld‘, ‚Profit‘ und ‚Ausbeutung‘ als deren Ziele und Interessen benannt. Ein früherer ‚Sozialkapitalismus‘, unter dessen Ägide noch der eigene Einstieg ins Erwerbssystem stattfand, habe sich in der Zwischenzeit in einen ‚Radikalkapitalismus‘ verwandelt, in dem ‚die Menschen keinen Wert‘ mehr hätten (TA2). ‚Die da oben‘ stecken durch die Arten der Verfolgung ihrer Ziele den engen und immer enger werdenden Rahmen der eigenen Lebenschancen und -ziele ab; worauf die Abhängigkeit der eigenen Existenz und deren Gefährdung zurückzuführen ist, erscheint

offensichtlich. Diese Abhängigkeit macht einen zum „normalen Arbeiter“, der „unten“ ist und „unten“ bleibt und ewig – im buchstäblichen wie übertragenen Sinn – „buckeln“ muss.

... der normale Arbeiter, der gebuckelt hat, der unten in die Werft gegangen ist und hat gearbeitet, oder so, hier, wie im Flugzeug. (TA GD)

Auch die *Lebensziele* und *Erwartungen* kreisen in direkter und affektiver Weise sehr stark um die eigene Arbeitskraftvernutzung bzw. -reproduktion, nun aber als Grundlage bzw. mögliche Gefährdung der „Existenz“-Perspektive (immer mitgedacht: der Kernfamilie). Die ‚einfache Reproduktion‘ dieser elementaren sozialen Einheit muss gesichert werden, wobei ein großer Teil der Aktivitäten des Arbeiterhaushalts um die gemeinsame ‚Erziehungsarbeit‘ und der Fürsorge für die Kinder kreist, deren künftige Lebensperspektiven und gesellschaftliche Stellung freilich in den Sternen stehen.

Und wenn die Frau nicht mit/ Oder sie arbeitet ja auch, wir kommen über die Runden. So können wir sagen, okay, wir machen unseren Urlaub, die Kinder haben das und das und das. Andernfalls kann [man] das nicht schaffen. (TA4)

Es geht nur darum, dass ich da/ Ja, dass ich einfach über die Runde komme, dass/ Solange ich gut essen kann, solange ich gesund bleibe, das ist sehr... das Wichtigste für mich. (TA1)

Kurzum: Die Mentalitäten der Transportarbeiter, ihre Handlungsorientierungen, Sozialorientierungen und Lebensziele sind zwar einerseits noch von den im Zuge der frühen Aufstiegserfahrungen erworbenen Anspruchshaltungen, andererseits aber zunehmend von Deprivationserfahrungen durchdrungen: davon, dass die Arbeit hier „unten“ tagtäglich „auf die Knochen geht“ und dass das Leben vor allem Existenzkampf, „über die Runden kommen“, heißt. Und dass man beides im Wesentlichen dem modernen „Radikalkapitalismus“ und seinen Protagonisten zu verdanken hat, der sich in den letzten Jahrzehnten herausgebildet hat.

2.2 Die Arbeits- und Lebensweise und die Mentalitätsmuster von Produktionsarbeiter*innen in der Autoindustrie⁸

Anders als bei den Transportarbeitern, handelt es sich bei den von uns in der Autoregion Stuttgart Befragten⁹ größtenteils um Facharbeiter*innen, die fast alle eine duale Ausbildung bei einem der drei Großunternehmen absolviert haben, in denen sie noch heute arbeiten: als KFZ-Mechaniker*in oder Mechatroniker*in, als Industriemechaniker*in, als Werkzeugmacher*in oder auch als Verfahrensmechaniker*in. Die Befragten sind in Mechanischen Fertigungen, Montagen, in produktionsnahen Bereichen oder auch in der Herstellung von Gussteilen beschäftigt. Hierbei handelt es sich teilweise ebenfalls um körperlich stark belastende Tätigkeiten, die einer „technischen Arbeitslogik“ folgen, wenn auch nicht um ‚Knochenjobs‘, wie bei den Transportarbeitern. Sehr viel stärker als die Arbeit im BVD, erfordern diese Tätigkeiten technisch-fachliches Produkt- und Prozesswissen rund um ‚die Maschine Automobil‘ und deren Bestandteile. Die Arbeit wird auch hier in der Regel in Drei-Schicht-Wechselschicht ausgeübt.

⁸ Vgl. zu dieser Gruppe bereits Tullius/Wolf 2022 sowie, ausführlicher als hier möglich, Tullius et al. 2023.

⁹ Datengrundlage der Zwischenauswertung sind hier neun Einzelinterviews mit Produktionsarbeiter*innen (PA1 – PA9), die bei zwei Zuliefer- und einem Endherstellerbetrieb überwiegend als Facharbeiter*innen tätig sind und drei Gruppendiskussionen mit insgesamt 14 Teilnehmer*innen. Auch in dieser Teilkonstellation sind die Erhebungen noch nicht abgeschlossen.

Die Befragten sind durchschnittlich etwa Mitte Vierzig und arbeiten in den allermeisten Fällen bereits seit mehr als 20 Jahren in einem der Automobil- bzw. Zulieferkonzerne. Bei allen Belastungen gewährleiten die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei diesen (Groß-)Unternehmen ein hohes Maß an sozialer Anerkennung sowie eine überdurchschnittliche Entlohnung. Noch nie, so ein Befragter, sei es „dem Arbeiter“ dort wirtschaftlich so gut wie heute gegangen.

Ich habe mich beim [Firmenname] 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]. (PA9)

Diese Arbeitsweise – einschließlich der besonderen industriellen Beziehungen mit starken Betriebsräten und einer starken Gewerkschaft – ermöglicht die materielle und soziale Reproduktion einer *Lebensweise*, die in noch stärkerem Maße als bei den Transportarbeitern auch von einem strukturellen „Zwang zur Auto-Mobilität“ (Burkart 1994: 225) gekennzeichnet ist – weshalb wir hier von einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“ sprechen (Tullius/Wolf 2022: 74 ff.). Anders als die Flughafen-Transportarbeiter leben die Autoarbeiter*innen im selbstgenutzten Eigenheim im ländlichen Raum, typischerweise in Paarhaushalten mit in der Regel zwei oder mehr Kindern, von denen einige jedoch bereits wieder ausgezogen sind. Die Partnerinnen bzw. Partner sind ebenfalls in Vollzeit erwerbstätig, teils in derselben Branche und ebenfalls im Schichtdienst. Pendlerwege von etwa fünf bis 30 Kilometern zwischen Arbeits- und Wohnort, ein unzureichendes öffentliches Personennahverkehrsnetz, ein reduziertes Konsumangebot auf dem Land und die Betreuungskonstellation etlicher Haushalte machen aus Sicht der Befragten mindestens zwei PKW erforderlich.

Bereits Eltern oder nahe Verwandte waren in der regionalen Automobil- und Zulieferindustrie beschäftigt, die befragten Produktionsarbeiter*innen wurden also gewissermaßen auch intergenerational in Branche und Tätigkeit hineinsozialisiert, was zu den starken Bindungen an Region und Unternehmen beiträgt. Wichtiges Element dieser Bindungen war zudem eine Unternehmenskultur, die die materielle Rahmung der Arbeits- und Lebensweise – mal mehr, mal weniger ausgeprägt – mit einer Ideologie des Familiären verband. Unter den Befragten ist auch heute noch die entsprechende Vorstellung einer betrieblichen Sozialordnung als Betriebsgemeinschaft, in der das Unternehmensmanagement sich der Fürsorge (auch) für die Beschäftigten und auch die Region verpflichtet sieht, lebendig und positiv konnotiert.

Das leitet bereits über zu typischen Mentalitätsmerkmalen. Die *Mentalitätsmuster* sind auch hier durch *Handlungsorientierungen* gekennzeichnet, die stark auf dem *Leistungsprinzip* gründen. Eine starke Leistungsorientierung und eine in der bisherigen Erwerbskarriere vielfach erprobte Anpassungsfähigkeit sind verschränkt mit ausgeprägten Beteiligungsansprüchen im arbeits- und lebensweltlichen Nahbereich sowie mit technisch-funktionalen Rationalitätsansprüchen. Bei Letzteren steht die Betonung – und das Einklagen – der ‚Sachlogik‘ von Arbeitsprozessen und Produkten, der Prinzipien von Effektivität und Funktionalität, im Vordergrund. Diese Anspruchsmuster sind sowohl im arbeits- wie im lebensweltlichen Kontext wirksam, allerdings haben die befragten Produktionsbeschäftigten seit Jahren erhebliche Anspruchsverletzungen erfahren, die angesichts der aktuellen Umbrüche teilweise neu akzentuiert und verstärkt wurden (s. u.).

Wie bei den Transportarbeitern sind die *Sozialorientierungen* der Produktionsarbeiter*innen *primär* auf die *Familie* als dem Zentrum der Lebensweise und zentralem Identifikationsort gerichtet. Und wenn auch schwächer ausgeprägt als bei jenen, spielte auch bei ihnen der Betrieb in der Vergangenheit eine große Rolle als wichtiger *sekundärer* sozialer Bezugspunkt. Durch veränderte Managementstrukturen und sich radikalisierte Kostensenkungs- und Verlagerungsstrategien sind frühere Bindungen und wechselseitige Verbindlichkeiten indes schon seit längerem erodiert. Die „Zusammengehörigkeit von den Menschen“ im Betrieb sei vom Management bewusst „entzweit“ worden, so ein Befragter (PA8). Nicht zuletzt auf diesen Erfahrungen und Wahrnehmungen dürfte eine unter den Befragten verbreitete – wenn auch weniger ‚polemisch‘ als bei den Transportarbeitern artikulierte – Abgrenzung zum betrieblichen ‚Oben‘ gründen. Insgesamt zeichnet sich auch hier ein dichotomes Gesellschaftsbild ab, in dem sie sich einem gesellschaftlichen ‚Unten‘ zugehörig sehen (obwohl sie sich in der eigenen Lagebeschreibung als Teil der „Mittelschicht“ verorten). Die ‚Oberen‘ verfolgen jedenfalls Ziele und Interessen, die denen ‚der Arbeiter‘ schon seit längerem diametral entgegenlaufen.

Biografisch finden sich oftmals langjährige, teils ebenfalls innerfamiliär ‚vererbte‘ Bindungen an die Gewerkschaft, unter den Produktionsarbeiter*innen ist eine – gegenüber den Transportarbeitern stärker akzentuierte – entsprechende Organisationsloyalität ausgeprägt. Sie erscheint den Befragten angesichts der betrieblichen und auch gesellschaftlichen Machtverhältnisse – und mit dem Ziel, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter*innen zu sichern und zu verbessern –, heute wie früher zwingend erforderlich. Aber auch hier zeigen sich Abnutzungstendenzen – nicht zuletzt, weil wahrgenommen wird, dass jüngere Beschäftigte nicht mehr, wie es ‚früher‘ noch selbstverständlich war, mit Eintritt ins Unternehmen zugleich auch Mitglieder der IG Metall würden. Fraglich erscheint ihnen daher, ob künftig die erforderliche kritische „Masse“ (PA9) für eine effektive kollektive Machtentfaltung noch mobilisiert werden kann.

Die *Lebensziele und Erwartungen* der Produktionsarbeiter*innen sind zwar auch hauptsächlich auf den Erhalt der Reproduktionsfähigkeit des Haushalts hin ausgerichtet, dies aber deutlich weniger ‚existentiell‘ ausgeprägt als bei den Transportarbeitern. Es überwiegt hier das Motiv der *Absicherung*: Vor dem Hintergrund des erreichten beruflichen Status und Lebensstandards und der gewachsenen Unsicherheit der längerfristigen Beschäftigungsperspektiven in der ‚Viel-fachtransformation‘ (s. u.) geht es ihnen um ‚Besitzstandswahrung‘. Doch während man für sich selbst Kontinuität und ‚Ausharren‘ bis zum (Vor-)Ruhestand für angesagt und durchaus realistisch hält, sieht man die Perspektiven für die folgenden Generationen, ähnlich wie die Transportarbeiter, eher düster. Niemand unter den Befragten sieht für die eigenen Kinder eine berufliche Zukunft in der Automobil- oder Zulieferindustrie. Daher liegt ein wichtiges Ziel mittlerweile nicht mehr, wie bei ihren Eltern und ihnen selbst noch, im Hinein-, sondern in der Ermöglichung des ‚Herausschleusens‘ aus der Automobilindustrie (ausführlicher dazu Tullius et al. 2023).

3 ‚Vielfachtransformation‘: Erfahrungen, Deutungen, Erwartungen

Die aktuellen Umbrüche ihrer Arbeits- und Lebensweisen stellen sich für beide Gruppen als recht unübersichtliche Gemengelage dar: aus vielfältigen Transformationsdiskursen – Konzepten, Projekten, Legitimationen des mehr oder weniger geplanten sozialen Wandels (aktuell besonders über die „Mobilitätswende“ und die „Digitalisierung“) – einerseits und ihren konkreten Erfahrungen mit erlebten Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen andererseits. Und beide Arten der Betroffenheit sehen bei ihnen unterschiedlich aus und führen zu unterschiedlichen Deutungen, Zukunftserwartungen und Lageeinschätzungen: zwischen „bedrohter Existenz“ und „verunsicherter Stabilität“.

3.1 Bedrohte Existenz: Flughafenarbeiter im Umbruch

Betrachtet man zunächst die *Diskursebene*, so ist sowohl der Mobilitätswende- wie auch der Digitalisierungsdiskurs, die bei den Automobilarbeiter*innen im Vordergrund stehen (s. u.), für die Flughafen-Transportarbeiter ganz weit weg. Das dritte Flughafen-Terminal in Frankfurt wird demnächst fertig, für die Befragten das Sinnbild einer sicherlich in den letzten beiden Jahren „Corona“-bedingt zwischenzeitlich gestörten, aber doch als ungebrochen betrachteten und erwarteten Globalisierungs- und Wachstumsdynamik des Mobilitätssektors. Was hier im Vordergrund steht, ist auch nicht die Digitalisierung des Arbeitssystems – der Kern und die Masse der Arbeit wird hier auf absehbare Zeit weiterhin die bekannte schwere Hand- und Körperarbeit bleiben.

Im Mittelpunkt steht stattdessen eindeutig die Fragmentierung des Arbeits- und die gleichzeitige Prekarisierung des Beschäftigungssystems, wie sie sich im Zuge der skizzierten Deregulierungs- und Teilprivatisierungsstrategien in den letzten beiden Jahrzehnten am Flughafen herausgebildet haben. Außerdem die damit einhergehenden Organisationsveränderungen, insbesondere hinsichtlich der Personaleinsatzstrategien und die Auflösung der festen Teamstrukturen. Die vor allem betriebswirtschaftlichen Rechtfertigungsdiskurse solcher ‚Transformationen‘ und die entsprechenden „Plastikwörter“ (Pörksen 1988), die das Management in Umlauf bringt, stoßen bei den Arbeitern auf tiefironische, ideologiekritische Reserve.

Ja, „wirtschaftliche Aspekte“, „dynamische Anpassungen“. Das sind so Wörter für mich, das ist, ja, diese „Personaleinsparungen“, „Personal anpassen“. Ja? Das geht immer auf den Rücken, auf unseren Rücken und das immer wieder Belastung, immer wieder. (TA4)

Die Kritik ist hier weniger von den durch die Veränderungen verletzten Rationalitätsansprüchen an ein „Funktionieren der Abläufe“ und eine „gute Leistung“ getrieben, die im Prinzip auch die ‚Transformierer‘ in der Unternehmensleitung einsehen könnten. Sondern sie ist in dem Bewusstsein eines tiefen Interessengegensatzes zwischen letzterer und den Arbeitenden verankert, eines Konflikts, der aus deren Perspektive immer wieder gleichsam unmittelbar „auf unseren Rücken“ ausgetragen wird.

Das verbindet sich mit der Wahrnehmung solcher Transformationsdiskurse als (Be-)Drohung, Augenwischer- und Angstmacherei, hinter denen letztlich immer und in erster Linie ein Angriff auf die eigenen Reproduktionschancen, die eigene „Existenz“ lauert. Als ‚Grundreiß‘ in der Gruppendiskussion mit Transportarbeitern (die im Februar 2022, also mitten in der

‚Corona-Zeit‘, stattfand) wurde von uns folgendes Statement (aus stilisierten Versatzstücken öffentlicher Rede über die Zukunft der Region) verlesen: „Die Corona-Pandemie, aber auch geplante ökologische Verkehrskonzepte, zeigen, die Luftfahrt ist keine Wachstumsindustrie mehr, die Zukunft der am Flughafen Beschäftigten, wie der ganzen Region, steht damit ernsthaft in Frage.‘ Was fällt Ihnen zu diesem Statement spontan ein?“ Darauf reagierte der erste Diskussionsteilnehmer sofort mit der Gegenfrage, der sich der Titel dieses Aufsatzes verdankt:

Soll mir das Angst machen, oder nicht? (TA GD)

Damit stand sogleich, von den Befragten selbst aufgerufen, das „Angst“-Thema im Raum, das immer wieder aufgenommen und kontrovers diskutiert wurde. Damit wurde sicherlich auch eine eher diffuse affektive Grundbefindlichkeit zum Ausdruck gebracht, die als Pendant einer als zunehmend unsicherer wahrgenommenen Lebenssituation und -perspektive stets mitläuft (s. u.). Vor allem aber wurde zunächst abgehoben auf Angst als (intendiertem) „Diskurseffekt“ und „Affekt im Dispositiv“ (Burmeister 2020: 26 ff.), als Folge einer gezielten (oder jedenfalls bewirkten) „Angstmacherei“, die man hinter den Transformations- und „Change“-Ansagen ‚von oben‘ immer (auch) am Werk sieht.

Aber es gibt diese Angstmacherei, die Angstmacherei, wo die sagen, vor drei Jahren haben sie gesagt, die Rumänen würden gerne hierherkommen und arbeiten. – Die kommen bald... Die kommen, die suchen Dolmetscher suchen die schon. – Seid froh, dass ihr diese Arbeit habt, seid froh, ... geht bitte 200, 300 Euro weniger, sonst kommen die und... (TA GD)

Dieses Muster entspricht also langjährigen Erfahrungen mit einer Folge so erlebter Realtransformationen des Arbeits- und Beschäftigungssystems: zum Beispiel der Ausgliederung eines Tochterunternehmens, mit verschlechterten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für dieselbe Arbeit (BVD-Neueinstellungen finden seit längerem nur noch dort statt); dem Einsatz von Leiharbeitern oder der Ansiedlung von Werkvertragsunternehmen; der Zerstörung der eingespielten Arbeitsteams durch „Rotation“ eines ständig wechselnden Personals; den „Personalanpassungen“ (d. h. dem Nicht-Ersatz von Abgängen oder dem drastischen Personalabbau 2020/21 in der Corona-Krise, s. u.) bei gleichbleibender oder gar zunehmender Arbeitslast. Die Folgen von alledem sind in aller Regel: Zunehmende Arbeitsintensivierung und Belastung, Erschwerung der Zusammenarbeit, Auflösung von kooperationsermöglichender und -erleichternder Gemeinschaft.

Die ‚Corona‘-Erfahrungen waren zwiespältig: Erstmalig überhaupt am Flughafen gab es – als Reaktion auf phasenweise drastische Einbrüche beim Luftverkehr – Kurzarbeit, gleichzeitig starke Personalreduktionen, vor allem beim Tochterunternehmen. Damit verbunden wuchs auch die Angst um den eigenen Arbeitsplatz. Zugleich entpuppte sich die Corona-Zeit als eine Zeit der Entschleunigung und körperlichen Entlastung: so haben einem Befragten „die zwei Jahre gutgetan“. Seit Anfang 2022 besteht wiederum extremer Personalmangel im ‚Wieder-Hochfahren‘ des Betriebs nach der weitgehenden Aufhebung von Flugreisebeschränkungen. In der Bilanz erwies sich diese Erfahrung letztlich vor allem als zusätzliche psychische Belastung, gleichzeitig vereinzelt und weiter verunsichernd. In der erzwungenen Corona-Freizeit machten einige die Wahrnehmung eines weiter wachsenden „Egoismus“, eines weiteren ‚Zerbröselns‘ des Sozialen.

Also meine [Meinung] ist: das Soziale, das Soziale ist kaputt gegangen. Es ist so viel sozial kaputtgegangen... (TA GD)

Zwar scheint die lange erprobte und strapazierte individuelle Anpassungsbereitschaft nach wie vor groß, aber inzwischen doch auch spürbar ‚angefressen‘. Wie gelingt auch künftig die – familiäre – ‚Existenzsicherung‘? ist schon immer die alles begleitende Grundfrage. Sie drängt sich angesichts dieser letzten ‚Transformationserfahrungen‘ noch mehr in den Vordergrund. Sicher scheint den Transportarbeitern jedenfalls: Das ‚radikalkapitalistische‘ globalisierte Industriesystem wird weiter bestehen und weiter wachsen – wenn auch vielleicht irgendwann ohne sie – nur noch mit noch billigeren Arbeitskräften, vielleicht mit ganz neuen Mobilitäts-technologien und noch ‚brutaler‘.

Neues Modell Kapitalismus, so Hardcore, so richtig, so über Leichen und über alles zerfetzen, die Leute durchdrehen lassen. – Durchdrehen ja, Angst, Panik. (...) Und jeder hat Angst, also ich habe Angst, muss ich ehrlich zugeben, nicht um die Arbeit zu verlieren, aber wie es weiter für meine Kinder geht. (TA GD)

Nach uns wird’s düster, so scheinen solche halb bewusst überdrehten, halb doch sehr ernstgemeinten Phantasien zu sagen. Darin sich ausdrückende Zukunftssorgen, um die Kinder und um die Gesellschaft, sind verbreitet.

3.2 Verunsicherte Stabilität: Autoarbeiter*innen im Umbruch

Betrachtet man auch hier zunächst die *Diskursebene*, so ist für die befragten Produktionsarbeiter*innen im Automobilcluster der Region Stuttgart kennzeichnend, dass sie sich im Fadenkreuz des Mobilitätswende-Diskurses befinden, insbesondere des gegenwärtig besonders ‚heißen‘ Themas‘ des begonnenen Umstiegs auf E-Mobilität. Diesem vorherrschenden Transformationsdiskurs und den Um- oder Ausstiegskonzepten der Konzerne begegnen die Befragten nahezu einhellig mit großer kritischer Distanz. Das heißt nicht, dass nicht die meisten unter ihnen eine ‚grüne Wende‘ in der Industrie vor dem Hintergrund des Klimawandels für unumgänglich hielten. Allerdings wird der beschlossene generelle Umstieg auf batterieelektrische Fahrzeuge als ein ‚Top-Down-Projekt‘ wahrgenommen, das in der Gesamtschau als technologisch einseitig, nicht-ökologisch und nicht-nachhaltig kritisiert wird (ähnliche Befunde bei Boewe et al. 2022 sowie bei Pfeiffer et al. 2022: 67ff.).

Solche Kritikmuster schließen an die ausgeprägten Beteiligungs- und technisch-funktionalen Rationalitätsansprüche an, die die Mentalitäten dieser kompetenten ‚Tüftler‘ kennzeichnen. Angesichts der realen Umbruchserfahrungen (s. u.) stehen die Befragten dem ‚von oben‘ verordneten Umstieg auf E-Mobilität jedenfalls sehr skeptisch gegenüber, verbreitet sind Verunsicherung und auch hier Zukunftsängste. Vor allem für die Arbeiter*innen und die Region werden Negativfolgen erwartet, wie ein längeres Zitat unter mehreren ähnlichen illustriert:

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 riesen Rattenschwanz mit dran. Das ist auch allein schon, wenn ich das anschau, 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. (PA GD 3)

Die *Erfahrungen mit tatsächlichen Veränderungen* waren dagegen in den letzten anderthalb Jahrzehnten widersprüchliche, aber in der Summe doch negative. Einerseits haben die Befragten das starke Wachstum der (baden-württembergischen) Autoindustrie nach der letzten ‚Großen Krise‘ 2009 als auch für die eigene sozio-ökonomische Entwicklung positive Wachstumsphase

erlebt. Andererseits machen sie die Erfahrung einer zunehmenden Gefährdung des Wachstumspfadens und partiellen Infragestellung der bisherigen automobilen Arbeits- und Lebensweise. Dabei sind es vornehmlich die verstärkten Produktionsverlagerungen vor allem in das mittel- und osteuropäische Ausland und die in kurzen Zyklen aufgelegten Kostensenkungsprogramme und „Standortsicherungsvereinbarungen“, die insgesamt die Beschäftigungsperspektiven für Produktionsarbeiter*innen in der regionalen Autoindustrie mittel- und langfristig deutlich schmälern.

Hinzu treten die Auswirkungen weitergehender ‚*Digitalisierungen*‘. Zwar erlebt man Digitalisierung nicht als einen ‚disruptiven Technologieschub‘, sondern als schrittweisen Prozess der fortwährenden Informatisierung und Automatisierung von Produktionsprozessen, der immer wieder neue Namen bekommt (heute z. B. „Industrie 4.0“) und als solcher – mehr oder weniger unmittelbar – Folgen für die Arbeitsweise hat.

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. (PA7)

Insofern markieren die aktuellen Ausprägungen solcher technologischen Rationalisierungen keinen Bruch. Die Rationalisierungsfolgen konnten in der Vergangenheit durch individuelle Leistungsfähigkeit und Anpassungsbereitschaft sowie kollektive Gegen- und Gestaltungsmacht einigermaßen bewältigt werden. Angesichts der Verknüpfung – und wenn man so will: Kumulation – von Veränderungen zu einer ‚Vielfachtransformation‘ wird freilich eine Verstärkung von Rationalisierungseffekten erwartet: Zum üblichen technologischen Wandel im Herstellungsprozess, zu Kostensenkungsdruck und Verlagerungen gesellt sich nun die Digitalisierung auf Produktebene. Und mit der Produktumstellung auf E-Antriebe geht in ihrer Beobachtung auch die weitere Automatisierung von Prozessen einher, werden bisher von Menschen durchgeführte Arbeiten gleich „mit umgestellt“, d. h. automatisiert:

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, [das] 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. (PA GD 3)

Last but not least, wurden in den Jahren der *Corona-Pandemie* latente Empfindungen einer Ungleichbehandlung gegenüber den Angestellten offenbar aktualisiert. Denn während die Produktionsbeschäftigten in den Hallen und Werkstätten präsent sein mussten und sich einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt sahen, sind die Angestellten massenhaft im Homeoffice ‚verschwunden‘ und vielfach bis heute nicht mehr aus diesem aufgetaucht. Zudem nehmen auch die Produktionsarbeiter*innen die deutliche Verschlechterung der Kommunikationsverhältnisse und eine Zunahme der sozialen Spaltung in Gesellschaft wie Betrieb als besonders dramatische Auswirkung der Corona-Pandemie wahr.

Die Verarbeitung der geschilderten, sich überlagernden Erfahrungen erfolgt bei den Produktionsarbeiter*innen im Rahmen ihrer skizzierten Mentalitätsmuster, und das heißt vor allem: die individuelle Anpassungsbereitschaft ist inzwischen zwar strapaziert, aber weiter vorhanden, es ist weiter Verlass auf die ‚Resilienz‘ familialer Arrangements, auf die sich die Sozialorientierungen jetzt noch stärker fixieren. Aber auch die institutionalisierte Gegen- und

Gestaltungsmacht noch starker Gewerkschaften und Betriebsräte wirkt noch als Stütze. Aber das Ungerechtigkeitsempfinden und die Verunsicherung wachsen; und mit Blick auf die berufliche Zukunft der eigenen Kinder sehen die befragten Produktionsarbeiter*innen Perspektiven nurmehr außerhalb der Autoindustrie.

4 Schlussbetrachtungen: Disziplinierungsdiskurse, transformationspolitischer Konservatismus und wachsende soziale Gegensätze

Hält man das, was wir hinsichtlich der Mentalitätsmuster und Transformationserfahrungen der von uns befragten Beschäftigten in der Luftverkehrs- und Automobilwirtschaft zusammengetragen haben, verkürzt und formelhaft nebeneinander, so zeigt sich folgendes Bild:

	Transportarbeiter Flughafen Frankfurt a. M.	Produktionsarbeiter*innen Auto-Cluster Stuttgart
Mentalitäten Handlungs-/ Sozialorientierungen Ziele	Leistungsstolz Familie Existenzsicherung	Leistungsstolz Familie Absicherung
Transformations- erfahrungen	Fragmentierung Prekarisierung Corona	Verlagerungen Automatisierung E-Mobilisierung
„Wie ist die Lage?“	„Bedrohte Existenz“	„Verunsicherte Stabilität“

Abbildung: Mentalitäten und Umbruchserfahrungen im Vergleich (eigene Darstellung)

Bei den befragten Transportarbeitern lautet die Formel für den gemeinsamen Nenner der Mentalitätsmuster „Leistungsstolz, Familie, Existenzsicherung“, bei den Produktionsarbeiter*innen „Leistungsstolz, Familie, Absicherung“. Hier wie dort finden sich typischerweise Haltungen und Dispositionen, in denen individueller Leistungs- und Anpassungsfähigkeit in Arbeits- wie Lebenswelt ein zentraler Stellenwert zukommt. Bei Ersteren ‚existentieller‘ noch als bei Letzteren, spielt dabei der Erhalt der (vor allem physischen) Gesundheit eine Schlüsselrolle bei dem – allem anderen übergeordneten – Ziel der Reproduktion der materiellen wie immateriellen Grundlagen des Haushalts. Durch sich gegenwärtig überlagernde und beschleunigende sozioökonomische Veränderungen und sich teils zuspitzende Anspruchsverletzungen, stoßen die erprobten Anpassungshaltungen an Grenzen, werden die Reproduktionsvoraussetzungen ernsthaft infrage gestellt (TA) bzw. spürbar fragiler (PA) und scheinen sich die „Erwartungshorizonte“ (Koselleck 2020: 356) aktuell drastisch zu verengen.

„Soll mir das Angst machen?“ – Diese Frage war, wie erwähnt, die spontane Reaktion eines Transportarbeiters auf das Ausmalen möglicher Umbruchsfolgen für Firmen, Beschäftigte und Region. Diese Frage, die auch ein*e Produktionsarbeiter*in hätte stellen können, bringt etwas

Wichtiges auf den Punkt: ‚Transformation‘ wird von Transport- wie Produktionsarbeiter*innen wesentlich auch als ein mit Bedrohungsszenarien und Verunsicherungsnarrativen operierender *Disziplinierungsprozess* erfahren und gedeutet; als ein politik- und managementgetriebener Top-Down-Prozess der fortwährenden Veränderung der eigenen Arbeits- und Reproduktionsbedingungen. Jede Veränderung erscheint in diesem erfahrungsgesättigten Deutungsmuster als Teil eines ‚Klassenkampfes von oben‘, der mit hoher Wahrscheinlichkeit entweder Belastungssteigerung, Einkommens- oder Arbeitsplatzverlust oder die Zerstörung von Gemeinschaft oder all das zusammen zur Folge haben wird.

Wenn aber die Veränderungen mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen – oder zumindest zur Gefährdung von Arrangements, durch die man sich bisher vor Verschlechterungen schützen konnte – führen werden, dann ist eine Haltung des *transformationspolitischen Konservatismus* aus Arbeitnehmer*innenperspektive keineswegs ‚borniert‘ oder ‚zurückgeblieben‘, sondern sehr naheliegend und rational. Wie beim ‚arbeitspolitischen Konservatismus‘, von dem Schumann et al. (1982: 467 ff.) sprachen, gilt es aus dieser Perspektive, Veränderungen, die auf die Arbeits- und Lebensweise der Arbeitnehmer*innen zukommen, und seien sie noch so schön diskursiv ‚geframed‘, möglichst zu vermeiden oder zumindest zu begrenzen, weil sie mühsam geschaffene Sicherungs- und Abwehrarrangements unterminieren. Allerdings: Ob die dafür nötigen sozialen Ressourcen und Machtpotenziale noch vorhanden sind, wird zusehends fraglich.

Die Sicherungsmechanismen des Systems industrieller Beziehungen funktionieren zwar noch, bleiben wichtig und verhindern das Schlimmste (bei den Transportarbeitern freilich nur für die immer mehr schrumpfende alte Kernbelegschaft). Die früher erlebte Solidarität und Kollegialität im Kleinen, die die arbeitsweltlichen Zumutungen bewältigen half, haben aber an Bedeutung verloren. Die *sozialen Gegensätze* zwischen ‚denen da oben‘ und ‚uns hier unten‘ scheinen zugleich immer mehr zuzunehmen. Parallel driften aber auch ‚wir hier unten‘ immer mehr auseinander, schwinden die sozialen Bindungen und Identifizierungsmöglichkeiten. Übrig bleiben tendenziell rein privatistische und familienzentrierte Arrangements und Sozialorientierungen – als letzte stabile Sicherungs- und Abwehrmechanismen in einer Phase gesellschaftlicher Dauerumbrüche und -krisen, die so langsam zur Existenzkrise für die Leute zu werden drohen – für die Transportarbeiter schon recht unmittelbar, für die Produktionsarbeiter*innen in noch abgemilderter, mehr konjunktivischer Form.

Literatur

- Bartelheimer, Peter; Wittemann, Klaus Peter (2003): Lebensweise – unterschätzte Kategorie im Schatten der Ökonomie. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 31, Juli 2003: 29–52.
- Boewe, Jörg; Krull, Stephan; Schulten, Johannes (2022): „E-Mobilität, ist das die Lösung?!“. Eine Befragung von Beschäftigten. In: Candeias, Marion; Krulls, Stephan (Hg.): Spurwechsel. Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion. Hamburg: VSA Verlag, 19–58.
- Burkart, Günter (1994): Individuelle Mobilität und soziale Integration. Zur Soziologie des Automobilität. In: Soziale Welt 45, Nr. 2: 216–241.

- Burmeister, Christoph T. (2020): Der Affekt Angst und die (Soziologie der) Gegenwartsgesellschaft. Notizen über die Zukunft. In: Martin, Susanne; Linpinsel, Thomas (Hg.): Angst in Kultur und Politik der Gegenwart. Beiträge zu einer Gesellschaftswissenschaft der Angst. Wiesbaden: Springer VS, 23–42.
- 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.
- Geiger, Theodor (1932): Die soziale Schichtung des deutschen Volkes. Stuttgart: Enke.
- Helfen, Markus; Sydow, Jörg; Wirth, Carsten (2020): Service Delivery Networks and Employment Relations at German Airports: Jeopardizing Industrial Peace on the Ground? *British Journal of Industrial Relations* 58 (1): 168-198. DOI: 10.1111/bjir.12439.
- Koselleck, Reinhart (2020): *Vergangene Zukunft: zur Semantik geschichtlicher Zeiten*. 11. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. 2. Auflage. Baden-Baden: edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft.
- Marchington, Mick; Grimshaw, Damian; Rubery, Jill; Willmott, Hugh (Eds.) (2005): *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford, New York: Oxford University Press.
- Oesch, Daniel (2006): Coming to Grips with a Changing Class Structure. *International Sociology* 21 (2): 263–288.
- Pfeiffer, Sabine und Autor*innen-Kollektiv (2022): *Arbeit und Qualifizierung 2030 – Essentials*. Eine Momentaufnahme aus dem Maschinenraum der dualen Transformation: Transformationserleben – Transformationsressourcen – Transformationsbereitschaft. Nürnberg: FAU Erlangen-Nürnberg, URL: <https://www.labouratory.de/files/downloads/AQ2030-Studie-Essentials.pdf>. (Zugriff: 11. April 2023).
- Pörksen, Uwe (1988): *Plastikwörter. Die Sprache einer internationalen Diktatur*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schmalz, Stefan (2022): Soziologie der Deglobalisierung. *Berliner Journal für Soziologie* 32: 349–361.
- Schumann, Michael; Einemann, Edgar; Siebel-Rebell, Christa; Wittemann, Klaus Peter (1982): *Rationalisierung, Krise, Arbeiter - Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Schwarz-Kocher, Martin; Stieler, Sylvia (2019): Die Bedeutung regionaler Wertschöpfungscluster der Automobilindustrie im Prozess fortschreitender Globalisierung und der Transformation zur Elektromobilität. *AIS. Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 12 (2): 35–56. DOI: <https://doi.org/10.21241/ssoar.64945>.
- 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. URL: https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Tullius_Vogel_Wolf_2021.pdf (Zugriff: 27. Februar 2023).
- Tullius, Knut; Wolf, Harald; Vogel, Berthold (2023): Abschied von gestern. Mentalitäten und Transformationserfahrungen von Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie in der Region Stuttgart. HBS-Working Paper 276, Düsseldorf. URL: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008559/p_fofoe_WP_276_2023.pdf (Zugriff: 13. März 2023).

Tullius, Knut; Wolf, Harald (2022): Mentalitäten in der Transformation – Erste Befunde am Beispiel einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“. AIS. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 15 (1): 70–87. URL: <https://www.arbsoz.de/ais-studien-leser/363-mentalitaeten-in-der-transformation-erste> (Zugriff: 27. Februar 2023).

Wolf, Harald (2018): Auf der Suche nach der fragmentierten Arbeit. Über produktive Irritationen im Sekundäranalyselabor. AIS. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 11 (1): 76–90.