

8. Zehn Interviews in drei Idealtypen

Im Zuge der Narrationsanalyse wurden drei idealtypische Verlaufsmuster herausgearbeitet: (1) *erschütterte Normbiographie*, (2) *individualisierte und modernisierte Normbiographie* und (3) *individualisierte und politisierte Erwerbsbiographie*. Diese Typen beziehen sich vor allem auf die Stegreiferzählung und die sich dort abbildende Verlaufsform.⁴⁷ Wie im Folgenden gezeigt wird, unterscheiden sich die Typen darin, wie Transformationsprozesse im Berufsalltag erlebt, biographisch eingeordnet und bearbeitet werden. Die Typen sind nicht als geschlossene Gruppen zu verstehen, sondern als analytische Verdichtungen wiederkehrender Erzählmuster. Einzelne Interviews weisen Überschneidungen und Abweichungen auf; sie werden den Typen dort zugeordnet, wo die jeweilige Verlaufsform für die Deutung der Transformationserfahrungen dominant ist. Auch die Interviews mit den weiblichen Beschäftigten werden in die Typenbildung einbezogen. Ihre Zuordnung erfolgt jedoch nicht, um geschlechtsspezifische Unterschiede zu nivellieren, sondern um vergeschlechtlichte Abweichungen und Kontrastierungen sichtbar zu machen. Während dieses Kapitel die biographischen Verlaufsmuster der Interviews rekonstruiert, werden die darin sichtbar werdenden Arbeits-, Betriebs- und Geschlechterdeutungen in Kapitel 9 vergleichend zusammengeführt.

47 Die Darstellung der Analyseergebnisse folgt der Forschungsfrage. Die kontrastive Auswertung wurde daher auf jene biographischen Verlaufsformen und Deutungsmuster fokussiert, die für das Erleben industrieller Transformation und vergeschlechtlichter Arbeitsverhältnisse als relevant eingeordnet wurden.

8.1. Typ 1: Erschütterte Normbiographie

Die dem Typ 1 „*erschütterte Normbiographie*“ zugeordneten Interviews zeichnen sich durch eine *Verlaufskurve* aus, die von der Überzeugung eines schicksalhaften Aufstiegs, der spätestens mit Beginn der Berufstätigkeit beginnt, über einen erlebten Bruch zu einer Identitätskrise und schließlich zur Resignation führt. Die als zwangsläufig geschilderte positive Entwicklung der eigenen Biographie ist eng verbunden mit der Lohnarbeit und dem jeweiligen Betrieb.

Diesem Typ lassen sich Jochen Klein (BII1), Martin Neumann (BII2) und Konrad Nieswand (BII3) aus Betrieb A zuordnen. Mit Einschränkungen wird auch Hermann Jung (BII5) zugeordnet, der deutlich detaillierter auf erlebte Härten und Zumutungen während seines Berufseinstiegs eingeht. Die Interviews aus Betrieb A verweisen über die jeweilige Lebensgeschichte hinaus auf einen kurz vor der Erhebung zugespitzten betrieblichen Konflikt mit einer Führungskraft um Personalabbau, Rationalisierung und Standortperspektiven. Dieser Konflikt bildet einen wichtigen Deutungshintergrund für die Erzählungen aus Betrieb A und wird im Folgenden anonymisiert und abstrahiert aufgegriffen. Der Konflikt ist auch deshalb für die spätere Analyse bedeutsam, weil er in den Interviews nicht nur als betrieblicher, sondern teilweise auch als symbolisch und geschlechtlich aufgeladener Konflikt erzählt wird.

Auch aus Betrieb B werden zwei Interviews Typ 1 zugeordnet, wenn auch jeweils mit Einschränkungen: Das Interview mit Bertha Engel (B2II) lässt sich diesem Typ nur bedingt zuordnen, da ihr Lebensweg bei der Berufswahl weniger von jener Zwangsläufigkeit geprägt ist, welche die Erzählungen der männlichen Interviewpartner auszeichnet. Mit dem Eintritt in den Betrieb nähern sich die Narrationen aber deutlich an, insbesondere im Erleben des Transformationsprozesses. Auch Moritz Nadel (B2I4) aus Betrieb B wird diesem Typ zugeordnet. Seine Erzählung unterscheidet sich aufgrund seines jungen Alters zwar erheblich von den übrigen Fällen, zentrale Entwicklungsschritte dieses Typs lassen sich aber dennoch wiederfinden.

8.1.1. Das Normalarbeitsverhältnis in der Erzählstruktur

Obwohl die materiellen Voraussetzungen des im Fordismus herausgebildeten männlichen Normalarbeitsverhältnisses bereits zum Zeitpunkt des Beginns ihrer Berufstätigkeit ihre Allgemeingültigkeit verloren haben, ist diese Norm in allen Erzählungen der männlichen Befragten unhinterfragt wirkmächtig für die Identitätskonstruktion (vgl. Kap. 4.1.2). Das zeigt sich etwa daran, dass der Detaillierungszwang in den Interviews seine Wirkung kaum entfaltet: Ausführlicher thematisiert werden vor allem Abweichungen von den erwarteten Stationen des männlichen Lebenslaufs. In allen Interviews werden Kindheit, Schulzeit und das Elternhaus in wenigen Worten geschildert, auch der erfolgreiche Teil des Berufswegs wird nur kurz abgehandelt. Die mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundenen Geschlechterarrangements tauchen als unkommentierte Normalität auf, die sich mit der Selbstwahrnehmung ohne Irritationen in Einklang bringen lässt. Zugleich finden sich in den Erzählungen der älteren Facharbeiter egalitär anmutende Beschreibungen des familiären Zusammenlebens. Die Berufstätigkeit ihrer Partnerinnen, teilweise auch ihrer Mütter, wird als selbstverständlich beschrieben und erscheint ebenso wenig erklärungsbedürftig wie ihre erwarteten Stationen der eigenen Berufsbiographie. Der Wandel der Geschlechterverhältnisse wird privat nicht als Herausforderung erzählt, vielmehr werden die verschiedenen Belastungen pragmatisch im Familienverbund organisiert.

In den Erzählungen über Jugend, Berufswahl und Aufstieg im Betrieb erscheinen nicht die Befragten selbst als gestaltende Kraft ihrer Biographie, sondern ihre Eltern sowie die Zwangsläufigkeit betriebsinterner Strukturen. Weder eigene Wünsche noch Zielsetzungen werden erzählt. Die männlichen Biographieträger zeichnen von sich das Bild von Glückskindern: Herausforderungen oder Krisen gehen für sie gut aus, oder erweisen sich rückblickend sogar als Vorteil. So berichtet Jochen Klein, dass er sich zur Aufnahmeprüfung an der Berufsfachschule von seinen Eltern habe „*breitschlagen*“ lassen, obwohl er eigentlich „*keine Lust mehr gehabt [habe], weiter Schule zu machen*“ (BIII). Aus

dieser Haltung heraus fällt auch die Schilderung seiner langjährigen Tätigkeit im Betrieb vor der Umbruchsphase kurz aus:

„So und jetzt bin ich (...), ununterbrochen [...] eigentlich hier´, hab mich so ein bisschen zwischenteitlich hochgearbeitet [...], wo ich dann so ein bisschen (...) wie soll ich sagen, so als Koordinator! Ähm-/“ (BIII)

8.1.2. Der Betrieb als soziale Heimat⁴⁸

Der angestammte Betrieb A wird in den Interviews der älteren Facharbeiter:innen nicht nur als Arbeitsstätte, sondern als *soziale Heimat* vorgestellt, die durch „*Menschlichkeit*“ und „*Wertschätzung*“ geprägt war. Mit dem mittelständischen, familiengeführten Unternehmen vor dem Verkauf verbinden die Facharbeiter:innen eine besondere Nähe zwischen den Beschäftigten in der Produktion und der Leitungsebene. Hermann Jung betont die damaligen Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeiter, die „*auf Augenhöhe*“ mit dem Eigentümer zusammenarbeiteten:

„Und das war natürlich, die Verbesserung war natürlich immer mit Kosten verbunden und unserer damaliger Geschäftsführer, der war noch gerne bereit, wenn man ihn von was überzeugt hatte´, dann hat er die Kohle in die Hand genommen. Es war nicht immer einfach ihn zu überzeugen, weil manchmal hat er auch gesagt, ich glaub ihr habt se net mehr alle, bückt euch lieber bevor ich euch hier äh ne-/ aber, das war wirklich, das waren noch Gespräche auf Augenhöhe.“ (BII5)

Das Miteinander zeichnete sich für sie einerseits durch ein geteiltes Interesse an der effizienten Herstellung guter Produkte und durch persönliche Anerkennung für Leistung und Erfahrungswissen der Beschäftigten aus. Andererseits heben sie Aktivitäten wie gemeinsames Frühstück, Feste und Alkoholkonsum hervor, die ein privates Miteinander auf dem Werksgelände ermöglichten. Dadurch konnten soziale Beziehungen in dem männlich dominierten, homosozialen Raum des Betriebs gestaltet und stabilisiert werden. Jochen Klein kontrastiert

48 Zur systematischen Analyse der Betriebsgemeinschaft als männlichem Sehnsuchtsort vgl. Kap. 9.2.

diesen engen Kontakt zu dem früheren Betriebseigentümer mit den heutigen anonymisierten Eigentümerstrukturen:

„Früher, wo mer einen Chef (!) hatten / wir waren ja früher ein Privatunternehmen. Und wenn da Geburtstag war, der Chef, und da ist dann auch mal ein Frühstück ausgegeben worden. Der Chef ist auch jeden Tag durch die Abteilungen gelaufen, jeden Tag! und hat gefragt, habt ihr Probleme und sonst was, das ist durch / nachdem der Chef das Unternehmen verkauft hat, dann ist es erst an so ne Heuschreckenfirma erst verkauft worden, dann sind wir an die Börse von denen gebracht worden, und jetzt sind mer ja (...) an die Welt verteilt, sagen mer mal so, ja. Und jeder der ne Aktie besitzt, ist (...) ist mit, ist mit Chef, sagen wir mal so. Das ist überhaupt nicht mer so. Das ist, das ist verloren gegangen mit den Jahren dann.“ (BIII)

8.1.3. Der Wendepunkt – Die Erschütterung der Normbiographie

Vor dem Hintergrund der weiterhin bestehenden Wirkmächtigkeit des Ideals des fordistischen Normalarbeitsverhältnisses und des damit verbundenen Gefühls der Sicherheit erfahren die Interviewten die einsetzenden Transformationen im Betrieb nach dem Verkauf als dramatischen Einschnitt in ihr bisheriges Leben. Die Transformation wird nicht als positiv gestaltbarer Prozess erzählt. Vielmehr erscheint sie den Interviewten des Typs 1 als fremdbestimmter, autoritär durchgesetzter Eingriff, der auf ihre Kosten erfolgt. Aus den Umstrukturierungen resultieren „Überforderungssituationen“ durch Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, Schichtbetrieb und erhöhte Flexibilitätsanforderungen. Für die Beschäftigten bedeutet dies auch eine Entwertung ihrer Arbeit, ihrer Betriebstreue und ihres Erfahrungswissens sowie den Abbau ihrer Mitbestimmungsrechte.

Die Veränderungen in der Betriebsstruktur nehmen in den Erzählungen der älteren Facharbeiter:innen den zentralen Platz ein und strukturieren ab diesem Zeitpunkt sowohl den Blick auf die Vergangenheit als auch auf das gegenwärtige Leben. Dieser Wendepunkt unterscheidet sich in allen Interviews deutlich von der strukturierten Erzählform der vorhergehenden Lebensabschnitte und ist als Umbruch klar davon abgegrenzt. Auch persönliche berufliche Zurückstufungen und

Belastungen erscheinen so vor allem als Begleiterscheinung des Niedergangs des Gesamtbetriebs. In den Erzählungen vermischen sich verschiedene Ebenen der Enttäuschung. Die Bedeutung dieses Einschnitts zeigt die Erzählstruktur des Interviews von Martin Neumann (BII2). Hier wird ein privater Einschnitt in der Erzählung noch durch den solidarischen und wertschätzenden Umgang in der Betriebsgemeinschaft aufgefangen. Erst mit dem Auftreten der neuen Leitung in die Erzählung entfaltet der Einschnitt seine volle Wirksamkeit, weil sie ihm den Schutz der Betriebsgemeinschaft entzieht.

Insbesondere für den Betrieb A lässt sich nachzeichnen, wie sich mit dem Verkauf an einen Investor die Distanz zwischen der Leitungsebene des Unternehmens und den Beschäftigten vergrößert. Sie werden mit Wucht darauf hingewiesen, dass die Leitungsebene das Bündnis mit den Beschäftigten, insbesondere dem Betriebsrat, aufgekündigt hat. In den Erzählungen rücken nun kurzfristige Profitmaximierung und Internationalisierung des Unternehmens in den Mittelpunkt. Auch Auftreten und Ausrichtung der neuen Leitung passen nicht mehr zum betrieblich gewachsenen Habitus und zu den Fähigkeiten der etablierten Facharbeiter. Für etablierte Beschäftigte, die es geschafft hatten, im alten Betrieb aufzusteigen, werden dadurch bisherige Anschluss- und Aufstiegsmöglichkeiten brüchig:

„[D]ann ist so bisschen hier, haste gemerkt, a) es ändern sich sozusagen auch die Strukturen. Also die, die jetzt noch über dir stehen im Konzern, die wollen dann auf einmal, nicht mehr, dass-dass Maschinen laufen oder sonst was, sondern nur noch Berichte, Zahlen, Daten, und des war nicht mehr so meine Welt [...]. Es wurde auch immer internationaler und das ist auch, geb' ich auch zu, das ist ein Handicap, ich kann nicht gut Englisch, ähm ja.“ (BII3)

In dem Interview mit Hermann Jung (BII5) zeigt sich deutlich die emotionale Belastung, die mit dem Rückbau von Mitbestimmungs- und Gestaltungsräumen für die Beschäftigten verbunden ist. Die erlebte Ohnmacht, diesen Entwicklungen etwas entgegenzusetzen, und die Einbindung der Betriebsräte in unternehmerische, profitorientierte Entscheidungslogiken erzeugen dabei erheblichen Druck. Er fürchtet, seinem Selbstbild nicht gerecht werden zu können, das sich an den

gewerkschaftlich geprägten Grundprinzipien Gerechtigkeit und Solidarität orientiert. Für ihn sind nicht allein der Erfolg und der Stolz auf die Leistung des Unternehmens bedeutsam, sondern auch die Rechte der Beschäftigten und die innerbetriebliche Mitbestimmung. Er beschreibt eine tiefe individuelle Krise, in die ihn der Konflikt gestürzt hat:

„Denn in meinem privaten Umfeld ist alles in Ordnung. Also ich bin glücklich verheiratet [...], also das ist alles wunderbar! Also ich hab zu Hause alles im Griff, ich hab finanziell alles im Griff, also es ist alles wunderbar. Das ist das Einzige, was mich jemals aus der Bahn geschmissen hat, war dieser Kackladen hier und diese Situation.“ (B1I5)

Auch in der Erzählung von Bertha Engel zu ihrer Zeit bei Betrieb B lässt sich ein vergleichbarer Verlauf identifizieren. In ihrer Selbstbeschreibung zeigt sie sich emotional dem Vorgängerbetrieb von Betrieb B zugehörig. In dem Interview wird deutlich, wie sehr Bertha Engels Distanzierung von dem Betrieb und ihrer Lohnarbeit mit der Übernahme zusammenhängt. Sie referiert auf sich als Teil des alten Betriebs oder in Kolonialsprache als Teil der „Indianer“, die langsam keinen Platz mehr im Betrieb haben. Die von ihr verwendete Metapher verweist auf ein Selbstbild als angestammte Beschäftigte, deren Zugehörigkeit durch die neue Unternehmensstruktur fraghaft wird. Auch für sie bildet die Betriebsübernahme den Wendepunkt der Erzählung und verändert ihr Verhältnis zur Arbeit und zum arbeitgebenden Betrieb. Sie berichtet von den Veränderungen deutlich aus der Perspektive des gegenwärtigen Abstands. Die emotionale Distanzierung vom Betrieb scheint weitgehend abgeschlossen zu sein:

„Viele von uns sind sehr gerne arbeiten gegangen, zu denen habe ich auch gehört, aber mittlerweile gehe ich arbeiten, weil ich Geld brauch‘. (...) Und um meinen Lebensunterhalt zu finanzieren und des ist eigentlich so der Punkt wo ich sag, ja, *ich muss noch durchhalten* (...), aber meine Zeit ist endlich hier, sag ich mal, und dann muss man halt abwarten, was es dann gibt.“ (B2I1; Herv. H.H.).

In ihrer Erzählung taucht der positive Bezug auf die Betriebsgemeinschaft, der für die männlichen älteren Facharbeiter von Betrieb A so zentral ist, nicht in vergleichbarer Weise auf. Dies hängt möglicherweise mit der anderen Betriebskultur von Betrieb B sowie mit ihrer Tätig-

keit im Verwaltungsbereich zusammen. Ihre Schilderungen der „Männerdynamik“ im Betrieb deuten zudem an, dass die Betriebsgemeinschaft für sie nicht dieselbe Funktion als „Heimat“ einnehmen konnte, weil sie von deren männlich-homosozialem Kern ausgeschlossen blieb. Zudem ermöglichte ihr auch die lange Mitarbeit im Betrieb keine Aufstiegsoptionen. Ihre Erzählungen der positiv wahrgenommenen Vergangenheit im Vorgängerbetrieb konzentrieren sich daher auf die Betriebsorganisation und die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Dennoch findet sich bei ihr ebenfalls die identifizierte Verlaufskurve: In ihrer Erzählung ist sie im Vorgängerbetrieb ein anerkanntes und vollwertiges Mitglied der Betriebsgemeinschaft. Der männlich geprägte homosoziale Charakter dieser Betriebsgemeinschaft bleibt in ihrer Erzählung weitgehend ausgeblendet, solange er von der Interviewerin nicht ausdrücklich zum Thema gemacht wird. Diese Möglichkeiten eines sozial erfüllenden Arbeitslebens gehen für sie nach der Übernahme des Werks durch Betrieb B verloren.

Moritz Nadels Erzählung (B2I4) weist trotz seiner kurzen Berufsbiographie eine ähnliche Verlaufskurve wie die der älteren Facharbeiter auf. Nach seiner mit großen Hoffnungen begonnenen Ausbildung zu einem qualifizierten Facharbeiter bei Betrieb B wird er nur als einfacher Arbeiter am Fließband eingesetzt und seine Aufstiegsambitionen werden so bitter enttäuscht. Während die älteren Interviewten diesen Prozess über einen Zeitraum von Jahrzehnten durchlaufen haben, handelt es sich bei ihm um einen kurzen Zeitraum zwischen Beginn der Ausbildung und der ersten Festanstellung. Die Sicherheiten des fordistisch geprägten Normalarbeitsverhältnisses werden nur als idealisierte Referenzfolie für seine Erfahrungen wirksam. Infolge der von ihm erlebten Zumutungen reduziert Moritz Nadel seine Tätigkeit auf einen Dienst nach Vorschrift und versucht, Handlungsfähigkeit zurückzugewinnen, indem er sich nicht mehr an erwartete Verhaltensnormen im Betrieb hält. Darüber hinaus betont er die Bedeutung des Jahresurlaubs als arbeitsfreie Zeit und versucht, die vorhandenen rechtlichen Wege zu nutzen, um seinen Ansprüchen Geltung zu verschaffen. So legt er

mithilfe des Betriebsrats bei jedem abgelehnten Urlaub Widerspruch ein, obwohl er damit bisher kaum Erfolg hatte.

8.1.4. „Die Chefin“ als Symbol des Niedergangs

Die älteren männlichen Facharbeiter im Betrieb A eint, dass die Umgestaltung des Unternehmens seit dem Verkauf als zentraler Wendepunkt der Stegreiferzählung erscheint und in der Figur der „Chefin“ symbolisch verdichtet wird. Sie wurde einige Jahre später eingesetzt, um Kürzungen und Restrukturierungsmaßnahmen durchzusetzen. Jochen Klein (BIII) beschreibt ihre Einstellung als den „große[n] Einschnitt“. Die „neue Chefin“ habe „alles kreuz und quer gemacht“. Die neue Situation wird von ihm umfassend abgelehnt:

„Seitdem [die Chefin eingestellt wurde,] ist die Stimmung hier. sehr im Keller, also, und ich glaub auch net mehr, dass wir es nochma¹ schaffen, das Ruder hier nochmal rumzureißen. (...) Da ist zu viel passiert [...] (...). Leute entlassen, mit denen du seit zig Jahren zusammenarbeitest und (...) sollst. die doppelte Arbeit machen, weil du [] Firmen. dazu gekauft bekommen hast, und die Arbeit sollst du noch mitmachen, hast aber [erheblichen Teil] der Belegschaft von deiner Abteilung (...) unterm Hintern weggekürzt bekommen, ja. Und pff ich bin jetzt (...) seit [vielen] Jahren hier im Betrieb und muss jetzt (...) [...] Früh-Spät-Nacht machen, wo ich vorher noch nie Schicht gearbeitet hab. [...] Und die Rückschritte, die wir hier mittlerweile haben (...) wird halt immer mehr. [...] So wird der Druck ausgeübt, aber jetzt ist die Chefin entlassen worden. (...) Weil hier alles drunter und drüber läuft, aber wie gesagt, ich glaub nicht mehr, dass mir in solche Fahrwasser kommen, wo wir vorher waren, weil wie gesagt (...) es hat Spaß gemacht hier zu arbeiten.“

Aus den Erzählungen geht aber durchaus hervor, dass die Umstrukturierung bereits weit vor der Einstellung „der Chefin“ mit dem Verkauf des Unternehmens und der zunehmenden Kapitalmarktorientierung begonnen hatte. Eine zusammenhängende Erzählung dieser Transformationsprozesse fehlt jedoch. In der Interpretationsgruppe entstand bei der Diskussion der Interviews der Eindruck, dass die Beschäftigten selbst nicht vollständig nachvollziehen können, wie diese einschneidenden Veränderungen sich entwickelt haben, da sie weitgehend von der Figur „der Chefin“ überdeckt werden. „Die Chefin“ ist das Gesicht

der nach dem Verkauf gesichtslos gewordenen Leitungsebene, die sich dem vorherigen Bündnis mit den Beschäftigten entzieht. Auffällig ist, dass „die *Chefin*“ den Facharbeitern als klar konturiertes Feindbild erscheint, während die vorherigen Transformationsprozesse nur mit einer diffusen Masse aus „*Chefs*“ verbunden sind. In der Interpretationsgruppe fällt auf, dass die Erzählungen der erlebten Veränderungen in den Interviews nicht mit dem geschilderten zeitlichen Ablauf zusammenpassten. In den Erzählungen wirkt es teilweise so, als sei der Familienbetrieb die lebenslang prägende betriebliche Ordnung gewesen und als seien Verkauf und Veränderung der Eigentümerstruktur erst kürzlich erlebte Normbrüche, auch wenn dies nicht dem realen zeitlichen Ablauf entspricht.

Während die nach dem Verkauf eingesetzten männlichen „*Chefs*“ als konturlose Figuren ohne Fachkompetenz charakterisiert werden, erscheint die neue „*Chefin*“ in den Erzählungen als einprägsame, harte und persönlich demütigende Gegenfigur. Martin Neumann (BII2) beschreibt, wie der Betrieb von einem Zufluchtsort, wo er gerne hinging und sich wohlfühlte, zu einem Angstort geworden sei, sodass ihm heute „der *Urlaub nicht lang genug sein*“ könne.

Als wie einschneidend die Präsenz der „*Chefin*“ im Betrieb erzählt wird, zeigt sich daran, dass mehrfach Belegerzählungen herangezogen werden, in denen zu ihrer Charakterisierung drastische Bilder von Tod und Überleben gezeichnet werden. Diese Metaphorik verweist auf die existenzielle Bedeutung, die Erwerbsarbeit und betriebliche Zugehörigkeit in den Erzählungen einnehmen und gleichzeitig auf die Hilflosigkeit und Passivität, welche die Beschäftigten des Typs 1 empfinden.⁴⁹ Symbolisch ist eine Schilderung, die Jochen Klein auf die Nachfrage nach einer Erfahrung als Mann heranzieht. Er beantwortet die Frage nicht mit einer expliziten Reflexion über Männlichkeit, sondern mit

49 Diese Schilderungen erinnern an Bourdieus Ausführungen zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und „sozialem Tod“. Durch den Verlust der Lohnarbeit entstehe „das Gefühl des im Stichgelassenseins, der Hoffnungslosigkeit, ja der Absurdität, das sich diesen Menschen allesamt aufzwingt, die [...] eines sozialen Lebenssinns beraubt sind“ (Bourdieu 1997b: 144).

einer Erzählung über Demütigung, Ohnmacht und Ausgeliefertsein im Betrieb durch „die Chefin“:

„Und wenn dann eine Chefin mit einem Spruch anfängt, ‚So sehe ich euch. Biologisch gesehen, ein Frosch, wenn du den in einen Topf steckst. mit Wasser, und erhitzt diesen Topf, der Frosch springt nicht raus, auch wenn das Wasser kocht, bis er tot ist. Das ist bei einem Frosch so. Aber wenn du einen Frosch in das heiße Wasser wirfst, dann springt er raus. Aber wenn der Frosch in einem Topf sitzt, und du machst Feuer an und das Wasser wird vom Kalten immer wärmer, immer wärmer, der bleibt so lang drinsitzen, bis er tot ist.‘ So seh’ ich Euch, so seh’ ich Euch, hat sie gesagt. Da biste erstmal geschockt, *aber wa-was willst du machen.*“ (BIII; Herv. H.H.)

Diese Antwort auf die Frage nach einer Erfahrung als Mann ist aufschlussreich: Jochen Klein antwortet nicht mit einer Reflexion über Geschlecht, sondern mit einer Erfahrung von kollektivem Kontrollverlust – formuliert im Plural „*Euch*“. Die Frage nach dem Erleben von Männlichkeit mündet so in die Klage über einen Führungsstil, der die Beschäftigten auf die Rolle passiver, ausgelieferter Objekte reduziert. Darin zeigt sich, was in Kapitel 3.1 theoretisch entwickelt wurde: Die homosoziale Betriebsgemeinschaft war der Ort, an dem die „ernsten Spiele des Wettbewerbs“ ausgetragen wurden – ein Raum, in dem Männlichkeit produziert und anerkannt wurde. Die „*Chefin*“ steht in dieser Lesart nicht primär für die Bedrohung durch eine Frau* in einer Führungsposition, sondern für die Aufkündigung des Spiels selbst: für die Auflösung der Regeln, nach denen Anerkennung vergeben und Zugehörigkeit gesichert wurde. Die Analyse dieser vergeschlechtlichten Projektionsdynamik wird in Kapitel 9.2 erneut aufgegriffen.

8.1.5. Die Neuausrichtung des Selbstbildes

Zugleich zeigen sich Brüche in der rückblickenden Bewertung der homosozialen Betriebsgemeinschaft, die überwiegend als Sehnsuchtsort erscheint. Ein solcher Bruch zeigt sich beispielhaft im folgenden Zitat von Jochen Klein:

„Früher hast du mal zusammen gegessen nach Feierabend (seufzt). Früher wurde hier auch Alkohol getrunken, während der Arbeitszeit, was ich net

ähm-ähm, sagen wer mal, sagen mer mal so, *das brauchen wir heute auch nimmer*, das ist schon in Ordnung / aber früher war das ein (...) anderes_ Miteinander, Umeinander, ja.“ (BII; Herv. H.H.)

Dieser Bruch, der sich in der Formulierung „*das brauchen wir heute auch nimmer*“⁵⁰ zeigt, irritiert besonders, weil die Kritik an dem heutigen Zustand im Betrieb in den Erzählungen immer wieder mit der Gegenüberstellung der besseren Vergangenheit mit der schlechteren Gegenwart arbeitet. Diese Struktur wird hier durch einen nachträglichen Perspektivwechsel gebrochen.

Auch folgende Schilderung weist diesen Bruch auf:

„Sagen wir mal so, [ich wünsche mir] *nicht mehr die alten Zeiten zurück*. Das ist vielleicht ein bisschen hart gesagt, aber es war schon ein bissi beschwerlicher damals. Das hat sich ja gebessert damals über die Jahre alles, von der Arbeit, was du hier, wie du das hier handhaben kannst, die Maschinen haben sich ja verändert und alles. Aber so (...) der Zusammenhalt, (...) die Wertschätzung auch, ja, und, wie soll ich's sagen, der Spaß an der Arbeit, der müsste, weil der ist ja bei allen etwas verloren gegangen, und wenn es nur bei 90 Prozent wär, würde hier, würd einen Schub geben, das ist unglaublich / aber der Schub ist verloren gegangen durch-durch diese Sticheleien und ähm, und Kaputtmacherei (...)“ (BII; Herv. H.H.)

Besonders auffällig wird die Verschiebung der Perspektive, wenn Jochen Klein feststellt, dass er die *alten Zeiten* nicht zurückhaben wolle. Im Rückblick aus dem Jetzt kann er die körperlichen Zumutungen der damaligen harten Arbeit benennen.

Ähnliche Brüche finden sich in anderen Interviews: Konrad Nieswand bereut rückblickend, aufgrund seines Engagements für das Unternehmen wichtige Lebensphasen seiner Kinder verpasst zu haben. Diese Einordnung findet in seiner Erzählung erst nach der emotionalen Distanzierung vom Betrieb Raum. Infolgedessen müssen die Interviewten ihre Einstellung zur Lohnarbeit und die damit verwobene Identitätskonstruktion grundlegend neu ausrichten. So beschreibt

50 Der Bruch in dem Zitat zum Alkoholkonsum kann auch als Effekt sozialer Erwünschtheit gelesen werden: Die Abgrenzung vom früheren Alkoholkonsum orientiert sich möglicherweise an vermuteten normativen Erwartungen der Interviewsituation (Esser 1986: 5).

Nieswand, wie er sich zunehmend vom Betrieb als Zentrum seines Lebens entfernt:

„Also des, also das hab ich ja gesagt, hier kannst du keinen mehr reinbringen ((schnalzt)), weiß net, (...) also` also` du warst eigentlich stolz da drauf und hast das auch immer nach außen verkauft und das! jetzt gerade ähm, wenn du. noch so jemand bist, der das (...) aktiv so gemacht hat und dann auf einmal so total umschwenkst und dann in deinem. Familien oder Bekanntenkreis so sagst, „das ist ein Mistladen!““ (BII3)

In der Rückschau lässt die erlebte Enttäuschung sowohl das Ertragen harter Arbeitsbedingungen als auch die verpasste Zeit mit der Familie fraghaft werden. Alle Interviews eint, dass die Befragten ihre Selbstdarstellung und Identitätsbildung zunehmend vom Betrieb entkoppeln. Wo der Betrieb in der Erzählung zuvor Lebensinhalt war, wird er nun zu einer reinen Pflicht herabgestuft, die noch bis zur Ziellinie der Rente erfüllt werden muss. Daraus folgt ein zunehmend instrumentelles Verhältnis zur Lohnarbeit.

Die älteren männlichen Facharbeiter des Typs „*erschütterte Normbiographie*“ entwickeln trotz der geteilten Verlaufskurve ihrer Erzählung unterschiedliche Strategien im Umgang mit der identitären Krise. Jochen Klein und Konrad Nieswand suchen sich Tätigkeiten außerhalb des Betriebs, in denen sie erfolgreich und selbstbestimmt agieren können, ohne sich in ein hierarchisches Verhältnis einordnen zu müssen. Insbesondere Freizeitaktivitäten und Familie gewinnen an Bedeutung. Auch ihre Sozialbeziehungen verlagern sie aus dem Betrieb hinaus. Konrad Nieswand verweist zudem darauf, dass er außerhalb des Betriebs weiterhin verantwortungsvolle Positionen innehat. Jochen Klein gelingt es dabei trotz aller Widrigkeiten und erlebten Abwertungen, sein Selbstbild als wertgeschätzter Mitarbeiter zu wahren. Kein Teil des Betriebs mehr sein zu wollen, ist seine aktive Entscheidung:

„Du wirst aber auch, wenn Du gehen willst manche, da wird dir dann von deinem Chef gesagt, Du net, du hast hier zu viel Ahnung, und wenn ich dich rausschmeiße, dann geht hier gar nichts mehr.“ (BIII)

Somit entziehen sie sich teilweise dem Unsicherheitsregime und dem Konkurrenzdruck, die infolge der Umstrukturierungen die Arbeitsorganisation prägen. Hermann Jung und Martin Neumann hingegen

eint eine ohnmächtige Wut über ihre als Abstieg erlebte Position im Transformationsprozess. Hermann Jung richtet diese gegen die Geschäftsführerin und die in seinen Augen komplizenhafte Gewerkschaft. Martin Neumanns Ärger hingegen hat keine konkreten Adressat:innen. Vielmehr zeigt er sich von den vielfältigen Anforderungen im Betrieb überfordert, ohne diese Erfahrung in eine zusammenhängende Deutung betrieblicher Herrschaftsstrukturen überführen zu können. In der Diskussionsgruppe ließ sich beobachten, dass sich seine Verwirrung und Überforderung auf die Gruppenmitglieder überträgt, die angestrengt und zunehmend verärgert versuchten, den Erzählungen zu folgen. Ersatzräume für den verloren gegangenen Resonanzraum im Betrieb findet er nur teilweise. Er verweist auf verschiedene homosozial geprägte Räume, die er nun stattdessen aufsucht, etwa Sportverein, freiwillige Feuerwehr und Stammtisch.

Die älteren Facharbeiter sowie Bertha Engel eint die entlastende Perspektive, absehbar in Rente gehen zu können. Teilweise versuchen sie, die verbleibende Zeit zu verkürzen, indem sie die Stundenzahl reduzieren oder die Möglichkeit einer Frühverrentung prüfen. Diese Haltung lässt sich als „Durchhalten“ zusammenfassen.

Aufgrund seines Alters ist für Moritz Nadel der Fokus auf die Rente noch keine Option. Als Bewältigungsstrategie für seine Enttäuschung findet sich bei ihm eine Kombination aus selbstbestimmten Freizeitaktivitäten, mit denen er sich der Konkurrenzdynamik entzieht, und Qualifizierung, mit der er seine individuelle Situation verbessern will:

„Und das ist ja auch im Prinzip Arbeit, aber *das ist dann Arbeit für einen selbst, was einem selbst was bringt. Und das ist ja auch geil* ((klopft auf den Tisch)) so. Also du merkst ja, mir ist mein Privatleben schon verdammt wichtig, und deshalb hätt' ich schon gern mehr Zeit in meinem Privatleben. *Ich arbeit' halt trotzdem viel da, aber das sind halt Sachen für mich.*“ (B2I4; Herv. H.H.)

Die Formulierungen „*das ist dann Arbeit für einen selbst, was einem selbst was bringt*“ und „*das sind halt Sachen für mich*“ weisen darauf hin, wie fremdbestimmt er seine Lohnarbeit empfindet (vgl. Kap. 2.1 und 9.1). Seine Haltung zu den Anforderungen des Betriebs an ihn beschreibt er mehrfach mit „*Ja äh nö!*“ (B2I4). Daneben sondiert er

bereits Aufstiegsoptionen außerhalb des Betriebs, etwa ein Studium oder eine Meisterqualifikation.

8.2. Typ 2: Individualisierte und modernisierte Normbiographie

Der zweite Typ „*individualisierte und modernisierte Normbiographie*“ charakterisiert Biographien von jungen Beschäftigten, die in qualifizierten Bereichen arbeiten und ihre berufliche Karriere bisher als Erfolgsgeschichte erzählen. Sie sehen für sich Aufstiegsmöglichkeiten und eine Perspektive im Betrieb. Gleichzeitig fühlen sie sich emotional nicht an den Betrieb gebunden, sondern sondieren ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, um strukturelle Unsicherheit individuell abzusichern. Die Arbeit wird größtenteils positiv erzählt und mit Spaß verbunden – auch wenn sie nicht der einzige identitäre Bezugspunkt ihres Lebens ist. Diesem Typ sind Nathan Müller und Felix Groß zugeordnet – junge Beschäftigte des Betriebs A, die in qualifizierten und digitalisierten Tätigkeiten arbeiten (vgl. Kap. 7.2).

8.2.1. Das flexibilisierte, individualisierte Ideal des Normalarbeitsverhältnisses

Die Verlaufskurven dieser Interviews zeichnen sich durch einen schleppenden Beginn der Stegreiferzählung aus (vgl. Kap. 7.3.1 und 7.3.3). So beklagt Nathan Müller, dass er „*auf dem Schlauch*“ stehe und „*unkreativ*“ (BII4) sei. Auf den Hinweis, dass mich grundsätzlich sein Leben interessiere, antwortet er mit „*Okay, also einfach irgendwelche Dinge, einfach random?*“ (BII4). Diese Unsicherheit kann auch mit dem jungen Alter der Interviewpartner und ihrer Lebenssituation zusammenhängen. Dies ist mitzudenken, wenn ihre Erzählungen mit den Schilderungen des Typs 1 verglichen werden. Der Vergleich mit Moritz Nadel legt aber nahe, dass die Ungebrochenheit und Kürze der Erzählungen von Müller und Groß auch damit zusammenhängen, dass sie bislang keine berufsbiographische Enttäuschung erlebt haben, welche die Erzählung strukturiert. Auch im weiteren Verlauf der Interviews sehen die

Befragten kaum die Notwendigkeit, die eigene Biographie ausführlich zu erzählen oder zu erklären. Wendepunkte und Verlaufskurven im Sinne Schützes lassen sich nicht identifizieren. Wie bei Typ 1 entfaltet sich auch hier kaum ein Detaillierungszwang zur Erläuterung ihres als weitestgehend „normal“ zusammengefassten Lebens.

Die Interviewten sind in ihrer Heimatregion verwurzelt und orientieren sich am Ideal einer Kleinfamilie mit Eigenheim. Gleichzeitig wird ihr Umgang mit dem Normalarbeitsverhältnis flexibler und individueller. Sicherheit entsteht nicht mehr primär durch die Überzeugung, lebenslang einer Betriebsgemeinschaft anzugehören, sondern durch die Schärfung des eigenen Berufsprofils und den Erwerb von Qualifikationen. Um sich gegen mögliche Enttäuschungen zu panzern, binden sie ihre Identität nicht mehr ausschließlich an einen Arbeitgeber oder eine Tätigkeit, wie es die älteren Facharbeiter getan haben.

Im Kontrast zu der Verfallserzählung aus Typ 1 beschreibt Nathan Müller, dass er sich in Bezug auf seine berufliche Zukunft „*nicht so die großen Gedanken [macht], dass ich da Schwierigkeiten bekommen könnte*“ (BI14). Auffällig ist, dass er in seinem Berufsweg stets als Handelnder auftritt, der über mehrere Optionen verfügt, zwischen denen er wählen kann. Zweimal erzählt er von Entscheidungen, die er getroffen habe, um sich „*abzusichern*“: bei der Wahl seiner Ausbildung und bei dem Entschluss, berufsbegleitend den Meister zu machen:

„Hm (fragend), hab jetzt noch meinen Meister nebenbei gemacht beruflich, einfach nur zur Absicherung, weil [da] gab's ja auch hier in der Firma so ne, so ne Umstrukturierung, so nen Wandel, wo [viele] Mitarbeiter entlassen wurden. Ja und (...) einfach als Absicherung erstmal, falls ich woanders hingehen musste, weißt du, dass ich mehr Möglichkeiten offen hab, hab ich mich erstmal entschlossen, den Meister zu machen.“ (BI14)

Für ihn ist die Umstrukturierung des Betriebs ein anonymer Prozess, den er von der Seitenlinie miterlebt. Er sieht sich aufgrund seiner Weiterbildung in einer guten Position, die er bewahren, „*absichern*“ und im Idealfall auch ausbauen möchte. Zwar geht Müller davon aus, „*Glück*“ zu haben, bereitet sich aber trotzdem auf unterschiedliche Szenarien vor. Von der Verunsicherung, die sich aus den Erzählungen in Typ 1

herauslesen lässt, fühlt er sich nur sekundär betroffen, da er von seiner eigenen Perspektive überzeugt ist:

„Insgeheim hab ich schon auf die Firma weiter gesetzt, weil ich dachte, bis heute *hatt' ich immer relativ Glück bei sowas im Leben*. Ich hatte halt innerlich gedacht, *wahrscheinlich trifft mich eh nicht*. Aber auf der anderen Seite hatt' ich mir natürlich Gedanken gemacht und hatte überlegt, was wäre jetzt, wenn es doch so ist und da hatt' ich überlegt, ein Kumpel von mir, der hat ne [Werkstatt], da hat ich überlegt, dass ich da erstmal irgendwie vorübergehend unterkommen könnte [...]“ (BII4; Herv. H.H.)

Wegen des Fachkräftemangels sieht auch Felix Groß für sich gute Aufstiegschancen im Betrieb. Wie Nathan Müller möchte er seinen Meister machen, um seine Aufstiegschancen zu verbessern. Er schätzt die weiterhin existierenden Absicherungsmechanismen bei Betrieb A. Ein „*Betrieb mit Gewerkschaft*“⁵¹ erscheint für ihn als Idealvorstellung von Lohnarbeit. So hofft er, bis zur Rente bei Betrieb A bleiben zu können:

„Und äh wenn es nach mir ginge, dann würd ich [...] auch gern hierbleiben. Und dann am besten bis zur Rente hierbleiben, weil an sich ist es natürlich ein guter Betrieb, hat Gewerkschaft, die Arbeit ist, was ich so bisher äh kennengelernt hab, ganz gut.“ (BII6)

Er weiß, dass er sich damit von seinen älteren Kollegen unterscheidet, die mit der Entwicklung des Betriebs unzufrieden sind (vgl. Kap. 8.1). Deren Frustration kann er nur bedingt nachvollziehen:

„Äh ja, aber da weiß ich dann, ehrlich gesagt nicht welche [Erwartungen an Arbeit sie haben], weil, also ich bin da und diese Arbeit, also es ist, also man muss weder was Schweres heben, man muss sich nicht irgendwie körperlich anstrengen, es ist nicht zu dreckig, man muss nicht in irgendwelchen Maschinen rumkrabbeln. Also, deswegen, ich versteh's halt manchmal oft nicht, also oft! nicht, warum da so gemeckert wird.“ (BII6)

Er betont, dass seine Lohnarbeit nicht seine Leidenschaft sei, sondern ein Mittel, um Geld zu verdienen. Für ihn werden weder Mitbestimmung noch das Unternehmen selbst zu zentralen identitären Referenz-

51 Betriebsrat und die IG Metall erscheinen in seiner Narration nicht als eigenständige politische Akteure, sondern als Teil der betrieblichen Standortbedingungen, die gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ermöglichen.

rahmen. Er sucht seine Selbstbestimmung im Privaten, wo er seinen Lebensmittelpunkt verortet. Im Betrieb nimmt er eher eine Beobachterrolle ein und hält Distanz. Seine Haltung zum Umgang mit Unsicherheiten und Problemen in der Arbeitsorganisation beschreibt er so:

„In erster Linie erstmal beobachten. Und dann wenn’s irgendwie sich ausbreitet, dass es mich irgendwie mehr betrifft, dass es jetzt halt dringender wird, dann kümmert man sich halt irgendwie doch mal drum.“ (BII6)

Felix Groß ist aus dieser Beobachterposition heraus auch der einzige Biographieträger in Typ 1 und 2, der auch diskriminierende Dimensionen in der Dynamik unter den Beschäftigten explizit benennt. So beobachtet er strukturelle Ausschlüsse von Frauen* und benennt problematische Dimensionen der Gruppendynamik seiner Abteilung. Doch auch hier behält er seine Beobachterrolle bei und mischt sich nicht ein: *„Äh ja, ist halt schwierig als Außenstehender da äh, also ich sag da nix.“* (BII6).

Auffällig ist, dass die dem Typ 2 zugeordneten Personen für ihre Selbstdefinition primär Freizeitaktivitäten und Hobbys heranziehen, während Lohnarbeit nur dann zum Kernbestandteil der Identität wird, wo sie als erfolgreich und selbstwirksam erlebt wird. Durch ihr instrumentelles Verhältnis zur Lohnarbeit entziehen sie sich zu einem gewissen Grad der betrieblichen Konkurrenzdynamik, obwohl sie sich gleichzeitig auf diese vorbereiten, indem sie ihre individuelle Situation durch Qualifizierung verbessern. Dabei zeigt sich ein hohes Vertrauen in das eigene Wissen und die eigenen Kompetenzen, die sie als Schutz vor Kündigungen oder Arbeitslosigkeit betrachten (vgl. hierzu Wissen et al. 2020: 255).

8.2.2. Die privilegierte Position der qualifizierten Facharbeiter

Dabei ist hervorzuheben, dass sie als qualifizierte Beschäftigte mit einer digitalisierten Tätigkeit bislang zu jener Gruppe gehören, die von der sich ausweitenden Lücke zwischen einer kleinen Gruppe hochqualifizierter und einer großen Gruppe niedrigqualifizierter Arbeiter:innen eher profitiert. Gerade diese Gruppe ist von den Verschlechterungen

der Arbeitsbedingungen am wenigsten betroffen und kann am ehesten das Ideal des Normalarbeitsverhältnisses aufrechterhalten – wie sich auch an deren Schilderungen zeigt.

Entsprechend beschreiben beide eine große Freude, die sie an der konkreten Arbeit im Betrieb haben, da sie selbstbestimmt und kreativ arbeiten können. Insbesondere im Kontrast zu der Erzählung von Moritz Nadel (vgl. Kap. 8.1) lässt sich die These aufstellen, dass die Möglichkeit, „das erfolgreiche Überleben unter prekären Leistungsbedingungen als positives Leistungserlebnis deuten zu können“ (Menz 2012: 457), ein Privileg der besser Qualifizierten ist, die im Zuge der Digitalisierung eine privilegierte Sonderstellung einnehmen (vgl. Kap. 5.3).⁵² Diese Position ermöglicht es ihnen, eine optimistische Haltung gegenüber der eigenen beruflichen Zukunft zu bewahren.

8.2.3. Die ökonomisch-ökologische Zangenkrise als Bedrohung

Aber auch, wenn sich hier klare Bezüge auf das Ideal der neoliberalen hegemonialen Männlichkeit finden (vgl. Kap. 4.2.3), bleibt die Flexibilität der Befragten begrenzt. Die normative Wirksamkeit des Normalarbeitsverhältnisses zeigt sich weiterhin darin, dass sie in der Region verwurzelt bleiben und am Ideal einer Kleinfamilie im Eigenheim festhalten. Zugleich wird die für den Typ 2 charakteristische, permanent zu erarbeitende Sicherheit strukturell herausgefordert, weil die ökonomisch-ökologische Zangenkrise das gesamte Feld der industriellen Arbeit bedroht (vgl. Kap. 5.3). Diese Verunsicherung deutet sich bei Nathan Müller bereits an, wenn er schildert, wie „sinnlos“ (BI14) er es findet, dass Diesel-Autos nicht mehr gebaut werden sollen und dadurch sein Arbeitsplatz bedroht werde. Ein mögliches Ende des Verbrennungsmotors stellt für ihn sein bisheriges Lebenskonzept

52 Menz weist darauf hin, dass „[d]ie Mehrheit [...] ‚den Markt‘ dagegen als Zwangsinstanz und Bedrohung [erlebt], als naturhafte Quelle dauerhafter Unsicherheit, nicht als Chance der Selbstbestätigung oder als erweiterter Erlebnisraum“ (Menz 2012: 457).

infrage, das trotz aller Absicherungen an die Arbeitsstelle bei Betrieb A gebunden bleibt:

„Aber für die Firma hier ist es jetzt zum Beispiel. ein großer Nachteil, weil wir stellen ja, [Produkte] her‘, die werden halt hauptsächlich im Verbrennermotor verbaut. Und-und deswegen weiß man auch nicht, wo da die Reise in Zukunft hingeht. Das ist so ne Unsicherheit sag ich mal, die man im Kopf hat. Was passiert mit dem Arbeitsplatz hier? Wie sehr wird dieses Produkt, was wir herstellen, in Zukunft noch benötigt? Und ja, wo geht die Reise hin? Gibt es Alternativprodukte, die die Firma anbietet?“ (B114)

Unterstützung bei der Absicherung seines Lebensstandards erhofft er sich von der Politik. Besonders aufschlussreich ist dabei, wie er sich selbst im Zusammenhang politischer Repräsentation positioniert:

„Also das so generell immer-/ Jetzt in Bezug auf Elektro-, Elektroautos und Politik und so weiter, und generell auch Coronalage, ja, für mich macht generell Vieles einfach keinen Sinn und man würd sich schon wünschen, dass-dass mal mehr wieder so im Sinne des Menschen der unteren Klasse, in Anführungsstrichen ((lacht)), der gut verdienenden unteren Klasse, dass- dass es denen mal wieder, besser geht, dass mehr für die gemacht wird, das wär halt ganz klar nen Punkt. Nicht immer nur die großen, sondern auch mal äh die kleinen Leute, die normalen Leute ((lacht)).“ (B114)

Nathan Müller beschreibt sich bezeichnenderweise als den normalen, gutverdienenden Arbeiter, der im Fokus politischen Handelns stehen sollte. Die Transformationsprozesse (vgl. Kap. 5.3) wirken sich in Typ 2 vor allem als drohende Verschlechterung der eigenen Startbedingungen in der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt aus. Durch ihre regionale Bindung sind die Befragten bei der Suche nach Arbeit eben nicht unbegrenzt flexibel. Die Transformation greift damit das bisher etablierte Unsicherheitsmanagement an und ist eine nicht einzuschätzende Größe. Da sie sich weniger als Teil der kollektiven Gruppe der Arbeiter:innen im Betrieb positionieren und hier somit auch keine kollektive Stimme haben, bleibt ihnen nur der diffuse Appell an die Politik, sich für die Wahrung und Absicherung ihrer Position einzusetzen.

8.3. Typ 3: Individualisierte und politisierte Erwerbsbiographie

Die dem Typ 3 „*individualisierte und politisierte Erwerbsbiographie*“ zugeordneten Biographien eint, dass das politische Engagement der Interviewten bei der IG Metall einen zentralen Bestandteil ihres Selbstbilds bildet. Dadurch verorten sie sich nicht primär innerhalb der Betriebsgemeinschaft, sondern in einem gewerkschaftlich-politischen Zusammenhang, der ihnen zugleich Anerkennungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet. Diesem Typ werden Elena Friedrich (B2I2) und Timo Vogel (B2I3) aus Betrieb B zugeordnet. Beide sind dort gewerkschaftlich aktiv und erzählen die Entscheidung für die Ausbildung als bewusste Wahl, der bereits verschiedene Lebensstationen vorausgingen.⁵³

8.3.1. Individualisierte Lebenserzählung

Die Beschäftigten des Typs 3 unterscheiden sich durch eine individualisierte Lebenserzählung von den vorherigen Biographieträger:innen. Sie führen alle Stationen ihres Lebenslaufs ausführlich aus und kontextualisieren und begründen die Entwicklung der Lebensgeschichte. Veränderungen werden als bewusste Entscheidungen aus Erfahrungen, Lebenskontexten und in Reflexion mit dem persönlichen Umfeld erklärt. Der Effekt, dass für bestimmte Lebensbereiche der Detaillierungszwang nicht wirksam wird, wie es bei Typ 1 und 2 beobachtet wurde, tritt hier nicht auf. Daran zeigt sich, dass die normierte Abfolge der Stationen des Normalarbeitsverhältnisses für sie eine geringere Bindekraft besitzt. Sie werden vor allem als Referenzfolie herangezogen, um zu betonen, dass sie sich ihnen nicht unterwerfen.

So betont Timo Vogel, dass er zwar, den Erwartungen der männlichen Kollegen entsprechend, in der Zukunft Kinder haben möchte.

53 Auch Konrad Nieswand, der bei Typ 1 vorgestellt wurde, zeigt Züge von Typ 3. Er beschreibt das Leiden der Kolleg:innen an der Arbeit und der gewerkschaftliche Kontext ist für ihn ein wichtiger Anerkennungsrahmen.

Allerdings plant er, entgegen der Erwartungen, die zwölf Monate Elternzeit zu nehmen:

„Ich werd‘ halt wahrscheinlich irgendwie zwölf Monate ähm in Elternzeit gehen und halt auch Elterngeld bekommen und so und das wird schon spannend, mal hier im Betrieb durchzusetzen, umzusetzen, ja, da freu ich mich schon auf die Kommentare‘, hm (bejahend) [...]“ (B2I3)

Elena Friedrich betont demgegenüber, dass nicht sie, sondern ihr Partner die Kinderbetreuung übernehmen werde und grenzt sich so von traditionellen Rollenbildern ab.

8.3.2. Der Wendepunkt: Die Politisierung der Erwerbsarbeit

Die Verlaufskurve der dem Typ 3 „*individualisierte und politisierte Erwerbsbiographie*“ zugeordneten Interviews wird nicht primär durch Erwerbsarbeit, sondern durch politisches Engagement strukturiert. Timo Vogel begründet dieses politische Engagement aus dem Erleben von Armut in seiner Kindheit:

„Ähm ja, dann gab es noch so ein paar Schlüsselerlebnisse glaub ich. [...] Und deswegen war dann schon relativ früh klar, dass ich irgendwie Bock hab, das nicht so zu akzeptieren, wie das hier läuft und gern dagegen arbeiten möchte.“ (B2I3)

Das Erleben von Ungerechtigkeit weckt in ihm den Wunsch, etwas zu verändern. Nach einer längeren „*Sinnfindungsphase*“ beginnt er seine Ausbildung bei Betrieb B mit der Motivation, sich im Betrieb politisch zu engagieren.

Elena Friedrich dagegen war zu Beginn ihrer Ausbildung in Betrieb B noch stolz, in einem renommierten Unternehmen arbeiten zu können und identifizierte sich mit dem Betrieb. Für sie ist die politische Bildungsarbeit der IG Metall der Schlüsselmoment, der ihr einen Einblick in die hierarchischen Strukturen der Betriebsorganisationen ermöglicht. Durch die Auseinandersetzung mit den Verhältnissen, in denen sie arbeitet, erkennt sie einen Interessengegensatz zu ihrem Arbeitgeber und beginnt sich für die Rechte der Beschäftigten zu engagieren. Sie beschreibt, wie sie mit dieser neu gewonnenen Perspektive das

unpersönliche Arbeitsgefüge bei Betrieb B als die „*Krallen des Kapitalismus*“ (B2I2) erlebt, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind.

Die Erkenntnis über den Gegensatz zwischen den Interessen der Beschäftigten und der Führungsebene strukturiert für beide Befragten ihre Rolle und Selbstpräsentation in der Erzählung. Sie sehen ihre Aufgabe im Kontext des Betriebs darin, die anderen Beschäftigten zu unterstützen und ihnen neue politische Deutungsangebote ihrer Erfahrungen zu eröffnen. Elena Friedrich beschreibt eine Aufwertung, die sie durch ihr gewerkschaftliches Engagement erlebt:

„Ähm, ja genau, bin jetzt, wie gesagt, hauptsächlich damit beschäftigt, wir ham schon krasse Auseinandersetzung hier im Betrieb geführt und gehabt und, ähm ja, und ich hab einfach, *ich merk einfach, dass ich das drauf habe so, die Leute so, den Leuten diesen Klick zu verschaffen, den mir andere damals verschafft haben*, dieses ok, also so eigentlich ist das nicht alles so rosa und toll, wie wir uns das immer alle so einreden, sondern irgendwie hier gibt es ganz schön krasse Probleme, und uns geht es auch allen nicht so gut, wie wir das immer so darstellen, ähm genau ja.“ (B2I2; Herv. H.H.)

Ihre konkrete Tätigkeit im Betrieb beschreiben Vogel und Friedrich, ähnlich wie die Befragten in Typ 1, als frustrierend. So erzählt Timo Vogel, wie „*langweilig*“ er seine Tätigkeit in der Produktion gefunden habe und dass er das Gefühl hatte, „*zu verblöden*“ (B2I3). Mit einer ähnlichen Formulierung wie Karl Marx beschreibt er sich als „*Anhängsel der Maschine*“, das ohne Handlungsspielräume monoton die gleichen Tätigkeitsschritte wiederholt (vgl. Kap. 2.1). Der Interpretationsgruppe fällt auf, dass er versucht, sich von den erlebten Zumutungen zu distanzieren. Er lacht wiederholt während des Interviews, wenn er die anstrengenden Arbeitsbedingungen beschreibt und nutzt Adjektive wie „*lustig*“, wenn er erzählt, wie negativ sich Lohnarbeit auf die Beschäftigten auswirkt. Ihre Lohnarbeit im Betrieb begründen beide instrumentell mit der Notwendigkeit, Geld zu verdienen, aber gerade nicht aus dem Interesse, erfolgreich an der Herstellung eines guten Produkts mitzuarbeiten.

8.3.3. Die IG Metall als politische Gegengemeinschaft

Vogel und Friedrich verorten sich emotional außerhalb der homosozial geprägten Betriebsgemeinschaft, die sie aufgrund ihrer Eingebundenheit in Konkurrenzlogik und Identifikation mit den Unternehmenszielen als grundlegend von ihrem eigenen Wertesystem verschieden wahrnehmen. Gerade deshalb liegt es in ihrem Interesse, sich nicht ungebrochen in diese Logik einzugliedern. Als Folge setzen sie sich auch mit den rassistischen und sexistischen Strukturen innerhalb der Betriebsgemeinschaft auseinander.

In Vogels Erzählung wird deutlich, dass er den anderen Beschäftigten im Arbeitsalltag Mitgefühl entgegenbringt und sie unterstützt, weil sie unter den schlechten Arbeitsbedingungen leiden. Zugleich sieht er sich nicht als Teil der Betriebsgemeinschaft. Besonders auffällig wird dies im Nachfrageteil zum Komplex Geschlecht (vgl. Kap. 9.3). Zum einen benennt er hier eine männerbündische Dynamik, die er von außen beobachtet. Zum anderen zeigt sich, wie wirkmächtig diese geschlechtsspezifische Anrufung ist, denn Vogel kann sich trotz seiner Selbstpositionierung als Außenstehender den Auswirkungen nicht entziehen:

„Als Mann muss man ja auch stark sein ((lacht)), und deswegen, das war schon ein großer (...) Schock erstmal, wie auch noch so ein großer Mann sich [fleischarm] ernähren kann ((lacht)), das, also die Erwartungshaltung war auf jeden Fall da, ähm dass man mehr Fleisch essen muss und so (leiser). Oder auch, keine Ahnung, also alles Mögliche. Also auch so, am Nachmittag mit den Kollegen in die Kneipe gehen oder so nen Kram. Oder sexistische Witze machen oder drüber lachen und die nicht doof finden'. Also klar, solche Erwartungshaltungen gibts schon (lachend) sehr, sehr viele.“ (B2I3)

Er ist nicht Teil der Gemeinschaft, aber er gehört doch dazu. Dadurch, dass er die normierende Wirkung der männlich geprägten Gruppendynamik als belastend und übergriffig erlebt, kann er sich insbesondere im Betriebsrat nur strategisch bewegen. Seine relevanten sozialen Beziehungen verortet Vogel außerhalb des Betriebs, in seinem sozialen Nahbereich. Seine Freund:innen und politisch Gleichgesinnte sind die Personen, mit denen er seine Sorgen teilt, mit denen er die emotiona-

len Belastungen im Betrieb diskutiert und mit denen er gemeinsame Projekte hat. Auch Elena Friedrich betont die Bedeutung ihres privaten Umfeldes für ihr gewerkschaftspolitisches Engagement, das einen zentralen Bestandteil ihrer Identität ausmacht. Die Deutungshoheit über ihre eigene Identitätskonstruktion und Gestaltung ihres Lebenswegs versuchen beide gemeinsam mit ihren Freund:innen gegen die Zurichtungen in der Arbeitswelt zu bewahren.

Insbesondere ihre politische Organisiertheit und identitäre Bindung an die IG Metall ermöglichen beiden Befragten die Zugehörigkeit zu einer wirkmächtigen solidarischen Gegengemeinschaft. Diese Zugehörigkeit, so das Narrativ, gibt ihnen die Sicherheit und Ressourcen, um sich innerhalb des Betriebs widerständig zu positionieren. Während die Befragten in Typ 1 und 2 versuchen, selbstbestimmte Teilbereiche außerhalb des Berufslebens auf- und auszubauen, um die Zumutungen der Lohnarbeit abzuschwächen, versuchen sie die Arbeitswelt selbst zu verändern. Als individuelle Absicherung dient ihnen die Organisation der IG Metall auch deshalb, weil sie ihnen Anerkennungs- und Aufstiegsmöglichkeiten außerhalb des Betriebs eröffnet, sodass sie sich bei Bedarf den Kämpfen im Betrieb entziehen können. Dadurch können sie auch die erlebten Belastungen im Arbeitsalltag anders einordnen: Ihre Anwesenheit im Betrieb erscheint nicht bloß als Zwang zur Erwerbsarbeit, sondern als bewusste Entscheidung, an der Verbesserung der betrieblichen Arbeitswelt mitzuwirken. Diese selbstgewählte Rolle im Rahmen von Betriebsrat und Gewerkschaft bedeutet zugleich, dass der Betrieb trotz des instrumentellen Zugangs zur Lohnarbeit der Mittelpunkt ihres politischen Denkens und Handelns bleibt – wenn auch in Gegnerschaft zur Leitungsebene. Die Beschäftigten sind für beide Befragten die Adressat:innen ihres politischen Engagements. Der Betrieb bleibt der Horizont, vor dem sie ihre politischen Kämpfe ausfechten.

