

10. Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die vorliegende Untersuchung hat gefragt, wie industrielle Facharbeiter im Organisationsbereich der IG Metall erlebte Transformationsprozesse in der Arbeitswelt biographisch verarbeiten, inwiefern sie dabei auf vergeschlechtlichte Deutungsmuster zurückgreifen und welche Rolle veränderte geschlechtliche Rollenverteilungen in diesen Deutungen spielen. Die Analyse legt nahe, dass die Befragten den Wandel der Arbeitswelt nicht ausschließlich als Verlust materieller Sicherheit erleben. Besonders bedeutsam erscheint der Zerfall jener betrieblichen Gemeinschaften, in denen Männlichkeit, Anerkennung und berufliche Identität miteinander verschränkt waren. Die nostalgische Bezugnahme auf frühere Arbeitsverhältnisse verweist deshalb nicht allein auf ökonomische Sicherheit, sondern auch auf den Verlust einer männlich geprägten sozialen Welt. Im Folgenden werden die Analyseergebnisse entlang der drei Teilfragen der Forschungsfrage gebündelt diskutiert.

Zur biographischen Verarbeitung von Transformationsprozessen:

Die drei rekonstruierten Biographietypen lassen sich als unterschiedliche Antworten auf die Auflösung jener Arbeits- und Geschlechterordnung verstehen, die im Fordismus durch die Verknüpfung von Lohnarbeit, betrieblicher Zugehörigkeit und männlicher Identität stabilisiert wurde. Es wurde gezeigt, dass die Transformationsprozesse von den Beschäftigten unterschiedlich erlebt werden.

Die befragten Facharbeiter:innen des Typs 1 (*erschütterte Normbiographie*) erleben die Transformation als Prekarisierungsprozess. Ihre Verlusterzählung beklagt die daraus resultierende fehlende „Menschlichkeit“ und „Wertschätzung“ am Arbeitsplatz und beschreibt eine Überforderung, die mit zunehmender Arbeitsverdichtung und dem Abbau von Mitbestimmung und Gestaltungsspielraum zusammenhängt. Daraus erwachsen Unsicherheitserfahrungen, Ängste und psychosoziale Belastungen. Da insbesondere die älteren Facharbeiter:innen ihre Identität eng an die Lohnarbeit gebunden und diese zum Mittelpunkt ihres Lebens gemacht hatten, wiegen die Rückschritte nun umso härter und stellen ihre Selbstkonzeption in Frage (vgl. Kap. 8.1 und 9.1). Was ins Wanken gerät, ist nicht nur die bisherige materielle Sicherheit, sondern primär die Sinnstruktur, die den Lebensweg der männlichen Facharbeiter bisher organisierte: die Verknüpfung von Lohnarbeit, betrieblicher Zugehörigkeit und männlicher Identität, wie sie im Fordismus institutionell abgesichert (vgl. Kap. 4.1.2) und in der homosozialen Betriebsgemeinschaft verortet war. Auffällig ist dabei, dass die Facharbeiter des Typs 1 gerade nicht, wie von Dörre prognostiziert, den Schulterschluss mit dem Management suchen, sondern dessen Inkompetenz und Ausbeutungsstrukturen beklagen (Dörre 2020b: 293). Die Enttäuschung über die Leitungsebene führt also nicht zur Identifikation mit ihr, sondern zu einer partiellen Distanzierung – die allerdings unterhalb einer expliziten Klassenanalyse bleibt.

Während ein Großteil der Interviewpartner:innen von massiven Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen berichtet (vgl. Kap. 9.1), können die jungen qualifizierten Facharbeiter des Typs 2 (*individualisierte und modernisierte Normbiographie*) ihre traditionell privilegierte Position im Betrieb (vgl. Kap. 4.1) vorerst bewahren. Sie reagieren auf diese Veränderungen mit einer Anpassung an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt. Die kollektive Betriebsgemeinschaft verliert für sie an Bedeutung, an ihre Stelle treten individuelle Leistungsfähigkeit, Qualifikation und Arbeitsmarktfähigkeit. Ihnen fehlt der Sehnsuchtsort der fordistisch geprägten Betriebsgemeinschaft. Das Kollektiv der Arbeiter:innen im Betrieb hat für sie nur instrumentellen Wert als

Absicherung ihrer individuellen Marktposition. Das Ideal der Normalarbeiterbiographie bleibt hier erhalten, wird aber flexibilisiert, individualisiert und modernisiert. Ihre Vorstellungen eines flexibleren Normalarbeitsverhältnisses weisen dabei Merkmale der neoliberalen hegemonialen Männlichkeit auf (vgl. Kap. 4.2.3). Die Umstrukturierungen und Transformationsprozesse erscheinen mit dieser Perspektive nicht als einschneidende Krise, sondern als permanent zu bearbeitende – und im Prinzip kontrollierbare – Herausforderung. Die Verarbeitung von struktureller Unsicherheit ist damit im Kern mit ihrer Identitätsbildung verwoben (vgl. Kap. 8.2). Die gewerkschaftlich politisierten Biographieträger:innen des Typs 3 (*individualisierte und politisierte Erwerbsbiographie*) reagieren weder mit Nostalgie noch mit individueller Anpassung. Sie versuchen, den Verlust kollektiver Handlungsfähigkeit politisch zu verarbeiten und neue Formen von Solidarität außerhalb der traditionellen Betriebsgemeinschaft aufzubauen. Auch panzern sie sich in gewisser Weise gegen die identitäre Bedrohung, welche die Verschärfung des Klassenkonflikts im betrieblichen Alltag für die älteren Facharbeiter:innen bedeutet: Der einseitigen Aufkündigung des Klassenkompromisses von oben stellen sie eine kollektiv getragene politische Praxis entgegen (vgl. Kap. 8.3).

Die drei Typen unterscheiden sich damit weniger hinsichtlich der Erfahrung von Transformation als hinsichtlich der Art und Weise, wie mit den entstehenden unsicheren Konstellationen umgegangen wird.⁶⁰ *Typ 1* verarbeitet diesen Verlust als Erfahrung von Entfremdung und Desintegration, verbunden mit einer individualisierten Strategie des Stattgebens von Unsicherheit, bei der versucht wird, sich dem Konkurrenzverhältnis zu entziehen und ein instrumentelles Verhältnis zur Lohnarbeit zu entwickeln. Die qualifizierten jungen Facharbeiter (*Typ 2*) versuchen sich an einer Re-Stabilisierung ihrer Position, indem sie ihre individuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt verbessern und sich,

60 Diese Strategien sind eine Reaktion auf die Erfahrung der Nichtübereinstimmung, der Inkohärenz und des Nichtdominierens, die vor allem für männliche Beschäftigte entsteht, wenn die Normalitätsannahme eines autonomen ‚männlichen Lebens‘ mit den entgegenstehenden (Unsicherheits-)Erfahrungen kontrastiert wird (vgl. hierfür Völker 2015: 137).

etwa durch Qualifizierung, einen Vorteil in der Konkurrenz zu anderen Beschäftigten zu verschaffen suchen. Die Biographieträger:innen des Typs 3 sind wiederum nicht bereit, die verschärften Rahmenbedingungen der Lohnarbeit zu akzeptieren und versuchen daher das Feld selbst zu verändern und kollektiv gegenzusteuern. Sicherheit entsteht dabei jeweils auf unterschiedliche Weise: durch Rückzug und Distanzierung (Typ 1), durch individuelle Konkurrenzfähigkeit (Typ 2) oder durch die Einbindung in politische und gewerkschaftliche Kollektive (Typ 3).

Zu den vergeschlechtlichten Deutungsmustern:

Mit Bezug auf die idealisierte Betriebsgemeinschaft der älteren Befragten lässt sich herausarbeiten, dass ihre Auflösung jeweils in den Erzählungen verarbeitet wird. Die erlebte Auflösung der männlich geprägten Betriebsgemeinschaft ermöglicht den Arbeiter:innen des Typs 1 zwar keine Einblicke in die rassistischen und sexistischen Grundstrukturen – aber sie schärft den Blick für das hierarchische Verhältnis zwischen Arbeiter:innen und der Leitungsebene im Betrieb. In den Interviews zeigt sich, dass dies die männlichen Arbeiter teilweise aus der passiven Haltung lösen kann, in die sie durch die geregelte Abfolge der Lebensstationen und die Einbindung in die fordistisch und hierarchisch strukturierte Betriebsgemeinschaft versetzt wurden (vgl. Kap. 8.1.5). Diese partielle Desillusionierung eröffnet Spielräume für die Entwicklung einer mündigen Haltung, die zum Widersprechen im betrieblichen Kontext und zur Meinungsbildung im Einklang mit den Idealen Solidarität und Gerechtigkeit ermutigt, dabei aber unterhalb einer expliziten Reflexion der vergeschlechtlichten Strukturen der Betriebsgemeinschaft bleibt (vgl. Kap. 8.1). Symptomatisch hierfür steht die Figur der „*Chefin*“ in Betrieb A: Sie wird nicht primär als Frau* in einer Führungsposition abgelehnt, sondern als Verkörperung der Aufkündigung des homosozialen Bündnisses zwischen Belegschaft und Leitungsebene – und gerade darin zeigt sich, wie tief die vergeschlechtlichte Struktur der Betriebsgemeinschaft in die Wahrnehmung der Transformationsprozesse eingeschrieben ist (vgl. Kap. 8.1.4 und 9.2).

Die qualifizierten jungen Facharbeiter (Typ 2) hingegen lösen sich von dem Kollektiv der Arbeiter:innen im Betrieb, und damit auch von

den Idealen Solidarität und Gerechtigkeit, behalten aber das Leistungsideal und die Ausrichtung der Lebenserzählung am beruflichen Erfolg bei. Das kann, wie am Beispiel von Felix Groß angedeutet, den paradoxen Effekt haben, dass sie sich nicht mehr an den Ausschlussprozessen, die konstitutiv für diese Gemeinschaft sind, beteiligen, ohne damit einen weitergehenden emanzipatorischen Anspruch zu verbinden.

Demgegenüber versuchen die Biographieträger:innen des Typs 3 den Anspruch von Gerechtigkeit und Solidarität außerhalb der ausschließenden Dynamik der männlich geprägten Betriebsgemeinschaft zu erhalten, im Austausch mit ihren Freund:innen und im Kontext der IG Metall. Sie versuchen bewusst aus der männlich geprägten Dynamik auszusteigen und sie zu reflektieren. Dabei können beide hier zugeordneten Biographieträger:innen die Gewaltförmigkeit der Herstellung der homosozial geprägten Betriebsgemeinschaft klar benennen: Sie beinhaltet für die Arbeiter die Zurichtung entlang des Ideals der Arbeitermännlichkeit (vgl. Kap. 8.3) und eine Festschreibung von Arbeiterinnen auf eine Position als Gast und temporäre Besucherin in einem männlich geprägten Raum (vgl. Kap. 9.3.2). Das macht den qualitativen Unterschied zu Typ 1 und 2 aus: Während dort vergeschlechtlichte Strukturen wirksam bleiben, ohne benannt oder hinterfragt zu werden, wird bei Typ 3 die Doxa der homosozialen Betriebsgemeinschaft zum Gegenstand bewusster Reflexion.

Zur Rolle veränderter geschlechtlicher Rollenverteilungen: Auf die Aufforderung nach geschlechtsspezifischen Einschätzungen, die ihre eigene Praxis betreffen, bleiben die männlichen Facharbeiter des Typs 1 und 2 sprachlos. Beide Gruppen blenden die vergeschlechtlichten Strukturen aus, in denen sie sich bewegen. Die Routinen des „doing gender“ der Facharbeiter des Typs 1 und 2 haben sich in ihrer lebensweltlichen Praxis wohl bisher noch in solchem Maße bewährt, dass sie sich und anderen die geschlechtliche Dimension ihres Handelns nicht verdeutlichen müssen. Die habituelle Sicherheit ist für die Befragten weder in der eigenen Position in der Familie noch in Interaktion mit Frauen* im Betrieb fraghaft (vgl. Kap. 3.1; vgl. hierzu Meuser 2010a: 199). Die Verunsicherung beginnt vielmehr in den Verhältnissen unter

den Männern im Betrieb, in Differenz zu den Managern. Gerade diese Sprachlosigkeit kann jedoch selbst als Befund verstanden werden: Sie kann als Hinweis darauf gelesen werden, dass Geschlecht für die Befragten überwiegend als selbstverständlich gewordene soziale Ordnung wirksam bleibt und deshalb nur selten zum Gegenstand bewusster Reflexion wird.

Methodische Reflexion: Die Triangulation der Auswertungsmethoden – Narrationsanalyse und Tiefenhermeneutik – ermöglichte es, verschiedene Dimensionen der Erzählungen, insbesondere die Schnittstelle der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse, mehrperspektivisch in den Blick zu nehmen. Aufgrund der geringen Fallzahl können die Ergebnisse nur begrenzt verallgemeinert werden; es wäre in weiterer Forschung zu prüfen, ob die spezifische Ausgestaltung der homosozialen Betriebsgemeinschaft in Betrieb A auch in anderen Betrieben und Branchen anzutreffen ist. Nichtsdestotrotz bietet der Fokus auf den ideologischen Überschuss der homosozialen Betriebsgemeinschaft Einblicke in das Wirksamwerden von Geschlecht als unreflektierter Identitätsverankerung – und damit in eine Dimension industrieller Transformationsprozesse, die in der arbeitssoziologischen Forschung bislang unterbelichtet geblieben ist.

Die Befunde dieser Arbeit sind in einem doppelten Sinne zeitgebunden: Sie spiegeln die Erfahrungen von Facharbeitern in einem spezifischen historischen Moment, in dem sich die ökonomisch-ökologische Zangenkrise zuspitzt, die Gewerkschaften unter Druck geraten und die politische Repräsentation der Arbeiter:innen sowohl in Gewerkschaft als auch Politik umkämpft ist. Zugleich verweisen sie auf strukturelle Muster, die über den konkreten Erhebungszeitraum hinaus Bestand haben dürften.

10.1. Zwischen Solidarität, Konkurrenz und autoritärer Verarbeitung

Dörre warnt davor, dass vor allem der einst geschützte Teil der Arbeiterschaft – der traditionelle Facharbeiter, der mit dem Fordismus der

1950er und 1960er Jahre in Verbindung gebracht wird – im Kontext der Transformationserfahrungen für rechte Deutungsmuster offen ist. In dieser Lesart wird die Erfahrung der Auflösung von Arbeitsverhältnissen und Sicherheiten mit Versatzstücken rechtspopulistischer Ideologie gedeutet (vgl. auch Becker et al. 2018: 15). Die vorliegende Arbeit hat insbesondere nach der vergeschlechtlichten Dimension dieser Transformationsprozesse gefragt. Es wäre daher auch naheliegend gewesen, auf sexistische Versatzstücke rechtspopulistischer Ideologie in den Interviews zu stoßen. Da das Normalarbeitsverhältnis selbst bereits vergeschlechtlicht ist, ist die damit einhergehende Verlusterfahrung und ihre mögliche Verarbeitung in rechten Deutungsmustern zwangsläufig auch vergeschlechtlicht. In den Interviews fanden sich dafür aber keine Hinweise. Bei den älteren Facharbeitern des Typs 1 wirkt die an Solidarität und Gerechtigkeit orientierte Identität, eingebettet im Kollektiv der Arbeiter:innen im Betrieb, offenbar begrenzend auf autoritäre Verarbeitungen der erlebten Enttäuschungen und Abwertungen sowie auf das ungebremste Wirksamwerden sexistischer Affekte, wie sie sich beispielsweise in der Auseinandersetzung mit der Figur der *Chefin* bei Betrieb A andeuten (vgl. Kap. 9.2).

Besondere Aufmerksamkeit verdient für diese Frage daher der Typ 2: Denn die Arbeiter des Typs 2 haben sich aus dieser kollektiven Rahmung gelöst, die bei den Befragten des Typs 1 den Rückgriff auf rechtspopulistische Deutungsmuster zu verhindern scheint. Ihr mögliches zukünftiges Scheitern wird so individualisiert. Es lässt sich daran anschließend die These für mögliche zukünftige Forschungsarbeiten aufstellen, dass die affirmierte Konkurrenzlogik sexistisch oder rassistisch aufgeladen werden könnte, wenn die Transformationsprozesse ihren antizipierten beruflichen Erfolg gefährden. Antifeministische Motive, welche die Höherwertigkeit und Leistungsfähigkeit des Mannes betonen, könnten so attraktiv werden (vgl. Höcker et al. 2020; Schutzbach 2019), insbesondere wenn die Biographieträger sich weiter an der männlichen Normbiographie orientieren. Wenn die als selbstverständlich wahrgenommenen „Konkurrenzvorteile“ wegfallen, scheint es naheliegend, dass die Gefahr steigt, dass Prekarisierungsprozesse

ungebremst reaktionär verarbeitet werden. Denn gerade die fehlende Reflexion der geschlechtlichen Dimension der Transformationserzählung kann Anschlussstellen für antifeministische Deutungen öffnen, wenn die männliche Identität unter Druck gerät.

Zudem weisen die Interviews auf eine sich verschärfende Repräsentationslücke derjenigen Facharbeiter hin, die sich von ihren vorherigen Verbündeten, den Managern im Betrieb, verstärkt im Stich gelassen und aus den Spielen der Macht ausgeschlossen fühlen. Denn die Beschäftigten, mit Ausnahme des Typs 3, halten sich nicht für zuständig, verbesserte Rahmenbedingungen im Betrieb und eine demokratische Ausgestaltung von Transformationsprozessen selbst durchzusetzen. Vielmehr nehmen sie hier im Sinne des fordistischen Klassenkompromisses Politik und Gewerkschaft in die Pflicht. Von ihnen fordern sie größtenteils ein entschiedeneres Auftreten, sind aber auch enttäuscht von dem beobachteten Bündnis mit der Unternehmenseite. In den Interviews steht dabei insbesondere die Rolle der IG Metall in den Transformationsprozessen im Fokus: Am Beispiel von Hermann Jung lässt sich nachzeichnen, wie frustrierend es ist, im Kontext des zerfallenden Betriebskorporatismus Arbeitskämpfe gegen ein Management zu führen, das sich an zugrundeliegende Vereinbarungen nicht mehr hält. Der IG Metall werfen die Befragten teilweise vor, die erlebten Prekarisierungstendenzen in den Betrieben zu verharmlosen. Wenn die IG Metall auf die gemeinsame Gestaltung der Transformation mit den Unternehmen setzt, riskiert sie, diese fundamentalen Erfahrungen der befragten Beschäftigten nicht mehr zu repräsentieren, die das Management der Betriebe nicht mehr als Verbündete ansehen – selbst wenn sie so für die kleiner werdende Gruppe von qualifizierten Facharbeitern einzelne materiell wirksam werdende Teilerfolge erzielen kann.

Eine ähnliche Diagnose lässt sich für die politische Repräsentation in der Parteienpolitik formulieren: Die derzeitige Politik diskutiert verstärkt eine grundlegende Infragestellung sozialstaatlicher Errungenschaften in fast allen Lebensbereichen sowie eine zunehmende Abwendung von dem Ziel der Stabilisierung der Lebensbedingungen der Beschäftigten. Wenn Transformationsprozesse vorrangig aus der Per-

spektive unternehmerischer Interessen gestaltet werden, entsteht eine Repräsentationslücke, die durch Akteure bedient werden kann, die an unreflektierte Geschlechterstereotype autoritär anknüpfen.

Die Teilhabe an den betrieblichen Räumen der Arbeitswelt war für die älteren männlichen Befragten selbstverständlich. Dass sie es nicht mehr ist – und dass dieser Verlust vergeschlechtlicht erfahren und verarbeitet wird –, ist der eigentliche Befund dieser Arbeit. Das zeigt, dass Geschlecht in diesen Auseinandersetzungen keine Nebenrolle spielt, sondern einen zentralen Bestandteil der sozialen Ordnung bildet, deren Krise gegenwärtig verhandelt wird. Ob die Erfahrungen von Unsicherheit, Kontrollverlust und Entwertung künftig solidarisch, individualisierend oder autoritär verarbeitet werden, entscheidet sich daher nicht zuletzt daran, welche kollektiven Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten Beschäftigten zur Verfügung stehen. Eine demokratische Gestaltung der Transformation wird daher nur gelingen können, wenn sie nicht nur materielle Sicherheiten schafft, sondern zugleich Räume eröffnet, in denen die vergeschlechtlichten Grundlagen von Arbeit, Anerkennung und Solidarität reflektiert und neu ausgehandelt werden können.

