

YOUNG ACADEMICS

by Nomos

Hannah Hecker

Industrielle Transformation und männliche Lebenswelten

Analyse biografischer Erzählungen
zum industriellen Strukturwandel

YOUNG ACADEMICS

by Nomos

Soziologie | 20

Hannah Hecker

Industrielle Transformation und männliche Lebenswelten

**Analyse biografischer Erzählungen
zum industriellen Strukturwandel**

Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Stephan Lessenich

Tectum Verlag



Onlineversion
Inlibra

Hannah Hecker
Industrielle Transformation und männliche Lebenswelten
Analyse biografischer Erzählungen zum industriellen Strukturwandel

Young Academics by Nomos: Soziologie; Bd. 20

1. Auflage 2026

© Die Autorin

ISBN 978-3-68900-677-8
ePDF 978-3-68900-678-5
ISSN 2939-9440

DOI: <https://doi.org/10.5771/9783689006785>

Publiziert von
Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden
www.tectum-verlag.de

Gesamtherstellung:
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Angaben sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung
4.0 International Lizenz.

Vorwort

Die Krise des deutschen Produktionsmodells der Nachkriegszeit ist derzeit in aller Munde. Sehr viel seltener wird allerdings öffentlich thematisiert, dass diese Krise auch eine der mit dem fordistischen Industrialismus verbundenen Lebenswelten ist. Wie tiefgreifend die damit verbundenen biographischen Verunsicherungen sind, zeigt die vorliegende Arbeit. Hannah Hecker geht darin der Frage nach, wie männliche industrielle Facharbeiter im Organisationsbereich der IG Metall die gegenwärtige, krisenhaft zugespitzte Transformation ihrer Arbeitswelt erleben und verarbeiten. Anhand biographischer Erzählungen von Beschäftigten aus zwei Industriebetrieben zeigt sie, wie eng deren Erwerbskarrieren und Familienarrangements, aber auch die Vorstellungen eines gelungenen Lebens mit der Ordnung des industriellen Nachkriegskapitalismus verbunden waren – einer Ordnung, deren institutionelle und kulturelle Implikationen in den aktuellen Transformationsprozessen selbst zum Gegenstand gesellschaftlicher Auseinandersetzung werden.

Die vorliegende Studie geht über das von einer studentischen Qualifikationsarbeit Erwartbare weit hinaus. Sie zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass sie die arbeitssoziologische Transformationsforschung mit einer geschlechtersoziologischen Perspektive verbindet, ohne dass beide Stränge einander äußerlich blieben. Geschlecht ist in Hannah Heckers Analyse keine zusätzlich zu berücksichtigende Variable, vielmehr ist industrielle Arbeit immer schon vergeschlechtlicht. Das fordistische Normalarbeitsverhältnis war nie nur bloßes Beschäftigungsmodell, sondern prägte eine geschlechtlich strukturierte gesellschaftliche Ordnung:

von Arbeit und Familie, Betrieb und Lebenslauf, sozialer Sicherheit und männlicher Selbstvergewisserung.

Die Autorin verknüpft gekonnt arbeitssoziologische Einsichten mit feministischen Theorien, unter Anreicherung mit Pierre Bourdieus Überlegungen zur männlichen Herrschaft. Durch diesen theoretischen Zugriff wird sichtbar, dass die arbeitsbezogenen Umwälzungen der vergangenen Jahrzehnte von den männlichen Industriearbeitern vor dem Hintergrund einer spezifischen Geschlechterordnung erfahren werden. Dabei ist auffällig, welche zentrale Rolle der Betrieb als sozialer Zusammenhang in den Erzählungen spielt. Dies zeigt sich etwa daran, dass die in die Krise geratene industrielle Betriebsgemeinschaft als männlicher Sehnsuchtsort gezeichnet wird, zudem an der virtuos nachgezeichneten Flugbahn der Interviewten von der Komplizenhaften zur marginalisierten Männlichkeit im Verhältnis zu den betrieblichen Führungsfiguren.

Die von der Autorin entwickelte Typologie der „erschütterten“ bzw. „individualisierten und modernisierten Normbiographie“ sowie der „individualisierten und politisierten Erwerbsbiographie“ verweist darauf, dass die betrieblichen Transformationsprozesse von den industriellen Facharbeitern keineswegs einheitlich verarbeitet werden. Damit widerspricht die Studie schlichten Erzählungen von „Modernisierungsverlieren“ und widersteht der Versuchung, soziale Erfahrungen von Unsicherheit und Anerkennungsverlust vorschnell politisch zu vereindeutigen. Dies ist besonders bedeutsam vor dem Hintergrund der jüngsten politisch-sozialen Tendenzen und der aktuellen Entwicklungen in der deutschen Automobilindustrie. Zwar lassen sich auf Grundlage der Studie keine repräsentativen Aussagen treffen, zudem werden bestimmte sozialstrukturelle Dimensionen (etwa Migration, regionale Unterschiede oder generationelle Verschiebungen) nur begrenzt ausgeleuchtet. Gleichwohl liefert Hannah Heckers Studie wichtige Anknüpfungspunkte für weitere Erhebungen und Überlegungen. Sie kann damit als ein wertvoller Beitrag nicht nur zur Arbeits- und Geschlechtersozilogie, sondern auch zur soziologischen Zeitdiagnose gelten.

Prof. Dr. Stephan Lessenich

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Theoretische Grundbegriffe: Arbeit und Geschlecht	7
2.1. Der doppelt freie Lohnarbeiter nach Marx	7
2.2. Der feministische Blick auf Arbeit im Kapitalismus	9
3. Männlichkeit als gesellschaftliches Strukturprinzip	13
3.1. Die doppelte Dominanz- und Distinktionslogik der Geschlechterverhältnisse	14
3.2. Hegemoniale Männlichkeit als relationales Konzept	16
4. Historische Formationen der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse	21
4.1. Das Arbeits- und Geschlechterregime im Fordismus	21
4.1.1. Die fordistische Organisationsweise der (Arbeits-)Gesellschaft	23
4.1.2. Das fordistische Normalarbeitsverhältnis und die hegemoniale Männlichkeit	25

4.2. Die postfordistische Umgestaltung des Arbeits- und Geschlechterregimes	26
4.2.1. Die Krise der fordistischen Arbeitsgesellschaft	29
4.2.2. Der Wandel zum flexiblen Adult-Worker-Modell	31
4.2.3. Die neoliberale hegemoniale Männlichkeit in der Arbeitswelt	32
4.3. Zwischenfazit	35
5. Einstieg ins Forschungsfeld: Der Organisationsbereich der IG Metall	37
5.1. Eine Kurzvorstellung der IG Metall	37
5.2. Die IG Metall – ein „angeschlagener Dinosaurier“ (Spiegel 1973)	38
5.3. #Fairwandel oder Prekarisierung? – die ökonomisch-ökologische Zangenkrise	40
5.4. Zwei Betriebe im Kreuzfeuer der Transformation	42
6. Methodische Überlegungen	45
6.1. Erhebungsmethode: Das narrative biographische Interview nach Schütze	45
6.2. Auswertungsmethoden	47
6.2.1. Die Narrationsanalyse nach Schütze	47
6.2.2. Die tiefenhermeneutische Methode	49
7. Forschung im Feld – Reflexion des Forschungsprozesses	53
7.1. Feldzugang und Sampling im zirkulären Forschungsprozess	53
7.2. Das praktische Forschungsvorgehen – Interviewführung und Dokumentation	58
7.3. Reflexion des Interviewverlaufs	59
7.3.1. Ratifizierung der Erzählaufforderung? – Die Stegreiferzählung	59

7.3.2. Einflüsse durch die Gatekeeper auf die Interviewführung	60
7.3.3. Weitere Herausforderungen bei der Interviewführung	62
7.4. Die Auswertung der Interviews	63
8. Zehn Interviews in drei Idealtypen	65
8.1. Typ 1: Erschütterte Normbiographie	66
8.1.1. Das Normalarbeitsverhältnis in der Erzählstruktur	67
8.1.2. Der Betrieb als soziale Heimat	68
8.1.3. Der Wendepunkt – Die Erschütterung der Normbiographie	69
8.1.4. „Die Chefin“ als Symbol des Niedergangs	73
8.1.5. Die Neuausrichtung des Selbstbildes	75
8.2. Typ 2: Individualisierte und modernisierte Normbiographie	79
8.2.1. Das flexibilisierte, individualisierte Ideal des Normalarbeitsverhältnisses	79
8.2.2. Die privilegierte Position der qualifizierten Facharbeiter	82
8.2.3. Die ökonomisch-ökologische Zangenkrise als Bedrohung	83
8.3. Typ 3: Individualisierte und politisierte Erwerbsbiographie	85
8.3.1. Individualisierte Lebenserzählung	85
8.3.2. Der Wendepunkt: Die Politisierung der Erwerbsarbeit	86
8.3.3. Die IG Metall als politische Gegengemeinschaft	88
9. Der Zusammenhang: Arbeit, Betrieb, Geschlecht	91
9.1. Erleben von Arbeit	92

9.2. Die Betriebsgemeinschaft als männlicher Sehnsuchtsort	96
9.3. Geschlecht als versteckte Strukturkategorie	100
9.3.1. Frauen* im Betrieb	101
9.3.2. Die Betriebsgemeinschaft als ausschließender Männerbund	104
9.3.3. Der Abstieg von der komplizierten zur marginalisierten Männlichkeit	108
10. Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen	111
10.1. Zwischen Solidarität, Konkurrenz und autoritärer Verarbeitung	116
Quellen	121

Der umfangreiche Anhang zu dieser Arbeit steht
zum kostenlosen Download zur Verfügung:
[https://www.nomos-shop.de/de/p/industrielle-transformation-
und-maennliche-lebenswelten-gr-978-3-68900-677-8](https://www.nomos-shop.de/de/p/industrielle-transformation-und-maennliche-lebenswelten-gr-978-3-68900-677-8)
(„Zusatzmaterial“)



Tabellenverzeichnis

Tab. 1.:	Übersicht der Interviews	57
----------	--------------------------	----

1. Einleitung¹

Vor dem Hintergrund von Dekarbonisierung, geopolitischen Krisen, Digitalisierung und globalen Wettbewerbsverschiebungen steht die Industrie in Deutschland aktuell unter erheblichem Anpassungsdruck durch eine mehrdimensionale Transformationsdynamik, in der sich ökologische, ökonomische und soziale Konfliktlinien überlagern (vgl. Lessenich 2022; Schmitz/Urban 2023). Insbesondere in industriellen Kernsektoren verdichten sich Rationalisierungsprozesse, Standortkonkurrenzen und Qualifizierungsanforderungen zu einem Wandel, der nicht nur Beschäftigungsstrukturen, sondern auch etablierte Formen sozialer Integration infrage stellt. Vor diesem Hintergrund lässt sich die von Klaus Dörre diagnostizierte „ökonomisch-ökologische Zangenkrise“² als anhaltender und sich verschärfender Strukturzusammenhang begreifen.

Gewerkschaftliche und arbeitssoziologische Studien zeigen, dass sich diese Entwicklungen auch in den Wahrnehmungen der Beschäftigten niederschlagen: Unsicherheit, Zukunftssorgen und Erwartungen eines tiefgreifenden Strukturwandels prägen die Zukunftsaussichten wei-

-
- 1 Ich bedanke mich bei Luisa Hecker und Moritz Elliesen, ohne die ich diese Arbeit niemals hätte fertigstellen können. Ein ebenso großer Dank gilt Frauke Kuntz und Jana Gawlas, ohne die Diskussionen mit Euch hätte ich die Geschlechterperspektive in dieser Arbeit nicht formulieren können. Danke für Eure Zeit und Eure Gedanken.
 - 2 Dörre (2020a: 51) beschreibt eine „zunehmende Verzahnung von Konflikten um das gesellschaftliche Mehrprodukt einerseits und den Auseinandersetzungen um die Entgiftung des verteilbaren Kuchens andererseits“ als „ökonomisch-ökologische Zangenkrise“.

ter Teile der Belegschaften (vgl. Arbeitskammer des Saarlandes 2023; IG Metall 2020b, 2024). Bei einer von der traditionellen deutschen Industriegewerkschaft (IG) Metall im Jahr 2020 erhobenen Umfrage berichteten 71 Prozent der befragten Mitglieder von verstärkten Zukunftsängsten (vgl. IG Metall 2020b). In den Belegschaften wächst die Sorge vor einem Abbau tariflich abgesicherter Arbeitsplätze, einer massiven Prekarisierung sowie einer sich ausweitenden Entqualifizierung der Arbeit (vgl. ebd.; Sittel et al. 2020: 130). Diese Verunsicherung betrifft auch die bislang relativ geschützten Stammbelegschaften (vgl. IG Metall 2020b). Ihnen ist bewusst, dass der Verlust des Arbeitsplatzes mit einem Statusverlust einhergehen kann, „denn die Aussichten auf einen neuen Job in der gleichen Branche, die sich durch einige zum Teil hart erkämpfte Privilegien auszeichnet, sind gering oder werden zumindest so wahrgenommen“ (Sittel et al. 2020: 162; vgl. Dörre 2020b: 292). Dörre beschreibt, dass diese aktuell noch privilegierten Beschäftigten dabei zu einer „konservierenden Politik in den Staatsgrenzen“ (Dörre 2020b: 293) neigen. Da sie etwas zu verlieren haben, „tendieren sie zum Schulterschluss mit dem Management und anderen Repräsentationen von Kapitalmacht“ (ebd.). Sie reagieren so, „weil die fetten Jahre vorbei sind oder der antizipierte Wandel ihnen wenig Gutes verheißt“ (ebd.).

Die Frage, wie diese Verunsicherung subjektiv verarbeitet wird, lässt sich jedoch nicht allein arbeitssoziologisch beantworten. Denn die industrielle Facharbeit war historisch eng mit bestimmten Formen von Männlichkeit und geschlechtlicher Arbeitsteilung verknüpft. Cara Daggett hat diesen Zusammenhang für den US-amerikanischen Kontext mit dem Konzept der *Petromaskulinität* beschrieben: Die historische Verknüpfung fossiler Industrien mit patriarchaler Herrschaft hat eine zutiefst identitäre Dimension. Diese Männlichkeitsvorstellungen können politisch mobilisierbar werden, wenn diese Ordnungen unter Druck geraten (vgl. Daggett 2023). Feministische Arbeiten betonen zudem die Veränderung der geschlechtlichen Arbeitsteilung seit den 1970er Jahren, welche die als männlich und weiblich sozialisierten Subjekte jeweils neu gesellschaftlich positioniert haben (vgl. Aulenbacher 2015: 26; Frey et al. 2014: 3; Lengersdorf/Meuser 2017: 32). Vor diesem

Hintergrund ist die These plausibel, dass aktuelle Transformationsprozesse die soziale Position von Männern^{*3} und Frauen* in unterschiedlicher Weise berühren.

Im Jahr 2011 diagnostizierten Schier et al., dass erst wenige Arbeiten die „individuellen Verarbeitungsformen von unsicheren Beschäftigungsformen“ in Verbindung mit unterschiedlichen Haushaltskonstellationen und Geschlechterarrangements in den Blick nehmen (Schier et al. 2011: 402; vgl. Lengersdorf/Meuser 2010; Völker 2006). Inzwischen sind mehrere Studien erschienen, die diese Verbindung untersuchen (bspw. Aigner/Rohrmann 2012; Baumgarten et al. 2017; Kutzner 2017). Trotzdem gerät die Verschränkung von Lohnarbeit und Männlichkeit gerade dann häufig aus dem Blick, wenn in Bereichen der Lohnarbeit geforscht wird, in denen „das männliche Prinzip“ noch nicht infrage gestellt wird und „der Rechtfertigung nicht bedarf“ (Bourdieu 2005: 21). So werteten Bose et al. (2018) in einer qualitativen Forschungsarbeit im Rahmen des Projektes *Arbeiterbewegung von rechts?* Interviews mit rechten Gewerkschafter:innen aus. Obwohl fast ausschließlich männliche Gewerkschafter befragt wurden, wurde die Geschlechterdimension kaum analysiert (vgl. Dörre 2018: 49ff.). Stattdessen wird die Verarbeitung von Deprivationserfahrungen vor allem im Kontext von Migration und Nationalität thematisiert. Solche Beispiele zeigen, dass die Geschlechterdimension in Auseinandersetzungen mit Transformationsprozessen in der Industrie und ihrer subjektiven Verarbeitung weiterhin häufig unterbelichtet bleibt (vgl. bspw. Detje et al. 2013; Hövermann et al. 2022; Moosbrugger 2012; Schröder 2009).

3 In dieser Arbeit wird gegendert, wenn eine empirische Beschreibung weiblich und männlich gelesene Personen umfasst. Wenn nur männlich oder nur weiblich gelesene Personen beschrieben werden, wird die entsprechend vergeschlechtlichte Form genutzt. Idealtypen, die sich auf männlich gelesene Lohnarbeiter oder die Figur des Facharbeiters beziehen, werden in der männlichen Form genutzt, um die darin implizierten Strukturen des Geschlechterverhältnisses nicht zu nivellieren. Frauen* und Männer* werden mit Gendersternchen geschrieben, um die Konstruiertheit und aktuelle Brüchigkeit der zweigeschlechtlichen Gesellschaftsordnung zu markieren.

Die vorliegende Untersuchung setzt hier an und fragt danach, wie mehrheitsdeutsche männliche Facharbeiter in der (west)deutschen Industrie Transformationsprozesse der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der sich verschärfenden Erosion eben dieser fordistischen Arbeits- und Geschlechterordnung biographisch deuten. Die Arbeit versteht industrielle Transformationen dabei nicht ausschließlich als Veränderungen von Beschäftigungsbedingungen, sondern auch als Veränderungen sozialer Ordnungen, in denen Anerkennung, Gemeinschaft und Männlichkeit historisch miteinander verschränkt waren. Die IG Metall bietet sich für den Feldzugang an, weil ihr Organisationsbereich stark von den angesprochenen Transformationsprozessen betroffen ist. Als traditionelle Industriegewerkschaft ist sie in einem männlich geprägten Arbeitssektor tätig, der durch das männliche Normalarbeitsverhältnis geprägt ist.

Die leitende Forschungsfrage lautet:

Wie verarbeiten industrielle Facharbeiter, die in der IG Metall organisiert sind, erlebte Transformationsprozesse in der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Auflösung des tradierten männlich geprägten Normalarbeitsverhältnisses? Greifen sie dabei auf vergeschlechtlichte Deutungsmuster zurück? Welche Rolle spielen veränderte geschlechtliche Rollenverteilungen in diesen Deutungen?

Um die Organisation der Lohnarbeit mit dem Geschlechterregime in einer empirischen Arbeit zusammenzudenken, muss die Interpretation theoretisch gerahmt werden. Daher beginnt diese Arbeit mit einem kurzen Überblick über die Geschichte der (Lohn)Arbeit im Kapitalismus (Kap. 2). In Kapitel 3 wird mit Pierre Bourdieu und Raewyn Connell gezeigt, wie die Subjekte in vergeschlechtlichte Herrschaftskonstellationen eingebunden sind. Dabei liegt aufgrund des Forschungsinteresses dieser Arbeit der Schwerpunkt auf der Konstruktion und Herstellung von Männlichkeit. Als abschließender Schritt der theoretischen Vorarbeiten werden beide Kapitel in einem historischen Überblick zusammengeführt, der den Veränderungsprozess des Arbeits- und Geschlechterregimes vom Fordismus zum Postfordismus schildert (Kap. 4). Dabei werden die zentralen Entwicklungslinien herausgearbeitet, die für die Beantwortung der Forschungsfrage und

die Skizzierung des Forschungsfeldes relevant sind.⁴ In Kapitel 5 wird der Organisationsbereich der IG Metall in die historische Entwicklung eingeordnet. In Kapitel 6 wird die Methode der Interviewführung und -auswertung eingeführt. In Kapitel 7 wird der konkrete Forschungsprozess beschrieben und kritisch reflektiert. Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurden zehn biographisch-narrative Interviews in zwei (west)deutschen Industriebetrieben nach Schütze geführt. Alle Befragten sind in der IG Metall organisiert. Die Ergebnisse der Auswertung der Interviews werden anschließend dargestellt: Zunächst werden drei aus dem Material entwickelte Typen vorgestellt (vgl. Kap. 8). In Kapitel 9 werden diese Ergebnisse mit Blick auf die vergeschlechtlichten Strukturen der Erzählungen und Deutungen weiterführend analysiert. Abschließend werden die Forschungsfrage beantwortet sowie Reichweite und Grenzen der Ergebnisse diskutiert. Der Ausblick benennt mögliche gesellschaftstheoretische Implikationen der Ergebnisse (Kap. 10).

4 Das zirkuläre Forschungsvorgehen greift bereits strukturierend in die Darstellung der Theorie ein. Die Theorie wurde daher so geschrieben, dass sie einordnende Bezüge zu den Ergebnissen der Auseinandersetzung mit den Interviews ermöglicht und auch Kontextualisierungen zu Fragen anbietet, die sich in der inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Interviews gestellt haben.

2. Theoretische Grundbegriffe: Arbeit und Geschlecht

Die in den Interviews geäußerten Erfahrungen können nur vor dem Hintergrund ihres gesellschaftlichen und historischen Kontextes analysiert werden. Damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass die Interviews mit vergesellschafteten Subjekten geführt wurden und ihr Deutungsrahmen maßgeblich durch diese Erfahrung der Vergesellschaftung geprägt ist (vgl. Horkheimer 1988: 56ff.). In diesem Kapitel wird dafür im Anschluss an Karl Marx und feministische Theorien ein Grundverständnis von Arbeit und Geschlecht im Kapitalismus entwickelt sowie die grundlegende Struktur gesellschaftlicher Arbeitsteilung mit Blick auf Herrschaftsverhältnisse und Hierarchisierungen zwischen den Geschlechtern beschrieben. Damit wird eine begriffliche Grundlage geschaffen, um später analysieren zu können, warum industrielle Lohnarbeit nicht nur als Erwerbsverhältnis, sondern auch als vergeschlechtlichte soziale Ordnung verstanden werden muss.

2.1. Der doppelt freie Lohnarbeiter nach Marx

Marx analysiert Arbeit im Kapitalismus als *Lohnarbeit*, die er von anderen historischen Formen wie etwa der Leibeigenschaft im Feudalismus oder der Sklavenarbeit im antiken Griechenland unterscheidet (Marx 1962: 182). Für die Analyse des hier vorgestellten Themas sind zwei Merkmale entscheidend. Erstens ist der Lohnarbeiter Marx zufolge „freier Eigentümer seines Arbeitsvermögens“ (ebd.). Im Kapitalismus verkauft der Arbeiter seine Arbeitskraft immer nur für eine

bestimmte Zeit auf dem Markt. Das unterscheidet ihn beispielsweise von einem Sklaven, auf den in Gänze als Objekt zugegriffen wird, über das der Sklavenhalter beliebig verfügen kann. Doch damit der Lohnarbeiter überhaupt willens ist, seine Arbeitskraft zu veräußern, muss er, zweitens, auch „frei“ von Produktionsmitteln wie Arbeitswerkzeugen, Fabrikgebäuden oder Rohstoffen sein. Er darf also nicht selbst über die Mittel verfügen, um seine Arbeitskraft zur Herstellung von Gebrauchsgegenständen einzusetzen. Erst mit dieser zweiten Bedingung schlägt der formal freie Akt des Verkaufs der Arbeitskraft durch die materielle Ungleichheit beim Besitz von Produktionsmitteln in Unfreiheit und Herrschaft um. Der Lohnarbeiter *muss*, um zu überleben, seine Arbeitskraft „als Ware feilbieten“ (ebd.: 183). Marx fasst diese Bedingungen in der Figur des *doppelt freien Lohnarbeiters* zusammen:

„Zur Verwandlung von Geld in Kapital muß der Geldbesitzer also den freien Arbeiter auf dem Warenmarkt vorfinden, frei in dem Doppelsinn, daß er als freie Person über seine Arbeitskraft als seine Ware verfügt, daß er andererseits andre Waren nicht zu verkaufen hat, los und ledig, frei ist von allen zur Verwirklichung seiner Arbeitskraft nötigen Sachen.“ (ebd.)

Die Arbeitskraft erscheint dabei als Ware, deren Gebrauchswert darin besteht, mehr Wert zu schaffen, als zu ihrer eigenen Reproduktion notwendig ist (vgl. ebd.: 181). Indem der Kapitalist als Eigentümer der Produktionsmittel die Ware Arbeitskraft kauft und im Produktionsprozess einsetzt, eignet er sich auch den durch sie geschaffenen Mehrwert an. In diesem Zusammenhang zielt das Kapital darauf, durch eine möglichst intensive Ausbeutung der Arbeitskraft und möglichst geringe Entlohnung der Arbeiter:innen einen möglichst hohen Profit aus deren Arbeitskraft zu generieren. Die Arbeiter:innen hingegen erfahren die Vernutzung ihrer Arbeitskraft als tendenziell fremdbestimmt und sind zugleich darauf angewiesen, sie möglichst teuer zu verkaufen. Im Kapitel *Maschinerie und große Industrie* beschreibt Marx dies anhand einer historischen Rekonstruktion der Durchsetzung der Fabrikarbeit in Großbritannien. Die Fabrikarbeiter:innen erscheinen lediglich als das Anhängsel einer Maschinerie, die ihrer Kontrolle entzogen ist und in die sie eingepasst werden (vgl. ebd.: 441). Im Vergleich zu früheren historischen Phasen geht damit auch eine Entwertung des Wissens

und der Selbstständigkeit der Arbeiter:innen einher. Nicht mehr der einzelne Mensch ist das Subjekt der Arbeit, sondern er muss sich dem von den Maschinen vorgegebenen Arbeitstakt anpassen. Marx beschreibt diese Entwicklung, gegen die es zu Beginn der Industrialisierung auch Kämpfe und Widerstand gab, als „Tendenz der Gleichmachung oder Nivellierung“ (ebd.: 442). Die Arbeiter:innen seien den Maschinen „beigeordnet“ und müssten lernen, ihre eigenen Bewegungen der „gleichförmig kontinuierlichen Bewegung eines Automaten“ anzupassen (ebd.: 443).

Für die weiteren Überlegungen ist wichtig, dass Marx seine Begriffe im Wesentlichen in der Auseinandersetzung mit der männlich geprägten Industriearbeit gewonnen hat. So verweist Marx zwar insbesondere in den Abschnitten über den Wert der Ware Arbeitskraft auf die Sphäre des Haushalts und die Bedeutung der Reproduktionsarbeit, er denkt sie aber nicht systematisch in seiner Analyse mit – ebenso wenig wie die sie konstituierenden Geschlechterverhältnisse.⁵ So deutet er zum Beispiel an, dass für die Reproduktion der Ware Arbeitskraft auch eine neue Generation von Arbeitern erzogen werden muss und lenkt damit den Blick auf die Arbeit der Kindererziehung (vgl. ebd.: 186). Die Konsequenzen dieser Andeutung für eine Theorie von gesellschaftlich notwendiger Arbeit werden jedoch nicht verfolgt. Diese losen Enden wurden erst rund 100 Jahre später von Feministinnen wiederaufgenommen.

2.2. Der feministische Blick auf Arbeit im Kapitalismus

Mit Beginn der 1970er Jahre kamen aus der feministischen Bewegung sowie der Frauen*- und Geschlechterforschung verstärkt Impulse, einen umfassenderen Blick auf den Komplex „Arbeit und Leben“ zu

5 Beim Verkauf der Arbeitskraft an den Eigentümer von Produktionsmitteln, den Kapitalisten, bestimmt sich der Wert der Arbeitskraft durch die für ihre Reproduktion notwendigen Kosten. Diesem Wert liegt, wie Marx betont, kein natürlicher Maßstab zugrunde, sondern historisch, kulturell und geographisch lokalisierbare Bedürfnisse (vgl. Marx 1962: 184f.).

entwickeln (vgl. Aulenbacher 2009: 62). Dabei fand in den Debatten eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit der Marx'schen Theorie statt. Eine zentrale Feststellung ist, dass Erwerbs- bzw. Lohnarbeit ohne Hausarbeit nicht denkbar ist (vgl. Adamczak et al. 2012: 15; Aulenbacher 2009: 63; Federici 2012: 29). Konstitutiv für die Reproduktion im Kapitalismus sind somit nicht nur die Sphäre der Lohnarbeit und die damit einhergehenden Klassenverhältnisse, sondern auch die Geschlechterverhältnisse, ohne die diese nicht reproduziert werden könnten (vgl. Aulenbacher 2015: 20).⁶

So wurde gezeigt, dass sich während der Transformation der ständisch-feudalen Gesellschaft zum Kapitalismus mit der Entwicklung der industriell geprägten Erwerbsarbeit auch die Organisation der Sorgearbeit verändert hat. Staat und Ökonomie bildeten den öffentlichen Raum, während das häusliche Leben und der damit verbundene Haushalt zur Privatsphäre geformt wurden – eine „Art ‚Binnenraum‘ der modernen Gesellschaft“ (ebd.: 24; vgl. Hausen 1976: 363; Heine 2014: 196). Der Bereich der Lohnarbeit – „unbeachtet der darin umfassten Kinder- und Frauenarbeit“ (Aulenbacher 2015: 25) – ist männlich konnotiert. Der Haushalt und das darin organisierte Familienleben hingegen wurden in ihrer „Arbeitsförmigkeit zusehends unsichtbar gemacht, feminisiert und materiell abgewertet wie ideell zugleich überhöht, zum ‚Liebesdienst‘ erklärt“ (ebd.).

Global gesehen privilegiert diese Arbeitsteilung tendenziell Männer der westlichen Mittelschichten (vgl. ebd.). Mit diesem Wandel veränderte sich aber auch das Herrschaftsverhältnis zwischen Männern* und Frauen* und insbesondere seine Legitimation: Anstelle der Unterscheidung nach der (Un)Fähigkeit zu herrschen trat die Zuschreibung von Eigenschaften, die „de[n] Mann eindeutig und explizit für die Welt und die Frau für das häusliche Leben“ (Hausen 1976: 377) qualifizieren. In beiden Sphären herrschen unterschiedliche Rationalitäten

6 Auch rassistische Ausgrenzungs- und Festschreibungsprozesse strukturieren die Arbeitswelt und weisen den einzelnen Personen ihren (hierarchisierten) Ort in der horizontalen Konkurrenz der Lohnarbeiter:innen zu. Dies wird für den Fordismus in Kap. 4.1 mitgedacht.

– eine bedürfnisorientierte, vielseitige Handlungslogik im Haushalt gegenüber einer abstrakten, zweckrationalen Handlungslogik in der Erwerbsarbeit. Das schlägt sich in der Konstruktion der zentralen geschlechterstereotypen, hierarchischen Dichotomie nieder: „Rationale“ Männer* stehen „emotionalen“ Frauen* gegenüber (vgl. Adamczak et al. 2012: 15).

Eine Analyse des Kapitalismus darf somit nicht nur die für diese Wirtschaftsordnung spezifischen, durch die Klassenverhältnisse hervorgebrachten Ungleichheiten untersuchen (vgl. Aulenbacher 2009: 64). Sie muss die Herrschaftsverhältnisse und Hierarchisierungen auch hinsichtlich der Strukturmerkmale Geschlecht (und Ethnizität) denken (vgl. ebd.). Mit einem so geprägten Blick wird Arbeit im Folgenden nicht nur als Lohnarbeit gedacht, sondern als Gesamtheit ihrer Formen, die für die Produktion und Reproduktion des menschlichen Lebens notwendig sind. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Organisation von Arbeit in den verschiedenen Sphären und die damit einhergehenden Herrschaftsverhältnisse historisch und alltäglich in Relation zueinander hergestellt und profiliert werden müssen (vgl. ebd.: 63).

3. Männlichkeit als gesellschaftliches Strukturprinzip⁷

In der modernen Geschlechtersozio­logie wird zumeist die Theorie der sozialen Konstruktion der Geschlechter vertreten. Diese geht davon aus, dass die soziale Ordnung der Geschlechter und die daraus entstehende strukturelle Ungleichheit nicht durch körperliche Unterschiede begründet werden können. Vielmehr wird die zweigeschlechtlich heteronormativ organisierte Gesellschaft mittels soziokultureller Mechanismen produziert und reproduziert, die in ein komplexes System sozialer Strukturen und Praktiken eingebunden sind (vgl. Gildemeister 2001: 66ff.). Die geschlechtertheoretischen Grundlagen dieser Arbeit bilden der in dieser Tradition stehende Ansatz von Pierre Bourdieu (1987, 2005) sowie das Konzept der hegemonialen Männlichkeit nach Rae­wyn Connell (1987; 2015), das im deutschsprachigen Kontext unter anderem von den Sozialwissenschaftler:innen Diana Lengersdorf und Michael Meuser (2017) weiterentwickelt wurde. Für die vorliegende Arbeit sind diese Ansätze zentral, weil sie Männlichkeit nicht als individuelle Eigenschaft, sondern als relationales und institutionell gestütztes Herrschaftsverhältnis fassbar machen.

7 In dieser Arbeit wird auf die Entwicklung in der BRD geschaut, da beide Betriebe in diesem Gebiet liegen. Für die Auseinandersetzung mit der Entwicklung hegemonialer Männlichkeit in der DDR vgl. Lehnigk 2014.

3.1. Die doppelte Dominanz- und Distinktionslogik der Geschlechterverhältnisse

Der Soziologe Pierre Bourdieu⁸ beschäftigte sich mit der Stabilität und Resilienz männlicher Vorherrschaft als Strukturprinzip von Gesellschaft. Er beschreibt eine allgegenwärtige „doppelte Dominanz- und Distinktionslogik“, die einerseits zentral die Binnenhierarchie innerhalb der Genusgruppe der Männer* regelt und zugleich eine Ab- und Entwertungslogik gegenüber Frauen* umfasst. Das Prinzip der Konstruktion und Rekonstruktion von Männlichkeit beruht demnach primär auf dem „Wunsch, die anderen Männer [...], und sekundär, als Instrument des symbolischen Kampfes, die Frauen [zu dominieren]“ (Bourdieu 1997a: 215). In Gesellschaften mit männlicher Vorherrschaft sind Frauen* von den „ernsten Spielen des Wettbewerbs“ (Bourdieu 2005: 23) ausgeschlossen, die in den klassischen „Domänen männlichen Gestaltungswillens[s]“ (Bourdieu 1997a: 196) wie Ökonomie, Politik, Wissenschaft, religiöse Institutionen und Militär stattfinden. Frauen* kommt dabei die marginale, aber gleichzeitig wichtige Rolle als Zuschauerinnen zu (vgl. ebd.: 203; Meuser 2005a: 2). Die Anwesenheit von Frauen* bedeutet daher nicht zwangsläufig ein Ende der männlich homosozial geprägten Räume und Dynamiken. Vielmehr können sie in diesem Rahmen die Funktion eines „schmeichelnden Spiegels“ oder „Token“ einnehmen und so die männliche Vormachtstellung akzeptieren und durch die Einnahme der Rolle der unterworfenen Zuschauerin diese sogar stabilisieren (vgl. Bourdieu 1997a: 204). Durch diese geschlechtliche Sozialisation werden Männer darauf orientiert „die Machtspiele zu lieben“ (ebd.: 201).

8 Bourdieu entwirft seine Theorie der männlichen Herrschaft auf der Basis von ethnographischen Forschungen in der kabyllischen Gesellschaft in Algerien: Dort ist die soziale Differenzierung nach Geschlecht das zentrale gesellschaftliche Strukturprinzip, sodass Bourdieu diesen Umweg nimmt, um die Grundprinzipien einer auf männlicher Dominanz aufgebauten Sozialordnung zu schildern (vgl. Bourdieu 1979).

Mit Bourdieu lässt sich diese inkorporierte soziale Struktur als „Habitus“⁹ begreifen, der ein über den jeweiligen Zeitpunkt der Herausbildung hinausweisendes Beharrungsvermögen aufweist und Herrschaftsformationen stabilisiert. Als „Doxa“ beschreibt er die „gewohnheitsmäßige[] Verwurzelung mit der alltäglichen Ordnung des Ungefragten und Selbstverständlichen“ (Bourdieu 1987: 668; Meuser 2010a: 187). Bourdieu weist darauf hin, dass sich die „Macht der männlichen Ordnung“ auch darin zeige, dass „sie der Rechtfertigung nicht bedarf: Die androzentrische Sicht zwingt sich als neutral auf und muß sich nicht in legitimatorischen Diskursen artikulieren“ (Bourdieu 2005: 21). Er arbeitet heraus, wie sich der männliche Habitus „nur in Verbindung mit dem den Männern vorbehaltenen Raum“ (Bourdieu 1997a: 203) konstruiert und verändert. In homosozialen Kontexten wird Männlichkeit als Norm bekräftigt, auf die Männer* verpflichtet werden – unabhängig von einem möglicherweise abweichenden individuellen Selbstverständnis (vgl. Körner 2014: 140). Innerhalb der dort stattfindenden „ernsten Spiele“ werden die dominanten Werte von Männlichkeit (re-)produziert und deren normativer Charakter verstärkt. Die homosoziale Männergemeinschaft agiert gleichsam als kollektiver Akteur der Konstruktion von Differenz und der Bekräftigung von Distinktion.

Daran anschließend beschreibt Meuser, dass Männlichkeit nicht das Ergebnis von intentionalem Handeln ist. Die „habituelle Sicherheit“ lässt sich vielmehr als eine „selbstbewußte Zustimmung zum habituellen Schicksal“, sozusagen als positiv angenommenen Zwang unter den Bedingungen der Sozialordnung der Zweigeschlechtlichkeit, verstehen (Meuser 2010a: 132f.). Auch Veränderungen im Verhältnis von Männern* und Frauen* können aus dieser Sicherheit der tradierten Sinnwelten durch kognitive Normalisierungsstrategien und durch „die homosoziale Atmosphäre männerbündischer“¹⁰ Zusammenschlüsse“ akzeptiert und in diese Sinnwelten integriert werden (ebd.: 138).

9 Als „Habitus“ bezeichnet Bourdieu das gesamte Auftreten einer Person, im Einzelnen etwa den Lebensstil, die Sprache, die Kleidung und den Geschmack (vgl. zum Habituskonzept Bourdieu 1987).

10 Männerbünde beinhalten spezifische Formen von Kommunikation, weisen dabei eine hierarchische Binnenstruktur auf und sind ein Mittel zur Konstituierung einer

Im Anschluss an Bourdieus Theorie des homosozialen Raums lassen sich innerhalb der Gesamtstruktur kapitalistisch-geschlechtlicher Arbeitsorganisation jene Praktiken fokussieren, welche für die Herstellung der männlichen Geschlechtsidentität prägend sind.

3.2. Hegemoniale Männlichkeit als relationales Konzept

Das Konzept der *hegemonialen Männlichkeit*, wie es von Raewyn Connell (1987, 2015) entwickelt wurde, greift diese doppelte Distinktions- und Dominanzstruktur von Männlichkeit auf (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2015: 82; Meuser/Müller 2015: 10). Anschließend an Bourdieu versteht Connell Männlichkeit als „Position im Geschlechterverhältnis“ (Connell 2015: 124), die durch und im Verhältnis zu ihrem Widerpart, der Weiblichkeit, sowie im Verhältnis zu den Mitgliedern der eigenen Genusgruppe hergestellt werden muss (vgl. ebd.: 125; Aulenbacher/Riegraf 2015: 82). Diese soziale Praxis, die auf diesen Strukturen aufbaut, entsteht immer in der Auseinandersetzung mit den jeweils vorherrschenden historischen Bedingungen, wodurch „Männlichkeit bzw. Weiblichkeit [...] als Prozesse der konfigurierenden Praxis“ (Connell 2015: 125) zu verstehen sind. Akzentuiert wird „Geschlecht“ hier als relationale Kategorie, die als historisch eingebettete Konstruktion ständig umkämpft ist (vgl. ebd.: 127ff.; Lehnigk 2014: 153). Dabei beeinflussen soziale Macht- und Ungleichverhältnisse sowohl die Beziehungen zwischen verschiedenen Gruppen von Männern* als auch zwischen Frauen* und Männern* (vgl. Frey 2014: 17). Die Genusgruppe der Männer* erscheint vor diesem Hintergrund nicht mehr als homogene, geschlossene soziale Einheit, sondern als in sich differenzierte, mit Widersprüchen und Spannungen versehene Gruppe, die sich aus verschiedenen Subgruppen zusammensetzt. Folglich sind nicht alle Männer* in gleicher Weise an der Herstellung und Aufrechterhaltung der

männlichen Ich-Identität (Kreisky 1992, 1995a). Sie fungieren als „Männerreservate zur Konservierung von Machtpositionen“. Eva Kreisky prägte den Begriff in Auseinandersetzung mit staatlichen Strukturen und zielte vor allem auf die Erfassung von „Männlichkeit im System“ (Kreisky 1995b: 215; vgl. Kreisky 1994, 1995a, 1995b).

Geschlechterordnung beteiligt (vgl. Heine 2014: 195). Differenzierend wirken die Strukturkategorien Ethnizität (race), Klasse (class) und Geschlecht (gender). Aber auch die Mehrzahl der Männer*, die selbst nicht Teil der hegemonialen Männlichkeit sind, profitieren von dieser, weil sie so an der „patriarchalen Dividende“ (Connell 2015: 133) teilhaben – also an „dem allgemeinen Vorteil, der den Männern aus der Unterdrückung der Frauen erwächst“ (ebd.). Connell geht davon aus, dass es in jeder historischen Epoche eine spezifische Form der Männlichkeit gibt, die den anderen Varianten der Männlichkeit kulturell und sozial übergeordnet ist (vgl. Heine 2014: 195).

Darauf aufbauend unterscheidet Connell vier Formen von Männlichkeit, die in einer hierarchischen Beziehung zueinanderstehen: Die hegemoniale, die untergeordnete, die marginalisierte und die komplizenhafte Männlichkeit.¹¹ *Hegemoniale Männlichkeit* „zeichnet sich weniger durch direkte Gewalt aus, sondern durch ihren erfolgreich erhobenen Anspruch auf Autorität“ (Connell 2015: 131; vgl. Frey 2014: 14). Zudem wird mittels der „hegemonialen Männlichkeit“ auch die Dominanz von Männern* über Frauen* insgesamt organisiert (vgl. Connell 2015: 130).¹² Bei der Beschreibung *untergeordneter Männlichkeit* bezieht sich Connell auf die Vorherrschaft heterosexueller Männer* und die Unterordnung homosexueller Männer* innerhalb der Genus-

11 Rolf Haubl betont, dass es zwar eine Vielzahl unterschiedlicher Männlichkeiten gebe, die jedoch durch das Bild der hegemonialen Männlichkeit hierarchisiert werden (Haubl 2012: 39).

12 Connell greift dabei auf den Hegemoniebegriff von Gramsci zurück. Dieser definiert Hegemonie als ein Geschehen, bei dem eine vorherrschende Gruppe ihre Vormacht vor allem durch Bündnisse mit anderen untergeordneten Parteien erhält. Durch die Ausbildung eines geteilten ideologischen und kulturellen Wissens kann die Herrschaft unter Zustimmung der Beherrschten aufgebaut werden (vgl. Connell 2015: 104ff.). Mit Gramsci versteht Connell männliche Hegemonie als bewegliche Formation, die sich den verändernden Kontextbedingungen anpassen muss, sowie Legitimationsideologien und strategische Zugeständnisse nutzt, um Zustimmung zu den Herrschaftsverhältnissen zu organisieren (vgl. Meuser 2009: 251). Gramscis berühmter Formulierung „Hegemonie gepanzert mit Zwang“ folgend, geht Connell davon aus, dass die Wahrung dieses Herrschaftsverhältnisses notwendig mit Gewalt einhergeht, wenn es herausgefordert wird (vgl. Connell 2015: 104f.; Scheibelhofer 2012: 169).

gruppe (vgl. ebd.: 132). Aber auch heterosexuelle Männer*, die nicht über die sozial legitimierten Attribute von Männlichkeit verfügen und als „effeminiert“ wahrgenommen werden, gehören zum Kreis der untergeordneten Männlichkeit (vgl. ebd.). *Marginalisierte Männlichkeit* bezieht sich auf jene Männer*, die qua Klasse oder Ethnizität von der hegemonialen Männlichkeit ausgeschlossen sind (vgl. Frey 2014: 16; Meuser 2001: 6). Dazwischen steht die *komplizenhafte Männlichkeit*, die auf Anschluss an die dominante Kultur hofft (vgl. Aulenbacher 2009: 72). Sie ist für die vorliegende Arbeit besonders relevant, weil mit ihr jene Männer beschrieben werden können, die nicht selbst die hegemoniale Position verkörpern, aber von der bestehenden Geschlechterordnung profitieren. Die Gruppe der komplizenhaften Männlichkeit ist dadurch gekennzeichnet, dass ihre Mitglieder „in der überkommenen Geschlechterhierarchie zwar von der Unterdrückung von Frauen und der damit verbundenen Arbeitsteilung profitieren, aber in der Geschlechter- und Sozialordnung insgesamt keine kulturelle Hegemonie erlangen können“ (Aulenbacher/Riegraf 2015: 82; vgl. Frey 2014: 13). (Hegemoniale) Männlichkeit ist allerdings keine statische Eigenschaft, sondern muss im Kontext der strukturellen Ausgangslage, in die männlich sozialisierte Individuen hineingeboren werden, erst erworben werden. Mittels dieses Prozesses des Mann-werdens („doing masculinity“) ordnen sich die heranwachsenden Jungen in gesellschaftliche Strukturen ein und orientieren sich an vorhandenen Vorstellungen von Männlichkeit (vgl. Meuser 2007: 14; vgl. Kap. 3.1).

So hat sich das männliche Bürgertum historisch eine „patriarchale Dividende“ erkämpft, die sich vor allem aus dem privilegierten Zugang zu materiellem Wohlstand, symbolischem Status und der Möglichkeit, unliebsame Arbeiten delegieren zu können, zusammensetzt. Meuser hebt hervor, dass der Zusammenhang von Männlichkeit und Erwerbsarbeit der Kernbestandteil einer hegemonialen bürgerlichen Männlichkeit ist (Meuser 2005b: 147; vgl. Heine 2014: 196, 198). Auch die Arbeitermännlichkeit hat davon profitiert. So entstanden komplizenhafte Männlichkeiten, „[...] die sich vor allem über ihre Fähigkeit, Geld zu verdienen, ihre handwerklichen Fertigkeiten, ihre patriarchale

Position in der Familie und über eine kämpferische Solidarität mit den Kollegen definierten“ (Connell 2015: 260). Neuere sozialwissenschaftliche Arbeiten zeigen, dass „alternative Männlichkeit“ mit dem Connellschen Konzept nicht erfasst werden kann (vgl. Riha et al. 2014: 110f.). Diese zeichne sich dadurch aus, dass versucht wird, „das System der hegemonialen Männlichkeit zu kritisieren oder sich ihm zu entziehen“ (Buschmeyer 2013: 101).

Connells Begriff der hegemonialen Männlichkeit ist offen gehalten und kann, je nach Kontext, Verschiedenes umfassen: So wird er zum einen genutzt, um die „Funktionsweise männlicher Herrschaft analytisch zu erfassen“ (Scholz 2004: 42). Zum anderen wird der Begriff verwendet, um konkrete „kulturell hegemoniale[] Muster von Männlichkeit bzw. gruppenbezogener männlicher Sozialcharaktere“ (ebd.) zu untersuchen. Gleichzeitig kann mit Blick auf bestimmte Milieus oder Subkulturen von „jeweils unterschiedlichen Versionen von Männlichkeit ausgegangen werden, die in konkreten sozialen Praxen hegemonial sind“ (ebd.). Angesichts der Unbestimmtheit des Connell'schen Begriffsapparats gewinnt die Kombination mit dem Bourdieu'schen Theorieansatz an Bedeutung, der es ermöglicht, den unausgesprochenen Richtlinien männlicher Herrschaft nachzuspüren. Damit ist Männlichkeit nicht als überhistorische Eigenschaft, sondern als historisch wandelbares Verhältnis bestimmt. Im nächsten Schritt wird rekonstruiert, wie sich dieses Verhältnis in den Arbeits- und Geschlechterordnungen des Fordismus und Postfordismus konkret ausformte.

4. Historische Formationen der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse

Der Strukturwandel der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik steht in einem Wechselspiel mit den Geschlechterverhältnissen in (West-)Deutschland nach 1945. Fordismus und Postfordismus werden in dieser Arbeit daher nicht nur als wirtschaftshistorische Phasen verstanden, sondern als historisch spezifische Arbeits- und Geschlechterordnungen. Sie prägen Formen von (hegemonialer) Männlichkeit ebenso wie subjektive Umgangsweisen mit arbeitsweltlichem Wandel.¹³

4.1. Das Arbeits- und Geschlechterregime im Fordismus

„Fordismus“ wurde in den 1920er- und 30er-Jahren als Begriff geprägt, um die Modernisierung der innerbetrieblichen Produktionsprozesse und Arbeitsabläufe im 20. Jahrhundert, die von gesamtgesellschaftlichen Rationalisierungsbestrebungen begleitet wurden, zu charakterisieren.¹⁴ Er war geprägt durch „betriebliche Rationalisierungsbewegun-

13 Erst seit den 1990er Jahren finden sozialwissenschaftliche Forschungsarbeiten, die „Männlichkeit“ in ihrer relationalen Konstruiertheit erforschen, ein breiteres Gehör (vgl. Meuser 2005a: 3, 13; 2010a: 187). Damit setzt die hier rezipierte Forschung größtenteils erst ein, als mit der Krise des Fordismus auch die damit verbundene hegemoniale Männlichkeit beginnt fraglich zu werden (vgl. Schmidt 2013: 401f.).

14 Es sei darauf hingewiesen, dass der spezifisch deutsche Bezug zu Lohnarbeit und Betriebsorganisation auch durch Kontinuitätslinien aus dem Nationalsozialismus geformt wurde (vgl. Lelle 2022). Die „*Rationalisierung der Daseinsgestaltung*“ war

gen“ und die „Vision, gesellschaftliche Interessenkonflikte sozialtechnisch regulieren zu können“ (von Saldern/Hachtmann 2009: 174). Die Soziologie nutzt seit Beginn des 20. Jahrhunderts diese Begriffe zur Identifikation moderner Gesellschaften (vgl. u.a. Weber 2010). Diese Prozesse gehen einher mit den Charakteristika der Moderne par excellence: Abstraktion, Formalisierung, Rationalisierung. Mit dem Namensgeber Henry Ford wird die Einführung der Fließbandarbeit und der Produktstandardisierung verbunden (vgl. ebd.: 186).¹⁵ Eine weitere prägende Figur war Frederick W. Taylor, der die Rationalisierung von Betriebsabläufen im Sinne der „wissenschaftlichen Betriebsführung“ entwickelte (Hachtmann 2011: 190; vgl. ebd.: 184f.). Begleitet wurde diese Entwicklung von einer betrieblichen Sozialpolitik, die einen besonderen Wert auf Werksgemeinschaften legte. Dabei sollte die Freizeit, auch unter Einbezug der Ehefrauen, so gestaltet werden, dass die Arbeiter eine optimale Leistung erbringen (vgl. Schmidt 2013: 405). Durch die Effizienzsteigerung der Massenfertigung sollten nicht nur die Kosten deutlich gesenkt, sondern auch Lohnsteigerungen möglich werden, um die Arbeiter:innen zu potenziellen Konsument:innen zu machen (vgl. Hachtmann 2011: 186).

Vermittelt durch geschlechtliche und ethnisierende bzw. rassifizierende Hierarchisierungen bildete sich in Deutschland eine für den Fordismus spezifische Arbeitsteilung heraus: Die monotonen und körperlich zehrenden Tätigkeiten wurden primär von niedrig qualifizierten Frauen* und nicht-deutschen Arbeiter:innen übernommen. Die mehrheitsdeutschen, gewerkschaftlich organisierten Facharbeiter hingegen übernahmen vor allem die Einrichtung und Betreuung der neuen An-

im Nationalsozialismus als Ergänzung der „*Industriellen Rationalisierung*“ konzeptualisiert. Mit dem Fordismus teilte der NS, neben dem Interesse an der Rationalisierung der Produktionsweise, das Interesse an der Versöhnung der Klassengegensätze in der Volksgemeinschaft. Diese Entwicklung begann bereits im Ersten Weltkrieg und wurde dann an dem nationalsozialistischen Gesellschaftsverständnis ausgerichtet (vgl. Hachtmann 2011: 192f.; Schmidt 2013: 408f.; Tröger 1982).

- 15 Sie baut dabei auf der ersten industriellen Revolution des Frühkapitalismus auf. Damals wurden mit Hilfe der (Dampf-)Maschinen die menschlichen Arbeitsprozesse in den ersten großen Fabriken so weit vereinfacht, dass sie auf einzelne Handgriffe reduziert werden konnten (vgl. von Saldern/Hachtmann 2009: 174f.).

lagen (vgl. ebd.: 187). Geprägt war die Organisation durch ein Nebeneinander von ungelernten Arbeiter:innen und privilegierten, männlichen Facharbeitern (vgl. Hachtmann/von Saldern 2009: 189ff.; Schmidt 2013: 409ff.).¹⁶ Leistungsanforderungen und Entgelthöhe wurden durch das vordergründig objektive Prinzip individueller, aufwandsbezogener Leistungsgerechtigkeit strukturiert (vgl. Menz 2012: 452f.). Die industriellen Facharbeiter wurden so in gewissem Maße zu Nutznießern der betrieblichen Rationalisierungen (vgl. Hachtmann 2011: 190; Lessenich 2019: 53). Der Soziologe Oliver Nachtwey bezeichnet diese Gesellschaftsform als „soziale Moderne“ (2018: 17). Er identifiziert sie als die erste Gesellschaftsform, die über längere Dauer hin kontinuierliches, kaum von Krisen erschüttertes Wachstum erzeugen konnte und über sozialen Ausgleich die unteren Schichten am Reichtum beteiligte.

4.1.1. Die fordistische Organisationsweise der (Arbeits-)Gesellschaft

Das Arbeits- und Geschlechterregime des Fordismus war insbesondere in den späten 1950er, 1960er sowie den frühen 1970er Jahren mit einer fordistischen „Organisationsweise der Gesellschaft“ verbunden (Hachtmann/von Saldern 2009: 203). Dies umfasste sowohl sozialstaatliche Arrangements und hegemoniale wirtschaftspolitische Diskurse als auch zur Norm erhobene familienpolitische Vorstellungen. So war der Fordismus, Vertreter:innen der Regulationstheorie zufolge, durch eine sozialverträgliche Stabilisierungsstrategie gekennzeichnet, die auf keynesianischer Fiskalpolitik und neokorporatistischen Arrangements beruhte (ebd.; Schmidt 2013: 401ff.). Die nach 1945 in Deutschland wieder gegründeten Gewerkschaften waren insbesondere in der Industrie im Rahmen der sogenannten „Sozialpartnerschaft“ wichtige Akteure, die gemeinsam mit den Organisationen der Arbeitgeber den Wirt-

16 „Fremd“- und Zwangsarbeiter:innen spielten vor 1945 hierbei eine wichtige Rolle. Nach dem 2. Weltkrieg wurden durch Abkommen, u.a. mit der Türkei und Italien, niedrig qualifizierte, körperlich harte Jobs an migrantische Arbeitskräfte ausgelagert (vgl. Hachtmann 2011: 187; vgl. zur Rolle der „Fremdarbeit“ Herbert 2017).

schaftsstandort Deutschland gestalteten und organisierten (vgl. Hachtmann 2011: 199; Streeck 2008: 657). Kennzeichnend war der Ausbau des Sozialstaats, der Teil eines Kompromisses zwischen mehrheitsdeutschen (Fach-)Arbeitern und Kapital verstanden werden kann. Über die Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum wurde im „fordistischen Klassenkompromiss“ eine Integration der Arbeiterklasse in das politische System der bundesrepublikanischen Demokratie erreicht. Neben der Verklammerung von Wirtschaft und Staat entsprach dabei die Ausgestaltung der industriellen Beziehungen, vor allem das Tarifvertragswesen, dem Leitbild einer kompromissbereiten Sozialpartnerschaft und trug zur gesellschaftlichen Kohäsion bei (vgl. Dück 2014: 60ff.; von Saldern/Hachtmann 2009).

Mit dem Fordismus etablierte sich eine spezifische Form der Arbeitsgesellschaft. Zumindest für die männlichen mehrheitsdeutschen Kernbelegschaften der Industrie war die Lohnarbeit tariflich geregelt und staatlicherseits durch Sozial- und Krankenversicherungspflicht abgesichert. Ihren Höhepunkt erlebte die sozialstaatliche Einhegung von Lohnarbeit in der Bundesrepublik in den Jahrzehnten nach 1945:

„Lohnarbeit wurde zu einer Institution, gekoppelt mit ‚sozialem‘ Eigentum – einem Eigentum zur Existenz- und Statussicherung, das sich unter anderem in garantierten Rentenansprüchen, Mitbestimmungsrechten oder in verbindlichen tariflichen Normen manifestierte.“ (Dörre 2006)

Die geschützte, halbwegs sichere Lohnarbeit war so die Basis für einen Bürgerstatus, „der – gleichsam als Klammer zwischen System- und Sozialintegration – zuvor besitzlosen Klassen und Gruppen trotz fortbestehender Ungleichheiten zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf“ (ebd.). Verknüpft war der Aufbau des Wohlfahrtsstaates mit der Idee des „geplanten Kapitalismus“. Staatliche Steuerungs- und Umverteilungsmechanismen „sollten ‚Verteilungsgerechtigkeit‘ und ‚Chancengleichheit‘“ (Riegraf 2015a: 65) herstellen. Allerdings sicherten die Institutionen des fordistischen Sozialstaates zugleich die vergeschlechtlichte Organisation der Lohn- und Reproduktionsarbeit ab und förderten die heteronormative Kleinfamilie als hegemoniale Form des Zusammenlebens. Damit gingen auch wirkmächtige Normierungsprozesse einher, in deren Zuge abweichende Sexualitäten und Formen des

Zusammenlebens diskreditiert wurden. So wurden über „sozialstaatliche Gewährleistungen, Verwaltungspraxen und Programme [...] andere Formen des Zusammenlebens als die Kleinfamilie immer wieder abgewertet“ (ebd.: 67).

4.1.2. Das fordistische Normalarbeitsverhältnis und die hegemoniale Männlichkeit

Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis – die unbefristete, versicherungspflichtige Vollzeitstelle – ermöglichte vorwiegend männlichen mehrheitsdeutschen Beschäftigten eine relative Stabilität gegenüber dem Marktgeschehen (vgl. Dörre 2010; Nachtwey 2018). Für sie verlief das Arbeitsleben in der Bundesrepublik nach dem Zweiten Weltkrieg vergleichsweise gleichförmig. Der durch die Erwerbstätigkeit strukturierte, durchschnittliche Lebenslauf war von der sequenziellen Abfolge der Phasen „Vorbereitung auf Erwerbsarbeit/Bildung“, „Kontinuierliche Erwerbsarbeit in Vollzeit“ und „Erholung von der Erwerbsarbeit bzw. Rente“ gekennzeichnet (Kohli 1985; vgl. Kohli 2003). Berufs- statt Familienorientierung und Vollerwerbstätigkeit waren der „Kern der industriegesellschaftlichen Männlichkeitskonstruktion“ (Meuser 2001: 7f.). Sie bildeten „die Normalitätsfolie männlicher Lebenslagen“ und waren „die Basis männlicher Suprematie“ (ebd.). Demgegenüber war der damit verknüpfte weibliche Normallebenslauf durch die Familiengründung strukturiert sowie auf die Familie und „das Heim“ orientiert (vgl. Born/Krüger 2001). Das im Fordismus ausgebildete Geschlechterregime war somit wesentlich durch das *Male-Breadwinner-Modell* geprägt (vgl. Aulenbacher 2009: 64; Dölling 2005b). Das charakteristische idealtypische Arrangement des im Normalarbeitsverhältnis beschäftigten Familienernähers mit der „allenfalls ‚dazuverdienenden‘ Haus- und Sorgearbeit leistenden Familienerhalterin, beide eingebunden in den Sozialstaat, der ihre Lebensform ermöglichte und begünstigte“ (Aulenbacher/Riegraf 2015: 75), galt zumindest der Norm nach für alle. Dabei wurde der familiäre Ernährerstatus des Mannes* durch

dessen tendenziell lebenslang abgesicherte Berufstätigkeit institutionalisiert (vgl. Böhnisch 2012: 28).

Die hegemoniale Männlichkeitskonstruktion des Fordismus band Männlichkeit eng, wenn nicht unauflöslich, an Karriere und Beruf (Meuser 2010b: 329). In der „betrieblichen Lebenswelt konnten sich die Arbeiter [...] über die Institutionalisierung von gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungsstrukturen“ (Voswinkel 2012: 305) zu kollektiven Subjekten emanzipieren. Neben einer Karriereorientierung zeichnet diesen Typus des industriellen Arbeiters vor allem die enge Einbindung in eine männlich-homosozial geprägte Arbeitswelt aus, die nicht selten einen männerbündischen Charakter hat (vgl. Meuser 2005a: 10). Für den industriellen Arbeiter ist daher der Austragungsort der „ersten Spiele des Wettbewerbs“ zuallererst der Arbeitsplatz (vgl. Meuser 2010a: 131).¹⁷ Die im Betrieb gebildeten Netzwerke beruhen auf sozialer Nähe, habitueller Übereinstimmung und geteilten Räumen des Arbeitsalltags. In ihnen können in alltäglichen Interaktionen Verbindungen geknüpft und männlich geprägte Arbeitskulturen gepflegt werden (vgl. Meuser 2005a: 10; Whyte 1956).

4.2. Die postfordistische Umgestaltung des Arbeits- und Geschlechterregimes

Die Arbeits- und Geschlechterarrangements, wie sie für den Fordismus charakteristisch waren, sind spätestens seit den 1970er Jahren im Wandel. Damals gerieten die Weltwirtschaft und die damit verbundenen Institutionen nach Jahrzehnten relativer Stabilität in eine tiefe Krise. Als Reaktion auf die darauffolgende Stagnation aufgrund des ausbleibenden Wirtschaftswachstums sowie die steigende Inflation, einhergehend mit hohen Löhnen und Staatsschulden, und nicht zuletzt auf den kulturellen Aufbruch nach 1968 sowie die weltweiten Streikwellen der frühen 1970er Jahre (Streeck 2015: 96ff.) setzten sich auch in Deutsch-

17 Auch die sogenannten *old boys networks*, verstanden als Netzwerke erfolgreicher Männer, die kulturelle und ökonomische Machtressourcen der Gesellschaft kontrollieren, haben hier ihre institutionelle Basis.

land größtenteils neoliberal geprägte Krisenantworten durch. Verstärkt wurde diese Entwicklung durch das Ende des Staatssozialismus Ende der 1980er Jahre sowie die Herausbildung des Finanzmarktkapitalismus in den 1990er Jahren (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2015: 81).¹⁸

Der Kern dieser Umstrukturierungen ist die Umgestaltung der Arbeitswelt: Kennzeichnend sind Lohnsenkungen, Kürzungen der Staatsausgaben und Deregulierung sowie die Globalisierung der (Finanz-)Wirtschaft. Diese Maßnahmen zielen weniger auf ein neues geschlossenes System ab, sondern können als „*Roll Back*“ oder „*Roll Out*“ (Jessop 2016: 125) verstanden werden, also als Prozesse, die darauf zielen, die weitreichende Beteiligung der Arbeiter:innen und ihre Statussicherung rückgängig zu machen.¹⁹ Der Fokus der veränderten Arbeitsorganisation liegt auf der Vereinfachung und Automatisierung der Arbeitsschritte, um die Arbeitsproduktivität der Unternehmen zu erhöhen (vgl. Hachtmann/von Saldern 2009: 204). Zeitlich parallel dazu vollzieht sich in westeuropäischen Gesellschaften eine volkswirtschaftliche Verschiebung hin zu den Dienstleistungen, während das produzierende Gewerbe an Bedeutung verliert.²⁰ Dabei spielen mit zunehmender Automatisierung und „Computerisierung“ (vgl. Müller 2010) standardisierter Arbeit sogenannte „Softskills“ wie Kreativität und Teamarbeit eine immer größere Rolle. So setzen die Managementkonzepte der 1990er Jahre auf selbstständiges Arbeiten und Eigenverantwortung (vgl. Nies/Sauer 2012: 40f.; Voswinkel 2012: 308). Begleitet wird diese Entwicklung von einer zunehmenden Prekarisierung, die auch den fordistischen Kern von Normalarbeit berührt (vgl. Nies/

18 Für einen Überblick zu Prozessen der Finanzialisierung im Kontext der Entwicklung der Arbeitswelt vgl. bspw. Kädtler 2012.

19 Die Krise des Fordismus wird häufig als Folge eines Widerspruchs von Produktivkräften interpretiert. Die Produktivkräfte, vorangetrieben von der Automatisierung und anderen Neuerungen auf dem Gebiet der Informationstechnologie, haben sich nach dem zweiten Weltkrieg so schnell entwickelt, dass die Produktionsverhältnisse des Fordismus schlicht nicht mehr angemessen waren (vgl. hierzu Jessop 1986).

20 Hachtmann und von Saldern (2009: 206f.) weisen darauf hin, dass diese Entwicklungen nicht global gültig sind; bereits in osteuropäischen Ländern, in denen die Löhne niedrig sind, bleiben fordistisch organisierte Produktionsabläufe weiterhin gültig.

Sauer 2012: 51; vgl. Kap. 4.1.1). Als Folge nahm spätestens seit den 1980er Jahren die industriell geprägte „Normalarbeit“ in Deutschland quantitativ kontinuierlich ab. Während 1991 in Deutschland immerhin noch 77,7 Prozent der Beschäftigten einer „Normalarbeit“ nachgingen, waren es 2010 nur noch 65,8 Prozent (Böckler-Stiftung 2018). Seit den 1990er Jahren bildeten sich vermehrt „atypische“ Beschäftigungsformen heraus und der Niedriglohnbereich expandierte.²¹ Diese Formen zeichnen sich dadurch aus, dass die Risiken des Marktes systematisch auf die Beschäftigten verlagert werden. Begleitet wurde diese Entwicklung von einem Abbau des Wohlfahrtsstaates (vgl. Beck 1986).

Der arbeitssoziologische Blick war in der Auseinandersetzung mit dieser Entwicklung von einer androzentrischen Brille geprägt. Die Sozialwissenschaftlerin Susanne Völker betont, dass die Entwicklung der Erwerbstätigkeit weitestgehend aus der Perspektive des mehrheitsdeutschen männlichen Lohnarbeiters gedacht wurde (vgl. Völker 2015: 130). Die Lohnarbeit von Frauen*, Hausarbeit und weitere weiblich geprägte Tätigkeiten wurden größtenteils ausgeblendet (vgl. Aulenbacher 2009: 62). Die Prekarisierungsforschung übernahm diese Brille für die Auseinandersetzung mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses seit den 1970er Jahren (vgl. bspw. Streeck 2015). Das Normalarbeitsverhältnis blieb so, „unter Vernachlässigung seiner sozial- und geschlechterpolitischen Voraussetzungen“ (Völker 2015: 129), weitestgehend der Maßstab für ein gutes und vollwertiges Arbeitsverhältnis. Wie in den folgenden Kapiteln gezeigt wird, stehen in der Transformation zum Postfordismus aber viele Veränderungs- und Pluralisierungsprozesse nebeneinander.²²

21 In beiden Bereichen sind überproportional viele Frauen* beschäftigt.

22 Ich konzentriere mich auf diejenigen Veränderungsprozesse, die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind und an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Geschlechterverhältnissen liegen.

4.2.1. Die Krise der fordistischen Arbeitsgesellschaft

Konsens zwischen der Arbeitssoziologie und der Geschlechterforschung ist, dass „diejenigen Arrangements, die im Fordismus forciert ab den 1950er Jahren herausgebildet worden waren, [...] seit Mitte der 1970er Jahren sukzessive zersetzt [werden]. Von einem Zersetzungsprozess ist in dem Sinne zu sprechen, dass sie ihre Bindekraft für die Arbeitsgesellschaft sowohl im Hinblick auf die Integration des Einzelnen als auch die gesellschaftliche Kohäsion einbüßen“ (Aulenbacher 2009: 64). Die Resultate dieses Umwandlungsprozesses werden insbesondere ab den 1990er Jahren als Prozesse der „Entstrukturierung und Entbindung“ (Trinkaus/Völker 2007: 62) wirkmächtig (vgl. Meuser 2005a: 8f.). Bis dahin relativ stabile Trennlinien, insbesondere zwischen Öffentlichkeit und Privatheit, geraten in Bewegung. Damit verbunden ist eine „Erschöpfung sozialer Bindungs- und Stratifikationskräfte überhaupt, die den Kern der alle gesellschaftlichen Bereiche umfassenden Transformationen ausmacht“ (ebd.).²³ Für die Beschäftigten wird dieser Strukturwandel als Vermarktlichung, Subjektivierung, Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit erfahrbar (vgl. Aulenbacher 2009: 62f.; Castells 2001: 428; Lengersdorf/Meuser 2017: 32; Schier et al. 2011: 402).

Neben der Zunahme subjektivierter und entgrenzter Arbeit ist die Ausweitung prekärer Beschäftigung ein zentrales Resultat dieser Verschiebung (vgl. Aulenbacher 2009: 69; Dörre 2012; Völker 2015: 129 f.).²⁴ *Prekarität* ist dabei eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt (vgl. Dörre 2012: 150). *Prekarisierung* wird hier

23 Aulenbacher (2009: 67) weist darauf hin, dass die diagnostizierten gesellschaftlichen Veränderungen nur vor dem Hintergrund ihrer historischen Referenzfolie des Fordismus nachvollziehbar seien: „*Historisch bildet der in der Blütezeit des Fordismus erreichte Stand der öffentlichen und privaten Daseinsvorsorge den Maßstab*“.

24 Feministische Forscher:innen betonen, dass eine Ausdehnung von Beschäftigungsformen, wie sie bereits in der fordistischen Hochphase die Normalität weiblicher Arbeitsmarktintegration waren, die zentralen Charakteristika des postfordistischen Arbeitsmarktes seien (Völker 2015: 130). Teilweise wird dieser Prozess auch als „Feminisierung“ der Erwerbsarbeit beschrieben (Meuser 2005a: 8f.).

als spezifische Logik der Entsicherung verstanden, die sich mit unterschiedlichen Benachteiligungs- und Privilegierungsdimensionen überschneidet und über die Erosion von Normalitätsstandards auf die Beschäftigten zurückwirkt (vgl. ebd.). Als *prekär* gilt ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an Dörre, wenn die Beschäftigten „deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, welches in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird“ (ebd.: 149). Prekäre Erwerbsarbeit geht dabei auch „subjektiv mit einer Zunahme von Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit“ (ebd.: 149f.) einher.²⁵ Dörre betont, dass Prekarität auch über bereits prekarierte Arbeitsverhältnisse hinaus wirksam sei und zu Desintegrationserfahrungen führe. Abstiegsängste seien besonders wirkmächtig bei Gruppen, die in einer privilegierten Position seien und folglich etwas zu verlieren haben (vgl. Dörre 2006).

Bourdieu weist darauf hin, dass Prekarität auch die Zukunftsvorstellungen der Betroffenen strukturiert (Bourdieu 1998: 97). Auch das institutionalisierte Verhältnis von Verwertung und sozialer Existenzsicherung verändert sich im Zuge der markteffizienten Rationalisierung der Gesellschaft. Die Entsicherung bislang gültiger Regulierungen des Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisses führt zu einer zunehmenden strukturellen Unsicherheit „im Hinblick auf die Existenzsicherung, die soziale Absicherung sowie die gesellschaftliche Integration“ (Schier et al. 2011: 402; vgl. Castells 2017: 333).²⁶ Erwerbsarbeit weist zwar weiterhin sozialen Status zu und bleibt Kern des Selbstverständnisses als nützliches Gesellschaftsmitglied, gleichzeitig wird sie aber zu einer höchst unzuverlässigen und instabilen Größe (vgl. Völker 2015: 131). Als Folge nimmt ihre Funktion als gesellschaftliches Bindemittel ab.

-
- 25 Mehrere Forscher:innen weisen in diesem Kontext darauf hin, dass Frauen* und migrantische Beschäftigte historisch – auch im Fordismus – die Erfahrung prekärer Arbeitsverhältnisse gemacht haben und nicht-lineare Lebensläufe die Norm und nicht die Ausnahme waren (vgl. Gesterkamp 2018; Kahlert/Kajatin 2004: 18; Mayer-Ahuja 2003).
- 26 Anschließend an Dörre und Brinkmann arbeitet Aulenbacher heraus, dass im „Finanzmarktkapitalismus“ der als Sachzwang benannte Herrschaftsmodus der Unsicherheit eine grundlegende Abkehr von fordistischen Maximen bedeutet (vgl. Aulenbacher 2009: 70).

Trotzdem bleibt die (Selbst-)Vermarktung auf dem Arbeitsmarkt die Bedingung für Absicherung und soziale Teilhabe (vgl. Aulenbacher 2009: 65).²⁷

4.2.2. Der Wandel zum flexiblen Adult-Worker-Modell

Die Transformation von Erwerbsarbeit ist ein Motor gesamtgesellschaftlicher Veränderung, mit der auch tiefe Einschnitte in das Geschlechterregime verbunden sind (vgl. Aulenbacher 2015: 26; Frey et al. 2014: 3; Lengersdorf/Meuser 2017: 32). Bisherige Familienbilder, Rollenverständnisse und Normalarbeitsverhältnisse werden brüchig (vgl. Schier et al. 2011: 403). Dabei hat die veränderte Arbeitswelt den widersprüchlichen Effekt, dass die Entstrukturierungen auch neue Handlungsspielräume in allen gesellschaftlichen Sphären eröffnen (vgl. ebd.: 402; Pugh 2017: 116ff.). So gehen die sozialstrukturellen Veränderungen mit einer partiellen Emanzipation von Frauen* aus traditionellen Rollenzuschreibungen einher, die sich auch in der zunehmenden sozialen Selbstverständlichkeit ihrer Erwerbstätigkeit ausdrückt.²⁸ Gleichzeitig werden Arbeitsplätze in männlich konnotierten Bereichen, die vormals als stabil und existenzsichernd erfahren wurden, zunehmend prekär. Dadurch schwindet das Leitbild der in (West-)Deutschland etablierten Institution des „Familienlohns“ des männlichen Alleinernährers (vgl. Frey et al. 2014: 3f.; Gottschall/Schröder 2013).²⁹ Das sich in der Folge herausbildende *Adult-Worker-Modell* ist durch die normative

27 In Deutschland wird im Kontext des Abbaus wohlfahrtsstaatlicher Leistungen insbesondere durch die Hartz-Gesetzgebung „die politische Forderung nach aktivierten Bürger_innen, die in der Lage zu sein haben, sich eigenständig an den Erfordernissen unterschiedlicher Märkte auszurichten“ (Völker 2015: 131) deutlich.

28 Gleichzeitig lässt sich beispielsweise in Bezug auf die überdurchschnittliche Präsenz von Frauen* in weniger gut bezahlten „weiblich“ konnotierten Berufsfeldern, den Gender Pay Gap sowie die empirisch belegten schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten in qualifizierten Berufen und Führungspositionen weiterhin eine ausgeprägte Beharrkraft gegen die Gleichstellung von Frauen* im Berufsleben beobachten.

29 In der DDR waren die Verhältnisse insofern anders, als die Erwerbstätigkeit der Frau* dort selbstverständlich und ein zentrales Element des sozialistischen Selbstverständnisses war (vgl. Nickel 1993).

Erwartung geprägt, dass erwachsene Haushaltsmitglieder grundsätzlich erwerbstätig sind. Begleitend lösen sich die Normen und Institutionen des *Male-Breadwinner-Modells* zunehmend auf und entwickeln sich zu einer „wenig festgefügtten Passung aus flexibilisierter Beschäftigung, pluralisierten Lebensformen und wettbewerbsorientiertem Sozialstaat“ (Aulenbacher/Riegraf 2015: 74; vgl. Kohlmorgen 2004).

Die Haus- und Sorgearbeit wird allerdings weiterhin überwiegend in der Familie geleistet, wodurch diejenigen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden, die sie erbringen. Für sie sind weder staatlicherseits noch in der Organisation der Erwerbsarbeit umfassende Entlastungs- oder Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen, wie es im Male-Breadwinner-Modell zumindest vermittelt über den Familienlohn angelegt war. Die durch die Verschiebung hin zum Adult-Worker-Modell entstehende Sorgelücke wird, wenn möglich, primär „über die migrations- und geschlechterbasierte Umverteilung von privater Haus- und Sorgearbeit überbrückt“ (Aulenbacher/Riegraf 2015: 75f.; vgl. Riegraf 2015b: 93f.).³⁰

4.2.3. Die neoliberale hegemoniale Männlichkeit in der Arbeitswelt

Die Geschlechterordnung ist, wie andere soziale Ordnungen, in diese Umbrüche involviert (vgl. Meuser 2001: 9). Insbesondere die Erosion des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses tangiert das männliche Selbstverständnis, das die volle und erfolgreiche Erwerbspartizipation in modernen Arbeitsgesellschaften erwartet und zentral für die Identität eines Mannes setzt (vgl. Frey et al. 2014: 4f.; Lengersdorf/Meuser 2010; Meuser 2010a; Scholz 2004). Damit wird die „Erosion der institu-

30 Aktuelle Studien zeigen, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in Privathaushalten weitestgehend unverändert geblieben ist und primär durch die Umverteilung von Arbeiten zwischen Frauen* stabil gehalten wird (vgl. Aulenbacher 2009: 69). So werden vormals unentgeltlich verrichtete Tätigkeiten nun vermehrt bezahlt an migrantische Arbeiter:innen delegiert. Diese Beschäftigungsformen im Care-Sektor fallen häufig hinter bestehende demokratische Standards in Bezug auf die Regulierung der Arbeit, der individuellen Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe und der Verfügung über das eigene Leben zurück.

tionellen Grundlagen tradierter Männlichkeitspositionen zu einer weitverbreiteten Erfahrung unter Männern“ (Lengersdorf/Meuser 2017: 31).

Lengersdorf und Meuser (2017) betonen, dass sich im Zuge des gesellschaftlichen Wandels die hegemonialen Konzepte von Männlichkeit ändern. So seien nicht nur die Beziehungen zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen Männlichkeiten in Bewegung geraten (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2015: 82). Sie sprechen von dem „rekonfigurierte[n] Normalarbeitsverhältnis“ (Lengersdorf/Meuser 2010: 93), das die Elemente der Absicherung und Regelmäßigkeit des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses aufgreife und mit Blick auf die derzeitigen Anforderungen des Erwerbsmarktes transformiere. Die Modernisierung von Männlichkeit sprengt dabei nicht grundlegende habituelle Muster, sondern reproduziert sie in modifizierter und pluralisierter Form (vgl. Meuser 2001: 13).³¹ Ausgerichtet ist dieses rekonfigurierte Männlichkeitsideal an einer im Zuge der Neoliberalisierung entstandenen Form von hegemonialer Männlichkeit, der *transnational business masculinity* (vgl. Connell/Wood 2005; Lengersdorf/Meuser 2010: 95). Diese neue hegemoniale Männlichkeit bezieht sich auf die Arbeits- und Lebensentwürfe von Managern, die zum einen auf einer vor allem rhetorisch modernisierten Arbeitsteilung beruhen. Die Bearbeitung von Unsicherheit wird in diesem Zug zu einem anerkannten Merkmal von Männlichkeit (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2015: 84; Völker 2015: 137). Entscheidend ist die Erwartung, mit den vorhandenen Fähigkeiten auch unter unsicheren Bedingungen einen „guten“ Arbeitsplatz finden zu können (vgl. ebd.). Anschließend an das Konzept des „unternehmerische[n] Selbst“ (Meuser 2010a: 332) erscheinen die einzelnen Subjekte als Marktteilnehmer:innen, die sich behaupten und ihre Fähigkeiten strategisch verwerten müssen. Die eigene Berufsbiographie muss als Projekt entwickelt und optimiert werden (vgl. Aulenbacher 2009: 70). So bleiben, trotz wandelnder Rollenbilder, für viele Männer* Erwerbsarbeit und

31 Diese Modernisierung sowie die Entwicklung vielfältiger Formen einer enttraditionализierten Männlichkeit „haben keinesfalls eine Gefährdung der hegemonialen Position des Mannes zur Folge“ (Meuser 2001: 12f.), auch wenn eine Pluralisierung von Männlichkeitskonzepten zu beobachten ist (vgl. Meuser 2005a: 21ff.).

berufliche Karriere weiterhin der zentrale Modus gesellschaftlicher Anerkennung (vgl. Haubl 2012: 39f.; Lengersdorf/Meuser 2017: 35; Lorey 2012). „Männlichkeit“ wird als Folge flexibilisiert und löst sich von ihrer starren Bindung an das Normalarbeitsverhältnis (vgl. Lengersdorf/Meuser 2010: 94). Lengersdorf und Meuser betonen, dass die Flexibilisierung von Männlichkeit teilweise mit ihrer „Reflexivierung“ einhergehe und sich nicht mehr mit der Evidenz der Selbstverständlichkeit durchsetzt (vgl. Lengersdorf/Meuser 2017: 32; Meuser 2001: 12).

Neben der rekonfigurierten hegemonialen Männlichkeit sind tradierte Männlichkeitsmuster weiterhin wirksam, insbesondere in Milieus der fordistischen Arbeitermännlichkeit. Obwohl die industriegesellschaftliche Basis männlicher Lebenslagen allmählich wegbricht und die Chancen sinken, die traditionelle Rolle des Familienernährers realisieren zu können, bleibt das Leitbild des männlichen Alleinernährers wirkmächtig. Viele Männer* halten weiterhin an ihrer Identifikation mit diesem Modell fest (vgl. Aulenbacher 2009: 64; Meuser 2005a: 8; Pohl 2011: 112; Schier et al. 2011: 405; Völker 2015: 136f.). Während sich neoliberales Denken in Wettbewerbslichkeit, Effizienz und Effektivität, Kompetitivität und Entsolidarisierung über den Bereich der Erwerbsarbeit hinaus als allgemeine Strukturlogik durchsetzen konnte (vgl. Sauer 2011), bleibt unklar, ob die *transnational business masculinity* in vergleichbarer Weise gesamtgesellschaftlich als Strukturlogik wirksam ist. Autor:innen wie Heilmann (2012) argumentieren, dass die Vision der transnationalen Managermännlichkeit eine zu große lebensweltliche Distanz zu prekären und lokal verwurzelten Arbeits- und Lebensverhältnissen vieler Arbeiter aufweise. Meuser weist darauf hin, dass es bislang noch kaum allgemeingesellschaftlich „akzeptierte Gegenentwürfe zu einer am Ideal der hegemonialen Männlichkeit orientierten männlichen Existenzweise gibt“. Er geht davon aus, dass „eine Majorität der Männer die skizzierten Herausforderungen und Reflexionsnotwendigkeiten als belastend erfährt“ (Meuser 2005a: 13). Gerade deshalb ist empirisch zu prüfen, welche Männlichkeitsmuster in industriellen Facharbeitermilieus tatsächlich deutungsleitend bleiben.

4.3. Zwischenfazit

Im Kapitalismus ist Lohnarbeit ein von Klassenverhältnissen und Geschlechterordnungen durchzogenes Herrschaftsverhältnis (Kap. 2). Die grundlegenden Formen kapitalistischer Vergesellschaftung nehmen in unterschiedlichen historischen Phasen jeweils spezifische Gestalt an. Fordismus und Postfordismus beruhen daher nicht nur auf verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation, sondern auch auf spezifischen Geschlechterverhältnissen und Männlichkeitskonstruktionen (vgl. Kap. 3 und 4). Im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus ist der mehrheitsdeutsche männliche Industriearbeiter in diesem Zusammenhang mit einer dreifachen Herausforderung konfrontiert: mit der Erosion traditioneller Vorrechte und Sicherheitsstrukturen, mit dem Wegfall der Institution der Hausfrau und des normativen Anrechts auf ihre Sorgearbeit sowie mit einer zunehmenden Individualisierung der Verantwortung für Scheitern und gesellschaftlichen Misserfolg. Hinzu kommt die Infragestellung der männlichen Identität und Vormachtstellung, wie sie im Fordismus hegemonial und institutionell abgesichert war (vgl. Kap. 4.2).

Zuvor als selbstverständlich wahrgenommene soziale Absicherungen wurden mit dem Ende des Fordismus fraglich, auch die Beteiligungsrechte der Arbeiter:innen wurden einseitig zurückgefahren. Die neue Erfahrung von Diskontinuität und Prekarisierung der Erwerbsbiographie setzt die bisherige berufsorientierte männliche ‚Normalbiographie‘ unter Druck. Auch die mit der Lohnarbeit verknüpfte Selbstwahrnehmung und männliche Identität verlieren durch diese Veränderungsprozesse ihre materielle Grundlage. Brüchig wird damit auch das tradierte Bündnis zwischen dem im Fordismus hegemonialen Männlichkeitsideal des Industriellen und der Komplizenhaften Männlichkeit der Arbeiter, das im Fordismus über industrielle Lohnarbeit, betriebliche Anerkennung und den Familienernährerstatus vermittelt war.

Wie die befragten Beschäftigten diese dreifache Herausforderung biographisch verarbeiten, welche Deutungsmuster sie dabei entwickeln und welche Rolle vergeschlechtlichte Vorstellungen von Arbeit und Gemeinschaft dabei spielen, wird im Folgenden empirisch untersucht.

Zunächst wird dafür der konkrete Untersuchungsbereich – der Organisationsbereich der IG Metall – in die skizzierte historische Entwicklung eingeordnet.

5. Einstieg ins Forschungsfeld: Der Organisationsbereich der IG Metall

Der Untersuchungsbereich dieser Arbeit wird durch den Organisationsbereich der IG Metall begrenzt. Damit rückt ein gewerkschaftliches Feld in den Blick, das historisch eng mit industrieller Facharbeit, dem fordistischen Normalarbeitsverhältnis und männlich geprägten Arbeitskulturen verbunden ist. Im Folgenden werden daher die Rolle der IG Metall in Prozessen industrieller Transformation sowie die Veränderungen ihrer Organisations- und Arbeitsstruktur nachgezeichnet.

5.1. Eine Kurzvorstellung der IG Metall

Mit gut zwei Millionen Mitgliedern ist die IG Metall die größte Einzelgewerkschaft Deutschlands und eine der größten Industriegewerkschaften weltweit. Als bundesweite Organisation besteht sie seit 1949 und ist Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) (vgl. IG Metall 2022b). Die IG Metall organisiert Beschäftigte in mehreren industriellen und industrienahen Branchen, insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie, der Eisen- und Stahlindustrie, im Handwerk, in den textilen Branchen, der Holz- und Kunststoffindustrie und der Leiharbeit (ebd.: 20f.). Historisch liegt der Hauptbezugspunkt für die Arbeit und das Selbstverständnis der Gewerkschaft in der Montanindustrie und der Automobilbranche mit ihren Zulieferbetrieben, in denen auch ein Großteil der Mitglieder beschäftigt ist (vgl. IG Metall 2022a; Dörre 2020b: 295).

Mit rund 18 Prozent entspricht der Anteil der in der IG Metall organisierten Frauen* ungefähr dem Frauenanteil in der Beschäftigtenstruktur ihres Organisationsbereichs (vgl. DGB 2026). Dabei ist die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in der Satzung der IG Metall festgeschrieben (vgl. IG Metall 2020a: 8). Trotz dieses Selbstanspruchs ist die IG Metall historisch eine Gewerkschaft, die primär die Interessen mehrheitsdeutscher Industriearbeiter durchgesetzt und in diesem Zuge das männliche Normalarbeitsverhältnis abgesichert hat (vgl. Gesterkamp 1996: 596).³² Diese historische Prägung macht die IG Metall für die vorliegende Untersuchung besonders relevant: In ihrem Organisationsbereich verdichten sich industrielle Transformationsprozesse, gewerkschaftliche Interessenpolitik und männlich geprägte Facharbeiterkulturen.

5.2. Die IG Metall – ein „angeschlagener Dinosaurier“ (Spiegel 1973)

Im Fordismus gehörte die IG Metall als größte deutsche Einzelgewerkschaft zu den zentralen Stützen dieser Gesellschaftsformation (vgl. Hachtmann/von Saldern 2009: 205; Schmidt 2013: 410ff.). Ihre sozial- und tarifpolitischen Initiativen haben die deutsche Sozialverfassung mitgeprägt. Mit höheren Löhnen, kürzeren Arbeitszeiten, tariflichen Schutzrechten und betrieblicher Mitbestimmung errang die IG Metall für ihre Mitglieder einen steigenden Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand (vgl. ebd.: 416): 1956 setzte die IG Metall die Fünftagewoche durch und erkämpfte die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch für Arbeiter:innen. Unter dem Motto „Samstags gehört Vati mir“ wurde in den 1960er Jahren die 40-Stunden-Woche erkämpft; in den 1970er Jahren wurde durch Streiks in der Stahlindustrie der Anspruch auf

32 So wurden die großen Frauenstreiks der 1970er und 80er Jahre für gleichen Lohn und die Abschaffung des Frauenlohns, also der besonders niedrigen Lohnklasse für Frauen, zuallererst von den streikenden Arbeiterinnen getragen und nur zögerlich von der Gewerkschaft und den Facharbeitern unterstützt (vgl. Hachtmann 2011: 206). Ebenso war die Vertretung der Gastarbeiter:innen lange Zeit ein Randthema der Gewerkschaftspolitik (vgl. Kızılay 2020; Spiegel 1973).

einen sechswöchigen Jahresurlaub durchgesetzt (vgl. Schmidt 2013: 416). 1984 gelang der Einstieg in die 35-Stunden-Woche (vgl. Hachtmann 2011: 198; IG Metall 2022b). Im bundesdeutschen Nachkriegskapitalismus war die IG Metall eine „systemfunktionale Organisation [...] mit wichtigen Vermittlungsaufgaben zwischen Mitgliedern und Systeminteressen. Dem damit einhergehenden ‚faktischen Verzicht auf systemtranszendierende Ziele‘ stand ein historisch einmaliger Aufbau von ‚Sozialeigentum zur Existenz- und Statussicherung‘ gegenüber, was sich in garantierten Rentenansprüchen, Kündigungs- und Arbeitsschutz, Mitbestimmungsrechten sowie verbindlichen tariflichen Normen manifestierte“ (Urban 2012: 428).

Mit der Erosion des Fordismus nahm auch die gesellschaftliche Bedeutung großer Industriegewerkschaften wie der IG Metall ab. Insbesondere die anhaltende Arbeitslosigkeit, betriebliche Restrukturierungen, „eine neoliberal entfesselte Globalisierung“ (Hachtmann/von Saldern 2009: 206) der Unternehmen sowie der Ausbau des Dienstleistungssektors schwächten die Verhandlungsposition der Gewerkschaft, sodass sie immer weniger in der Lage war, Maßnahmen sowohl zur Erleichterung des Arbeitsalltags als auch zur Existenz- und Statussicherung durchzusetzen. So wurden in den Betrieben erkämpfte Verbesserungen und Zugeständnisse immer mehr zurückgenommen und infrage gestellt (vgl. ebd.; Kap. 4.2.1). Zudem kam es im Zuge der Umsetzung der „Agenda-Politik“ unter Bundeskanzler Schröder zum Bruch des traditionellen Bündnisses mit der Sozialdemokratie (vgl. Urban 2012: 427f.). Die Effekte zeigten sich besonders deutlich seit den 1990er Jahren und verschärften sich im Zuge der Wirtschaftskrise 2007 bis 2009. Betriebliche Restrukturierungsprozesse wie „Standortverlagerung, Outsourcing, Kostensenkungsprogramme und eine beständige Flexibilisierung und Intensivierung der Arbeit“ erzeugten „einen fortwährenden Arbeitsdruck und eine wachsende Unsicherheit von Beschäftigung, Einkommen und Arbeitsbedingungen“ (Dörre et al. 2012: 10).

Die IG Metall versuchte dem Wegbrechen der eigenen Machtresourcen Ende der 1990er Jahre mit einem *Bündnis für Arbeit* entge-

genzuwirken, das auf der Zusammenarbeit von Gewerkschaften, Kapitalverbänden und Bundesregierung beruhte (vgl. Urban 2012: 428). Dieses Bündnis, auch diskutiert als „Krisen-Korporatismus“ (ebd.: 430), trug im Nachgang der Finanzkrise teilweise dazu bei, die Beschäftigungsinteressen der Stammbeflegschaft zu bewahren, „konnte jedoch insgesamt asymmetrische Politikergebnisse und eine weitere Enteignung von Sozialeigentum zu Lasten der Lohnabhängigen nicht verhindern“ (ebd.: 431).

Im Organisationsbereich der IG Metall gibt es bis heute einen vergleichsweise großen Anteil tarifgebundener Arbeitsplätze und einen hohen Grad betrieblicher Mitbestimmung. Demgegenüber stehen sinkende Reallöhne, sich verschlechternde Arbeitsbedingungen sowie ein steigender Anteil ausgelagerter, nicht regulierter und prekärer Beschäftigung (vgl. ebd.). Hinzu kommt eine steigende Zahl von Werksschließungen, die mit zunehmender Arbeitslosigkeit und sinkenden Mitgliederzahlen einhergeht. Vor diesem Hintergrund wird die aktuelle Transformation der Industrie für die IG Metall zu einer doppelten Herausforderung: Sie muss Beschäftigungssicherung in schrumpfenden oder sich wandelnden industriellen Kernsektoren verteidigen und zugleich neue Antworten auf ökologische, technologische und globale Umbrüche entwickeln.

5.3. #Fairwandel oder Prekarisierung? – die ökonomisch-ökologische Zangenkrise

Gegenwärtig stellen Klimaschutz, Digitalisierung, geopolitische Krisen und verschärfte globale Wettbewerbsbedingungen die IG Metall vor neue Herausforderungen (vgl. Sittel et al. 2020: 130; Wissen et al. 2020: 223). Diese Entwicklung wurde zunächst durch die Corona-Pandemie³³ und anschließend durch Energiepreissteigerungen, Lieferkettenprobleme und verschärfte Standortkonkurrenz weiter zugespitzt.

33 Zum Zeitpunkt der Interviews spielte der Ukraine-Krieg noch keine Rolle. In den Interviews wurden jedoch bereits steigende Strompreise, globale Handelskonflikte und Lieferkettenprobleme als Stressfaktoren diskutiert.

Neben der Auseinandersetzung mit Dekarbonisierungsanforderungen (vgl. Sittel et al. 2020: 130) bringt die Digitalisierung erheblichen Veränderungsdruck mit sich. Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen verschieben sich in Richtung Elektrik, Elektronik, IT und datenbasierte Produktionssteuerung und erhöhen so den Druck auf die traditionellen Industriearbeiter:innen (ebd.: 162). Die Digitalisierung und Automatisierung industrieller Arbeitsprozesse führen zu einer Aufspaltung betrieblicher Tätigkeitsprofile: Einerseits steigt der Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten, die automatisierte Anlagen betreuen, programmieren und instandhalten. Andererseits bleiben insbesondere die einfachen, repetitiven Tätigkeiten bestehen, sodass weiterhin ungelernte Arbeiter:innen gebraucht werden, die monotone, einfache Handgriffe an den Maschinen ausführen. Diese Beschäftigten werden aber immer öfter in flexibilisierte und schlechter abgesicherte Beschäftigungsformen verschoben. Zunehmend entfällt die Position derjenigen Facharbeiter:innen, die auf mittleren betrieblichen Hierarchieebenen koordinierend und strukturierend tätig sind (und waren) und deren Stellung auf Erfahrungswissen, Koordination und praktischer Produktionskompetenz beruhte (vgl. Dörre 2020a: 51).

Durch diese Transformation kommen Prozesse der postfordistischen Umgestaltung der Arbeitswelt auch in Bereichen an, die zuvor vergleichsweise stark durch tarifliche Regulierung, betriebliche Mitbestimmung und industrielle Stammebelegschaften geprägt waren und von früheren Prekarisierungsprozessen weitestgehend verschont geblieben sind (vgl. ebd.: 57). Daraus resultieren auch dort Umstrukturierungen, steigender Flexibilisierungsdruck und neue Verteilungskonflikte (vgl. Sittel et al. 2020: 133f.). Idealtypisch zeigt sich dies in der Automobil- und Zulieferindustrie bei der Umstellung auf Elektromobilität: Von der „Dekarbonisierung“ der Branche sind globale Wertschöpfungs- und Zulieferketten betroffen, die lange auf die Produktion von Verbrennungsmotoren ausgerichtet waren. Diese Umstellung erfordert neue Produktentwicklungen, Arbeitsprozesse und Produktionsbedingungen. Arbeitgebern eröffnen diese Prozesse die Möglichkeit, die Reststrukturen des Fordismus in ihren Betrieben zu verändern und betriebliche

Strukturen in ihrem Sinne neu zu ordnen. Als Folge stehen Produktionsschritte und Beschäftigung, die mit den bisherigen Strukturen verbunden sind, zur Disposition (vgl. ebd.; Blöcker et al. 2020).

Die IG Metall setzt darauf, die Transformationsprozesse nicht nur als Bedrohung, sondern auch als politisch gestaltbaren Konflikt zu begreifen (vgl. IG Metall 2021). Das Ziel ist, Transformation positiv für die Beschäftigten zu gestalten, Beschäftigung zu sichern, Qualifizierung zu ermöglichen und eine Zunahme der Arbeitsbelastung zu vermeiden. Unter dem Schlagwort *#Fairwandel* entwickelt die IG Metall, ganz im Geiste sozialpartnerschaftlicher Interessenspolitik, Ideen und konkrete Vorschläge, um die Arbeitgeber zu langfristigen und zukunftssträchtigen Investitionen in deutsche Produktionsstandorte zu bewegen (vgl. IG Metall 2021, 2022c).

5.4. Zwei Betriebe im Kreuzfeuer der Transformation

Die interviewten Beschäftigten stammen aus zwei Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall. Aus Gründen der Anonymisierung werden die Betriebe im Folgenden nicht genannt. Auch Ortsangaben, Kennzahlen, Produktdetails und konkrete Konfliktverläufe wurden so weit verallgemeinert, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen, Standorte und betriebliche Akteure erschwert werden.

Betrieb A ist ein westdeutscher Produktionsstandort eines international tätigen Industrieunternehmens. Der Standort ist historisch eng mit industriellen Zulieferstrukturen verbunden und von Umbrüchen in globalen Wertschöpfungsketten betroffen. Seine Entwicklung steht exemplarisch für die Internationalisierung und Finanzialisierung industrieller Produktionsstrukturen: Ein ehemals stärker lokal geprägtes und familiengeführtes Unternehmen wurde Teil eines global agierenden und kapitalmarktorientierten Konzerns. Für die Beschäftigten verdichteten sich diese Veränderungen in Konflikten um Kostensenkung, Standortperspektiven, Beschäftigungssicherung und tarifliche Standards. *Betrieb B* ist ein traditionsreicher westdeutscher Produktionsstandort eines international tätigen Industriekonzerne. Der Vorgän-

gerbetrieb war jahrzehntelang lokal verankert, bevor er in dieser globalisierten Unternehmensstruktur aufging. Auch dieser Standort ist von technologischen, regulatorischen und konzerninternen Transformationsprozessen betroffen, die erheblichen Veränderungsdruck erzeugen. In den Jahren vor und während der Erhebung wurden Beschäftigungssicherung, Verlagerung einzelner Produktionsschritte und Stellenabbau innerbetrieblich verhandelt und größtenteils zulasten der Beschäftigten umstrukturiert.

Beide Betriebe stehen exemplarisch für die im vorherigen Abschnitt skizzierten Entwicklungen: den Druck zur Dekarbonisierung, die Reorganisation industrieller Produktionsprozesse, die Verlagerung von Tätigkeiten und Konflikte um Beschäftigungssicherung.

6. Methodische Überlegungen

Ausgangspunkt der Arbeit ist das biographische Erleben der Transformationsprozesse durch die Befragten. Dabei interessiert insbesondere, in welche Kontexte die Befragten Erfahrungen, Erlebnisse und Veränderungen in ihrem Arbeitsalltag rückblickend einordnen und welche Kategorien sie dabei heranziehen (vgl. Flick 1998: 17). Die genutzten Erhebungs- und Auswertungsmethoden werden im Folgenden in Bezug auf das Forschungsvorhaben vorgestellt und die Arbeitsschritte begründet.

6.1. Erhebungsmethode: Das narrative biographische Interview nach Schütze

Um die Lebensgeschichten der Facharbeiter zu erschließen, wurde das biographisch orientierte narrative Interview nach Fritz Schütze als Erhebungsmethode gewählt. Es ist „eines derjenigen Erhebungs- und Analyseverfahren, welche die Erfahrungs- und Orientierungsbestände des Informanten bei weitgehender Zurücknahme des Forschereinflusses unter den Relevanzgesichtspunkten des Informanten möglichst immanent zu rekonstruieren versucht“ (Schütze 1987: 254; vgl. Hopf 2017: 359). In Form von Erzählungen bietet die interviewte Person eine komprimierte Geschichte ihres Lebens an (vgl. Schütze 1987: 237). Es ermöglicht so die Erschließung von Lebensgeschichten und ihrer inneren Strukturierung. Dem liegt Schützes Annahme einer „Homologie von Erzählkonstitution und Erfahrungskonstitution“ zugrunde (Bude

1985: 329). Zugleich lassen sich über die individuellen Sinn- und Bedeutungszuschreibungen Rückschlüsse auf gesellschaftliche Strukturen ziehen (vgl. Soeffner 2017: 174). Für die vorliegende Untersuchung ist diese Offenheit entscheidend, weil nicht vorab festgelegt werden sollte, ob die Befragten Transformationsprozesse primär als ökonomische, betriebliche, biographische oder geschlechtlich codierte Erfahrung deuten.

Von besonderer Bedeutung ist die Stegreiferzählung, die durch eine offene Erzählaufforderung ausgelöst wird. Ihre Besonderheit liegt in den konstitutiven Elementen ihrer formalen Struktur, den „kognitive[n] Figuren des Stegreiferzählens“ (Kallmeyer/Schütze 1977: 166): Erzählträger:in, Erzählkette, Situationen und thematische Gestalt.³⁴ Weil die Stegreiferzählung an die Darstellung eines Prozessgeschehens gebunden ist, entstehen „Strukturierungszwänge“ (ebd.), die Schütze als „Zugzwänge der Sachverhaltsdarstellung“ (ebd.: 187ff.) beschreibt. Der *Detaillierungszwang* kann die interviewte Person dazu veranlassen, sogenannte „Hintergrunderzählungen“ einzufügen, um den angesprochenen Sachverhalt verständlich zu machen. Der *Gestaltschließungszwang* beschreibt die Notwendigkeit, eine Geschichte zu Ende zu erzählen und damit die einzelnen Elemente in ein nachvollziehbares Verhältnis zueinander zu setzen. Der *Relevanzfestlegungs- und Kondensierungszwang* setzt die erzählende Person unter Druck, nur die wichtigen Ereignisse, die „Ereignisknoten“, zu vermitteln, sodass „Einzelereignisse und Situationen unter Gesichtspunkten der Gesamtaussage der zu erzählenden Geschichte fortlaufend zu gewichten und zu bewerten“ sind (ebd.: 188; vgl. Küsters 2009: 27ff.).

34 Die *Erzählträger:innen* sind meist auch Ereignis- oder Handlungsträger:innen des erzählten Prozesses. Die *Ereigniskette* umfasst alle Phasen des erzählten Prozessgeschehens und bildet dessen Verlauf und inneren Zusammenhang aus Sicht der interviewten Person ab. *Situationen* markieren verdichtete Kernpunkte der Erzählung. Die *thematische Gesamtgestalt* repräsentiert die zentrale Problematik eines Geschehens und seiner Entwicklung aus Sicht der interviewten Person. Den spezifischen Rückgriff der interviewten Person auf diese abgelagerten kognitiven Figuren bezeichnet Schütze als *Erlebnis- oder Erfahrungsaufschichtung* (vgl. Schütze 2015).

Im Verlauf des Erzählstroms produziert die interviewte Person damit eine Erzählung, die diesen Erfordernissen Rechnung trägt und sich so der bewussten Steuerung teilweise entzieht (vgl. Kallmeyer/Schütze 1977: 168). Auf diese Weise können sowohl die objektiven Prozessstrukturen als auch die subjektiven – bewussten (manifesten) und nicht-bewussten (latenten) – Zusammenhangskonstruktionen der Befragten rekonstruiert werden.

6.2. Auswertungsmethoden

Die Interviews werden mit einer methodischen Triangulation³⁵ zweier Auswertungsverfahren analysiert. Aufbauend auf der offenen Erhebungsmethode wurde das Material zuerst mit der Narrationsanalyse nach Schütze ausgewertet. Ergänzend wurden die Interviews in einer Interpretationsgruppe mit einer tiefenhermeneutischen Perspektive nach Hans-Dieter König (2001, 2017) diskutiert. Die Kombination beider Verfahren ermöglicht es, sowohl die manifeste narrative Struktur der Interviews als auch latente Sinn- und Bedeutungsgehalte zu rekonstruieren.

6.2.1. Die Narrationsanalyse nach Schütze

Die Narrationsanalyse nach Schütze orientiert sich am regelhaften Darstellungsmodus lebensgeschichtlicher Erzählungen. Sie ermöglicht es, die Prozessstrukturen zu rekonstruieren und biographisch relevante soziale sowie innere Erfahrungsaufschichtungen in die Gesamtbiographie der interviewten Person einzuordnen (vgl. Schütze 1987: 256f.). Die Auseinandersetzung mit den vorliegenden Interviewtexten vollzieht

35 Flick versteht Triangulation als „Betrachtung eines Forschungsgegenstandes von (mindestens) zwei Punkten aus“ (2017: 309), um die Aussagekräftigkeit der Ergebnisse zu erhöhen. Zugleich mahnt er an, dass Methoden den Gegenstand jeweils spezifisch konstituieren und nur vorsichtig und zielgerichtet kombiniert werden sollten (vgl. ebd.: 311).

sich in sechs aufeinanderfolgenden Arbeitsschritten (vgl. Küsters 2009: 75ff.; Schütze 1983: 283, 286): (1) *formale Textanalyse*, (2) *strukturell-inhaltliche Beschreibung*, (3) *analytische Abstraktion*, (4) *Wissensanalyse*³⁶, (5) *kontrastive Vergleiche unterschiedlicher Interviewtexte* und (6) *Konstruktion eines theoretischen Modells*. Die ersten vier Schritte dienen der Analyse des Falls, während die letzten beiden Schritte auf das Zusammenführen und Vergleichen der Einzelanalysen zielen (vgl. Küsters 2009: 77).

Mit dem Analyseschritt der strukturell-inhaltlichen Beschreibung lassen sich Prozessstrukturen des Lebenslaufs identifizieren, für die Schütze idealtypische Verlaufsformen skizziert (vgl. ebd.). Besondere Bedeutung für diese Arbeit hat das Konzept „der Verlaufskurve“ (Schütze 1983: 286), da es geeignet ist, biographische Erfahrungen von Krise, Kontrollverlust und erzwungener Neuorientierung in Transformationsprozessen zu erfassen. Darunter werden biographische Prozesse verstanden, in denen die intentionale Gestaltung durch die biographietragende Person vom „Getriebenwerden durch sozialstrukturelle und äußerlich-schicksalhafte Bedingungen der Existenz“ von „konditioneller Gesteuertheit“ verdrängt wird“ und folglich einen „dominanten Erleidenscharakter“ annimmt (Küsters 2009: 81). Für die vorliegende Auswertung war die Narrationsanalyse vor allem von Bedeutung, um die biographische Strukturierung der Transformationserfahrungen zu rekonstruieren. Auf dieser Grundlage konnten die Interviews im Hinblick auf wiederkehrende Verlaufsformen, Brüche und Deutungsmuster kontrastiert und typisiert werden. Da die Forschungsfrage jedoch auch auf vergeschlechtlichte und teilweise nicht explizit (manifest) artikuliert Sinnstrukturen zielt, wurde die Narrationsanalyse durch eine tiefenhermeneutische Perspektive ergänzt.

36 Die *Wissensanalyse* wird nicht von allen Forschenden durchgeführt (vgl. Küsters 2009: 82). In dieser Arbeit werden eigentheoretische Kommentare vor allem dahingehend geprüft, welche Deutungen über die eigene Person und die soziale Welt in ihnen sichtbar werden.

6.2.2. Die tiefenhermeneutische Methode

Für die Beantwortung der Forschungsfrage ist eine tiefenhermeneutische Perspektive insbesondere vor dem Hintergrund des doxischen Charakters vergeschlechtlicher Erzählungen relevant. Sie sind in „der alltäglichen Ordnung des Ungefragten und Selbstverständlichen“ (Bourdieu 1987: 668) verwurzelt und erscheinen den Erzählenden daher nicht notwendig als erklärungsbedürftig (vgl. Kap. 3.1). Der Rückgriff auf die von Alfred Lorenzer entwickelte Methode ermöglicht es, gesellschaftliche Sinn- und Bedeutungsstrukturen zu erfassen, „gleichgültig ob der Sender sie geplant hat oder nicht“ (Ritsert 1972: 43; vgl. Lorenzer 2006: 174).

Eine zentrale Annahme dieser Methode ist, dass Textinhalte eine doppelte Sinnhaftigkeit entfalten: Unterhalb der manifesten, sprachlich vermittelten und sozial geteilten Sinnebene wird eine eigenständige, latente Sinnebene verortet. Lorenzer misst der latenten Ebene eine besondere Bedeutung bei, da diese sich unbewusst vollzieht und so „Anschluss an Grundstrukturen der Persönlichkeit“ (Lorenzer 2006: 197) enthält. Gerade deshalb ist die latente Ebene als Sozialisationsinstrument wirksam (Lorenzer 2002: 76): Sie umgeht den Widerstand, den Subjekte den explizit verpönten oder abgespaltenen Lebensentwürfen oder Inhalten entgegenbringen.

Das Ziel tiefenhermeneutischer Analysen ist dementsprechend die „Enträtselung“ dieser unbewussten Bedeutungsgehalte in einem Prozess des „szenischen Verstehens“ (vgl. Morgenroth 1990: 32). Beim *szenischen Verstehen* bemühen sich die Interpret:innen, kulturelle Objektivationen, ähnlich wie die frei assoziierenden Äußerungen von Patient:innen in der Psychoanalyse, als „Gefüge von [...] unbewußten Szenen“ (Lorenzer 2006: 182) zu verstehen. Hans-Dieter König (2001, 2019) hat die tiefenhermeneutische Methode in konkrete Forschungsschritte überführt. Im Setting der Interpretationsgruppe können ausge-

wählte Textpassagen mit der Methode des szenischen Verstehens „ent-rätself“ werden (vgl. König et al. 2019; Lorenzer 2002: 76).³⁷

Die Auswahl dieser Textstellen erfolgt über die Lektüre mit „gleichschwebender Aufmerksamkeit“³⁸; das heißt, die Interpretierenden lesen den Text, ohne sich bewusst etwas im Gedächtnis behalten zu wollen. Passagen, die Assoziationen oder Irritationen auslösen, bilden geeignete Ausgangspunkte für ein vertieftes Verständnis des Gesamttextes. Die unterschiedlichen Lesarten werden im Interpretationsprozess miteinander in Konflikt gesetzt und diskutiert. Zusätzlich werden einzelne Passagen in der Gruppe reinszeniert, also in wechselnden Rollen vorgelesen, um die emotionale Wirkung des Textes zugänglich zu machen (König 2001: 181f.).³⁹ Erst danach werden die im szenischen Verstehen entwickelten Deutungen systematisch an Theorie und Text rückgebunden (ebd.: 184).

In seiner Funktion als Sozialisationsinstanz wirkt der zu untersuchende Text auf die Interpretierenden und vermittelt – anschließend an die Theorie der Gegenübertragung – auch die latente Ebene. Die Analyse und Reflexion in der Interpretationsgruppe dient dazu, diese Wirkung zu vergegenwärtigen und methodisch bearbeitbar zu machen (vgl. Lorenzer 2006: 174).⁴⁰ Die Interpretierenden stellen sich dabei „als empfangendes Organ [...], [das] seine subjektiven Erfahrungen ein-

37 Lorenzer arbeitet die Besonderheit der tiefenhermeneutischen Perspektive an literarischem Material heraus: Nicht die Intention des Mitteilenden, sondern die Wirkung des Textes auf Leser:innen und Interpretierende steht im Zentrum seines Interesses (vgl. Lorenzer 2006: 174f.).

38 Freud bezeichnet „gleichschwebende Aufmerksamkeit“ als Haltung, in der sich „der eigenen unbewußten Geistestätigkeit [zu] überlasse[n], Nachdenken und Bildung bewußter Erwartungen möglichst [zu] vermeide[n], nichts von dem Gehörten sich besonders im Gedächtnis fixieren [zu] wolle[n], und solcher Art das Unbewußte des Patienten mit seinem eigenen Unbewußten auf[zu]fange[n]“ (Freud 1967: 215). Diese Haltung soll davor schützen, bei der Auswahl des Materials „seinen eigenen Erwartungen oder Neigungen“ zu folgen (Freud 1955b: 377).

39 König betont, dass Interpretierende im „affektive[n] Verstehen“ (2001: 181) unterschiedliche emotionale Reaktionen und Lesarten entwickeln können, die jedoch alle vom zugrundeliegenden Material ausgelöst sind.

40 Freud beschreibt *Gegenübertragung* als einen Einfluss des:der Patient:in auf das unbewusste Fühlen des:der Therapeut:in, der erkannt und bewältigt werden muss (vgl. Freud 1955a: 108).

setz[t]“ (Morgenroth 1990: 198), zur Verfügung und deuten nicht den Text, sondern ihre Leseerfahrungen (ebd.: 199). In der tiefenhermeneutischen Methode ist somit – durch die Frage nach der latenten Wirkung auf die Interpretierenden – auch die Subjektivität der Lesenden eingeschlossen und muss mitreflektiert werden.

In der vorliegenden Untersuchung wurde diese Perspektive vor allem auf Passagen angewandt, in denen Brüche, affektive Verdichtungen, Irritationen oder scheinbar selbstverständliche Setzungen identifiziert wurden. Auf diese Weise konnten vergeschlechtlichte Deutungsmuster nicht nur dort analysiert werden, wo sie ausdrücklich benannt wurden, sondern auch dort, wo sie als latente Ordnung der Erzählung wirksam waren.

7. Forschung im Feld – Reflexion des Forschungsprozesses

Dem Prinzip der Offenheit folgend, wurde der Forschungsprozess flexibel gestaltet (vgl. Rosenthal 2005: 48; Kap. 6.2). Im Folgenden werden zunächst der Feldzugang und das Sampling beschrieben sowie die Auswirkungen auf den Forschungsprozess reflektiert (Kap. 7.1). Im Anschluss wird nachgezeichnet, wie die methodischen Vorüberlegungen konkret umgesetzt wurden, also welche Form der Interviewführung sich daraus ergeben hat (Kap. 7.2). In einem letzten Schritt wird der Verlauf des Forschungsprozesses mit seinen Begrenzungen, Schwierigkeiten und Hindernissen reflektiert (Kap. 7.3). Hieraus ergeben sich erste inhaltliche Hinweise, die einen Einstieg in die Ergebnisse des Forschungsprozesses bieten. In Kapitel 7.4 wird auf die Umsetzung der skizzierten Auswertungsschritte eingegangen. Aus Gründen des Datenschutzes und der Anonymisierung werden die Interviewtranskripte und ihre detaillierte Analyse nicht veröffentlicht. Direkte Zitate werden daher ausschließlich mit Interviewcodes ausgewiesen, Zeilenverweise entfallen.

7.1. Feldzugang und Sampling im zirkulären Forschungsprozess

Der erfolgreiche Feldzugang ist Grundvoraussetzung für den Forschungsprozess und zugleich ein Nadelöhr, das konzeptionelle Entscheidungen erzwingen kann. Die Ansprache der Interviewpartner:innen erfolgte über die IG Metall, die Kontakte zu den Betriebsräten der

Betriebe A und B vermittelte. So konnte der Zugang zu einem Feld eröffnet werden, zu dem die Forscherin lebensweltlich keine eigenen Berührungspunkte hatte. Die Auswahl von Interviewpartner:innen aus dem Organisationsbereich der IG Metall war für die Fragestellung besonders geeignet, da die Befragten einer wertorientierten Arbeitnehmerorganisation angehören und davon auszugehen ist, dass eine Auseinandersetzung mit aktuellen Transformationsprozessen im Feld zumindest im Ansatz stattgefunden hat. Zugleich war dieser Feldzugang nicht neutral: Er strukturierte, welche Personen erreicht werden konnten, und machte Anpassungen im Sampling notwendig. Gerade diese im Forschungsprozess notwendig gewordenen Anpassungen bieten erste Einblicke ins Feld und Anknüpfungspunkte für die Kontextualisierung und Interpretation der Interviews. Deshalb werden im Folgenden neben dem Vorgehen auch die jeweiligen Anpassungen des Forschungsprozesses erläutert.

Die Interviewpartner:innen wurden von den Betriebsräten in Rücksprache mit der Forscherin ausgewählt. Die empirische Erhebung wurde in den Jahren 2021 und 2022 in zwei Interviewrunden durchgeführt. Dadurch konnte die Stichprobenauswahl im Forschungsprozess angepasst werden (vgl. Glaser/Strauss 2017: 47, 71). In Anlehnung an die Prämissen des „Theoretical Samplings“ der Grounded Theory führten erste Ergebnisse der Fallkontrastierung zur Suche nach weiteren Fällen, mit denen die bisherigen Ergebnisse überprüft und kontrastiert werden konnten (vgl. ebd.: 70ff.). Für den ersten Durchgang definierte ich die Schichtungsmerkmale Hierarchieebene, Beruf, Geschlecht und Nationalität (vgl. Merckens 2017: 293). Dabei bat ich darum, jeweils drei Interviews mit erfahrenen (männlichen) mehrheitsdeutschen Facharbeitern zu führen, die darüber hinaus in unterschiedlichen Hierarchieebenen oder Bereichen des Betriebs eingesetzt waren. Diese Bitte wurde von den Gatekeepern aufgrund ihres Vorwissens über das Forschungsinteresse durch eigene Schwerpunktsetzungen verändert.⁴¹ Im Betrieb

41 Aus Gründen der Anonymisierung wird auf eine detaillierte Darstellung der Sozialdaten der Interviewten verzichtet. Stattdessen werden die Interviewpartner:innen im Folgenden nur mit zufällig gewählten Namen und typisierenden Kurzbeschrei-

A wurden vor allem Personen ausgewählt, die aus Sicht des Gatekeepers besonders auskunftsfähig zum Thema Transformation waren. Die ersten Gesprächspartner waren daher langjährige Beschäftigte mit Betriebsrats- oder Leitungserfahrung. Alle drei kannten sich seit Beginn ihrer Tätigkeit im Betrieb und hatten ein enges Verhältnis zueinander.

In Betrieb B orientierte sich die Auswahl durch den Gatekeeper stärker an der Kategorie Geschlecht. Der Gatekeeper ging davon aus, dass insbesondere weibliche Beschäftigte etwas über Geschlechterverhältnisse erzählen könnten. Darin zeigte sich bereits eine feldspezifische Vorannahme: Geschlecht wurde vor allem dort vermutet, wo Frauen* als Abweichung von der männlich gesetzten betrieblichen Normalität erschienen. Er schlug für die erste Runde daher eine Facharbeiterin, eine Verwaltungsmitarbeiterin sowie ein Betriebsratsmitglied vor.⁴²

Insgesamt erfüllte aus der ersten Runde nur das Interview mit Jochen Klein (*B1I1*) vollumfänglich die ursprünglichen Kriterien des Vorhabens, mit traditionellen Facharbeitern zu sprechen (s. Tab. 1). Die Interviews mit Martin Neumann (*B1I2*) und Konrad Nieswand (*B1I3*) erzählen die Berufsbiographien zweier Facharbeiter, die zum Zeitpunkt der Erhebung vorrangig im Betriebsrat organisiert und nicht mehr in ihrem ursprünglichen Arbeitsbereich tätig waren. Die Interviews mit Bertha Engel (*B2I1*), Elena Friedrich (*B2I2*) und Timo Vogel (*B2I3*) im Betrieb B verließen in Gänze den von mir für die erste Runde der Interviews gesetzten Auswahlrahmen. Zum einen interviewte ich zwei weibliche Beschäftigte, was bereits der Ausgangsidee widersprach. Darüber hinaus war Bertha Engel zwar seit vielen Jahren im Betrieb tätig, arbeitete aber in der Verwaltung. Elena Friedrich war hingegen Fachar-

bungen eingeführt. Die Kombination aus Alter, Funktion, Abteilung, Familienstand, Krankheitsgeschichte, politischem Engagement und betrieblicher Position könnte andernfalls Rückschlüsse auf einzelne Personen ermöglichen.

42 Damit zeigt sich eine konkrete Auswirkung dessen, was Bourdieu als „Doxa“ beschreibt. Die Geschlechterverhältnisse und die darin eingebundenen Männer sind im Kontext des Betriebes solchermaßen normalisiert und naturalisiert, dass nur Frauen* ein „Geschlechter-Wissen“ zugesprochen wird (vgl. Kap. 3.1; Dölling 2005a).

beiterin, arbeitete aber erst seit Kurzem im Betrieb. Das interviewte männliche Betriebsratsmitglied Timo Vogel nahm aufgrund seines politischen Selbstverständnisses eine weitere Sonderrolle ein. Gleichzeitig ermöglichte dieser Zugang Belegerzählungen zu Prozessen im Betrieb und in der Betriebsgemeinschaft, die von befragten männlichen Mitarbeitern in Betrieb B so nicht manifest benannt wurden.

In der zweiten Runde der Gespräche wurde auf das theoretische Sampling umgestellt, sodass sich die Auswahl der Befragten an den bisherigen Analyseergebnissen orientieren sollte. In Betrieb A wurden diesen Überlegungen folgend Interviews mit Facharbeitern aus einer niedrigeren Hierarchieebene, anderen Abteilungen oder einer anderen Altersgruppe angefragt. Als Kontrastfolie zu den älteren (ehemaligen) Facharbeitern der ersten Interviewrunde sprach ich in Betrieb A in der zweiten Interviewrunde mit den jüngeren Facharbeitern Nathan Müller (BII4) und Felix Groß (BII6), die in einem digitalisierten und qualifizierten Arbeitsbereich tätig waren. Darüber hinaus sprach ich mit dem Betriebsratsmitglied Hermann Jung (BII5).

Insgesamt kamen alle aktiven Facharbeiter, mit denen ich in Betrieb A sprach, aus einem qualifizierten Arbeitsbereich, der weitere Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, auch im Zuge der Digitalisierung, bietet. In Betrieb B bat ich darum, mit drei männlichen Facharbeitern zu sprechen, die in der Produktion arbeiten, im Idealfall aus verschiedenen Altersgruppen und Abteilungen. Aufgrund kurzfristiger betrieblicher Einschränkungen während der zweiten Interviewrunde fand nur ein weiteres Gespräch mit dem jungen Facharbeiter Moritz Nadel statt.

Tab. 1.: Übersicht der Interviews

Name	Betrieb	Kurzcharakteristika	Verweis
1.Interviewrunde			
Jochen Klein	Betrieb A	männlich, ältere Generation, Facharbeiter	B1/1
Martin Neumann	Betrieb A	männlich, ältere Generation, ehem. Facharbeiter	B1/2
Konrad Nieswand	Betrieb A	männlich, ältere Generation, ehem. Facharbeiter	B1/3
Bertha Engel	Betrieb B	weiblich, ältere Generation, Angestellte	B2/1
Elena Friedrich	Betrieb B	weiblich, jüngere Generation, Facharbeiterin	B2/2
Timo Vogel	Betrieb B	männlich, jüngere Generation, Facharbeiter	B2/3
2.Interviewrunde			
Nathan Müller	Betrieb A	männlich, jüngere Generation, Facharbeiter	B1/4
Hermann Jung	Betrieb A	männlich, ältere Generation, Facharbeiter	B1/5
Felix Groß	Betrieb A	männlich, jüngere Generation, Facharbeiter	B1/6
Moritz Nadel	Betrieb B	männlich, jüngere Generation, Facharbeiter	B2/4

Trotz dieser Einschränkungen gelang es, ein Sampling zu erreichen, das es ermöglicht, die Erzählungen jüngerer und älterer Facharbeiter einander gegenüberzustellen und sie darüber hinaus mit Erzählungen außerhalb der Kerngruppe der männlichen Facharbeiter zu kontrastieren. Auch die Gegenüberstellung zweier Betriebe trägt zur Aussagekraft der Ergebnisse bei. Eine Doppelrolle nahmen dabei die befragten Betriebsräte ein: Über ihre eigene Biographie hinaus verfügten sie qua Amt über einen privilegierten Einblick in betriebliche Entwicklungen, Probleme und Stimmungen (vgl. Wissen et al. 2020: 250). Dadurch konnten sie nicht nur ihre eigene Berufsbiographie schildern, sondern

auch einen systematisierenden Blick auf Erzählungen und Deutungsmuster im Feld eröffnen.

7.2. Das praktische Forschungsvorgehen – Interviewführung und Dokumentation

Die methodischen Überlegungen (vgl. Kap. 6.1) wurden für die praktische Umsetzung konkretisiert und an die Gegebenheiten angepasst. Mit dem biographisch-narrativen Interview nach Schütze wurde nicht nur ein biographischer Teilprozess erhoben, sondern die Interviewpartner:innen wurden um die Erzählung ihrer Lebensgeschichte von Anfang an gebeten. Dadurch sollte das Prozessgeschehen in den Blick genommen sowie Identitätsbildungs- und Begründungszusammenhänge über das Arbeitsleben hinaus erschlossen werden. In Anlehnung an Hermanns (1991: 183) sowie Loch/Rosenthal (2002: 226f.) wurde folgende, für den Untersuchungskontext angepasste Erzählaufforderung verwendet:

Ich möchte Sie bitten, mir zu erzählen, wie sich die Geschichte Ihres Lebens zugetragen hat. Am besten beginnen Sie mit Ihrer Kindheit und Ihren damaligen Erwartungen und erzählen dann all das, was sich so nach und nach zugetragen hat, bis zum heutigen Tag. Sie können sich dabei ruhig Zeit nehmen, auch für Einzelheiten, denn für mich ist alles interessant, was Ihnen wichtig ist.

Für den immanenten und den exmanenten Nachfrageteil bereitete ich einen Fragenköcher vor, der am Alltagsverstand der Befragten ansetzte und allgemeinere Einschätzungen zu den Themenfeldern der Fragestellung ermöglichte (vgl. Anhang 1). Vor jedem Interview klärte ich über den Kontext auf, informierte über den Ablauf und holte das Einverständnis der Interviewpartner:innen für die Aufnahme der Interviews ein. Nach dem Gespräch wurde, soweit der Zeitplan es zuließ, die Interviewsituation gemeinsam reflektiert. Diese Phase wurde nicht aufgenommen. Die Interviews dauerten zwischen 30 und 90 Minuten. Im direkten Anschluss an die Gespräche wurden die Eindrücke in Gesprächsprotokollen notiert. Durch zeitnahes Transkribieren konnten erste Einsichten bereits in der zweiten Interviewrunde aufgegriffen wer-

den. Die Interviews habe ich mit mittlerer Genauigkeit transkribiert (vgl. Küsters 2009: 74). Erfasst wurden auch nichtsprachliche stimmliche Phänomene wie Seufzen und Lachen sowie hörbare Ausdrucksformen von Erregung. Die Transkriptionsregeln sind im Anhang 2 dokumentiert.

7.3. Reflexion des Interviewverlaufs

Im Folgenden wird der Verlauf der Interviews reflektiert. Dabei werden insbesondere Probleme, Irritationen und Begrenzungen beschrieben, die den Forschungsprozess beeinflusst haben. Diese Effekte werden transparent gemacht, um die forschungspraktischen Folgen nachzuvollziehen.

7.3.1. Ratifizierung der Erzählaufforderung? – Die Stegreiferzählung

An der Eingangssequenz des Interviews lässt sich ablesen, ob die befragte Person den Stimulus ratifiziert hat und eine Stegreiferzählung entwickelt hat. Zugleich können hier erste Einblicke in das Verhältnis von Interviewerin und Befragten gewonnen werden. In den meisten Interviews wurde dieses Kommunikationsschema akzeptiert, sodass sich Erzählungen entwickelten, die sich an der Chronologie des Lebens orientierten. Die Interviews *BII4* und *BII6* sind hingegen als Gespräche ohne ausgeprägte Stegreiferzählung einzuschätzen. Beide Gesprächspartner reagierten zunächst nur mit einem kurzen Abriss auf die Erzählaufforderung. Erst auf behutsames Nachfragen folgten ausführlichere Erzählungen.⁴³ Auch im Interview *B2I4* fiel die Stegreiferzählung kurz aus, bildete jedoch eine vollständige Verlaufskurve ab. Alle Personen gehörten zur jüngeren Altersgruppe. Möglicherwei-

43 Im Sinne des narrativen Interviews kamen die Befragten hier dem Detaillierungszwang nur eingeschränkt nach, während der Kondensierungszwang stark wirkte. Die Gestaltschließung wurde daher erst auf Nachfrage hergestellt.

se hängt die Kürze der Eingangserzählungen auch damit zusammen, dass sich eine biographisch geschlossene Lebenserzählung zu diesem Zeitpunkt noch weniger ausgebildet hatte. Diese Interviews lassen sich dennoch gewinnbringend auswerten, weil im Nachfrageteil weitere narrative Passagen enthalten sind.

Es zeigt sich in den Interviewverläufen, dass die Befragten während des Gesprächs Vertrauen aufbauten, wodurch sich ihre Erzählungen veränderten. Daher sind teilweise die Antworten im Nachfrageteil von einer größeren Offenheit geprägt als die Stegreiferzählung. Eine daraus resultierende Besonderheit wiederholte sich in mehreren Interviews: Mehreren Gesprächspartnern war es in der Nachbesprechungsphase ein Bedürfnis, weitere Belegerzählungen nachzutragen. Zudem schätzten sie die Möglichkeit zur Selbstreflexion. Die älteren Gesprächspartner hoben insbesondere den wertschätzenden Umgang hervor. Bei den jüngeren Befragten stand im Nachgespräch stärker das Interesse an dem Forschungsthema im Vordergrund. Dadurch verkehrten sich im Nachgespräch teilweise die Rollen, sodass sie sich für meine Zeit und die inhaltlichen Anregungen bedankten.

7.3.2. Einflüsse durch die Gatekeeper auf die Interviewführung

Neben der Auswahl der Gesprächspartner:innen (vgl. Kap. 7.2) lag auch die Organisation der Gesprächstermine in der Hand der Gatekeeper. Bereits das Setting, das Betriebsratsbüro, hat die Interviewführung beeinflusst. Insbesondere bei den älteren Interviewpartner:innen fokussierte sich die Lebenserzählung stark auf das Berufsleben und die Geschichte ihrer Arbeitsstätte. Die hier als Erfahrungsraum dominierenden Betriebe waren das Zentrum der Stegreiferzählung. Dies ist einerseits eine inhaltliche Beobachtung, die in Kapitel 8 aufgegriffen wird. Andererseits lenkte das Setting im Betrieb den Fokus auf die Geschehnisse im Betrieb und den Bereich der Lohnarbeit.

Hinzu kam, dass die Gespräche während der Arbeitszeit geführt und die Interviewten über den Betriebsrat für die Dauer der Gespräche von der Arbeit freigestellt wurden. Diese Regelung dürfte dazu beige-

tragen haben, dass die Beschäftigten bereit waren, sich interviewen zu lassen. Gleichzeitig ging damit die Erwartung einher, die Arbeitszeit nicht zu überschreiten. In mehreren Interviewsituationen hatte diese Gemengelage zur Folge, dass zwischen den einzelnen Interviews kaum Pausen möglich waren. Dadurch blieb wenig Zeit, sich auf die nächsten Gesprächspartner:innen einzulassen und Beobachtungen zu notieren. In einigen Interviews folgte aus dem engen Zeitrahmen eine Selbstbeschränkung im Nachfrageteil auf den Fokus der Fragestellung. Besonders deutlich wurde dies in einer Interviewsituation, in der ein emotional belastendes Gespräch unter Zeitdruck beendet werden musste. Dies erschwerte die Vorbereitung auf das unmittelbar folgende Interview.

Herausfordernd war zudem, dass die Gatekeeper den Interviewpartner:innen teilweise bereits vermittelt hatten, worum es gehen sollte. Schütze weist darauf hin, dass ein Interview scheitern kann, wenn den Befragten eine Geschichte abverlangt wird, deren Relevanz sie anzweifeln. Zwischen Interviewer:in und Befragten muss bezüglich der Themeneingrenzung Reziprozität hergestellt werden (vgl. Küsters 2009: 57). In der Interviewführung entstand daher das Bedürfnis, diese Setzungen wieder zu öffnen. So stellte ich in einem Interview spontan die Erzählaufforderung um, nachdem der Gatekeeper dem Interviewpartner im Vorgespräch eine starre Festlegung auf seine Geschichte als Teil der Firma vermittelt hatte. In der reformulierten Erzählaufforderung betonte ich, dass mich *das Berufliche und das Private* interessiere.⁴⁴ Bei zwei jüngeren Gesprächspartnern führte die Einführung durch den Gatekeeper zu Irritationen über den Zweck des Interviews, die sich nicht vollständig auflösen ließen. Als Reaktion versuchte ich die Erzählung stärker zu unterstützen.

Darüber hinaus standen mehrere aktive Betriebsräte auf der Liste der zu interviewenden Personen. Diese Interviews waren einerseits besonders aufschlussreich, weil sie als Betriebsräte auch Vertrauensleute für die Arbeiter:innen sind und so über privilegierte Einblicke

44 Inwiefern dadurch ein „Schema-Salat“ im Sinne Schützes ausgelöst wurde, lässt sich nicht eindeutig klären. Für die Auswertung der Interviews ergaben sich daraus keine größeren Probleme (vgl. Küsters 2009: 56).

verfügten. Gleichzeitig war es schwer, den Rahmen des narrativen biographischen Interviews einzuhalten, wechselten die Gesprächspartner doch wiederholt in die Rolle des Experten. Ich entschied mich in der Interviewführung daher für einen Zwischenweg, sodass ich mich in der Stegreiferzählung und dem immanenten Nachfrageteil auf die Biographie des Befragten konzentrierte und im Nachfrageteil den Wechsel in die Rolle des Experten einleitete. Hier griff ich mit einem von Rosenthal vorgeschlagenen Erzählimpuls ein: *„Mich interessieren dabei ihre ganz persönlichen Erfahrungen. Vielleicht können Sie darüber etwas erzählen“* (vgl. Küsters 2009: 61).

Auch die Interviews mit weiblichen Beschäftigten im Betrieb B hatte ich bei der Planung nicht mitgedacht, sodass die Interviewvorbereitung auf männliche Gesprächspartner ausgerichtet war. Ich entschied mich spontan, auch diese Interviews zunächst nach dem vorbereiteten Schema zu führen. Erst im exmanenten Nachfrageteil sprach ich sie ausdrücklich als Expertinnen für Geschlechterverhältnisse und sexistische Strukturen in den Betrieben an. Letztlich bieten die Erzählungen der beiden Frauen* aufschlussreiche Kontrastfälle zu den Erzählungen der männlichen Beschäftigten.

7.3.3. Weitere Herausforderungen bei der Interviewführung

In den meisten Interviews zeigte sich eine Sprachhemmung bei der Thematisierung von Männlichkeit und der Bedeutung von Geschlecht am Arbeitsplatz (vgl. dazu Meuser 2010a: 192f.; Kap. 3.1). Diese Dynamik war nur schwer zu durchbrechen, ohne die Rollenverteilung des Interviews zu verlassen. Ich selbst fühlte mich unwohl bei Fragen, die die Unsichtbarmachung von Geschlecht aufbrachen, und bemerkte die Sorge, die Gesprächspartner:innen zu verärgern. Zudem ließ sich in der Interviewführung nicht immer an die bisherige Erzählung anknüpfen, weil geschlechtsbezogene Motive von den Befragten häufig nicht selbst adressiert wurden. In der Gesprächsdynamik einiger Interviews zeichnete sich ein unausgesprochener Kompromiss ab: Fragen nach spezifischen Erfahrungen als Mann* wurden beantwortet,

indem allgemeine Erfahrungen im Betrieb ohne geschlechtsspezifische Einordnung erzählt wurden. Als Reaktion auf Fragen mit Bezug auf die Kategorie Geschlecht wurde die Perspektive auf Frauen* im Betrieb verschoben (vgl. hierzu ausführlich Kap. 9.3). Wie sich in der Ergebnisdarstellung zeigen wird, erwies sich gerade diese Schwierigkeit, mit den Befragten über geschlechtsbezogene Fragen zu sprechen, im Dialog mit der Theorie als analytisch fruchtbar.

Darüber hinaus traten schwierige Interviewsituationen bei Erzählungen über Krankheiten oder die familiäre Situation auf, die von den Befragten nur vorsichtig oder diskret thematisiert wurden. Eine besondere Herausforderung war ein Interview, in dem arbeitsbezogene psychische Belastungen ausführlich thematisiert wurden. Die Stegreiferzählung dauerte über eine Stunde und deckte ein breites Themenspektrum ab. Dabei wurde deutlich, dass die Erzählung möglicherweise bereits durch eine vorherige biographische Bearbeitung der Belastungserfahrungen mitgeprägt war.

7.4. Die Auswertung der Interviews

Alle Interviews wurden zunächst in Orientierung am narrativen Verfahren nach Schütze (vgl. Kap. 6.2.1; vgl. auch Hermanns 1992; Schütze 1983) ausgewertet. Im Fokus stand dabei die Rekonstruktion der Positionierung und Narration der Befragten zu ihren lebensgeschichtlichen Erfahrungen, sowohl in der Stegreiferzählung als auch in den nachfolgenden Interviewpassagen. In der Interpretation wurden nicht nur die narrativen Segmente berücksichtigt. Auch Beschreibungen und Argumentationen, die nicht unmittelbar in Narrationen eingebettet waren, wurden in ihrem Zusammenhang mit den narrativen Textteilen interpretiert (vgl. Fischer-Rosenthal/Rosenthal 1997: 153; Rosenthal 1987: 147). Dabei wurden Prozessstrukturen im Lebenslauf identifiziert. Insbesondere der von Schütze geprägte Begriff der „Verlaufskurve“ (vgl. Schütze 1981; Kap. 6.2.1) wurde zur Analyse krisenhafter und als fremdbestimmt erlebter Transformationsprozesse herangezogen.

Trotz der grundsätzlichen Orientierung am Vorgehen Schützes wurden ergänzende Auswertungsschritte einbezogen, um die Analyse stärker auf die Forschungsfrage zu fokussieren. In Anlehnung an Grundprinzipien der Grounded Theory wurden Kernkategorien im Material identifiziert und in der vergleichenden Analyse zu übergreifenden Kernkategorien verdichtet (vgl. Kelle 2017: 493), die zur Strukturierung der Analyseergebnisse und zur späteren Typenbildung genutzt wurden (vgl. Kap. 8 und 9).

Zudem wurden alle Interviewtexte in einer dreiköpfigen Interpretationsgruppe mit einem tiefenhermeneutischen Blick diskutiert. Die Interpretationsgruppe bestand ausschließlich aus Frauen*. Dieser Umstand wurde im Auswertungsprozess mitreflektiert, da die eigene geschlechtliche Positionierung die Wahrnehmung geschlechtsbezogener Irritationen und Ausschlüsse beeinflussen kann. Unter Nutzung der Methode des szenischen Verstehens sollten insbesondere die latenten Sinngehalte erschlossen werden (vgl. Kap. 6.2.2).⁴⁵ Da die Gruppendynamik nicht von einer gesonderten Beobachtungsgruppe dokumentiert werden konnte, wurde bei der Verschriftlichung der Interpretationsdiskussionen besonders darauf geachtet, wie sich Effekte des Interviews in der Gruppe übertragen.⁴⁶ Dieses Vorgehen ermöglichte es, „subjektive Sichtweisen der Interpreten zu erweitern, zu korrigieren oder zu überprüfen“ (vgl. Flick 2017: 312). Die so entwickelte vielperspektivische Lesart wurde als Korrektiv und Erweiterung der narrationsanalytischen Auswertung in die Interpretation eingearbeitet.

45 Die Gruppendiskussionen wurden aus forschungspragmatischen Gründen nur mit geringer Genauigkeit verschriftlicht, auf die Notierung nichtsprachlicher Phänomene wurde verzichtet.

46 Aufgrund der Corona-Pandemie entschieden wir uns für eine kleinere Gruppe.

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 zwischenzeitlich 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 übergreifend 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.

9. Der Zusammenhang: Arbeit, Betrieb, Geschlecht

In diesem Kapitel werden die in den Interviews rekonstruierten Erfahrungen industrieller Transformationsprozesse entlang der zentralen am Material herausgebildeten Kernkategorien verdichtet ausgewertet. Aufbauend auf der Struktur des Codesystems (vgl. Anhang 3) wird zwischen dem Erleben der Lohnarbeit (Kap. 9.1), der Bedeutung der Betriebsgemeinschaft (Kap. 9.2) und der Auseinandersetzung mit den vergeschlechtlichten Strukturen des betrieblichen Sozialraums (Kap. 9.3) unterschieden.

Die Trennung dieser drei Dimensionen dient dabei vor allem der analytischen Strukturierung. In den Erzählungen der Beschäftigten sind Arbeit, Betrieb und Geschlecht eng miteinander verwoben. Die Erfahrungen von Unsicherheit, Kontrollverlust und Entwertung beziehen sich nicht allein auf die konkrete Tätigkeit oder die ökonomische Situation der Betriebe, sondern auch auf den Wandel sozialer Anerkennungsverhältnisse, betrieblicher Gemeinschaften und geschlechtlicher Selbstverständlichkeiten. Besonders deutlich wird dies in den Erzählungen der männlichen Facharbeiter des Typs 1, deren Vorstellungen eines „guten Arbeitslebens“ eng mit dem Ideal der homosozial geprägten Betriebsgemeinschaft verbunden bleiben.

Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse aus den Interviews entlang dieser Zusammenhänge herausgearbeitet und mit Bezug auf die Forschungsfrage zugespitzt diskutiert.

9.1. Erleben von Arbeit

Die beschriebenen Prekarisierungs- und Subjektivierungstendenzen sind Resultate einer allgemeinen Entwicklung: Mit der Durchsetzung einer zunehmenden Vermarktlichung der betrieblichen und gesellschaftlichen Sozialbeziehungen im Zuge des Postfordismus kommt der Widerspruch zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten und den ausufernden Anforderungen des Kapitals an die Arbeitskräfte in zugespitzter Form zum Ausdruck (vgl. Kap. 4.2; vgl. hierfür auch Nies/Sauer 2012: 50).

Die Erzählungen über die postfordistische Umgestaltung der Arbeitsprozesse vor dem Verkauf von Betrieb A, wie sie von den älteren Facharbeitern des Typs 1 vorgetragen werden, unterscheiden sich dabei von den Rationalisierungsmaßnahmen, die für sie erst mit dem Verkauf ihrer Betriebe an globalisierte Unternehmen einsetzen. Im Kontext des mittelständischen Familienunternehmens werden die postfordistischen Umstrukturierungsmaßnahmen von den befragten Beschäftigten als Chance zum Abbau von Hierarchien wahrgenommen. Die Möglichkeiten der Mitgestaltung und Entscheidungsautonomie bedeuten dabei zumindest tendenziell eine Aufhebung der Trennung von Arbeit und Nicht-Arbeit. Die Beschäftigten verlagerten ihren Lebensmittelpunkt in den Betrieb, mit dessen Zielen sie sich identifizierten. Ihre Lebenszeit war dabei größtenteils auf den Erfolg des Unternehmens ausgerichtet (vgl. Kap. 8.1).

Für die Beschäftigten des Typs 1 und 2 ist die inhaltliche Seite ihrer (Lohn-)Arbeit wichtig für ihre Selbstwahrnehmung und -definition. Sie möchten gute und langlebige Produkte herstellen, die den Nutzer:innen Freude bereiten sowie gelingende betriebliche Abläufe gestalten und dabei freundlich und zuverlässig mit ihren Zulieferbetrieben kooperieren. Unter der Bedingung, dass diese Möglichkeit gegeben ist, sind zumindest die Beschäftigten des Typs 1 bereit, sich „mit ‚Haut und Haar‘ auf die Arbeit einzulassen“ (Nies/Sauer 2012: 49). So beschreibt Moritz Nadel, dass er zu Beginn seiner Ausbildung bereit gewesen wäre „*was weiß ich, zehn Stunden*“ zu arbeiten, „*weil es halt wirklich Bock gemacht hat*“ (B2I4).

Doch unter dem Eindruck der Umstrukturierungen können diese Erwartungen nur noch für einen geringen Kreis an hochqualifizierten Arbeitskräften eingelöst werden (vgl. Kap. 8.2). Die Interviewten des Typs 2 empfinden weiterhin große Freude an ihrer Arbeit, weil sie sie als selbstbestimmt erfahren und sich dort entfalten und verwirklichen können: *„So kann ich mir das halt so selbst gestalten, je nachdem was ich grad hab.“* (BII4) Alle anderen erleben, dass der auf ihnen lastende Verantwortungsdruck und die realen Entscheidungsmöglichkeiten nicht übereinstimmen. In den Unternehmen erhalten diese Arbeiter:innen für ihre Bemühungen, ein möglichst gutes Produkt in einem möglichst gut strukturierten Produktionsprozess herzustellen, im Gegensatz zu den früheren Erfahrungen der älteren Beschäftigten, kaum noch Anerkennung. Vielmehr stehen sie unter enormem Druck, da die Optimierung der Produktionsprozesse der effizienten Umsetzung der Zielvorgaben teilweise im Wege steht:

„Weißte, wenn jetzt irgendwie, keine Ahnung, dann ist so ein Kratzer [...], natürlich ist das scheiße für den Kunden, aber dann müsste ich wieder Störung aufschreiben ((klopft auf den Tisch)) und ich krieg ((klopft auf den Tisch)) dann wieder vorgehalten, dass wir Störung hatten. Ja, denke ich mir manchmal so ‚Ach komm, dann schicke ich den jetzt so weg‘, ja, was eigentlich gar nicht meine Art war, aber ich seh’s dann halt irgendwie auch nicht ein, so und ja, da also, das ist halt, dann ich bin halt wirklich so, ich weiß nicht wie’s sagen soll, also ich bin wirklich nicht mehr so (...) motiviert, ja.“ (B2I4)

Die aktuelle Transformation nimmt den positiven Überschuss, der aus dem Abbau von Hierarchien entstand, zurück. Stattdessen entstehen abstrakte Hierarchien, die Tätigkeiten im Betrieb vermehrt dem kurzfristigen Profitstreben unterordnen. Die zunehmend unpersönliche Steuerung der Unternehmen anhand von abstrakten und dynamischen Zielvorgaben (Marktstrategien, Wettbewerbskennzahlen und kapitalmarktorientierten Zielen) abstrahiert von den vorhandenen Ressourcen und den konkreten Arbeitsprozessen. Die Befragten beschreiben in ihren Interviews, wie nach dem jeweiligen Verkauf der Werke eine Rekommodifizierung der Arbeitskraft durchgesetzt wird. Diszipliniert werden sie kurzfristig über die angedrohte Betriebsschließung, während sie über ein weiterhin gutes Gehalt zu hohen Arbeitsleistun-

gen motiviert werden sollen. Ein Großteil der Beschäftigten erlebt dabei ein Auseinanderfallen zwischen ihrer produktionsökonomischen Erfahrung und der verwertungslogisch strukturierten Ausrichtung des globalisierten Betriebs.

Die Befragten erleben die Transformationsprozesse nicht primär als eine Verringerung ihres Lohnniveaus, sondern vor allem in Form eines Lustverlusts an ihrer Tätigkeit. Für sie sind die Kenngrößen für den betrieblichen Erfolg nicht mehr nachzuvollziehen. Selbst eine gute Auftragslage oder eine positive Umsatzentwicklung garantiert nicht mehr zwangsläufig den Erhalt des Betriebs oder die Sicherheit der Arbeitsplätze. Neben der „lokalen Profitabilität“ bekommen für sie kaum zu überblickende strategische Fragen der Situierung von Produktions- und Dienstleistungsstandorten in globalen Wertschöpfungsketten Bedeutung. So werden bei Betrieb A zum Unverständnis der Beschäftigten trotz voller Auftragsbücher Stellen gekürzt und umfassende Rationalisierungsmaßnahmen umgesetzt.

Die Konzeption und Ausführung der Arbeitsaufgaben sind dabei strukturell getrennt. Das Management gestaltet die Betriebsorganisation und überwacht die Ausübung. Die Beschäftigten erleben so einen zunehmend hierarchisierten Arbeitsprozess, in dem sie kein Mitspracherecht haben. Sie beklagen die Inkompetenz der Führungsetage, die keine Ahnung von den Produktionsprozessen habe und nach falschen Maßstäben entscheide. Die Ansprüche an ihre Arbeit erleben sie als willkürlich und ausbeuterisch. Besonders deutlich wird das in einem Zitat von Bertha Engel, wenn sie beschreibt, dass keine gemeinsame Sprache mehr gefunden werden könne:

„Im Moment erzählen sie hier, sag ich jetzt mal als Beispiel, die Erde ist ne Scheibe und. solange ich hier bin, sag ich, jawoll, die Erde ist ne Scheibe, und wenn ich raus geh, weiß ich, sie ist ne Kugel ((lacht)).“ (B2I1)

In den Interviews zeigt sich, dass Teile der Facharbeiter:innen aufgeben, ihre produktionsökonomische Erfahrung in die verwertungslogisch strukturierte Ausrichtung des globalisierten Betriebs zu übersetzen. Jochen Klein zeichnet in seinem Interview sehr klar diesen Zusam-

menhang nach, der von allen Biographieträger:innen des Typs 1 und 3 benannt wird:

„Aber, wie gesagt, die letzten zwei Jahre hat sich das so (...), dass man einfach sagt, ja pff da rein, da raus, ich mach meine Arbeit und alles andere', auch wenn ich weiß, dass es verkehrt ist, machen mer einfach. Das ist das, wo ich sage: Früher konnte man sich auch einbringen, da ist auf dich gehört worden, 'ahja, könnte man machen', heute interessiert das kein Mensch mehr, die-die wollt, die geben ne Richtung vor, und ob du da hinten ins Wasser fällst oder den Abhang runter, das interessiert nicht. [...] Weil, die kommen alle von-/ hört sich jetzt vielleicht wieder bescheuert an, aber, die kommen alle von der Schule, und die meinen alle, die könnten das Rad neu erfinden! Aber das Rad ist da, und das Rad ist rund, und das kannst du net anderster machen!“ (BII1)

Jochen Klein beschreibt, wie durch wechselnde Schichtsysteme Mehrarbeit durchgesetzt und dauerhaft eine Situation der Überforderung hergestellt wird:

„Ham dieses Jahr schon vier Mal den Schichtbetrieb gewechselt', weil's die Chefin so wollte. [...] Du hast dann zum Teil zwölf Tage am Stück hier gearbeitet (...), um Rückstände aufzuholen, die du gar nicht aufholen kannst, weil die restlichen Leute alle schon heimgeschickt worden sind. [...] [A]ber du schaffst die Arbeit trotzdem nicht mehr und. dementsprechend geht auch der Umsatz zurück.“ (BII1)

Die Befragten berichten von andauerndem Stress für den Großteil der Beschäftigten, der aus den Veränderungen der Arbeitsorganisation resultiert, und bringen diesen mit psychosozialen Erkrankungen in Verbindung. Insbesondere die befragten Betriebsräte beschreiben ein erhöhtes Gesundheitsrisiko für körperliche und psychische Folgeerkrankungen, die zu vielen Krankheitstagen führen. Die in den Interviews des Typs 1 dargelegten „Überforderungssituationen“ entstehen beispielsweise durch Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, damit verbundene Forderung nach Flexibilität sowie durch die ständige Veränderung der Arbeitsprozesse. Diese auf Dauer gestellte Überforderung und Unsicherheit lässt für einen Teil der Beschäftigten befriedigende Arbeit nicht mehr zu und greift auch die etablierte Organisation der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben an.

Wenn die Beschäftigten mehr Wertschätzung und Menschlichkeit einfordern, beziehen sie genau gegen diese Gleichgültigkeit Stellung,

die sie in ihrem Arbeitsalltag konkret erleben. Einzig einzelne Gruppen von qualifizierten (jungen) Facharbeitern, die in Bereichen der Digitalisierung arbeiten, haben weiterhin größere Spielräume bei der Ausführung ihrer Arbeit, so vermitteln es zumindest die Erzählungen des Typs 2.

9.2. Die Betriebsgemeinschaft als männlicher Sehnsuchtsort

In den Interviews mit den älteren männlichen Facharbeitern des Typs 1 entsteht der Eindruck, dass die Belastungen der Arbeit vor dem Verkauf des Unternehmens durch die als aufwertend und glücklich empfundene Betriebsgemeinschaft und die damit verbundenen Aufstiegs- und Entfaltungsmöglichkeiten ausgeglichen wurden. Diese löste die Ausbeutungsverhältnisse im Betrieb zwar nicht auf, überführte sie aber in ein persönliches Verhältnis, das sich auch in einer geteilten Orientierung an einem möglichst guten Gebrauchswert des hergestellten Produkts zusammenband (vgl. Kap. 8.1 und 9.1). Als Belegerzählungen werden in den meisten Interviews persönliche Episoden zur Charakterisierung der betrieblichen Sozialordnung herangezogen, die das persönliche Miteinander von Leitungsebene und Beschäftigten betonen. Die damit verbundene „Menschlichkeit“ und „Wertschätzung“ sind zentrale Motive der Interviews. Dieses auffällige Charakteristikum zeigt, was bereits in Auseinandersetzung mit den erzählten biographischen Verlaufskurven der interviewten Arbeiter herausgearbeitet wurde: Die Betriebsgemeinschaft hat für die älteren männlichen Facharbeiter eine Bedeutung über die konkrete Gestaltung des Arbeitsprozesses hinaus (vgl. Kap. 8.1).

Das Private ist ein Teil der Betriebskultur: Es wird zusammen gefeiert, getrunken und gelacht, wie folgendes Zitat von Martin Neumann illustriert:

„Als ich hier angefangen hab (...) muss man sagen, (...), sowas hab ich noch nicht erlebt, so nen familiären Betrieb, ja. Wie das hier-/ Die Leute sind. nach'em Urlaub gern auf die Arbeit gekommen, die sind gern samstags gekommen die Leute, die ham die Chefs, ähm, hier ham die Chefs, die Besitzer die Familienmitglieder ham das Frühstück samstags gebracht,

wenn Leute mal Sonderschicht gemacht ham. [...] Am letzten Arbeitstag, mir sind in jede- / ist in jeder Abteilung hier gefeiert worden. Die Leute- / Die meisten sind halt net mit dem Auto gekommen, ja, und ham sich dann holen lassen, ja, und überall hat's Essen gegeben, da hat's immer was anderes gegeben als da-da, und dann sind die Chefs hier dann rumgelaufen und ham da mal ein Bierchen mitgetrunken.“ (BII2)

Der gemeinsame Alkoholkonsum am Arbeitsplatz wird von mehreren älteren Facharbeitern als Illustration des Miteinanders im Betrieb herangezogen. Auch die persönlichen Interaktionen mit der Familie der Leitung vermitteln ein Gefühl der Teilhabe und des Respekts.

Martin Neumann beschreibt das gemeinsame Sekt-Trinken mit der Ehefrau des Chefs als charakteristisch für die damalige Führungskultur, die für eine familiäre Atmosphäre steht, in der eine soziale Nähe zwischen allen Hierarchieebenen als selbstverständlich galt:

„Ja, also unsere Chefin, ähm also die Frau von unserem [damaligen] Chef, die hat auch ein Schnäpschen hier immer mitgetrunken. [...] Da hat se hier gegessen und hat keinen Schmuck angehabt, keine Ohrringe, keine Uhr, ähm das war sonst immer alles Gold. [...] Und da hab ich gesagt ‚so, geht's der, geht's der Firma so schlecht, weil du dein Geschmeide nicht an hast?‘. Und, was weiss ich, ne Woche später als sie wieder auf nen Sekt da war und dann hat se gesagt ‚Schau mal, ich hab mein Geschmeide an, uns geht's gut.‘ (...) Ja., das war beeindruckend, wie die die Firma geführt haben, ja also´/. Natürlich is auch mal geschrien worden, aber (...) dann (...) war wieder alles gut und (wird leiser).“ (BII2)

Die männlichen Beschäftigten haben in diesem Vertrauensverhältnis Spiel- und Handlungsräume. Sie möchten zudem mit ihren Leistungen von den Führungsfiguren im Betrieb anerkannt und wertgeschätzt werden. Das heutige Alkoholverbot im Werk A steht in den Erzählungen folglich auch sinnbildlich für die Re-Kommodifizierung der Arbeitskraft, die das private Miteinander aus dem Betrieb verbannt und versucht, eine Re-Hierarchisierung durchzusetzen.

In den Geschichten der älteren Facharbeiter erscheint der Eigentümer in der Rolle des milden, aber auch manchmal strengen Vaters, der versucht, sich fürsorglich um alle Beschäftigten zu kümmern:

„Dein Chef ist ja früher immer gekommen und hat mit dir jeder Zeit gesprochen und wie gesagt, du hast ja auch Lob bekomme und wie gesagt, du hast ja auch gesehen, wie die Firma gewachsen ist. Und ich muss immer

sagen, ich hab da immer noch meinen Chef vor Augen von früher, der hat auch früher, der hat vor dir gestanden und hat geweint, wenn er dir das Weihnachtsgeld gegeben hat, wenn es ma' schlecht gelaufen ist, der hat gesagt, 'ich kann euch das Weihnachtsgeld nicht geben, ähm weil es geht momentan der Firma nicht, der Firma net so gut, aber ich verspreche Euch, wenn es wieder gut ist im April habt ihr Euer Weihnachtsgeld'. Und dann hast du auch ein Vertrauen in diesen Menschen.“ (B111)

Die Schilderungen des paternalistischen Eigentümers weisen ihm aber auch die Funktion eines Anführers in einem Männerbund zu, der die geteilten Regeln und Normen formuliert und durchsetzt. Sinnbildlich dafür stehen die im Betriebsratsbüro von Betrieb A ausgestellten Pokale, auf deren Sockel die Dauer der Betriebszugehörigkeit eingraviert ist: Je länger die Zugehörigkeit, desto größer der Pokal. Die physische Präsenz dieser Auszeichnungen konserviert die Anerkennungslogik des alten Betriebs bis in die Gegenwart.

Die Verunsicherung, die aus dem Auseinanderbrechen der Betriebsgemeinschaft erwächst, lässt sich an der Gegenüberstellung von zwei Zitaten von Martin Neumann zeigen, der sich auf internationales Führungspersonal im Betrieb vor und nach dem Verkauf bezieht:

„Ein Teilhaber war ein [Ausländer] gewesen, wie [sein Herkunftsland] Weltmeister geworn ist im Fußball, da hat er nen Termin mit nem Kunden gehabt', danach hat er sich das Hemd vom Leib gerissen, da hat er das [...] Trikot drunter gehabt, ja ((lacht)) (unv.), mit dem ist auch gefeiert worn hier.“ (B112)

„Ich find eher rassistisch/ also was ich da jetzt mal rassistisch find, (...) die [Chefin]. hat einen ihrer Wegbegleiter mit eingestellt gehabt, und dieser Mann hat nur englisch gesprochen. Ein [Ausländer], der hat nur englisch gesprochen. Kann aber deutsch, kann gut Deutsch, ja. Und, und ich find es rassistisch, dass der sich nicht angepasst hat. Ich find, ich find, der hätt für mich, entweder babbelst du deutsch, oder du lernst deutsch.“ (B12)

Während der nicht-deutsche Teilhaber des familiengeführten Unternehmens die habituelle Nähe zu den fußballbegeisterten Arbeitern zelebriert, zeigt der nicht-deutsche Mitarbeiter der *Chefin* im globalisierten Unternehmen die Distanz zu den Arbeiter:innen deutlich auf. Durch seine Weigerung mit ihnen Deutsch zu sprechen, weist er sie auf die (Klassen-)Differenz zwischen ihnen hin. Martin Neumann hat

für diese erfahrene Demütigung keine Worte, sodass er sich mit dem Verweis auf „Rassismus“ behilft. In diesem Fehlgriff drückt sich aus, was analytisch präziser als Klassendemütigung zu fassen wäre: Die Arbeiter:innen werden auf ihren marginalisierten Platz in der betrieblichen Hierarchie verwiesen – und das Signal kommt ausgerechnet über Sprache und kulturelle Distanz statt Nähe, also über die Dimensionen, über die die homosoziale Betriebsgemeinschaft zuvor zusammengehalten worden war.

Dass die vorher erlebte „Wertschätzung“ und „Menschlichkeit“ weggefallen sind, wird in den Erzählungen im Verlust der Bindungsnähe zu den Führungsfiguren und im Wegfall der familiären Betriebsstruktur verortet. Symbolisch hierfür stehen Zuwendungen des Betriebs, die über das reine Tauschverhältnis von Arbeitskraft gegen Lohn hinausgehen – Moritz Nadel zählt beispielsweise Weihnachtsfeiern und Geschenke („Goodies“) als solche Belege für Anerkennung und Wertschätzung auf.

Der von den älteren Facharbeitern idealisierte Betrieb der Vergangenheit erscheint folglich als soziales Konstrukt, das von den Beschäftigten getragen wurde und ihnen das Gefühl gab, als verlängerter Arm der Leitungsebene zu agieren und an den „ernsten Spielen des Wettbewerbs“ teilzuhaben (vgl. Kap. 3.1). Demgegenüber steht der moderne Betrieb als Arbeitsstätte ohne soziale Nähe zur Leitung, die unpersönlich auftritt – außer bei der Durchsetzung von Begrenzung und Autorität. Mit der Einsicht in die kulturelle Differenz zwischen Arbeitern und Leitungsebene verliert auch die Wertschätzung durch diese an Bedeutung, da ihnen nach Ansicht der Interviewten die produktionslogische Einsicht in die „richtigen“ Maßstäbe zur Vergabe von Lob und Anerkennung fehlt. Das Erleben der Veränderungen geht damit über die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im engeren Sinne hinaus: Betrauert wird der Verlust einer als aufwertend erlebten Gemeinschaft, in der Männlichkeit über die Teilhabe an betrieblicher Macht und wechselseitiger Anerkennung hergestellt wurde.

Auffällig ist, dass bei den Interviewten des Typs 1 im Betrieb A dieser Wandel durch eine Frau, „*die Chefin*“, symbolisiert wird (vgl. Kap.

8.1.4). Die Durchsetzung der Rationalisierungsmaßnahmen und der Verlust der homosozial geprägten Gemeinschaft wird mit ihrem Eindringen verknüpft. Während der Eigentümer des Familienbetriebs eine väterliche, patriarchale Figur ist, wird „*die Chefin*“ als kaltherzige Frau* skizziert. Ihr Eindringen in die vormals rein männliche Führungsriege verunsichert die Arbeiter und führt ihnen das Auseinanderbrechen des homosozialen Bündnisses mit der Führungsetage symbolisch vor Augen. Hermann Jung geht sogar davon aus, dass gezielt eine Frau* für diese Rolle ausgesucht wurde, um die bestehenden Strukturen der vorrangig männlichen Beschäftigten herauszufordern und aufzubrechen.⁵⁴ Wie in Kapitel 9.3.3 gezeigt wird, erklärt sich die symbolische Aufladung der Figur „*der Chefin*“ weniger aus einem manifesten Antifeminismus als aus ihrer Funktion als vergeschlechtlichte Projektionsfläche für die Erfahrung des Auseinanderbrechens der homosozialen Betriebsgemeinschaft und der damit einhergehenden Statusherabstufung der Facharbeiter.

9.3. Geschlecht als versteckte Strukturkategorie

Die Kritik an der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und dem Abbau der Mitbestimmungsmöglichkeiten wird in den Erzählungen teilweise überdeckt von der Trauer um den Verlust der „männlichen Heimat“, der Betriebsgemeinschaft.⁵⁵ Die Veränderung der Geschlechterverhältnisse, die mit der Umgestaltung der Arbeitswelt verbunden ist, ist den meisten männlichen Befragten aber nicht einsichtig. Die Besonderheit ihrer bisher privilegierten Perspektive als männliche Facharbeiter im Betrieb wird in den Erzählungen kaum reflektiert, sondern als allgemeingültig verallgemeinert. Da über „Geschlecht“ eigentlich

54 Die Interpretationsgruppe nimmt Hermann Jung diese Beschreibung als rational und nicht frauenfeindlich motiviert ab. Es entsteht in der Gruppe der Eindruck, dass er über „*das Richtige*“ wütend sei und klar benennen könne, was ihn stört (Diskussion BII5).

55 Mit Meuser lässt sich herausheben, dass gerade dieser homosozial geprägte Raum der Betriebsgemeinschaft wichtig für die Herausbildung der männlichen Identität der Arbeiter war (vgl. Kap. 3).

nicht gesprochen wird, fehlt oft eine konsistente Erzählung zu diesem Teil der Transformationsprozesse.

9.3.1. Frauen* im Betrieb

Die gesamtgesellschaftlich steigende Frauenerwerbstätigkeit scheint in den untersuchten Arbeitsbereichen kaum Auswirkungen zu haben. Der homosoziale Charakter der betrieblichen Lebenswelt erhält sich auch in der Transformation, beziehungsweise wird sogar noch verstärkt. So beschreibt Konrad Nieswand, dass mit dem Wegfall des „Frauenlohns“⁵⁶ die Anwesenheit von Frauen* in dem Arbeitsbereich der Produktion eine Seltenheit ist.

In den Erzählungen tauchen primär zwei Argumente auf, um den niedrigen Anteil von Frauen* in der Produktion zu begründen. Zum einen seien die körperlichen Anstrengungen zu hoch. Zum anderen verweist der Großteil der Beschäftigten des Typs 1 und 2 darauf, dass die Dynamik unter den männlichen Beschäftigten für die Frauen* abschreckend oder überfordernd sein könnte.

„Ähm, (...) ich sach mal mmm ähm dies-/ es ist an einer Hand abzählbar, tatsächlich waren es [wenige] Mädels, die das gemacht haben, davon sind [einige] (...), das muss man auch ganz klar sagen, jämmerlich gescheitert, weil sie mit diesem *Männerdruck* dann net klar kamen. Ähm und [die anderen] machen's momentan ma-/ gehen ihren Weg [...].“ (BI13; Herv. H.H.)

In allen Erzählungen wird betont, dass Frauen* gleiche Chancen und Möglichkeiten haben sollen. Insbesondere die an Gerechtigkeit und Solidarität orientierte Haltung der älteren Facharbeiter gilt ebenso für die weiblichen Beschäftigten (vgl. Kap. 8.1.3). Leistung bleibt für die

56 Der umgangssprachliche Begriff des „Frauenlohns“ bezieht sich auf die strukturell schlechtere Bezahlung von Frauen* in der Industrie, selbst wenn ihre Aufgaben mit denjenigen der männlichen Arbeiter identisch sind. Nachdem das Bundesarbeitsgericht 1955 entschied, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz auch die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen* umfasse, wurden sogenannte Leichtlohngruppen eingeführt, denen Frauen* und häufig auch „Gastarbeiter“ zugeordnet wurden. Unter dem Slogan „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ protestierten Arbeiter:innen gegen diese indirekte Lohndiskriminierung (vgl. ausführlich Wehling/Müller 2014).

Facharbeiter der neutral scheinende Maßstab, an dem sich Frauen* messen lassen müssen. Sie plädieren dafür, die individuellen Fähigkeiten zum Ausgangspunkt der Bewertungen zu machen und nicht das Geschlecht.

Trotzdem finden sich einzelne Hinweise auf vergeschlechtlichte Ausschlussprozesse im betrieblichen Alltag: Felix Groß (BII6) kann aus seiner Rolle als stiller Beobachter explizit benennen, dass sich ihre männlich geprägte Gruppendynamik durch sexistische Sprüche über Frauen* in der Werkshalle ausdrückt. Moritz Nadel beschreibt ebenso, dass Frauen* im Bereich der Werkshalle mit Kommentaren zu rechnen haben – auch wenn er den ausschließenden und sexistischen Charakter der Sprüche verharmlost:

„Moritz Nadel: Also die-die einzige Män-ner!dynamik, die es vielleicht mal gibt, ist, wenn halt ja irgendeine neue Frau irgendwo ist und die läuft ab und zu durch die äh Halle, dann wird halt mal geguckt, da wird das besprochen, ja genau. Aber sonst an Männerdynamik gibt es bei uns eigentlich nix. Das ist nur dieses typische Männerbild.

Interviewerin: Von einem selber oder von anderen?

Moritz Nadel: Nee, ich mein jetzt mit dem, dass man dann mal guckt, „Ach so, jemand neues“ und ja, da immer.“ (B2I4)

In der Diskussionsgruppe irritiert die beschönigende Formulierung von Nadel:

„J: Jaja, und er weiß irgendwie schon, dass das nicht ok ist, weil er es schon runter redet.; F: Ja weil die sexistische Sprüche machen.; J: Ja genau. Und dann beschreibt er es so, „Oh guck mal jemand Neues“, „Kennst du die?“, „Das müssen wir mal besprechen dieses Erlebnis.““ (Diskussion B2I4)

Elena Friedrich berichtet, dass sich Frauen* die Berechtigung für ihre Anwesenheit in der Produktionshalle erst durch gute Leistung verdienen müssen. Sie erlebt einen erhöhten Druck, immer besonders gut sein zu müssen.

Stereotypisierende Bilder von Frauen* finden sich in den Erzählungen kaum. Manifeste Vorurteile finden sich nur bei Bertha Engel (B2I1) und Martin Neumann (BII2), die beide vor einer „Zickendynamik“ in der Zusammenarbeit mit Frauen* warnen. Bei Engel ist diese Formulierung Teil einer verharmlosenden Beschreibung sexistischer Kommentierungen im Arbeitsalltag:

„Was ich nie gemocht habe und auch nie gemacht hätte, nur rein mit Frauen zu arbeiten. Weil, das gibt einen *Zickenkrieg* ohne Ende. [...] Ich mein, na klar, man muss sich ein dickes Fell zulegen. Man muss auch hier gerade in dem Bereich jetzt hier [...], ich mein, das sind äh-äh alles Leute, die äh teilweise auch, wirklich nur hier hergekommen sind äh ohne Ausbildung, die halt das sich so haben beigebracht oder wurden dann auch angestellt damals und die sind nun mal auch nen anderen Umgang gewöhnt. Das heißt, man muss auch *abhärten* und man muss auch Kommentare, dumme Kommentare *einfach abhaben* können. Und dann sagen können, ist gut lass stecken, alles klar, passt. Weiter.“ (B2I1; Herv. H.H.)

Bei Engel findet sich hier eine Übernahme einer klassischen männlichen Beschreibung der Dynamik unter Frauen* am Arbeitsplatz als „*Zickenkrieg*“, der die ehrliche und klare Haltung unter Männern gegenübergestellt wird. Gebrochen wird diese Erzählung durch die Erfahrung, sexistischen Sprüchen ausgesetzt zu sein. Doch auch diese Kommentare problematisiert sie nicht, vielmehr beteiligt sie sich am Verstecken und Verheimlichen dieses vergeschlechtlichten Ausgrenzungsprozesses. Auch ihren ausgebliebenen beruflichen Aufstieg in den betrieblichen Strukturen deutet sie nicht als Ausdruck diskriminierender Strukturen und betont, dass sie nie „*Ambitionen [hatte] irgendwie ne höhere Stelle anzustreben, weil ich einfach für mich beschlossen hatte, äh Führungsposition brauch ich net*“ (B2I1). Sie beschreibt, dass in ihrer Abteilung „*nur die Leistungen gefordert*“ (B2I1) würden, während sie auf Geschlecht in diesem Zusammenhang eher ironisierend und biologisierend – als „*Männlein und Weiblein*“ (B2I1) – Bezug nimmt. In der Diskussionsgruppe löste ihre Erzählung den Eindruck aus, dass sie sich in die männlich geprägte Betriebsgemeinschaft einfüge und in diesem Zuge auch eine männliche Sicht auf die Rolle von Frauen* im Betrieb übernommen habe.⁵⁷

Timo Vogel weist in seinem Interview darauf hin, dass ebensolche Vorbehalte gegen andere Frauen* häufig in Bereichen auftreten, in denen sich eine Konkurrenzdynamik unter Frauen* entfaltet. Er deutet

57 Meuser weist darauf hin, dass Kolleginnen in männlichen homosozialen Arbeitsgemeinschaften den Status von „*token*“ (Meuser 2010a: 215) einnehmen können, indem sie Männern die Gelegenheit verschaffen, ihren Hegemonieanspruch zu bekräftigen und ihre Gruppendynamik unterstützen (vgl. auch Kap. 3.1).

diese Beobachtung als Ausdruck einer männlich geprägten Dynamik, die von den weiblichen Beschäftigten übernommen werde:

„Also da merkt an das halt schon, dass das ein komplett Männer dominierter Bereich ist und dass dann irgendwie selbst die Frauen, die dann da sind gegen andere Frauen schießen und halt so Stereotype in denen sehen und dann halt sagen, ‚Frauen sind alles Zicken, ich will mit denen nichts zu tun haben!‘“ (B2I3)

Im Gegensatz zu den anderen Interviewten benennen Timo Vogel und Elena Friedrich in ihren Interviews wiederholt die normierende Wirkung der männlich geprägten Betriebsgemeinschaft (vgl. Kap. 8.3). Elena Friedrich beschreibt ausführlich den Sexismus ihrer Kollegen sowie den strukturellen Sexismus im Betrieb, der sie permanent auf eine Besucherinnenrolle festschreibt. Ihre Haltung ist dabei gegensätzlich zu Bertha Engel: Während diese sexistische Kommentare verharmlost und sich in den Erfahrungsraum der männlichen Betriebsgemeinschaft einreihet, geht Elena Friedrich auf Konfrontationskurs⁵⁸:

„Aber halt, aber wenn man halt, wenn man in ner Gruppe steht, jetzt mal das typische Beispiel, und einer macht nen blöden Spruch, dann muss man dem halt übers Maul fahren, um das jetzt mal so zu sagen. Weil sonst-/ also das muss-/ , ich hab einfach gemerkt, das muss beim ersten Kontakt, da muss das sitzen, sonst kriegt man das nicht mehr raus.“ (B2I2)

9.3.2. Die Betriebsgemeinschaft als ausschließender Männerbund

Dass die männlichen Facharbeiter der Kategorie Geschlecht die Relevanz absprechen, bedeutet nicht, dass sie handlungspraktisch keine hat (vgl. Meuser 2010a: 61). Die ausgeblendete geschlechtliche Dimension der Betriebsgemeinschaft drückt sich dennoch in ihren Erzählungen aus und prägt ihren Verlauf. Dies lässt sich nicht unmittelbar in den manifesten Erzählungen finden, aber im Folgenden argumentiere ich, dass der Ausschluss von Frauen* prägend für die horizontale Dynamik

58 Ein Gegensatz, der in der Interpretationsgruppe auffällt: „H: Das ist [bei Elena Friedrich] ein ganz anderer Zugang als bei der ersten Interviewpartnerin; J: Ja [Bertha Engel] hat versucht, sich zur Komplizin zu machen, um gut durchzukommen.; H: Sie nicht. [...]“ (Diskussion B2I2)

der Betriebsgemeinschaft ist, wie sie sich in den latenten Sinngehalten aufspüren lässt.

In den Erzählungen der Facharbeiter des Typs 1 und 2 gibt es für beide Betriebe rassistische und sexistische Anekdoten, die das Miteinander illustrieren. Der transportierte Sexismus und Rassismus kann insbesondere über die latente Sinnenebene aufgespürt werden, da unter den Interviewten kein Gesprächspartner bewusst diskriminierende Positionen vertreten würde. Vielmehr ist insbesondere für die älteren Facharbeiter ihr gewerkschaftlich geprägtes Selbstverständnis mit einer solidarischen Haltung verknüpft, die den Kampf gegen Rassismus und die Gleichberechtigung von Frauen* als Selbstverständlichkeiten umfasst. Entsprechend der Fragestellung konzentriert sich die Darstellung auf den Ausschluss von Frauen*. Um zu illustrieren, wie diese auf den Status als Besucherinnen festgeschrieben werden, greife ich in diesem Abschnitt drei Schilderungen aus den Interviews heraus. Diese wurden in der Interpretationsgruppe als zentrale Erzählungen über den Ausschluss von Frauen* herausgearbeitet.

1) Jochen Klein berichtet, dass für die weibliche Auszubildende keine feste Frauentoilette eingerichtet sei, vielmehr werde für sie ein Extraschild aufgehängt. Eine Tatsache, die den Arbeitern aufstößt, wie er berichtet, da sie so eine Toilettte weniger haben:

„Wir haben aber jetzt wieder ein Lehrlingsmädchen, und auch akzeptiert, also. Das Einzige, wo die Leute dann meckern, ist, ‚wieder eine Toilettte weniger‘ ((lacht)). Denn wir haben eine einfache Toilettte und eine Doppeltoilettte. Sobald das Mädchen dann bei uns wieder an die Werkbank kommt, wird aus der Einzeltoilettte wieder eine Damenttoilettte.“ (BII1)

Die Anwesenheit der weiblichen Auszubildenden wird so gesondert markiert. Weil ihre Anwesenheit organisatorisch nicht eingeplant ist, müssen für sie behelfsmäßige Lösungen gefunden werden, die aber nicht auf Dauer gestellt werden. Ihre Abwesenheit ist folglich für die männlichen Arbeiter mit einem Vorteil verbunden: eine Toilettte mehr! Klein sieht hier kein Problem darin, dass durch das situative Aufhängen des Schildes die Anwesenheit der Auszubildenden als Besonderheit markiert wird, sondern beschreibt diese Regelung als pragmatische Lösung. Felix Groß (BII6) berichtet in seinem Interview ebenfalls von

diesem Problem für die Frauen* im Betrieb, die ohne reguläre Toilette auskommen müssen und bewertet den provisorischen Charakter als ausschließend. In der Interpretationsgruppe sorgt dieser auf Dauer gestellte Gaststatus ebenfalls für Irritationen: *„Und alles ist so temporär. Also, dass sie dieses Schild immer wieder wegnehmen und keine Frauentoilette einrichten, finde ich absurd“* (Diskussion B1I1).

2) Von einer ähnlich gelagerten Erfahrung berichtet Elena Friedrich. Sie hat über mehrere Wochen keine frische Arbeitskleidung bekommen, weil es keine Routine gibt, wie diese in die Frauenumkleide gelegt wird:

„Problem bei den Damenumkleiden ist aber, dass wir aber eine externe Firma haben, die unsere Kleidung wäscht. Das heißt also, wenn eine Hose dreckig ist, dann räumen wir die da rein und dann wird die gewaschen und wenn die wiederkommen, dann müssen die aber in die Damenumkleide‘, um die Sachen in dieses Fach zu legen und da das aber vor allem männliche Mitarbeiter sind oder ausschließlich männliche Mitarbeiter, dürfen die natürlich nicht in die Damenumkleide, was ja auch total Sinn macht, deswegen geben die das immer bei nem Kollege ab. Aber der Kollege ist ja auch nicht immer da, [...] und dann hat das halt teilweise sechs Wochen gedauert, bis ich halt meine Klamotten wiederbekommen habe und das war halt einfach nur, weil ich ne Frau bin. Und das hat mich auch wirklich aufgeregt teilweise. Und ich hab auch versucht, das mit meinem Meister zu klären und so. Aber da müsste sich ja jemand darum kümmern, dass dieser blöde Schrank außerhalb von der Damenumkleide steht, so. [...] Das ist einfach so nen Ding, wo ich mir denke so, ja!, da versteht auch jeder den Rest des Alltags, wenn man das Beispiel bringt.“ (B2I2)

Für sie ist diese Geschichte eine zentrale Belegerzählung für den Sexismus, den sie im Betrieb erlebt. Der strukturelle Ausschluss und die Festschreibung auf die Besucherinnenrolle wiegen für sie folglich schwerer als die alltäglichen sexistischen Sprüche der Kollegen, gegen die sie sich gut zur Wehr setzen kann (vgl. Kap. 9.3.1).

3) In der dritten herangezogenen Schilderung beschreibt Konrad Nieswand, wie gut sich die Frauen* in den Arbeitskampf bei Betrieb A eingebracht haben. Er möchte hervorheben, dass er die Anwesenheit der Frauen* in der Betriebsgemeinschaft als positiv wertet:

„Interviewerin: Aber würdest du sagen, Geschlecht war da auch quasi nicht wichtig, weil es diesen Konflikt wir gegen die gab?

Konrad Nieswand: Nee, war eigentlich-eigentlich/ also-also im Gegenteil ähm (...) ich hab viele Frauen. ähm miterlebt, die jetzt in diesem Arbeitskampf an vorderster Spitze gekämpft haben'. *Wirklich toll, ähm sich da eingebracht haben.* Ähm (...) Obwohl. Weisste, wenn-/ ich sag im-immer, du musst die Menschen auch manche Mal bei der Ehre so ein bisschen packen. Ähm, es ist ja viel äh Arbeit, wenn du sowas organisierst wie nen Warnstreik oder-oder. [...] Wenn dann ähm Frauen auf einmal. ähm -/ Wir hatten hier so nen Sirene, die war auf so nem Dreibein, die war schwer wie Hund, das Ding. Also ich hab wirklich das Ding getrage; da war ich aber fertig. Und da kam hier ne Frau und die hat sich das geschultert und hat des dann getragen. *Und dann siehst du wie auf einmal dann die Männer dann kommen ,ok, da muss ich dir dann ja jetzt helfen und muss dann machen'.* Und dadurch ist so nen Drive gekommen, wo wirklich ähm viele ((schnalzt)), viele auch dann helfende Hände dann waren, die dann/. *Durch die-durch die Frauen, durch das Beispiel der Frauen, die dann, da, ja mehr gemacht haben, als wenn es ein Mann gemacht hätte. Der kann das ja schleppen, sozusagen, ja.*“ (B1I3; Herv. H.H.)

Die Erzählung hinterlässt in der Interpretationsgruppe einen anderen Eindruck als die von Konrad Nieswand intendierte Lesart. Die Interpretationsgruppe entwickelt eine alternative Deutung, die sich in der folgenden Erzählung zusammenfassen lässt: *Die Arbeiterin hat versucht, sich gleichberechtigt einzubringen. Sie wurde aber von den Arbeitern auf ihren Platz als Zuschauerin verwiesen, indem sie ihr die Sirene direkt wieder aus den Händen rissen und die Aufgabe selbst übernahmen. Die Möglichkeit, ihre übergeordnete Position gegenüber den anwesenden Frauen* beizubehalten, motiviert die streikenden Männer*, sich noch aktiver zu beteiligen. Indem die Frau sich die geschulterte Sirene – die eine symbolische Funktion als Instrument zum Erlangen von Aufmerksamkeit hat – abnehmen lässt, stimmt sie in diesem symbolischen Akt der männlichen Vormachtstellung in diesem betrieblichen Raum auch wieder zu.*

Die drei vorgestellten Zitate beschreiben aus verschiedenen Perspektiven, wie Frauen* auf einen Gaststatus in der betrieblichen Lebenswelt festgeschrieben werden. In all den Beispielen werden die Frauen* vor der Referenzfolie des mehrheitsdeutschen männlichen Facharbeiters verhandelt, der zumindest auf der horizontalen Ebene noch das Maß aller Dinge in der Betriebsgemeinschaft ist. Hier zeigt sich eine Kontinuität der homosozialen Männerwelt im Betrieb, die

davon geprägt ist, dass Männer* unter sich sind und „die autonome Kontrolle darüber haben, wem zu welchen Gelegenheiten Zutritt gewährt wird“ (Meuser 2010a: 296).

9.3.3. Der Abstieg von der komplizierten zur marginalisierten Männlichkeit

Die in Kapitel 4.2 beschriebene einseitige Aufkündigung des Klassenkompromisses des Fordismus durch das Kapital (vgl. hierfür auch Lessenich 2019: 89) findet ihre Entsprechung im betrieblichen Lebensraum in der Umgestaltung der innerbetrieblichen hierarchischen Sozialbeziehungen nach den jeweiligen Eigentümerwechseln. In Kapitel 8.1 und 9.2 wurde benannt, dass der emotionale Bezug auf die soziale Dimension der Betriebsgemeinschaft eine Spezifik der Erzählungen der älteren männlichen Facharbeiter ist. Die homosoziale Gemeinschaft, auf die sie sich positiv beziehen, geht nicht in dem Sinne verloren, dass sie ihren männlichen Charakter verliert. Vielmehr verringert sich mit der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und dem Verlust ihres Resonanzraumes, in dem sie sich selbst als gestaltend erfahren konnten, ihr Anteil an der patriarchalen Dividende.

Das spezifisch „Männliche“ dieser Erzählung kann mit dem Bezug auf das Konzept der hegemonialen Männlichkeit verdeutlicht werden: So kann diese Entwicklung als eine Herabstufung der Facharbeiter von der vorherigen komplizierten zu einer marginalisierten Männlichkeit im betrieblichen Arbeitskontext gelesen werden. Die bisherige Konfiguration und Bedeutung der homosozialen Betriebsgemeinschaft im Leben der älteren Facharbeiter gerät unter Druck, weil sie zu einem reinen Bündnis der Arbeiter wird, ohne an die Verwalter der Macht in dem Unternehmen, die Manager, angeschlossen zu sein. Die soziale Nähe zur Leitungsebene symbolisierte für die Facharbeiter ihre Nähe zur hegemonialen Männlichkeit, die ihren gesellschaftlichen Aufstieg und den Ausbau ihres sozialen Kapitals ermöglichte. Für die komplizierte Rolle, die ihnen die Mitarbeit im Betrieb ermöglichte, waren die älteren Facharbeiter bereit, harte Arbeit auf sich zu nehmen. So

konnten sie im betrieblichen Kontext an den „ernsten Spielen des Wettbewerbs“ teilnehmen, die nach klaren Regeln funktionierten und von der vertrauenswürdigen Figur des Eigentümers geleitet wurden. Ohne diesen Kontext wird Arbeit zur Belastung ohne Kompensation.

Denn als Folge der Transformationsprozesse werden sie von diesen Spielen ausgeschlossen. Die Distanz zwischen Arbeitern und Leitungsebene nimmt zu, neben der fachlichen geht auch die soziale Nähe verloren. Die habituelle Distanz zwischen ihren Welten vergrößert sich, und auch der geteilte homosoziale Raum – die Fabrik und der Betrieb – verflüchtigt sich im Zuge der Globalisierung. Während die Präsenz der Arbeiter im Betrieb unsicher und temporär wird, weil ihre lebenslange Betriebszugehörigkeit durch Prekarisierungsprozesse infrage gestellt wird, ist das Manager-Ideal im Kern nicht mehr mit der lokalen Produktionsarbeit im Betrieb, sondern mit einer globalisierten, marktorientierten Profitsteigerung verbunden und wird für sie unerreichbar.

Die Facharbeiter des Typs 1 betrauern beziehungsweise verteidigen in der Kritik an den Transformationsprozessen folglich nicht ihre Männlichkeit gegen eindringende Frauen*, sondern den Bezugsraum ihrer „ernsten Spiele des Wettbewerbs“ gegen die modernen Manager:innen, die sie aus diesen ausgeschlossen und die geteilten Spielregeln aufgekündigt haben. Die Bedeutung der Figur der „*Chefin*“ in den Erzählungen erklärt sich dann auch aus ihrer Funktion als vergeschlechtlichte Projektionsfläche für die Erfahrung des Auseinanderbrechens der homosozialen Betriebsgemeinschaft. Dabei lässt sich auch zeigen, dass sich das Ideal der neoliberalen hegemonialen Männlichkeit im Untersuchungsbereich nur begrenzt Anerkennung findet. Ihre Repräsentanten, die Manager des Betriebs, werden von den Beschäftigten – selbst von den jungen qualifizierten Facharbeitern – als inkompetent wahrgenommen, da ihnen das produktionslogische Wissen fehlt, das den Kern ihres positiven Bezugs auf ihre Lohnarbeit ausmacht. Diese geraten damit zumindest bei den Facharbeitern des Typs 1 in eine Legitimationskrise (vgl. auch Menz 2012: 455).⁵⁹

59 Menz arbeitet in seiner Forschung heraus, dass diese Gerechtigkeitsansprüche vor allem zur Disziplinierung unter Gleichen weiterhin Bestand haben, während das

So kommt es bei einem Teil der Arbeiter zum Bruch mit der Ausrichtung am hegemonialen Modell neoliberaler erwerbszentrierter Männlichkeit, das sich mit den bisherigen Erwartungen der Facharbeiter nicht in Einklang bringen lässt. Für diese Arbeiter gewinnen Bereiche und Aktivitäten außerhalb der Lohnarbeit an Bedeutung. Es ist denkbar, dass diese Entwicklung auf der Arbeiterseite letztlich in der Aufkündigung des kulturellen Einvernehmens zwischen Männern münden könnte (vgl. hierzu Heilmann 2012: 58). In einigen der Interviews entstand aber vielmehr der Eindruck, dass das kulturelle Einvernehmen zwischen Männern vermehrt an Orten außerhalb der Arbeit gesucht wird, sei es im Verein oder beim Stammtisch, wo diese Distanz bislang noch weniger erfahrbar ist.

Unternehmen als Adressat gerechtigkeitsbasierter Forderungen aus dem Blick gerät und der Markt sich der Bewertung nach Gerechtigkeitskriterien entzieht (vgl. Menz 2012: 456). Das lässt sich in dieser Untersuchung allerdings nicht bestätigen. Zwar wird der eigene Status über die erbrachte Leistung begründet und abgesichert, die Ansprüche der Leistungsgerechtigkeit werden aber zuallererst an das Unternehmen und die direkten Vorgesetzten gerichtet, welche sich, so der Vorwurf, nicht an die vereinbarten Spielregeln halten.

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.

Quellen

Literatur

- Adamczak, Bini; Laufenberg, Mike; Reuschling, Felicitä; Speck, Sarah & Christ Tedjasukmana (2012): Einleitung oder: Anleitung zum Aufstand aus der Küche. In: Federici, Silvia (2012): Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution. Reihe: Queerfeministische Interventionen, Bd. 1. Münster: edition assemblage, S. 6–20.
- Aigner, Josef Christian & Tim Rohrmann (Hrsg.) (2012): Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich.
- Aulenbacher, Brigitte (2009): Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheiten. Perspektiven auf die Krise der Reproduktion und den Wandel von Herrschaft in der postfordistischen Arbeitsgesellschaft. In: *Arbeits- und Industriosozilogische Studien* 2(2), S. 61–78.
- Aulenbacher, Brigitte (2015): Alles Kapitalismus? Zur Freilegung von Herrschaft durch die (pro-)feministische Gesellschaftstheorie, Sozialphilosophie und Geschlechterforschung. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit & Susanne Völker (Hrsg.): Feministische Kapitalismuskritik. Einstieg in bedeutende Forschungsfelder. Reihe: Einstiege, Bd. 23: Grundbegriffe der Sozialphilosophie und Gesellschaftstheorie. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 14–31.
- Aulenbacher, Brigitte & Birgit Riegraf (2015): Kapitalismus als Lebensweise. Arbeits- und Geschlechterarrangements und Männlichkeiten im Wandel. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit & Susanne Völker (Hrsg.): Feministische Kapitalismuskritik. Einstieg in bedeutende Forschungsfelder. Reihe: Einstiege. Bd. 23: Grundbegriffe der Sozialphilosophie und Gesellschaftstheorie. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 73–86.

- Baumgarten, Diana; Wehner, Nina; Maihofer, Andrea & Karin Schwiter (2017): „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“. Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz. In: von Alemann, Annette; Beaufäys, Sandra & Beate Kortendiek (Hrsg.): *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Sonderheft 4*, S. 76–91. Online-Publikation: https://genderstudies.philhist.unibas.ch/fileadmin/user_upload/genderstudies/Publikationen/Baumgartenetal_Teilzeit_bei_Maenner_Gender_Sonderheft4.pdf [22.09.2022].
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Becker, Karina; Dörre, Klaus & Peter Reif-Spirek (2018): Zur Einführung: Arbeiterbewegung von rechts? In: Becker, Karina; Dörre, Klaus & Peter Reif-Spirek (Hrsg.): *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte*. Frankfurt am Main: Campus, S. 9–24.
- Blöcker, Antje; Dörre, Klaus & Madeleine Holzschuh (Hrsg.) (2020): *Auto- und Zulieferindustrie in der Transformation. Beschäftigtenperspektiven aus fünf Bundesländern. Ein Projekt der Stiftung Neue Länder in der Otto Brenner Stiftung*. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.
- Böhnisch, Lothar (2012): Männerforschung: Entwicklung, Themen, Stand der Diskussion. In: *APuZ* 62(40), S. 24–30. Online-Publikation. URL: https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2012-40_online2_Mannsbilder.pdf [26.09.2022].
- Born, Claudia & Helga Krüger (2001): *Das Lebenslaufregime der Verflechtung: Orte, Ebenen und Thematisierungen*. In: Ebd. (Hrsg.): *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Weinheim: Juventa, S. 11–26.
- Bose, Sophie; Köster, Jakob & John Lütten (2018): Rechtspopulistische Gewerkschaftsaktive: Gesellschaftsbilder und Einstellungsmuster aktiver Gewerkschaftsmitglieder. In: Becker, Karina; Dörre, Klaus & Peter Reif-Spirek (Hrsg.): *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte*. Frankfurt am Main: Campus, S. 211–226.
- Bourdieu, Pierre (1979): *Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1987): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1997a): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene & Beate Kraus (Hrsg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 153–217.

- Bourdieu, Pierre (1997b): Arbeitslosigkeit als Tragödie des Alltags. In: Ebd. (1997): *Der Tote packt den Lebenden*, hrsg. von Margarete Steinrück. Hamburg: VSA, S. 142–146.
- Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall. In: Ebd.: *Gegenfeuer – Wortmeldungen im Dienste des Widerstandes gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz: UVK, S. 96–102.
- Bourdieu, Pierre (2005): *Die männliche Herrschaft*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bude, Heinz (1985): Der Sozialforscher als Narrationsanimateur: kritische Anmerkungen zu einer erzähltheoretischen Fundierung der interpretativen Sozialforschung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37(2), S. 327–336.
- Buschmeyer, Anna (2013): *Zwischen Vorbild und Verdacht. Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Castells, Manuel (2001): Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft. In: *Berliner Journal für Soziologie* 11, S. 423–439.
- Castells, Manuel (2017): *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Band 1: Das Informationszeitalter. Wirtschaft – Gesellschaft – Kultur*. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Connell, Raewyn (1987): *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, Raewyn (2015): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. 4. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Connell, Raewyn & Julian Wood (2005): Globalization and Business Masculinities. In: *Men and Masculinities* 7, S. 347–364.
- Daggett, Cara (2023): *Petromaskulinität. Fossile Energieträger und autoritäres Begehren*. 2. Aufl. Berlin: Matthes & Seitz.
- Detje, Richard; Menz, Wolfgang; Nies, Sarah; Sauer, Dieter & Joachim Bischoff (2013): *Krisenerfahrungen und Politik. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat*. Hamburg: VSA.
- Dölling, Irene (2005a): „Geschlechter-Wissen“ – ein nützlicher Begriff für die „verstehende“ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien* 23(1+2), S. 44–62.
- Dölling, Irene (2005b): Ostdeutsche Geschlechterarrangements in Zeiten des neoliberalen Gesellschaftsumbaus. In: Schäfer, Eva; Dietzsch, Ina; Frauschke, Petra; Peinl, Iris; Penrose, Virginia; Scholz, Sylka & Susanne Völker (Hrsg.): *Irritation Ostdeutschland. Geschlechterverhältnisse in Deutschland nach der Wende*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 16–34.
- Dörre, Klaus (2006): *Prekäre Arbeit und soziale Desintegration*: in: *ApuZ* 40–41. Online-Publikation, S. 7–14. URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/29490/prekaere-arbeit-und-soziale-desintegration/> [22.09.2022].

- Dörre, Klaus (2010): Normalarbeit und Prekarität. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 56(4), S. 439–442.
- Dörre, Klaus (2012): Prekäre Männlichkeiten: Alles ganz anders? In: Prömper, Hans; Jansen, Mechthild M. & Andreas Ruffing (Hrsg.): *Männer unter Druck*, Ein Themenbuch. Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich, S. 147–164.
- Dörre, Klaus (2018): In der Warteschlange. Rassismus, völkischer Populismus und die Arbeiterfrage. In: Becker, Karina; Dörre, Klaus & Peter Reif-Spirek (Hrsg.): *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte*. Frankfurt am Main & New York: Campus, S. 49–80.
- Dörre, Klaus (2020a): Gesellschaft in der Zangenkrise. Vom Klassen- zum sozial-ökologischen Transformationskonflikt. In: Dörre, Klaus; Holzschuh, Madeleine; Köster, Jakob & Johanna Sittel (Hrsg.): *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität*. Reihe: Internationale Arbeitsstudien. Band 26. Frankfurt am Main & New York: Campus, S. 23–69.
- Dörre, Klaus (2020b): In der Warteschlange: Arbeiter*innen und die radikale Rechte. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dörre, Klaus; Sauer, Dieter & Volker Wittke (2012): Einleitung. Kapitalismustheorie als Problem der Arbeitssoziologie. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter & Volker Wittke (Hrsg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 9–24.
- Dück, Julia (2014): Krise und Geschlecht. Überlegungen zu einem feministisch-materialistischen Krisenverständnis. In: *PROKLA* 44(174), S. 53–70.
- Esser, Hartmut (1986): Können Befragte lügen? Zum Konzept des „wahren Wertes“ im Rahmen der handlungstheoretischen Erklärung von Situationseinflüssen bei der Befragung. In: *ZUMA-Arbeitsbericht 1986/02*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen. Online-Publikation. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-66357> [22.09.2022].
- Federici, Silvia (2012): *Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution*. Reihe: Queerfeministische Interventionen, Bd. 1. Münster: edition assemblage.
- Fischer-Rosenthal, Wolfram & Gabriele Rosenthal (1997): Narrationsanalyse biographischer Selbstpräsentation. In: Hitzler, Ronald & Anne Honer (Hrsg.): *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik*. Opladen: Leske + Budrich, S. 133–164.
- Flick, Uwe (1998): Zur Geschichte qualitativer Forschung. In: Ebd. (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaft*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 16–20.
- Flick, Uwe (2017): Triangulation in der qualitativen Forschung. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst & Ines Steinke (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, S. 309–318.

- Freud, Sigmund (1955a): Die zukünftigen Chancen der psychoanalytischen Therapie. In: Freud, Anna et al. (Hrsg.): *Gesammelte Werke*, Bd. 8. Frankfurt am Main: Fischer, S. 103–115.
- Freud, Sigmund (1955b): Ratschläge für den Arzt bei der psychoanalytischen Behandlung. In: Freud, Anna et al. (Hrsg.): *Gesammelte Werke*, Bd. 8. Frankfurt am Main: Fischer, S. 376–387.
- Freud, Sigmund (1967): „Psychoanalyse“ und „Libidotheorie“. In: Freud, Anna et al. (Hrsg.): *Gesammelte Werke*, Bd. 13. Frankfurt am Main: Fischer, S. 211–233.
- Frey, Michael (2014): Männlichkeit im Plural denken – das Konzept der hegemonialen Männlichkeit. In: *Bulletin-Texte des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin* 41(25), S. 12–30. Online-Publikation. URL: https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschueren/bulletin-texte/texte-41/41-bulletin-endfassung-19.6.2014_gesamt [25.09.2022].
- Frey, Michael; Kriszio, Marianne & Gabriele Jähnert (2014): Einleitung. In: *Bulletin-Texte des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin* 41(25), S. 1–11. Online-Publikation. URL: https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschueren/bulletin-texte/texte-41/41-bulletin-endfassung-19.6.2014_gesamt [25.09.2022].
- Gesterkamp, Thomas (1996): Männerbund Gewerkschaft. In: *GMH* 9, S. 596–600. Online-Publikation. URL: <https://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1996/1996-09-a-596.pdf> [22.09.2022].
- Gesterkamp, Thomas (2018): Männerpolitik und Antifeminismus. Online-Publikation. URL: <https://www.bpb.de/apuz/267944/maennerpolitik-und-anti-feminismus> [20.05.2022].
- Gildemeister, Regine (2001): Soziale Konstruktion von Geschlecht: Fallen, Missverständnisse und Erträge einer Debatte. In: Rademacher, Claudia & Peter Wiechens (Hrsg.): *Geschlecht–Ethnizität–Klasse: Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*. Opladen: Leske+Budrich, S. 65–90.
- Glaser, Barney G. & Anselm L. Strauss (2017): *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. New York & London: Routledge.
- Gottschall, Karin & Tim Schröder (2013): „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. In: *WSI-Mitteilungen* 3, S. 161–170. Online-Publikation. URL: <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-familienlohn-zur-entwicklung-einer-wirkmaechtigen-normierung-geschlechtsspezifischer-13030.htm> [22.09.2022].
- Hachtmann, Rüdiger (2011): Gewerkschaften und Rationalisierung: Die 1970er-Jahre – ein Wendepunkt? In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula & Jürgen Mittag (Hrsg.): „Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren. Bonn: Dietz, S. 181–209.

- Hachtmann, Rüdiger & Adelheid von Saldern (2009): „Gesellschaft am Fließband“. Fordistische Produktion und Herrschaftspraxis in Deutschland. In: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 6, S. 186–208.
- Haubl, Rolf (2012): Wenn starke Männer schwach werden. In: Prömper, Hans; Jansen, Mechthild M. & Andreas Ruffing (Hrsg.): Männer unter Druck, Ein Themenbuch. Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich, S. 39–55.
- Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der Geschlechtscharaktere. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hrsg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 363–393.
- Heilmann, Andreas (2012): Die Krise männlicher Muster von Erwerbsarbeit – Chance für eine solidarische Arbeits- und Geschlechterpolitik? In: Kurz-Scherf, Ingrid & Alexandra Scheele (Hrsg.): Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 52–67.
- Heine, Frederic (2014): Prekarisierte Männlichkeiten. Die doppelte Erosion industriegesellschaftlicher Männlichkeitskonstruktionen. In: *Bulletin-Texte des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin* 41(25), S. 194–208. Online-Publikation. URL: https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschueren/bulletin-texte/texte-41/41-bulletin-endfassung-19.6.2014_gesamt [25.09.2022].
- Herbert, Ulrich (2017): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland: Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. 2. Aufl. München: Beck Verlag.
- Hermanns, Harry (1991): Narratives Interview. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Keupp, Heiner; von Rosenstiel, Lutz & Stephan Wolff (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. München: Psychologie Verlags Union, S. 182–185.
- Hermanns, Harry (1992): Die Auswertung narrativer Interviews. Ein Beispiel für qualitative Verfahren. In: Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen (Hrsg.): Analyse verbaler Daten. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 110–141.
- Höcker, Charlotte; Pickel, Gert & Oliver Decker (2020): Antifeminismus – das Geschlecht im Autoritarismus? Die Messung von Antifeminismus und Sexismus in Deutschland auf der Einstellungsebene. In: Decker, Oliver & Elmar Brähler (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 249–282.
- Hopf, Christel (2017): Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst & Ines Steinke (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, S. 349–360.
- Horkheimer, Max (1988): Geschichte und Psychologie. In: Gesammelte Schriften, Band 3. Frankfurt am Main: Fischer, S. 48–69.

- Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina & Dorothea Voss (2022): Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit anti-demokratischen Einstellungen zusammenhängen. Befunde einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Working Paper Forschungsförderung Nummer 241. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, Online-Publikation. URL: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008256 [22.09.2022].
- Jessop, Bob (1986): Der Wohlfahrtsstaat im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus. In: *PROKLA* 16(65), S. 4–33.
- Jessop, Bob (2016): Neoliberalismen, kritische politische Ökonomie und neoliberale Staaten. In: Biebricher, Thomas (Hrsg.): *Der Staat des Neoliberalismus*. Reihe: Staatsverständnisse. Baden-Baden: Nomos, S. 121–152.
- Kädtler, Jürgen (2012): Finanzmarktkapitalismus oder Finanzmarktrationalität. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter & Volker Wittke (Hrsg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 205–221.
- Kahlert, Heike & Claudia Kajatin (2004): Entgrenzung, Beschleunigung, Vernetzung – auf dem Weg ins Informationszeitalter. In: Ebd. (Hrsg.): *Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter: Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern*. Frankfurt am Main: Campus, S. 9–34.
- Kallmeyer, Werner & Fritz Schütze (1977): Zur Konstitution von Kommunikationsschemata der Sachverhaltsdarstellung. In: Wegner, Dirk (Hrsg.): *Gesprächsanalysen. Vorträge, gehalten anlässl. d. 5. Kolloquiums d. Inst. für Kommunikationsforschung u. Phonetik*, Bonn, 14.-16. Oktober 1976. Hamburg: Buske, S. 159–274.
- Kelle, Udo (2017): Computergestützte Analyse qualitativer Daten. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst & Ines Steinke (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, S. 485–502.
- Kızılay, Efsun (2020): Migration und Arbeitskämpfe. Ein Blick zurück in die Zeit der ‚Gastarbeiter*innen‘ und ihre Kämpfe in der BRD der 1970er Jahre. Online-Publikation. URL: <https://www.rosalux.de/publikation/id/42811/migration-und-arbeitskaempfe> [11.09.2022].
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, S. 1–29.
- Kohli, Martin (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorne. In: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Teil 1*. Opladen: Leske+Budrich, S. 525–545. Online-Publikation. URL: <https://www.eui.eu/Documents/DepartmentsCentres/SPS/Profiles/Kohli/InstitutionalisierterLebenslauf.pdf> [22.09.2022].

- Kohlmoorgen, Lars (2004): Regulation, Klasse, Geschlecht. Die Konstitution der Sozialstruktur im Fordismus und Postfordismus. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- König, Hans-Dieter (2001): Tiefenhermeneutik als Methode psychoanalytischer Kulturforschung. In: Appelsmeyer, Heide & Elfriede Billmann-Mahecha (Hrsg.): Kulturwissenschaft. Weilerswist: Velbrück, S. 168–194.
- König, Hans-Dieter (2017): Tiefenhermeneutik. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst & Ines Steinke (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, S. 556–568.
- König, Hans-Dieter (2019): Dichte Interpretation. Zur Methodologie und Methode der Tiefenhermeneutik. In: König, Julia; Burgermeister, Nicole; Brunner, Markus; Berg, Philipp & Hans-Dieter König (Hrsg.): Tiefenhermeneutik als Methode qualitativer Forschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 13–86.
- König, Julia; Burgermeister, Nicole; Brunner, Markus; Berg, Philipp & Hans-Dieter König (Hrsg.) (2019): Tiefenhermeneutik als Methode qualitativer Forschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Körner, Franziska (2014): Fußball als moderner Zufluchtsort traditioneller Männlichkeit. Eine Analyse des sozialen Feldes Fußball unter dem Aspekt der Männlichkeit. In: *Bulletin-Texte des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin* 41(25), S. 138–151. Online-Publikation. URL: https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschuere/n/bulletin-texte/texte-41/41-bulletin-endfassung-19.6.2014_gesamt [25.09.2022].
- Kreisky, Eva (1992): Der Staat als „Männerbund“. Der Versuch einer feministischen Staatssicht. In: Biester, Elke; Geissel, Brigitte; Lang, Sabine u.a. (Hrsg.): Staat aus feministischer Sicht. Dokumentation des Workshops der ad-hoc-Gruppe „Politik und Geschlecht“ in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) anlässlich des 18. Wissenschaftlichen Kongresses der DVPW, Oktober 1991. Berlin: Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ in der DVPW, S. 53–62.
- Kreisky, Eva (1994): Das ewig Männerbündische? Zur Standardform von Staat und Politik. In: Leggewie, Claus (Hrsg.): Wozu Politikwissenschaft? Über das Neue in der Politik. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, S. 191–208.
- Kreisky, Eva (1995a): Der Stoff aus dem die Staaten sind. Zur männerbündischen Fundierung politischer Ordnung. In: Becker-Schmidt, Regina & Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main & New York: Campus, S. 85–124.
- Kreisky, Eva (1995b): Der Staat ohne Geschlecht? Ansätze feministischer Staatskritik und feministischer Staatserklärung. In: Kreisky, Eva & Birgit Sauer (Hrsg.): Feministische Standpunkte in der Politikwissenschaft. Eine Einführung. Frankfurt am Main & New York: Campus Verlag, S. 203–222.
- Küstners, Ivonne (2009): Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendung. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.

- Kutzner, Edelgard (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen. Working Paper Forschungsförderung Nummer 30. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, Online-Publikation. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_030_2017.pdf [22.09.2022].
- Lehnigk, Maria (2014): Die sozialistische DDR – ein (Re)Produktionsort hegemonialer Männlichkeit? In: *Bulletin-Texte des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin* 41(25), S. 152–165. Online-Publikation. URL: https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschueren/bulletin-texte/texte-41/41-bulletin-endfassung-19.6.2014_gesamt [25.09.2022].
- Lelle, Nikolas (2022): Arbeit, Dienst und Führung. Der Nationalsozialismus und sein Erbe. Berlin: Verbrecher Verlag.
- Lengersdorf, Diana & Michael Meuser (2010): Wandel von Arbeit – Wandel von Männlichkeiten. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 35(2), S. 89–103.
- Lengersdorf, Diana & Michael Meuser (2017): Flexibilität und Reflexivität – Männlichkeiten im globalisierten Kapitalismus. In: Lenz, Ilse; Evertz, Sabine & Saida Ressel (Hrsg.): *Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? Neue Ungleichheiten*. Reihe: *Geschlecht und Gesellschaft*, Bd. 58. Wiesbaden: Springer, S. 31–47.
- Lessenich, Stephan (2019): Grenzen der Demokratie. Teilhabe als Verteilungsproblem. Ditzingen & Stuttgart: Reclam.
- Lessenich, Stephan (2022): Nicht mehr normal. Gesellschaft am Rande des Nervenzusammenbruchs. Berlin: Hanser.
- Loch, Ulrike & Gabriele Rosenthal (2002): Das Narrative Interview. In: Schaeffer, Doris & Gabriele Müller-Mundt (Hrsg.): *Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung*. Bern et al.: Hans Huber, S. 221–232.
- Lorenzer, Alfred (2002): Die Sprache, der Sinn, das Unbewusste. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Lorenzer, Alfred (2006): Szenisches Verstehen: Zur Erkenntnis des Unbewußten. Marburg: Tectum.
- Lorey, Isabell (2012): Die Regierung der Prekären. Wien: Turia + Kant.
- Marx, Karl (1962): Das Kapital. Berlin: Dietz.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen ‚Normalarbeitsverhältnis‘ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: Ed Sigma.
- Menz, Wolfgang (2012): Arbeit und gesellschaftliche Legitimation – Zum kapitalismustheoretischen Nutzen einer normativ interessierten Industriosozologie. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter & Volker Wittke (Hrsg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt am Main: Campus, S. 446–461.

- Merkens, Hans (2017): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst & Ines Steinke (Hrsg.): *Qualitative Forschung*. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, S. 286–298.
- Meuser, Michael (2001): Männerwelten. Zur kollektiven Konstruktion hegemonialer Männlichkeit. In: *Schriften des Essener Kollegs für Geschlechterforschung* 1(2) (hrsg. von: Doris Janshen, Michael Meuser), S. 5–32. Online-Publikation. URL: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/ekfg/michael_meuser_maennerwelten.pdf [25.09.2022].
- Meuser, Michael (2005a): Die widersprüchliche Modernisierung von Männlichkeit. Kontinuitäten und Veränderungen im Geschlechterverhältnis. Dokumentation eines Vortrags im GenderKompetenzZentrum am 23.05.2005. Online-Publikation. URL: http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungen_publications_und_news_archiv/genderlectures/genderlecturemeuser.pdf [22.09.2022].
- Meuser, Michael (2005b): Männlichkeitskonstruktionen ohne Hegemonieansprüche? Gemeinsamkeiten und Differenzen ost- und westdeutscher Männlichkeiten. In: Schäfer, Eva; Dietzsch, Ina; Frauschke, Petra; Peinl, Iris; Penrose, Virginia; Scholz, Sylka & Susanne Völker (Hrsg.): *Irritation Ostdeutschland. Geschlechterverhältnisse in Deutschland nach der Wende*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 147–152.
- Meuser, Michael (2007): Herausforderungen: Männlichkeit im Wandel der Geschlechterverhältnisse. Köln: Köppe.
- Meuser, Michael (2009): Männlichkeiten in Bewegung – Zur Aktualität des Konzepts der hegemonialen Männlichkeit angesichts des Wandels von Erwerbsarbeit. In: Aulenbacher, Brigitte & Birgit Riegraf (Hrsg.): *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs*. Wiesbaden: Springer VS, S. 249–265.
- Meuser, Michael (2010a): *Geschlecht und Männlichkeit: Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meuser, Michael (2010b): Geschlecht, Macht, Männlichkeit – Strukturwandel von Erwerbsarbeit und hegemoniale Männlichkeit. In: *Erwägen Wissen Ethik* 21(3), S. 325–336.
- Meuser, Michael & Ursula Müller (2015): Männlichkeiten in Gesellschaft. Zum Geleit. In: Connell, Raewyn: *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. 4. Aufl. Wiesbaden: Springer VS, S. 9–20.
- Moosbrugger, Jeanette (2012): *Subjektivierung von Arbeit. Freiwillige Selbstaubeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten*. Wiesbaden: Springer VS.
- Morgenroth, Christiane (1990): *Sprachloser Widerstand: zur Sozialpathologie der Lebenswelt von Arbeitslosen*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Müller, Nadine (2010): *Reglementierte Kreativität. Arbeitsteilung und Eigentum im Computerisierten Kapitalismus*. Baden-Baden: Nomos.

- Nachtwey, Oliver (2018): Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. 8. aktual. Aufl. Berlin: Suhrkamp.
- Nickel, Hildegard Maria (1993): Mitgestalterinnen des Sozialismus – Frauenarbeit im Wandel. In: Helwig, Gisela & Hildegard Maria Nickel (Hrsg.): Frauen in Deutschland. Schriftenreihe Bd. 318. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 233–256.
- Nies, Sarah & Dieter Sauer (2012): Arbeit – mehr als Beschäftigung? Zur arbeitssoziologischen Kapitalismuskritik. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter & Volker Wittke (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 34–62.
- Pohl, Rolf (2011): Männer – das benachteiligte Geschlecht. Weiblichkeitsabwehr und Antifeminismus im Diskurs über die Krise der Männlichkeit. In: Bereswill, Mechthild & Anke Neuber (Hrsg.): In der Krise? Männlichkeiten im 21. Jahrhundert. Reihe: Forum Frauen- und Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 104–135.
- Pugh, Allison J. (2017): Transformationen der Arbeit und das flexible Herz. Prekarität, Gefühle und Ungleichheit. In: Lenz, Ilse; Evertz, Sabine & Saida Ressel (Hrsg.): Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? Neue Ungleichheiten. Reihe: Geschlecht und Gesellschaft, Band 58. Wiesbaden: Springer VS, S. 109–130.
- Riegraf, Birgit (2015a): Zwischen Umverteilung und Anerkennung: Gerechtigkeits-theorien. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit & Susanne Völker (Hrsg.): Feministische Kapitalismuskritik. Einstieg in bedeutende Forschungsfelder. Reihe: Einstiege, Bd. 23: Grundbegriffe der Sozialphilosophie und Gesellschaftstheorie. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 56–72.
- Riegraf, Birgit (2015b): Soziale Ungleichheit und Gerechtigkeit in globaler Perspektive. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit & Susanne Völker (Hrsg.): Feministische Kapitalismuskritik. Einstieg in bedeutende Forschungsfelder. Reihe: Einstiege, Bd. 23: Grundbegriffe der Sozialphilosophie und Gesellschaftstheorie. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 87–101.
- Riha, Elisabeth; Heyer, Felix & Franziska Günther (2014): Männlichkeitskonstruktionen im Kontext von Wandlungsprozessen in der Arbeitswelt. In: *Bulletin-Texte des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin* 41(25), S. 107–122. Online-Publikation. URL: https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschueren/bulletin-texte/texte-41/41-bulletin-endfassung-19.6.2014_gesamt [25.09.2022].
- Ritsert, Jürgen (1972): Inhaltsanalyse und Ideologiekritik. Ein Versuch über kritische Sozialforschung. Frankfurt am Main: Athenäum Verlag.
- Rosenthal, Gabriele (1987): „Wenn alles in Scherben fällt...“. Von Leben und Sinnwelt der Kriegsgeneration. Opladen: Leske + Budrich.
- Rosenthal, Gabriele (2005): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Weinheim & München: Juventa.

- Sauer, Birgit (2011): Restrukturierung von Männlichkeit. Staat und Geschlecht im Kontext von ökonomischer Globalisierung und politischer Internationalisierung. In: Bereswill, Mechthild & Anke Neuber (Hrsg.): In der Krise? Männlichkeiten im 21. Jahrhundert. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 80–103.
- Scheibelhofer, Paul (2012): Männlichkeit – Ein Geschlecht in der Dauerkrise? Die Krise als Topos und Heuristik der Männlichkeitsforschung. In: *Soziologische Revue* (35)2, S. 168–177.
- Schier, Michaela; Jurczyk, Karin & Peggy Szymenderski (2011): Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung. In: *WSI-Mitteilungen* 8, S. 402–408.
- Schmidt, Dorothea (2013): Fordismus: Glanz und Elend eines Produktionsmodells. In: *PROKLA* 43(3), S. 401–420.
- Schmitz, Christoph & Hans-Jürgen Urban (Hrsg.) (2023): Das neue Normal. Konflikte um die Arbeit der Zukunft. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Scholz, Sylka (2004): Männlichkeit erzählen. Lebensgeschichtliche Identitätskonstruktionen ostdeutscher Männer. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schröder, Jörg (2009): Besinnung in flexiblen Zeiten. Leibliche Perspektiven auf postmoderne Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schutzbach, Franziska (2019): Antifeminismus macht rechte Positionen gesellschaftsfähig. Online-Publikation. URL: <https://www.gwi-boell.de/de/2019/05/03/antifeminismus-macht-rechte-positionen-gesellschaftsfahig> [22.09.2022].
- Schütze, Fritz (1981): Prozeßstrukturen des Lebenslaufs. In: Matthes, Joachim; Pfeifenberger, Arno & Manfred Stosberg (Hrsg.): Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive. Nürnberg: Verlag der Nürnberger Forschungsvereinigung e.V., S. 67–156.
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: *Neue Praxis. Kritische Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpädagogik* 13, S. 283–293.
- Schütze, Fritz (1987): Das narrative Interview in Interaktionsfeldstudien I., Studienbrief der Fernuniversität Hagen. Hagen: Fernuniversität Hagen.
- Schütze, Fritz (2015): Kognitive Figuren. Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich.
- Sittel, Johanna; Dörre, Klaus; Ehrlich, Martin; Engel, Thomas & Madeleine Holzschuh (2020): Vor der Transformation. Der Mobilitätskonflikt in der Thüringer Auto- und Zulieferindustrie. In: Dörre, Klaus; Holzschuh, Madeleine; Köster, Jakob & Johanna Sittel (Hrsg.): Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität. Reihe: Internationale Arbeitsstudien. Band 26. Frankfurt am Main & New York: Campus, S. 129–180.
- Soeffner, Hans-Georg (2017): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst & Ines Steinke (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, S. 164–174.

- Streeck, Wolfgang (2008): Korporatismus. In: Gosepath, Stefan; Hinsch, Wilfried & Beate Rössler (Hrsg.): Handbuch der Politischen Philosophie und Sozialphilosophie, Bd. 1. Berlin: de Gruyter, S. 655–658.
- Streeck, Wolfgang (2015): Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus. Frankfurter Adorno-Vorlesungen 2012. Berlin & Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Trinkaus, Stephan & Susanne Völker (2007): Unbestimmtheitszonen. Ein soziologisch-kulturwissenschaftlicher Annäherungsversuch. In: Dölling, Irene; Dornhof, Dorothea; Esders, Karin; Genschel, Corinna & Sabine Hark (Hrsg.): Transformationen von Wissen, Mensch und Geschlecht. Transdisziplinäre Interventionen. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 61–77.
- Tröger, Annemarie (1982): Die Planung des Rationalisierungsproletariats. Zur Entwicklung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und des weiblichen Arbeitsmarkts im Nationalsozialismus. In: Kuhn, Annette & Jörn Rüsen (Hrsg.): Frauen in der Geschichte, Bd. 2: Fachwissenschaftliche und fachdidaktische Beiträge zur Sozialgeschichte der Frauen vom frühen Mittelalter bis zur Gegenwart. 1. Aufl. Düsseldorf: Pädagogischer Verlag Schwann, S. 245–313.
- Urban, Hans-Jürgen (2012): Sozialkritik und Gewerkschaften – Konturen einer schwierigen Beziehung. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter & Volker Wittke (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 421–445.
- Völker, Susanne (2006): Praktiken der Instabilität. Eine empirische Untersuchung zu Prekarisierungsprozessen. In: Aulenbacher, Brigitte (Hrsg.): FrauenMänner-Geschlechterforschung. State of the Art. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 140–154.
- Völker, Susanne (2015): Phänomene der Prekarisierung: Entsicherung und erschöpfte Arbeits- und Lebensarrangements. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit & Susanne Völker (Hrsg.): Feministische Kapitalismuskritik. Einstieg in bedeutende Forschungsfelder. Reihe: Einstiege, Bd. 23: Grundbegriffe der Sozialphilosophie und Gesellschaftstheorie. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 126–138.
- von Saldern, Adelheid & Rüdiger Hachtmann (2009): Das fordistische Jahrhundert. Eine Einleitung. In: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 6(2), S. 174–185. Online-Publikation. URL: https://zeitgeschichte-digital.de/doks/frontdoor/deliver/index/docId/1829/file/ZF_2_2009_174_185_von_Saldern_Hachtmann.pdf [22.09.2022].
- Voswinkel, Stephan (2012): Arbeit und Subjektivität. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter & Volker Wittke (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 302–315.
- Weber, Max (2010): Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. 3. vollst. Auflage. München: C.H. Beck.

- Wehling, Pamela & Katja Müller (2014): Ungleich, vergleichbar, gleich – auf dem Weg zur geschlechtsneutralen Arbeitswelt? Geschlechtliche Differenzierungsprozesse im Kontext von Arbeit. In: *AIS-Studien* 7(2), S. 22–40.
- Whyte, William H. (1956): *The Organization Man*. Garden City, NY: Doubleday.
- Wissen, Markus; Pichler, Melanie; Maneka, Danyal; Krenmayr, Nora; Högelsberger, Heinz & Ulrich Brand (2020): Zwischen Modernisierung und sozial-ökologischer Konversion. Konflikte um die Zukunft der österreichischen Autoindustrie. In: Dörre, Klaus; Holzschuh, Madeleine; Köster, Jakob & Johanna Sittel (Hrsg.): *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität*. Reihe: Internationale Arbeitsstudien. Bd. 26. Frankfurt am Main & New York: Campus, S. 223–266.

Online-Quellen

- Arbeitskammer des Saarlandes (2023): Beschäftigtenbefragung 2023. Strukturwandel, Transformation und gesellschaftlicher Zusammenhalt im Saarland. URL: <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit/ak-beschaeftigtenbefragung> [15.05.2026].
- Böckler-Stiftung (2018): Atlas der Arbeit. Daten und Fakten über Jobs, Einkommen und Beschäftigung. URL: https://www.boeckler.de/pdf/atlas_der_arbeit_2018.pdf [22.09.2022].
- DGB (2026): Mitgliederzahlen. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2020-2029> [01.09.2026].
- IG Metall (2020a): Satzung, gültig ab 1. Januar 2020. Miteinander für morgen. Solidarisch und gerecht: URL: https://www.igmetall.de/download/20191231_IGM_Satzung_2020_web_4bc0a0e0054f65e751cf12b6d4b17c76d0a01873.pdf [11.09.2022].
- IG Metall (2020b): Beschäftigtenbefragung 2020: Das sind die Ergebnisse. URL: <https://www.igmetall.de/im-betrieb/beschaeftigtenbefragung-2020> [11.09.2022].
- IG Metall (2021): #FAIRWANDEL. Deutschland muss Industrieland bleiben. URL: https://www.igmetall.de/download/IG_Metall_Forderungskatalog_FAIRWandel_761b0097254c19be61c36d93d9d69f45dceb1954.pdf [11.09.2022].
- IG Metall (2022a): Über uns: Wer wir sind und was wir tun. URL: <https://www.igmetall.de/ueber-uns/dafuer-stehen-wir/wer-wir-sind> [16.09.2022].
- IG Metall (2022b): Unsere Geschichte: Die IG Metall vom Kaiserreich bis heute. Unsere Geschichte. URL: <https://www.igmetall.de/ueber-uns/geschichte/die-geschichte-der-ig-metall> [15.09.2022].
- IG Metall (2022c): Transformation in der Auto- und Zulieferindustrie. Der Weg zur erfolgreichen Transformation. URL: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/der-weg-zur-erfolgreichen-transformation> [15.09.2022].

Online-Quellen

IG Metall (2024): Betriebsräte – Befragung zur wirtschaftlichen Lage. URL: https://www.igmetall.de/download/20240327_BR_Befragung_Wirtschaftslichen_Lage.pdf [15.05.2026].

Spiegel (02.09.1973): IG Metall – ein angeschlagener Dinosaurier. In: *Spiegel* 36. URL: <https://www.spiegel.de/politik/ig-metall-ein-angeschlagener-dinosaurier-a-a4e6bd9a-0002-0001-0000-000041911417> [11.09.2022].

