

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.*“ (B113; 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.