

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.

