

„Es ist so viel sozial kaputtgegangen!“

Die Beschwörung von Gemeinschaft in der Transformation

Kurz und knapp

Zu den Erfahrungen von Erwerbstätigen in der aktuellen „Vielfachtransformation“ gehört der Verlust sozialer Bindungen. Je stärker der Betrieb bisher immer auch als Ort der Vergemeinschaftung erlebt wurde, desto prononcierter fallen die Verlusterfahrung und die Beschwörung von Gemeinschaft aus – dies gilt vor allem für Mitglieder unterer Erwerbsklassen.

„Das Soziale, das Soziale ist kaputt gegangen – es ist so viel sozial kaputtgegangen!“ (Flughafenarbeiter 2022)

Diese, mit einer Mischung aus Enttäuschung, Frustration und auch Wut vorgetragene Aussage, stammt aus einem Interview mit einem Transportarbeiter am Frankfurter Flughafen. Sie ist Anlass und Ausgangspunkt dieses Beitrags¹ und findet sich im Material des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts „Mentalitäten des Umbruchs“². Darin untersuchen wir die mentalitätsprägenden Erfahrungen, Wahrnehmungen und Deutungen von Umbruchs- bzw. Transformationsprozessen in der Arbeits- und Lebenswelt von abhängig Beschäftigten und ihren Haushaltsmitgliedern in verschiedenen Regionen der Bundesrepublik: in der Automobilregion Stuttgart, der Luftfahrt- und Bankenmetropolregion Frankfurt/Main, im peripherisierten Südost-Thüringen und in der Strukturwandlungsregion Rheinland/Ruhr. In diesen vier – wie wir es nennen – Transformationskonstellationen, haben wir zwischen April 2021 und März 2024 insgesamt 60 ausführliche Einzelinterviews mit Beschäftigten unterschiedlicher Erwerbsklassen und beruflich-sozialer Milieus geführt.

Ein auffälliger Befund ist die Vehemenz, mit der viele der von uns Befragten über Erfahrungen eines Verlustes sozialer Bindungen im Betrieb und einer zunehmenden „Spaltung“ und „Polarisierung“ in ihren arbeits- wie lebensweltlichen Kontexten berichten. Es artikuliert sich darin eine, so meine These, Sehnsucht nach Vergemein-

schaffung, nahezu eine Beschwörung von Gemeinschaft, die in den Erfahrungen von Erwerbstätigen in der aktuellen Vielfachtransformation begründet ist. Den Triebkräften dieser Gemeinschaftsbewehrung will ich entlang von *drei Thesen* nachgehen. Wie sich zeigen wird, sind es vor allem die unteren Erwerbsklassen, bei denen eine Sehnsucht nach Vergemeinschaftung im Betrieb besonders ausgeprägt ist.

Erste These: Betriebe bleiben wesentliche Bezugspunkte von Sozialorientierungen

Hierzu zunächst ein statistisches Faktum: Mehr als 75% aller Erwerbstätigen – das sind 34,7 von 46,1 Mio. – in Deutschland sind heute in über zwei Millionen Betrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dieses Verhältnis ist trotz anderslautender Behauptungen über eine Auflösung des Betriebs, etwa durch die Entstehung neuartiger Organisationsformen von Arbeit, jüngst etwa der Plattformarbeit, seit Jahren stabil. Als räumlicher, sozialer und technisch-organisatorischer Zusammenhang mit einer bestimmten Zwecksetzung, sind Betriebe daher schon rein ‚objektiv‘ nach wie vor zentrale Orte der Erzeugung und Reproduktion von sozialer Integration in bürokratisch-kapitalistischen Gesellschaften.

Zugleich hat die Arbeits- und Industriesoziologie nicht zuletzt am SOFI die Prozesse organisationaler Fragmentierung und Flexibilisierung, der teilweisen Prekarisierung und digitalen Virtualisierung von Arbeit, empirisch gut belegt. Diese Entwicklungen verweisen zweifellos –

so Grimm et al. (2020: 318) – eher auf zunehmende Flieh-, denn wachsender Bindekräfte von Erwerbsarbeit und Betrieb.

Dennoch – oder gerade deswegen – lautet meine *erste These*, dass auf den Betrieb gerichtete Sozialorientierungen in den *Mentalitätsmustern, in den Orientierungen und Deutungsmustern* von Beschäftigten zentralen Stellenwert besitzen.

Dies hat vor allem etwas mit den *Fürsorge-Ansprüchen* zu tun, die Beschäftigte an die Unternehmen und Betriebe, in denen sie tätig sind und an deren Arbeits- und Beschäftigungsordnung stellen: Beschäftigte verstehen die Arbeit-Kapital-Beziehung in normativer Hinsicht nicht als ein rein quantitatives Austauschverhältnis von Arbeitsleistung und finanzieller Gegenleistung, sondern auch als ein Verhältnis wechselseitigen Füreinander-Einstehens und auch Aufeinander-Angewiesen-Seins. Zumindest macht dies einen wichtigen Teil der Anspruchsmuster und der moralischen Ökonomie von Erwerbsarbeit aus Beschäftigtenperspektive aus (vgl. auch Kratzer et al. 2019: 74).

Insbesondere in den unteren und mittleren Erwerbsklassen (i.S. von Oesch 2006) der Un-/Angelernten und der Facharbeiter und -angestellten, haben Betriebe als Orte *sekundärer Sozialorientierungen* und Sozialintegration nach wie vor eine *mentalitätsprägende* Bedeutung.³ Bisweilen hat diese Orientierung stark familiär-paternalistische und nostalgische Züge, wenn der (Groß-)Betrieb der Vergangenheit als Betriebsgemeinschaft ausgemalt wird, in der „der Unternehmer“ als *Patrfamilias* daherkommt:

„Und das war ja eigentlich auch noch so eine Philosophie von [Firmenname], wo dann auch gesagt [wurde]: ‚Geht es meinem Arbeiter gut, [geht es mir gut]‘. (...) Und das war auch das Familiäre, so war es auch immer bei [Firmenname] auch immer. Das war alles so familiär.“ (Produktionsarbeiter, Automobilzulieferer)

Für die *oberen Erwerbsklassen* der technischen und organisatorisch-kaufmännischen Wissensarbeiter:innen hingegen sind deutlich stärker individualistisch-professionell ausgerichtete Orientierungen kennzeichnend. Nicht die Sozialordnung des Betriebs als Ganzem steht für sie im Zentrum erwerbsarbeitsbezogener Sozialorientierungen, sondern der vor allem beruflich-professionell konstituierte Kolleg:innenkreis (vgl. Tullius et al. 2023: 69ff.). Und auch die Fürsorgeansprüche gegenüber dem Betrieb sind anders akzentuiert: diesbezüglich erwartet dieser Beschäftigtengruppe zwar ebenfalls, dass sich die Unternehmensleitungen für die von ihnen gezeigte Beitragsorientierung und Loyalität erkenntlich zeigen (wie bereits die frühe Angestelltensoziologie argumentiert hat), doch ist dies bis heute weniger paternalistisch grundiert.

Zweite These: Die Erfahrungen in der „Vielfachtransformation“ schwächen lebens- wie arbeitsweltliche Bindekräfte

Meine *zweite These* lautet, dass die Erfahrungen, die abhängig Beschäftigte in der gegenwärtigen „Vielfachtransformation“ machen, die sozialintegrativen Bindekräfte der sozialen Ordnung Betrieb (weiter) schwächen und untergraben. Für die von uns befragten Gruppen und Beschäftigtenmilieus stellt sich „Transformation“ als teils unübersichtliche Gemengelage miteinander verwobener und sich teils wechselseitig verstärkender Umbruchprozesse dar. Drei wesentliche Aspekte will ich herausgreifen.

Zum ersten sind betriebliche Strategien der *organisatorischen und zeitlichen Flexibilisierung* des Personaleinsatzes zu nennen: Sie führen zu einer Fragmentierung auch der für die Beschäftigten unmittelbar handlungsrelevanten betrieblichen Sozial- und Kooperationsbezüge. So ist der Erfahrungsraum der Transportarbeiter auf dem Vorfeld des Frankfurter Flughafens seit einigen Jahren dadurch geprägt, dass ehemals vergleichsweise stabile Gruppenstrukturen durch mehrmalige tägliche Personalwechsel zerschlagen wurden. Die Folge ist eine Auflösung der auf Verlässlichkeit und Teamsolidarität gründenden Kooperationsstrukturen, die für die Bewältigung der vor allem körperlich anspruchsvollen Be- und Entladetätigkeiten erforderlich sind.

„Und da hat man die Leute gekannt. Und jetzt: neue Leute, neues Team, unterschiedliche Personen. [Als] ob ich also in einem [anderen] Land gelandet bin.“ (Transportarbeiter, Flughafen)

Unter den langjährig tätigen Befragten ist rückblickend (und sicherlich auch erklärend) von „*schönen Zeiten*“ die Rede, in denen man sich „*immer sehr gut verstanden*“, „*zusammengesessen und getrunken*“ und sich einer Gemeinschaft zugehörig gefühlt hat:

„Also wo ich hier angefangen hab, gab es ja Gemeinschaften. Man hat gegrillt, wenn man frei hatte, im Sommer oder so. Man hat ein Fußballspiel veranstaltet. (...) Im Spätdienst hat man sich hingesetzt, hat man ein Bierchen getrunken, ja? Man hat sich unterhalten, wie der Tag abgelaufen ist, wie die Familie / Das Ganze / Das gibt es nicht mehr. Das ist / es ist unterbrochen worden. Und das ist was / Dieser Egoismus, diese / Jeder Mensch ist [auf] sich alleine gestellt, ja? (Transportarbeiter, Flughafen)

Während die Flexibilisierung des Personaleinsatzes unternehmensseitig mit Wirtschaftlichkeitsargumenten gerechtfertigt wird, vermuten die Befragten dahinter eine gezielte Strategie, die Gegenmachtpotenziale der Arbeiter, die auf solchen betrieblichen Vergemeinschaftungserfahrungen gründen können, zu schwächen.

Und der Arbeitgeber will ja nicht, dass fünf Leute (...) eine Gemeinschaft sind, ist [es] doch für Arbeitgeber viel schwerer, an sie dranzukommen als [als] Einzelperson. (...) Und wenn aber fünf Leute (...) acht Stunden gearbeitet haben, dann [sind sie] WIE eine Familie. Und da hat der Arbeitgeber / hat das Problem, ja?“ (Transportarbeiter, Flughafen)

Auch die Beschäftigten in den Produktionsbereichen der Automobilindustrie erleben eine Zunahme kurzfristiger Verleihungen und die Neuorganisation von Abteilungen und Gruppen im Gefolge von Verlagerungen und der Umstellung der Produktion auf E-Antriebe.

„Wir erleben Zeitkürzungen, dann erleben wir Schichtmodelle hin da, Schichtmodelle hin da (...). Und das heißt, Sie arbeiten jetzt mal so, Sie arbeiten jetzt / Oh, jetzt hat der Betrieb, wenn es eine Stückzahl-Kapazität gibt, jetzt müssen Sie sofort wieder so schaffen. Samstag früh, Sonntag das, also da soll mir mal jemand sagen, wie ich mein Leben PLANEN soll.“ (Produktionsarbeiter Autozulieferer)

Vergleichbare Erfahrungen machen schließlich auch die Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege, wo es – zugespitzt während der Corona-Pandemie – aufgrund von Personalmangel und erhöhter Fluktuation zu kurzfristigen Versetzungen und zur außerplanmäßigen Ausweitung von Schicht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie von Leiharbeit kommt. Im Zuge dieser Flexibilisierungsstrategien wird die Planbarkeit der Lebensführung massiv beeinträchtigt.

Zum zweiten ist die *Digitalisierung der Arbeits- wie auch der Lebensweise* hervorzuheben. Für die Arbeiter:innen stellt sich die ‚digitale Transformation‘ in erster Linie als ein Problem von automatisierungsgetriebenem Beschäftigungsabbau und drohendem Arbeitsplatzverlust dar. Insofern setzt sie eine eingeübte Erfahrung unter veränderter Begrifflichkeit („Industrie 4.0“) fort. Eine zentrale Transformationserfahrung sind die Digitalisierung und Virtualisierung der Organisations- und Arbeitsprozesse vor allem für die technischen und kaufmännischen Wissensarbeiter:innen. Neben der Digitalisierung von Prozessen und Produkten, an der man mitarbeitet, die man zugleich teilweise für problematisch hält (vgl. Tullius et al. 2023: 80ff.), haben sich mit der „Heimbürokratisierung“ ihrer Arbeit im Zuge der Corona-Schutzmaßnahmen die Kooperations- und Interaktionsprozesse grundlegend verändert: Ingenieur:innen, Software-Entwickler:innen und Bankangestellte machen die Erfahrung sozialer Isolierung und einer zusätzlichen Erschwerung arbeitsbezogener Kommunikation; auch ihre Fürsorge- und Vergemeinschaftungsansprüche werden verletzt.

Alle befragten Milieus und Gruppen machen Erfahrungen mit einer zunehmenden *Digitalisierung der alltäglichen Lebensführung*. Sie wird einerseits mit Vorteilen für

die Organisation bzw. das Management eines oftmals „durchgetakteten“ Alltags verbunden: Smartphones und Instant-Messaging-Dienste wie „WhatsApp“ werden vor allem von Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern ab dem Grundschulalter als nützlich und hilfreich bis hin zu absolut notwendig erachtet. Deutlich artikuliert sich zugleich eine Kritik an der vor allem sozial und gesellschaftlich desintegrierenden Wirkung der Digitalisierung. Zwar nutzen fast alle die sozialen Medien für die Information und vor allem Kommunikation, aber die „spaltenden“ und polarisierenden Effekte dieser Informations- und Kommunikationsmedien werden von den Allermeisten betont; und dies nicht nur im privaten Alltag, sondern auch im Betrieb, in dem sie eine zunehmende „Individualisierung“, „Respektlosigkeit“ und „Egoismus“ im Kolleg:innenkreis beobachten (vgl. oben).

Hierzu haben schließlich, drittens, auch die Erfahrungen in der *Corona-Pandemie* in der Arbeitswelt wesentlich beigetragen. So haben etwa die betrieblichen Schutzmaßnahmen innerbetriebliche Unterscheidungen zwischen Angestellten und Arbeiter:innen sichtbar gemacht, etwa indem die soziale ‚Kragenlinie‘ für Letztere, die nicht ins Homeoffice gehen konnten oder durften, deutlicher erkennbar wurde. Auch die Einhaltung (oder Nicht-Einhaltung) von Infektionsschutzmaßnahmen (Maskentragen, Testen) und – im Pflegebereich – die einrichtungsbezogene Impfpflicht haben zu teils erheblichen Konflikten innerhalb von Belegschaften und Arbeitsgruppen geführt. Und (natürlich) wurden Spannungen und Konflikte im Zusammenhang mit der Pandemie auch im lebensweltlichen Nahbereich – in der Nachbarschaft, im Verein oder Freundeskreis – erlebt.

Dritte These: Das Beschwören von Gemeinschaft

Dies führt mich zu meiner *dritten, zusammenfassenden These*, dass nämlich in den verbreiteten Erfahrungen eines Verschwindens oder Verkümmerns des Sozialen in der Erwerbsarbeit eine ‚Sehnsucht nach Gemeinschaft‘ (vgl. bereits Plessner 2002 [1924]), geradezu eine Beschwörung von Gemeinschaft, zum Ausdruck kommt. Während der Betrieb als Identifikationsort und sozialer Begegnungsraum *einerseits* für alle befragten Milieus immer mehr verblasst und an Bedeutung verliert, wird er von den Subjekten *andererseits* als solcher gerade deswegen umso mehr angerufen und beschworen.

Die Affektivität dieser Beschwörung von Gemeinschaft trägt klassenspezifische und auch konstellationsspezifische Merkmale: Sie ist bei Angelernten und Facharbeitern in der südwestdeutschen Autoindustrie und am Flughafen ausgeprägter als bei Pflegekräften und unter Befragten dieser mittleren und unteren Erwerbsklassen generell deutlich prononcierter als unter Mitgliedern der

höheren Erwerbsklassen, den technischen und kaufmännischen Wissensarbeiter:innen.

Auch die soziale Ordnung *Familie* erlebt offenbar eine Renaissance als *Resonanzraum von Sicherheit, Geborgenheit und Wertschätzung*. Angesichts der Diskussionen der letzten Jahrzehnte um Individualisierung, die Pluralisierung von Lebenslagen und -entwürfen wie auch zur Krise der Familie und anderer traditionaler Vergemeinschaftungsformen wie Kirchen und Vereinen, ist dies durchaus erstaunlich.

Weiter zu untersuchen wäre, ob es sich bei diesem Beschwören von Gemeinschaft und des herausgehobenen *Familismus* um ein letztlich vorübergehendes Phänomen handelt. Möglicherweise ist die Familie ein nur temporärer Rückzugsort in einer Phase post-pandemischer Verunsicherung. Dagegen sprächen zunächst etwa Ergebnisse der letzten „Shell-Jugendstudie“ aus dem Jahr 2019 – also bereits ‚vor Corona‘ –, die den hohen Stellenwert (klein-)familiärer Bindungen als zentrale Orientierungspunkte auch für die jüngere Generation hervorheben:

„»Familie« und »soziale Beziehungen«, so heißt es dort, „sind die mit Abstand wichtigsten Wertorientierungen, die so gut wie alle Jugendlichen für sich gewährleistet sehen wollen; sogar wichtiger als »Eigenverantwortlichkeit« (89 %) und »Unabhängigkeit« (83 %), die doch gerade im Jugendalter als Übergang zum Erwachsensein besondere Entwicklungsaufgaben markieren.“ (Albert et al. 2019: 20)

Das „Konzept der Gemeinschaft“ hat, so Gertenbach et al. (2018) nach Sichtung soziologischer Klassiker und neuerer Debattenbeiträge, „seine Hochkonjunktur in Krisenzeiten“ (ebd.: 54). Die gegenwärtige Beschwörung von Gemeinschaft – im allgemeinen Diskurs etwa in der Variante des „Zusammenhalts“ wie durch die Subjekte – ist insofern als Krisenanzeiger zu nehmen. Den Umbruchs- und Krisenerfahrungen der Leute in ihren sozialen Nahbereichen und Milieus wie auch der Klassenspezifität der Gemeinschafts-Beschwörung wäre empirisch weiter nachzugehen.

Literatur

Albert Mathias; Hurrelmann, Klaus; Quenzel, Gudrun (2019): *Jugend 2019: Eine Generation meldet sich zu Wort*. 1. Auflage. Weinheim: Beltz.

Gertenbach, Lars; Laux, Henning; Rosa, Hartmut; Strecker, David (2018): *Theorien der Gemeinschaft zur Einführung*. 2., vollständig überarbeitete Auflage. Hamburg: Junius.

Grimm, Natalie; Kaufhold, Ina; Rüb, Stefan; Vogel, Berthold (2020): *Die Praxis des Zusammenhalts in Zeiten gesellschaftlicher Verwundbarkeit. Soziologische Perspektiven auf Arbeit, Haushalt und öffentliche Güter*. In: Deitelhoff, Nicole; Groh-Samberg, Olaf; Middell, Matthias (Hg.): *Gesellschaftlicher Zusammenhalt. Ein interdisziplinärer Dialog*. Frankfurt/New York: Campus, S. 316-332.

Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. 2., erweiterte Auflage. Baden-Baden: Nomos.

Oesch, Daniel (2006): *Coming to Grips with a Changing Class Structure. An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. In: *International Sociology* 21 (2), S. 263–288.

Plessner, Hellmuth (2002): *Grenzen der Gemeinschaft. Eine Kritik des sozialen Radikalismus*. Mit einem Nachwort von Joachim Fischer. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Tullius, Knut; Wolf, Harald; Vogel, Berthold (2023): *Abschied von gestern. Mentalitäten und Transformationserfahrungen von Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie in der Region Stuttgart*. In: *Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung*, Nr. 276, März 2023. Düsseldorf.

¹ Bei diesem Text handelt es sich um die leicht überarbeitete Fassung eines Vortrags des Autors auf der Konferenz „Die Praxis des Zusammenhalts – Verteilungskonflikte, Fliehkräfte und neue Bindungen“ des FGZ-Standorts Göttingen, am 25./26. Januar 2024.

² Das Projekt wird von Lukas Underwood, Berthold Vogel und dem Autor am SOFI durchgeführt, bis November 2023 war Harald Wolf Teil des Projektteams. Nähere Informationen und Hinweise auf bisherige Publikationen finden sich hier: <http://sofi.uni-goettingen.de/projekte/mentalitaeten-des-umbruchs/projektinhalt/>

³ *Primärer Ort und Bezugspunkt der Sozialorientierungen dieser Erwerbsklassen ist die Familie.*

Autor

Dr. Knut Tullius ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am SOFI.

Impressum

© Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.
an der Georg-August-Universität

Stand: September 2024