JÖRN BOEWE, STEPHAN KRULL UND
JOHANNES SCHULTEN

«E-MOBILITÄT, IST DAS DIE LÖSUNG?»

EINE BEFRAGUNG VON BESCHÄFTIGTEN ZUM SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN UMBAU DER AUTOINDUSTRIE

INHALT

FÜR EILIGE LESER*INNEN

Ohne eine Unterstützung aus der Industriearbeiterschaft ist jedes Projekt einer sozial-ökologischen Transformation zum Scheitern verurteilt. In der Bundesrepublik Deutschland gilt dies in besonderem Maße mit Blick auf die Beschäftigten der Leitindustrie Automobilbau. Für die breite gesellschaftliche Unterstützung einer klimagerechten Verkehrswende ist darüber hinaus auch die Haltung der Beschäftigten in anderen mit der Verkehrsinfrastruktur zusammenhängenden Branchen wichtig. Doch wie schauen Belegschaften der Automobilhersteller und anderer verkehrsmittelproduzierender Industriebetriebe auf Themen wie Klimawandel, Transformation und sozial-ökologische Verkehrswende? Welche Anknüpfungspunkte ergeben sich daraus für einen sozial-ökologischen (Green) New Deal?

Auf Grundlage von 38 leitfadengestützten Interviews vor allem mit mittleren betrieblichen Gewerkschaftsfunktionär*innen können wir sagen: Die Sicht in den Betrieben und gewerkschaftlichen Gremien ist differenzierter, als die durch Einlassungen von Gewerkschafts- und Betriebsratsspitzen sowie der Regierung geprägte öffentliche Meinung nahelegt. Belegschaften, Gewerkschaftsmitglieder und ehrenamtliche Funktionär*innen sind keine Bastion von Verfechter*innen einer vorökologischen Industriepolitik. Vielmehr finden sich Potenziale und Anknüpfungspunkte für eine sozial-ökologische Mobilitätswende. Diese zeigen sich sowohl in einer weitverbreiteten Sensibilität für die ökologischen Folgen der Automobilproduktion als auch in einer sinkenden Identifikation mit «ihren» Unternehmen, insbesondere im Zuge des Abgasskandals («Dieselgate») und des lange verschleppten Einstiegs in die Elektromobilität.

Zugleich werfen die Interviews ein Schlaglicht auf die Hindernisse, die eine sozial-ökologische Politik zu überwinden hat. So gibt es eine verbreitete Skepsis gegenüber «der Politik», einen auch nur halbwegs adäquaten Ausbau des Schienenverkehrs, des ÖPNV oder gar den Aufbau innovativer multimodaler und vernetzter Mobilitätssysteme ernsthaft in Angriff zu nehmen. Es gibt berechtigte Befürchtungen, dass eine allein unternehmensseitig vorangetriebene Transformation der Industrie mit einem Abbau von tariflich abgesicherten Arbeitsplätzen sowie einer massiven Prekarisierung und Entqualifizierung der Arbeit einhergehen könnte. Alles in allem zeigt sich, wie nötig es ist, den gesellschaftlichen Konsens, wirksame Schritte gegen den Klimawandel auch im Verkehrssektor zu gehen, mit einem politischen Masterplan und einer breit anschlussfähigen Vision für ein sozial gerechtes, ökologisches Verkehrsmodell der Zukunft zu verbinden.

1 EINLEITUNG

Die globale Automobilindustrie unterliegt tiefgreifenden Strukturveränderungen. Trends wie der Bedeutungsgewinn des elektrischen Antriebsstrangs, digitale Fahrassistenzsysteme und die Perspektive eines «autonomen Fahrens» markieren eine Zeitenwende. Die Entwicklung wird getrieben von einem komplexen Mix aus sich rasant verändernden globalen Marktbedürfnissen, politischem Druck nach Reduzierung der Feinstaub-, Stickoxid- und CO_2-Emissionen sowie einer wachsenden gesellschaftlichen Kritik am automobilzentrierten Verkehrs- und Stadtentwicklungsmodell. Seit Mitte der 2010er Jahre steckt die traditionelle Leitindustrie des 20. Jahrhunderts in einem irreversiblen Prozess, der nicht nur das vorherrschende Verkehrsmodell, sondern auch die Art der industriellen Fertigung, Arbeits- und Fabrikorganisation, internationalen Arbeitsteilung und nicht zuletzt der gewerkschaftlichen Organisation großer Kernbereiche der Industriearbeiterschaft in Europa, Nordamerika und Asien tiefgreifend verändern wird.

Diese Situation stellt die Gewerkschaften in den Automobilindustrien weltweit – insbesondere auch die deutsche IG Metall – vor schwere «Bewährungsproben» (Urban 2020). Unterschiedlichen Szenarien zufolge könnte die Transformation der Automobilindustrie in Deutschland mit einem Verlust von 100.000 bis 450.000 Arbeitsplätzen einhergehen – bei insgesamt 820.000 Beschäftigten inklusive Zulieferindustrie (vgl. Bauer u. a. 2018). Der IG Metall, die die Hochburg ihrer Organisationsmacht in den Werken der großen deutschen Automobilkonzerne Volkswagen, Daimler und BMW hat, droht durch diese Entwicklung ein gewaltiger Mitgliederschwund und ein noch größerer tarif- und gesellschaftspolitischer Bedeutungsverlust.

Für die IG Metall ist diese Situation eine Gratwanderung: Einerseits muss sie die unmittelbaren ökonomischen Interessen ihrer Mitglieder verteidigen und versuchen, den drohenden Arbeitsplatzabbau zu verhindern. Andererseits ist der Verkehr der einzige Sektor, der in Deutschland seit 1990 keinen Beitrag zur CO_2-Reduktion geleistet hat. Ein Viertel der Treibhausgasemissionen stammt aus dem motorisierten Verkehr. Die IG Metall hat sich in ihrer Satzung dem «Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit» als politischem Grundsatzziel verpflichtet und unterstützt ausdrücklich die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens (IG Metall 2019a: 8). Der Jenaer Soziologe Klaus Dörre bezeichnet dieses Dilemma passend als «sozial-ökologischen Transformationskonflikt» (Dörre 2019; 2020). Angesichts der Klimaherausforderungen kann die Gewerkschaft die ökologischen

Folgen ihres Handelns nicht mehr ausblenden. Auch nicht, wenn es um die Sicherung von Arbeitsplätzen in der Automobilindustrie geht. Der Ausweg: Die IG Metall muss zu einem «progressiven Akteur einer Nachhaltigkeitsrevolution» werden. Die Alternative wäre eine «konservierende» Gewerkschaftspolitik, wie sie etwa die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) im Hinblick auf die Kohleverstromung praktiziert hat. Eine solche würde nicht nur die Zukunftschancen der Belegschaften bereits mittelfristig gefährden, sondern auch die zukünftige Organisationsstärke der IG Metall untergraben (Dörre 2019: 39).

1.1 BLOCKIEREN AUTOMOBILBESCHÄFTIGTE DIE INDUSTRIEWENDE?

Aber nicht nur die Gewerkschaften, auch die gesellschaftliche Linke und die sozialen Bewegungen, die sich für eine sozial-ökologische Wende stark machen (vgl. etwa Riexinger 2020a; b; Waßmuth/Wolf 2020; Klein 2019), stehen vor großen Herausforderungen. Denn der notwendige Politikwechsel muss demokratisch gestaltet werden – und dazu gehört zwingend die Unterstützung von erheblichen Teilen der Beschäftigten der deutschen Automobilindustrie.

Gelingt dies nicht, droht das, was Köster u.a. (2020) jüngst am Beispiel der Auseinandersetzungen um den Braunkohleabbau in der Lausitz für die Rosa-Luxemburg-Stiftung nachgezeichnet haben: Die sich in Anbetracht der Forderungen und Proteste der Braunkohlegegner*innen in ihrer (ökonomischen) Existenz bedroht fühlenden Arbeiter*innen tendieren zu einem Schulterschluss mit dem Kapital, von dem vor allem die (radikale) Rechte profitiert. Denn sie kann sich als Bewahrerin des Status quo präsentieren, als vermeintlich einzige Kraft, die Arbeitsleistung und Existenzsorgen der Beschäftigten anerkennt. Um dem entgegenzuwirken, müssen sich Gewerkschafts- und Ökologiebewegung aufeinander zu bewegen: Ein «labour turn» der Umweltbewegung sowie ein «climate turn» der Gewerkschaften, wie es im linken Flügel von Fridays for Future (FfF) heißt (vgl. Dörre 2020).

Große Teile der Klimabewegung haben hier aber wenig politische und lebensweltliche Zugänge und Berührungspunkte (vgl. auch Autorinnenkollektiv Climate.labour.turn 2021). Diese Erfahrungsleerstelle bietet ein Einfallstor für eine simplifizierende Sicht, die in den Beschäftigten der «alten Industrien» und ihren gewerkschaftlichen Organisationen a priori Gegner*innen vermutet. Die seit mindestens zwei Jahrzehnten spürbare Vernachlässigung der gewerkschaftlichen Diskussion um gesellschaftspolitische Alternativen auch bei der IG Metall scheint dies zu bestätigen.[1]

Gleiches gilt für die jüngste Debatte um die sogenannte Abwrackprämie. Als sich die SPD in der Großen Koalition Mitte 2020 gegen eine Kaufprämie für Pkw mit reinem Verbrennungsmotor aussprach, bewerte-

1 Tatsächlich war die Diskussion um eine sozial-ökologische Verkehrspolitik in der IG Metall früher einmal erheblich weiter entwickelt, als sie es heute ist (vgl. etwa Storz 2020).

ten Umweltbewegungen, aber auch große Teile der Öffentlichkeit die Entscheidung positiv. Dem diametral gegenüber stand die heftige Kritik der Betriebsratsvorsitzenden der großen Automobilkonzerne sowie der Spitzen vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und von der IG Metall. Deren Erster Vorsitzender, Jörg Hofmann, machte die Verweigerung der Kaufprämie für Benziner und Diesel gar für «einen massiven Vertrauensverlust der Beschäftigten gegenüber der Sozialdemokratie» verantwortlich (zit. n. Augsburger Allgemeine, 4.6.2020). Und Reiner Hoffmann, der dem DGB vorsteht, warnte, dass die Entscheidung die AfD stärken könnte: «Ihr müsst auch auf die Industrie und die Arbeitnehmer schauen, wenn ihr die AfD kleinhalten wollt.» (zit. n. Der Spiegel 27.7.2020) Der öffentliche Eindruck: So wie die Gewerkschafts- und Betriebsratsspitzen ticken auch die Mitglieder.

Aber ist die Blockade durch die Beschäftigten wirklich so beinhart, wie das mediale Bild suggeriert? Ist nicht vielmehr das, was die Beschäftigten der Automobilindustrie selbst über Klimapolitik, Transformation und Verkehrswende denken, ein blinder Fleck in der Berichterstattung der Massenmedien – und allzu oft auch im linken und klimabewegten Diskurs? In der Sozialforschung sieht es nicht besser aus: Untersuchungen zu dieser Frage gibt es praktisch keine.[2] An diesem Punkt setzt die vorliegende Analyse an. Sie will helfen, diese Leerstelle zu füllen. Zwei Fragestellungen sind für uns dabei zentral:

– Wie blicken Beschäftigte und mittlere gewerkschaftliche Funktionär*innen

IST DAS, WAS DIE BESCHÄFTIGTEN DER AUTOMOBILINDUSTRIE SELBST ÜBER KLIMAPOLITIK, TRANSFORMATION UND VERKEHRSWENDE DENKEN, EIN BLINDER FLECK IN DER BERICHTERSTATTUNG DER MASSENMEDIEN – UND ALLZU OFT AUCH IM LINKEN DISKURS?

2 Eine rühmliche Ausnahme bildet eine von Wissenschaftler*innen der Universität Darmstadt durchgeführte Studie, in der die politischen Einstellungen von Auszubildenden der Automobilindustrie mit denen von Teilnehmer*innen der Fridays-for-Future-Proteste verglichen werden (Karg/Laßhof 2020; 2021). Sehr interessant in diesem Zusammenhang sind ebenfalls zwei Interviews mit dem Betriebsratsvorsitzenden von VW-Kassel (Bätzold/Lacher 2020; Boewe/Schulten 2021) sowie ein Beitrag des IG-Metall-Vertrauensmanns Lars Hirsekorn (VW Braunschweig) zu Alternativen zur Autoproduktion (Hirsekorn 2020).

verschiedener verkehrsmittelproduzierender Betriebe auf Themen wie Klimawandel, Transformation und Mobilitätswende?
– Ergeben sich daraus Anknüpfungspunkte für einen stärkeren Dialog zwischen gewerkschaftlichen und ökologischen Akteuren und damit für die Realisierung eines sozial-ökologischen New Deal?

Doch was ist damit gemeint, wenn hier von einem sozial-ökologischen Umbau oder einem Green New Deal die Rede ist? Konzeptionen für nachhaltige Reformprogramme als Antworten auf den Klimawandel gibt es wie Sand am Meer. Ausgangspunkt ist die schlichte Einsicht, dass Klimawandel Realität ist und es jetzt zu handeln gilt. Wir unterscheiden grob zwischen liberalen Vorschlägen, die vor allem auf technologische Modernisierung und Produktinnovation setzen, um so grünes Wachstum zu produzieren (Bündnis 90/Die Grünen 2021; Habeck 2021), und linken Konzeptionen. Diese fokussieren auf eine Demokratisierung der Ökonomie, da nicht davon auszugehen ist, dass die Unternehmen der klimaschädlichen Industrien ihre Geschäftsmodelle ohne Druck von außen verändern werden (Waßmuth/Wolf 2020; Klein 2019). Wenn im Folgenden von einem (linken) Green New Deal die Rede ist, beziehen wir uns auf Letztere. Basis für unsere Gespräche bildeten die von Bernd Riexinger vorgeschlagenen Eckpunkte für einen sozial-ökologischen Strukturwandel der Automobilindustrie und einer Mobilitätswende (Riexinger 2020a; b; Candeias 2020). Diese könnten demnach drei Säulen umfassen: (1) das Ende des Verbrenners sowie die Halbierung der Automobilproduktion in Deutschland bis zum Jahr 2030; (2) einen massiven Ausbau anderer Mobilitätsansätze, auch um den Wegfall von Arbeitsplätzen in der Automobilindustrie zu kompensieren. Ein solcher Schritt, so die Annahme, würde einen Arbeitsplätzebedarf in Bereichen wie dem Schienenfahrzeugbau, der Waggon- und Triebwagenproduktion und bei der Entwicklung und Ausweitung der Produktion von E-Bus-Systemen nach sich ziehen (vgl. etwa Schade u. a. 2020).[3] (3) Und schließlich eine ökologische Umbaustrategie (Konversion) der Automobilindustrie hin zu einem mit einer sozial gerechten und ökologischen Mobilitätswende kompatiblen Geschäftsmodell.

1.2 ZUM INHALT

Zu Beginn geben wir einen Überblick über unsere Interviewpartner*innen[4] und erläutern unseren empirischen Zugang (Kapitel 2). Im Anschluss präsentieren wir die Ergebnisse der Auswertung unserer Befragungen (Kapitel 3). Wir beginnen mit ei-

3 Ein solches Szenario wird auch von der Wissenschaft gestützt. Nach vorsichtigen Schätzungen müssen im Schienenfahrzeugbau in den Betrieben von Siemens, Alstom und Bombardier und in den Bahnreparaturbetrieben um die 100.000 Stellen neu geschaffen werden, um die absehbaren Bedarfe zu decken (vgl. Krull 2020). Diese Annahme wird durch eine Studie des Forschungsinstituts M-Five, die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde, bestärkt. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass eine Mobilitätswende durch den Ausbau «sanfter» Mobilität (Bahn, Rad, Bus) innerhalb von 15 Jahren möglich ist und unterm Strich zu nicht weniger Beschäftigung als bisher führen wird – wohl aber berufliche, sektorale und regionale Herausforderungen mit sich bringt (Schade u. a. 2020). **4** Diese Analyse wäre ohne die Unterstützung zahlreicher ehrenamtlicher und hauptamtlicher Gewerkschafter*innen nicht möglich gewesen. Namentlich gedankt sei Andreas Flach, Kai Burmeister, Roman Zitzelsberger, Michael Clauss, Carsten Büchling, Mark Seeger und Christoph Hahn.

nem Blick auf die Ansichten der Befragten auf vier für die sozial-ökologische Transformation zentrale Stellschrauben: die betriebliche Sicht auf den Klimawandel und die Rolle der Automobilindustrie; die sogenannte Abwrackprämie; die Elektromobilität sowie den massiven Ausbau des ÖPNV. In Kapitel 4 und 5 widmen wir uns der Beschäftigtensicht auf die Transformationsstrategien des Managements und der eigenen Organisation, der IG Metall. In Kapitel 6 fragen wir nach der Bereitschaft innerhalb der Belegschaften, sich für einen Wandel des Geschäftsmodells der Branche einzusetzen, und nehmen damit die in der (Gewerkschafts-)Linken wichtigen Konversionsdebatten auf. In Kapitel 7 präsentieren wir die Ergebnisse einer Befragung von Beschäftigten eines Schienenfahrzeugbauers. Und in Kapitel 8 werden abschließend die zentralen Ergebnisse der Analyse in neun Thesen zusammengefasst.

2 MIT DEN UNMITTELBAREN PRODUZENT*INNEN REDEN

ANGABEN ZUR METHODE

Ziel dieser Publikation ist es, die Sicht von gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten verkehrsmittelproduzierender Industrien auf Themen wie Klimapolitik, Transformation und Verkehrswende zu erfragen. Dafür haben wir uns für einen qualitativen Ansatz entschieden. Methodisch kamen sowohl leitfadengestützte Interviews (vgl. etwa Meuser/Nagel 2009: 476) sowie (vier) moderierte Gruppendiskussionen (vgl. Kühn/Koschel 2011) zum Einsatz. Beim Großteil der insgesamt 38 Interviewpartner*innen handelt es sich um mittlere betriebliche Gewerkschaftsfunktionär*innen, also Vertrauensleute, (überwiegend nicht freigestellte) Mitglieder von Betriebsräten und/oder Aktive in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Wir haben uns auf diese Beschäftigtengruppe aus zwei Gründen konzentriert. Der erste ist pragmatisch: Es handelt sich um die Gruppe, zu der wir am einfachsten Zugang gefunden haben und die auch bereit und interessiert war, mit uns über unsere Forschungsfragen zu reden. Der zweite Grund ist politischer Natur, denn diese Personen nehmen eine «Scharnierfunktion» in ihren Betrieben ein: Sie kennen die für diese Analyse interessanten Diskussions- und Entscheidungsprozesse in den Betriebsrats- und Vertrauenskörpergremien, sind sogar an diesen beteiligt. Gleichzeitig sind es diese Gewerkschafter*innen aus der «zweiten Reihe», die die Gewerkschaft auf dem *shop floor* verkörpern, die selbst unmittelbar Teil der Belegschaften sind, die als Ansprechpartner*innen für die Kolleg*innen dienen und ihre Kritik entgegennehmen und besser als jede*r andere mitbekommen, was in den Belegschaften in ihrer kompletten Breite an Stimmungen und Einstellungen vorhanden ist. Mittlere Funktionär*innen sind so nach unserer Meinung in der Lage, einen glaubwürdigen Einblick in die betrieblichen Meinungsbildungs- und Diskussionsprozesse in den Belegschaften zu geben, weil sie genau dafür ausgewiesene Expert*innen sind.

MITTLERE FUNKTIONÄR*INNEN SIND IN DER LAGE, EINEN GLAUBWÜRDIGEN EINBLICK IN DIE BETRIEBLICHEN MEINUNGSBILDUNGS- UND DISKUSSIONSPROZESSE IN DEN BELEGSCHAFTEN ZU GEBEN.

Durchgeführt wurden die Gespräche in insgesamt 16 Betrieben unterschiedlicher verkehrsmittelproduzierender Unternehmen, darunter Original Equipment Manufacturer (OEMs) der Automobilindustrie, Zulieferer und Ausrüster, aber auch Bus-, Lkw- und Schienenfahrzeugproduzenten. Die betriebliche Erhebung wurde durch insgesamt fünf Experteninterviews mit hauptamtlichen Gewerkschafter*innen der IG-Metall-Bezirke Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg-Sachsen sowie einem wissenschaftlichen Mitarbeiter eines Betriebsrats eines großen Eisenbahnunternehmens und Vertreter*innen von Umwelt- und Verkehrsverbänden ergänzt.

Als qualitativ-explorativ angelegte Studie sind unsere Befunde selbstverständlich nicht repräsentativ für die Gesamtheit der Automobilbeschäftigten, auch nicht für die Gewerkschaftsmitglieder. Vielmehr drücken sie die persönlichen Wahrnehmungen und Handlungsorientierungen von Angehörigen einer spezifischen Gruppe der Industriearbeiterschaft aus, nämlich die von aktiven Gewerkschaftsmitgliedern in überdurchschnittlich gut organisierten Betrieben der deutschen Automobilindustrie. Trotzdem oder gerade deshalb liefert die Analyse bemerkenswerte Einblicke in das, was in den Belegschaften und Gewerkschaften über die oben genannten Themen gedacht und diskutiert wird.

Um eine einseitige Zusammensetzung des Samples zu vermeiden, sind wir an unterschiedliche Gatekeeper – in der Regel Gewerkschaftssekretär*innen und Betriebsräte – mit der Frage nach Zugang zu aktiven Gewerkschafter*innen, die etwas zu den Themen Klima, Transformation und Mobilität zu sagen haben, herangetreten. Tabelle 1 gibt einen Überblick über Anzahl und Verteilung der Interviewpartner*innen auf die untersuchten Betriebe.

Die Erhebung erfolgte zwischen April 2020 und Januar 2021. Die Analyse entstand also unter Krisenbedingungen. In der Automobilindustrie kam es schon vor Beginn der Corona-Pandemie zu starkem Personalabbau. Dies hat uns vor einige Herausforderungen gestellt, weil die Bereitschaft, über die «großen Zukunftsfragen» nachzudenken, angesichts des akut drohenden Stellenabbaus stark eingeschränkt war. Viele betriebliche Gremien standen offensichtlich unter enormem Druck, sehr schnell auf Pläne ihrer Unternehmensführungen zu reagieren. Einige fest geplante Gruppendiskussionen kamen nicht zustande. Eine Reihe von Gesprächen konnte nur als Videokonferenzen abgehalten werden.

Tabelle 1: Interviewpartner*innen und ihre Arbeitsbereiche

Bereiche	Anzahl der Betriebe	Interview-zahl	Betriebsrats-mitglieder*	Vertrau-ensleute	organisiert	nicht organisiert
Automobil-produzenten (OEMs)	10**	26	10	17	26	
Lkw-Produzenten	1	2	1	2	2	
Ausstatter/ Zulieferer	3	3	2	2	3	
Busproduzenten	1	3	1	2	3	
Schienenfahrzeug-produzenten	1	4			1	3
gesamt	16	38 (7 weiblich)	14	23	35	3

* Einige der Interviewten sind sowohl Betriebsratsmitglieder als auch IG-Metall-Vertrauensleute.
** aus vier Unternehmen

Quelle: eigene Darstellung

3 DIE SICHT DER BESCHÄFTIGTEN DER AUTOMOBILINDUSTRIE

3.1 WIE WIRD DER KLIMAWANDEL IN DEN BELEGSCHAFTEN DISKUTIERT?

Unter den interviewten gewerkschaftlichen Aktiven gibt es in Hinblick auf Umwelt- und Klimaprobleme eine bemerkenswerte «kritisch-reflektierte Produzentenintelligenz» (siehe Kasten).

Nahezu alle Interviewten haben nicht nur ein tiefes Verständnis von den Produktionstechnologien, Fabrikabläufen und Produkten, sondern zugleich auch eine hohe Sensibilität für die gesellschaftlichen und ökologischen Konsequenzen des «Automobilismus». Facharbeiter*innen und Ingenieur*innen geben kenntnisreich und differenziert Auskunft über die technologischen Potenziale unterschiedlicher Antriebstechnologien und deren Anwendungsmöglichkeiten. Sie setzen sich mit den Folgen des auf die Massenproduktion meist großer und schneller Autos ausgerichteten Geschäftsmodelle ihrer Unternehmen auseinander. Für alle Interviewten ist es selbstverständlich, sich Gedanken darüber zu machen, wie die Ökobilanz ihrer Betriebe angesichts von Klimawandel, endlichen Ressourcen und einer immer problematischer werdenden Pkw-Dichte in Ballungsräumen verbessert werden kann.

Dabei besteht ein hohes Interesse an Inhalten und Forderungen von Umweltbewegungen wie Fridays for Future, die in einigen wenigen Fällen sogar aktiv unterstützt werden. Dies bedeutet gleichwohl nicht, dass Ziele, Methoden und Artikulationsformen unbedingt geteilt werden. Um einen Eindruck der betrieblichen Stimmungen zu geben, verweisen wir hier auf die Aussagen eines VW- sowie eines Daimler-Vertrauensmannes: «Wir diskutieren das häufig in unserem Funktionärskreis, wo die Leute auch ihre Positionen einbringen. […] Die Position, […] dass Klima überhaupt nix mit Gewerkschaften zu tun hat, kriege ich nicht mit. Die Kollegen wissen, dass Veränderungen anstehen […]. Aber sie wollen auch, dass es sich am Ende nicht gegen die Kollegen richtet, das kann ja nicht richtig sein. […] Da wird im Kopf durchdacht: Was ist wichtiger? Mein Arsch oder das Klima? Da sind die Kollegen noch nicht so weit, zu sagen, dass man das nicht mehr voneinander trennen kann.» (B31)[5]

«Mein Herz ist zerrissen. Denn ich arbeite bei einem Automobilhersteller und dann noch ausgerechnet im Truckwerk. Wir pro-

5 Die für diese Analyse geführten Interviews sind wie folgt codiert: «B» steht für Beschäftigteninterviews, «E» für die interviewten Expert*innen.

«PRODUZENTEN-INTELLIGENZ»

«Produzentenintelligenz» meint in der Industriesoziologie, dass Arbeiter*innen und Angestellte oftmals mehr Kompetenzen hinsichtlich ihrer Tätigkeiten, Arbeitsabläufe und Produkte haben als ihre Vorgesetzten und Manager*innen. Mit der teilweisen Ersetzung tayloristischer Top-down-Modelle von Fabrikorganisation durch «flache Hierarchien», *lean production,* Gruppenarbeit usw. versucht insbesondere die Automobilindustrie seit den 1980er Jahren, diese Intelligenz als Ressource für Rationalisierung zu nutzen (vgl. etwa Kern/Schumann 1984). Der hier verwendete Begriff der «kritisch-reflektierten Produzentenintelligenz» schließt über die technischen und betrieblichen Kompetenzen hinaus ausdrücklich auch die Fähigkeit ein, den gesellschaftspolitischen Kontext der eigenen Arbeit mitzudenken und kritisch zu hinterfragen. Wir sehen sie als Ressource nicht für mehr Rationalisierung, sondern für eine Neuausrichtung der Produktion im Sinne einer sozial-ökologischen Wende.

duzieren schwere Lkw-Motoren. Da ist es natürlich so, dass du deinen gut bezahlten Job hast. Denn die IG Metall ist die letzte, vielleicht noch die IG Chemie, die letzte große Gewerkschaft, die noch gescheite Löhne aushandeln kann. Ich will also meinen Lebensstandard behalten, gleichzeitig darf die Ökonomie nie vor der Ökologie stehen, wenn wir unseren Planeten nicht kaputtmachen wollen. Ein Großteil der Kollegen sieht das ähnlich. Wir haben einen Klimawandel, da muss man was machen. Ob das jetzt E-Mobilität ist, das weiß ich nicht.» (B5)

Das Bewusstsein der betrieblichen Aktiven für die Bedeutung der Klimafrage ist vorhanden, doch es kollidiert immer wieder mit dem Interesse an einem sicheren Arbeitsplatz («Mein Arsch oder das Klima»).

Einige wenige Interviewte berichten sogar von konkreten Initiativen, den Austausch zwischen FfF und Belegschaft voranzubringen, und von Diskussionen über mögliche Kooperationen: «Ich persönlich sehe da eine Chance. Ich habe auch schon beim BR [Betriebsrat, d. A.] angemeldet, dass ich das gerne mal machen möchte. Der BR hat gesagt, die Vertrauensleute in der kleinen Runde sind verkehrt, besser wäre eine VL-Vollversammlung [Vertrauensleute, d. A.], in der es nur um dieses Thema geht. Ich halte das für eine sehr gute Idee […], weil dann auch klar ist, dass es um das Thema geht. Dann kann sich auch niemand beschweren, dass das nichts mit VW zu tun hat. Dann sollte es auch um den A49-Ausbau gehen. Das fände ich ein super Format und ich würde mich freuen, wenn das klappt.» (B33)

DAS BEWUSSTSEIN DER BETRIEBLICHEN AKTIVEN FÜR DIE BEDEUTUNG DER KLIMAFRAGE IST VORHANDEN, DOCH ES KOLLIDIERT IMMER WIEDER MIT DEM INTERESSE AN EINEM SICHEREN ARBEITSPLATZ

Zu diesen Eindrücken passt auch die Einschätzung von Carsten Bätzold, Betriebsratsvorsitzender von Volkswagen Kassel, dem mit 17.000 Beschäftigten zweitgrößten VW-Werk in Deutschland. Bätzold berichtete in einem Interview in der Wochenzeitung *Der Freitag:* «Jeder, der ein bisschen denken kann, weiß, dass das Thema Klima das große Problem unserer Zeit ist. Das ist auch bei uns im Betrieb so. Und die, die sich damit auseinandersetzen, wissen natürlich, was wir für Autos bauen und welche Umweltkosten, aber auch sozialen Folgen damit verbunden sind. Aber die müssen natürlich auch ihre Familien ernähren. Denn so funktioniert das: Du verkaufst deine Arbeitskraft und kriegst Geld dafür. Und wenn du deine Arbeitskraft nicht verkaufen willst, bekommst du auch kein Geld. Aber noch mal: Klima ist ein wichtiges Thema in der Belegschaft.» (Bätzold zit. n. Boewe/Schulten 2021)

3.1.1 «E-Motoren werden glorifiziert»

Interessant und auf den ersten Blick widersprüchlich ist, dass die konstatierte »kritisch-reflektierte Produzentenintelligenz» mit einer weitverbreiteten Skepsis gegenüber der medial transportierten öffentlichen Meinung einhergeht. Die Interviewten bezeichnen die Medienberichterstattung zu Verbrennungsmotoren als «undifferenziert» oder «pauschal», überhaupt bemängeln sie ein fehlendes Verständnis der Medien bzw. der Gesellschaft für die Interessen der Beschäftigten der Automobilbranche. Relativ verbreitet ist die Sicht, dass Elektromobilität und deren Potenziale «glorifiziert», Probleme dagegen verschwiegen oder zu wenig herausgestellt werden. Die Vorteile kleiner und moderner Verbrennungsmotoren würden dagegen zu wenig wertgeschätzt. Dazu die Meinung einer Betriebsrätin eines Daimler-Werks: «Wenn du mal die Zeitung aufschlägst oder Politiker hörst, die ihre Debatten über Klimawandel oder Umrüstung der Automobilindustrie führen, dann [haben die] häufig sehr einfache Antworten auf sehr komplexe Fragen. Die fordern dann: ‹Keinen Diesel mehr› oder ‹Baut keine Autos und Busse mehr› und ‹Achtet auf ein nachhaltiges Leben›. Klar, das sind coole Antworten, die vielleicht bei vielen jungen Leuten oder solchen, die gerne Grün wählen, ankommen. Aber bei den Leuten, die hier jeden Morgen reinkommen, um ihr Geld mit harter Arbeit zu verdienen, die denken: […] ‹Hier will mir jemand an den

Arbeitsplatz.› Die Personen, die so was sagen […], haben meistens keine Antworten auf die Frage der Arbeitsplatzsicherung, die es braucht, auch wenn man andere Produkte fertigt.» (B3)

Ähnlich ein Betriebsratsvorsitzender eines großen Automobilzulieferers, der eine Diskreditierung von «Verbrennern» in der öffentlichen Debatte moniert und die Diskussion über die Chancen von Wasserstoffmotoren vermisst: «Für uns ist es nicht nachvollziehbar, warum der Dieselmotor verteufelt wird. Aber so, wie wir es sehen, wird es auch in 15 Jahren weiterhin Verbrenner geben. Man muss die Technologie weiterentwickeln, das muss kein Diesel sein. Es gibt ja auch andere Brennstoffe, wie Wasserstoff oder synthetische Brennstoffe, die kommen in der Ökobilanz auch an die E-Autos ran, wenn man die Gesamtbilanz nimmt.» (B4)

3.1.2 «Pragmatismus des Malochers»

Einfache Antworten, die bei jungen Leuten und Grünenwähler*innen, von denen man sich distanziert, ankommen, Unverständnis über die Verteufelung von Dieselmotoren und der Wunsch nach ökologisch gleichwertig eingeschätzten Alternativen zum elektronischen Antrieb – so nehmen viele Interviewte die öffentliche Diskussion über die Zukunft der Automobilindustrie wahr.

Wie ist diese Sicht zu erklären? Auf einen interessanten Aspekt verweist ein interviewter Daimler-Vertrauensmann, wenn er berichtet, dass vielen Kolleg*innen nicht einleuchte, warum es ökologischer sein soll, alte Autos gegen neue einzutauschen: «Die sagen sich, ich habe ein Achtzylinderauto, das ist acht Jahre alt. Wenn ich den jetzt verkaufen würde, würde der auf dem Schrottplatz landen. Was wollen die denn von mir?» Der Interviewte spricht hier vom «Pragmatismus des Malochers» (B23). Gemeint ist damit, dass der Glaube an eine Verbrauchersouveränität und die Möglichkeit, durch das eigene Konsumverhalten gesellschaftliche Veränderungen herbeiführen zu können, nach Meinung des Interviewten zumindest unter den gewerblichen Beschäftigten nicht sonderlich ausgeprägt ist. Entsprechend ablehnend sei die Reaktion, wenn so ein Anspruch in der öffentlichen Diskussion wahrgenommen werde. Unserer Meinung nach ist bei der in den Interviews formulierten Forderung nach Alternativen zum Verbrenner und der Unzufriedenheit mit der Glorifizierung von Elektro die «kritisch-reflektierte Produzentenintelligenz» am Werk: Beschäftigte wollen sehr wohl den Wandel mitgestalten.

Das soll nicht heißen, dass es innerhalb der Belegschaften keine Kolleg*innen gibt, die den Klimawandel leugnen oder jede Problematisierung des auf fossilen Kraftstoffen basierenden Automobilismus zurückweisen. Natürlich gibt es relevante Gruppen in den Belegschaften, die zu solchen Positionen tendieren. Unser Eindruck ist jedoch: Es handelt sich eher um Minderheiten. Innerhalb der von uns untersuchten Schicht der gewerkschaftlichen Meinungsführer*innen auf dem *shop floor* haben sie nicht die Deutungshoheit. In unserem Sample kamen sie schlicht nicht vor.

Der bereits zitierte (hoch qualifizierte) Daimler-Vertrauensmann (B5) schätzt, dass der Anteil von «Klimawandelleugnern» in der Belegschaft bei etwa zehn Prozent liegt. Aus seinem Team mit 36 Leuten seien es zwei oder drei. «Der Tenor ist eher: Zehn bis 20 Prozent ignorieren [den Klimawandel, d. A.], zehn bis 20 Prozent fühlen sich getriezt von denen da oben und vom Klima. Der Rest ist offen dafür, dass Umweltverschmutzung ein Problem ist.» (B5)

EIN DAIMLER-VERTRAUENSMANN (B5) SCHÄTZT, DASS DER ANTEIL VON «KLIMAWANDELLEUGNERN» IN DER BELEGSCHAFT BEI ETWA ZEHN PROZENT LIEGT.

3.2 WIE BEWERTEN BESCHÄFTIGTE DIE ABWRACKPRÄMIE?

Die öffentliche Auseinandersetzung um eine Kaufprämie für reine Verbrenner bzw. das Nichtzustandekommen dieser konjunkturpolitischen Maßnahme zeigte, wie tief die Gräben zwischen der Klimabewegung und der IG Metall (in der medialen Wahrnehmung) verlaufen. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Abwrackprämie in den Betrieben erheblich differenzierter diskutiert wird, als es die zum Teil hysterischen Reaktionen von Gewerkschafts- und Betriebsratsvorsitzenden auf die Entscheidung der Bundesregierung erahnen lassen.

Die Meinungen der Interviewten lassen sich in zwei entgegengesetzte Lager unterteilen: (1) Die «Prämiengegner*innen»: Sie lehnen staatliche Kaufprämien für Pkw mit Verbrennungsmotoren aus unterschiedlichen Motiven und mit verschiedenen Argumenten ab. Während diese Position von den interviewten Funktionär*innen mehrheitlich eingenommen wird, gehen wir davon aus, dass sie innerhalb der Betriebsratsgremien insgesamt eine, wenngleich starke, Minderheitenposition ist. (2) Die «Pragmatiker*innen»: Eine Minderheit unter den Interviewten befürwortet Kaufanreize für Verbrenner, was differenziert, unaufgeregt und ohne heftige Verbalkritiken an der Entscheidung der Bundesregierung begründet wird.

Vertreter*innen beider Positionen sind der Ansicht, dass das Thema Abwrackprämie innerhalb der Belegschaften «kein großer

Aufreger» gewesen sei. Auf eine an der betrieblichen Basis verbreiteten Forderung nach staatlichen Kaufanreizen für Pkw mit reinen Verbrennungsmotoren deutet wenig hin. Das heißt nicht, dass es solche Forderungen nicht gibt. Insbesondere bei den Belegschaften von Zulieferbetrieben des konventionellen Antriebsstrangs, etwa von Auspuffanlagen, ist zu vermuten, dass solche Sichtweisen stärker verbreitet sind. Fundierte Aussagen hierzu können wir jedoch nicht machen, da unser Sample lediglich drei, darunter zwei große und finanzstarke, Zulieferer umfasst.[6]

Insgesamt scheint uns naheliegend, dass die Abwrackprämie, wie es ein interviewter Betriebsratsvorsitzender ausdrückt, «ein Projekt der Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der großen Automobilkonzerne» war bzw. ist (B37).

3.2.1 Die «Prämiengegner*innen»

Wie bereits erwähnt, sprach sich der Großteil der interviewten Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder gegen eine Förderung von reinen Verbrennern aus. Exemplarisch sei hier die Aussage eines VW-Vertrauensmannes aus Niedersachsen angeführt. Dessen zentrales Motiv für seine ablehnende Haltung zur Prämie liegt in der Angst vor der gesellschaftlichen Selbstisolierung seiner Gewerkschaft sowie vor der Diskreditierung der betrieblichen Anstrengungen, einen Dialog zwischen Beschäftigten und Klimabewegung zu organisieren: «Damit wird auch unser soziales Engagement diskreditiert. Wir gucken, dass wir bei Fridays for Future mitmachen, dass wir in der Debatte bleiben und uns nicht abkoppeln. Und dann kommt so was. Es gab bei uns zum ersten Mal Demonstrationen von Fridays for Future vor dem Werk. Das ist Ausdruck unserer zunehmenden Isolation. Wenn man schaut, wohin sich die Gewerkschaft hin entwickeln könnte, ist das für uns ein Ausdruck exklusiver Interessenvertretung, ja, wie bei der IG BCE. Meine große Sorge ist, dass wir am Ende ganz exklusive Interessenvertretung machen. Da können wir noch lange stark sein, aber irgendwann werden wir hinfallen.» (B7)

Eine weitere Rolle in den Argumentationen gegen die Prämie spielt das Argument, die Automobilindustrie solle nicht «noch mehr Subventionen» bekommen (B7; B23). In Bezug auf die Kritik hoher IG-Metall-Funktionär*innen an der Entscheidung der SPD äußerte ein interviewter Vertrauensmann: «Ich halte das für eine völlig kurzsichtige Haltung, die […] davon gekennzeichnet ist, dass man die Betriebsratsfürsten der Automobilunternehmen irgendwie ruhig halten will.» (B21)

Ein Mitglied der Vertrauenskörperleitung (VKL) von einem untersuchten Daimler-Standort in Baden-Württemberg berichtet, dass den Mitgliedern des Vertrauenskörpers (VK) in seinem Betrieb die Prämie

6 Vgl. dazu etwa eine Reportage in der *Wirtschaftswoche* über einen Besuch des baden-württembergischen IG-Metall-Bezirksleiters Roman Zitzelsberger bei Bosch in Stuttgart-Feuerbach. Zitzelsberger wird in dieser von aufgebrachten Gewerkschaftsmitgliedern beschimpft: «[D]ie Bosch-Mitarbeiter fühlen sich verraten. ‹Deutschland kann nicht nur von Dichtern und Denkern leben›, empört sich ein Betriebsrat, geht Zitzelsberger direkt an: ‹Roman, die IG Metall kann nicht nur Umwelt sagen!› Er sei seit 25 Jahren Gewerkschafter. Und frage sich heute: ‹Bin ich in einem Klimaschutzclub?›» (Reimann 2020).

«schrottegal» gewesen sei: «Wir hatten ein Gruppengespräch kürzlich genau über das Thema und im Endeffekt war [es] schrottegal, für was es hier Prämien gibt. Klar, für E-Mobilität, [das] passt zur Umweltkrise, aber das Resümee war: Es sind unsere Steuergelder, die den Arbeitgebern in den Hintern geblasen werden. Diese Steuergelder sorgen dafür, dass die Automobilindustrie in der Krise die vollen Preise kassieren kann.» (B18)

Auch ein Kollege eines anderen Daimler-Standorts erinnert sich nicht an große Diskussionen im Betriebsrat (B23). Ein Vertrauensmann eines niedersächsischen VW-Standorts, der sich selbst als «sehr gut vernetzt» bezeichnet, berichtet, von der IG-Metall-Forderung nach einer Abwrackprämie für reine Verbrenner «erst aus den Medien» erfahren zu haben (B8). In seinem Gremium sei vor allem über die Förderung von E-Autos diskutiert worden: «Die Abwrackprämie wurde zwar erwähnt, stand aber nie im Zentrum der Diskussion.» (B8) In eine ähnliche Richtung geht die Einschätzung eines Vertrauensmannes von VW Kassel-Baunatal: «Mich hat gewundert, dass es bei der Entscheidung der Bundesregierung wenig Aufschrei gab. Da hatte ich keine Rückmeldung wie: ‹So eine Scheiße, warum wird Benzin nicht weiter finanziert.› Es gibt natürlich Kollegen, die das Fahrgefühl nicht missen wollen, oder solche, die sagen, ich habe es sowieso nicht mit der Umwelt. Aber das wird auf jeden Fall weniger. Das Umweltbewusstsein ist in der Belegschaft größer geworden, ganz klar. Aber man sieht es nicht in jedem Bereich.» (B32)

Diese Eindrücke dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Ablehnung der Abwrackprämie innerhalb der Betriebsratsgremien eine, wenn auch starke, Minderheitenposition darstellen dürfte. Exemplarisch betont der oben zitierte VW-Vertrauensmann, dass er mit seiner Sicht sowohl im Ortsvorstand und in der Delegiertenversammlung wie auch im Betriebsrat und in der VKL «richtig auf die Fresse gekriegt» habe (B7). Andererseits bildeten auch die Betriebsratsgremien der großen Automobilhersteller keine geschlossene Front in der Frage, wie das Beispiel von VW Kassel-Baunatal zeigt. Dort hat sich die Geschäftsführung des Betriebsrats der IG-Metall-Forderung nach einer Förderung von Verbrennungsmotoren nicht angeschlossen (siehe auch Bätzold/Lacher 2020; Bätzold zit. n. Boewe/Schulten 2021): «In unserer Geschäftsführung des Betriebsrats, wo wir den Austausch dazu hatten, haben wir von Beginn an eine sehr kritische Haltung eingenommen. Wir haben gesagt, dass wir es nicht richtig finden, wenn eine Forderung zur Förderung von weiteren Verbrennern kommen sollte. Die Forderung des Gesamtbetriebsrats, von Bernd Osterloh [Vorstandsmitglied der VW-Lkw-Tochterfirma Traton, d. A.], war ja eine ganz andere. Es gab hinterher Kritik, dass sich die IG-Metall-Führung gegen die SPD nicht hätte durchsetzen können. Wir haben da eine sehr, ich würde sagen, fortschrittliche Position, nämlich: Das Überschwemmen des Marktes mit Verbrennern kann nicht die Lösung für jedes Problem sein und schon gar nicht aus unseren eigenen Steuergeldern gefördert werden.» (B31) Und weiter: «Es ist keine

Mainstreamposition, aber wir haben das so in unserem Funktionärskreis offensiv als fortschrittliche Position vertreten. Nämlich, dass ein wildes Fordern nach Prämien für Verbrenner keine Zukunft hat. Eine Betriebsversammlung gab es allerdings seither aufgrund der Corona-Einschränkungen nicht.» (B31)

Empirisch fundierte Aussagen über die Sicht der breiten IG-Metall-Mitgliedschaft auf das Thema Abwrackprämie in den untersuchten Betrieben können wir allerdings aufgrund der Datenlage kaum machen, was auch mit den Eindämmungsmaßnahmen der Pandemie zusammenhängt: Betriebsversammlungen, Vertrauensleutesitzungen und Abteilungsversammlungen fanden während des Erhebungszeitraums vielfach gar nicht oder nur als Videokonferenzen statt. Überhaupt war die betriebliche Kommunikation stark eingeschränkt.

Trotzdem ist offensichtlich, dass die Ablehnung der Kaufprämie durch die Bundesregierung keine Stürme der Entrüstung unter den Gewerkschaftsmitgliedern hervorgerufen hat. Ein Vertrauensmann eines VW-Werks in Niedersachsen meint gar, dass «keiner» seiner Kolleg*innen die Forderung nach einer Abwrackprämie für reine Verbrenner unterstützt habe und niemand das Insistieren der IG-Metall-Spitze darauf auch nur nachvollziehen hätte können. Stattdessen würden sie der Automobilindustrie die Schuld für die aktuelle Situation geben: «Ganz, ganz viele meiner Kollegen sind völlig reaktionär, ich sage immer, ich habe die Wahl zwischen AfD und AKP, je nachdem, mit wem ich rede, aber das [die Kritik am Nichtzustandekommen der Abwrackprämie, d. A.] hat keiner verstanden, diese Forderung des IG-Metall-Vorstands hat keiner verstanden und hat keiner unterstützt. […] Da sind schon viele der Meinung, dass es die Schuld der Automobilindustrie ist, also nicht Corona oder sonst irgendwas. Wir haben eine Überproduktion und die Hersteller drücken bei ganz, ganz vielen Zulieferern die Preise bis ins Unendliche. Da bleibt irgendwann nichts mehr übrig. Und wenn investiert wird, dann in moderne Anlagen, die hoch produktiv sind ,und dann braucht man die Leute nicht mehr.» (B10)

Unser Eindruck ist, dass das Thema Abwrackprämie im betrieblichen Umfeld der von uns Interviewten – unabhängig davon, ob sie selbst der ablehnenden oder der «pragmatischen» Position zuneigen – schlicht nicht die Bedeutung hat, die ihm in der öffentlichen Diskussion beigemessen wird.

Doch was sind die Gründe für diese unterschiedlichen Reaktionen von Gewerkschafts- und Betriebsratsspitzen auf der einen und der betrieblichen Basis auf der anderen Seite? Drei uns plausibel erscheinende Möglichkeiten sollen im Folgenden diskutiert werden:

(1) Ein wichtiger Grund dürfte eine sinkende Identifizierung vieler Kolleg*innen mit ihren Arbeitgebern sein, auf die nahezu alle Interviewten aus allen untersuchten Betrieben eingingen und auf die wir später noch einmal zurückkommen werden. Diese führt dazu, dass sich viele nicht (mehr) hinter die

Forderungen der Konzernspitzen stellen, so die Einschätzung eines Daimler-Vertrauensmannes: «Es gibt […] ein großes Bewusstsein darüber, dass die Metallindustrie von vielem profitiert. Viele Kollegen haben Partner, die in der Pflege oder als Verkäufer arbeiten. Das klingt schon immer wieder an, das ist auch eine Erklärung dafür, dass die Leute nicht […] gesagt haben: ‹Wir müssen dafür kämpfen, dass Verbrennungsmotoren subventioniert werden.›» (B23)

«Wann hat schon mal wie jetzt bei Audi ein so hoher Manager im Knast gesessen?» (B9), fragt etwa ein VW-Vertrauensmann und nimmt Bezug auf die Anklage der Münchener Staatsanwaltschaft gegen den früheren Audi-Manager Rupert Stadler im Zusammenhang mit dem Dieselskandal. Tief blicken lässt auch das folgende Zitat eines Betriebsratsvorsitzenden eines großen deutschen Zulieferers. Er beschreibt anschaulich, wie die seiner Meinung nach wertebasierte Firmenidentität in den vergangenen Jahren einer vom Management vorangetriebenen Rentabilitätsorientierung zum Opfer gefallen ist: «Wir [Name des Unternehmens, d. A.] sind […] ein Stiftungsunternehmen. Bis zur Krise hat das bei uns noch einen Wert gehabt. Ich will nicht sagen, dass das komplett weg ist, aber der ganze Konzern hat sich komplett kapitalistisch ausgeliefert. Früher war das was Besonderes bei uns im Saarland, heute ist das eine Fabrik unter vielen. Ich will das nicht zu sehr schwarzmalen, natürlich gibt es noch Identifikation, aber in den letzten zehn bis 15 Jahren ist sie erheblich zurückgegangen.» (B4)

UNSER EINDRUCK IST, DASS DAS THEMA ABWRACKPRÄMIE IM BETRIEBLICHEN UMFELD NICHT DIE BEDEUTUNG HAT, DIE IHM IN DER ÖFFENTLICHEN DISKUSSION BEIGEMESSEN WIRD.

Ein hoch qualifizierter Daimler-Angestellter fragt sich gar, ob er heute noch für das Unternehmen arbeiten würde: «Hättest du mich das vor zehn Jahren gefragt, hätte ich gesagt, das wird schwierig. Aber heute: Wenn man sich anschaut, wie der Umgang des Unternehmens mit den Mitarbeitern geworden ist, dieses Gefühl ‹wir Benzler›, das ist nicht mehr da. Es ist nicht mehr das Unternehmen, für das ich mich vor 25 Jahren entschieden habe. […] Ich identifiziere mich nicht über meine Arbeit, das ist Broterwerb. Wenn ich ähnliche finanzielle Möglichkeiten hätte, eine ähnlich interessante Tätigkeit, dann würde ich auch zur Bahn gehen.» (B5)

(2) Zudem halten offenbar zahlreiche Kolleg*innen die Erzählung, dass Verbrenner schlecht und Elektroautos gut seien, für unglaubwürdig, worauf wir im Kapitel 3.3 intensiver eingehen werden. An dieser Stelle sei lediglich auf die Einschätzung des Kasseler VW-Betriebsratsvorsitzenden Carsten Bätzold zu den als klimafreundlich beworbenen «Plug-in-Hybriden» verwiesen: «Mein Auto wird ja nicht dadurch umweltfreundlicher, dass ich sechs Säcke Zement hinten reinlege. Das ist genauso absurd wie die Elektrostrategie der Konzer-

ne, Zweieinhalb-Tonnen-Autos mit Batterien zu versehen. Man muss nicht Physik studiert haben, um zu kapieren, dass das Unfug ist. Es geht um Profitmaximierung und um das Abgreifen staatlicher Prämien. Mit Klimaschutz hat das nichts zu tun, abgesehen vom Marketing.» (Bätzold zit. n. Boewe/Schulten 2021)

(3) Ein weiterer Grund für das geringe Interesse an der Abwrackprämie ist offenbar, dass in der Krise andere Themen wie Kurzarbeitergeld und angekündigter Stellenabbau dominierten: «Ich glaube, es stimmt, dass das an der Basis nicht mit der gleichen Empörung aufgenommen wurde, wie es die Zeitungsartikel und Kommentare von der IG-Metall-Spitze hätten vermuten lassen. Aber noch einmal, wir hatten das Thema Kurzarbeit: Den Kollegen war sehr wichtig [zu wissen], wie lange die geht, wie viel Geld sie bekommen. Da waren zu viele Themen, als dass man sich darauf hätte einschießen können.» (B23)

3.2.2 Die «Pragmatiker*innen»

Ein Teil der Interviewten befürwortet moderate Marktanreize, auch für konventionelle Pkw. Sie wünschen sich Kaufprämien für die «modernsten» und «schadstoffärmsten» Verbrenner als «Übergangslösung». Ein befragter Vertrauensmann eines großen Zuliefererbetriebs, der vor allem Produzenten von Automobilen aus dem Premiumsegment zu seinen Kunden zählt, gibt an, die dortigen Gremien hätten die Entscheidung der Bundesregierung «kritisch diskutiert. Denn wir haben uns gefragt, warum man nicht versucht, da noch mal einen Anschub über die Prämie zu geben.» (B4) Gleichzeitig relativiert er den Nutzen eines Kaufanreizes zumindest für sein Unternehmen: «Allerdings muss man bei uns sagen, dass unsere Getriebe im Premiumsegment verbaut werden. Seit Juni 2020 sind wir aus der Kurzarbeit in der Produktion raus. Wir sind nahezu bei 100 Prozent Auslastung.» (B4)

Trotzdem seien moderne Verbrenner seiner Meinung nach eine «Übergangstechnologie» auf dem Weg zur flächendeckenden E-Mobilität, die gefördert werden müsse: «Die Produktionsproblematiken bei den Automobilfirmen sehe ich ganz stark. Sie sind noch gar nicht in der Lage, die Alternativen in diesen Mengen zu bringen. Das ist das Gleiche wie so ein Kohlekraftwerk, wo man ein hochmodernes mit weniger Emissionen in Betrieb nimmt, dafür andere zumacht. [Das ist] eine Übergangsthematik [für einen] begrenzten Zeitrahmen, [für] fünf bis zehn Jahre, dann muss die Umstellung gelungen sein.» (B4)

In dieselbe Richtung argumentiert auch ein Betriebsratsvorsitzender eines untersuchten mittelgroßen Ausrüsterbetriebs: «Wenn man heute die ganzen Euro-4- und Euro-5-Fahrzeuge rausziehen und sie durch moderne [Verbrenner, d. A.] ersetzen würde, dann hätten wir umweltmäßig schon sehr viel gemacht. Es geht hier um Übergangszeiträume. Ich sage jetzt mal fünf bis zehn Jahre. Weil, wenn du jetzt noch mal investierst, laufen sie ja ein paar Jahre, bis sie ausgemustert werden. Die sind deutlich emissionsärmer und viel besser […].» (B2)

DIE GROSSE MEHRHEIT DER BEFRAGTEN STEHT DER E-TECHNOLOGIE ZWAR NICHT ABLEHNEND GEGENÜBER, SIEHT DIE DARAUF FOKUSSIERTEN GESCHÄFTSSTRATEGIEN DER KONZERNE ALLERDINGS MIT SKEPSIS.

3.3 WIE WERDEN DIE CHANCEN DER ELEKTROMOBILITÄT EINGESCHÄTZT?

E-Mobilität gilt als einer der wesentlichen Bausteine für eine sozial-ökologische Wende. Nachdem die großen deutschen Automobilkonzerne die Technologie lange ignoriert haben, investieren sie seit etwa zwei bis drei Jahren verstärkt in die «Elektrostrategie» (Daum 2021; Blöcker 2020a; b). Es wundert daher kaum, dass das Thema Elektromobilität in den Betrieben der interviewten Gewerkschaftsaktiven heftig und kontrovers diskutiert wird. Im Feld fanden wir dazu unterschiedlichste, sich vielfach überschneidende Positionen. Während einige Interviewte Elektromobilität als eine realistische Zukunftsstrategie sehen, sich sogar als «Elektrofans» outen, differenziert die Mehrheit der Befragten zwischen Chancen und Risiken der neuen Technologie und geht davon aus, dass diese Skepsis auch innerhalb der Belegschaften anzutreffen ist. Dieses differenzierte Verhältnis speist sich aus Ängsten vor Arbeitsplatzabbau, Verlagerung und einem Rationalisierungsschub, aber auch aus Bedenken hinsichtlich ungelöster Umwelt- und Ressourcenprobleme. Interviewte sind skeptisch gegenüber der als «glorifizierend» wahrgenommenen medialen Behandlung des Themas und haben Vertrauen in «effiziente» konventionelle Technologien. Dass es möglich ist, in einem überschaubaren Zeitraum eine ausreichende Ladeinfrastruktur aufzubauen, wird bezweifelt.

3.3.1 Ein Weiter-so ist nicht mehr möglich

Die große Mehrheit der Befragten steht der E-Technologie zwar nicht ablehnend gegenüber, sieht die darauf fokussierten Geschäftsstrategien der Konzerne allerdings mit Skepsis. Trotzdem erkennen die meisten an, dass der Klimawandel ein Weiter-so verbietet. Oder wie es ein Betriebsratsmitglied aus einem Daimler-Werk ausdrückt: «Der Klimawandel macht das notwendig, die Weichen sind gestellt, ob es uns gefällt oder nicht.» (B21) Viele werben in ihrer Funktion als Betriebsratsmitglieder oder Vertrauensleute für die E-Mobilität in den Belegschaften und kämpfen vor allem dafür, dass E-Komponenten an ihren Standorten gefertigt werden. So auch der hier zitierte VW-Vertrauensmann: «Wir als IG Metall werben bei VW für einen neuen Weg. Seit etwa zwei Jahren spreche

ich mit den Kollegen über Transformation. Mein Gefühl ist, dass die Leute glauben, dass ich ihnen was verkaufen will. Tatsächlich ist es so, dass die Automobilindustrie keine andere Chance hat. Das hat natürlich mit der Umwelt, dem Klima zu tun, aber auch mit dem veränderten Mobilitätsverhalten. Dazu gibt es gesetzliche Bedingungen, da spielen die CO_2-Vorgaben eine wichtige Rolle.» (B35)

Mehrere der untersuchten Betriebe fertigen bereits Elektrokomponenten oder ganze E-Auto-Typen. Interessant ist, dass Interviewte aus nahezu allen Werken darauf hinweisen, dass solche Erfolge von der Belegschaft zwar anerkannt werden, aber «keine Begeisterungsstürme» (B23) auslösen. So auch im Daimler-Werk Stuttgart-Untertürkheim. Der dortige Betriebsrat fordert seit 2017, elektrische Antriebsstränge und Batterien am Standort zu produzieren, und mobilisiert dafür in der Belegschaft. Während es unter den Angestellten nach Meinung eines befragten Vertrauensmannes «große Sympathien für die Elektromobilität» gebe, seien diese unter Produktionsbeschäftigten weniger ausgeprägt.

«Bei den Betriebsversammlungen, bei denen es um die Ansiedlung der Fertigung von Elektrokomponenten im Werk ging, hatten wir als Betriebsrat eine große Unterstützung, aber ohne Begeisterung. Auf keiner der Betriebsversammlungen, die wir seit 2017 hatten, habe ich […] Begeisterung unter den Produktionsarbeitern für das Thema Elektromobilität wahrgenommen.» (B23)

Was sind die Gründe für die fehlende «Begeisterung»? Die Skepsis ist von unterschiedlichen Motiven geleitet, die sich teils überschneiden. Um diese zu identifizieren, wollen wir zunächst einmal eine Reihe von Eindrücken wiedergeben.

3.3.2 «Ich rationalisiere doch nicht meinen eigenen Arbeitsplatz weg»

Ein VK-Leiter aus einem untersuchten großen Zuliefererbetrieb führt an, dass das Thema E-Transformation vom Management genutzt werde, um die Belegschaft unter Druck zu setzen und um schon lange geplante Rationalisierungen durchzusetzen: «Wir empfinden, dass mit diesen Themen eine gewisse Angst vonseiten der Arbeitgeber geschürt wird. Hier in [Ortsname des Werkssitzes, d. A.] gab es zum Beispiel ein steiles ‹nach oben›. Als ich hier angefangen habe, war das eine 700-Leute-Bude. Es gab immer eine Zukunft, jetzt ist die Zukunft erstmals nicht definiert. Und mit der Ungewissheit wird Druck auf die Beschäftigten ausgeübt. Der Arbeitgeber sagt, wir wissen nicht, was passiert, aber gerade deshalb müssen wir die Besten sein, oben mitspielen und konkurrenzfähig sein. Das erzeugt Druck in der Belegschaft.» (B4)

Ein Betriebsratsmitglied aus einem Daimler-Werk in Baden-Württemberg berichtet Ähnliches: «Mein Eindruck: Viele denken: ‹Hoffentlich passiert da jetzt nicht so viel, dass ich noch durchkomme mit meinem Arbeitsleben.› Das ist die Denke, die da ganz stark vertreten ist. […] Wir müssen ziemlich viel Kraft in der Diskussion aufwenden, um denen klarzumachen, dass

das kommt. Die Weichen sind gestellt, ob uns das gefällt oder nicht, aber die Weichen sind gestellt und es geht in die Richtung. Das ist eine schwierige Debatte.» (B21).

Von vergleichbaren Sorgen erzählt auch ein Vertrauensmann aus dem Hannoveraner VW-Werk: «Die Leute, die ich spreche, sind sehr skeptisch. Die sehen, dass Mobilität mit umweltfreundlichen Mitteln teurer wird und sie das am Ende bezahlen müssen. Das finden die meisten gar nicht gut und sagen: ‹Dann fahre ich halt Diesel, bis der auseinanderfällt.› Die Kollegen machen sich ernsthaft Sorgen, weil sie es nicht einschätzen können. Dann die Berichte, welche Probleme es mit den Batterien gibt. Als das alles losging, gab es ja tausend Diskussionen, bei denen es darum ging, was alles besser als Batterie ist. Das war für mich eine Diskussion, die von dem Interesse geführt wurde, batterieelektrische Fahrzeuge zu verhindern. So was wirkt auch bei unseren Leuten.» (B35)

Und weiter: «Seit dem Dieselgate ist auch erstmals diese Zuversicht, dass man dort bis zur Rente weiterarbeitet und die Kinder auch – das ist alles nicht mehr selbstverständlich. Und es verwirrt die Kollegen, wenn ich ihnen was anderes erzähle als das, was sie in der Öffentlichkeit hören.» (B35)

Hier werden vor allem erwartete Kostensteigerungen der Produkte und damit möglicherweise auch Sorgen um den Absatz hervorgehoben. Zudem herrscht eine generelle Unsicherheit, was die Zukunft der Branche und der Arbeitsplätze angeht («Zuversicht, dass man dort bis zur Rente weiterarbeitet […] [ist] nicht mehr selbstverständlich»). Die Konsequenz daraus sei eine in den Belegschaften verbreitete Haltung des «wir bleiben bei dem, was wir kennen». Ein VW-Vertrauensmann verweist ganz konkret auf Rationalisierungsängste. Diese knüpfen an die bisherigen Erfahrungen an, dass Neuerungen in der Regel mit Verschlechterungen einhergehen: «Bei uns wird der E-Antrieb gebaut […]. Viele Kollegen haben gesagt: ‹Ich rationalisiere doch nicht meinen eigenen Arbeitsplatz weg.› Was immer wieder aufpoppt, ist die Aussage: ‹Scheiß Elektro, ich fahre nichts anderes als Diesel.› Das ist der Konsens hier in der Halle, wobei gleichzeitig auch schon einige auf Elektro umgestiegen sind.» (B32)

Die Angst vieler Kolleg*innen vor Dequalifizierung und beruflicher Abwertung bringt ein Vertrauensmann von VW-Braunschweig sehr eindringlich auf den Punkt: «Ich habe mit einem Kollegen gesprochen, der macht seit 30 Jahren seine Kurbelwelle, der legt seine Hand drauf und weiß, ob die gewuchtet ist oder nicht. Der sagt: ‹Bist du bescheuert, ich bin hier jetzt der Mac, ich kann das richtig gut und da bin ich eine Null.›» (B10)

Dabei wird die Unsicherheit in den Belegschaften offenbar auch immer wieder durch das Handeln des Managements verstärkt. Ein anderer Vertrauensmann von VW-Braunschweig berichtet, wie Vorgesetzte bewusst und gezielt als unproduktiv geltende Beschäftigte zu Qualifizierungen

schicken, um die für ihre Abteilungen festgesetzten Zielvorgaben nicht zu gefährden: «Es werden drei Leute vom Vorgesetzten hingeschickt, die kein Deutsch sprechen. Alle wissen, dass sie die Fortbildung nicht abschließen werden. So wird das erste Scheitern produziert […]. Das zeigt den Leuten im Alltag, dass die Transformation des Unternehmens nicht ernst genommen wird. Das Vertrauen in die Transformation wird enttäuscht.» (B7)

Einen Ausblick darauf, wie sich die ohnehin stattfindenden Rationalisierungsprozesse und die Umstellung auf E-Mobilität auf die Belegschaftsgrößen auswirken könnten, gibt der bereits zitierte Betriebsratsvorsitzende von VW-Kassel in einem Interview: «Ich gehe davon aus, dass bei VW Kassel von den aktuell 17.000 Arbeitsplätzen in den nächsten zehn Jahren 5.000 bis 8.000 abgebaut werden. Punkt. Das wird bei uns allerdings ohne betriebsbedingte Kündigungen passieren, sondern über den demografischen Wandel, unterstützt durch Altersteilzeit.» (Bätzold zit. n. Boewe/Schulten 2021)

WEITVERBREITET SIND AUSSERDEM ZWEIFEL, DASS ES «DER POLITIK» GELINGT, IN EINEM ÜBERSCHAUBAREN ZEITRAUM EINE AUSREICHENDE LADEINFRASTRUKTUR AUFZUBAUEN.

3.3.3 Fehlende Ladeinfrastruktur oder: Die Politik kann es nicht richten

Weitverbreitet sind außerdem Zweifel, dass es «der Politik» gelingt, in einem überschaubaren Zeitraum eine ausreichende Ladeinfrastruktur aufzubauen bzw. die Unternehmen dafür in die Verantwortung zu nehmen: «Das wird auch in den Hallen draußen so kommuniziert. […] Bei der Masse ist es auch in den Köpfen noch nicht angekommen und wenn es in den Köpfen ankommt, dann stellt man sich die

Frage: ‹Wie soll ich das finanzieren? Habe ich überhaupt die Möglichkeit hier, Thema Stromanschluss und so weiter und so fort?› Das ist alles noch ganz weit weg.» (B19)

Es wundert wenig, dass die Skepsis gegenüber der E-Mobilität als «Branchenretter» an dem von uns untersuchten Lkw-Produktionsstandort am weitesten verbreitet zu sein scheint. Aufgrund des hohen Eigengewichts der Lkw sowie der schweren Last wird sehr viel Energie benötigt. Aktuell sind Batterien nicht imstande, diesen Bedarf zu decken. Nach Ansicht des interviewten Vertrauensmannes dürfte «die Entwicklung noch 15 Jahre dauern» (B5).

Auf Probleme bei der Umstellung auch bei Kleintransportern auf Elektromotoren weist ein VW-Vertrauensmann hin: «Was die Nutzfahrzeuge angeht, ist es zappenduster. Ein Handwerksmeister muss dann das Doppelte oder Dreifache für seine Mobilität ausgeben, ohne dass er eine Übergangshilfe bekommt. Die mitzunehmen, das wird ganz schwierig.» (B35)

3.3.4 Umweltaspekte

Eine weitere wichtige Quelle, aus der sich die E-Skepsis speist, sind Zweifel an der Klima- und Umweltverträglichkeit von Elektroautos. Wie bereits ausgeführt, hinterfragen viele Befragte die dem E-Motor ihrer Meinung nach medial zugeschriebene Sauberkeit. Begründet wird diese Sichtweise durch den Hinweis auf Rohstoff- und Entsorgungsprobleme, die «in unseren Industrieländern ausgeblendet werden», wie es ein im IT-Management bei Daimler beschäftigter Vertrauensmann ausdrückt (B5). Oder indem kritisiert wird, dass dessen Klimabilanz nur «ab der Steckdose» gemessen werde und Folgen für den globalen Süden vernachlässigt würden.

«Ich bin der Meinung, dass Elektro nur ein Zwischenschritt zu etwas Neuem sein kann. Aus dieser Sicht heraus finde ich es kritisch. Bis ein Elektroauto auf der Straße steht, hat es genauso viel CO_2 in die Luft geblasen wie ein Verbrenner. Kritisch ist auch die Gewinnung von seltenen Erden. Vor allem in China, wo ganze Landstriche umgegraben werden. Die Umweltproblematik wird, was Elektromobilität betrifft, in unseren Industrieländern ausgeblendet. Zwar bekommen wir in den Innenstädten saubere Luft durch Elektrofahrzeuge. Rein global gesehen ist es aber kein Mehrgewinn.» (B5)

Interessant ist, dass die Klimaproblematik in einigen Gesprächen mit der Modellpolitik der Automobilunternehmen in Verbindung gebracht wird. Statt die Diskussion auf die Antriebstechnologie zu reduzieren, fordert der eben zitierte Daimler-Vertrauensmann: «Man sollte lieber das Vorhandene weiterentwickeln, an Zwei- oder Dreiliterautos anknüpfen, mit entsprechenden Abgasreinigungen, dann wären die Verbrenner relativ sauber.» (B5)

Ähnlich ein VW-Vertrauensmann: «Ich hätte mir gewünscht, dass alternative Kraftstoffe weiter gefördert werden. Natürlich auch Diesel. VW hat zum Beispiel diesen wunderbaren EVO-Dieselmotor mit zwei Litern, der soll ziemlich weit unter den Anforderungen bleiben, etwa der Euro-7-Norm. Selbiges gilt für Gas. […] Ich finde,

wir sollten es wie beim Heizen machen, eben nach alternativen Möglichkeiten suchen. Gas hat ja eine gute Ökobilanz. Das sollte unterstützt werden.» (B33)

3.3.5 Die AfD als «Diesel-Partei»?

Relevante Teile der Beschäftigten würden gern am Dieselmotor festhalten – auch wenn dies nach unserem Eindruck aus den Interviews nicht die Mehrheit ist und die Zahl vermutlich sinkt. Trotzdem liegt hier eine gewisse politische Sprengkraft, was auch darin zum Ausdruck kommt, dass die AfD, teilweise flankiert von der rechtsextremen Betriebsorganisation «Zentrum Automobil», diese Karte offensiv ausspielt und mit der Rückkehr in eine vermeintlich sorglose Zeit vor der «Klimahysterie» wirbt.

Ein VW-Vertrauensmann aus Hannover erzählt: «Das Gerede kommt von der AfD, die plakatieren vor dem Werk: ‹Wir stehen zum Diesel.› Ich mache mir Gedanken, wie wir das bei den Betriebsratswahlen hinkriegen.» (B35)

Ein Betriebsratsmitglied von VW Emden berichtet, dass die AfD dort offensiv mit dem Slogan «Stolz auf den Diesel» werbe. Seiner Meinung nach setze die IG Metall dem «nichts entgegen» (B24).

3.4 WIE STEHEN DIE BEFRAGTEN DER VERKEHRSWENDE UND DEM AUSBAU DES ÖPNV GEGENÜBER?

Der Ausbau des ÖPNV ist eine zentrale Säule einer sozial-ökologischen Transformation. Einem solchen Ausbau stehen alle Interviewten wohlwollend gegenüber. Auch existiert eine hohe Bereitschaft, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu fahren. «Die Offenheit der Kollegen für einen verbesserten und auch bezahlbaren ÖPNV ist […] sehr hoch» (B23), schätzt ein Vertrauensmann von Daimler und macht das an einem Beispiel fest: Während der in den vergangenen Jahren immer wieder ausgerufenen Feinstaubalarme in Stuttgart hat Daimler die Fahrtkosten des ÖPNV für die Belegschaft übernommen. Bei den Kolleg*innen sei das gut angekommen. Als diese Vergünstigungen vom Management zurückgenommen werden sollten, protestierte der Vertrauenskörper mit einem offenen Brief.

«Die Leute [wollten] Geld sparen [und waren] der Meinung, dass es richtig ist, dass man, wenn es geht, das Auto stehen lässt.

DER VERKEHRS-POLITIK AUF BUNDES-, LANDES- UND KOMMUNALER EBENE WIRD EINFACH NICHT ZUGETRAUT, DASS SIE EINEN ADÄQUATEN ÖPNV ERMÖGLICHT.

Das waren normale Kollegen, die [seit] 20, 30 Jahren im Betrieb sind. Ob die in ihrer Abteilung die Mehrheit stellen, weiß ich nicht, aber auf jeden Fall war es eine bedeutende Minderheit, die die Kombination aus Geldsparen und dem Fakt, dass man was Gutes für die Umwelt und die Auslastung der Städte tut, gut fand.» (B23)

3.4.1 Abnehmende Begeisterung für das Auto

Diese Beobachtung geht mit einer von vielen Interviewten konstatierten nachlassenden Begeisterung für das (eigene) Auto schlechthin einher. So nimmt etwa der gerade zitierte IG-Metall-Vertrauensmann «ein gewandeltes Bewusstsein in der Belegschaft im Verhältnis zum Auto […] in den letzten zehn, 15 Jahren» (B23) wahr. Als Indikator nennt er die sinkende Nachfrage nach Jahreswagen unter den Beschäftigten. Ähnlich äußert sich ein Kollege von VW aus Sachsen, der unter den Beschäftigten einen «Kulturwandel» beobachtet. Viele insbesondere der Jüngeren würden heute grundsätzlich «ein entspannteres Reisen mit der Bahn» dem Zwang, «selbst am Steuer sitzen zu müssen», vorziehen (B1). Als Beispiel für die veränderte Einstellung berichtet er von einem Kollegen, der seinen Sohn bildlich gesprochen «zum Führerschein prügeln musste» (B1).

Die Offenheit der Beschäftigten für die Nutzung und den Ausbau des ÖPNV ist allerdings begrenzt. Wie ein Vertrauensmann aus Hannover erklärt, habe der ÖPNV für viele seiner Kolleg*innen keinerlei Bedeutung, da sie in Vororten mit Eigenheimen wohnen, die nicht an das ÖPNV-Netz angeschlossen sind.

«Ich wohne in Linden-Süd, das ist ein Arbeiterstadtteil am anderen Ende von Hannover. Früher haben hier viele VW-Kollegen gewohnt, heute nicht mehr. Die meisten haben sich ein Haus gekauft und sind raus gezogen. Die mit dem Ausbau des ÖPNV zu fangen ist schwierig. […] Es gibt keinen Anschluss an das ÖPNV-Netz. Die Eisenbahnerschließung ist hier jetzt sehr schwierig. Meine Vermutung ist, dass sich da erst selbstfahrende Systeme, Bus auf Abruf oder planmäßig, durchsetzen werden. Aber eben nicht über Nacht. Die Skepsis ist hoch. Anders als in der Stadt.» (B35)

Aber auch bei den Interviewten, die einem Ausbau des ÖPNV und Bahnverkehrs aufgeschlossen gegenüberstehen, gibt es eine verbreitete Skepsis an der Gestaltungskraft der Politik, wie wir sie bereits beim fehlenden Glauben an die Bereitstellung der Ladesäuleninfrastruktur für Elektroautos gesehen haben. Der Verkehrspolitik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene wird einfach nicht zugetraut, dass sie einen adäquaten ÖPNV ermöglicht. Als Begründung werden eigene frustrierende Erfahrungen mit den Unzulänglichkeiten dieser Verkehrsträger angeführt: volle Straßen- und S-Bahnen zu Stoßzeiten, fehlende Anschlussverbindungen, keine Taktfahrpläne, Ausfälle und Verspätungen. Als abschreckendes Megasymbol für die Unfähigkeit deutscher Verkehrspolitik verwiesen mehrere Interviewte in Stuttgart auf die Endlosbaustelle «Stuttgart 21».

Dazu ein hoch qualifizierter, junger Familienvater, der Vertrauensmann in einem Daimler-Werk in Mannheim ist: «Ich sehe den Weg auf die Schiene in Deutschland leider nicht. In den letzten 20 Jahren wurden, glaube ich, 20 Prozent des Bahnschienennetzes abgetrennt. Das zu aktivieren sehe ich sehr problematisch. Vieles von dem, was wir heute haben, sind Verfehlungen der Politik.» (B5)

Die Folge: «Am Ende stehen dann doch zwei Autos vor der Tür.» (B5) Auf die Gefahren bei der Formulierung politischer Programmatiken, die dieses Misstrauen gegenüber der staatlichen Handlungsfähigkeit nicht berücksichtigen, verweist ein VW-Vertrauensmann: «Es ist […] ein Problem, […] mit einer Utopie an Leute heranzutreten, die eine reale Belastung haben. […] Es muss erst mal etwas Faktisches da sein, ansonsten appelliere ich an Vertrauen in eine Regierung, um das es aktuell nicht so stark bestellt ist. Es müssen erst mal Fakten geschaffen werden.» (B8)

Ein ebenfalls jüngerer Kollege aus einem ostdeutschen Automobilwerk sagt: «Ich würde am liebsten alles mit Bus und Bahn fahren, aber es geht einfach nicht. Es gibt für meinen Arbeitsweg keine Verbindung in akzeptabler Zeit.» (B1)

Dass das Auto für den Großteil der Belegschaften der untersuchten Betriebe immer noch das Mittel der Wahl ist, hat auch Folgen für ihre Haltung zu den in der Klimabewegung beliebten Forderungen nach Fahrverboten. Denen stehen die Beschäftigten, so zumindest die Einschätzung der interviewten Scharnierpersonen, skeptisch wenn nicht gar ablehnend gegen-

über: «Viele sind an Umweltfragen interessiert, doch sagen die Gleichen auch, dass die Dieselverbote und die Fahrverbote unsere Arbeitsplätze kaputtmachen. Das ist mir oft passiert: So eine geteilte Meinung in den Köpfen der Leute, die gibt es.» (B23)

Und weiter: «Anders ist es, wenn man mit so etwas wie der Verbilligung des öffentlichen Nahverkehrs einsteigt. Das interessiert die Leute. Dann kann man im zweiten Nebensatz sagen, dass dieser Schritt auch dazu führen soll, dass die Leute ihr Auto zu Hause lassen, um das Klima zu schonen. Das führt allerdings zu Diskussionen.» (B23)

Ansprachen dagegen, die mit Forderungen nach einem baldigen Ende des Verbrenners oder einer Halbierung der Automobilproduktion beginnen, seien – wenn auch inhaltlich berechtigt – politisch nicht zielführend: «Da kannst du gleich die Segel streichen, da hast du keine Chance.» (B23) Es gelte, an den Interessen anzuknüpfen und von dort das – auch kritische – Gespräch zu suchen.

4 DIE TRANSFORMATIONS-STRATEGIEN DES MANAGEMENTS

Innerhalb der Belegschaften gibt es erhebliche Skepsis gegenüber den Transformationsstrategien «ihrer» Unternehmen. Dem Management wird überwiegend schlicht nicht zugetraut, kluge strategische Entscheidungen zu treffen, die es erlauben würden, die Lohn- und Beschäftigungsbedingungen auch zukünftig zu sichern. Dieses Misstrauen speist sich aus einer Reihe von Erfahrungen.

Ein wesentlicher Grund ist das wechselhafte Engagement der deutschen Automobilindustrie in Bezug auf E-Mobilität. Wenn die meisten Hersteller jetzt auf E-Mobilität als die Zukunftsstrategie schlechthin setzen, fragen sich Beschäftigte verständlicherweise, warum diese Erkenntnis so spät kommt. Das Management wird als unglaubwürdig und teilweise inkompetent wahrgenommen, notwendige Weichenstellungen seien verschlafen worden. Ein Vertrauensmann von VW erinnert sich: «Unter Winterkorn [Martin, von 2007 bis 2015 Vorstandsvorsitzender der VW AG, d. A.] durfte man das Wort Elektromobilität ja gar nicht in den Mund nehmen.» (B33) Die Folge: Die für den ökonomischen Erfolg der deutschen Automobilindustrie mitentscheidende Technologieführerschaft geht verloren. Um nicht den Anschluss zu verlieren, wird regelrecht Produktspionage betrieben. Ein Betriebsratsmitglied eines anderen VW-Standorts berichtet von fast schon skurrilen Szenen: «VW und andere Hersteller lernen enorm viel gerade, indem sie reihenweise Teslas auseinandernehmen und sich anschauen, wie da […] verfahren wird, wie die Batteriekonzeption ist usw. Weil sie zu spät angefangen haben, einfache Entwicklungsressourcen reinzustecken, hängen die einfach hinterher.» (B31)

In eine ähnliche Richtung geht es, wenn interviewte Daimler-Beschäftigte kritisieren, dass das Unternehmen 2009 Tesla-Beteiligungen gekauft, diese aber fünf Jahre später wieder verkauft hat: «Auch wir bei Benz haben 2009 unsere Tesla-Anteile für 50 Millionen Euro gekauft und 2013 für 450 Millionen Euro verkauft. Man hat es verschlafen, wie überall. Wie bei der Bahn.» (B23)

Generell herrscht der Eindruck vor, dass die Beschäftigten die Konsequenzen für Fehlentscheidungen des Managements tragen müssen: «Die Haltung vieler Kollegen ist: Wir müssen wieder zahlen und rationalisieren, weil die die falschen Entscheidungen getroffen haben.» (B23)

Ein Indikator dafür, wie verbreitet diese Haltung in den Belegschaften ist, ist der of-

GENERELL HERRSCHT DER EINDRUCK VOR, DASS DIE BESCHÄFTIGTEN DIE KONSEQUENZEN FÜR FEHLENTSCHEIDUNGEN DES MANAGEMENTS TRAGEN MÜSSEN.

fene Brief der VW-Vertrauensleute an den Aufsichtsrat und Vorstand der VW AG, der Mitte 2020 für mediales Aufsehen sorgte und in dem insbesondere Konzernchef Herbert Diess ein Versagen in der Krisenbewältigung vorgeworfen wird:[7] «Ich bin mir sicher, dass mit der kriminellen Abgasgeschichte was von dieser heilen Welt und der VW-Familie ganz grundlegend kaputtgegangen ist. Zu Recht. Das ist vor allem das Vertrauen, nach dem Motto: Alle arbeiten ganz hart und geben ihr Bestes. Die Kollegen sagen jetzt: ‹Die haben uns jahrelang beschissen.› Und jetzt kommt raus, dass die Milliardenstrafen am Ende von der Belegschaft gezahlt werden. Das wissen die Leute natürlich. Der Brief der Vertrauensleute war eine Folge davon, dass die VW-Familie momentan in Trennung lebt, und aus Gewerkschaftsperspektive ist das auch nicht das Schlechteste.» (B32)

4.1 «WO IST DIE LADESTATION? BEIM ALDI»

Aber auch, dass jetzt offenbar E-Mobilität vom Management als einzige Lösung präsentiert wird, stößt auf Skepsis. «Auf die Frage, was passiert, wenn die Elektrostrategie versagt, gibt es keine Antwort», beklagt ein VW-Vertrauensmann (B10). Die von den Unternehmen verbreiteten Zukunftsversprechen einer smarten, ökologisch nachhaltigen und sauberen Mobilität werden

7 Der offene Brief vom 29. Mai 2020 ist einsehbar unter: www.igm-bei-vw-bs.de/2020/05/29/der-brief-der-vertrauenskörperleitungen-der-ig-metall-in-den-deutschen-volkswagen-werken-an-den-vw-vorstand-und-den-aufsichtsrat/.

von vielen Beschäftigten als unglaubwürdig betrachtet. Dies wird häufig an teils skurrilen Alltagserfahrungen festgemacht. Etwa wenn das mittlere und höhere Management selbst noch immer «dicke Verbrenner» fährt oder es auf dem Firmenparkplatz keine Lademöglichkeiten für E-Autos gibt. Aufschlussreich ist folgender Dialog zweier Beschäftigter: «Bei Daimler mit 9.000 Beschäftigten gibt es einen Riesenparkplatz draußen und fünf Ladestationen bei der Geschäftsleitung. Ja? Wo ist die Ladestation der Masse, die draußen parkt?» (B18) «Beim Aldi!» (B2) «Keine Einzige! Ja, beim Aldi. Die ganzen Fördergelder, ob das jetzt für E-Autos ist oder für Verbrenner, das sind einfach nur Gelder, die zu den Arbeitgebern […] und im Zweifelsfall in die Dividende geschoben werden. Und wir alle bezahlen es. Aber was kriegen wir dafür?» (B18)

Ein anderer Vertrauensmann eines großen Daimler-Werks beklagt die Heuchelei bei Management und Politik: «Bei uns im Betrieb kriegt der Teamleiter und sonst wer ein Auto. Was nimmt er? Einen Verbrenner. Die müssten alle neue Zukunftsfahrzeuge nehmen […]. Unsere Politik, wenn du da rausguckst und siehst einen Landtagsabgeordneten vorbeifahren, die fahren nicht alle E-Fahrzeuge oder wie der Palmer [Boris, Oberbürgermeister von Tübingen, d. A.] mit dem Fahrrad oder so. Nein, da wird noch ein dicker Verbrenner genommen. Da fehlt mir noch das Bewusstsein […]. Ihr könnt etwas tun, seht uns, wir gehen als Vorbild voran. Das passiert aber nicht.» (B22)

Geben die strategischen Überlegungen des Managements den Interviewten Hoffnung, dass die Zukunft der deutschen Automobilindustrie ähnlich erfolgreich sein wird wie in der Vergangenheit? Oder haben sie erstmals das Gefühl, dass die Stellung der Branche auf dem Weltmarkt ernsthaft bedroht ist und deren Geschäftsmodelle an ihre Grenzen stoßen, es mithin deutlich schwieriger bis unmöglich wird, die Beschäftigungskonditionen auch für die Zukunft sicher zu machen? Vorherrschend ist ganz klar letztere Perspektive. Dafür sprechen die vielfach geäußerten Einschätzungen der Interviewten, dass sich in den Belegschaften angesichts der Veränderungen und jüngster Skandale wieder «Angst breitmacht» (B26) und es nicht mehr als sicher gelte, bis zur Rente beim Unternehmen weiterarbeiten zu können (B35), auch weil Unternehmenszusagen zu Modellen und Auslastungen nicht eingehalten wurden. Erstmals nach Jahrzehnten des nur von konjunkturellen Krisen unterbrochenen Wachstums wird die Vorstellung plausibel, dass es auf lange Sicht für einen relevanten Teil der deutschen Automobilindustrie und damit auch für die Beschäftigten bergab gehen könnte.

Unser Eindruck ist allerdings auch, dass der Blick in die Zukunft und damit auf die Transformationsstrategie des Managements bei VW insgesamt positiver ausfällt als etwa bei Daimler oder Audi. Als Gründe nennen die Interviewten die Größe und Finanzkraft, aber paradoxerweise auch die Auswirkungen des Dieselskandals und der Milliardenzahlungen in den USA: «Ich stehe in einem starken Widerspruch zu [der Sichtweise, d. A.] unseres Vorstandssprechers, Herrn Diess. Aber ich glaube, dass

die Vereinbarung, die er nun massiv vorantreibt, dass die E-Strategie der neue Pfad ist, richtig ist. Manchmal müssen wir ihn zwingen, zum Beispiel wenn es um die Batteriezellenherstellung in Deutschland geht. Er hätte die natürlich lieber mit irgendwelchen Partnern in Asien gebaut.» (B35)

4.2 «ARBEITNEHMER WERDEN NICHT MITGENOMMEN»

Aber auch in den Unternehmen, in denen es läuft, wird kritisiert, dass Beschäftigte «nicht mitgenommen» würden und dass es an «vorausschauender Qualifizierung» (B26) für die sich wandelnden Aufgaben fehle. So auch hier ein VW-Vertrauensmann: «Meiner Meinung [nach] wird der Arbeitnehmer zu wenig mitgenommen. Überfallen, ich weiß gar nicht, wie ich sagen soll. Das beginnt mit der Qualifikation, die ist sehr dürftig. Auch die Frage, wohin es geht, [wird nicht beantwortet, d. A.]. Es fehlt an Informationen. Das haben wir beim Bildungsurlaub kennengelernt. Da ging es um Transformation. Da hieß es, VW ist sehr weit. Klar, im strategischen Denken vielleicht. Aber um den Umbruch in der Fabrik stattfinden zu lassen? Das stelle ich infrage. Meines Erachtens wird der Mitarbeiter zu wenig mitgenommen und zu wenig qualifiziert. Was sind die Wünsche? Wie nimmt man ihm die Ängste? Das fehlt total.» (B33)

5 DIE TRANSFORMATIONS-STRATEGIE DER IG METALL

Doch wie blicken die betrieblichen Funktionär*innen auf die Transformationsstrategie ihrer Gewerkschaft? Fühlen sie sich in ihrer alltäglichen Arbeit unterstützt? Und wie viel kommt von den auf Gewerkschaftstagen, in Vorstandsverwaltung und Bezirksleitungen konzipierten strategischen Leitlinien überhaupt in den Betrieben an?

Um diese Fragen zu beantworten, werden wir im Folgenden einen kurzen Blick auf das werfen, was in der IG Metall zu den Themen Elektromobilität, Verkehr und Klima diskutiert und beschlossen wurde. Dazu hat die Organisation in den letzten Jahren eine Reihe von Arbeits- und Debattenpapieren, Studien, Veröffentlichungen und strategischen Beschlüssen auf Vorstandsebene und auf ihren letzten zwei Gewerkschaftstagen produziert. Diese weisen eine – zumindest für die Autoren überraschende – Nähe zu den in dieser Analyse behandelten Konzepten sozial-ökologischer Transformation auf. Ob und wie diese Beschlüsse in der gewerkschaftlichen Praxis Anwendung finden, steht naturgemäß auf einem anderen Blatt.

ELEKTROMOBILITÄT WIRD ALS ZENTRALER ANKER DER VERKEHRSWENDE GESEHEN, WOBEI DER STROM FÜR DEN BETRIEB AUS ERNEUERBAREN ENERGIETRÄGERN KOMMEN SOLL.

5.1 DIE «ÖKOLOGISCHE, SOZIALE UND DEMOKRATISCHE TRANSFORMATION» DER IG METALL

Die zentralen Ideen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Die IG Metall geht davon aus, dass in den nächsten Jahren Zehntausende Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie verschwinden werden. Ihre Beschäftigtenbefragung 2020 ergab, dass insbesondere in der Automobilindustrie mehr als die Hälfte der Betriebe angekündigt hatte, Personal abzubauen. Allein in der Branche geht die Organisation von 50.000 kurzfristig bedrohten und weiteren 180.000 gefährdeten Stellen aus (IG Metall 2020a). Dagegen setzt die Gewerkschaft auf eine «ökologische, soziale und demokratische Transformation» (IG Metall 2020b) der Industriegesellschaft.

Zentrale Säulen in ihrem Konzept sind Qualifikation, Dekarbonisierung, Ausbau der erneuerbaren Energien, Elektromobilität, Ausbau des ÖPNV und des Schienenverkehrs. Unternehmen sollen in CO_2-neutrale Technologien investieren, der Staat wird aufgefordert, die Infrastruktur für eine klimafreundliche Wirtschaft bereitzustellen. Bürger*innen kämen nicht umhin, viele Konsum- und Lebensgewohnheiten umzustellen. Der Wandel werde jedoch «nur auf Akzeptanz stoßen, wenn die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden» (ebd.).

Elektromobilität wird als zentraler Anker der Verkehrswende gesehen, wobei der Strom für den Betrieb aus erneuerbaren Energieträgern kommen soll. Der Staat soll den flächendeckenden Ausbau der Ladeinfrastruktur für die E-Mobilität fördern und vorantreiben. Moderne Diesel- und Benzin-Pkw sind für die IG Metall in einem solchen Szenario «als Brückentechnologie unverzichtbar» (ebd.). Andere Antriebsarten könnten mittel- und langfristig ebenfalls eine große Rolle spielen, insbesondere Brennstoffzellen («Wasserstoffauto») oder Verbrennungsmotoren mit synthetischen Kraftstoffen, die durch Strom aus erneuerbaren Energien gewonnen werden.

Ein CO_2-Preis auf fossile Brennstoffe kann nach Auffassung der IG Metall nur als «Teil eines ganzen Bündels von Klimaschutzmaßnahmen» funktionieren. Ein Anreiz für klimaschonenderes Wirtschaften und Leben könne er nur bieten, «wenn es Alternativen für eine solche Lebensweise gibt» (ebd.). Ohne solche Alternativen führe die Maßnahme lediglich zu steigenden Lebenshaltungskosten für Menschen, die keine Wahl haben, und damit zu einer schwindenden Akzeptanz für den Klimaschutz. Fahrverbote für Pkw lehnt die IG Metall ab, solange es für betroffene Berufspendler*innen keine alternativen Angebote gibt. Explizit fordert die IG Metall in diesem Zusammenhang «einen massiven Ausbau des Schienennetzes und des ÖPNV sowie der Ladeinfrastruktur für Elektromobilität» (ebd.). Parallel brauche es «massive Investitionen in zusätzliche Züge und Waggons» (ebd.). In den Ballungsräumen müsse das Angebot an U- und S-Bahnen erweitert werden. Ein gut ausgebauter ÖPNV schaffe erst die Voraussetzung dafür, dass der Verkehr klimafreundlicher wird. Viele Pendler*innen, vor allem auf dem Land, hätten derzeit gar keine andere Wahl, als mit dem Auto zu fahren. Für den Berufsverkehr fordert die IG Metall Shuttle-Konzepte, mit denen Großbetriebe und Stadtzentren an die Verkehrsknoten angebunden werden.

Neben den bedrohten Arbeitsplätzen insbesondere im Bereich konventioneller Antriebstechnologien sieht die IG Metall durchaus auch positive Beschäftigungseffekte des ökologischen Umbaus – in der Bahnindustrie, in der Windbranche und in der Batteriefertigung. Voraussetzung sei, dass Unternehmen «nachhaltige Geschäftsmodelle verfolgen und ihre Beschäftigten entsprechend qualifizieren» (ebd.). Gleichzeitig müsse der Staat die Weiterbildung fördern und Beschäftigten bei Arbeitsplatzverlust Sicherheit bieten. Ökologie und soziale Sicherheit dürften nicht gegeneinander ausgespielt werden.

«Wenn Klimaschutz mit Arbeitsplatzverlust übersetzt wird, wird er keinen Erfolg haben.» (Ebd.)

Zur Finanzierung der notwendigen staatlichen Maßnahmen schlägt die Gewerkschaft eine Abschaffung der Schuldenbremse und eine Erhöhung der Steuereinnahmen, etwa durch eine Vermögensabgabe für Reiche, vor.

5.2 MEHR BETEILIGUNG GEFRAGT

Doch wie werden diese strategischen Leitlinien der IG Metall von den Aktiven im Betrieb wahrgenommen? Zwei der in den Interviews genannten Aspekte möchten wir hervorheben: Zum einen ist es offensichtlich, dass diese Ideen und Konzepte nur selten ihren Weg in den Betrieb und die betrieblichen Vertrauensleutegremien finden. Das gilt sowohl für die offiziellen Beschlüsse und Positionspapiere, aber auch für alternative, linke Konzepte einer sozial-ökologischen Gewerkschaftspolitik, die in und um die IG Metall diskutiert werden (vgl. Urban 2020; Burmeister 2020a; b). Zum anderen gibt es eine gewisse Unzufriedenheit mit der konkreten Arbeitsweise der Gewerkschaft. Diese äußert sich etwa in dem Bedürfnis, besser informiert zu werden, sowie in dem Wunsch nach einer stärkeren Beteiligung betrieblicher Gremien an den Strategiediskussionen in Bezirk und Vorstandsverwaltung. Exemplarisch sei auf das Zitat einer Vertrauensfrau eines Daimler-Werks verwiesen, das trotz der Länge hier aufgeführt wird:

«Aus dem Bauch heraus würde ich sagen, die IG Metall hat zu einfache Antworten. Mag sein, dass sie in wichtigen Expertenkreisen mit Merkel und anderen mitdiskutiert. Aber das kommt nicht einmal bei mir an, und ich bin sehr engagiert und vernetzt. Beim normalen Kollegen kommt erst recht nichts an. Wenn die sich beim Automobilgipfel treffen und dann kommt eine 70-seitige Broschüre raus, das wird kein Schwein lesen, nicht mal ich.

Es muss vielmehr sichergestellt werden, dass die Angebote so geschaffen werden, dass jeder Zugriff darauf hat und es verständlich ist. Und: Dass die Betroffenen auch beteiligt werden, dass nicht irgendwelche Betriebsratsvorsitzenden von irgendwelchen Großkonzernen hinfahren und klug rumphilosophieren, sondern auch ein Teil der Betroffenen dorthin fährt und an diesen Diskussions- und Entscheidungsprozessen beteiligt wird.

Das beginnt damit, dass Funktionäre bei uns Bericht erstatten sollen, aber ich gehe einen Schritt weiter: Bevor sich wichtige Leute zu wichtigen Themen besprechen, sollten die Leute mal zu denjenigen gehen, die von den Veränderungen betroffen sind. Und das schon seit Jahren und sich ernsthafte Gedanken um den Arbeitsplatz machen. Und von da die Ängste und die Ansätze mitnehmen. Eigentlich müssten die regelmäßig bei uns reinkommen und sich mal irgendein Mitglied 15 bis 20 Minuten schnappen. Dann wissen sie, was im Betrieb gedacht wird.» (B3)

In eine ähnliche Richtung geht ein Dialog aus einer Gruppendiskussion mit Vertrauensleuten eines VW-Standorts: «Was mir wirklich fehlt, sind die Inputs etwa von Zukunfts- oder Mobilitätsforschern. Die uns darstellen, wohin es geht. Und wenn ich diese Argumente habe, diesen Input, dann kann ich auch besser mit der Belegschaft, mit den Kollegen diskutieren. […] Ich finde, dieser Input muss von der IG Metall kommen, da kommt zu wenig. Ich war gerade im Bildungsurlaub, da hatten wir einen Tag für eine Zukunftswerkstatt, das war definitiv zu wenig.» (B32)

Frage: «Sehen die anderen das auch so?» «Ja, zum einen braucht es Input für uns [die Vertrauensleute, d. A.], zum anderen meine ich, dass man von der IG Metall offensiv Experten anbietet, die in die Belegschaft, in die Vertrauensleuteveranstaltungen [gehen], Referate halten, etwa über Wasserstoff, die nicht so unternehmerisch gefärbt sind wie die von VW. Die gesellschaftlich gedacht sind. Da können wir sehr viel machen. Da haben wir noch viel mehr Möglichkeiten.» (B34)

So überspitzt diese Statements in ihren konkreten Formulierungen sind: Die hier geäußerte Kritik an als abgehoben wahrgenommenen Expertenkreisen und politischen Zirkeln, an den als nicht praktikabel angesehenen Bildungsmaterialien (lange Broschüren) sowie die Forderungen nach mehr betrieblicher Bindung und Präsenz der IG-Metall-Strateg*innen, nach mehr Beteiligung der betrieblichen Ebene an der Strategieentwicklung oder nach mehr Autonomie der Gewerkschaft gegenüber den Positionen der Unternehmen kamen so oder so ähnlich in vielen Interviews zum Ausdruck. Geht man davon aus, dass sozialpartnerschaftliche Orientierungen und Standortkonservatismus auf den höheren Betriebsratsebenen stärker ausgeprägt sind als unter den für diese Analyse hauptsächlich befragten mittleren Funktionär*innen, ist dieser Befund von großer Bedeutung. Denn Letztere sind diejenigen Akteure, auf die es in den (betrieblichen) «Transformationskonflikten» (Dörre 2020) besonders ankommt. Sie diskutieren mit den Kolleg*innen, werben und mobilisieren für die Positionen von Gewerkschaft und Betriebsrat.

DIE MITTLEREN FUNKTIONÄR*INNEN DISKUTIEREN MIT DEN KOLLEG*INNEN, WERBEN UND MOBILISIEREN FÜR DIE POSITIONEN VON GEWERKSCHAFT UND BETRIEBSRAT.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch das erwähnte Bedürfnis nach von der Unternehmensstrategie unabhängigen, gewerkschaftlichen Ansätzen, um die Transformation zu meistern. In einer Gruppendiskussion mit VW-Vertrauensleuten und Betriebsratsmitgliedern wird etwa die konkrete Transformationspolitik einiger Verwaltungsstellen von allen Teilnehmer*innen scharf kritisiert und gar als «Volkswagen-Werbeveranstaltung für Elektroautos» charakterisiert (B7). Proble-

matisiert wird zudem gelegentlich eine als verengt wahrgenommene Ausrichtung der IG Metall auf den Elektroantrieb. Sehr deutlich hier etwa ein Betriebsratsmitglied von Daimler, das vor allem die fehlende Fokussierung der Gewerkschaft auf Alternativen zum Individualverkehr moniert: «Als Allererstes, glaube ich, haben wir ein Problem innerhalb der IG Metall. […] Die vorherrschende Meinung in der IG-Metall-Spitze [ist] eine Transformation des Antriebs hin zur E-Mobilität und nicht eine Transformation von Individualmobilität zu Kollektivmobilität. Das ist nicht die vorherrschende Meinung in der IG-Metall-Spitze. Und das ist ein Problem. Das müssen wir aufgreifen. Da müssen wir andere Debatten führen. Weil die sagen: ‹Ist doch alles gut. Ist doch alles *safe*. Wir gehen in die E-Mobilität und das ist die Lösung.› Das sagen die Manager und das sagt auch unsere Gewerkschaftsspitze. Die sind gar nicht an dem Punkt [angekommen, d. A.], dass Mobilität oder auch gesellschaftliches Zusammenleben mehr Dezentralisierung weg von dieser Stadtplanung, den Megacities und so weiter [erfordert, d. A.].» (B21)

Ähnlich argumentiert ein VW-Vertrauensmann, der sich mehr klimapolitisches Engagement seiner Gewerkschaft, ja sogar eine konkrete Zusammenarbeit mit FfF wünscht: «Ich finde, es ist schade, dass man genau jetzt in der Verbindung mit der umweltpolitischen Diskussion vom IG-Metall-Vorstand und von Funktionärskreisen nur ganz wenig Signale und ganz wenig grundsätzliche Positionierungen sieht – es gab im letzten Jahr [2019, d. A.] einen Aufruf vom IG-Metall-Vorstand zur Beteiligung an FfF, in diesem Jahr explizit nicht mehr […]. Ich habe mich da im letzten Jahr sehr darüber gefreut, dass das so gemacht wurde. Aber dass man sich dazu positioniert, zu bestimmten Aktivitäten wie etwa hier zur A49 oder das aktiv diskutiert, das sehe ich zu wenig, vielleicht kriege ich es auch zu wenig mit. Ich denke, dass der enge Kreis der rein ökonomischen, betrieblichen Belange noch weiter durchbrochen werden muss.» (B32)

5.3 «WIR BETRIEBSRÄTE SIND NUR NOCH GETRIEBEN»

Gleichzeitig fällt auf, dass es den betrieblichen Akteur*innen in den gut organisierten Automobilunternehmen schwerfällt, autonome, vom Management unabhängige Strategien in den betrieblichen Transformationsauseinandersetzungen zu entwickeln. Die Gründe dafür sind komplex: Die Gremien fühlen sich, wie dargestellt, häufig von der IG Metall alleingelassen und wünschen sich mehr Input und inhaltliche Orientierung. Natürlich werden bestimmte Initiativen des Vorstands begrüßt, wie etwa der Transformationsatlas (IG Metall 2019b).[8] Aber auch in diesem konkre-

8 Betriebsräte aus 1.964 Betrieben mit mehr als 1,7 Millionen Beschäftigten beteiligten sich im Frühjahr 2019 an der vom IG-Metall-Vorstand initiierten Erstellung betrieblicher «Transformationsatlanten». Grundlage für die in Kooperation mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft erstellte betriebliche Analyse war ein Katalog mit 93 Einzelfragen zu insgesamt zehn Themenkomplexen. Für jeden Betrieb wurde ein Transformationsatlas erstellt, der in Bezug auf den Transformationsprozess Chancen- und Risikopotenziale ermittelt. Erklärtes Ziel der Initiative war es, Hinweise zur Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für eine soziale und gerechte Gestaltung der Transformation zu liefern (IG Metall 2019b).

SCHLIESSLICH PROBLEMATISIEREN VIELE FUNKTIONÄR*INNEN EINE WEITGEHENDE ENTPOLITISIERUNG DER BETRIEBSRATSGREMIEN. ES DOMINIERE EINE HALTUNG DES CO-MANAGEMENTS.

ten Beispiel wird die fehlende Rückkopplung kritisiert: «Ja, das war prinzipiell keine dumme Idee, aber wie vieles: Schön, dass man es gemacht hat. Aber was ist jetzt?», resümiert etwa eine Vertrauensfrau (B19).

Zudem verweisen viele Interviewte auf den Druck, dem sich die Gremien angesichts permanenter Rationalisierungsanforderungen ausgeliefert sehen. Beispielhaft ist die Aussage eines Gewerkschafters des untersuchten Lkw-Werks. Obwohl die dort produzierten Elektrobusse vor dem Hintergrund der Mobilitätsentwicklungen eine Zukunftsbranche sind, scheinen sich weder Belegschaft noch gewerkschaftliche Akteur*innen im Betrieb als Profiteur*innen einer solchen Entwicklung zu begreifen. Stattdessen ist der betriebliche Diskurs von Zukunftsangst bestimmt: «Wir als Betriebsrat sind nur noch getrieben, wir reagieren nur noch auf das, was der Arbeitgeber uns hinschmeißt. Wir kommen nicht in die Offensive, uns auch mal mit dem Arbeitgeber hinzusetzen und zu sagen: ‹Wir haben doch ein gemeinsames Ziel, wenn auch verschiedene Sichtweisen. Wie können wir gemeinsam sicherstellen, dass es das Unternehmen noch in zehn bis 20 Jahren gibt? Und wo müssen wir vielleicht Kompromisse eingehen?» (B3)

Schließlich problematisieren viele Funktionär*innen eine weitgehende Entpolitisierung der Betriebsratsgremien. Diskussionen über gesellschaftspolitische Fragen fänden kaum statt, ebenso wenig eigenes Agenda-Setting. Stattdessen dominiere eine Haltung des Co-Managements. Ein Mitglied einer Vertrauenskörperleitung meinte, um Strategien für ökologische Transformation und soziale Interessenpolitik zusammendenken zu können, müsse man «auch mal kritische Texte lesen». Viele Funktionär*innen seien aber «im Lesen nicht geübt», das Gleiche gelte für das kritische inhaltliche Diskutieren: «Die notwendige Debatte scheitert an Voraussetzungen und am Willen in der Fraktion [der IG Metall im Betriebsrat, d. A.], überhaupt zu diskutieren. Das ist bitter, denn wir laufen sehenden Auges in eine Katastrophe hinein.» (B7)

Immer wieder taucht in den Diskussionen das Thema «Arbeitszeitverkürzung» auf –

ja, man könnte sagen, dass es sich angesichts der Prognosen von Stellenabbau im sechsstelligen Bereich geradezu aufdrängt. Ein Interviewter bringt diesen Zusammenhang auf den Punkt: «Wenn die Entwicklung so sein wird, kann die Arbeitszeitverkürzung auch eine Antwort sein. Wenn ich weniger Autos baue, kann man auch weniger arbeiten. Dann brauche ich keine Leute zu entlassen, sondern lasse alle weniger arbeiten. Aber das muss gesellschaftlich diskutiert werden, denn wichtig ist, dass die Gesellschaft bereit ist, das mitzutragen. Dann schließt sich der Kreis und wir müssen nach der Verteilung fragen […]. Wir brauchen gesellschaftliche Diskussionen darüber, was die Arbeit wert ist: angefangen beim Mindestlohn bis zu den Managergehältern.» (B4)

Mehrere Befragte äußerten die Ansicht, dass es für eine Forderung nach kollektiver Arbeitszeitverkürzung eine breite Basis innerhalb der Belegschaften geben könnte.

«Ich habe das Gefühl, dass es dafür Mehrheiten gibt. Bei Osterloh hat mir eine Erklärung gefehlt, warum wir die Fünftagewoche brauchen und nicht die Viertagewoche. Die Kollegen, das merken wir durch die vielen Anträge auf Teilzeit, sind, das hört sich jetzt böse an, vom Arbeitgeber ausgelaugt, ausgequetscht. Die müssen ihre Batterien aufladen, damit sie in der neuen Woche wieder Energie haben, um zu arbeiten.» (B33)

«Es geht auch um konkrete Betroffenheit. Wenn gesagt wird, die Fertigungstiefe wird geringer, gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder wir bauen die Belegschaft ab oder wir reduzieren die Arbeitszeit. Konkret in meinem Bereich ist die Stückzahl gerade niedrig. Jetzt wurde uns gesagt, es gibt einen Antrag auf Schließung im ganzen Dezember im Bereich. Die meisten Kollegen haben aber schon Minusstunden. Das wäre mal ein Bereich, in dem man den vorhandenen Tarifvertrag anwenden könnte bzw. probieren könnte, die Arbeitszeit mit demselben Lohn auf 25 Stunden zu senken. Das gibt es bei VW. Stattdessen ist der Vorschlag des Unternehmens, alle fahren ihre Stunden ins Minus und müssen es individuell ausbügeln. Wenn wir hier eine Umfrage machen würden, würden 99 Prozent sagen, hier müssten wir die Arbeitszeit reduzieren.» (B34)

Auch die öffentliche Einlassung des Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Jörg Hofmann, zur Viertagewoche (IG Metall 2020c) als mögliche Alternative zum Arbeitsplatzabbau ist ein Indiz dafür, dass es innerhalb der IG Metall und in den Betrieben eine wachsende Sympathie für eine spürbare Arbeitszeitverkürzung gibt. Ungeklärt ist bislang, was die Organisation in Zukunft darunter verstehen wird. In den vergangenen Jahren hat die IG Metall das Thema Arbeitszeitverkürzung praktisch nur noch in Form individueller oder betrieblicher «Wahloptionen» thematisiert. Hofmanns Viertagewoche ist im Kern auch nichts anderes. Dagegen klingt in verschiedenen Interviews der Wunsch nach einer Wiederaufnahme des Kampfes um eine echte kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich deutlich durch.

6 KONVERSIONSMÖGLICHKEITEN

Unter dem Stichwort Konversion wurde in den 1970er und 1980er Jahren in vielen Betrieben der Rüstungsindustrie oder auf den Werften im IG-Metall-Bezirk Küste über Möglichkeiten einer Umstellung der Produktion auf die Fertigung anderer, gesellschaftlich sinnvoller Güter diskutiert (Albrecht 1979; Röttger 2010; Candeias u. a. 2011). Angesichts des Klimawandels, aber auch von Megatrends wie der Digitalisierung deutet sich an, dass viele (kleinere) Zulieferer der Automobilindustrie aufgrund ihres Spezialisierungsprofils kaum überleben dürften (vgl. Sittel u. a. 2020; Blöcker 2020a). Aber auch die großen Zulieferer und OEMs stehen vor enormen Herausforderungen (vgl. Burmeister 2019).

OFFENHEIT BESTEHT GLEICHWOHL HINSICHTLICH EINES WANDELS DES GESCHÄFTSMODELLS IN RICHTUNG MOBILITÄTSANBIETER.

«Ökologische Umbaustrategien für ganz andere Produkte und eine andere Art des Produzierens» könnten und sollten, wie es Hans-Jürgen Urban bereits vor über zehn Jahren auf den Punkt brachte, wieder auf der Tagesordnung stehen (Urban 2009, zit. n. Röttger 2010).

Die von uns interviewten Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute stehen ambitionierten Ideen («demokratische Formen der Konversion», wenn wir die Typologisierung von Röttger verwenden) einer kompletten Neuausrichtung der Produktion ihrer Unternehmen überwiegend skeptisch, wenn nicht grundsätzlich ablehnend gegenüber. Die Skepsis gilt vor allem neuen Produkten. Offenheit besteht gleichwohl hinsichtlich eines Wandels des Geschäftsmodells in Richtung Mobilitätsanbieter.

6.1 TECHNISCHE UND TECHNOLOGISCHE VORAUSSETZUNGEN

Einige Betriebe sind hochgradig spezialisiert. Hier glauben die Interviewten nicht, dass mit den Maschinen alternative Produkte wie etwa Schienenfahrzeuge gefertigt werden können. Andere Standorte sind dagegen so aufgestellt, dass «jede metallverarbeitende Industrie denkbar wäre, von der Technologie und vom Know-how her», wie es ein Betriebsrat eines großen

KONVERSION IST NICHT GLEICH KONVERSION

In Anlehnung an Röttger (2010) unterscheiden wir vier Konversionsansätze anhand der Prozesse, von denen sie ausgelöst werden:

(1) Staatsgetriebene Formen der Konversion, die normalerweise in Kriegszeiten zur Anwendung kommen und auf eine schnelle Umstellung auf Rüstungswirtschaft abzielen

(2) Weltwirtschaftlich getriebene Formen der Konversion, bei denen sich Unternehmen entsprechend der jeweils für die Regulationsweise typischen Produktionsnormen entwickeln. Als Beispiel nennt Röttger den finnischen Nokia-Konzern, der sich von einer Papierfabrik (im organisierten Kapitalismus), zum Gummiproduzenten (im Fordismus) und dann zum Telekommunikationsdienstleister (im High-Tech-Kapitalismus) wandelte.

(3) Wettbewerbskorporatistische Formen der Konversion: Hierbei handelt es sich um betriebliche Innovationsprozesse, die oft unter Einschluss des unmittelbaren Produzentenwissens der Beschäftigten darauf abzielen, innovative Produkte für neue Märkte zu erschließen. Ein Beispiel hierfür ist der tariflich festgeschriebene und mit 20 Millionen Euro jährlich ausgestattete Investitionsfonds des VW-Konzerns, der auch Vorschläge aus der Belegschaft fördert.

(4) Demokratische Formen der Konversion, bei denen Belegschaften selbst «die Frage des Was der Produktion mit der Frage des Wie verknüpfen» (ebd.) wie etwa beim Engagement der *shop stewards* für eine Neuausrichtung der Produktion beim hochgradig von der Rüstungsindustrie abhängigen Luftfahrtindustrie-Zulieferer Lucas Aerospace 1976 in Großbritannien.

Daimler-Standorts in Süddeutschland ausdrückt (B21). Ein Vertrauensmann eines VW-Standorts betont, dass es gar nicht so sehr darum gehe, das Know-how zu haben, und verweist auf die Möglichkeit von Kooperationen mit anderen Unternehmen bei der Fertigung neuer, gegebenenfalls weniger klimaschädlicher Produkte.

«Ich denke, solche Kooperationen wird es mehr geben, solche Joint Ventures, wie es sie jetzt in der E-Mobilität schon gibt. Hier in der Nähe ist zum Beispiel [Firmenname], die machen die Regeltechnik dafür. Da ist einiges möglich, wenn man die Ressourcen nutzt. Die machen jetzt auch den kompletten Umschwung zur E-Mobilität.» (B33)

Zwar werden in den Belegschaften immer wieder Rufe nach der Fertigung alternativer Produkte laut. In einem großen Automobilwerk in Baden-Württemberg gab es früher bereits Erfahrungen mit der Produktion von Schienenfahrzeugen und Bussen, in einem weiteren mit dem Bau von Fahrrädern. Hier wird aus der Belegschaft der Wunsch geäußert, diese Produktion wieder aufzunehmen. Hinweise auf ernsthafte Debatten über eine grundlegende Umstellung der Produktion gibt es allerdings nicht. «Wir haben verhältnismäßig wenig Diskussion unter den IG-Metall-Vertrauensleuten. Da geht es eher um betriebliche Themen.» (B2)

Das gilt nicht nur für die Gremien des hier zitierten Zuliefererbetriebs. Für «Fantastereien» habe der Betriebsrat keine Zeit, sagt auch ein Betriebsratsmitglied eines VW-Standorts in Niedersachsen. Betriebsrat und Vertrauenskörper seien bei Strategiedebatten überfordert, Beschäftigungssicherung stehe im Zentrum der Arbeit: «Wir gehen im Alltagsgeschäft unter» ist eine standort- und unternehmensübergreifende Beschwerde (B24). Oder anders formuliert: Auch in den untersuchten, überdurchschnittlich gut organisierten Automobilunternehmen sind nur einige wenige Betriebsrats- und VK-Gremien in der Lage, derart weitgehende strategische Fragen auf die Agenda zu setzen.

Sofern Betriebsrat oder Vertrauensleute sich mit alternativen Produktionsideen beschäftigen, stehen dabei Variationen der Produktionspaletten bzw. Produktdiversifizierungen im Vordergrund. Es geht eher um die Erschließung neuer Märkte anhand der bereits bestehenden auf (individuelle) Mobilität ausgerichteten Unternehmensprofile denn um echte Konversion im Sinne einer Umstellung der Fertigung auf komplett neue Produkte: «Eine Produktion von etwas ganz anderem wird schwierig» (B20). Neben dem Verweis auf den Unwillen des Managements wird argumentiert, dass die Belegschaft für so einen radikalen Bruch mit dem Bestehenden nicht zu begeistern sei. Dazu ein Betriebsratsmitglied bei Daimler: «Wenn ich den Konzern angucke, das ist ein Mobilitätskonzern, der gerade zumindest sein Spektrum ausweitet. Ob das Carsharing ist, die MyTaxi-App oder autonomes Fahren. […] Aber es ist immer das Kernfeld Mobilität, Transport. […] Eine Konversionsdebatte über eine Produktion von etwas ganz anderem wird schwierig […]. Wenn man jetzt weiß, dass drei Vier-

tel der produzierten Autos eh exportiert werden […], wie willst du mit ‹wir bauen jetzt keine Autos mehr, wir machen jetzt was anderes› ansetzen? Ganz arg schwierig. Der richtige Weg wäre wahrscheinlich, zu sagen: ‹Lass mal gucken, dass wir im gleichen Beschäftigungsvolumen irgendwas anderes produzieren.› Ich glaube, in der Richtung müssten wir mal anfangen zu denken. Aber das wird nicht ganz einfach, weil die Belegschaft steht für so ein Modell nicht so richtig zur Verfügung, auch wenn Einzelne sagen: ‹Ist mir egal.› Denen ist es eben doch nicht egal. Die würden gern in ihrem bekannten Rahmen bleiben. Und das Management sowieso. Die sind Mobilitätskonzern. Die werde ich nicht dazu kriegen, Windmühlenflügel zu produzieren.» (B21)

Dass gewerkschaftliche Gremien dennoch hier vielfach dem Management voraus sind, zeigt ein Beispiel eines VW-Standorts in Niedersachsen. Ein dortiger Kollege berichtet, dass im Vertrauenskörper bereits 2007 Möglichkeiten verschiedener, als zukunftsfähig angesehener Antriebstechnologien (Wasserstoffmotor/Brennstoffzellen) diskutiert worden seien, «weil uns damals schon klar war, dass Verbrenner nicht ewig laufen werden. Und uns war klar, dass wir mit den Kollegen nach einem neuen Produkt suchen müssen. Das ist unter Vertrauensleuten damals schon Konsens gewesen.» (B8)

Eine stärkere Ausrichtung der Unternehmen auf neue Formen der Kollektivmobilität bei gleichzeitiger Abkehr von auf die Massenproduktion schneller, schwerer

DER VW-INNOVATIONSFONDS

Bei den Innovationsfonds I und II von VW handelt es sich um wettbewerbskorporatistische Instrumente, die dazu dienen, betriebliche Innovationsprozesse unter Einschluss des unmittelbaren Produzentenwissens der Beschäftigten in Gang zu setzen und zu fördern (vgl. etwa Blöcker 2014). Die Innovationsfonds sind ein Produkt der VW-Tarifverhandlungen 2006, bei denen die bis dahin gültige Viertagewoche (28,8 Stunden pro Woche) zurückgenommen wurde. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, das Herzstück der Vereinbarung zur Viertagewoche, wurde durch einen «Zukunftstarifvertrag» ersetzt und durch präzise Produktzusagen für die einzelnen Standorte konkretisiert. Wenn Beschäftigungszusagen gemacht werden, muss das mit Produktion und Wertschöpfung verbunden sein. Das war und ist die Idee der Innovationsfonds: Die Beschäftigten selbst machen Vorschläge für Produkte und «wettbewerbsfähige Geschäftsfelder im Kontext der Automobilproduktion» (Innovationsfonds I) oder nur entlang dieser (Innovationsfonds II). Beide Fonds sind unternehmensseitig mit 20 Millionen Euro pro Jahr als Teil der Investitionsplanung ausgestattet. Ei-

ne gemeinsame Kommission von Unternehmensvertreter*innen und Betriebsratsmitgliedern entscheidet über die eingereichten Vorschläge.Wettbewerbskorporatistisch und in gewisser Weise ideologisch sind diese Fonds, weil damit «unternehmerisches Denken» und «die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit» gefördert werden. Das prominenteste Beispiel ist wohl die Produktion kleiner Blockheizkraftwerke für kleine Mehrfamilienhäuser auf Basis von Dieselmotoren zusammen mit dem Ökostromanbieter Lichtblick. Im Werk Salzgitter waren circa 200 Personen mit diesem inzwischen wieder eingestellten Projekt beschäftigt.

Wie die Möglichkeiten des Innovationsfonds als Instrument, belegschaftsgesteuerte Innovationsideen anzustoßen, bewertet werden, unterscheidet sich von Standort zu Standort.

Ein interviewter Betriebsratsvorsitzender lobt den Fonds:

«Der Innovationsfonds ist ein wirklich perfektes Instrument, den haben wir inzwischen in zwei Stufen, für alte Produkte und für neue. Zum Beispiel der Elektroantrieb, den wir bauen, kommt da her. In dem Business Case des Unternehmens war es nicht vorgesehen, einen Elektroantrieb zu bauen. Wir haben den damals in den Innovationsfonds geschoben und bauen heute fast eine Million Elektroantriebe, die über diesen Innovationsfonds finanziert werden. Das ist eine sehr kluge Sache.» (B36)

Kritischer ist dagegen ein Vertrauensmann eines anderen Standorts: «Die meisten Kolleginnen und Kollegen kennen ihn [den Innovationsfonds, d. A.] nicht. Der Fonds wird schlecht beworben.» (B7) Selbstkritisch fügt sein Kollege hinzu: «Die Möglichkeiten werden zu wenig genutzt, auch weil der Fonds unter IG-Metall-Funktionären nicht ausreichend wertgeschätzt wird.» (B8)

Zudem wird angemerkt, dass das Auswahlgremium viele Vorschläge oder Ideen ablehnt, weil es trotz der Präsenz von Interessenvertreter*innen rein nach Rentabilitätskriterien entscheidet. Zudem wird die Höhe des Budgets kritisiert, dass niedriger sei als das der VW-Fußball GmbH. «Das wissen die Kollegen.» (B7) (Vgl. ausführlich Eckardt u. a. 2020).

Autos ausgerichteten Geschäftsmodelle wird von der Mehrheit der Befragten als durchaus (auch ökonomisch) möglich eingeschätzt und könnte unter Umständen auch in die Belegschaften hinein vermittelt werden.

Das Haupthindernis für eine solche Perspektive scheint uns darin zu liegen, dass die real ablaufende Transformation in der Automobilindustrie im Sinne der Typologie Röttgers (2010) eine «weltwirtschaftlich getriebene» Form der Konversion ist. Die Möglichkeiten einer Einflussnahme durch Gewerkschaft und Betriebsrat sind gering und werden von den Befragten auch so eingeschätzt. Lediglich bei VW sehen wir Potenziale für «wettbewerbskorporatistische» Formen der Konversion. Zu verweisen ist hier auf den 2006 tariflich verankerten ersten «Innovationsfonds», der eine institutionalisierte Einbindung der Interessenvertretung in die Entwicklung von Produktinnovationen festschreibt (siehe folgenden Kasten). Ein sozial-ökologischer Umbau der Automobilindustrie und des Verkehrswesens würde allerdings sowohl grundlegend veränderte politische Rahmenbedingungen als auch eine Verschiebung der Kräfteverhältnisse in den Unternehmen voraussetzen und wäre insofern allenfalls als «staatsgetriebene» bzw. «demokratische» Konversion denkbar – am ehesten wohl als eine Kombination beider Formen.

DIE MÖGLICHKEITEN EINER EINFLUSSNAHME DURCH GEWERKSCHAFT UND BETRIEBSRAT SIND GERING UND WERDEN VON DEN BEFRAGTEN AUCH SO EINGESCHÄTZT.

Die Tatsache, dass, wie konstatiert, die Identifikation vieler Beschäftigter mit «ihren» Unternehmen abgenommen hat und diese sich offenbar auch nicht mehr so wie einst für das Auto als solches begeistern, dürfte wiederum die Chance von betrieblichen Akteur*innen erhöhen, Diskussionen über Umbaustrategien hin zu anderen, weniger klimaschädlichen Produkten innerhalb der Belegschaften erfolgreich zu intensivieren.

6.2 BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE

Zweifel gibt es hinsichtlich der bei einer Konversion weg vom Automobil zu erwartenden Beschäftigungseffekte: «Wenn du Individualmobilität in Kollektivmobilität wandelst, wirst du das Beschäftigungsvolumen dort nicht haben», ist sich etwa ein Betriebsrat von Daimler sicher (B23). Ein Kollege aus einem Fertigungswerk für Stadtbusse verweist dagegen auf den hohen Arbeitskräftebedarf in der eher manufakturartigen Produktion von Bussen: «Wir bauen Stadtomnibusse mit einer Belegschaft von 4.000 Leuten. Heute laufen da sechs [Busse, d. A.] raus. Allerdings ist das aktuell ein niedriges Programm. Die Kollegen sind hoch qualifiziert, haben hohe Entgeltgruppen. Denn jeder Bus ist wie ein Einfamilienhaus. Jeder Kunde will einen anderen Bus. Und so ähnlich ist das auch bei einer Straßenbahn.» (B18)

Als vielleicht kritischster Punkt beim Thema Konversion wird gesehen, dass nahezu jede denkbare Beschäftigungsalternative in der Realität mit erheblichen Lohnverlusten einherzugehen droht: «Das Problem wird schon sein, letztendlich was zu finden, wo […] du die Beschäftigungen von der Größenordnung und auch die Einkommen erhalten kannst […]. Unser Ziel muss es sein, Einkommen weiterhin zu erhalten. Ich will […] von dem Kuchen nicht noch mehr Richtung Arbeitgeber abgeben, sondern behalten. Und das ist eine ganz schwierige Debatte […]. So richtig funktioniert hat es […] bei der damaligen Konversionsdebatte bei Kohle und Stahl ja auch nicht. Von wegen die Dienstleistungsunternehmen, die da alle wie Pilze aus dem Boden schießen sollten. Das war dann doch nicht so. Sondern es gab erst mal Massenarbeitslosigkeit.» (B21)

6.3 BEST PRACTICE: BETRIEBLICHE TRANSFORMATIONSSEMINARE

Ein Beispiel, wie Beschäftigte mit ihren Erfahrungen und Ideen als Akteur*innen in Transformationsprozesse einbezogen werden können, sind betriebliche Transformationsseminare, wie sie an einem untersuchten VW-Standort praktiziert werden. Auf den in der Regel dreitägigen Seminaren geht es um alles, was mit dem Thema Transformation im Betrieb zusammenhängt – insbesondere Arbeitsplatzerhalt, Standortsicherung und Zukunftsperspektiven. Die Seminare stehen nicht nur Gewerkschaftsmitgliedern, sondern allen Beschäftigten offen. Normalerweise werden solche Bildungsseminare von den Betriebsräten (auch inhaltlich) dominiert. In diesem Fall hat sich der Vertrauenskörper aber durchgesetzt, die Hälfte der «immer vollen» (B8) Seminare durchführen zu können. So gelinge es, die Beschäftigten besser mitzunehmen und an die Diskussionen im VK heranzuführen. Der dazu interviewte Vertrauensmann mit langjähriger Erfahrung in gewerkschaftlicher Bildungsarbeit verweist auf die Bedeutung solcher Bildungsformate als Grundvoraussetzung, um betriebliche Diskussionsprozesse auch über Konversionsperspektiven anzustoßen.

DIE SEMINARE STEHEN NICHT NUR GEWERKSCHAFTSMITGLIEDERN, SONDERN ALLEN BESCHÄFTIGTEN OFFEN.

«Wenn der Arbeiter keine Zeit hat, sich Gedanken darüber zu machen, dann wird er seine Arbeit machen, nach Hause fahren und das Thema Umwelt/Klima ausblenden. Freiheit und Platz für Diskussionen sind Voraussetzung für die Auseinandersetzung mit den Klimafolgen der Produktion.» (B8)

7 FALLSTUDIE SCHIENENFAHRZEUGBAUER

Die Bahnindustrie in Deutschland erzielte 2019 einen Umsatz von 11,7 Milliarden Euro und beschäftigte direkt 53.700 Menschen. Zur Branche zählen neben dem Schienenfahrzeugbau auch die Hersteller von bahntechnischem Zubehör und Anbieter vollständiger Bahnsysteme. Je nach Zählweise und Abgrenzung variieren die Beschäftigtenzahlen erheblich, so kommt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung für 2014 auf 165.000 Beschäftigte (Neumann/Krippendorf 2016), die Rosa-Luxemburg-Stiftung für 2020 auf circa 200.000 Beschäftigte (inkl. der zugehörigen Zuliefererproduktion und Multiplikatoreffekten) (Knierim 2021). Unabhängig davon, welche Zahlen man heranzieht, ist sie deutlich kleiner als die Automobilindustrie: Ihr Umsatz lag 2019 bei 436 Milliarden Euro mit 833.000 direkt Beschäftigten.

Zu den wichtigsten in Deutschland tätigen Unternehmen zählen unter anderem Siemens, Bombardier, Alstom, ABB, Vossloh und Stadler. 40 Prozent des Auftragsvolumens der Branche kommen aus dem Ausland. Damit kann sich die Bahnindustrie deutlich stärker auf den inländischen Markt stützen als die hochgradig weltmarktabhängige Automobilbranche, deren Exportanteil 2019 bei 74,8 Prozent lag (VDA 2020).

Dennoch ist der Markt insbesondere im Schienenfahrzeugbau – der als Teilmarkt rund 60 Prozent der Branche ausmacht – grundsätzlich globalisiert und von Konzentrationsprozessen gekennzeichnet. Größtes Unternehmen ist der chinesische Staatskonzern China Railway Rolling Stock Corporation (CRRC Ltd.), das nach der Marktkapitalisierung zweitgrößte Industrieunternehmen der Welt. Sein Eintritt in den europäischen Markt steht noch am Anfang. 2019 übernahm CRRC den Bereich Transportation von Vossloh, darunter das Lokomotivwerk in Kiel. Zweitgrößter Schienenfahrzeugbauer weltweit ist – seit dem Erwerb der Bahnsparte des kanadischen Unternehmens Bombardier im Januar 2021 – der französische Konzern Alstom. Auf Platz drei folgt Siemens.

Bereits 2019 verzeichnete die deutsche Bahnindustrie leichte Auftragsrückgänge, allerdings auf einem weiterhin hohen Niveau. Auch in der Corona-Pandemie erwies sich die Branche krisenresilienter als andere Industriezweige, was sowohl mit den mehrjährigen Auftragszyklen und einem langfristig wachsenden Markt zu tun hat. Insgesamt hat sich die Auftragslage in den letzten Jahren stabil gesteigert, vor allem aufgrund der wachsenden Inlandsnachfrage (Knierim 2021). Themen

der nächsten Jahre werden vor allem die Digitalisierung der Produktion, die Entwicklung neuer Antriebstechniken und autonomer Mobilitätskonzepte sowie Antriebssysteme mit Brennstoffzellen und Batterien sein, um nicht-elektrifizierte Teilstrecken im elektrischen Betrieb überbrücken zu können.

Ein Ausbau der Bahnindustrie im Zuge einer stärker auf die Schiene ausgerichteten Verkehrspolitik dürfte mit erheblichen Beschäftigungseffekten einhergehen. Neben dem Beitrag zum Klimaschutz böte ein solcher auch die Möglichkeit, den wahrscheinlichen Abbau von Arbeitsplätzen in der Automobilindustrie zu kompensieren und sogar organisationspolitisch abzufedern. Denn für den Nah- und Fernverkehr müssen viele Schienenfahrzeuge neu gebaut werden. Dabei handelt es sich um Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall. Der Schienenfahrzeugbau könnte in dem Maße an Bedeutung gewinnen, in dem die Autoindustrie an Bedeutung verliert. In der bereits erwähnten und von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebenen Studie der Beratungsgesellschaft M-Five zu «Beschäftigungseffekten nachhaltiger Mobilität» wird für den Schienenfahrzeugbauch von einem zusätzlichen Arbeitskräftebedarf von 69.000 Beschäftigten bis 2035 ausgegangen (Schade u. a. 2020: 14).

7.1 INDUSTRIELLE BASIS EINER KLIMAGERECHTEN VERKEHRSWENDE

Grundsätzlich schätzen alle Befragten die Bahnindustrie als zukunftssichere Wachstumsbranche ein. Basis dieser Fallstudie (oder vielmehr Stichprobe) ist eine Gruppendiskussion mit vier Beschäftigten eines mittelgroßen Schienenfahrzeugbauers (B11–B14). Das Unternehmen produziert Triebzüge und Fahrzeuge für den Nah- und Stadtverkehr (Regionalzüge, S-Bahnen, Straßen- und U-Bahnen). Ziel der Diskussion war es, explorative Rückschlüsse auf Sichtweisen der Beschäftigten des Schienenfahrzeugbaus auf Klimapolitik, Verkehrswende und ihre eigene Rolle in diesem Prozess zu bekommen und uns gleichzeitig einen Überblick über Grundzüge der Branche zu verschaffen. Am Gespräch waren beteiligt: eine Entwicklungsingenieurin/Projektleiterin, ein Gruppenleiter im Bereich Schulung/Dokumentation, ein Elektromonteur sowie die Leiterin der Unternehmenskommunikation. Ergänzt haben wir unsere Erhebung durch ein Einzelinterview mit einem Schienenverkehrsexperten (E4), der als wissenschaftlicher Mitarbeiter eines Betriebsrats eines großen Eisenbahnunternehmens tätig ist. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der untersuchte Betrieb der Einzige in unserem Sampling ist, in dem es kaum gewerkschaftliche Strukturen gibt. Dies spiegelt sich auch in der Zusammensetzung der Gruppendiskussion wider. Lediglich der Elektromonteur gab an, Mitglied der IG Metall zu sein.

Am von uns besuchten Produktionsstandort ist die Belegschaft zwischen der Jahrtausendwende und 2020, dem Zeitpunkt unserer Befragung, von 200 auf 1.300 Beschäftigte angewachsen. Auffällig ist auch, dass alle Befragten angeben, selbst in erster Linie den öffentlichen Nahverkehr zu nutzen bzw. den Gebrauch des eigenen Pkw zu beschränken, obwohl der Betrieb trotz seiner Lage innerhalb Berlins selbst nicht besonders gut an das ÖPNV-Netz angeschlossen ist und eine Viertelstunde Fußweg von der nächsten Haltestelle entfernt liegt.

Die Beschäftigten im Unternehmen beobachten sehr genau, in welchem gesellschaftspolitischen Kontext ihre Produkte nachgefragt werden und wie sich dieser Kontext verändert. Es gibt nicht nur eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen und den hier gebauten Fahrzeugen. Die Interviewten sind zudem stolz darauf, dass sie mit den von ihnen entwickelten und produzierten Produkten einen Beitrag zum Gelingen nachhaltiger Mobilitätsprojekte leisten können. Gewissermaßen sehen sie sich als Teil der industriellen Basis einer klimagerechten Verkehrswende. Beispielhaft verweist eine Beschäftigte auf den Ausbau der Tram in einer mittelgroßen dänischen Stadt und freut sich, dass ihr Unternehmen dort «mitspielen» durfte und sogar ein «Vorzeigeprojekt» geschaffen hat. Gerade in der Wiederinbetriebnahme städtischer Straßenbahnnetze als Folge eines gesellschaftlichen Umdenkens werden große Potenziale für die Branche gesehen.
«Auch die Dänen haben über Jahrzehnte keine Straßenbahnen gehabt. Die haben irgendwann in den 1960er Jahren die letzte Straßenbahn, also auch die Gleise, demontiert, abgeschafft und sind auf Busse umgestiegen, weil das eben das flexible Transportmittel der damaligen Zeit war. Vor ungefähr zehn Jahren [haben sie] aufgrund von Klimathematiken festgestellt: ‹Ach, vielleicht ist eine Straßenbahn doch gar nicht so eine doofe Idee› und haben mit Aarhus so eine Art Vorzeigeprojekt gebaut, an dem man hervorragend ablesen kann, wie Stadtentwicklung mit einer Straßenbahn funktioniert. Die haben die ersten Straßenbahnen wieder etabliert und auf einmal stiegen die Grundstückspreise entlang dieser Strecken, die auch den Campus der Universität erschließen. Da dürfen wir nun mitspielen. Wir bauen zum Glück die Straßenbahn für das Projekt, was schön ist. […] Wir haben nicht zur Stadtentwicklung in dem Sinne wirklich beigetragen, bis auf das fahrende Objekt zu bauen. Aber es gibt auch in Deutschland durchaus Bestrebungen einzelner Städte. Das sind dann meistens erst einmal Bürgerinitiativen. […] Von Ingolstadt weiß ich. Da hat sich mal einer bei mir gemeldet und gesagt: ‹Wir fänden hier eigentlich eine Straßenbahn toll. Könnt ihr mal kommen und zeigen, was ihr könnt?› Aber es gibt noch andere Städte, die sich allmählich überlegen, wie es denn wäre, eine Straßenbahn zu bauen, um Menschen nicht mit dem Auto und nicht mit dem Bus in verstopften Straßen von A nach B zu transportieren. Das ist auf jeden Fall ein extrem interessanter Markt. Nicht nur in Deutschland, [sondern] auch weltweit.» (B11)

7.2 «KOSTENZWANG» UND «AUSSCHREIBUNGEN AUSSCHLIESSLICH ÜBER DEN PREIS» ALS POLITISCHE HINDERNISSE

Trotz dieser insgesamt sehr positiven Branchenaussichten identifizieren die Befragten eine Reihe politischer Hindernisse, die einem großzügigeren Ausbau des Schienenverkehrs im Weg stehen. Genannt werden etwa die konservative staatliche Ausgabenpolitik und der daraus folgende Kostendruck bei Verkehrsausschreibungen: «Das hängt so ein bisschen mit dem Kostenzwang der öffentlichen Unternehmen zusammen, die von öffentlichen Geldern abhängig sind. Die müssen trotzdem wirtschaftlich arbeiten, wenn das geht, und gucken dann auch darauf: Wie kriege ich möglichst viele Fahrgäste in einen möglichst kleinen Raum? Die Züge werden immer kürzer, auch bei uns hier, also kleinteiliger, sodass man immer sagen kann: ‹Ich passe mich dem Kundenstrom an. Wenn nur wenige Fahrgäste fahren, dann kommt halt eine kleinere Einheit dahin.› Damit nehme ich aber auch nicht die Leute von der Straße weg. Wenn die wissen, da kommt eine kleene Taxe an, in die 100 Leute einsteigen, da wollen die natürlich nicht mitfahren.» (B11)

DOCH FAHRGÄSTE ERWARTEN VOM ÖPNV NICHT LEDIGLICH, VON A NACH B GEBRACHT ZU WERDEN, SONDERN HABEN AUCH ANSPRÜCHE AN DIE QUALITÄT DER BEFÖRDERUNG, WIE ETWA AUSREICHEND PLATZ.

Der «Kostenzwang», dem die öffentlichen Verkehrsverbände unterliegen, führt zu einer Privilegierung kleinerer Züge, die eine im Durchschnitt bessere Auslastung versprechen. Doch Fahrgäste erwarten vom ÖPNV nicht lediglich, von A nach B gebracht zu werden, sondern haben auch Ansprüche an die Qualität der Beförderung,

wie etwa ausreichend Platz. Anstatt eines attraktiven ÖPNV vermitteln neue, kürzere Züge nach Ansicht der interviewten Unternehmenssprecherin das Gegenteil. Wie diese «Ausschreibung ausschließlich über den Preis» konkret auch als Bremse für Innovation wirkt, wird im folgenden Zitat deutlich: «Da wird erst ein Verkehrsvertrag ausgeschrieben, die müssen sich bewerben, die sagen dann: ‹Hey, bei mir kostet der Schienenkilometer x Euro im Vergleich zum Bewerber A oder B, da kostet er x+y Euro […].› In dieser Ausschreibung wird auch vorgegeben, wie viel Kapazität du als Eisenbahnverkehrsunternehmen stellen musst, wie viele Fahrgäste du von A nach B mit welcher Frequenz transportieren können musst. Die EVUs [Eisenbahnverkehrsunternehmen, d. A.] kriegen diese Kapazität vorgegeben und entscheiden dann für sich, wie sie das bedienen. Was für ein Schienenfahrzeug schaffe ich mir an, um das bedienen zu können? In diesem konkreten Fall sind die Ausschreibungen gelaufen und vergeben worden. Es sind Züge bei verschiedenen Herstellern bestellt worden. Nun stellte sich raus, dass diese Züge ziemlich voll sind. Weil offensichtlich noch mehr Leute unterwegs sind. Das finden die Leute logischerweise alle doof. Noch doofer finden sie, dass da zwar vorher uraltes Rollmaterial, also alte Züge fuhren. Die waren aber doppelstöckig. Die neuen Züge sind schick und modern, haben WLAN, sind aber einstöckig. Warum sind die einstöckig? Weil es offengelassen wurde. Es wurde einfach nur die Kapazität angegeben. Die vom Land geforderte Kapazität ist mit einem Single Deck, also einem einstöckigen Zug, erfüllbar. Dann sagt das Land: ‹Nun, die hätten auch Doppelstock bestellen können.› Klar hätten die das gekonnt – kostet aber mehr. […] Ich als EVU habe aber überhaupt keinen finanziellen Anreiz. Ich muss auch meine Leute bezahlen und irgendwie noch Geld verdienen. [Ich kaufe keinen] Doppelstockzug […], der vielleicht komfortabler für den Fahrgast ist, wenn ich die geforderte Kapazität des Verkehrsvertrages auch mit einem Single Deck bedienen kann. Was ist der Umkehrschluss? Neue Züge sind doof, da stehen wir so eng. Und was hab ich vom WLAN, wenn ich eh nicht ans Handy komme, weil der Nebenmann so nah dran ist […]. Das zeigt ein Dilemma, das sich einfach fortträgt. Na und? Als Schienenfahrzeughersteller baue ich das, was der Kunde von mir gerne hätte. So einfach ist das.» (B11)

Ein anderer Kollege bringt diesen Teufelskreis aus einer Ausschreibungspraxis, die keine qualitativen Kriterien benennt, rigider Haushaltspolitik und betriebswirtschaftlichen Zwängen der Eisenbahnverkehrsunternehmen auf den Punkt: «Da geht es, sag ich mal lapidar, gar nicht darum, das beste Fahrzeug zu liefern, sondern das Fahrzeug zu liefern, das den Vertrag am besten erfüllt.» (B12)

Aus seiner Sicht führt dies zwangsläufig zu einem eher niedrigen Komfortstandard. Alte Züge werden auf Verschleiß gefahren, neue Züge eher spartanisch ausgestattet. All das führt nicht dazu, mehr Menschen zum Umstieg vom Pkw in den ÖPNV zu bewegen.

«Da gibt es ganz klare Vorgaben. Da müssen x Sitzplätze in dem Fahrzeug drin sein.

Und um die reinzukriegen, haben sie einen bestimmten Sitzabstand oder sie haben ihn eben nicht. Sie haben eine Lehnenneigung oder sie haben sie eben nicht. Und je nachdem führt das dazu, [ob] Sie sich in dem Zug wohlfühlen oder […] nicht. Wer bestimmt das? Das ist ja nicht der Fahrgast. Der Fahrgast zahlt immer seine 2,70 Euro. Egal, ob da jetzt eine U-Bahn aus dem Jahr 1930 kommt oder ob da ein Fahrzeug aus dem Jahr 2020 kommt, der […] beeinflusst das gar nicht. Da kann man dann vielleicht irgendetwas über Wahlentscheidungen oder so beeinflussen. Aber das sind dann auch wieder ganz andere Kriterien. Und da liegen noch mal zehn Jahre dazwischen.» (B12)

Dabei ist es rechtlich möglich, dem «Ausschreibungswahn» zu entgehen. Der interviewte Verkehrsexperte des Betriebsrats eines großen Eisenbahnunternehmens verweist etwa auf die Anschaffung von eigenen Beständen an Schienenfahrzeugen durch die Länder.

«Manche Bundesländer haben es schon versucht, indem sie sich den Wagenpark anschaffen, also die Züge selbst kaufen und die zur Verfügung stellen. […] Man geht dann nicht mehr unbedingt nach dem Preis, sondern fragt: ‹Was brauchen wir?› Und das muss dann irgendjemand günstig betreiben. Da macht es natürlich auch irgendwann gar keinen Sinn mehr auszuschreiben. Wenn ich schon den Wagenpark habe, dann suche ich mir noch jemanden, der das Ganze betreibt. Aber dann kann ich es auch irgendwann wieder selbst machen.» (E4)

Solche Beispiele sind aber im öffentlichen Bewusstsein noch nicht präsent genug. Alles in allem wird – so unser Eindruck im Gespräch mit den Beschäftigten des Schienenfahrzeugbauers – das Paradigma der «Sparpolitik» immer noch als nicht oder kaum veränderbar akzeptiert: «Das müsste mehr gefördert werden. Das Ganze hat natürlich […] mehrere Aspekte. Wenn das gefördert wird, wo kommt das Geld oder die Unterstützung letztlich her? […] Wer wird das in Zukunft noch bezahlen können und bezahlen wollen?» (B12)

7.3 «DAS ZULASSUNGSVERFAHREN ALS KOSTENTREIBER»

Interessant ist die explizit geäußerte und von allen Interviewten geteilte Kritik an den Zulassungsverfahren beim Eisenbahnbundesamt (EBA). Diese werden als «aufwendig», langwierig und extrem bürokratisch beschrieben. Damit seien sie wesentliche Treiber für die hohen Kosten sowie die langen Lieferzeiten von Schienenfahrzeugen und damit auch Grund für den Wettbewerbsnachteil des Schienenfahrzeugbaus gegenüber der Automobilindustrie (einschließlich der Produktion von Bussen). Exemplarisch hier das Zitat eines hoch qualifizierten Beschäftigten: «Die Sache ist echt aufwendig. Das ist auch ein Grund, warum das Ganze immer teurer wird und […] immer längere Durchlaufzeiten kriegt, weil dieser Bürokratieaufwand sehr viel größer geworden ist. Als ich hier anfing, habe ich so viel für die Akten gemacht und so viel für das Fahrzeug. Heute ist das Verhältnis umgekehrt. Man kann

heute fast jeden Handgriff […] in zehn Gutachten nachweisen […]. Da gibt es auch Branchen, die sich damit dumm und dämlich verdienen. Die sagen: ‹Da habt ihr die Gefahr, da kann euch ja das Fahrzeug vom Hebebock fallen. Seid ihr darauf ausgelegt? Macht mal ein Gutachten!› Das ist auch einer der größten Hinderungsgründe aus meiner Sicht, warum Schienenfahrzeuge relativ teuer sind, warum [die Produktion] so lange dauert und warum die Konkurrenzfähigkeit sinken wird. Andere können mit Standardprodukten auf den Markt gehen.» (B12)

Zu den Gründen der als ausufernd wahrgenommenen Bürokratie verweist er etwa auf das hohe rechtliche Haftungsrisiko, dem die EBA-Prüfer*innen ausgesetzt sind. «Jetzt muss ich erst einmal den Mitarbeiter im Eisenbahnbundesamt vorstellen. Der hat den Auftrag, […] die Unterlagen vom Hersteller XY [zu prüfen]. Jetzt hat er mitgekriegt, dass wir hier vor fünf Wochen ein Problem mit einer Tür bei einer S-Bahn in München hatten. Da ist irgendwann ein Betrunkener dreimal ein- und viermal ausgestiegen und irgendwann ist er da in der Tür hängen geblieben und hat sich verletzt. Für dieses Türsystem hat mein Nachbar einen Stempel auf das Papier gesetzt: [Das System] ist zugelassen und sicher […]. So, dann stand bei diesem Kollegen vor drei Wochen morgens um acht Uhr der Staatsanwalt und hat ihm den Schreibtisch ausgeräumt. Und der Chef stand da und hat gesagt: ‹Der war's.› Da können Sie sich vorstellen, wie der [Kollege] künftig arbeitet.» (B12)

7.4 WIE ES BESSER GEHT?

Zugleich haben die Beschäftigten eine Reihe konkreter Vorschläge, wie man den ÖPNV als Alternative zum Pkw-Verkehr attraktiver machen kann. Wie vielleicht in den vorherigen Zitaten deutlich wurde, ist für die Interviewten die Steigerung der Beförderungsqualität entscheidend. Oder wie es die bereits zitierte Unternehmenssprecherin formuliert: «Ich bewege vielleicht eher jemanden, in einer ländlichen Gegend aus seinem SUV auszusteigen und in einen Zug umzusteigen, wenn er in diesem Zug Konditionen vorfindet, mit denen er sich vielleicht nicht wie in seinem SUV fühlt, aber zumindest wohlfühlt (B11).

Ein hoch qualifizierter Interviewter betont die Bedeutung eines «guten Takts» sowie von transparenten und praktischen Ticketsystemen: «Das fängt mit einem guten Takt an, dass sie sich nicht merken müssen, der eine Zug fährt immer nur um 23 nach, der nächste um 12 Uhr 13, der übernächste um 22 nach. Sondern Sie gehen in die Stadt, […] kaufen irgendwas ein, verpassen Ihren Zug, wissen aber: Der nächste fährt auch um 23 nach. Eine Stunde später, aber um 23 nach. [Dann ist die] Einstiegshürde zum öffentlichen Nahverkehr deutlich abgesenkt! [Bei den] Tickets genau das gleiche. Neulich bin ich wieder in einer anderen Stadt unterwegs gewesen, da ist das Ticketsystem umgestellt worden. Das heißt, wo Sie vorher einen Fahrschein am Automaten in der Straßenbahn gekauft haben und er sofort entwertet war, müssen Sie jetzt zusätzlich entwerten. Das sagt Ihnen aber keiner. Wenn Sie jetzt erwischt

werden, sind Sie Schwarzfahrer. Auch andere Hürden unabhängig vom Fahrzeug spielen aus meiner Sicht eine extrem hohe Rolle.» (B12)

Eine Mitarbeiterin regt die Einführung eines «Innovationsbudgets» bei Ausschreibungen an, um sicherzustellen, dass die Produzenten ihre innovativen Potenziale abrufen können, auch wenn sie die Kosten für das Produkt erhöhen. «Wenn jetzt nicht gerade eine Ausschreibung läuft, die da heißt ‹Ich hätte gerne einen innovativen Zug›, dann kann ich ihn auch nicht anbieten. Selbst wenn ich es wollte, kann ich nicht mit einem neuen Konzept auf den Markt gehen und sagen: ‹Ich würde dir das bieten. Aber das kostet natürlich viel mehr und das deckt auch viel mehr ab, als du eigentlich gefordert hast.› […] Da wird die Entwicklung an der Stelle so ein bisschen gekappt, weil wir als Hersteller natürlich immer auch wirtschaftlich arbeiten müssen. Man könnte viel mehr machen, wenn ein gewisses Budget zur Verfügung gestellt würde und man […] dieses Budget für besonders innovative Dinge […] ausschöpfen würde.» (B11)

Deutlich wird, dass die Beschäftigten seitens der Politik Zukunftsvisionen und langfristige verkehrspolitische Konzepte vermissen, die der Branche mehr Planungssicherheit geben könnten. «Grundsätzlich wäre es eine Aussage: ‹Wir werden in den nächsten zehn Jahren so und so viele Strecken reaktivieren›. Oder: ‹Wir werden den Streckenausbau dort und dort machen›. Oder: ‹Wir werden die Elektrifizierung auf den und den Strecken vorantreiben.› Mehr Elektrofahrzeuge als Diesel oder so. Das würde […] ein Signal setzen. […] Dementsprechend würde in den nächsten Jahren […] ein Budget für Verkehrsunternehmen zur Verfügung stehen.» (B11)

Klare politische Zielvorgaben könnten auch dazu beitragen, die Entwicklungszeiten zu verkürzen, meint eine befragte Ingenieurin: «Was man machen könnte, ist so ein bisschen vorausschauend projektieren oder das Engineering vorantreiben, […] wenn klare Signale kommen, in welche Richtung sich Züge entwickeln sollen. Welcher Fahrkomfort soll kommen? Worauf legt man dann Wert in der Politik? Was will man seinen Fahrgästen bieten? Dann würden auch bei uns im Vorfeld gewisse Überlegungen

DIE BEFRAGTEN BESCHÄFTIGTEN BEOBACHTEN RECHT GENAU DAS POLITISCHE UMFELD, IN DEM SICH DER SCHIENENFAHRZEUGBAU BEWEGT.

entstehen und Vorarbeiten durchgeführt werden, die dann die Einführung eines solchen Produkts mit diesen Eigenschaften, die gefordert sind, verkürzen.» (B13)

Fazit: Die befragten Beschäftigten beobachten recht genau das politische Umfeld, in dem sich der Schienenfahrzeugbau bewegt. Obwohl sie Fahrzeugbauer*innen sind, ist ihnen systemisches Denken sehr geläufig – Verkehrsplanung, Stadtentwicklung, Klimapolitik in ihre Betrachtung einzubeziehen erscheint ihnen normal. Sie sehen sich als Teil einer ökologischen Verkehrswende und sind stolz, zu erfolgreichen Stadtentwicklungen beigetragen zu haben (Odense, Aarhus, Tramlink in London-Croydon). Es gibt eine hohe Identifikation mit den Produkten. Andererseits werden hemmende politische Rahmenbedingungen zwar oft genau wahrgenommen, aber als kaum veränderbar akzeptiert (z. B. leere öffentliche Kassen, Schuldenbremse, Ausschreibungsbedingungen, Überbürokratisierung im Zulassungsverfahren). Gleichwohl gibt es Forderungen an die Politik, etwa nach einer langfristigen Verkehrsplanung, einem Deutschlandtakt oder einem «Innovationsbudget» bei Ausschreibungen. Genau wie den Beschäftigten in der Automobilindustrie fehlt ihnen jedoch ein gesellschaftspolitischer oder wirtschaftsdemokratischer Mechanismus, mit dem sie ihre Produzentenkompetenz in eine gesellschaftspolitische Bewegung für einen Green New Deal einbringen könnten.

8 SCHLUSSFOLGERUNGEN

NEUN THESEN ZU CHANCEN UND HINDERNISSEN FÜR EINE SOZIAL-ÖKOLOGISCHE POLITIK IM BETRIEB

These 1: Die Identifikation der Beschäftigten mit «ihren» Automobilunternehmen hat abgenommen – wie auch die Begeisterung für das Auto als solches. Hier ist ein Riss entstanden, wodurch sozial-ökologische Politikansätze zumindest diskutiert werden und nach und nach Unterstützung gewinnen können.

Spätestens mit dem Abgasskandal 2015 sind die Unternehmen in eine tiefe Glaubwürdigkeitskrise gerutscht – nicht nur gegenüber den Verbraucher*innen, sondern auch gegenüber den eigenen Beschäftigten. Nachgelassen hat bei den Beschäftigten aber auch die Begeisterung für das eigene Auto. Zwar ist das Auto weiterhin das Verkehrsmittel der Wahl – oft schlicht auch aus Mangel an praktikablen Alternativen, vor allem für Pendler*innen aus dem ländlichen Raum –, doch als Kulturgut und Statussymbol hat es spürbar an Bedeutung verloren. Zahlreiche Befragte beobachten (und sind selbst Beispiel für) einen Kulturwandel unter den Beschäftigten. Wenig verwunderlich ist dieser stärker unter den Jüngeren ausgeprägt. Als weitere Gründe für diese Entwicklung nennen die Interviewten als unangemessen hoch empfundene Dividendenausschüttungen trotz der Krise und öffentlicher Beihilfen, Fehlentscheidungen des Managements, auch hinsichtlich der Transformation, schmerzhafte Rationalisierungen der letzten Jahre sowie immer wieder die generell abnehmende Akzeptanz für das autozentrierte Verkehrsmodell in großen Teilen der Gesellschaft.

These 2: Die Mehrheit der Befragten positioniert sich gegen staatliche Kaufanreize für Pkw mit reinem Verbrennungsmotor, die sogenannte Abwrackprämie. Dieser Befund liegt konträr zu dem Eindruck, den die Einlassungen von IG-Metall-Spitzenfunktionär*innen sowie die mediale Darstellung in der Debatte um das Konjunkturpaket 2020 nahelegten. Tatsächlich sehen die Interviewten staatliche Beihilfen für die Automobilindustrie generell eher kritisch. Die Kritik führender IG-Metall-Funktionär*innen an der SPD-Führung, die sich in der Großen Koalition gegen eine solche Prämie ausgesprochen hatte, stieß größtenteils auf Unverständnis. Vor allem war das Thema kein «Aufreger» in den Belegschaften, wie es die öffentlichen Stellungnahmen vermuten ließen.

Das Meinungsspektrum unter den Interviewten reicht von vereinzelter moderater Befürwortung einer Kaufprämie für die modernsten und schadstoffärmsten Verbrenner als «Übergangslösung» bis zu entschiedener Ablehnung einer derartigen Prämie,

VIELFACH WERDEN «NOCH MEHR SUBVENTIONEN FÜR DIE AUTOINDUSTRIE» ABGELEHNT.

weil sie «rückwärtsgewandt» sei und «den notwendigen Umbau der Automobilindustrie» verlangsame. Vielfach werden «noch mehr Subventionen für die Autoindustrie» abgelehnt.

Auffällig ist auch, dass die öffentliche Positionierung der IG-Metall-Spitzen für die interviewten betrieblichen Funktionär*innen überraschend kam – die meisten hatten davon aus den Medien erfahren. Im Vorfeld habe es keine Informationen an die regionalen IG-Metall-Geschäftsstellen, geschweige denn Diskussionen in den gewerkschaftlichen Gremien gegeben. Die meisten Interviewten sehen dies als Affront und ernsthaften Mangel an innerorganisatorischer Demokratie und Kommunikation.

Ein Großteil der Befragten interpretiert die Kritik hoher IG-Metall-Funktionär*innen an der Entscheidung der SPD als Konzession der Gewerkschaftsspitzen an die «Betriebsratsfürsten der Automobilunternehmen», deren tatsächliche oder vermeintliche Nähe zum Management der Unternehmen innerhalb der Funktionärsschicht, der unsere Befragten angehören, eher kritisch gesehen wird. Dies ist auch insofern interessant, weil es auf die Vielschichtigkeit und die inneren Widersprüche der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb hinweist.

These 3: In den Belegschaften gibt es erhebliche Skepsis gegenüber den Transformationsstrategien «ihrer» Unternehmen. Dem Management wird überwiegend schlicht nicht zugetraut, kluge Entschei-

dungen zu treffen, die die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen sichern und damit letztlich auch die Voraussetzungen für «gute Arbeit» schaffen. In unserem Sample zeichnet sich lediglich bei Volkswagen ein langsam wachsendes Vertrauen in die E-Strategie des Vorstands ab. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Interviewten dem Konzern nicht zuletzt aufgrund seiner Größe zutrauen, den gegenwärtigen Umbruch in der Automobilindustrie nicht nur zu überleben, sondern auch gestärkt daraus hervorzugehen.

Das verbreitete Misstrauen speist sich aus einer Reihe unterschiedlicher Erfahrungen. So wurde das Engagement der Unternehmen in Bezug auf E-Mobilität in den letzten Jahren als ziellos und wechselhaft wahrgenommen – die Befragten nennen etwa die 2009 eingegangene und fünf Jahre später wieder aufgegebene Tesla-Beteiligung des Daimler-Konzerns. Generell herrscht der Eindruck vor, dass notwendige Weichenstellungen verschlafen wurden. Aber auch, dass jetzt von vielen E-Mobilität – verstanden als Fortsetzung des individuellen Automobilismus mit batterieelektrischem Antrieb – als einzige Lösung präsentiert wird, stößt auf Skepsis. Viele Beschäftigte haben Zweifel, dass in einem überschaubaren Zeitraum eine ausreichende Ladeinfrastruktur aufgebaut werden kann. Die Interviewten weisen auch auf ungelöste Umwelt- und Ressourcenprobleme der Batterieelektrik hin. Darüber hinaus betrachten viele Befragte die von den Unternehmen verbreiteten Zukunftsversprechen einer smarten, ökologisch nachhaltigen und sauberen Mobilität als unglaubwürdig. Oft wird das an Alltagserfahrungen festgemacht: Etwa, wenn das mittlere und höhere Management selbst immer noch «dicke Verbrenner» fährt oder es auf den Firmenparkplätzen keine Lademöglichkeiten für E-Autos gibt. Dazu kommt, dass die Schwierigkeiten, die mit dem technologischen Wandel verbunden sind, als frustrierend empfunden werden: Notwendige Qualifizierungen finden aufgrund von Produktivitätsvorgaben nicht statt, Softwareprobleme führen zu permanenten Stockungen in Produktionsabläufen und so weiter und so fort.

These 4: Die Befragten trauen den politischen Entscheidungsträger*innen und Verkehrsunternehmen, insbesondere der Deutschen Bahn, nicht zu, eine tragfähige Verkehrswende auf den Weg zu bringen.

Auch bei Kolleg*innen, die einem Ausbau des ÖPNV und Bahnverkehrs aufgeschlossen gegenüberstehen, gibt es eine verbreitete Skepsis gegenüber der Verkehrspolitik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Als Begründung führen sie frustrierende eigene Erfahrungen mit den Unzulänglichkeiten dieser Verkehrsträger an: volle Straßen- und S-Bahnen zu Stoßzeiten, fehlende Anschlussverbindungen, keine Taktfahrpläne, Ausfälle und Verspätungen. Als abschreckendes Megasymbol für die Unfähigkeit deutscher Verkehrspolitik verweisen mehrere Interviewte in Stuttgart auf die Endlosbaustelle «Stuttgart 21».

These 5: Der Transformationsstrategie der IG Metall fehlt es einerseits an betrieblicher Verankerung und Rückkopplung und an-

dererseits an einer Einbindung in ein gesellschaftspolitisches Projekt einer sozialökologischen Verkehrswende bzw. eines Green New Deal. Entsprechende Konzepte und Programme existieren zwar – allerdings nur auf dem Papier. Weder in den Betrieben noch in der öffentlichen Debatte werden sie von der Organisation offensiv vertreten und deshalb, kaum verwunderlich, auch nicht als Richtschnur für politisches Handeln wahrgenommen.

Strategische Leitlinien oder Diskussionen von der Vorstands- oder Bezirksleitungsebene der IG Metall finden nur selten ihren Weg in die betrieblichen Vertrauensleutegremien. Gleichzeitig fällt es auch den betrieblichen Akteur*innen in den gut organisierten Automobilunternehmen schwer, autonome, vom Management unabhängige Strategien zu entwickeln und mit der Belegschaft zu diskutieren.

Betriebliche Diskussionsrunden und Bildungsangebote, in denen in größerem Rahmen an autonomen gewerkschaftlichen Transformationsstrategien gearbeitet wird, gibt es zwar hier und dort – sie bilden aber die Ausnahme. Die Regel ist vielmehr, dass die von uns befragten Funktionär*innen in ihren betrieblichen Gremien wie Vertrauensleutekörpern, aber auch Betriebsräten enorme Schwierigkeiten haben, die komplizierte Gemengelage rund um die Themen Klimawandel und Transformation angemessen zu bearbeiten.

Die Gründe dafür sind komplex. Viele Interviewte verweisen auf den Druck, dem sich die Gremien angesichts permanenter

DIE REGEL IST VIELMEHR, DASS DIE VON UNS BEFRAGTEN FUNKTIONÄR*INNEN ENORME SCHWIERIGKEITEN HABEN, DIE KOMPLIZIERTE GEMENGELAGE RUND UM DIE THEMEN KLIMAWANDEL UND TRANSFORMATION ANGEMESSEN ZU BEARBEITEN.

Rationalisierungsanforderungen ausgesetzt sehen. Beispielhaft ist die Aussage eines Gewerkschafters eines Lkw-Werks aus Baden-Württemberg: Man schaffe es nicht, das Thema Transformation offensiv anzugehen, «weil wir uns permanent von der Geschäftsleitung getrieben fühlen» (B18).

Zudem problematisieren viele Funktionär*innen eine weitgehende Entpolitisierung der Betriebsratsgremien. Diskussionen über gesellschaftspolitische Fragen fänden kaum statt, ebenso wenig eigenes Agenda-Setting, stattdessen dominiere eine Haltung des Co-Managements. Häufig fühlen sich die betrieblichen Gremien von der IG Metall alleingelassen. Zwar werden bestimmte Initiativen des Vorstands begrüßt, wie etwa 2019 der mit breiter Beteiligung von Betriebsräten erarbeitete Transformationsatlas (IG Metall 2019b). Vermisst wird aber die Einbindung solcher Initiativen in eine kohärente Gesamtstrategie.

Wenn schon Konzepte und Strategiepapiere von Vorstand und Bezirksleitungen selten Eingang in die betrieblichen Diskussionen finden, gilt dies umso mehr für alternative linke Entwürfe, die in der IG Metall und in ihrem Umfeld diskutiert werden. Noch viel seltener finden sie den Weg in Vertrauensleutegremien oder Delegiertenversammlungen, geschweige denn in die Diskussionsräume der Beschäftigten.

Einige der Befragten problematisieren die tatsächlich oder vermeintlich einseitige Ausrichtung der IG-Metall-Spitze auf den Elektroantrieb. Zugleich sehen sie es als Herausforderung für die aktive gewerkschaftliche Basis der Branche, auf diese ihrer Meinung nach verengte Perspektive eine politische Antwort zu geben.

These 6: Politisch weitergehenden Forderungen nach einer Konversion der Automobilproduktion stehen die Interviewten überwiegend skeptisch gegenüber, weisen diese aber nicht grundsätzlich zurück. Allerdings fällt auf, dass der Begriff «Konversion» in der Debatte einerseits nicht klar definiert und andererseits emotional enorm aufgeladen ist. In der Sache ist eine Diskussion über alternative Produktion und Produkte aber möglich, wenn auch schwierig.

Einige Betriebe sind hochgradig spezialisiert. Hier glauben die Interviewten nicht, dass mit den Maschinen alternative Produkte gefertigt werden können. Andere Standorte sind dagegen so aufgestellt, dass «von der Technologie und vom Know-how her jede metallverarbeitende Industrie denkbar wäre» (B21). In einem großen Automobilwerk in Baden-Württemberg gab es früher bereits Erfahrungen mit der Produktion von Schienenfahrzeugen, in einem weiteren mit dem Bau von Fahrrädern. Dort, wo Automobilkonzerne eigene Nutzfahrzeug- und Omnibussparten unterhalten, sind die Hürden für einen Einstieg in die Diskussion deutlich niedriger.

Zweifel gibt es hinsichtlich der bei einer Konversion zu erwartenden Beschäftigungseffekte, auch wenn Beschäftigte aus Produktionsbetrieben für Autobusse und Triebzüge auf den hohen Arbeitskräfte-

bedarf in der eher manufakturartigen Produktion solcher Fahrzeuge verweisen.

Mit Blick auf einen möglichen Beschäftigungsaufbau in anderen Branchen befürchten die Befragten, dass nahezu jede denkbare Beschäftigungsalternative in der von vergleichsweise hohen Löhnen gekennzeichneten Automobilindustrie mit erheblichen Entgeltverlusten für die Arbeiter*innen einherzugehen droht.

These 7: Grundsätzlich stehen viele der interviewten betrieblichen Gewerkschaftsfunktionär*innen den inhaltlichen Vorschlägen eines Green New Deal der LINKEN (Riexinger 2020a; b; Candeias 2020) aufgeschlossen gegenüber, zumal sich viele Kernaussagen mit den Positionen der IG Metall überschneiden. Sie sind aber skeptisch sowohl in Bezug auf die Perspektive einer politisch-praktischen Umsetzung wie auch hinsichtlich der Möglichkeiten, größere Teile ihrer Belegschaften für ein solches Programm zu gewinnen, geschweige denn zu mobilisieren.

Einer der wesentlichen Gründe dürfte darin liegen, dass es an einer Vermittlung zwischen dem Status quo und dem komplexen Programm einer sozial-ökologischen Verkehrswende durch konkrete Teilziele und realisierbare Zwischenschritte fehlt. Doch genau solche braucht es, damit eine Mobilisierung auf der betrieblichen oder überbetrieblichen Ebene überhaupt erst als praktische Handlungsoption erscheinen kann.

Als wichtige Hindernisse nennen die Befragten dabei sowohl unzureichende Alternativen zum Pkw (schlechter Zustand des ÖPNV) als auch mangelhafte politische Kommunikation und Dialogbereitschaft der gesellschaftlichen Linken und der Umweltbewegung. Viele Interviewte bringen immer wieder folgendes Argument: Damit der öffentliche Nahverkehr von der Mehrheit ihrer Kolleg*innen als Alternative zum Automobil angenommen werde, müsse das Angebot deutlich attraktiver werden – und zwar in der Praxis. Ein politisches Versprechen überzeuge niemanden. Kraftvolle beteiligungsorientierte Kampagnen für den Ausbau des ÖPNV könnten hier ein möglicher Ansatz sein, diese Apathie zu überwinden.

Die gleiche Argumentation findet sich in Bezug auf mögliche Beschäftigungsperspektiven in anderen Branchen mit in der Regel deutlich niedrigerer Tarifbindung und geringeren Löhnen. Explizit wird hier immer wieder der ÖPNV genannt. Hier fordern die Befragten eine stärkere Kooperation von IG Metall und ver.di, um auf eine Stärkung der Tarifbindung und Löhne im Dienstleistungssektor hinzuwirken. Auch wenn allen gewerkschaftlich Organisierten unter den Befragten klar ist, dass ein solcher Ansatz nicht von heute auf morgen erfolgreich sein kann, wird er als notwendig erachtet.

Eher kritisch sehen viele der Interviewten bestimmte politische Herangehensweisen der gesellschaftlichen Linken und der Umweltbewegung, die sie als «ungeschickt», «belehrend» und «von oben herab» wahrnehmen. Auch wenn solche Urteile mitunter selbst eher wie ad hoc bestätigte Vor-

urteile erscheinen, begrüßen die Befragten ausdrücklich eine Vertrauen schaffende Debatte mit der Klimabewegung, namentlich den Jugendlichen von Fridays for Future.

Sinnvoller wäre es stattdessen, die Partei DIE LINKE würde sich darum bemühen, «in einer politischen Debatte um die Frage [der] Mobilität eine Vertrauensebene zu schaffen. Wie müsste sie aussehen, damit sie auch umwelt- und nachhaltig passt?», betont ein baden-württembergischer Vertrauensmann und Betriebsrat (B23).

Um dies zu erreichen, «muss ich […] mit Menschen [über alles diskutieren, d. A.], nicht nur über Verkehr. Du musst den Leuten zeigen: ‹Ich bin für euch da in *der* Frage, in *der* Frage, in *der* Frage.› […] Wenn ich in einer Betriebszeitung nur von meinen politischen Fernzielen schreiben würde, dann wird die […] nicht ernst genommen […]. Du musst dich [..] in die Niederungen bewegen, dich auch um Themen kümmern, die nicht dein politisches Fernziel berühren, damit du das Vertrauen der Menschen gewinnst. Sonst wird sich nichts ändern.» (B23)

Um Diskussionen mit den Kolleg*innen über die Notwendigkeit einer Reduzierung des motorisierten Individualverkehrs anzustoßen, empfiehlt ein anderer Vertrauensmann aus Baden-Württemberg, sich stärker aktiv mit Pendler*innen zu solidarisieren.

Alles in allem zeigt sich, dass es möglich und lohnend ist, mit den Beschäftigten in der Automobilindustrie – insbesondere mit der gewerkschaftlichen Basis in den Betrieben – in produktive Diskussionen um eine sozial-ökologische Verkehrswende einzusteigen. Dabei sollte allerdings klar sein, dass es darum geht, «dicke Bretter zu bohren» (Candeias/Krull 2020). Um eine Chance auf Erfolg zu haben, müssen sich nicht nur die Automobilarbeiter*innen bewegen – auch DIE LINKE muss die Art und Weise ihrer politischen Interaktion und Kommunikation überdenken bzw. ihre Ansätze mit positiven Angeboten und kontinuierlichen Gesprächs- und Arbeitsformaten wie Foren, Gesprächskreisen und gemeinsamen Praxen und Allianzen weiter ausbauen. Weder reicht es, die Position der Gewerkschaft zu verdoppeln, noch, sie zu kritisieren und ihr ein besseres Konzept entgegenzustellen. Es gilt vielmehr, gemeinsame Positionen, Initiativen und Praxen im kritischen Miteinander mit den Führungsebenen (sofern möglich), vor allem aber mit den Beschäftigten aus den Betrieben zu entwickeln. Fridays for Future und ver.di haben es vorgemacht (Autorinnenkollektiv Climate.labour.turn 2021). Aber auch im Bereich der IG Metall gibt es viele Erfahrungen von Kooperationen zwischen Gewerkschaft und Umweltbewegung und auch Initiativen aus den Betrieben, etwa die Arbeitskreise Alternative Produktion, an die es wieder anzuknüpfen gilt. Wenn beide Seiten zu einem echten Dialog bereit sind, muss ein Bündnis für einen Green New Deal keine ferne Utopie bleiben.

These 8: Die Chancen der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft, die Transformation der Automobilindustrie nicht nur über

sich ergehen zu lassen, sondern mitzugestalten, hängen letztlich davon ab, inwieweit es ihnen gelingt, Gegenmacht aufzubauen. Eine von den Unternehmensstrategien unabhängige gewerkschaftliche Transformationsstrategie benötigt betriebliche Durchsetzungsfähigkeit und damit Mehrheiten.

Dass es dafür mehr Anknüpfungspunkte in den Belegschaften und Funktionärskörpern gibt, als vielfach gedacht, ist eine notwendige, aber noch keine hinreichende Bedingung für eine sozial-ökologische Transformation. Geht man davon aus, dass auf höheren Betriebsratsebenen Sozialpartnerschaft und Standortkonservatismus stärker ausgeprägt sind als unter den für diese Analyse hauptsächlich befragten mittleren Funktionär*innen, sind Letztere diejenigen Akteur*innen, auf die es in den betrieblichen «Transformationskonflikten» (Dörre 2020) ankommt. Bislang allerdings fehlt es der Transformationsdebatte der IG Metall vor allem an der illusionslosen Einsicht, dass alle Fragen der Neuausrichtung von Unternehmen und Industrien letztlich nicht durch clevere Expertise, sondern durch reale Macht entschieden werden. Nur organisierte Belegschaften, die in der Lage sind, ihre Interessen zu artikulieren und im Konflikt durchzusetzen, werden am Ende den Gang der Entwicklung nennenswert beeinflussen können. In der Debatte um die Zukunft der Automobilindustrie und ihrer Arbeitsplätze spielen diese Aspekte bisher eine erstaunlich untergeordnete Rolle. Wenn es der IG Metall gelänge, den Impuls der anwachsenden Welle von Abwehrkämpfen bei diversen Automobilzulieferern mit einer Kampagne für einen sozial-ökologischen Wandel zu verbinden, könnte die Auseinandersetzung tatsächlich eine gesellschaftspolitische Dynamik entfalten, die ein «window of opportunity» eröffnet.

These 9: Im Zuge des Wegfalls von Arbeitsplätzen durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs, aber auch durch den Rationalisierungsschub, der ganz generell mit der Digitalisierung der Automobilfertigung einhergeht, wird die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung in den nächsten Jahren unausweichlich an Bedeutung gewinnen. Wenn es der IG Metall gelingt, daraus eine tarifliche und politische Forderung zu entwickeln und eine entsprechende Bewegung zu organisieren, könnte dies wiederum die Debatte um einen gesellschaftlichen Masterplan für eine sozial-ökologische Transformation und Verkehrswende befruchten. Linke und progressive Kräfte sollten versuchen, den Zusammenhang zwischen beiden Fragen aufzuzeigen und sie politisch miteinander zu verknüpfen. Eine breit getragene Forderung nach kollektiver gesetzlicher und tariflicher Arbeitszeitverkürzung könnte ein Moment sein, um das herum sich womöglich ein Programm für eine sozial-ökologische Transformation «von unten» verdichtet.

In zahlreichen für diese Analyse geführten Interviews tauchte das Thema «Arbeitszeitverkürzung» auf. Bislang hat es allerdings eher den Charakter einer «Unterströmung», die sich gelegentlich, scheinbar zufällig mal hier, mal dort an der Was-

seroberfläche bemerkbar macht. Mehrere befragte Betriebsräte und Vertrauensleute großer Automobilhersteller schätzen, dass es innerhalb ihrer Belegschaften einen verbreiteten Wunsch gibt, weniger zu arbeiten. Dass der IG-Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann im August 2020 mit dem Vorschlag einer Viertagewoche als Option für die Betriebe an die Öffentlichkeit ging, ist ein Zeichen für die Stärke dieser Unterströmung. Arbeitszeitpolitik war in den vergangenen Jahren bei der IG Metall vor allem durch den teilweise erfolgreichen Versuch geprägt, beschäftigtenfreundlichere Formen von Arbeitszeitflexibilisierung zu vereinbaren. Ob und – falls ja – wie konkret die IG Metall nach der traumatisierenden und bis heute fortwirkenden Niederlage im Streik für die 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland die Forderung nach kollektiver Arbeitszeitverkürzung erneut aufgreifen wird, bleibt abzuwarten. Der beschleunigte Umbau der Autoindustrie wird jedenfalls der Debatte neuen Schwung geben.

LITERATUR

Albrecht, Ulrich (1979): Alternative Produktion: Das Beispiel Lucas Aerospace, in: Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1978/79: Arbeiterinteressen gegen Sozialpartnerschaft, Berlin, S. 204–216.

Autorinnenkollektiv Climate.labour.turn (2021): Mein Pronomen ist Busfahrerin. Die Kampagne zum Tarifvertrag Nahverkehr 2020 als Exempel ökologischer Klassenpolitik, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin (im Erscheinen).

Bauer, Wilhelm/Riedel, Oliver/Herrmann, Florian/Borrmann, Daniel/Sachs, Caroline (2018): ELAB 2.0. Wirkungen der Fahrzeugelektrifizierung auf die Beschäftigung am Standort Deutschland – Abschlussbericht, Stuttgart, Fraunhofer IAO, unter: www.iao.fraunhofer.de/lang-de/images/iao-news/elab20.pdf.

Bätzold, Carsten/Lacher, Michael (2020): «Die Autoindustrie am Scheideweg», Denknetz. Workingpaper, unter: www.denknetz.ch/wp-content/uploads/2020/05/Baetzold_Autoindustrie_Scheideweg.pdf.

Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2021): «Elektro-SUVs lösen kein Problem», Interview mit Carsten Bätzold, in: der Freitag 12/2021, 25.3.2021, S. 5.

Blöcker, Antje (2014): Arbeit und Innovationen für den sozial-ökologischen Umbau in Industriebetrieben, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung 289/2014, Düsseldorf, unter: www.econstor.eu/bitstream/10419/181745/1/p_edition_hbs_289.pdf.

Blöcker, Antje (2020a): Transformation auf Hochtouren, Konversion noch auf Sparflamme. Automobilhersteller und Zulieferindustrie in Berlin und Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt in der Transformation, in: Blöcker, Antje/Dörre, Klaus/Holzschuh, Madeleine (Hrsg.): Auto- und Zulieferindustrie in der Transformation – Beschäftigtenperspektiven aus fünf Bundesländern, Frankfurt a. M., S. 8–77.

Blöcker, Antje (2020b): Auf dem Sprung in die E-Mobilität? Transformationsdynamiken im Autoland Sachsen, in: Dörre, Klaus/Holzschuh, Madeleine/Köster, Jakob/Sittel, Johanna (Hrsg): Abschied von Kohle und Auto?, Frankfurt a. M./New York, S. 181–222.

Bündnis 90/Die Grünen (2021): Grünes Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2021, unter: www.gruene.de/artikel/wahlprogramm-zur-bundestagswahl-2021.

Burmeister, Kai (2019): Umkämpfte Arbeit in der Automobilindustrie. Das Beispiel Automotiv-Cluster Baden-Württemberg, in: Prokla 2/2019, S. 277–294.

Burmeister, Kai (2020a): Zwischen Rotstift und Transformation. Arbeit in der Automobilindustrie, in: Sozialismus.de 10/2020, S. 43–47.

Burmeister, Kai (2020b): Für ein Transformationspaket – Aufgaben für linke Politik und Gewerkschaften rund ums Auto!, in: spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft 238/2020, unter: www.spw.de/data/burmeister_konjunktur.pdf.

Candeias, Mario (2020): Der Mietendeckel der Mobilität?, in: LuXemburg 1/2020, unter: www.zeitschrift-luxemburg.de/mietendeckel-der-mobilitaet.

Candeias, Mario/Krull, Stephan (2020): Vom Bohren dicker Bretter. Die Debatte zur Konversion der Autoindustrie, Rosa-Luxemburg-Stiftung, 24.8.2020, unter: www.rosalux.de/news/id/42848.

Candeias, Mario/Rilling, Rainer/Röttger, Bernd/Thimmel, Stefan (Hrsg.) (2011): Globale Ökonomie des Autos. Mobilität. Arbeit.Konversion, Hamburg.

Daum, Timo (2021): Der Osten elektrisiert, in: der Freitag 12/2021, 25.3.2021, S. 5.

Dörre, Klaus (2019): Die Gewerkschaften – progressive Akteure einer Nachhaltigkeitsrevolution?, in: spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft 4/2019, S. 38–46.

Dörre, Klaus (2020): Gesellschaft in der Zangenkrise. Vom Klassen- zum sozialökologischen Transformationskonflikt, in: Dörre, Klaus/Holzschuh, Madeleine/Köster, Jakob/Sittel, Johanna (2020): Abschied von Kohle und Auto?, Frankfurt a. M./New York, S. 71–129.

Eckardt, Andrea/Harmening, Björn/Adler, Tom/Mertens, Klaus (2020): Konversion der Autoindustrie – Was denken die Beschäftigten?, in: LuXemburg 1/2020, unter: www.zeitschrift-luxemburg.de/gespraech-konversion-der-autoindustrie-was-denken-die-beschaeftigten/.

Habeck, Robert (2021): Von hier an anders. Eine politische Skizze, Köln.

Hirsekorn, Lars (2020): «Keine Angst vor der Wende». Wer braucht eigentlich Autos und für was?, in: express 10/2020, S. 1–2.

IG Metall (2019a): Satzung der IG Metall, beschlossen auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 6. bis 12. Oktober 2019, unter: www.igmetall.de/download/20191231_IGM_Satzung_2020_web_4bc0a0e0054f65e751-cf12b6d4b17c76d0a01873.pdf.

IG Metall (2019b): Transformationsatlas, wesentliche Ergebnisse, unter: www.igmetall.de/download/20190605_20190605_Transformationsatlas_Pressekonferenz_f2c85bcec886a59301dbebab85f136f36061cced.pdf.

IG Metall (2020a): #FAIRWANDEL jetzt! Gute Argumente zur Metall-Tarifrunde 2020, unter: www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/fairwandel-jetzt-argumente-zur-tarifrunde.

IG Metall (2020b): Klimaschutz: Das sind die Positionen der IG Metall, 5.2.2020, unter: www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/umwelt-und-energie/klimaschutz-das-sind-die-positionen-der-ig-metall.

IG Metall (2020c): Hofmann schlägt 4-Tage-Woche vor, 19.8.2020, unter: www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/4-tage-woche-als-wahlmoeglichkeit.

Kaiser, Julia (2020): #Wir fahren zusammen. Die Allianz von Fridays for Future und ver.di im Bereich Nahverkehr als Exempel ökologischer Klassenpolitik, in: Dörre, Klaus/Holzschuh, Madeleine/Köster, Jakob/Sittel, Johanna (Hrsg.): Abschied von Kohle und Auto?, Frankfurt a. M./New York, S. 267–285.

Karg, Luca/Laßhof, Maurice (2020): Klimakrise im Krisenklima: Krisenwahrnehmung und -empfindung von Jugendlichen, in: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 123/2020, S. 63–75.

Karg, Luca/Laßhof, Maurice (2021): Die Jugend kriegt die Krise(n). Wahrnehmungen von Fridays-for-Future-Aktiven und Auto-Azubis im Vergleich, in: Sozialismus.de, Supplement zu Heft 1/2021.

Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung?, München.

Klein, Naomi (2019): Warum nur ein Green New Deal unseren Planeten retten kann, Hamburg.

Köster, Jakob/Bose, Sophie/Dörre, Klaus/Lütten, John (2020): Nach der Braunkohle. Konflikte um Energie und regionale Entwicklung in der Lausitz, in: Dörre, Klaus/Holzschuh, Madeleine/Köster, Jakob/Sittel, Johanna (Hrsg.): Abschied von Kohle und Auto?, Frankfurt a. M./New York, S. 129–181.

Knierim, Bernhard (2021): Schienenfahrzeugindustrie – unterschätzte Potenziale, in: Candeias, Mario/Krull, Stephan (Hrsg.): Spurwechsel. Studien zu Mobilitätsindustrien, gerechten Übergängen und alternativer Produktion, Hamburg (im Erscheinen).

Krull, Stephan (2020): Nicht nur den Motor wechseln, sondern das System! Skizze für einen Ausstieg aus dem Automobilismus, unter: http://stephankrull.info/2020/10/26/nicht-nur-den-motor-wechseln-sondern-das-system/.

Kühn, Thomas/Koschel, Kay-Volker (2011): Gruppendiskussion. Ein Praxishandbuch, Wiesbaden.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage, in: Pickel, Susann/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hrsg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft, Wiesbaden, S. 465–481.

Neumann, Lars/Krippendorf, Walter (2016): Branchenanalyse Bahnindustrie. Industrielle und betriebliche Herausforderungen und Entwicklungskorridore, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Studie 331, unter: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_331.pdf.

Reimann, Annina (2020): Sanitäter der Autokalypse, in: Wirtschaftswoche 42, S. 49–53.

Riexinger, Bernd (2020a): Die Autoindustrie umbauen. Vorschlag für einen linken Green New Deal, in: LuXemburg 1/2020, unter: www.zeitschrift-luxemburg.de/ein-linker-green-new-deal.

Riexinger, Bernd (2020b): System Change: Plädoyer für einen linken Green New Deal – Wie wir den Kampf für eine sozial- und klimagerechte Zukunft gewinnen können, Hamburg.

Röttger, Bernd (2010): Konversion!?, in: Luxemburg 5/2010, unter: www.zeitschrift-luxemburg.de/konversion/.

Schade, Wolfgang/Berthold, Daniel/Doll, Claus/Grimm, Anna/Mader, Simon/Scherf, Christian/Sievers, Luisa/Wagner, Udo (2020): Synthese und Handlungsempfehlungen zu Beschäftigungseffekten nachhaltiger Mobilität. Arbeitspapier im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Karlsruhe.

Sittel, Johanna/Dörre, Klaus/Ehrlich, Martin/Engel, Thomas/Holzschuh, Madeleine (2020): Vor der Transformation. Der Mobilitätskonflikt in der Thüringer Auto- und Zulieferindustrie, in: Dörre, Klaus/Holzschuh, Madeleine/Köster, Jakob/Sittel, Johanna (Hrsg.): Abschied von Kohle und Auto?, Frankfurt a. M./New York, S. 129–181.

Storz, Wolfgang (2020): «Als die IG Metall das Auto noch nicht liebte» – Die Industriegewerkschaft war schon einmal viel weiter, in: express 6/2020, S. 4–5.

Urban, Hans-Jürgen (2020): Transformation als Bewährungsprobe, in: Sozialismus 9/2020, S. 34–42.

VDA – Verband der Automobilindustrie (2020): Service Jahreszahlen, unter: www.vda.de/de/services/zahlen-und-daten/jahreszahlen/export.html.

Waßmuth, Carl/Wolf, Winfried (2020): Verkehrswende: Ein Manifest, Köln.

AUTOREN

Johannes Schulten und Jörn Boewe betreiben gemeinsam das Journalistenbüro work in progress in Berlin. Als Autorenteam beschäftigen sie sich vor allem mit Arbeitskampfstrategien und Fragen gewerkschaftlicher Organisierung. Zuletzt erschien die gemeinsam mit Florian Butollo erarbeitete Analyse «Organizing Ryanair. Die Transnationale Gewerkschaftskampagne bei Europas Billigfluglinie Nummer eins», herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Stephan Krull ist ehemaliger Betriebsrat bei VW Wolfsburg und Koordinator des Gesprächskreises «Zukunft Auto.Umwelt. Mobilität» der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Er ist Mitglied der LINKEN und des Attac-Rates. Mit Mohssen Massarrat und Margareta Steinrücke veröffentlichte er 2009 das Buch «Schritte aus der Krise». Mit Mario Candeias bereitet er das Buch «Spurwechsel. Studien zu Mobilitätsindustrien, gerechten Übergängen und alternativer Produktion» (2021) vor.

IMPRESSUM

luxemburg beiträge Nr. 1
wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung
V. i. S. d. P.: Ulrike Hempel
Straße der Pariser Kommune 8A · 10243 Berlin · www.rosalux.de
ISBN: 978-3-948250-35-5 · Redaktionsschluss: Juni 2021
Titelmotiv: picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild, Sebastian Kahnert
Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin
Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation
Gedruckt auf: Circleoffset Premium White, 100 % Recycling

«Die Sicht in den Betrieben und gewerkschaftlichen Gremien ist differenzierter, als die öffentliche Meinung nahelegt. Vielmehr finden sich in den Belegschaften, bei Gewerkschaftsmitgliedern und ehrenamtlichen Funktionär*innen Potenziale und Anknüpfungspunkte für eine sozial-ökologische Mobilitätswende.»

Jörn Boewe, Stephan Krull, Johannes Schulten

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG