

Knut Tullius, Berthold Vogel, Harald Wolf

Mentalitäten des Umbruchs

**Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter
Transformationsbedingungen handeln**

Ein Forschungskonzept

**SOFI Working Paper
2021-23**

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

Zitationshinweis

Knut Tullius, Berthold Vogel, Harald Wolf

Mentalitäten des Umbruchs

Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter Transformationsbedingungen handeln

Ein Forschungskonzept

SOFI Working Paper 2021-23

Göttingen: SOFI

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

ISSN 1864-6999

Zusammenfassung

Angesichts des aktuellen arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandels sehen sich Arbeitnehmer*innen in ihren Arbeits- und Lebensweisen und in ihren Mentalitäten vielfältig herausgefordert. Sie stehen unter Anpassungsdruck. Dieser Zusammenhang von Mentalitäten und Strukturwandel wird in einem laufenden SOFI-Projekt mit dem Kurztitel „Mentalitäten des Umbruchs“ empirisch in den Blick genommen. Das Projekt untersucht die Art und Weise, in der Beschäftigte in gesellschaftlichen Transformationsprozessen sich orientieren, in ihnen handeln und diese mitgestalten. Orientierung, Handlung und Gestaltung – das macht Mentalitäten aus.

Das vorliegende Papier fasst die bisherigen Überlegungen zu einem Forschungskonzept zusammen, das die im Frühjahr 2021 begonnenen empirischen Erhebungen anleitet.

Abstract

In view of the current structural and societal changes, employees see themselves challenged in many ways in their ways of working and living as well as in their orientations and mentalities. They are under pressure to adapt. This connection between mentalities and structural and societal change is empirically investigated in an ongoing SOFI project with the short title "Mentalities of Change". The project examines the way in which employees orient themselves in contemporary processes of social transformation, how they act in such processes and how they help shape them.

This paper consolidates our considerations in a research concept that guides the empirical surveys that have begun in spring 2021.

Inhaltsverzeichnis

I	Einleitung	5
II	Mentalität(en) von Beschäftigten an Bruchpunkten gesellschaftlicher Transformationsprozesse	5
II.1	Zum Mentalitätsbegriff	6
II.2	Mentalitäten, Arbeits- und Lebensweisen, soziale Milieus	7
III	Untersuchungsfelder und -gruppen: Mentalitäten von Arbeitnehmer*innen in gesellschaftlichen Transformationskonstellationen	8
III.1	Transformationsfelder und -konstellationen	10
III.2	Auswahl von Arbeitnehmer*innengruppen in vier Transformationskonstellationen	12
IV	Erhebungskonzept und -methoden	14
V	Ausblick	16
VI	Literaturverzeichnis	18
	SOFI Working Papers	20

Übersichtsverzeichnis

Übersicht 1:	Transformationsfelder und -konstellationen	12
Übersicht 2:	Ausgewählte Arbeitnehmer*innengruppen	13

I Einleitung

Angesichts des aktuellen arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandels sehen sich Arbeitnehmer*innen in ihren Arbeits- und Lebensweisen und in ihren Mentalitäten vielfältig herausgefordert. Sie stehen unter Anpassungsdruck. Dieser Zusammenhang von Mentalitäten und Strukturwandel wird in einem laufenden SOFI-Projekt mit dem Kurztitel „Mentalitäten des Umbruchs“¹ empirisch untersucht. Das Projekt untersucht die Art und Weise, in der Beschäftigte in gesellschaftlichen Transformationsprozessen sich orientieren, in ihnen handeln und diese mitgestalten. Orientierung, Handlung und Gestaltung – das macht Mentalitäten aus.

Drei Hauptfragen stehen im Fokus der Untersuchung: (1) Wie sehen die Mentalitäten wichtiger Beschäftigtengruppen heute aus, was formt sie und was formen sie? Welche Rolle spielen dabei die Arbeitsbedingungen und Lebenssituationen, mit denen sich Beschäftigte heute auseinandersetzen müssen? (2) Wie tragen Mentalitäten zur Bewältigung gesellschaftlicher Transformationsprozesse bei? Welche Wertorientierungen und Haltungen können Beschäftigte im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit, aber auch im Alltag ihres sozialen Lebens in die Waagschale werfen, wenn sie mit Veränderungen oder Gefährdungen ihrer Arbeits- und Lebenswelt konfrontiert sind? Oder können Mentalitäten auch Veränderungen blockieren? (3) An welche Mentalitäten und Handlungsressourcen von Beschäftigten können Gewerkschaften bei der solidarischen Bewältigung des Strukturwandels anknüpfen?

Das vorliegende erste Working-Paper stellt wichtige konzeptionelle Linien (II), die Untersuchungsanlage (III) und das Erhebungskonzept (IV) vor. Der Beitrag schließt mit dem Hinweis auf einige offene Fragen und Perspektiven, die sich vor dem Hintergrund der bisherigen Projekterfahrungen für die weitere Arbeit ergeben (V).

II Mentalität(en) von Beschäftigten an Bruchpunkten gesellschaftlicher Transformationsprozesse

Das alltägliche soziale Handeln und Verhalten von Beschäftigten wird wesentlich durch vor-bewusste, nicht oder kaum reflektierte Haltungen, Vor-Einstellungen und Grundorientierungen geprägt. Das gilt auch in Zeiten starken gesellschaftlichen Wandels. Wir bezeichnen solche handlungsorientierenden Haltungen, Vor-Einstellungen und routinisierten Interpretations- und Beurteilungsschemata als *Mentalitäten*. Als subjektive Grundorientierungen repräsentieren Mentalitäten soziale Leitwerte und Ansprüche und können daher auch als Wert- und Anspruchshaltungen charakterisiert werden. Mentalitäten sind Ausdruck und Resultat sowohl von familialen, schulischen und beruflichen Sozialisationsprozessen wie auch von biographischen und kollektiven Erfahrungen. Mentalitäten haben daher eine Geschichte und unterscheiden sich überdies je nach sozio-ökonomischer, aber auch sozio-geographischer (regionaler) Lage.² Diese Lagen bezeichnen wir im Anschluss an die soziologische Milieu- und Ungleichheitsforschung als *soziale bzw. regionale Milieus*.

¹ Das Projekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung unter der Projektnummer 2020-827-8 bis Ende 2024 finanziell gefördert; siehe auch: <https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2020-827-8>.

² Für die Konzeptualisierung von interpretierenden, beurteilenden, handlungsorientierenden Haltungen und Deutungsmustern sowie des Zusammenhangs von sozialer Lage, Denkweise bzw. Mentalität und sozialem Handeln, existiert bekanntlich eine Fülle teils konkurrierender theoretischer Ansätze aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen. Teilweise überschneidet sich der semantische Gehalt der verwendeten Begriffe, gelegentlich werden sie auch mehr oder weniger synonym gebraucht. Auf diesen heterogenen Debatten- und Forschungsstand können wir hier nur punktuell eingehen.

II.1 Zum Mentalitätsbegriff

Seinen Ausgangspunkt findet der von uns verwendete Mentalitätsbegriff bei Theodor Geiger, der Mentalität in Abgrenzung zu Ideologie (vor allem zum „totalen“ Ideologiebegriff Karl Mannheims³) definiert als „geistig-seelische Disposition, [als] unmittelbare Prägung des Menschen durch seine soziale Lebenswelt und die von ihr ausstrahlenden, an ihr gemachten Lebenserfahrungen“ (Geiger 1932: 77). Zunächst zur Verdeutlichung des Unterschieds von „Ideologie“ und „Mentalität“ ergänzt Geiger: „Mentalität ist geistig-seelische Haltung, Ideologie aber geistiger Gehalt. Mentalität ist Geistesverfassung – Ideologie ist Reflexion, ist Selbstausslegung. Mentalität ist ‚früher‘, ist erster Ordnung – Ideologie ist ‚später‘ oder zweiter Ordnung. Mentalität ist formlos-fließend – Ideologie aber fest-geformt. Mentalität ist Lebensrichtung – Ideologie ist Überzeugungsinhalt. Aus der Mentalität wächst die Ideologie als Selbstausslegung hervor – und umgekehrt: kraft schichttypischer Mentalität bin ich für diese oder jene ideologische Doktrin empfänglich: sie ist mir adäquat.“ (ebd.: 77/78; teilweise hervorgehoben).

Einerseits sind Ideologien und Mentalitäten also relativ autonom, und andererseits ist es vor allem die Mentalität, die nach Geiger ihren Niederschlag im sozialen Handeln wie im gesamten „Lebensduktus“ von Menschen (als Individuen, wie als Kollektivsubjekt) findet: „Lebenshaltung, Gewohnheiten des Konsums und der sonstigen Lebensgestaltung, Freizeitverwendung, Leseschmack, Formen des Familienlebens und der Geselligkeit – tausend Einzelheiten des Alltagslebens bilden im Ensemble den *Typ des Lebensduktus* und dieser ist Ausdruck der *Mentalität*“ (ebd.: 80).

Geiger lenkt das Augenmerk also einerseits auf den Zusammenhang von sozialer Lage bzw. Schicht und Mentalität. Unter Schicht fasst er die „objektiv fassbaren Merkmale“: die Stellung zu den Produktionsmitteln, die berufliche Position, das Bildungsniveau oder die Konfession. Der Zusammenhang zwischen sozialer Lage und Mentalität ist bei Geiger kein zwangsläufiger oder gar deterministischer: „Lage und Mentalität stehen im Verhältnis psychischer Motivation, Bevölkerungsteil und Schicht im Verhältnis typischer (nicht strikter) Entsprechung.“ (Geiger 1932: 5)

Andererseits wird aus der obigen Umschreibung deutlich, dass „Mentalität“ ihren Ausdruck im gesamten „Lebensduktus“ einer Person findet. Es geht um mehr als verbalisierbare, diskursive „Ideologie“ (oder auch Meinungen oder Einstellungen): „Mentalität ist eine Haut – Ideologie ein Gewand“ (ebd.: 78). Damit zeigt Geigers Mentalitätsbegriff eine recht starke Ähnlichkeit mit Bourdieus Habitusbegriff – bzw. umgekehrt – insofern als Mentalität wie Habitus von den Subjekten „inkorporiert“ (Bourdieu) werden und sich die von den Subjekten gemachten Erfahrungen nicht nur in den „geistig-seelischen Dispositionen“, sondern auch im und am Körper – der „Haut“ – niederschlagen. Ideologien, Einstellungen, Meinungen o.ä. sind demgegenüber vergleichsweise oberflächliche verbalisierte Ausdrucksformen von vor allem im sozialen Handeln sich ausdrückenden „praktischen“ Mentalitäten.

Wie angemerkt, finden sich Ähnlichkeiten zwischen dem Mentalitätskonzept im Sinne Geigers und dem Habitus-Konzept, wie es im Anschluss vor allem an Bourdieu (1997) in der Ungleichheits- und Milieuforschung verwendet wird. Der Hauptunterschied besteht darin, dass „Habitus“ mehr bzw. umfassenderes bezeichnet als „Mentalität“. In diese Richtung argumentieren etwa Vester et al. (2001), die – unter Verweis auf Bourdieu – Habitus definieren als eine „tiefere, *allgemeinere* Grundhaltung gegenüber der sozialen Welt, die die Dimensionen des Geschmacks und des Lebensstils, der körperlichen und emotionalen Haltungen, der Muster der sozialen Praxis und Beziehungen und ebenso die Mentalität und ideologische

³ Siehe hierzu: Sellin 1985: 582.

Weltsicht zusammenfasst“ (ebd.: 162f., Hervorh. i. Orig.). Im Habitus-Konzept wird also das – Mentalität und Ideologie – wieder zusammengeführt, was wir mit Geiger und seiner Kritik am Ideologiebegriff Mannheims und der Erarbeitung und Entwicklung des Mentalitätsbegriffs unterscheiden wollen.

II.2 Mentalitäten, Arbeits- und Lebensweisen, soziale Milieus

Der Habitus-Begriff erscheint uns für die Beantwortung unserer Fragestellungen auch aus anderen Gründen weniger geeignet zu sein. Vor allem der recht statische und – klassentheoretisch orientierte – deterministische Gehalt des Konzepts setzt für die Analyse und Interpretation der handlungspraktischen Orientierungen von Arbeitnehmer*innen und deren Wandel für unsere Untersuchung zu enge Grenzen. In diese Richtung argumentierte bereits Stefan Hradil in seiner Kritik an klassen- und schichttheoretischen Konzeptionen sozialer Ungleichheit Ende der 1980er Jahre (Hradil 1987: 164). Hradil hat den Mentalitätsbegriff seinerseits für die Sozialstrukturanalyse aufgegriffen und ein Milieukonzept entwickelt, dem es „sowohl um das Verstehen der ‚subjektiven‘ Motive und Ziele der Akteure als auch um ‚objektive‘ Voraussetzungen und Folgen ihrer Handlungen“ geht (ebd.: 166). In diesem Sinne handelt es sich bei sozialen Milieus um „Gruppierungen handlungsfähiger Menschen (...), die in der praktischen Auseinandersetzung mit aktuellen Lebensbedingungen und historischen Hinterlassenschaften bestimmte gemeinsame Mentalitäten entwickeln“ (Hradil 2006: 5).

Diese Konzeption hat die Hannoveraner Forschungsgruppe um Michael Vester in ihren Untersuchungen „sozialer Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel“ weiterentwickelt (u.a. Vester et al. 2001; Bremer/Lange-Vester 2006; Vester/Teiwes-Kügler 2013; Vester 2014). Wir schließen mit unserer Untersuchung an diese Arbeiten an, insbesondere an jene, die sich mit den Mentalitäten von „Arbeitnehmermilieus“ befasst haben (Vester et al. 2007).

Um es in einer *Arbeitsdefinition* zusammenzufassen: Die Mentalität einer Arbeitnehmer*innengruppe bzw. eines Arbeitnehmer*innenmilieus umfasst jeweils – als Vor- und Grund-Orientierungen des individuellen Handelns – typische „*Lebensziele*“, „*Handlungsorientierungen*“ und „*Sozialorientierungen*“.

„*Lebensziele*“ oder Lebensperspektiven verstehen wir als mehr oder weniger bewusste Leitlinien der persönlichen Lebensführung und der Gestaltung des eigenen Lebens. Diese Leitlinien sind wichtige Momente der subjektiven Identität oder „Selbstkonstitution“ (Hürtgen/Voswinkel (2014: 24 ff.) und sie finden zugleich ihren Ausdruck im konkreten Handeln und den Entscheidungen der Subjekte: als zumindest implizite Zielvorstellungen und Perspektiven für ihr weiteres Leben, für ein „gutes“ oder „gelungenes“ Leben, und zwar sowohl innerhalb wie außerhalb der Arbeitssphäre.

Als den Kern der „*Handlungsorientierungen*“ von Beschäftigten betrachten wir die sozialmoralischen und normativen Ansprüche, auf die sie sich in ihrem Handeln beziehen und die ihren Erwartungshaltungen zugrunde liegen. Diesbezüglich knüpfen wir eng an unsere frühere Untersuchung der Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit (Kratzer et al. 2019) an, in der wir die Anspruchsmuster Leistungsgerechtigkeit, Beteiligung, Fürsorge, Würde und Selbstverwirklichung sowie technisch-funktionaler, ökonomischer und bürokratischer Rationalität herausgearbeitet haben. Im Unterschied zur damaligen Studie, bei der es hauptsächlich um die Identifikation dieser Anspruchsmuster selbst und allein ihres arbeitsweltlichen Bezugs ging, ist die Geltung dieser Ansprüche nun sowohl systematisch jeweils milieuspezifisch zuzuordnen wie auch in ihrem weiteren lebensweltlichen Bezug (Haushalt und sozialer Nahbereich) nachzuweisen und zu analysieren.

Die mit beiden vorgenannten Mentalitätsdimensionen eng verbundene Kategorie der „Sozialorientierungen“ bezieht sich auf die das Handeln der Subjekte prägenden Praktiken und Formen der sozialen Interaktion bzw. Beziehung und deren Stellenwert für das eigene Leben. Angesprochen sind damit vor allem Fragen von Konkurrenz vs. Kooperation, von Indifferenz vs. Empathie⁴ und von Distinktion/Abgrenzung vs. Offenheit/Gemeinschaftlichkeit in Bezug darauf, wie Beschäftigte auf gesellschaftliche Problemlagen und Entwicklungen reagieren.

Unser Mentalitätskonzept teilt mit der Hannoveraner Forschungsgruppe ebenfalls das Verständnis, dass zwischen (objektiver) sozialer Lage und Mentalität(en) kein deterministischer Zusammenhang besteht, sondern dass mit dem sozialen Milieu und einer entsprechenden Arbeits- und „Lebensweise“ (Bartelheimer/Wittmann 2003) als „Vermittlungskategorie“ (von Oertzen 2006, S. 63) eine Zwischenebene einbezogen ist, auf der sich eben bestimmte Haltungen und Mentalitäten herausbilden und geprägt werden.

Diese Zwischenebene – das durch Mentalität und Sozillage (in sozio-ökonomischer und räumlich-geografischer Hinsicht) konstituierte soziale Milieu – ist ein wichtiger Bezugspunkt. Das Forschungsprojekt unternimmt freilich keine Sozialstruktur- oder Milieuforschung im engeren Sinn, bedient sich vorliegender Milieu-Konzeptionen jedoch, um die Befragtengruppen im sozialen Raum zu verorten.⁵ Relevant sind für uns auch die erwähnten „Arbeitnehmermentalitäten und -milieus“, auf die sich die Hannoveraner Forschungsgruppe zuletzt konzentriert hat. Deren letzte Befunde decken sich in Teilen mit eigenen Untersuchungsergebnissen (Kratzer et al. 2019); auch an diese eigene Studie und unser Konzept der das „praktische Bewusstsein“ (Giddens 1992) und das Handeln orientierenden „Anspruchsmuster“ schließen wir – wie oben angesprochen – in veränderter Perspektive an.

Hinzu tritt eine *regionale Komponente* sozialer Milieus, die von Konsum- oder Sozialstrukturanalysen – da auf gesellschaftliche Makromilieus abhebend – in der Regel nicht berücksichtigt wird. Jedoch haben Mentalitäten und ebenso die „objektiven Vorgegebenheiten“ (Bahrdt 1987: 134) der sozialen Lagen wie die Arbeits- und Lebensweisen auch eine regional-räumliche Dimension: Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen, politische und konfessionelle Traditionen, industrielle Beziehungen, demografische und infrastrukturelle Lage oder auch die (urbane oder ländliche) kleinräumige Wohn- und allgemeine Lebenssituation in ihrer jeweiligen regionalen Ausprägung. Sie sind in sehr unterschiedlicher Weise von den aktuellen gesellschaftlichen Umbrüchen betroffen und formen sie – wie auch die Mentalitäten des Umbruchs – mit. Die Anlage des Untersuchungsdesigns versucht, diesen Differenzierungslinien und -anforderungen gerecht zu werden.

III Untersuchungsfelder und -gruppen: Mentalitäten von Arbeitnehmer*innen in gesellschaftlichen Transformationskonstellationen

Den Fokus der Untersuchung richten wir auf Mentalitäten von Arbeitnehmer*innengruppen und -milieus, die gegenwärtig und in den vergangenen Jahren wie Jahrzehnten in besonderer Weise mit Transformationserfahrungen konfrontiert sind und waren. Aus der Mentalitätsgeschichte und der mentalitätsorientierten Sozial- oder Ungleichheitsforschung wissen wir (vgl. Sellin 1985; Dinzelbacher 2015; Alheit 2009), dass die Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen in unterschiedlichen Milieus gerade in

⁴ Wie wichtig insgesamt die affektiven bzw. emotionalen „Ladungen“ aller genannten „Mentalitätsbausteine“ sind, haben erste Erfahrungen im Untersuchungsfeld und deren Diskussion im HBS-Beirat deutlich gemacht. Ihnen wird gezielt nachzugehen sein.

⁵ Ebensolches gilt für die im Rahmen des Projekts „Soziale Lebenslagen“ unterschiedenen politischen Milieus oder Typen in Bezug auf die dort gewählten Lagezuordnungen (Müller-Hilmer/Gagné 2018: 10ff.).

und durch Phasen (wie an Orten) ausgeprägten Strukturwandels besonders herausgefordert, ‚aktualisiert‘ und modifiziert werden. Die Entwicklung hierzulande, aber auch international ist in den letzten Jahrzehnten durch einige zentrale, die gesellschaftliche Wirklichkeit umfassend betreffende und umgestaltende Transformationstrends gekennzeichnet, die den allgemeinen Hintergrund für die Auswahl unserer Untersuchungsfelder darstellen. Zentrale Stichworte für solche Trends sind:

- Deindustrialisierung und Tertiarisierung der Ökonomie;
- Globalisierung und Finanzialisierung;
- Privatisierung und Rückbau öffentlicher Daseinsvorsorge;
- Wiedervereinigung und Transformation Ostdeutschlands;
- Demografischer Wandel (Migration, Alterung; zunehmende Frauenerwerbstätigkeit);
- Digitalisierung von Arbeits- und Lebenswelten;
- Sozial-ökologische Transformation;
- Corona-Pandemie.

Die damit bezeichneten vielfältigen und hochkomplexen Wandlungsprozesse laufen auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen Zeithorizonten ab, und teilweise bedingen oder verstärken sie einander in ihren Auswirkungen. Vor allem aber treten auch sie in sozialräumlicher Spezifik zutage, d.h. in jeweils besonderer Weise an unterschiedlichen Orten bzw. in unterschiedlichen Regionen. Alle diese Wandlungen provozieren überdies den gesellschaftlichen Zusammenhalt in den jeweils untersuchten Sozialräumen (vgl. Grimm et al. 2021). Um es beispielhaft zu verdeutlichen:

- Die Deindustrialisierung, die nicht nur, aber vor allem die alten Industrieregionen, wie etwa das Ruhr-, Saar- oder Küstengebiet und die dort dominierenden Industrien (die Kohle- und Stahl- oder auch die Werftindustrie) traf, ging mit der Tertiarisierung und Neuorganisation von Produktions- und Liefersystemen im Zuge der Globalisierung Hand in Hand, wodurch letztere wiederum besonders in den zuvor genannten Regionen und Wirtschaftszweigen zu gravierenden Veränderungen und sozialen Verwerfungen (einschließlich gravierender Machtverschiebungen im System industrieller Beziehungen) führte.
- Andere Regionen und Industrien, wie etwa die Dienstleistungswirtschaft in der Rhein-Main-Region (dort v.a. Finanzdienstleistungen, Luftfahrt, Logistik) durften wiederum bisher als Profiteure von Deindustrialisierung und Tertiarisierung sowie von Globalisierung und Finanzialisierung gelten. Dieser Wachstumspfad wird durch die Corona-Pandemie seit Anfang 2020 (bzw. die staatlichen Maßnahmen zu ihrer Eindämmung) unterdessen massiv infrage gestellt.
- Eine neue Art der Verschränkung von De- und Reindustrialisierung trifft gegenwärtig – nun unter den Labels Dekarbonisierung und sozial-ökologische Transformation – wiederum vor allem die Automobil- und Zulieferindustrie, die Energiewirtschaft und die Elektroindustrie (und deren regionale Cluster). Diese Branchen sind zudem Kernbranchen von „Industrie 4.0“ bzw. digitaler Produkt- und Prozessinnovationen.
- Und auch in der „ostdeutschen Transformation“ seit 1990 kommen verschiedene Entwicklungen mit teils kumulierenden Effekten zusammen: Deindustrialisierung führte hier zu massiver

Abwanderung und damit nicht nur zu einer Überalterung der Bevölkerung, sondern auch zu einer Krise öffentlicher Daseinsvorsorge und Infrastrukturen („De-Infrastrukturalisierung“).

III.1 Transformationsfelder und -konstellationen

Diese Überlegungen führen uns zur Auswahl von *zwei großen Feldern gesellschaftlicher Transformation*, in denen wir mit jeweils spezifischen arbeits- und lebensweltlich relevanten Problemlagen und einer jeweils spezifischen „Herausforderung“ von Mentalitäten rechnen. Mit der Auswahl versuchen wir die Vielfalt und auch die Überlagerungen der Transformationsprozesse zumindest ansatzweise einzufangen und zugleich ihrer sozialräumlichen Spezifik Rechnung zu tragen; zudem eröffnen sich hiermit auch regionale Vergleichsperspektiven (insb. Ost-West). Jedes der beiden großen Felder untergliedern wir aus diesen Gründen nochmals in zwei unterschiedliche Konstellationen.

Das *Transformationsfeld 1* umfasst regionale Arbeits- und Lebenswelten, in denen sich das deutsche Sozial-, Wirtschafts- und Wachstumsmodell bislang gleichsam musterhaft verkörpert. Durch die Notwendigkeit der Dekarbonisierung und den technologischen Wandel (Übergang zur E-Mobilität, Digitalisierung) sowie seit Kurzem noch zusätzlich durch die Folgen der Corona-Pandemie scheint dieses Modell in eine schwere Krise zu geraten. Diese Infrastellung eines Wachstumspfad provoziert „Wohlstandskonflikte“ (vgl. Vogel 2009). Exemplarisch stehen hierfür Industrie- und Dienstleistungscluster wie Stuttgart und Frankfurt am Main.

- *Konstellation 1.1:* Im „Wertschöpfungscluster der Automobilindustrie“ in Baden-Württemberg – konkret: der *Region Stuttgart* – kommt es durch den (begonnenen) Umstieg auf elektrische Antriebstechnologien zu einem „gravierenden Umbruch“ (Schwarz-Kocher/Stieler 2019), der wesentlich vorangetrieben wird durch eine fortschreitende Globalisierung sowie durch den technologischen Wandel des Antriebssystems zur Elektromobilität. Zur Debatte stehen nicht nur Zehntausende von Arbeitsplätzen, sondern der Fortbestand des Automobil- und Innovationsclusters insgesamt (ebd.: 48) wie letztlich auch die Prägekraft einer auf die Exportindustrien ausgerichteten Mitbestimmungsstruktur und -kultur für das System der industriellen Beziehungen.
- *Konstellation 1.2:* Zum zweiten trifft dies in besonderer Weise auf die *Rhein-Main-Region* zu, die in den vergangenen Jahrzehnten einen durch Globalisierung, Finanzialisierung und die Expansion von Mobilitäts- und industrienaher Dienstleistungen (Flughafen, Logistik) gekennzeichneten Wachstumspfad durchlaufen hat (Eickelpasch et al. 2017). Nun stellen der völlig unerwartete Einbruch des Flugverkehrs („De-Globalisierung/-Mobilisierung“) und die absehbare Krise im Finanzsektor im Zuge von Corona-Pandemie und durch systemische Rationalisierungsprozesse im Zuge der Digitalisierung beschleunigten Strukturwandel (Tullius 2021) diesen Wachstumspfad ernsthaft infrage.

Das *Transformationsfeld 2* umfasst demgegenüber Branchen, Regionen, Arbeits- und Lebenswelten, die seit Jahrzehnten mehr oder weniger deutlich von jenem idealtypischen Modell abweichen und gleichsam abgekoppelt worden sind. Hier handelt es sich um Bereiche, die bereits lange Prozesse der De- und teilweise auch Reindustrialisierung sowie der „De-Infrastrukturalisierung“ durchlaufen haben (vgl. Kersten et al. 2012; Raphael 2019). Dies geht in der Regel einher mit einer negativen demografischen Entwicklung (Abwanderung, Alterung), die den dort Lebenden erhebliche Umstellungs- und Anpassungsleistungen

abverlangt haben. In besonderer Weise trifft dies für eine Reihe ostdeutscher Regionen zu, aber auch für einige westdeutsche Wirtschafts- und Lebensräume, insbesondere das Ruhrgebiet.

- *Konstellation 2.1:* So hat die von uns ausgewählte *Region Ostthüringen* (Saalfeld-Rudolstadt) seit 1990 einen starken wirtschaftlichen Strukturwandel erlebt und ist deutlich vom demografischen Wandel gekennzeichnet (vgl. Simmank/Vogel 2022). Diese Region ist zudem im Unterschied zu den anderen von uns ausgewählten ländlich geprägt. Anfang der 1990er kam es zu zahlreichen Schließungen von Betrieben und massiven Verkleinerungen von Belegschaften. Auch wenn das Bruttoinlandsprodukt Ostthüringens seit 2005 wieder um etwa 30% gestiegen ist, handelt es sich doch zugleich um eine nach wie vor schrumpfende Region, in der öffentliche Infrastrukturen und Dienstleistungen ebenfalls stark zurückgebaut wurden. Jedoch ist diese Transformationskonstellation keineswegs eine ‚reine‘ „Niedergangsregion“, sondern auch eine des zumindest partiellen Aufschwungs.
- *Konstellation 2.2:* In der *Region Bochum/Hagen* haben in den letzten 10-15 Jahren vor allem die Auseinandersetzungen um den Erhalt und dann die „Abwicklung“ des Opel-Werkes in Bochum zu neuerlichen Erschütterungen und Umschichtungen der Sozialstruktur und der Sozialmilieus beigetragen, die nach dem 2. Weltkrieg bereits mehrere Deindustrialisierungsschübe durchliefen. Deren Folgen wurden bislang alle durch eine starke und traditionsreiche Mitbestimmungskultur „sozialverträglich“ abgefedert, allerdings scheint deren Wirk- und Prägekraft seit Längerem zu verblassen. Parallel dazu hat sich der Beschäftigungsschwerpunkt zu verschiedenen Dienstleistungsbereichen (inkl. Logistik) hin verschoben und speziell die Bedeutung des Forschungs- und Ausbildungsbetriebs einer differenzierten (Fach-) Hochschullandschaft, in die zunehmende Neuansiedlungen im Bereich „Digitalwirtschaft“ eingebunden wurden, ist gewachsen. Auch diese Konstellation ist also durch die Gleichzeitigkeit von Niedergang und Abwertung einerseits, Neuorientierung und Aufwertung andererseits gekennzeichnet (vgl. Wannöffel 2021).

Mit dieser, in der folgenden Übersicht 1 nochmals zusammengefassten, Auswahl gelingt es uns, bedeutende und exemplarische Umbruchkonstellationen der bundesdeutschen Gegenwartsgesellschaft einzuzeichnen.

Übersicht 1: Transformationsfelder und -konstellationen

Transformationsfeld 1: Traditionelles Wachstumsmodell im Umbruch und in Frage gestellt	Transformationsfeld 2: Abkopplung vom Wachstumsmodell mit langanhaltender Strukturkrise
<p>Konstellation 1.1 Dekarbonisierung und „sozial-ökologische Transformation“, Digitalisierung</p> <p>Region Stuttgart (ROR 72) Automobil-Cluster: Endhersteller und Zulieferer im Umbruch</p>	<p>Konstellation 2.1 Systemtransformation, De-Infrastrukturalisierung, Abwanderung/Alterung</p> <p>Region Ostthüringen (ROR 56) Ex-Schwerindustrie (Stahl, Chemie); wachsende Bedeutung von Care, KMU und Kultur</p>
<p>Konstellation 1.2 De-Mobilisierung bzw. De-Globalisierung, Digitalisierung</p> <p>Region Rhein-Main (ROR 51) Finanzdienstleistungen und Flughafen-Cluster in Frage gestellt</p>	<p>Konstellation 2.2 Deindustrialisierungen, Tertiarisierung, Digitalisierung</p> <p>Region Bochum/Hagen (ROR 43) Ex-Kohle, Ex-Stahl, Ex-Auto; wachsende Bedeutung von Wissensindustrie und Wissenschaft</p>

Anm.: ROR = Raumordnungsregion

III.2 Auswahl von Arbeitnehmer*innengruppen in vier Transformationskonstellationen

In unserer Forschung gehen wir davon aus, dass es in diesen vier Konstellationen jeweils bestimmte Beschäftigtengruppen und Berufs- und Sozialmilieus gibt, die die spezifische Konstellation auch historisch in ihrer sozialmoralischen und „mental“ Dimension in besonderer Weise geprägt haben und/oder von der heutigen Transformationsdynamik besonders herausgefordert werden. Deshalb orientiert das Projekt bei der Fallauswahl in den ausgewählten Konstellationen auf charakteristische Beschäftigtengruppen und Berufsmilieus. Wir greifen bei dieser Auswahl die von Vester et al. (2007), in Anlehnung an Oesch (2006) und auch Geiger (1949), verwendeten Differenzierungsmerkmale der „Arbeitslogiken“ (Oesch) und des „Qualifikationsrangs“ (Geiger) auf, um eine gewisse Streuung im Raum sozialer Milieus zu erreichen (siehe Übersicht 2).

In der *Transformationskonstellation 1.1* befragen wir Ingenieur*innen, Facharbeiter*innen und angelernte Arbeiter*innen aus der Automobil- und Zulieferindustrie. Diese Gruppen stehen für Arbeitsformen auf mittlerem bis höheren Qualifikationsniveau, die vor allem einer „technologischen Arbeitslogik“ folgen. Diese Gruppen sind durch den beginnenden Ausstieg aus der automobilen Verbrennungstechnologie in dieser Transformationskonstellation besonders betroffen. So gehen Prognosen bezüglich des „Automobilcluster Baden-Württemberg“ von starken negativen Beschäftigungseffekten insbesondere auf der Ebene von Facharbeit in den Produktionswerken und von grundlegend neuen Qualifikationsanforderungen für Ingenieur*innen infolge des Umstiegs auf E-Antriebe aus (Schwarz-Kocher/ Stieler 2019).⁶ Hier

⁶ In dieser wie auch in der Transformationskonstellation 2.2 versuchen wir im Übrigen an die Empirie der Legitimationsprobleme-Studie (Kratzer et al. 2019) anzuknüpfen, indem wir auch im Rahmen dieser Studie bereits befragte Arbeitnehmer*innen (oder zumindest Erhebungsbetriebe) erneut in die Erhebungen einbeziehen.

ist also mit einer erheblichen Verunsicherung bei diesen Arbeitnehmer*innen und in ihren Milieus zu rechnen, möglicherweise auch mit Widerständen gegen den verkündeten und teilweise eingeschlagenen „Transformationspfad“. Eine aktuelle Studie (Boewe et al. 2021) legt indes nahe, dass hier mit differenzierten Wahrnehmungen und Einstellungen von Beschäftigten zu rechnen ist.

In der *Transformationskonstellation 1.2* nehmen wir demgegenüber Arbeitnehmer*innen in Dienstleistungsbranchen in den Blick: hoch und höher qualifizierte Angestellte der Finanzdienstleistungen sowie geringqualifizierte Beschäftigte in der Flughafenlogistik („organisationale Arbeitslogik“). Höher qualifizierte Beschäftigte in den Finanzdienstleistungen, aber auch geringqualifizierte Arbeitnehmer*innen in der Logistikbranche zählten – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau – sehr lange Zeit zu den Gruppen, die von einer positiven Arbeitsmarktentwicklung im Zuge der Globalisierungsprozesse und dem damit verbundenen Flughafenausbau sowie der Entwicklung der Finanzindustrie profitieren konnten (Eickelpasch et al. 2017). „Corona“ hat diesen Wachstumspfad nun schlagartig in Frage gestellt.

In der *Transformationskonstellation 2.1* richten wir den Blick auf wieder andere Arbeitnehmer*innen-Milieus und Berufsgruppen. Hier interessieren uns vor allem Beschäftigte im öffentlichen Sektor und wir schenken dem Segment personenbezogener Dienstleistungen (Ärzte/Pflegebeschäftigte, Sozialarbeiter*innen) besondere Aufmerksamkeit, die man einer „interpersonellen Arbeitslogik“ zurechnen kann. Außerdem wollen wir Beschäftigte von Kleinbetrieben einbeziehen, da Kleinbetriebe die Industriestruktur in dieser ländlichen Region nicht nur dominieren, sondern sich in den Transformationsprozessen auch teilweise gut behaupten konnten. Hier wie dort sind Arbeitnehmer*innen freilich gleichermaßen von der Krise öffentlicher Infrastrukturen betroffen.

Übersicht 2: Ausgewählte Arbeitnehmer*innengruppen

Transformationsfeld 1	Transformationsfeld 2
<p>Konstellation 1.1: Schwerpunkt „technische Arbeitslogik“</p> <p>Technische Wissensarbeiter*innen (Ingenieur*innen/ Techniker*innen), Facharbeiter*innen, angelernte Arbeiter*innen</p>	<p>Konstellation 2.1: Schwerpunkt „interpersonelle Arbeitslogik“</p> <p>Pflegekräfte und Ärzte (Gesundheitsdienstleistungen), Sozialarbeiter*innen, Handwerker*innen (Kleinbetrieb)</p>
<p>Konstellation 1.2: Schwerpunkt „organisationale Arbeitslogik“</p> <p>Angestellte (Finanzdienstleistungen), Logistikbeschäftigte (Flughafen)</p>	<p>Konstellation 2.2: Schwerpunkt „technische/organisationale Arbeitslogik“</p> <p>IT-Wissensarbeiter*innen, Facharbeiter*innen, angelernte Arbeiter*innen (ehem. Auto)</p>

In der *Transformationskonstellation 2.2* schließlich liegt der Fokus auf folgenden Arbeitnehmer*innen-Milieus und Berufsgruppen: Facharbeiter*innen und Angelernte (ehem. Autoindustrie) sowie Wissensarbeiter*innen im IT- und Kreativbereich („technische/organisationale Arbeitslogik“). Die Deindustrialisierungsschübe wurden bislang alle durch eine starke, traditionsreiche Mitbestimmungskultur „sozialverträglich“ abgefedert, deren Wirk- und Prägekraft allerdings seit Längerem abnimmt. Dies hängt auch

mit der parallel wachsenden Bedeutung verschiedener Dienstleistungsbereiche und speziell „wissensintensiver“ Arbeitsformen bzw. organisationaler Arbeitslogiken und Berufsmilieus (Hochschulen, Digitalwirtschaft und industriennahe Dienstleistungen) zusammen. So stellt sich auch hier die Frage nach den – inner- wie übergenerationellen – „mental“ Beharrungskräften oder der „mental“ Neuorientierung sowohl in „alten“ wie in „neuen“ sozialen Milieus.

Für die Auswahl von Arbeitnehmer*innen in allen vier Konstellationen gilt, dass auf eine adäquate Berücksichtigung der Dimensionen Geschlecht, Alter/Generation und Migrationshintergrund geachtet wird. Insbesondere der Einbezug von zwei Folgegenerationen ist für die Betrachtung des Mentalitätswandels bedeutsam.

IV Erhebungskonzept und -methoden

Erhebungskonzept und eingesetzte Methoden sind so gewählt, dass sie sowohl soziale Praktiken und Denkweisen der Befragten (als Ausdruck ihrer Mentalität) wie auch „objektive Vorgegebenheiten“ und wichtige Aspekte der Transformation der Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten und ihrer Haushalte zu erfassen in der Lage sind.

Gesamtziel der Erhebungen ist die Rekonstruktion und Typisierung von Mentalitäten unter Bedingungen jeweils spezifischer individueller und kollektiver Transformationserfahrungen im konkreten sozialen Wahrnehmungs- und Handlungsfeld der Befragten. Daraus ergibt sich ein *zweistufiges Vorgehen*, das sowohl (1) den Handlungs- und Transformationskontext wie auch (2) das Handeln und die subjektiven Orientierungen von Beschäftigten erschließen hilft:

- (1) Die zu rekonstruierenden Mentalitäten sollen bzw. müssen im konkreten arbeits- wie lebensweltlichen Erfahrungs- und Handlungskontext (im sozialen Milieu) verortet werden. Es bedarf also einerseits einer *Kontextualisierung in der jeweiligen Transformationskonstellation* durch die Erfassung der „objektiven“ sozioökonomischen Lage und Entwicklung sowie der relevanten Transformationsdynamiken. Hierzu liegen (in unterschiedlichem Umfang) Informationen und Daten vor, die systematisch gesichtet und in „Transformationsfeldbiografien“⁷ aufbereitet werden. Zudem werden Experteninterviews – im Unternehmen, bei regionalen Institutionen – durchgeführt, um einen Eindruck der jeweiligen *lokalen Kontextbedingungen* zu bekommen. Hinzu kommt eine *betriebs- und arbeitsbezogene Kontextualisierung*: die betrieblichen und arbeitsbezogenen Handlungsbedingungen der Befragten werden durch betriebliche Experteninterviews rekonstruiert.
- (2) Den Kern der Untersuchung bildet die *Rekonstruktion von Mentalitäten* („Mentalitätsanalysen“) auf Ebene der Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen und ihres sozialen Nahbereichs/Milieus in den vier Untersuchungskonstellationen. Hierzu kommen zwei Interviewformen und das Gruppendiskussionsverfahren zum Einsatz; Begehungen und Bilddokumentationen unterstützen die Kontextualisierung:
 - a) *Biografische-narrative Einzelinterviews* mit Beschäftigten, deren Struktur und Interviewführung dem Primat der Offenheit in der Kommunikation und gegenüber der Relevanzsetzung durch die Befragten folgen. Das Hauptthema der Interviews sind Lebenswege, berufs- und erwerbsbiografische Erfahrungen und die Wahrnehmungen und Umgangsweisen

⁷ In Anlehnung an die von Vester et al. (1993: 135 ff.) so bezeichneten regionalen „Milieubiographien“.

der Befragten mit Veränderungen im betrieblichen und außerbetrieblichen Alltag. Die Befragten erhalten dabei Gelegenheit zu ausführlichen Schilderungen ihrer Biografie und ihrer Arbeits- und Lebenserfahrungen (auch in der Herkunftsfamilie) sowie zu ihren Umgangsweisen mit arbeits- und lebensweltlichen Herausforderungen und Problemen.

- b) Als Erhebungsinstrument für die Rekonstruktion kollektiver Wahrnehmungen und Handlungsorientierungen im betrieblichen bzw. beruflichen Kontext dient das *Gruppendiskussionsverfahren*. Hier nehmen neben den im Einzelinterview Befragten mehrere Kolleginnen und Kollegen unterschiedlichen Alters und Geschlechts teil. Letztere werden aus der Arbeitsgruppe oder Abteilung mit gemeinsamem Handlungs- und Erfahrungsraum ausgewählt (Realgruppe). Für die Gruppendiskussionen werden Diskussionsanreize entwickelt, die Bezugnahmen auf kollektive Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten sowie die Thematisierung betriebs- und arbeitsbezogener Transformationsprozesse eröffnen.
- c) *Haushaltsinterviews*: Hier sind möglichst zwei zu einem Haushalt im engeren Sinne gehörende Generationen einzubeziehen: der/ die im Einzelinterview Befragte sowie die Partnerin/der Partner und deren Kind oder Kinder (ab 16 Jahren). Zudem sollten ggf. weitere Personen, die zur Bewirtschaftung eines Haushalts beitragen oder in ihm dauerhaft leben, beteiligt sein. Der Ablauf der Haushaltsinterviews orientiert sich weitgehend an den Strukturvorgaben des biografisch-narrativen Interviews.
- d) *Begehungen, Beobachtungen und Dokumentationen „vor Ort“*: „Vor-Ort-Begehungen“ und „Haustürgespräche“ dienen dem besseren Verständnis der konkreten Alltags- und Lebenssituation und der non-verbalen Elemente von Mentalitäten im jeweiligen Transformationsraum oder -feld.⁸ Diese Begehungen und Beobachtungen werden in soziografischen Beobachtungsprotokollen festgehalten. Zudem werden Fotodokumente erstellt.

Da es sich bei Mentalitäten um relativ konstante, langfristig wirksame und (im Vergleich zu Meinungen oder Ideologien) „zählebige“ Grundorientierungen, Verhaltensmuster und Ansprüche handelt, ist dieser *Zeitlichkeit* im Forschungsdesign Rechnung zu tragen. Dies geschieht in zweierlei Hinsicht. Zum einen dadurch, dass gezielt Befragte unterschiedlicher Generationen in die Erhebungen (im Einzelinterview, im betrieblichen Kontext, im Haushalt/Nahbereich) einbezogen werden. Zum zweiten durch eine längerfristige Forschungsperspektive, die qualitative Mehrfachbefragungen erlaubt. Innerhalb der Gesamtlaufzeit ist ein qualitatives Panel mit zwei Befragungszeitpunkten vorgesehen. Unter Auswertungsgesichtspunkten eröffnen sich durch ein qualitatives Panel Analyseperspektiven, die deutlich über die Möglichkeiten einer Einmalbefragung hinausweisen (vgl. Grimm 2016). Neben einem Vergleich von Themenbereichen und Verläufen über alle Fälle hinweg (z.B. Interfallvergleich zwischen verschiedenen beruflich-sozialen Statusgruppen) sind durch die Panelbefragung auch Längsschnittauswertungen und die Erfassung von Veränderungen über die Zeit innerhalb eines Falls möglich. Verlaufsanalysen ermöglichen zudem retrospektive, wie prospektive Rekonstruktionen von Handlungs- und Entscheidungsabläufen.⁹

⁸ Vgl. hierzu auch das „Soziale-Orte-Konzept“ (Arndt et al. 2020).

⁹ In jeder der beiden Erhebungsphasen sind ca. 20 biografisch-narrative Beschäftigteninterviews, ca. 20 betriebliche Gruppendiskussionen und ca. 20 Haushaltsinterviews vorgesehen. Diese werden in der oben beschriebenen Weise vorbereitet und flankiert von betrieblichen und überbetrieblichen Expert*inneninterviews sowie von „Vor-Ort-Begehungen“ und weiteren -Recherchen.

V Ausblick

Mit dem hier vorgelegten Konzept und Forschungsprogramm einer Untersuchung von „Mentalitäten des Umbruchs“ sind anspruchsvolle Ziele formuliert – sowohl theoretisch-konzeptionell wie empirisch. Konzeptionell ist damit eine Anknüpfung an frühere Studien und zugleich eine Überwindung einiger Engführungen der bisherigen arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung und damit eine Öffnung arbeitssoziologischer Perspektiven verbunden. Auch methodisch erfordert die Analyse von Mentalitäten im arbeits- und lebensweltlichen Transformationskontext eine Weiterung des arbeitssoziologischen „Normalrepertoires“ und betritt damit Neuland.

Die Umsetzung dieses Programms war bislang mit Schwierigkeiten konfrontiert, die über das normale Maß deutlich hinausgehen. Dies hing vor allem mit der Corona-Pandemie und den Maßnahmen zu ihrer Eindämmung zusammen, d.h. mit einem unvorhersehbaren, zusätzlichen Faktor des uns interessierenden gesellschaftlichen Transformationsgeschehens selbst. Die Lage in den Regionen und den Betrieben vor Ort ließ das gewohnte Annähern und „Eintauchen“ ins Untersuchungsfeld lange nicht zu. Der Beginn der empirischen Untersuchungen verzögerte sich nicht nur stark, sondern der Einstieg ins betriebliche wie außerbetriebliche Feld konnte nur auf eine bis dahin für alle Beteiligten ganz und gar ungewohnte, „distanzierte“ Weise erfolgen.¹⁰ Das verweist – von der Seite der Forschungsorganisation her – auf die enorme Relevanz der neuen Handlungsbedingungen und Verhaltenszumutungen, die sich aus der anhaltenden pandemischen Lage seit März 2020 für alle untersuchten Arbeitnehmer*innengruppen und in allen Transformationskonstellationen ergeben haben.¹¹ Sie waren bei der Konzipierung des Forschungsvorhabens nicht antizipierbar und sind nun als zusätzliches Moment systematisch in Rechnung zu stellen und empirisch genau in den Blick zu nehmen.

Inzwischen konnten in allen Untersuchungsfeldern Interviews durchgeführt und Vor-Ort-Erfahrungen gesammelt werden.¹² Ein erster explorativer Zwischenauswertungsschritt, den wir auf Basis des dabei bisher gewonnenen empirischen Materials aus der Transformationskonstellation „Automobilcluster Region Stuttgart“ (1.1) vorgenommen haben, hat für uns die Tragfähigkeit und Fruchtbarkeit des hier präsentierten Forschungskonzepts bestätigt. Am Beispiel der tentativ rekonstruierten Konturen einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“, die die dortigen Arbeitnehmer*innenmentalitäten sehr nachhaltig prägt, lassen sich die uns interessierenden Zusammenhänge von Mentalität und Strukturwandel (hier: der „sozial-ökologischen Transformation“) in besonders plastischer Weise herausarbeiten. Die „automobile Arbeits- und Lebensweise“ bildet den praktisch-materiellen Rahmen des Alltagshandelns dieser Arbeitnehmer*innengruppe, in dem sich bestimmte Routinen und Gewohnheiten, damit ein bestimmter Lebensduktus oder Lebensstil herausgebildet haben, d.h., eine besondere Mentalität sich entwickelt, bewährt und verfestigt hat.

Diese Mentalität besteht in diesem Fall aus einem in mehrfacher Hinsicht durch „Automobilität“ charakterisierten Set von Handlungs- und Sozialorientierungen wie von Lebenszielen, das in einem kritischen

¹⁰ Vorgespräche zur Felderschließung und die Expert*inneninterviews waren monatelang nur mittels „Zoom“ oder ähnlicher Videokonferenzsysteme möglich – mit allen damit verbundenen Einschränkungen und Besonderheiten (vgl. Reichertz 2021); Interviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten in Kopräsenz waren bis zum Sommer 2021 überhaupt nicht möglich.

¹¹ Und nicht nur in der Konstellation 1.2 (Region Rhein-Main); siehe S. 13.

¹² Seit Sommer 2021 haben wir 15 Beschäftigteninterviews und weitere 25 Interviews und Gespräche anderer Art (Experteninterviews, Gruppendiskussionen, Haushaltsinterviews) vor Ort in Kopräsenz durchführen können. In Tätigkeitsfeldern von Angestellten, die teilweise bereits seit mehr als einem Jahr im „Home-Office“ arbeiten, haben sich auch Interviews mittels Video-Konferenzsystemen als praktikable Notlösung erwiesen.

Spannungsverhältnis zu den aktuellen Transformationsherausforderungen steht. Dieser erste – vorläufige – Befund ist auch von gesellschaftspolitischer Relevanz: Er macht nicht zuletzt die Beantwortung der Frage nach einer solidarischen Bewältigung des gesellschaftlichen Strukturwandels, gerade auch in einer gewerkschaftlichen Perspektive, umso dringender – aber auch umso schwieriger.¹³

¹³ Diese ersten empirischen Befunde und Interpretationen haben wir auf der Herbsttagung „Arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung revisited!“ der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie in der DGS im Oktober 2021 vorgestellt; sie werden voraussichtlich im April 2022 in den *AIS-Studien* veröffentlicht.

VI Literaturverzeichnis

- Alheit, Peter (2009): Biographie und Mentalität. In: Völter, Bettina; Dausien, Bettina; Lutz, Helma; Rosenthal, Gabriele (Hrsg.): Biographieforschung im Diskurs. 2. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21–45.
- Arndt, Moritz; Buschbom, Kai; Neu, Claudia; Nikolic, Ljubica; Reingen-Eifler, Helena; Simmank, Maike; Vogel, Berthold; Wicklow, Dagmar (2020): Soziale Orte. Ein Konzept zur Stärkung lokalen Zusammenhalts. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- Bahrdt, Hans Paul (1987): Schlüsselbegriffe der Soziologie. Eine Einführung mit Lehrbeispielen. 3. Aufl., München: Beck.
- Bartelheimer, Peter; Wittemann, Klaus Peter (2003): Lebensweise – unterschätzte Kategorie im Schatten der Ökonomie. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 31/Juli 2003, Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), S. 29–52.
- Boewe, Jörn; Krull, Stephan; Schulten, Johannes (2021): „E-Mobilität, ist das die Lösung?!“. Eine Befragung von Beschäftigten zum sozial-ökologischen Umbau der Autoindustrie. In: luxemburg beiträge Nr. 1, Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Bourdieu, Pierre (1997): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bremer, Helmut; Lange-Vester, Andrea (Hrsg.) (2006): Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur. Die gesellschaftlichen Herausforderungen und die Strategien der sozialen Gruppen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dinzelbacher, Peter (2015): Einführung. In: Dinzelbacher, Peter; Harrer, Friedrich (Hrsg.): Wandlungsprozesse der Mentalitätsgeschichte. Baden-Baden: Deutscher Wissenschafts-Verlag (DWV), S. 1–24.
- Eickelpasch, Alexander; Behrend, Rainer; Krüger-Röth, Doris (2017): Industrie und industrienaher Dienstleistungen in der Region FrankfurtRheinMain. In: Politikberatung kompakt 118, Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Geiger, Theodor (1932): Die soziale Schichtung des deutschen Volkes. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- Geiger, Theodor (1949): Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel. Köln und Hagen: Verlag Gustav Kiepenheuer.
- Giddens, Anthony (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt, New York: Campus.
- Grimm, Natalie (2016): Statusakrobatik. Biografische Verarbeitungsmuster von Statusinkonsistenzen im Erwerbsverlauf. Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft.
- Grimm, Natalie; Kaufhold, Ina; Rüb, Stefan; Vogel, Berthold (2021): Die Praxis des Zusammenhalts in Zeiten gesellschaftlicher Verwundbarkeit. Soziologische Perspektiven auf Arbeit, Haushalt und öffentliche Güter. In: Deitelhoff, Nicole et al. (Hrsg.), Gesellschaftlicher Zusammenhalt. Ein interdisziplinärer Dialog, S. 316–332. Frankfurt a.M./New York. Campus.
- Hradil, Stefan (1987): Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen: Leske+Budrich.
- Hradil, Stefan (2006): Soziale Milieus - eine praxisorientierte Forschungsperspektive. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 44-45, S. 3–10.
- Kersten, Jens; Neu, Claudia; Vogel, Berthold (2012): Die demografische Provokation der Infrastrukturen. In: Leviathan 40, H. 4, S. 563–590.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos, Edition Sigma.
- Müller-Hilmer, Rita; Gagné, Jérémie (2018): Was verbindet, was trennt die Deutschen? Werte und Konfliktlinien in der deutschen Wählerschaft im Jahr 2017, Düsseldorf.
- Oertzen, Peter von (2006): Klasse und Milieu als Bedingungen gesellschaftlich-politischen Handelns. In: Bremer, Helmut; Lange-Vester, Andrea (Hrsg.): Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur. Die gesellschaftlichen Herausforderungen und die Strategien der sozialen Gruppen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 37–69.
- Oesch, Daniel (2006): Coming to Grips with a Changing Class Structure. In: International Sociology 21, H. 2, S. 263–288.
- Raphael, Lutz (2019): Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom. Berlin: Suhrkamp.
- Reichertz, Jo (2021): Die coronabedingte Krise der qualitativen Sozialforschung. In: Soziologie 50, H. 3, S. 313–335.
- Schwarz-Kocher, Martin; Stieler, Sylvia (2019): Die Bedeutung regionaler Wertschöpfungskuster der Automobilindustrie im Prozess fortschreitender Globalisierung und der Transformation zur Elektromobilität. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 12, H. 2, S. 35–56.
- Sellin, Volker (1985): Mentalität und Mentalitätsgeschichte. In: Historische Zeitschrift, H. 241, S. 555–598.
- Simmank, Maike; Vogel, Berthold (Hrsg.) (2022) (i.E.): Zusammenhalt als lokale Frage. Vor Ort in Saalfeld-Rudolstadt. Baden-Baden: Nomos.

Tullius, Knut (2021): Digitalisierung und Angestelltenarbeit im Finanzdienstleistungssektor – systemische Rationalisierung reloaded? In: Buss, Klaus-Peter et al. (Hrsg.): Digitalisierung und Arbeit. Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung, Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 145-171.

Vester, Michael (2014): Milieu als soziologisches Modell oder als historische Praxis? Milieu- und Klassenbegriff in der vergessenen klassischen Soziologie von Weber, Durkheim, Marx und Geiger. In: Isenböck, Peter; Nell, Linda; Renn, Joachim (Hrsg.): Die Form des Milieus. Zum Verhältnis von gesellschaftlicher Differenzierung und Formen der Vergemeinschaftung, Zeitschrift für Theoretische Soziologie, 1. Sonderband, Weinheim, S. 222-257.

Vester, Michael; Oertzen, Peter von; Geiling, Heiko; Hermann, Thomas; Müller, Dagmar (1993/2015): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. 1. u. 4. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Vester, Michael; Teiwes-Kügler, Christel; Lange-Vester, Andrea (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen - wachsende Unsicherheit. Hamburg: VSA-Verlag.

Vogel, Berthold (2009): Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen. Hamburg: Hamburger Edition.

Wannöffel, Manfred (2021): Von Kohle und Stahl zu Wissen und Bildung. Die Transformation der Arbeitswelten in Bochum. In: Rudolph, Karsten; Rüter, Daniela (Hrsg.): Bochum. Von hier aus. Münster: Aschendorff Verlag, S. 13-26.

SOFI Working Papers

Erscheinen seit 2007

- Mayer-Ahuja, Nicole/Feuerstein, Patrick (2007):** IT-labour goes offshore: Regulating and managing attrition in Bangalore
- Kretschmann, Claudia (2008):** Studienstrukturreform an deutschen Hochschulen: Soziale Herkunft und Bildungsentscheidungen - Eine empirische Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess
- Kurz, Constanze/Wolf, Harald (2009):** Kleiner Grenzverkehr: BiowissenschaftlerInnen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft
- Kädtler, Jürgen (2009):** Finanzialisierung und Finanzmarktrationalität - Zur Bedeutung konventioneller Handlungsorientierungen im gegenwärtigen Kapitalismus
- Mayer-Ahuja, Nicole (2010):** Jenseits der „neuen Unübersichtlichkeit“. Annäherung an Konturen der gegenwärtigen Arbeitswelt
- Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker (2012):** Globale Qualitätsproduktion. Eine Studie zu neuen Strategien transnationaler Produktion bei Zulieferern der Automobilindustrie und im Maschinenbau
- Kalkowski, Peter/Paul, Gerd (2012):** Professionalisierungstendenzen im Wellness-Bereich?
- Wittke, Volker/Heidenreich, Martin/Mattes, Jannika/Hanekop, Heidemarie/Feuerstein, Patrick/Jackwerth, Thomas (2012):** Kollaborative Innovationen. Die innerbetriebliche Nutzung externer Wissensbestände in vernetzten Entwicklungsprozessen
- Bartelheimer, Peter/Kohlrausch, Bettina/Lehweß-Litzmann, René/Söhn, Janina (2014):** Teilhabebarrrieren: Vielfalt und Ungleichheit in segmentierten Bildungs- und Beschäftigungssystemen
- Kalkowski, Peter (2017):** Das Verhältnis von formaler und informaler Strukturierung bei kooperativer Produktentwicklung – Sechs Fallstudien im Vergleich
- Detje, Richard/Dörre, Klaus/Gottschall, Karin/Kronauer, Martin/Sauer, Dieter/Schumann, Michael/Vogel, Berthold (2018):** Zeitenwende - Ehrenkolloquium für Michael Schumann zum 80. Geburtstag
- Söhn, Janina (2018):** Is it time for a change? A literature review on occupational mobility among older workers in Germany and the USA
- Buss, Klaus-Peter (2018):** Auf dem Weg in den Handel 4.0? Digitalisierung in kleinen und mittleren Handelsunternehmen. Befunde der SOFI-Erhebung im Rahmen des Projektes „DiHa 4.0 – Digitalisierung im Handel“
- Kuhlmann, Martin/Voskamp, Ulrich (2019):** Digitalisierung und Arbeit im niedersächsischen Maschinenbau
- Schulz, Lena (2020):** Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten - Stand der Forschung und Begriffsgeschichte
- Hule, Richard/Ötsch, Silke (2020):** Verschwörungstheorien im Neoliberalismus - Von einer soziologisch-interdisziplinären Theorie zum Modell?
- Tullius, Knut (2020):** Digitalisierung und Systemische Rationalisierung im Finanzdienstleistungssektor – Folgen für Angestelltenarbeit an der „Front-Line“
- Carls, Kristin/ Gehrken, Hinrich/Kuhlmann, Martin/Thamm, Lukas (2020):** Digitalisierung – Arbeit – Gesundheit. Zwischenergebnisse aus dem Projekt Arbeit und Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0
- Lehweß-Litzmann, René/Krebs, Bennet/Maier, Tobias/Sonnenburg, Anja/Thobe, Ines/Vogel, Berthold/Wolter, Marc Ingo (2020):** Was sind gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen? Eine konzeptionelle Eingrenzung - Grundlagen des Projekts GenDis
- Bluhm, Felix/Birke, Peter/Stieber, Thomas (2021):** Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten
- Söhn, Janina (2021):** Berufswechsel messen - Methodische Erörterungen zur Analyse horizontaler beruflicher Mobilität im Mikrozensus und im Nationalen Bildungspanel

Die SOFI Working Papers finden Sie online unter:
www.sofi.uni-goettingen.de

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V.
 an der Georg-August-Universität
 Friedländer Weg 31
 37085 Göttingen
sofi@sofi.uni-goettingen.de