



## **Zwischen Unsicherheit und Hoffnung.**

**Die Schließung des Bosch Werkes in München / Berg am Laim und die  
Bedeutung von Beschäftigung in der Automobilzulieferindustrie für  
Zukunftsbilder der Automobilität**

Thesis zur Erlangung des wissenschaftlichen Grades Master of Science (TUM)

Von Julian Ziegmaier



## **Zwischen Unsicherheit und Hoffnung.**

Die Schließung des Bosch Werkes in München / Berg am Laim und die Bedeutung von Beschäftigung in der Automobilzulieferindustrie für Zukunftsbilder der Automobilität

## **Between Insecurity and Hope.**

The Closure of the Bosch Plant in Munich / Berg am Laim and the Significance of Employment in the Automotive Supplier Industry for Future Images of Automobility

Thesis zur Erlangung des wissenschaftlichen Grades Master of Science (TUM)

<b>Universität</b>	Technische Universität München
<b>Fakultät</b>	TUM School of Social Sciences and Technology
<b>Studiengang</b>	Politics & Technology M. Sc.
<b>Beurteilender</b>	Prof. Dr. rer. nat. Sebastian Pfotenhauer
<b>1. Beurteilender</b>	Dr. Michael Mögele
<b>Studierender</b>	Julian Zieglmaier
<b>Abgabedatum</b>	28.02.2023

## Zusammenfassung

Diese Arbeit behandelt am Fallbeispiel der Schließung des Bosch Werks in München Berg am Laim den Zusammenhang zwischen Beschäftigung in der Automobilzulieferindustrie und dem System der Automobilität. Dafür wurden Interviews mit Beschäftigten des Standorts, dem Betriebsrat, Gewerkschaft und am Widerstand gegen die Schließungspläne beteiligter Zivilgesellschaft durchgeführt. Ergänzend erfolgten Feldzugänge am Werk und teilnehmende Beobachtungen bei relevanten Veranstaltungen. Basierend auf Elementen der Grounded Theory und Ethnografie wurden die gesammelten Daten hermeneutisch-interpretativ ausgewertet und unter Einbezug aktueller Veränderungsprozesse der Automobil- und Zulieferindustrie mit der analytischen Linse der Zukunftsbilder in das gesellschaftliche System der Automobilität eingeordnet. Dabei wurden sichtbare Veränderungsprozesse der Branche (Beschäftigungsrückgang, Wandel zur Elektromobilität, verändertes Gefüge zwischen Herstellern und Zulieferern) sowie reduzierte Bedeutung der Beschäftigung bei Zulieferern, Ablehnung von Veränderungen durch Beschäftigte, zunehmendes Konfliktpotential zwischen Akteuren, geringe Chancen für Konversion, reduzierte Stabilität der Automobilität und Handlungsbedarfe für Transition und Kompensation für Beschäftigte ermittelt.

## Abstract

Evaluating the case of the closure of the Bosch plant in Munich Berg am Laim, this paper analyzes the relationship between employment in the automotive supply industry and the system of automobility. For this purpose, interviews were conducted with employees, the workers council, the trade union and civil society involved in the resistance against the closure plans. This was supplemented by field visits to the plant and participant observations at relevant events. Based on elements of grounded theory and ethnography, the collected data were evaluated hermeneutically and interpretatively regarding current change processes in the automotive and supplier industry. This was implemented through the analytical lens of future images of the social system of automobility. Thereby visible change processes in the industry (employment reduction, transformation to electromobility, changed structure between manufacturers and suppliers) as well as reduced importance of employment at suppliers, rejection of change by employees, increasing potential for conflict between actors, low chances for conversion, reduced stability of automobility and need for transitive and compensatory action were evaluated.

## Inhalt

1. Einleitung .....	4
1.1. Problemstellung und Erkenntnisinteresse .....	5
1.2. Forschungsfragen .....	6
1.3. Aufbau der Arbeit .....	6
2. Forschungsstand und Konzeptioneller Rahmen .....	7
2.1. Forschungsstand und Einordnung in bestehende Literatur .....	7
2.2. Konzeptioneller Rahmen der Arbeit .....	20
3. Methodik und Forschungsdesign .....	22
3.1. Grounded Theory, Ethnografie und Zukunftsbilder .....	22
3.2. Empirisches Vorgehen .....	25
4. Einordnung des Falls: Das Bosch Werk in Berg am Laim .....	30
4.1. Geschichte des Werks bis zur Bekanntgabe der Schließungspläne .....	30
4.2. Ereignisse im Anschluss an die Bekanntgabe der Schließungspläne .....	33
4.3. Die Werkschließung .....	37
4.4. Kontext: München und Sektor Automobil- und Zulieferindustrie .....	40
5. Perspektiven auf Werksgeschichte und Werkschließung .....	42
5.1. Kollektive Einschnitte und geteilte Narrative .....	42
5.2. Divergenzen und Individuelles Erleben .....	52
6. Perspektiven auf Zukünfte der Automobilität .....	58
6.1. Mobilität und Technologie .....	58
6.2. Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie .....	65
6.3. Haltung zu Konversion, Kompensation: Politisierung und Bündnisbildung .....	71
7. Diskussion: Zukunftsbilder und das System der Automobilität .....	74
7.1. Zukunftsbilder: Zwischen Unsicherheit und Hoffnung .....	74
7.2. Zukunft des Systems der Automobilität .....	85
7.3. Kritische Reflexion der Methode .....	87
8. Fazit und Ausblick .....	88
9. Literaturverzeichnis .....	90
10. Quellenverzeichnis .....	104
11. Abbildungsverzeichnis .....	107
12. Anhang .....	108

## 1. Einleitung

Der 18. Mai 2022 konstituiert für 230 Beschäftigte des Bosch Werkes im Münchner Stadtbezirk Berg am Laim, Konzernverantwortliche, IG Metall und involvierte Zivilgesellschaft einen bemerkenswerten Einschnitt: Betriebsratsvorsitzender, Werkleiter und ein Unternehmenssprecher verkündeten die Einigung auf eine Werksschließung. Diese beinhaltet eine Verlagerung verbliebener Produktionskapazitäten nach Hallein (Österreich) und Budweis (Tschechien) bis spätestens Ende 2027, Vermittlungs- und Abfindungslösungen, Altersteilzeitregelungen und einen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. März 2024. „Mit dem vereinbarten Stufenplan [sei] eine sozialverträgliche Lösung für [die] Kolleginnen und Kollegen gefunden“ worden. Der Standort habe bisher Komponenten für Verbrennungsmotoren hergestellt und sei aufgrund der durch den Trend zur Elektromobilität gesunkenen Nachfrage als Produktionsstätte nicht mehr notwendig. Er werde zukünftig zu einem Service- und Entwicklungsstandort für einen noch nicht bestimmten Konzernbereich. München sei aufgrund der Verfügbarkeit von qualifizierten Beschäftigten weiterhin interessant (Flaig, 2022; Kniepkamp, 2022). Neben dem biographischen Einschnitt für Beschäftigte und einem Endpunkt der über vierzigjährigen Geschichte des Produktionsstandorts (Bosch, 2022n) mit ehemals über 1000 Beschäftigten (Hertel, 2021), endet damit auch der „zum Symbol geworden[e]“ (Hoffmann, 2021) Widerstand gegen die Werkschließung, der von Beschäftigten, IG Metall (IG Metall, 2021) und einem Bündnis aus Betriebsrat und Klimaaktivist\*innen (Loerzer, 2021) getragen wurde und mit der öffentlichen Bekanntgabe der Schließungspläne im Juli 2021 (dpa, 2021) begann. Verhandlungen zwischen Arbeitnehmervertreter\*innen, IG Metall und Bosch über zukunftsfähige Erzeugnisse oder den Erhalt der bestehenden Produktion am Standort scheiterten (Hertel, 2021; Schmidutz, 2021c, 2021d).

Das Werk in der Truderinger Straße in Berg am Laim verkörpert Entwicklungen der Automobil- und Zulieferindustrie in Deutschland, in der mit 900,000 Beschäftigten in der Produktion von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (Kaul et al., 2019, S. 58; Kempermann et al., 2021, S. 39) und 1.6 (Kaul et al., 2019, S. 58) bis 1.8 Millionen (Kempermann et al., 2021, S. 39; Köncke, 2022, S. 124) einschließlich Werkstätten und Dienstleistungen 4% (Köncke, 2022, S. 124) bis 5% (Kaul et al., 2019, S. 58) aller Erwerbstätigen beschäftigt sind. Darüber hinaus hängen mehr als 7% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von ihr ab (Kaul et al., 2019, S. 58; Kempermann et al., 2021, S. 39). Geprägt werden diese Entwicklungen von Internationalisierung, kostenbedingter Produktionsverlagerung (Hochfeld et al., 2021, S. 14; Kempermann et al., 2021, S. 35; Köncke, 2022, S. 128), dem Wandel zu alternativen Antrieben, vor allem Elektromobilität (Kaul et al., 2019, S. 73; Kempermann et al., 2021, S. 32; Köncke, 2022, S. 158), einer Konzentration an größeren Standorten in der Umgebung von Fahrzeugherstellern (Köncke,

2022, S. 139; Puls & Fritsch, 2020, S. 28; Schwarz-Kocher, Pfäfflin, et al., 2019, S. 73) sowie zunehmender Rationalisierung, Automatisierung und Digitalisierung (Kaul et al., 2019, S. 86, 2019, S. 99; Kempermann et al., 2021, S. 32; Köncke, 2022, S. 144, 2022, S. 155). Auf Automobilzulieferer wirken sich diese Veränderungen stärker aus, als auf Fahrzeughersteller, die sich durch Integration von Zulieferleistungen und konsolidierte Produktionsstandorte in Deutschland innerhalb der Branche in einer vorteilhaften Position wiederfinden (Burmeister, 2019, S. 284; Hochfeld et al., 2021, S. 9; Köncke, 2022, S. 153; Puls & Fritsch, 2020, S. 29). Pessimistische Einschätzungen gehen von einem Rückgang um 100,000 Stellen bei Zulieferbetrieben in Deutschland auf insgesamt 70,000 bis 2040 aus. (CLEPA, 2020, S. 61). Positivere Szenarien rechnen mit Verlusten von circa 95,000 Jobs in mit dem Verbrennungsmotor verbundenen Bereichen, aber auch der Schaffung neuer Stellen, zum Beispiel in der Batteriezellproduktion (Hochfeld et al., 2021, S. 9).

### 1.1. Problemstellung und Erkenntnisinteresse

Die Automobilproduktion als Element des stabilen gesellschaftlichen Systems der Automobilität (Burkart, 1994; Sachs, 1987; Urry, 2004; Zimmer, 2020) steht also unter Druck, auch wenn sich Verkehrsinfrastruktur, Fahrzeugnutzung und kulturelle Haltung zum Automobil bisher veränderungsresistent gezeigt haben (Mögele, 2022, S. 157; I. Richter & Haas, 2020, S. 15; Wentland, 2020, S. 79). Gleichzeitig erfordert die Klimakrise tiefgreifendere Veränderungen der Mobilität als bisher in Umsetzung (Umweltbundesamt, 2022b). Der Fall des Bosch Werks in Berg am Laim verdeutlicht diese verflochtene Problemstellung, denn die notwendige Anpassung der Automobilproduktion kann nachteilig für Beschäftigte in der Automobil- und Zulieferindustrie sein und birgt Konfliktpotential (Dörre, 2022; Wissen, 2020; Wissen & Brand, 2019). Dadurch beeinflusst die Situation von Beschäftigten wiederum Veränderungsprozesse des gesellschaftlichen Systems der Automobilität. Zur Analyse dieser Problemstellung bietet sich eine konkret eingrenzbar Betrachtung des Bosch Werks an, eines alle beschriebenen Aspekte umfassenden Falls. Ergänzend zu Arbeiten über Beschäftigung und Wertschöpfung in der Automobil- und Zulieferindustrie (Bauer et al., 2018; Falck et al., 2021; Hochfeld et al., 2021), die Stabilität der Automobilität (I. Richter & Haas, 2020; Wentland, 2020; Zimmer, 2020), Analysen von Mobilitätsdiskursen (Haas, 2020; Keil & Kreinin, 2022; Mögele, 2022), der Bearbeitung von Konflikten und Bündnisbildung in der Branche (Dörre et al., 2022; Kaiser, 2022; Wissen & Brand, 2019), sowie Beschäftigtenperspektiven in industriellen Veränderungsprozessen (Boewe et al., 2021; Burmeister, 2019; Tullius & Wolf, 2022), können so Wechselwirkungen innerhalb dieses Zusammenhangs evaluiert werden. Daher wird in der vorliegenden Arbeit eine qualitative Fallstudie der Schließung des Bosch Werks in Berg am Laim mit Fokus auf Beschäftigtenperspektiven und Folgen für das gesellschaftliche System der Automobilität vorgenommen.

## 1.2. Forschungsfragen

Übergeordnet ergibt sich hierbei die Forschungsfrage:

Wie steht die Beschäftigung in der Automobilzulieferindustrie mit Zukunftsbildern der Automobilität in Verbindung?

Die Behandlung dieses Zusammenhangs erfordert initial die Beantwortung untergeordneter Fragestellungen zur Einordnung des Fallbeispiels. Basierend auf qualitativen Daten und verfügbaren Quellen werden die Geschichte des Bosch Werks in Berg am Laim, die Schließung und die Abwicklung des Produktionsstandortes sowie Perspektiven und Erleben der Beschäftigten dargestellt. Ebenso wird die Haltung der Beschäftigten zu Veränderungsprozessen in der Automobil- und Zulieferindustrie und der eigenen Zukunft in der Branche betrachtet. Durch die gesamtgesellschaftliche Einordnung dieser Erkenntnisse wird die übergeordnete Forschungsfrage beantwortet.

*Fragestellung zur Einordnung des Fallbeispiels:*

1. Was war die Entwicklung rund um das Bosch Werk am Standort Berg am Laim und was ist die Zukunft des Standorts?

*Fragestellungen zu Perspektiven der Beschäftigten:*

1. Was sind die Perspektiven der Beschäftigten auf die Schließung des eigenen Werks?
2. Was sind die Perspektiven der Beschäftigten auf die Zukunft der Automobil- und Zulieferindustrie?
3. Was sind die Perspektiven der Beschäftigten auf die eigene zukünftige Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie?

## 1.3. Aufbau der Arbeit

Diese Arbeit behandelt die definierten Forschungsfragen beginnend mit einer Übersicht über die für das Thema relevante sozialwissenschaftliche Literatur sowie einer Beschreibung des Systems der Automobilität und aktueller Veränderungsprozesse in diesem mit Fokus auf Beschäftigung und Produktion. In Kapitel 3 wird die auf Grounded Theory und Ethnografie basierende Methodik sowie die analytische Linse der Zukunftsbilder dargestellt. Darauf aufbauend beschreibt Kapitel 4 die Geschichte des Werks, den Widerstand gegen die Schließung und Gründe für diese. Kapitel 5 behandelt die geteilten und divergenten Perspektiven der Beschäftigten auf die Schließung des eigenen Werks und Kapitel 6 die Haltungen zur Zukunft der Mobilität, der Automobil- und Zulieferindustrie und zukünftiger Beschäftigung in der Branche. Abschließend werden in Kapitel 7 erarbeitete Zukunftsbilder und deren Bedeutung für die Zukunft des Systems der Automobilität ausgeführt.

## 2. Forschungsstand und Konzeptioneller Rahmen

### 2.1. Forschungsstand und Einordnung in bestehende Literatur

#### 2.1.1. Das Automobil als gesamtgesellschaftliches, strukturelles Phänomen

Spätestens der Artikel „The `System` of Automobility“ (Urry, 2004) etablierte das Bewusstsein über ein gesellschaftliches „System der Automobilität“. Dieses entstand durch die globale Verbreitung des automobilen Verkehrs und des technischen Objekts Automobil seit dem Ende des 19. Jahrhunderts und entwickelte sich durch zunehmende Pfadabhängigkeiten in Richtung eines wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lock-ins, verbildlicht durch einen globalen Bestand von 1.2 Milliarden Automobilen im Jahr 2022 (Umweltbundesamt, 2022a). Dieses außerordentlich stabile, gesellschaftliche „System der Automobilität“ besteht dabei aus sechs Elementen. So sei das Automobil das wesentliche durch die ikonischsten Firmen des 20. Jahrhunderts industriell hergestellte Objekt des modernen Kapitalismus, und verantwortlich für die Entstehung grundlegender Konzepte der industrialisierten Produktion. Zudem stelle das Automobil nach Wohnraum das bedeutendste Produkt individuellen Konsums dar und stehe für Werte wie Erfolg, Freiheit und Männlichkeit. Als Verkehrsmittel dominiere es andere Modi der Mobilität wie Fuß-, Rad- oder Schienenverkehr und alltägliche Lebensrealitäten. Folglich sei der Besitz und die Nutzung eines Automobils entscheidend für die kulturelle Definition eines guten Lebens und symbolisiere dieses in Kunst und Literatur (Urry, 2004). Die materielle systemische Seite des Automobils bildet einen machtvollen techno-sozialen Komplex aus Automobil- und Zulieferproduktion, Erdölindustrie, Straßenbau, automobilbezogene Dienstleistungen, Infrastrukturen und auto-angepasster Stadt- und Verkehrsplanung. Entsprechend verursacht Automobilität Verbrauch von Ressourcen, Flächen und Energie in einzigartigem Umfang und war 2021 für 37% der globalen Endverbrauchs-CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich (IEA, 2022b). Urry, der Systemtheorie Niklas Luhmanns folgend, schreibt dem „System der Automobilität“ einen spezifischen Charakter systemischer Herrschaft zu, der komplex, nicht-linear, autopoetisch, also selbstexpandierend und selbsterhaltend und dabei die Voraussetzungen für die eigene Expansion schaffend, ist (Urry, 2004, S. 27). Dies wird durch den Effekt der Automobilität auf den Zusammenhang zwischen Raum, oder Distanz, und Zeit bedingt. Die Verfügbarkeit von Automobilität, also der Möglichkeit individuell große Strecken in kurzer Zeit zurückzulegen, hat dazu geführt, dass sich ein Angewiesensein auf ebendiese entwickelte. Erst entstand Flexibilität, die zur Notwendigkeit wurde und gesellschaftliche Zwänge verursacht (Urry, 2004, S. 28). Das entstandene „System der Automobilität“ ist, trotz der ökonomischen, gesellschaftlichen und technologischen Probleme außergewöhnlich stabil und veränderungsresistent. Daher ist eine Ablösung nicht durch einen linearen Prozess, einen „technological fix“ durch eine einzelne technologische Anpassung möglich, sondern bedarf verbundener

Veränderungsprozesse wie alternativer Antriebe und Materialien, Digitalisierung, geteilter Fahrzeuge und angepasster Verkehrsplanung. Eine genaue Prognose des Eintritts oder Ablaufs von Veränderungsprozessen sei unmöglich (Urry, 2004).

Ähnlich beschreiben bereits Wolfgang Sachs (1987) und Günter Burkart (1994) Automobilismus als Ausprägung moderner Gesellschaften. Ersterer sieht diesen als Wiederherstellung der verlorenen Souveränität der Kutsche (Sachs, 1987, S. 578), ähnlich wie Urry (2004) verstärkt durch automobiler Flexibilität und „Eröffnung der Ferne“. Das Auto als Verkehrsmittel erkämpfte sich öffentlichen Raum bis hin zur Massenmotorisierung und umfassender Anpassung der Verkehrsinfrastruktur. Dies bringt Verkehrsprobleme, Ressourcenverbrauch, Umweltbelastungen und soziale Nachteile bei individueller Verweigerung mit sich, die mit dem eigentlichen Versprechen von Freiheit kollidieren. Burkart (1994) beschreibt den gesellschaftlichen Automobilismus als Folge der Verfügbarkeit von Mobilität und gleichzeitig gestiegenen Mobilitätsbedürfnissen durch Urbanisierung und der Verbreitung motorisierter Verkehrsmittel wie der Eisenbahn. Über die Etablierung als Luxusgut fand das Automobil, Individualität und Fortschritt verkörpernd, gesamtgesellschaftliche Verbreitung. Dieser sozio-technische „Wertkomplex, dem eine Lebensform entspricht, die durch soziale Beweglichkeit und individual-motorisierte Fortbewegungsmöglichkeit gekennzeichnet ist“ (Burkart, 1994, S. 220) mache die Nutzung des Automobils für eine moderne Lebensweise notwendig. Das Automobil ist „Grundausstattung eines vollwertigen Gesellschaftsmitglieds“ (Burkart, 1994, S. 224). Seit der Massenfertigung des Ford Model T sei die Automobilproduktion maßgeblich für die Entwicklung industrieller Fertigung. Der Automobilismus dominiert Lebensweise, Wirtschaft, Infrastruktur, Gesellschaft, Kultur und Gesetz. Automobilismus erzeugt Mobilität und Individualität, aber im Gegenzug auch strukturelle Mobilitäts- und Individualisierungszwänge (Burkart, 1994, S. 225). Dieses selbstverstärkende Muster sehen Urry (2004), Sachs (1987) und Burkart (1994) als zentralen Bestandteil des stabilen gesellschaftlichen Systems der Automobilität, ebenso wie die massenhafte Verbreitung des Automobils als prinzipiellen Widerspruch zur „ökologischen Vernunft“ (Burkart, 1994, S. 235). Vorteile individueller Mobilität werden überlagert von Nachteilen. Geschaffene Infrastruktur ist entscheidend für den gesellschaftlichen Komplex, die Automobilproduktion entscheidend für die Entwicklung moderner industrieller, fordistischer Fertigung von Gütern (Burkart, 1994; Urry, 2004).

### 2.1.2. Die Stabilität des Systems der Automobilität

#### Automobile Pfadabhängigkeit

Das Besondere des Systems ist die Stabilität und Änderungsresistenz aufgrund Pfadabhängigkeit und gesellschaftlichen Lock-ins trotz negativer Folgen (Urry, 2004, S. 31).

Auch Zimmer (2020) sieht eine historisch begründete Pfadabhängigkeit, die sich durch den Wandel zu Elektroantrieben fortsetzen und stabilisieren wird (Zimmer, 2020, S. 128). Das auf einem Netzwerk gegenseitiger Abhängigkeiten von Automobilunternehmen, Staat, Nutzer\*innen, Beschäftigten und Gewerkschaften beruhende System bleibt durch die mit Kosten verbundene Umstellung auf Elektromobilität, den Erhalt motorisierten Individualverkehrs, fortgesetzter Generierung von Profiten, Steuereinnahmen und Gehältern, bestehen. Sind Produktionskapazitäten für Elektrofahrzeuge geschaffen, Kosten durch Skalierung gesenkt und die Verbreitung der Fahrzeuge gewährleistet, wird sich die automobilen Pfadabhängigkeit mit angepasster Struktur fortsetzen (Zimmer, 2020).

Weert Canzler sieht „feine Risse in der automobilen Hegemonie“ (Canzler, 2021, S. 405) durch klimapolitischen Veränderungsdruck und technologische Innovationen, die aber aufgrund des „Öko-Systems“ aus autozentrierter Verkehrsplanung, Infrastruktur, Automobilproduktion und Wissenschaft nicht grundlegend in Frage gestellt wird (Canzler, 2021). Die deutsche Automobil- und Zulieferindustrie ist „in einer tiefen Pfadabhängigkeit verfangen“, alternative Strategien oder Konversionsmöglichkeiten wurden vernachlässigt (Canzler & Knie, 2020, S. 140). Trotz des Bedarfs der CO<sub>2</sub>-Reduktion stecke die Industrie in einem problematischen „Innovationsdilemma“ (ebd.), da sie der wichtigste deutsche Industriesektor mit hoher Wertschöpfung, hohen Exportquoten und gut bezahlten Jobs sei (ebd.). Mögliche Beschäftigungsverluste stärken ausgeprägte Beharrungskräfte, vor allem bei Betriebsräten und Gewerkschaften, und fortgesetzte politische Protektion. Das Konglomerat der Automobil- und Zulieferindustrie aus hochspezialisierten, sehr produktiven Unternehmen erschwert einen Umbau zusätzlich (Canzler & Knie, 2018). Auch das automobilzentrierte Verkehrssystem (Canzler & Knie, 2018, 2020) und kulturelle Wahrnehmung des Autos (Wells & Xenias, 2015) tragen zur Beständigkeit bei.

#### Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie als „mobility fix“

Diese Stabilität wird durch den Vergleich von Diskursen regionaler Mobilitätskulturen, also impliziter, kultureller Dimensionen von Mobilität (Hoor, 2020, S. 33), beziehungsweise konsumorientierter und produktionsorientierter Praktiken mobiler Lebensweise in Bayern und Baden-Württemberg bestätigt (Mögele, 2022). Dokumentenanalyse sowie Interviews mit Expert\*innen, Beschäftigten und Gewerkschaftsvertreter\*innen zeigen die Funktion von Mobilität als „mobility fix“ (Spinney & Lin, 2019), also Lösung einer gesellschaftlichen Problemstellung, in drei übergeordneten Narrativen Autoland, Mobilitätsland und Entschleunigungsland (Mögele, 2022). Die Bedeutung der Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie der beiden Regionen und ihr Erhalt ist als Argument zentral zur Beurteilung zukünftiger regionaler Automobilität. Die Arbeit in der Automobilproduktion steht dafür, „dass das Modernisierungsprojekt [von Mobilitätskulturen in automobilproduzierenden Regionen] nach wie vor funktioniert und als erhaltenswert

angesehen wird (Mögele, 2022, S. 144)“. Automobilität und das damit verbundene gesellschaftliche System dienen der Garantie von Arbeitsplätzen und wirtschaftlicher Prosperität. Die Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie ist ein Hauptspannungsfeld mobilitätskultureller Konflikte. Eine Tendenz zur Marginalisierung von Diskursen, die der Frage der zukünftigen Beschäftigung geringe Beachtung schenken, ist erkennbar. Weil „Beschäftigung und Arbeitsplätze als gesellschaftlich relevant in den automobilproduzierenden Regionen angesehen werden und koalitionsbildend sind“, dient Mobilität „der Beschäftigung in Mobilitätskulturen“ (Mögele, 2022, S. 128). Problematisch ist die „Ideologisierung von Teilbereichen der alternativen Mobilitätskulturen und [die] Mythenbildung hinsichtlich dem Beschäftigungsverlust und einem verbundenen sozialen Abstieg in den Regionen“ (Mögele, 2022, S. 133). Die Stabilität der Automobilität liegt im wirtschaftlichen Wachstum automobilproduzierender Regionen und dem Zwang einer Weiterführung dieses Modernisierungsprojektes begründet (Mögele, 2022, S. 138). Zukunftsperspektiven schwanken zwischen weiterer Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie, alternativer Beschäftigung in nicht auto-bezogenen Bereichen der Mobilitätsbranche und anderen Branchen (Mögele, 2022, S. 124). Kulturkonservierende Konvergenzen ermöglichen nur dann nachhaltigere Perspektiven, wenn Konsum und Produktion von Mobilität zusammenhängend betrachtet werden (Mögele, 2022, S. 157).

#### Automobile Hegemonie im Diskurs um Mobilität

Andere Diskursanalysen bestätigen diese Persistenz. Diskurse um Elektromobilität in der Region Stuttgart werden von großen Unternehmen dominiert und thematisieren Nachhaltigkeit, haben aber eine Fortführung des Wirtschafts- und Mobilitätsmodells mit E-Antrieben als Maßstab etabliert (Späth et al., 2016). Eine Analyse der Nationalen Plattform Elektromobilität durch Haas und Richter (2020) lässt Veränderung der automobilen Gesellschaft ausgehend von Industrie, Gewerkschaften, oder Politik unwahrscheinlich erscheinen. Es zeichnet sich ein Fokus auf einen möglichst schonenden Antriebswechsel zur Elektromobilität ab, der gegensätzliche Stimmen ausblendet (I. Richter & Haas, 2020). Ebenfalls von Haas (2020) stammt eine auf Gramscis kultureller Hegemonie, einem Konzept zur Analyse gesellschaftlicher Durchsetzungsmacht von Ideologien, beruhende Analyse des Automobils in Deutschland. Zwar bestehen Risse in der Hegemonie des Automobils: Dieselskandal und der Markteintritt von Digitalunternehmen auf der materiellen Ebene, die abnehmende Bedeutung des PKW bei jüngeren Menschen auf ideologischer Ebene, veränderte Verkehrsmittelwahl, Spannungen zwischen Industrie und Politik sowie Druck durch die Klimabewegung (Haas, 2020, S. 12). Dennoch sind starke Beharrungskräfte der Automobilität, vor allem der Automobilindustrie, und fortgeschrittene Ambitionen, die Hegemonie des Automobils als Elektroautomobil fortzusetzen, entscheidend für anhaltende Stabilität (Haas, 2020, S. 14). Weitere auf Gramscis

Hegemoniekonzept basierende Arbeiten bestätigen dies (Keil & Kreinin, 2022; Schwedes et al., 2013). Der Diskurs über Elektromobilität wird von kommerziellen Interessen geprägt und Elektroantriebe als „Feigenblatt“ für eine Fortführung des alten Systems verwendet (Schwedes et al., 2013, S. 8). Auch die IG Metall als größte deutsche und in der Automobilindustrie stark vertretene Gewerkschaft betont die Bedeutung von Nachhaltigkeit für gutes Leben. Bei Aktivitäten rund um „Transformation“ fokussiert sie sich aber auf Aspekte der sozialen Absicherung, des Arbeitsplatzerhalts und dem Erhalt von Mobilität, die nach technologischen Anpassungen auch in der Zukunft von der Automobil- und Zulieferindustrie gewährleistet werden sollen (Keil & Kreinin, 2022).

### Stabilität der Automobilität als soziotechnisches System

Auch Deutschlands „Sociotechnical Imaginaries“ (STI) als automobile Nation, also kollektive, institutionell stabilisierte Vorstellungen einer erstrebenswerten technologischen Zukunft (Jasanoff & Kim, 2015), zeichnen ein stabiles Bild der Automobilität (Wentland, 2017, 2020). Konkurrierten 2017 noch drei Re-Artikulationen dieses STI, ein erneuertes „Versprechen“ der Automobilität durch technische Anpassung, eine technologisch innovierte und eine post-materialistische zukünftige Mobilität (Wentland, 2017). Letztere müssen mittlerweile als zugunsten des erneuerten Versprechens verdrängt betrachtet werden (Wentland, 2020). Das nationale Selbstbild Deutschlands wird durch die traditionelle, koproduzierende Automobilität und Etablierung der Elektromobilität fortgeschrieben. Der Diskurs um STIs wurde durch gesellschaftlich breite Integration, beispielsweise die Nationale Plattform Mobilität, entpolitisiert (Wentland, 2020). Auch eine Bewertung des Transitionsprozesses des Mobilitätssektors als soziotechnisches System mit Hilfe der Multi-Level Perspektive (Geels, 2012), antizipierte dies, da die Automobilität zwar Risse aufweist und die wirkmächtige Automobil- und Zulieferindustrie zu technologischen Innovationen bereit sei, aber das System selbst nicht in Frage stellt.

Das System der Automobilität ist also außergewöhnlich stabil. Dies liegt in der Bedeutung für Wirtschaft und Beschäftigung, der existierenden Infrastruktur, Stadt- und Raumplanung, gesellschaftlichen Narrativen rund um Automobilität, mächtigen, veränderungsaversen Akteuren und Risiken einer Abwicklung begründet. Dennoch werden Verschiebungen durch Klimaprobleme, Ressourcenverbrauch, Verkehrsüberlastung, veränderte Verkehrsplanung und technologische Veränderungen beobachtet. Diese Veränderungsprozesse und ihre Auswirkungen auf die Automobil- und Zulieferindustrie werden im Folgenden dargestellt.

### 2.1.3. Veränderungen der Automobilität und Automobil- und Zulieferindustrie

Analysen von Veränderungen des Verkehrssystem geben nur begrenzt Aufschluss über Veränderungsprozesse in der Automobil- und Zulieferindustrie (Canzler, 2021; Canzler & Knie, 2016a, 2016b, 2018, 2020). Jedoch sind Auswirkungen der Elektromobilität auf

Wertschöpfung und Beschäftigung (Bauer et al., 2018; Falck et al., 2021; Grimm & Pfaff, 2022; Hochfeld et al., 2021; Kaul et al., 2019; Maier et al., 2022; Puls & Fritsch, 2020) sowie Möglichkeiten Veränderungen sozial auszugleichen (Keil, 2021) gut untersucht, ebenso wie Folgen von Automatisierung, Digitalisierung und Elektrifizierung auf Automobilunternehmen (Pfaff et al., 2022; Stürmer et al., 2017). Für das Fallbeispiel sind zudem Arbeiten relevant, die Auswirkungen technologischer Veränderungen auf Beschäftigung und Wertschöpfung in Bezug auf München (Bratzel et al., 2022), Bayern (Lichtblau et al., 2021), oder im regionalen Vergleich (Kempermann et al., 2021) betrachten. Verschiebungen im weltweiten Gefüge sowie internationale Abhängigkeiten und Produktionsverlagerungen sind ebenfalls erforscht (Krzywdzinski, 2017, 2019, 2021; Schwarz-Kocher, Krzywdzinski, et al., 2019). Zudem wichtig für die Einordnung des Fallbeispiels sind Analysen der europäischen Zulieferindustrie (CLEPA, 2020; Krzywdzinski, 2019; Sittel et al., 2022) und Übersichten von Veränderungsprozessen (Boes & Ziegler, 2021; Köncke, 2022).

### Veränderte zukünftige Automobilität

Der Endverbrauchssektor Transport war 2021 für einen globalen Anteil von 37% (7.7 Gt) aller CO<sub>2</sub> Emissionen verantwortlich. Mit circa 76% (5.86 Gt) ist der Straßenverkehr der CO<sub>2</sub>-intensivste Transportträger (IEA, 2022b). Das gesetzliche deutsche Ziel einer Klimaneutralität bis 2045 erfordert eine Halbierung der 165 Mt CO<sub>2</sub> aus 2019 bis 2030. Da dieses Ziel um mehr als 40 Mt verfehlt wird (Umweltbundesamt, 2022b), besteht großer politischer Handlungsdruck, sowohl in Deutschland, aber auch ganz Europa, Nordamerika und Asien, einschließlich ambitionierter Emissionsziele (Falck et al., 2021, S. 1). Innerhalb der EU wurden CO<sub>2</sub> Flottengrenzwerte für PKW und leichte Nutzfahrzeuge verschärft. Dies zwingt Hersteller zur Anpassung der Produktpaletten, um Sanktionierung zu vermeiden. Aufgrund der avisierten europaweiten CO<sub>2</sub>-Reduzierung um 40% bis 2030 (BMVU, 2020) und einer angekündigten limitierten Neuzulassung von Verbrenner PKWs ab 2035 stehen Automobil- und Zulieferindustrie unter regulatorischem Veränderungsdruck (Canzler, 2021; Falck et al., 2021). In Deutschland nehmen seit dem Dieselskandal 2015 Debatten um lokale Fahrverbote zu. Nutzungskonflikte um öffentlichen Raum, kommunale Klimaschutzziele, Plattformangebote und ein Ausbau von Fuß- und Radverkehr führen zur Infragestellung der auto-gerechten Stadt, vor allem in urbanen Räumen (Canzler, 2021).

Entsprechend ging die Anzahl von Benzinfahrzeugen (von 31.4 Millionen auf 31 Millionen, noch 63.9% des Gesamtbestandes) und Dieselfahrzeugen (von 15 Millionen auf 14.8 Millionen, noch 30.5% des Gesamtbestandes) in Deutschland 2022 leicht zurück. Im Gegenzug stiegen die Zahlen von Hybridfahrzeugen um 650,000 (3.4% des Gesamtbestandes) und batterieelektrischer Fahrzeuge um 300,000 (1.3% des Gesamtbestandes) (KBA, 2022). Da Hybrid- und Elektrofahrzeuge als CO<sub>2</sub> neutral in die Berechnung von Flottengrenzwerten eingehen (BMVU, 2020) und bei weiterer politischer

Steuerung in Richtung Elektromobilität, wird sich dies in Deutschland bei insgesamt zurückgehenden Neuzulassungen von 3.4 Millionen 2020 auf 2.8 bis 3.3 2030 und 2.1 bis 2.7 Millionen 2050 fortsetzen (Kaul et al., 2019, S. 137). In Deutschland liegt der geschätzte Anteil von batterieelektrischen, neuzugelassenen Fahrzeugen 2030 bei 27% und 2035 bei 40%, ohne verschärfte EU-Regularien einzubeziehen (Kaul et al., 2019, S. 142). Für Europa wird ein Rückgang des Gesamtbestands an PKW um 80 Millionen Fahrzeuge bis 2030 prognostiziert (Stürmer et al., 2017, S. 12). Der globale PKW Bestand, der sich von 600 Millionen im Jahr 2000 auf heute über 1.2 Milliarden erhöht hat (Umweltbundesamt, 2022a), wird mit verlangsamter Geschwindigkeit und starker Zunahme der Anzahl von Elektroautos, auf 200 Millionen bis 350 Millionen Fahrzeuge 2030, weiter wachsen (IEA, 2022a, S. 98). Die Zahl der Fahrzeuge hat in einigen Regionen bereits ein Plateau erreicht, wächst global verlangsamt und Elektromobilität wird vor allem in Nordamerika, Europa und Asien stark zunehmen.

#### Technologische Veränderungen des Automobils und der Automobilproduktion

Automobilität wird zunehmend von batterieelektrischen Antrieben statt Verbrennungsmotoren dominiert. Alternative Antriebstechniken wie Brennstoffzellen, Wasserstoffverbrennung, Hybridantriebe und synthetische Kraftstoffe spielen eine untergeordnete Rolle (IEA, 2022a; Kaul et al., 2019). Zentral für die Fertigung von Elektrofahrzeugen ist die Herstellung von Elektroantrieb, Steuerelementen, Software und Batteriezellen, im Gegensatz zur metallverarbeitenden Produktion von Bauteilen für Verbrennungsmotoren, Getriebe und klassischem Antriebsstrang. Dabei reduzieren sich die Anzahl der Teile eines Fahrzeugs und die Produktionskomplexität, was einen geringeren Personalbedarf in der Fertigung nach sich zieht (Bauer et al., 2018; Hochfeld et al., 2021; Kempermann et al., 2021; Köncke, 2022). Verbundene technologische Trends sind die Digitalisierung von Fahrzeugen, Fahrassistenz, plattformbasierte, multimodale Verkehrsangebote und Automatisierung hin zu vollautonomem Fahren (Bauer et al., 2018; Canzler & Knie, 2016b, 2020; Kempermann et al., 2021; Köncke, 2022; Stürmer et al., 2017). Diese Veränderungen betreffen auch die Fertigung der Fahrzeuge. Elektromobilität beschleunigt Digitalisierung, Automatisierung und Elektrifizierung der Produktion, sowie die zunehmende Verwendung von Kunststoffen statt metallbasierter Werkstoffe (Hochfeld et al., 2021; Kaul et al., 2019; Köncke, 2022; Krzywdzinski, 2021).

#### Verändertes internationales Gefüge der Automobil- und Zulieferindustrie

Seit den 1990er Jahren verfolgen deutsche Automobil- und Zulieferunternehmen eine Strategie der Produktionsverlagerung in kostengünstigere Regionen mit Marktpotential, vor allem Südamerika, China, Indien, Mittel- und Osteuropa (Köncke, 2022). Zu Beginn fokussierte Verlagerung auf personalintensive Produktionsschritte bei zunehmender Angleichung der Produktivität an deutsche Standards. Mittlerweile werden auch

hochautomatisierte und technologisch komplexe Fertigungstätigkeiten außerhalb Deutschlands durchgeführt (Falck et al., 2021; Kaul et al., 2019; Köncke, 2022; Krzywdzinski, 2017). 2008 wurden 50% der Fahrzeuge von deutschen Herstellern in Deutschland produziert, 2019 nur noch 30% des Gesamtoutputs von 16 Millionen PKW (Köncke, 2022, S. 130). Auch Automobilzulieferbetriebe verlagern Standorte, den Fahrzeugherstellern folgend, da eine größere Nähe zu Werken von OEMs (= Original Equipment Manufacturers) Standortvorteile mit sich bringt (Schwarz-Kocher, Krzywdzinski, et al., 2019). Die wichtigsten Produktionsstandorte außerhalb des Heimatmarktes sind China, Spanien, die Tschechische Republik und Nordamerika (Köncke, 2022, S. 130). Analog zur globalen PKW Nachfrage wird sich das Wachstum der Automobilproduktion in Deutschland von 5.8 Millionen in 2020 auf 6.5 bis 7.8 Millionen in 2040 verlangsamen (Kaul et al., 2019, S. 140). Gleichzeitig steigt der Exportanteil an der inländischen Produktion von 77% auf 85%, der Anteil deutscher Exporte an der globalen Nachfrage sinkt jedoch von 5.8% in 2017 auf nur noch 4.3 bis 5.2% in 2040 (Kaul et al., 2019, S. 143). Die Hoffnungen ruhen auf China, das 25-40% der Produktion deutscher Hersteller abnimmt (Puls & Fritsch, 2020, S. 33). Ausländische Hersteller, vor allem für Elektromobilität, drängen auf den deutschen Markt. Der Anteil ausländischer Hersteller am Fahrzeugbestand stieg zwischen 2013 und 2022 von 34.7% auf 36.9% (KBA, 2013, 2022).

#### Veränderte automobiler Wertschöpfung und variierende Zukunftsfähigkeit

Dies führt, sichtbar am Fallbeispiel, zu starken Veränderungen der Wertschöpfungsmuster innerhalb der Automobil- und Zulieferindustrie mit Auswirkungen auf Beschäftigte, Beschäftigungsstruktur und Einkommens- und Qualifikationsniveaus. Die Zukunftsfähigkeit einzelner Betriebe und Unternehmen lässt sich entlang einer Matrix aus hoher versus geringer Unabhängigkeit vom konventionellen Verbrenner Antriebsstrang, und geringer versus hoher Strategiefähigkeit, also Nähe zum Endprodukt des Fahrzeugs und einhergehende Möglichkeiten zum strategischen Eingreifen, einteilen (Sittel et al., 2022). Je größer die Abhängigkeit vom Verbrennungsmotor und je geringer die Bedeutung für Elektromobilität und die Strategiefähigkeit, also die Nähe zum Endprodukt sowie Einflussmöglichkeiten aufgrund Standortgröße oder Kapazitäten in Forschung, Innovation und Technologieentwicklung, desto wahrscheinlicher ist es, dass betreffender Betrieb keine Zukunft hat. Bestehende Produkte werden an größere, zukunftsfähige Standorte verlagert, neue Aktivitäten dort angesiedelt. Eine Konzentration von Unternehmensaktivitäten zugunsten größerer Werke und in räumlicher Nähe zu zukunftsfähigen Standorten der OEMs findet statt (Köncke, 2022; Puls & Fritsch, 2020; Schwarz-Kocher, Pfäfflin, et al., 2019; Sittel et al., 2022). Auch die strategisch schwächere Position von Automobilzulieferfirmen im Vergleich zu Fahrzeugherstellern wird deutlich. Zulieferer sind weiter vom Endprodukt des Fahrzeugs entfernt, ihnen fehlt die Möglichkeit strategischen

Einfluss auf die Gestaltung des Endprodukts zu nehmen, Vorprodukte in eigene Geschäftsbereiche zu integrieren oder neue, für die Elektromobilität strategische Produktfelder, wie Batterieproduktion, die von OEMs aufgebaut wird, zu erschließen. Möglichkeiten durch reduzierten Teilebedarf verlorengelassene Wertschöpfung zu sichern fehlen. Die regionale Vielfalt der Zulieferbranche, starke Spezialisierung, kleine Standorte und geringe Ausgaben für Entwicklung erhöhen die Unsicherheit zusätzlich. Zulieferer sind oft abhängig von Metallbauteilen für Verbrennungsmotoren und die geringe Konsolidierung von Produktionsstandorten in Deutschland birgt Potentiale für Verlagerungen und damit weitere Risiken für Beschäftigte (Burmeister, 2019; CLEPA, 2020; Hochfeld et al., 2021; Kaul et al., 2019; Köncke, 2022; Puls & Fritsch, 2020).

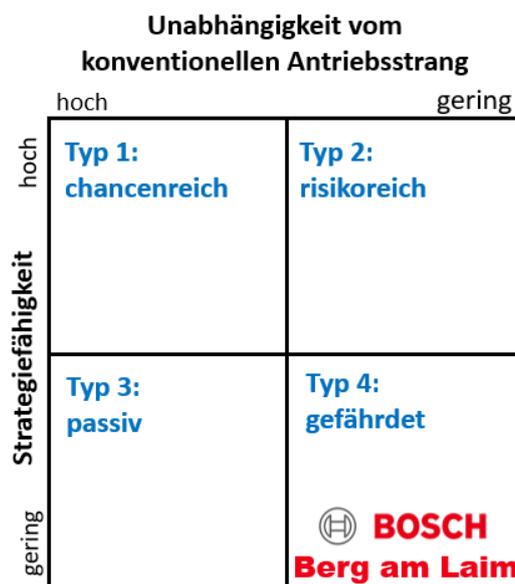


Abbildung 1: Zukunftsfähigkeit von Betrieben der Automobil- und Zulieferindustrie (Sittel et al., 2022)

Zwischen 2015 und 2019 sank die jährliche Bruttowertschöpfung deutscher Unternehmen durch mit dem Verbrennungsmotor verbundene Produktgruppen von 35.7 Milliarden € auf 29.6 Milliarden €. Der Anteil an der Gesamtwertschöpfung im verarbeitenden Gewerbe reduzierte sich im gleichen Zeitraum von 7.3% auf 5.3% (Falck et al., 2021, S. 6). Diese durch Elektrotechnik und Elektroantrieb beeinflusste Entwicklung wird sich weiter verstärken. Der Verbrennungsmotor, einschließlich Getriebe, Abgasnachbehandlung und Antriebsstrang, wird als zentrales Element der Wertschöpfung ersetzt durch das Batteriesystem (CLEPA, 2020), welches in Zukunft für 40% der Gesamtkosten eines Fahrzeugs verantwortlich sein wird. An diesem haben die Rohstoffgewinnung und chemische Produktion einen Wertschöpfungsanteil von 80% (Bratzel et al., 2022, S. 23). Dies erhöht die relative Kapitalintensität, also den Anteil von Maschinen-, Rohstoff- und Materialkosten an Wertschöpfung und Gesamtkosten im Vergleich zu Löhnen (Kaul et al., 2019, S. 147). Auch Werkstattdienstleistungen, aufgrund reduziertem Reparaturbedarfes

von Elektroantrieben, und der Handel, durch die Digitalisierung von Services, verlieren (Bratzel et al., 2022). Die jährliche Wertschöpfung der Automobil- und Zulieferindustrie in der Europäischen Union, dem Vereinigten Königreich, Island, Norwegen und der Schweiz reduziert sich von einem Höhepunkt mit 116 Milliarden Euro 2025, davon 80 Milliarden Euro bei Verbrennern und 36 Milliarden bei Elektrofahrzeugen, auf nur noch 108 Milliarden Euro 2040, wobei 101 Milliarden auf Elektroantriebe entfallen (CLEPA, 2020, S. 33).

#### Veränderungen der Beschäftigtenzahl und -struktur

Dies hat Folgen für die Wertschöpfungs- und Beschäftigungsentwicklung in der deutschen Automobil- und Zulieferindustrie, möglich ist ein Rückgang von 1.6 Millionen Beschäftigten in der Automobilindustrie, Automobilhandel und Aftermarket in 2017 auf 1.18 Millionen 2040 und 1.03 Millionen 2050 (Kaul et al., 2019, S. 165), eine wiederkehrende Prognose (Bauer et al., 2018). Je nach Produktivitätssteigerung führt ein Anteil von 80% batterieelektrischen Fahrzeugen 2030 zu einem Personalbedarfsrückgang zwischen 47% ohne und 62% mit Produktivitätssteigerungen im Vergleich zu 2017 (Bauer et al., 2018, S. 81). Die Zulieferindustrie in der Europäischen Union, dem Vereinigten Königreich, Island, Norwegen und der Schweiz ist im Vergleich zu Fahrzeugherstellern besonders stark betroffen. Ihre Beschäftigtenzahl sinkt von 646,000 in 2020 auf 371,000 in 2040, bei einer Reduktion der im Verbrennungsbereich Beschäftigten von 92% auf 26% (CLEPA, 2020, S. 38). In Deutschland sinkt die Gesamtzahl der direkt im Zulieferbereich Beschäftigten von 151,000 in 2020 auf 68,000 in 2040, einhergehend mit einem Anstieg des Anteils der Elektrofahrzeugproduktion von 12% auf 83% (CLEPA, 2020, S. 61). Allerdings existieren auch positivere Schätzungen, die zwar mit einem Verlust von 200,000 bis 300,000 Arbeitsplätzen vor allem bei Zulieferern für Komponenten des traditionellen Antriebsstrangs und bei Fahrzeugherstellern rechnen, der aber durch neuentstehende Arbeitsplätze im „elektrifizierten System der Automobilität“, zum Beispiel in der Energieinfrastruktur, oder im Recycling, teilweise kompensiert wird (Hochfeld et al., 2021, S. 9). Einigkeit besteht bei hohem Qualifizierungsbedarf, veränderter Beschäftigtenstruktur, veränderten Berufsfeldern sowie erhöhter Qualifikations- und Entgeltneiveaus. Weniger Beschäftigte werden im Bereich der Metallverarbeitung, im Handel und im Reparaturgewerbe tätig sein. Stellen in den entwicklungsnaheeren Bereichen Elektronik, Energietechnik und Softwaretechnologie mit höherem akademischen Bildungsbedarf und in höheren Gehaltsstufen entstehen (Bratzel et al., 2022; Falck et al., 2021; Hochfeld et al., 2021; IG Metall, 2019a; Kaul et al., 2019).

#### 2.1.4. Transformationskonflikte in der Automobil- und Zulieferindustrie

##### Sozial-ökologische Transformationskonflikte und das „job versus environment dilemma“

Eine Folge des beschriebenen Veränderungsdruckes im System der Automobilität, einhergehender Arbeitsplatzverluste und Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur,

sind als sozial-ökologische Transformationskonflikte zu betrachten (Dörre, 2022). Dies sind Konflikte im Rahmen der „sozial-ökologischen“ Zangenkrise, also gleichzeitigen sozialen Konfliktodynamiken um Lohn und Arbeitsplätze zwischen Beschäftigten und Unternehmen, und dem Kampf gesellschaftlicher Gruppen gegen die Klimakrise. Dabei müssen für notwendige Veränderungen Interessen beider Achsen vereint werden, wie von Dörre basierend auf Polanyis (2001) „Großer Transformation“ beschrieben (Dörre et al., 2019). Dies weist Analogien zum „job versus environment dilemma“ auf, dem Widerstreiten der sozialen Interessen an Lohn und Arbeitsplatzertand und dem nachhaltigen Umbau traditioneller, fossiler Industrien (Räthzel & Uzzell, 2011). Notwendige Veränderungen im gesellschaftlichen System der Automobilität, mögliche Arbeitsplatzverluste durch alternative Antriebe, und dieses wahrgenommene Widerstreiten im Fall des Bosch Werks erfordern eine auf soziale und ökologische Konflikte fokussierte Bearbeitung.

### Sozial-ökologische Transformationskonflikte in der Automobil- und Zulieferindustrie

Fallstudien zu sozial-ökologischen Transformationskonflikten und Wahrnehmungen des „job versus environment dilemma“ in der Automobil- und Zulieferindustrie, analog zur vorliegenden Arbeit gestützt auf Interviews mit betroffenen Beschäftigten und gewerkschaftlichen Akteuren, wurden im Sammelband „Abschied von Kohle und Auto?“ (Dörre et al., 2022) veröffentlicht. Zu diesen gehört die zitierte Arbeit von Sittel et al. (2022) zur Thüringer Automobil- und Zulieferindustrie, die die Typisierung der Zukunftsfähigkeit verschiedener Betriebe vorschlägt. Regional steht die von der Zulieferindustrie, kleinen Betrieben und älteren Belegschaften geprägte Branche unter Druck. Das von Beschäftigten wahrgenommene „job versus environment dilemma“ zukünftiger Automobilproduktion fungiert als maßgeblicher Konflikttreiber und löst Zukunftsangst, Unsicherheitsaversionen, Beharrungskräfte und Veränderungsabwehr aus. Aufgrund sich beschleunigenden Wandels und drohender Arbeitsplatzverluste keimt allerdings Bewusstsein über die notwendige Verbindung von sozialen und ökologischen Interessen unter Befragten aus Gewerkschaften, Politik und Unternehmen, auf. Beschäftigte kritisieren fehlende politische Strategien für den Umstieg zu alternativen Technologien und erkennen klimabedingte Anpassungszwänge von Automobilität an, sehen aber die Klimabewegung und den Abschied vom motorisierten Individualverkehr kritisch. Politische Akteure seien verantwortlich Möglichkeiten für Qualifizierung und zum Erhalt des sozialen Status zu schaffen. Soziale Bedürfnisse haben Vorrang vor Ökologischem. Elektromobilität wird als Möglichkeit zur Beschäftigungssicherung, nicht als nachhaltig betrachtet. Für das benachbarte Bundesland Sachsen beschreibt Blöcker (2022) auf früheren Analysen beruhend (Blöcker, 2014; Blöcker et al., 2020) eine ähnliche, durch größere Betriebe geprägte Ausgangslage. Auch hier kritisieren Beschäftigte fehlende Strategien zur Kompensation und Gestaltung von Veränderungen, mangelhafte Bildungsmaßnahmen und

empfinden Unsicherheit bezüglich ihrer beruflichen Zukunft. Die Haltung zur Elektromobilität ist geprägt von Umsetzungskepsis, auch wenn die Möglichkeit zum Erhalt von Arbeitsplätzen betont wird. Jenseits der Anpassung von Antriebstechnologien verhindern die hohe Arbeitsteiligkeit der Produktion und fehlender Diskursraum weitergehende von Beschäftigten ausgehende Konversionsansätze. Ein Erhalt bestehender sozialer Bedingungen steht im Fokus. Dies wird mit Blick auf die österreichische Automobilindustrie (Pichler et al., 2021; Wissen et al., 2022), die ebenfalls von kleinteiligen, verbrennungsmotorverbundenen Zulieferbetrieben mit geringer Strategiefähigkeit charakterisiert ist, bestätigt. Das Bedürfnis sozialen Status zu erhalten und Sorgen vor Arbeitsplatzverlusten führen zu starken Beharrungskräften. Der Verbrennungsmotor ist die von Beschäftigten bevorzugte Technologie, Elektromobilität wird mit Skepsis betrachtet und Hoffnungen ruhen auf verbrennerähnlichen Technologien wie Wasserstoffverbrennung oder E-Fuels. Wie in Sachsen ist gesamtgesellschaftliches Bewusstsein sowie Unterstützung für sozial-ökologische Konversion kaum vorhanden.

Ebenso bedeutsam für die Einordnung dieser Fallstudie ist die auf Dörre (2022) basierende Arbeit von Kaiser (2022). Diese integriert die von Pye (2017) als für erfolgreiche Konversionsbestrebungen und eine Verbindung von sozialen und ökologischen Konflikten notwendig beschriebene Ent-Entfremdung der Arbeiter\*innenklasse, also ein erneuertes Bewusstsein für die eigene Arbeit und ihr Produkt. Das Bündnis von Klimaaktivist\*innen, Beschäftigten und Betriebsrat gegen die Schließung des Bosch Werkes wird dabei als „zartes Pflänzchen der Verbindung von sozialen und ökologischen Konflikten“ bewertet, allerdings ohne ausreichende Unterstützung von Beschäftigten, Gewerkschaft und langfristige Perspektiven. Die Notwendigkeit für sozial-ökologische Kooperationen zur Konversion oder Transformation der auf Ausbeutung von natürlichen Ressourcen und menschlicher Arbeitskraft beruhenden „imperialen automobilen Lebensweise“ wird aber in weiteren Arbeiten bestätigt (Wissen, 2020; Wissen & Brand, 2019).

#### 2.1.5. Arbeit und Beschäftigtenperspektiven in der Automobilindustrie

Grundlegend für einen beschäftigtenorientierten Forschungsansatz zur Automobilindustrie ist die Arbeit „Working for Ford“ von Beynon (1973), die, nach vierjähriger Beobachtung der Abläufe im Ford Werk Liverpool, betriebsinterne Politik, gewerkschaftliche Organisation und Produzentenstolz evaluiert und 2014 aktualisiert wurde (Edwards, 2014). Zentrale Erkenntnisse Beynons (1973) sind die Entstehung von Kollektivität der Beschäftigten durch gemeinsame Leidenserfahrung im Werk und den geteilten Gegensatz zu Vorgesetzten. Die Gewerkschaft organisiert diese, um gemeinsame Interessen bei Arbeitsbedingungen, Gehältern und sozialer Sicherheit durchzusetzen, nicht um Einfluss auf Produktionsentscheidungen zu nehmen.

Konflikte um Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie, die für die Bewertung des Fallbeispiels bedeutsam sind, werden von Burmeister (2019) anhand des von der Automobilwirtschaft geprägten Baden-Württemberg untersucht. Deutlich werden dabei Konfliktebenen zwischen Fahrzeugherstellern und Zulieferern, Umwelt und Beschäftigungserhalt, sowie Inland und Ausland. Im Fokus stehen Aufbau und Erhalt von Arbeitsplätzen, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, gewerkschaftliche Organisation und Einkommensniveaus. Die IG Metall spielt eine bedeutende Rolle, ist aber von dem Erhalt eines hohen Organisationsgrades und gesellschaftlicher Verankerung abhängig. Dies soll durch eine Stärkung von Basisstrukturen in Betrieben und eine Integration von gesamtgesellschaftlichen Diskursen zu Ökologie und Nachhaltigkeit erreicht werden. Die entscheidende Bedeutung gewerkschaftlicher Akteure und gewerkschaftlicher Organisation zur Durchsetzung von nachhaltigen und sozial abgesicherten Arbeitsplätzen sowie zunehmende gewerkschaftliche Orientierung hin zu größerem Bewusstsein für die Verbindung von sozialen und ökologischen Anliegen beschreibt auch Flemming (2022). Dennoch betrachten Beschäftigte und Gewerkschaften soziale Anliegen und zukunftssichere Arbeitsplätze als zentrale Ansprüche. Interviews mit Beschäftigten und gewerkschaftlich Organisierten zeigen, dass Verständnisse von Veränderungen zwischen Beschäftigten, Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteuren stark divergieren, Unsicherheit eine Herausforderung für Beschäftigte darstellt und strategische Ausgleichsmaßnahmen als notwendig betrachtet werden.

Dennoch ist die zunehmende Ausrichtung hin zu ökologischer Transition klar. Weitere für die Einordnung dieser Arbeit relevante Befragungen von Beschäftigten, Betriebsrät\*innen und Gewerkschaftssekretär\*innen zu Veränderungsprozessen, Bedeutung von Beschäftigung, technischen Anpassungen, Lebensstandards, sozialer Sicherheit oder Klimagerechtigkeit wurden von Boewe et al. (2021) sowie Tullius und Wolf (2022) vorgenommen. Erstere ermitteln auf Grundlage von leitfadengestützten Interviews weitverbreitete Skepsis gegenüber Elektromobilität und politischen Strategien zur Anpassung, Unsicherheit aufgrund drohender Arbeitsplatzverluste, abnehmende Identifikation mit Unternehmen seit dem Abgasskandal 2015, Forderungen nach Technologieoffenheit für nicht-elektrische Antriebe und geringe Unterstützung für sozial-ökologische Konversion. Dennoch nehmen das Bewusstsein für ökologische Anpassungen und Forderungen nach zukunftssicheren Produkten zu. Tullius und Wolf (2022) zeigen eine Verwobenheit der automobilen Lebensweise, konservativ organisiert um das Automobil als Verkehrsmittel, und der automobilen Arbeitsweise in der Automobilindustrie. Die zentralen Lebensziele konzentrieren sich auf soziale und familiäre Absicherung, gutes Einkommen, hohe Rente und Stabilität. Bei in der Vergangenheit als erfolgreich erlebtem Wandel besteht Gleichgültigkeit gegenüber Veränderungsprozessen. Dennoch wird Elektromobilität

aufgrund drohender Arbeitsplatzverluste und ökonomischer Einbußen negativ bewertet. Hoffnung auf den Erhalt bisherigen Wohlstands ruht auf Wasserstofftechnologien.

#### 2.1.6. Anknüpfung dieser Arbeit an die dargestellte Literatur

Konzeptionell schließt diese Fallstudie an dargestellte Analysen zur gesamtgesellschaftlichen Natur der Automobilität, deren Stabilität sowie die Bedeutung der Automobilproduktion und Beschäftigung an. So lässt sich die gesellschaftliche Bedeutung des spezifischen Fallbeispiels der Schließung des Bosch Werks als charakteristisch betroffener Automobilzulieferstandort valide erörtern. Literatur zu Veränderungsprozessen in der Automobil- und Zulieferindustrie, bezogen auf Wertschöpfung, Beschäftigung, Technologie und Struktur der Branche ermöglichen eine Einbettung in das System der Automobilität. Für die Bewertung der ermittelten Beschäftigtenperspektiven sind Fallstudien zu sozial-ökologischen Konflikten und Befragungen von Beschäftigten in der Branche von Bedeutung. Die Kombination dieser konzeptionellen Ansätze mit einem konkret betroffenen Automobilzulieferwerk als Fallbeispiel und der methodische Fokus auf Beschäftigteninterviews ist in der Literatur alleinstehend und erlaubt Schlüsse zur dargestellten Problemstellung zu ziehen sowie diese im Gefüge der Automobilität einzuordnen. Dies gilt in besonderem Maße für den Zusammenhang zwischen der Stabilität des gesellschaftlichen Systems der Automobilität und dem materiellen Element dieses Systems, also Infrastruktur, Fahrzeuge und Produktion dieser Infrastrukturen und Fahrzeuge. Die darin enthaltene Ebene der Beschäftigung in der Mobilitätsproduktion ist empirisch und mit systemtheoretischem Blick auf Automobilität (Urry, 2004) noch gering unterfüttert. Entlang der Literatur und des Fallbeispiels erfolgt eine Betrachtung der Problemstellung aus notwendiger Veränderung der Automobilproduktion, Auswirkungen auf Beschäftigte und Folgen dieser entstehenden Situation für Veränderungsprozesse der Automobilproduktion und damit das gesamte gesellschaftliche System der Automobilität.

#### 2.2. Konzeptioneller Rahmen der Arbeit

Der konzeptionelle Rahmen dieser Arbeit wird entsprechend der behandelten Literatur durch Automobilität als stabiles gesellschaftliches System, das aus kulturellen, immateriellen und materiellen Elementen besteht, konstituiert. Diese haben die Entstehung des Systems ermöglicht und erklären sein veränderungsresistentes Bestehen. Auf der immateriellen und Materialität konsumierenden Ebene wird das System der Automobilität aus einem veränderten Verhältnis von Distanz und Zeit – das Automobil ermöglicht individuelle, schnelle Fortbewegung über menschheitsgeschichtlich lange Strecken – und der zugeschriebenen Symbolhaftigkeit für Fortschritt, Freiheit und Wohlstand gebildet.

Im Gegensatz dazu wird Automobilität auf der materiellen und Materialität produzierenden Ebene durch die Eigenschaft des Automobils als wesentliches industriell gefertigtes

Konsumprodukt und dominantes Verkehrsmittel verkörpert. Diese umfasst Verkehrsinfrastrukturen, Werkstätten, Autohäuser, Kraftstoffinfrastruktur sowie die Produktion der Verkehrsmittel und dafür benötigter Einzelteile. Die Zurverfügungstellung dieser beiden materiellen Bereiche wird, wie bei allen Gütern, durch zwei Säulen ermöglicht. Zum einen die verwendeten Rohstoffe, Maschinen und Energie, also das benötigte Kapital als Produktionsfaktor, sowie zum anderen den benötigten Arbeitsaufwand für die Fertigung, den Produktionsfaktor Arbeit (Marx, 2018, S. 183).

Aufgrund der Produktion des Automobils ist die Automobil- und Zulieferindustrie, deren Teil das betrachtete Werk ist, wesentlich für die materielle Ebene des Systems der Automobilität und damit auch Beschäftigung und Arbeit in dieser als eine von zwei grundlegenden Säulen der Zurverfügungstellung des Automobils als materielles Objekt. Entsprechend besteht eine Wechselwirkung zwischen der Arbeit und Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie und dem gesellschaftlichen System der Automobilität. Veränderungen des Einen bedeuten folgende Veränderungen für das Andere, sei es eine Veränderung der Stabilität des Systems, Ansatzpunkte für Wandel, oder ein Ende des gesamten Systems. Diese Wechselwirkungen werden anhand des konkreten, für Veränderungen der Automobilität charakteristischen Falls betrachtet, um eine Aussage über die Zukunft des Systems der Automobilität treffen und ein Verständnis für mögliche Zukunftsbilder der Automobilität, bestehende Probleme und Lösungspfade entwickeln zu können.

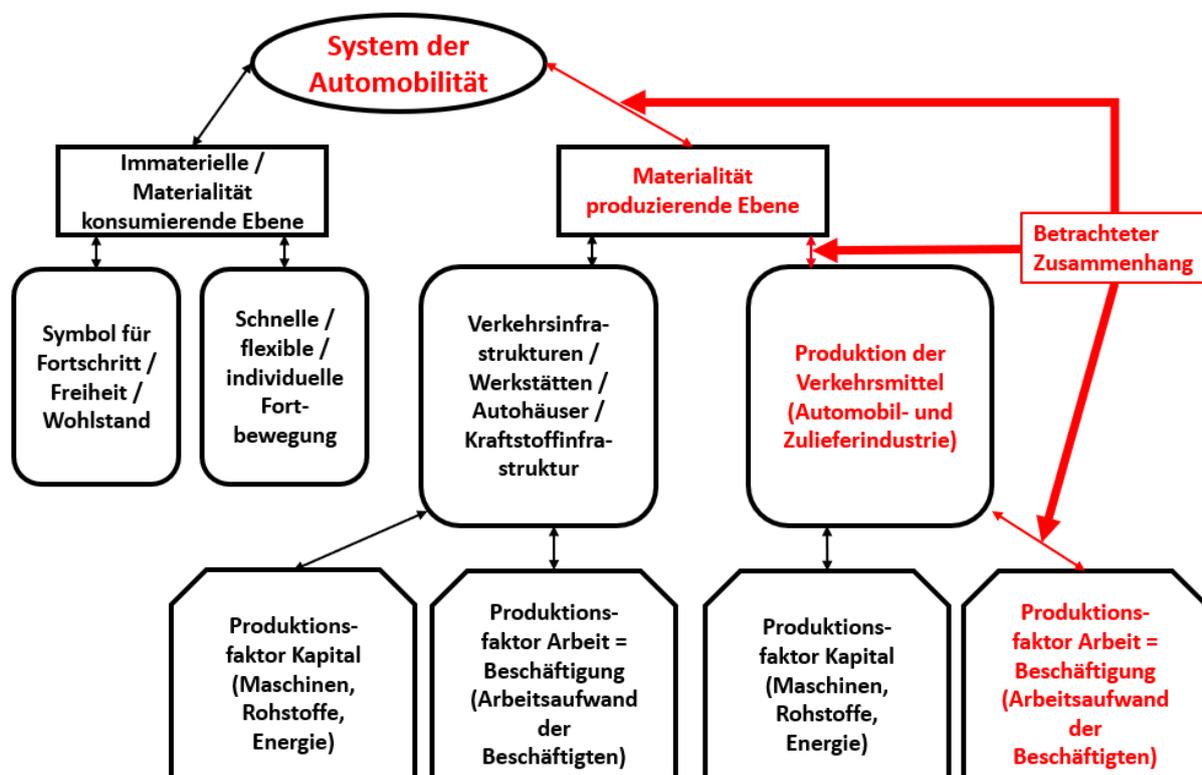


Abbildung 2: Zusammenhang Beschäftigung und System der Automobilität (eigene Darstellung)

### 3. Methodik und Forschungsdesign

#### 3.1. Grounded Theory, Ethnografie und Zukunftsbilder

##### 3.1.1. Methodische Elemente der Grounded Theory

Diese Arbeit basiert methodisch auf Grundzügen der von Strauss und Glaser (2010) entwickelten Grounded Theory, einem konstruktivistischen, interpretativen Ansatz zur sozialwissenschaftlichen Theoriegenerierung durch die Analyse qualitativer Daten. Die in dieser Arbeit verwendeten Elemente der Methodologie beruhen auf Charmaz (2014) sowie Birks und Mills (2015), die jeweils den vollständigen Prozess umfassende Beschreibungen vorlegen, von der Entwicklung der Forschungsfrage über Datensammlung, Sampling, Coding und Auswertung. Beide Werke ermöglichen Elemente der Methodologie als Methodik zu verwenden und eine auf das Forschungsprojekt angepasste Vorgehensweise. Charmaz (2014) sieht Grounded Theory als zusammenhängende, fallspezifische und flexible Prinzipien. Birks und Mills (2015) betonen prozessorientierte, iterative und reflexive Elemente, die aus erkenntnistheoretisch verschiedenen Blickwinkeln angewandt werden können. Entsprechend wird Grounded Theory nicht als geschlossene, sondern ethnografisch ergänzte und dem Fallbeispiel angepasste Methodik verwendet. Grundlegend versucht Grounded Theory datenbasiert klar umrissene Zusammenhänge „mittleren Maßstabs“ zu erforschen, wobei die erarbeiteten Erkenntnisse verallgemeinerbar sein sollten (Charmaz, 2014). Dies trifft auf den in dieser Arbeit betrachteten, konkreten Fall des Bosch Werks zu, der aufgrund der Repräsentativität für die gesamte Branche in Deutschland verallgemeinerbar ist. Dabei wird versucht größtmögliches Verständnis für den gewählten Fall zu erreichen, um Wechselwirkungen und Zusammenhänge mit theoretischer Reife darstellen zu können (Birks & Mills, 2015).

Der Forschungsprozesse ist nicht linear, sondern besteht aus iterativen und gleichzeitig stattfindenden Phasen. An eine grundlegende Planung des Forschungsprojekts schließen sich ineinander übergehend Feldzugänge, Datenerhebungen durch Beobachtungen, Interviews oder Textrecherche, Datenanalyse, Datenreflexion, Arbeit am Text, Verfassen von Memos und theoretische Integration an (Birks & Mills, 2015; Charmaz, 2014). Entsprechend bestand auch der Ablauf dieser Arbeit aus iterativen Phasen der Datenerhebung, Datenauswertung und theoretischen Einordnung, eingeleitet von der Bekanntgabe der Schließungspläne als Ausgangsbeobachtung. Ein übernommenes Element der Grounded Theory bestand zudem in der auf Phasen der Datensammlung und Datenanalyse folgenden skizzenartigen Erarbeitung konzeptioneller Zusammenhänge durch Memos sowie der begleitenden Fortführung der Datenerhebung, vor allem durch Interviews mit Beschäftigten. Dieses „Theoretical Sampling“ (= theoretischer Sample Aufbau) versucht gezielt Datenquellen für die Weiterarbeit zu eruieren, die nach kritischer

Reflexion der bisherigen Datenbasis eine Ausarbeitung der konzeptionellen Zusammenhänge ermöglichen und Lücken in bestehenden Daten schließen, ohne Repräsentativität entlang allgemeiner sozio-demographischer Metadaten anzustreben. Elementar für die Definition von Fehlstellen im Datensatz, Entscheidungen über weitere Datenerhebung und Datenanalyse sowie die schrittweise Erarbeitung konzeptioneller Zusammenhänge ist die „Constant Comparative Method“ (= Methode des steten Vergleichs), also konstante Auswertung und steter Vergleich gesammelter Daten. Insgesamt wurde für prinzipielle Leitlinien des Erkenntnisgewinns und des Rechercheprozesses eines konkreten, aber noch verallgemeinerbaren Falls, auf Grounded Theory zurückgegriffen.

### 3.1.2. Methodische Elemente der Ethnografie

Ergänzt werden diese Prinzipien mit für Grounded Theory geeigneter ethnografischer Datengenerierung (Charmaz, 2014; Thomas, 2019). Dabei wird auch Ethnografie als „Forschungsstil“ (Thomas, 2019, S. 2) und nicht als geschlossene Methodologie verstanden. Der Fokus liegt auf der Anpassung an das Fallbeispiel und Zugangsmöglichkeiten zu verbundenen Datenquellen, um mit „hohe[m] Maß an methodischer Flexibilität und praktische[m] Opportunismus“ (Thomas, 2019, S. 2) die Besonderheiten und realen, sozialen Umstände des Fallbeispiels umfassend zu explorieren und zu verstehen. Ethnografische Elemente ermöglichten die Wissensgenerierung zum konkreten Fall. Grounded Theory gab einen grundlegenden Prozess vor, um aus diesem Wissen konzeptionelle, verallgemeinerbare Zusammenhänge zu erarbeiten. Die ethnografischen Bestandteile des Vorgehens konzentrieren sich auf Feldzugänge zum Bosch Werk und seinen Beschäftigten, aber auch verbundenen Akteuren, sowie zum räumlichen und sozialen Umfeld des Standorts als Forschungsfeld. Dies erfolgte durch teilnehmende und objektive Beobachtungen in der Sozialwelt, Interviewführung mit explorativem und offenem, auf die Lebenswirklichkeiten der Gesprächspartner\*innen bezogenem Erkenntnisinteresse. Alle Aktivitäten wurden durch Feldnotizen, Protokolle, Fotos, Videos, Sprachaufzeichnungen, verfügbare Dokumente, Archivmaterialien, Medieninhalte, Flyer und Plakate dokumentiert (Thomas, 2019).

### 3.1.3. Hermeneutisch-interpretativer und sozial-konstruktivistischer Ansatz

Analog lässt sich auch die erkenntnistheoretische Herangehensweise dieser Arbeit in zwei Bausteine einteilen. So fußt der Erkenntnisgewinn aus den erhobenen Daten auf einem hermeneutisch-interpretativem Vorgehen. Die erhobenen Daten werden, um holistisches Verständnis des Fallbeispiels zu erlangen, mit dem Bewusstsein von sich entwickelnden, individuellen Realitäten, unterschiedlichen Hintergründen, sozialen Gefügen, Werten und unterschiedlichen Perspektiven auf Erlebtes, aber auch im Hinblick auf kollektive

Erfahrungen, in einem auf das reflexive Verständnis von Zusammenhängen konzentrierten „Wechselspiel vom Allgemeinen und Besonderen“ interpretiert und evaluiert (Charmaz, 2014; Thomas, 2019, S. 124). Darauf aufbauend folgt ein, für die Erarbeitung eines konzeptionellen und verallgemeinerbaren gesellschaftlichen Zusammenhangs benötigter, sozial-konstruktivistischer Schritt der Prozessierung von erworbenem Wissen zum Fall (Charmaz, 2014; Thomas, 2019, S. 125). Dieser Schritt ermöglicht den Schluss auf gesellschaftliche Zusammenhänge basierend auf dem Fallbeispiel indem mit „Blick auf das Allgemeine die Struktur der Wirklichkeit als Bedingung der Möglichkeit der empirischen Erscheinung herausgearbeitet [wird] (Thomas, 2019, S. 125)“. Im Speziellen werden dabei die mit einer hermeneutisch-interpretativen Herangehensweise analysierten Phänomene in eine soziale Struktur der Wirklichkeit eingebettet, wobei das empirische Phänomen Rückschlüsse auf die soziale Struktur und in die inverse Richtung erlauben, also durch deduktive und induktive Schlussfolgerungen aus dem Verständnis für den Einzelfall Erkenntnisse auf einer verallgemeinerbaren, gesellschaftlichen Ebene gewonnen werden. Hermeneutisch-interpretative und sozial-konstruktivistische Ansätze zum Erkenntnisgewinn sind gut für die Erarbeitung von Zusammenhängen mit Elementen der Grounded Theory und Ethnografie geeignet (Charmaz, 2014; Thomas, 2019).

#### 3.1.4. Zukunftsbilder als methodische Linse

Um dies mit der notwendigen Flexibilität anwenden zu können wird das hermeneutisch-interpretative und sozial-konstruktivistische Zusammenspiel mit der methodischen Linse der „Zukunftsbilder“ realisiert. Zukunftsbilder entsprechen, angelehnt an den Vorschlag eines analytischen Bezugsrahmens für bereits beobachtbare Zukünfte von Adloff und Neckel (2019), der Gesamtheit eng verbundener „Imaginationen“, „Praktiken“ und „Strukturen“. Zukunftsbilder sind also die, basierend auf hermeneutisch-interpretativem und sozial-konstruktivistischem Vorgehen, entwickelten konzeptionellen und auf eine gesamtgesellschaftliche Ebene gehobenen Zusammenhänge, vor allem in Form von bereits beobachtbaren Zukünften. Diese werden von darunterliegenden Strukturen – im Rahmen der Literaturreview und der Beschreibung des Fallbeispiels erarbeitete materielle und soziale Realitäten –, Praktiken – individuell oder kollektiv formalisierte in Beschäftigtenperspektiven hermeneutisch-interpretativ erkennbare Handlungsweisen – und Imaginationen – verknüpfte kognitive, affektive, faktische und normative hermeneutisch-interpretativ ermittelte Vorstellungswelten von analysierten Akteuren – geprägt (Adloff & Neckel, 2019). Zukunftsbilder, die im Diskussionsteil dieser Arbeit unter Einbezug verbundener Literatur in das System der Automobilität eingebunden werden, stellen sozial-konstruktivistische Schlüsse auf gesellschaftliche Zusammenhänge dar.

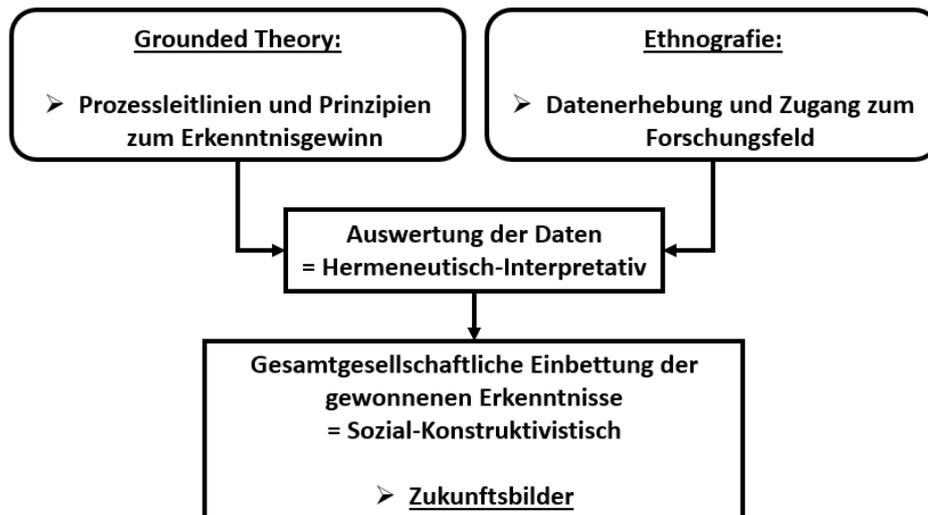


Abbildung 3: Methodischer Ansatz der Arbeit (eigene Darstellung)

## 3.2. Empirisches Vorgehen

### 3.2.1. Ablauf des Forschungsprojekts

Die Beschäftigung mit dem Fall begann ab der öffentlichen Bekanntgabe der Schließungspläne durch den Bosch Konzern im Juli 2021 (dpa, 2021), aufgrund der Nähe des Wohnorts des Autors zum Standort, persönlicher Bekanntschaft mit ehemaligen Beschäftigten und politischen Engagements in der Münchner Kommunalpolitik, die sich mit den Ereignissen befasste. Ein auf Elementen der Grounded Theory beruhender Ansatz erlaubt spezifisches Vorwissen des Forschenden bei kritischer Reflexion einzubeziehen, um holistisches Verständnis über den untersuchten Fall zu erlangen (Charmaz, 2014). Dieses Wissen konzentriert sich auf Debatten zum Werk, Widerstand gegen die Schließung, Teilnahme an relevanten Ereignissen, Zugang zu Materialien sowie Kontakt zu wichtigen Akteuren. Ab dem sich abzeichnenden Widerstand gegen die Schließungspläne des Bosch Managements und des Bündnisses von Klimaaktivist\*innen, Beschäftigten und Betriebsrat sowie zunehmender medialer und politischer Aufmerksamkeit entstand entsprechend der emergenten Natur von Grounded Theory und Ethnografie basierten Forschungsansätzen durch abduktive Schlüsse das Grundgerüst dieser Arbeit. Ab der Bekanntgabe des Sozialplans Ende Mai 2022 lag der Fokus auf Beschäftigtenperspektiven (Kniepkamp, 2022). Der erste Feldzugang, ein Aufenthalt vor dem Werk zur Gesprächsanbahnung, erfolgte über einen Schichtwechsel hinweg am 21.06.2022. Weitere Feldzugänge fanden bis Ende Juli statt, wobei bereits parallel Interviews, davon das erste Gespräch mit einem Beschäftigten am Abend des 21.06.2022, stattfanden. Der Zeitraum für weitere Interviews, teilnehmende und objektive Beobachtungen erstreckte sich bis 24.10.2022. Erste Transkriptionen und Auswertungen ermöglichten entsprechend Theoretical Sampling weitere Datenerhebungen, um Wissenslücken zu schließen. Vor dem Schreibprozess wurden Transkription und Auswertung im November 2022 abgeschlossen.

### 3.2.2. Datenerhebung und Datenbestand

Alle im folgenden Abschnitt dargestellten Datenquellen sind im Quellenverzeichnis (Kapitel 10) einschließlich wichtiger Informationen, Verweise und Signaturen eingetragen.

#### Teilnehmende und objektive Beobachtungen in der Sozialwelt

Eine wichtige Datenquelle stellen teilnehmende Beobachtungen an Veranstaltungen im realen Umfeld der Ereignisse dar, um „von innen eine Kultur“ (Thomas, 2019, S. 69), soziale Praktiken und lebensweltliche Realitäten kennenzulernen. Dazu gehören Teilnahmen an kommunalpolitischen Terminen, Demonstrationen, Kundgebungen und politischem Aktivismus (BOB1; BOB2; BOB5; BOB9). Beobachtende Datenerhebungsformen beinhalten auch objektive, „von außen kommend[e]“ (Thomas, 2019, S. 69) Beobachtungen ohne partizipierende Rolle in der Sozialwelt der Beobachteten (BOB3; BOB4; BOB6; BOB7; BOB8; BOB10). Die Beobachtungsformen überlappen, waren aber durchweg unsystematisch, von situativen Entscheidungen, Fremdbeobachtungen und natürlichen Situationen geprägt (Thomas, 2019). Zu Beginn (einschließlich BOB7) erfolgten verdeckte Beobachtungen, alle weiteren beobachtenden Datenerhebungen als, wie ethisch angezeigt, offene Beobachtungen (Thomas, 2019, S. 79). Erste Beobachtungen (einschließlich BOB5) wurden in situ durch gewohnheitsmäßige Fotografien und Mitschriften dokumentiert. Ab dann wurde das Ausmaß der foto-, videografischen und schriftlichen Dokumentationen ausgeweitet und verfügbare Materialien archiviert.

An der Plenumsitzung des Bezirksausschusses Berg am Laim am 28.07.2021 (BOB1) eineinhalb Wochen nach der Bekanntgabe der Schließungspläne, bei der ein Eilantrag zum Bosch Werk inklusive Forderung nach möglichem Arbeitsplatzertalt oder Kauf des Grundstücks durch die Stadt München diskutiert wurde, und der Besichtigung des Werks sowie Gespräch mit dem Betriebsrat am 14.10.2021 (BOB4), bei der die Situation im Werk, der Stand der Verhandlungen und Pläne für die Solidaritätskundgebung am 19.11.2021 besprochen wurden, nahm der Verfasser als Mitglied des Gremiums teil. Veranstaltungen zum Widerstand gegen die Schließung – die von Aktivist\*innen initiierte Demonstration in der Münchner Innenstadt am 03.09.2021 (BOB2), die Solidaritätsdemonstration vor dem Werk am 19.11.2021 (BOB5) und die Aktion zivilen Ungehorsams auf dem Gelände durch Aktivist\*innen im Rahmen Anti-IAA Proteste in München am 10.09.2021 (BOB3) – wurden aufgrund des Engagements im Stadtbezirk Berg am Laim besucht und durch Fotos, verfügbare mediale Berichterstattung und Gedächtnisnotizen dokumentiert.

Abgesehen von zwei Veranstaltungen des Münchner Wirtschaftsreferats (BOB6; BOB7) zu lokalen industriellen Transformationsprozessen erfolgten beobachtende Datenerhebungen bei einer digitalen Podiumsdiskussion der IG Metall am 04.07.2022 (BOB8), an der der Vorsitzende des Bosch Gesamtbetriebsrats Frank Sell teilnahm, bei einem Besuch des

Bosch Standes auf der Baumaschinen Messe Bauma am 27.10.2022 (BOB10), einschließlich Hintergrundgespräche und Besichtigung ausgestellt Zulieferkomponenten für Wasserstoffeinspritztechnik und durch Teilnahme an einem öffentlichen Plenum des Antikapitalistischen Klimatreffens München, der aktivistischen Basis des Bündnisses Klimaschutz und Klassenkampf, am 11.10.2022 (BOB9), um Hintergrundgespräche über das Engagement und gesammelte Erfahrungen führen zu können. Die Dokumentation erfolgte über Mitschriften, Fotos und Videos.

### Feldzugänge

Das Forschungsfeld, als analytische Kategorie (Thomas, 2019, S. 37) aus dem Bosch Werk, seinen Beschäftigten, verbundenen Institutionen, sozialem Umfeld und relevanten Akteuren bestehend, wurde durch Feldzugänge am Werk erschlossen. Diese ermöglichten Beobachtungen von Abläufen, Wahrnehmung von Stimmungen und Gesprächseinstiege mit Beschäftigten zur Vereinbarung von Interviewterminen. Durch Präsenz am Standort konnte ein Vertrauensaufbau zu den Beschäftigten und proaktive Kontaktaufnahme von Interessierten erreicht werden. Diese Feldzugänge erfolgten als offene, passive Beobachtungen in der Sozialwelt (Thomas, 2019). Der Forschende, gekennzeichnet mit TU München Namensschild und ausgestattet mit Flyer (Anhang), Kontaktliste und Dokumentationsbogen, nahm dabei vor dem Haupteingang Kontakt zu Beschäftigten und das Gelände betretenden und verlassenden Personen auf. Neben foto- und videografischer Dokumentation erfolgte eine Mitschrift von Gesprächsinhalten, Abläufen, Stimmungen, externen Umständen wie Wetter, Tag, Uhrzeit und Verkehrsverhalten rund um den Standort. Nach einer forschungsethisch notwendigen Vorstellung von Person und Vorhaben (Thomas, 2019, S. 45, 2019, S. 79) folgten Gespräche zur Informationsgewinnung und Interviewvereinbarung. Bei Weglassen der Kennzeichnung als Studierender der TU München war die Bereitschaft zum Gespräch geringer.

Aufbauend auf dem dreieinhalbstündigen Feldzugang am 21.06.2022 zur Eruiierung der Durchführbarkeit und des Aufbaus erster Kontakte zu Beschäftigten folgten bis Ende Juli sieben weitere Feldzugänge während Schichtwechseln (6.00 Uhr Frühschicht, 14.00 Uhr Spätschicht, 22.00 Uhr Nachtschicht), mindestens einmal zu allen Wechselzeiten und an jedem Werktag von Montag bis Freitag. Die Aufenthaltszeit betrug meist eineinhalb Stunden, eine halbe Stunde vor und eine Stunde nach Schichtwechsel, um längere Gespräche mit verlassenden Beschäftigten zu führen. Die Gesprächsbereitschaft hing von Tageszeit und Wetter ab. Bei Feldzugängen wurden 92 Flyer verteilt, 23 Kontaktdaten von Interessent\*innen gesammelt und 61 umfängliche, mehrminütige Gespräche geführt, die einmal direkt in ein Interview führten. Im Rahmen der Feldzugänge gelangen Kontaktaufnahmen zu Auditoren, für die Abwicklung zuständigen Nürnberger Beschäftigten, der Werksärztin, einer Aktivistin, Personalvermittlern und Pförtnern.

## Interviews

Wichtigste Datenquelle dieser Arbeit sind mit Beschäftigten geführte Interviews, eine geeignete Art qualitativer Daten für Methoden der Grounded Theory (Birks & Mills, 2015; Charmaz, 2014). Dabei wurde eine Kombination aus leitfaden-basierten, narrativen und Experten-Interviews vorgenommen (Thomas, 2019, S. 85), wobei der narrative Leitfaden jeweils der individuellen Rolle der befragten Person angepasst wurde. Beginnend mit einem biographischen, den Bezug zum Werk herstellenden Teil, gefolgt von inhaltlichen Blöcken, zielte die Interviewführung auf lebensgeschichtliche Erzählungen, subjektive Sichtweisen und Einstellungen ab. Dies erfolgte durch das narrativ-abfolgende Einleiten von Themen, die bei Bedarf durch notierte Stichworte und Fragen ergänzt wurden. Der Leitfaden wurde entsprechend fehlenden und bestehenden Erkenntnissen stetig weiterentwickelt (Beispielleitfäden im Anhang). Alle Befragten wurden gemäß beruflichen Rollen, des Wissens zum Standort oder der Automobil- und Zulieferindustrie als Experten betrachtet, um ganzheitliches Verständnis über den Fall zu gewinnen. Die Interviewtechnik kann als „Intensive Interviewing“ betrachtet werden, es stehen Erkenntnisgewinn, konzeptionelle Zusammenhänge und reflexive „Herausforderung“ von Erfahrungen der Befragten im Vordergrund (Charmaz, 2014, S. 26).

Neun der 17 Interviews wurden mit, zum Zeitpunkt, aktuellen Beschäftigten des Werks durchgeführt. Diese fanden zwischen Juni und Oktober 2022 statt, um konzeptionelle Reife zu erzielen. Das Durchschnittsalter betrug, entsprechend dem hohen Altersschnitt im Werk und rund einem Drittel der Beschäftigten über 55 Jahre (IG Metall, 2021), 43 Jahre, bei einer Altersspanne von 30 bis 55. Unter den Befragten waren zwei Frauen, eine davon Beschäftigte. Gespräche bei Feldzugängen umfassten auch ältere, jüngere und weitere weibliche Beschäftigte, die nicht an Interviews teilnahmen. Die meisten Befragten haben mehr als 12 Jahre im Werk verbracht und die längste Zeit am Standort reicht ins Jahr 1990 zurück. Ein Beschäftigter ist erst seit 2021 im Betrieb. Die Ausbildungshintergründe umfassen eine Fachkraft für Lagerlogistik, eine Fachkraft für Messtechnik, eine Fachkraft für Energieelektronik und Fachkräfte aus dem metallverarbeitenden, industriellen Feld, also Industriemechanik, Maschinensystemschlosserei und Zerspanungsmechanik. Zwei Befragte verfügten über einen Meistertitel und zwei Befragte waren Technische Betriebswirte. Drei Personen haben bei Bosch ihre Ausbildung durchlaufen, davon zwei am Standort. Nur einer von neun befragten Beschäftigten war nachvollziehbar nicht IG Metall Mitglied, entsprechend dem überdurchschnittlichen Organisationsgrad. Drei der Befragten dieser Gruppe waren zeitweise im erweiterten Betriebsrat vertreten. Ebenfalls zum Zeitpunkt der Befragung am Standort beschäftigt waren die drei interviewten Arbeitnehmer\*innenvertreter – der seit 2016 amtierende Betriebsratsvorsitzende, mit beruflichem Hintergrund in der Logistik, 57 Jahre alt und seit 1983 am Standort; der 2022

neugewählte, Anfang dreißigjährige, am Standort ausgebildete, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, ebenfalls aus der Logistik; der vormalige, von 2016 bis 2022 amtierende, seit 8 Jahren am Standort arbeitende, einundvierzigjährige, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, gelernter Meister der KfZ-Mechatronik. Der aktuelle Betriebsratsvorsitz wurde im Oktober 2022 im Werk interviewt. Diese sowie das Interview mit dem zuständigen Gewerkschaftssekretär der IG Metall fanden spät im Datenerhebungsprozess statt, um konzeptionelle Zusammenhänge und Ereignisse rund um die Schließung abschließend behandeln zu können. Zudem wurden zur Einordnung der Entwicklungen der Branche und des Werks zwei zum Zeitpunkt der Befragung ehemalige Beschäftigte interviewt, die von 1979 bis 1996 respektive von 1987 bis 1998 bei Bosch in Berg am Laim und danach bei anderen Betrieben der Automobil- und Zulieferindustrie beschäftigt waren. Ergänzend wurden eine gegen die Schließungspläne engagierte Person, ein Auditor des Standorts und eine bei Bosch Homburg für die Industrialisierung von Komponenten für Wasserstoffantriebe verantwortliche Person interviewt, um die Schließung, Widerstand gegen diese und interne Abläufe und Haltungen zu Wasserstofftechnologien zu verstehen.

Sieben Interviews wurden digital geführt, alle weiteren analog – zweimal am Wohnort dreimal am Arbeitsplatz der Befragten, sonstig in Cafés um das Werk. Die Dokumentation erfolgte über Aufzeichnung und handschriftliche Notizen zu wichtigen Aussagen und Emotionen. Die Dauer betrug zwischen 35 Minuten und zwei Stunden. Die Interviewdokumentation wurde digitalisiert und Aufzeichnungen in Textform transkribiert.

#### Hintergrundgespräche

Hintergrundgespräche erfolgten ergänzend zu Interviews, wenn eine Tonaufzeichnung nicht gewünscht oder möglich war. Dies trifft auf ein Gespräch mit einem für die Abwicklung zuständigen Beschäftigten aus Nürnberg, ein Gespräch im Rahmen des klimaaktivistischen Plenums zum besseren Verständnis des Bündnisses und Gespräche mit einem Bosch Beschäftigten des Standorts Hallein auf der Bauma über Wasserstoffkomponenten zu. Diese wurden durch handschriftliche Notizen und verfügbare Infomaterialien dokumentiert.

#### Textuelle Quellen

Textuelle Quellen umfassen Dokumente aus Verwaltung und Archiv der Landeshauptstadt München zur Geschichte des Werks und Abläufe des Schließungsprozesses, schriftliche Auskünfte des Bosch Konzerns sowie schriftlich Antworten des ehemaligen Leiters der Entwicklungsabteilung von Bosch in Berg am Laim und von Klimaaktivist\*innen.

#### 3.2.3. Datenanalyse

Alle Daten wurden digitalisiert und mithilfe der Software f4analyse ausgewertet. Dabei erfolgte in einem ersten Schritt eine grundlegende inhaltliche Erfassung von

Textsegmenten, um, ergänzt mit Zusammenhangsskizzen entsprechend ethnografischer (Thomas, 2019, S. 129, 2019, S. 131) und Grounded Theory basierter (Birks & Mills, 2015, S. 10; Charmaz, 2014, S. 47) Methodik, Codes, also konzeptualisierte Namen von Datensequenzen, die Verallgemeinerung ermöglichen, zu bilden (Thomas, 2019, S. 131). Der entstandene Codebaum (Anhang) umfasst sieben Hauptäste: biographische Informationen Befragter, konkrete Ereignisse rund um das Werk, Wahrnehmungen dieser Ereignisse, Perspektiven auf Bosch, die Branche, die eigene Zukunft und gesamtgesellschaftliche Wahrnehmungen. Unterhalb dieser Kategorien erfolgt eine Unterteilung entlang spezifischer Themen und Zusammenhänge. Im zweiten Codierungsdurchgang wurden Textsegmente den Codes zugeordnet, Mehrfachzuordnung war möglich. Diese Codes wurden entlang skizzierter Zusammenhänge in stetem reziprokem Vergleich evaluiert. Dabei entspricht der inhaltserschließende erste Schritt der hermeneutisch-interpretativen Bearbeitung der Daten und die Einordnung in verallgemeinerten Zusammenhängen dem sozial-konstruktivistischen Analyseschritt.

## 4. Einordnung des Falls: Das Bosch Werk in Berg am Laim

### 4.1. Geschichte des Werks bis zur Bekanntgabe der Schließungspläne

#### 4.1.1. Entstehung des Werks

Das Werk in der Truderinger Straße 191 im Münchner Stadtbezirk Berg am Laim wurde 1957 (BST1; LBK1; LBK2) durch den Schweinfurter Wälzlagerproduzenten FAG Kugelfischer Schäfer & Co. errichtet (EB1; EB2). Dieser erschloss dort das Geschäftsfeld der Saugrohreinspritzung für Benzinmotoren (BST1; von Fersen, 1986). Die am Standort entwickelten und produzierten Einspritzpumpen wurden von BMW, Brabham, Lancia, Ford und Peugeot verbaut (BST1; von Fersen, 1986, S. 258). Damit fallen die Anfänge des Zulieferstandorts in eine Zeit des technologischen und ökonomischen Booms der Branche und Deutschlands nach dem 2. Weltkrieg (von Fersen, 1986). 1970 ging der Geschäftsbereich in die, formal bis 2010 existierende, Schäfer Einspritztechnik GmbH über. Diese, und damit auch der Standort in Berg am Laim, wurde ab 1975 in die Besitzstruktur der Robert Bosch GmbH eingegliedert (BST1; EBK2; LBK3; North Data, 2023). Im Jahr 2001 gingen die übrigen Geschäftsbereiche von FAG Kugelfischer Schäfer & Co. im fränkischen Automobilzulieferkonzern Schaffler AG auf (Schaeffler AG, 2023).

Im Anschluss an die Übernahme des Standorts durch die Antriebstechniksparte der Robert Bosch GmbH (Bosch, 2022n) wurde die Produktion auf Bauteile für durch Bosch vertriebene elektronische Einspritzverfahren umgestellt (EB1; EB2; von Fersen, 1986). Die im Werk produzierten Elektrokraftstoffpumpen für mobile und stationäre Benzin- und Dieselmotoren wurden dabei weder am Standort noch von Bosch selbst entwickelt, sondern von asiatischen Automobilherstellern übernommen und in den großen Bosch

Entwicklungszentren Feuerbach und Schwieberdingen angepasst (EB2). Eine Divergenz zwischen Entwicklung und Produktion am Standort wurde zementiert. Zwar wurde eine Serienbetreuung durch die Entwicklungsabteilung vor Ort geleistet, aber die Fertigung der entwickelten Produkte – Tankeinbaueinheiten für Pumpen, Vorförderpumpen, Einspritzversteller, Pumpe-Düse-Einheiten – erfolgte in anderen Werken in Deutschland, Indien und Tschechien. Bis Mitte der 1990er bestand die Belegschaft aus 1200 bis 1300 Beschäftigten, davon 50 in der Entwicklung, 200 in der Verwaltung und der Rest in der Produktion, meist bereits seit Entstehung des Werks dort angestellt (EB1; EB2).

#### 4.1.2. Erste Einschnitte: die Mitte der 1990er Jahre

Entwicklungen der Automobil- und Zulieferindustrie seit den 1990ern zeigen sich auch am Fallbeispiel. Produktionsverlagerungen in zentralosteuropäische Länder wie Polen, Slowakei, Tschechien und Ungarn begannen mit der Verlagerung personalintensiver Produktionsschritte. Standorte in Deutschland fungierten als technische und betriebswirtschaftliche Leitwerke (Krzywdzinski, 2017, S. 252). Auch Bosch erschloss neue Standorte in Tschechien, 1993 in Jihlava (Bosch, 2022k) und 1992 in Budweis (Bosch, 2022i), in denen in Berg am Laim entwickelte Komponenten produziert wurden (EB1; EB2). Nach Budweis wurden zudem personalintensive Produktionsschritte und ältere Elektrokraftstoffpumpen verlagert (BS8; EB1). In Jihlava stieg die Beschäftigtenzahl von 160 in 1994 auf heute 4,500 (Bosch, 2022k). In Budweis sind 4,000 Beschäftigte, davon 600 in der Entwicklung, angestellt (Bosch, 2022i). Dieser Trend betrifft vor allem Zulieferer. In 2016 waren 11% der Beschäftigten von OEMs in Tschechien, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakei und Slowenien angestellt, im Gegensatz zu 44% von Zulieferfirmen (Krzywdzinski, 2019, S. 223). Neuerschlossene Standorte zogen bei Produktivität, Beschäftigtenzahl und Technologie mit deutschen Standorten gleich und haben selbst die Funktion von Leitwerken übernommen (Krzywdzinski, 2017, S. 252, 2019, S. 223).

Im Zuge einsetzender Konzentrationsprozesse der Branche wurde die Fertigung personalintensiver Elektrokraftstoffpumpen nach Budweis verlagert, im Gegenzug aber 1990 das Gelände um eine Fertigungshalle für die automatisiert produzierbare Elektrokraftstoffpumpe 10 erweitert (EB1, EB2, LBK4) und auf freigewordenen Flächen die technisch ausgereifte Elektrokraftstoffpumpe 13 angesiedelt, die in abgewandelter Form heute noch produziert wird (BR1; EB1; EB2; GW1). Sie zeichnet sich durch hochautomatisierte Fließbandproduktion aus. Investitionen in Fertigungsanlagen, die Grundlage des heutigen Maschinenbestands, erfolgten (BR1; EB1). Ab 1994 wurde die Entwicklungsabteilung aufgrund geringen Bezugs zur Fertigung vor Ort, geringer Personalstärke und der Konzentration von Entwicklungsaktivitäten an den baden-württembergischen Standorten Schwieberdingen (Bosch, 2022f) und Feuerbach (Bosch,

2022g) verlagert (EB1; EB2; BR1; BR3). Beschäftigten wurden Abfindung, Eintritt in den Ruhestand, ein Wechsels nach Baden-Württemberg oder in andere Abteilungen am Standort – Produktion, Einkauf oder Stücklistenpflege – angeboten. Diese Entwicklungen führten zu einem Personalrückgang auf 800 bis 900 im Jahr 1996 (BR3; EB1; EB2).

#### 4.1.3. Die Entwicklungen bis zur Schließungsankündigung: der Anfang vom Ende

Die Verlagerung der Elektrokraftstoffpumpe 10 führte 2008 zum Verkauf einer Grundstückshälfte einschließlich der neueren Halle an die Elektronikfirma „Arcus Elektrotechnik Alois Schiffmann GmbH“ (BS6; BR2; BR3; EBK1; EBK2; LBK4; Schalm & Pohl, 2019). Zwischen 1996 und 2021 ging die Beschäftigtenzahl zurück, von 800 bis 900 in 1996 (BR3; EB1; EB2) auf 500 bis 520 in 1998 (BS2), abrupt um 100 in 2005 auf rund 400 (BS2; BS3), um nach einer Erholung auf 500 in 2015 (BS5; GW1) auf 230 bis 250 zum Zeitpunkt Schließungsankündigung 2021 zu sinken (EB1; BS2; Kniepkamp, 2022). Dies konnte meist durch Nichtbesetzung freier Stellen, Renteneintritt, Vorruhestand und Abfindungen umgesetzt (BS5; BS8) und durch Produktivitätssteigerung und Automatisierung ausgeglichen werden (BS2). Das Qualifikationsniveau stieg, analog zur Branche, stetig an. Neueinstellungen fokussierten auf Facharbeiter\*innen, Meister\*innen, Techniker\*innen und Ingenieur\*innen (BS3). Dies führte trotz sinkender Beschäftigtenzahl zum maximalen Output von rund 12 Millionen Elektropumpen in 2015 (BS3; BS5; BS6). In den folgenden Jahren sank aufgrund der beschriebenen Veränderungsprozesse der Branche der Bedarf an produzierten Kraftstoffpumpen. Eine Fertigungslinie und Sonntagsarbeit fielen 2015 weg und die Schichtzahl reduzierte sich (BS1; BS2; BS9). 2022 wurden noch rund 4.6 Millionen Einheiten produziert. Entsprechend dem Trend der gesamten Branche – Produktionskapazitäten in China und Brasilien und in größerer räumlicher Nähe zu OEMs – setzt sich diese Entwicklung fort (BS6; GW1). Das Auftragsvolumen des Werks halbierte sich von 2018 bis 2021 (Schmidtutz, 2021d).

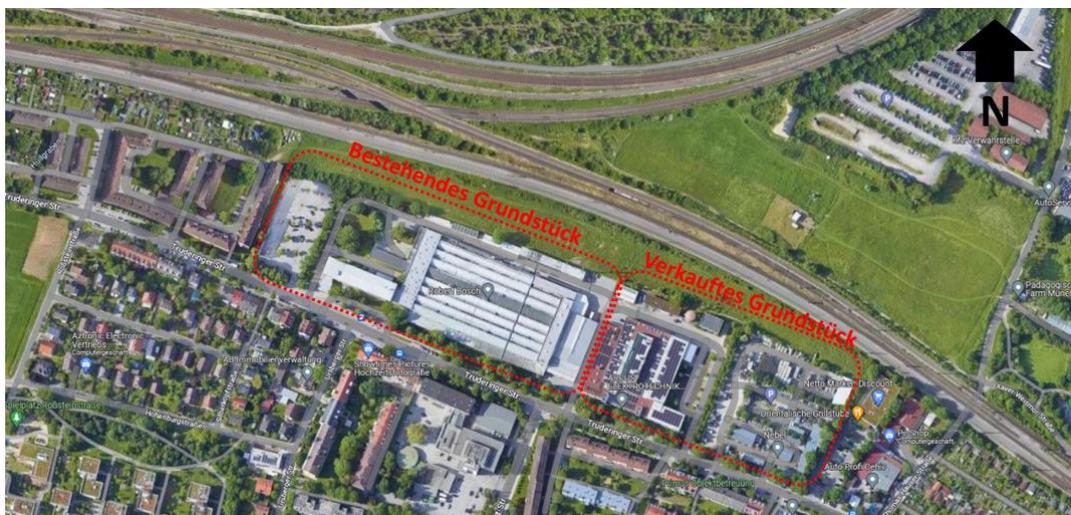


Abbildung 4: Kartenausschnitt Bosch Werk (Maps, 2023)

Die branchentypische Spezialisierung führte zu reduzierten innovativen Aktivitäten. Entsprechend des seit Mitte der 1990er gleichgebliebenen Maschinenparks wurden Investitionen in neue Anlagen nur zögerlich und bei dringendem Bedarf zum Erhalt der Funktionsfähigkeit durchgeführt (BS2; BS3; BS6; EB1). Ab 2005 erfolgten Abschlüsse mehrjähriger Standortsicherungsverträge, die 2017 endeten und für den Gültigkeitszeitraum den Erhalt der Arbeitsplätze am Standort garantierten, verbunden mit Entgelteinbußen, Weihnachtsgeldverzicht, Arbeitszeiterhöhung und Tarifaussetzungen (BS2; BS5; BS9; BR1). Laut Betriebsrats führte dies zu einem Beitrag der Beschäftigten für den Arbeitsplatzerhalt von rund 40 Millionen Euro (Bähr, 2021; Heinisch, 2021).

Betriebsrat und IG Metall initiierten ab 2019 mit dem gewerkschaftsnahen Info Institut Transformationsworkshops mit ausgewählten Beschäftigten, im Rahmen derer eine Betriebslandkarte über Kompetenzen, Schwächen und Verbesserungspotentiale am Standort erarbeitet wurde (BS5; GW1; Mühge, 2019b, 2019a). Dies hätte Grundlage einer an den Staubsauger und Thermomix Produzenten Vorwerk angelehnten Transformation sein sollen, blieb aber trotz der Idee zur Produktion von Kühlflüssigkeitspumpen- und schläuchen erfolglos (GW1). Eine Etablierung von zukunftsfähigen Produkten am Standort wurde von Bosch mit Hinweisen auf Beschränkungen des Standorts, limitierte Zuständigkeiten des Geschäftsbereichs Antriebstechnologie (Powertrain Solutions) und die vorhandene Kompetenz- und Kostensituation abgelehnt (BR1; BR3; BS2; BS4; GW1).



Abbildung 5: Pforte Bosch (eigene Aufnahme)



Abbildung 6: Pforte Arcus (eigene Aufnahme)

## 4.2. Ereignisse im Anschluss an die Bekanntgabe der Schließungspläne

### 4.2.1. Widerstand gegen die Schließungspläne

Ab der Ankündigung der Schließungspläne durch die Robert Bosch GmbH im Juli 2021 (dpa, 2021) formte sich Widerstand. Im „Offenen Antikapitalistischen Klimatreffen München“ (klimaguerrilla, 2023) organisierte Klimaaktivist\*innen kontaktierten den Betriebsrat des Werks, um Beschäftigte und Betriebsrat zu unterstützen. Die Motivation dafür lag in der als „Green-Washing“ und Ausspielen von Beschäftigten gegen Klimaschutz

verurteilten, von Bosch mit dem Wandel zur Elektromobilität gerechtfertigten Schließung begründet (Hoffmann, 2021; IG Metall, 2021; Loerzer, 2021; Schmidtutz, 2021a) und sollte ein Zeichen gegen den vermeintlichen sozial-ökologischen Transformationskonflikt, also den Widerspruch zwischen Klimaschutz und den Interessen der Beschäftigten, sein (BOB9; KLI1; PA2). Nach Einwilligung des Betriebsrats (BR1; BR2; BR3) bildete sich das Bündnis „Klimaschutz und Klassenkampf“ (Klimaschutz und Klassenkampf, 2022). Auf Initiative der Klimaaktivist\*innen folgte eine gemeinsame, zweiteilige Petition, wobei von beiden Seiten ein Teil der Forderungen formuliert wurde (Klimaschutz und Klassenkampf, 2022). Der klimaaktivistische Fokus lag auf einem gesamtgesellschaftlichen Wandel der Industrie zu nachhaltiger, gesellschaftlich sinnvoller Produktion und einer Verurteilung des Auspielens von Klimaschutz gegen Beschäftigte. Belegschaft und Betriebsrat betonten die Entwicklung am Standort, des aufgrund der Standortsicherungsverträge wahrgenommenen Anspruchs auf Arbeitsplatzertret und Kritik an Bosch. Beide Teile fordern den Erhalt einer Fertigung von nachhaltigen Produkten, beispielsweise für öffentliche Verkehrsmittel oder erneuerbare Energien. Diese Petition wurde von Klimaaktivist\*innen am Werk beworben und einem Großteil der Beschäftigten unterzeichnet (PA2; Heinisch, 2021; Kaiser, 2022). Beteiligte Aktivist\*innen organisierten zudem einen Demonstrationzug mit Kundgebung am 03.09.2021 im Münchner Stadtzentrum mit 200 Teilnehmenden (BOB2; Bähr, 2021). Bei geplanten Vorbereitungstreffen, einmal erschien ein Beschäftigter, und der Demonstration, hier nahmen fünf bis sieben Beschäftigte zusammen mit dem Betriebsratsvorsitz und dem privat anwesenden Gewerkschaftssekretär teil, konnten Beschäftigten allerdings kaum mobilisiert werden (BOB2; BR1; GW1; PA1; PA2; Kaiser, 2022). Nicht direkt mit dem Bündnis aber mit aktivistischem Widerstand in Zusammenhang steht die Blockade des Bosch Standes auf der IAA 2021 und ein ebenfalls im Rahmen der Anti-IAA Proteste durchgeführter Demonstrationzug mit Aktionen zivilen Ungehorsams am Werk in Berg am Laim am 10.09.2021, (BOB3; Smash IAA, 2021; Süddeutsche Zeitung, 2021). Rund 50 Aktivist\*innen hängten Banner am Werkszaun, sowie auf dem Eingangsbereich auf, spannten eine Metallkette vor dem Werkstor, sprayten Slogans auf den Gehweg und zündeten Bengalische Feuer auf dem Dach der Pforte zum Werk.

Parallel organisierte die nicht am Bündnis beteiligte IG Metall zusammen mit dem Betriebsrat eine kämpferische Rede des Vorsitzenden am IG Metall Fairwandel Aktionstag am 29.10.2021 (GW1; PA1; PA2; BOB2) und eine Solidaritätskundgebung vor dem Werk am 19.11.2021 (BOB5; IG Metall, 2021). An dieser nahmen IG Metall, Betriebsrat, Belegschaft, Aktivist\*innen, Vertreter\*innen von Landes- und Kommunalpolitik, zivilgesellschaftliche Organisationen, Gesamtbetriebsrat und Beschäftigte anderer Standorte, rund 600 Personen, teil. In Reden wurde politischer Einsatz für den Werkerhalt und ein sozialer Umbau der Automobilindustrie gefordert (BOB5; Heinisch, 2021).

#### 4.2.2. Politische und mediale Aufmerksamkeit

Das Ziel des Betriebsrats politische und mediale Aufmerksamkeit zu generieren konnte aufgrund der entstandenen „Symbolhaftigkeit“ (Hoffmann, 2021) trotz geringer Beschäftigtenzahl erreicht werden (BR1). Der lokale Bezirksausschuss behandelte das Thema mehrfach (BA1; BA2; BA3; BA4; BOB1; BOB4), ebenso Mitglieder des Stadtrats (Hertel, 2021; Hoffmann, 2021). Ein Besuch des Bundesarbeitsministers Hubertus Heil scheiterte (BR1; BR3), aber Mitglieder der SPD-Landtagsfraktion nahmen am Solidaritätstag teil (BOB5) und das Werk wurde von Bundestagsabgeordneten der Partei Die Linke besucht (Instagram, 2021). Das Bündnis strahlte in aktivistische Kreise aus. Vertreter\*innen des Offenen Antikapitalistischen Klimatreffens und der ehemalige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende nehmen an zahlreichen Veranstaltungen teil, um das Bündnis vorzustellen (BOB9; BR1; KLI1; PA2; Marx21, 2022; Vergesellschaftungskonferenz, 2022). Das Bosch Werk war in lokalen (münchen.tv, 2021) und nationalen Medien (u.a. Bähr, 2021; Bez & Steckel, 2022; Buchenau & Hubik, 2021; Hertel, 2021; Hoffmann, 2021; Kniepkamp, 2022; Loerzer, 2021; Schmidutz, 2021a, 2021b, 2021c, 2021d), linken Foren (Figuroa, 2021), Onlineplattformen (Schaer, 2021), Jacobin (Heinisch, 2021), oder in Radiosendungen (Zündfunk Generator, 2022) präsent.



Abbildung 7: Kundgebung Bündnisdemonstration (BOB2, eigene Aufnahme)



Abbildung 8: Solidaritätsdemo am Werk (BOB5, eigene Aufnahme)



Abbildung 9: Solidaritätsdemo am Werk (BOB5, eigene Aufnahme)



Abbildung 10: Anti-IAA Demo zum Werk (BOB3; Süddeutsche Zeitung, 2021)



Abbildung 11: Anti-IAA Aktivist\*innen auf Pforte (Süddeutsche Zeitung, 2021)



Abbildung 12: Polizeieinsatz und Situation am Werk nach Anti-IAA Demonstration (BOB3, eigene Aufnahmen)

### 4.3. Die Werkschließung

#### 4.3.1. Einigung auf Sozialplan und Abwicklung des Fertigungsstandorts

Losgelöst davon verhandelten ab Veröffentlichung der Schließungspläne Betriebsrat, Konzernbetriebsrat, IG Metall und Robert Bosch GmbH, initial über errechnete Alternativkonzepte – Produktion alternativer Güter, Maßnahmen zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, um Standort und Arbeitsplätze zumindest temporär zu erhalten. Dies hätte Einsparungen von rund 2 Millionen Euro und die Nichtnachbesetzung freiwerdender Stellen beinhaltet (BR1; BR2; BR3; GW1; Bähr, 2021; Hertel, 2021; Hoffmann, 2021; IG Metall, 2021; Schmidtutz, 2021d). Aufgrund der Aussage des Managements, den Standort in dieser Form nicht zu erhalten, wurden die Verhandlungen ab 2022 auf Modalitäten eines Sozialplans beschränkt (BR1; BR3; GW1). Deren Einigung auf eine Verlagerung des Produktions- und Montagestandorts wurde am 18.05.2022 bekannt gegeben (BS2; BS9; Flaig, 2022; Kniepkamp, 2022). Die Teilefertigung wurde Ende 2022 in das seit 2015 formal übergeordnete Werk in Nürnberg (Bosch, 2022e) verlagert. Montage und Ventilfertigung sollten nach Plan bis 2027 in das tschechische Werk Budweis (Bosch, 2022i) und in das österreichische Hallein (Bosch, 2022d) verlagert werden. Der zeitliche Ablauf wurde vertraglich an Quoten durch Beschäftigte unterschriebener Auflösungsverträge gekoppelt, deren Erreichung eine frühere Einleitung von Verlagerungsschritten ermöglicht. Durch eine Abfindungen ergänzende „Turboprämie“ über 15.000€ bei Unterschrift eines Aufhebungsvertrags bis 31.08.2022 konnte der für eine vollständige Verlagerung notwendige Schwellenwert im Oktober 2022 erzielt werden. Diese ist bereits eingeleitet (BR1; BR2; BR3; BS5; BS6; BS9; GW1). Allerdings besteht ein Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2024 (Flaig, 2022; Kniepkamp, 2022).

Zudem existieren individuelle Optionen, wie Weitervermittlungen ohne Abfindung nach Nürnberg oder Baden-Württemberg (BS2; BS9; Kniepkamp, 2022). Dies ist jedoch kaum populär (BS2; BS6; BS9). Eigeninitiativ bietet Bosch bei Abfindungsverzicht Vermittlungen an andere Firmen in München an (BR1; BR2; BR3; BS9; GW1). Hierfür haben sich Deutsche Bahn AG, das Raumfahrtstartup Isar Aerospace Technologies GmbH, BMW AG

und MAN SE im Werk vorgestellt. Diese Möglichkeiten wurden von Beschäftigten zu Überblicksgewinnung und Kontaktaufbau genutzt, eine direkte Vermittlung war aber aufgrund Anforderungen der möglichen Arbeitgeber und des Abfindungsverzichts nicht erfolgreich (BS2; BS3; BS4; BS5; BS6; BS8; BS9; GW1). Beschäftigte, die Aufhebungsverträge unterzeichnen werden nach spezifischen Faktoren – Zeit im Betrieb, Vertragslaufzeit, aktuelles Gehalt, Auflösungszeitpunkt – abgefunden. Abfindungshöhen konnten aufgrund von Verschwiegenheitsklausen und komplexer Berechnung nicht ermittelt werden (BR1; BS9), sind aber „branchenüblich“ (BR2; BR3; BS6). Beschäftigten, die bis Ende März 2024 ihr Renteneintrittsalter erreichen, wird ein Eintritt in den Ruhestand ermöglicht. Bei zeitnahe Erreichen dieses Alters ist ein Übergang durch Abfindungen, Vorruhestand und Altersteilzeit für Beschäftigte über 57 Jahre und mit 35 Jahren sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung möglich (BS1; BS2; BS4; BS9).

Im Mai 2022 begannen Beschäftigte aus Nürnberg den Umzug weiterverwendeter Maschinen dorthin durchzuführen (u.a. BSE2; FZ1; FZ3; FZ8). Alle vorhandenen Anlagen werden bis Ende März 2024 abgewickelt. Daraufhin plant Bosch den Umbau zu einem Service-, Dienstleistungs- und Entwicklungsstandort (BA2; BA4; HK1; Flaig, 2022; Kniepkamp, 2022; Schmidutz, 2021d). Das Grundstück sei aufgrund der Lage, lokal verfügbarer Fachkräfte und des Raumbedarfs von in der Umgebung angesiedelten Sparten attraktiv (Bosch, 2022i, 2022a, 2022c, 2022b). Teile des Grundstücks werden für die Freilegung des durch den Stadtbezirk fließenden Hachinger Bachs genutzt (Kramer, 2022).

#### 4.3.2. Schließungsgründe und Zukunftsfähigkeit des Werks als Produktionsstandorts

Grundsätzlich ist der Rückgang der Produktionsvolumina am Standort für die Schließung wesentlich. Dieser liegt entlang des Branchentrends im Absatzrückgang von Verbrennungsfahrzeugen auf dem für den Standort relevanten Markt und der Konzentration von Produktionskapazitäten an größeren, kostengünstigeren Standorten in Baden-Württemberg, Tschechien, China und Brasilien begründet (AD1; BR1; BR2; BR3; BSE1; BS3; BS4; BS5; BS6; BS7; BS9; EB1; EB2; GW1; PA1; Bähr, 2021; Buchenau, 2021; Buchenau & Hubik, 2021; Heinisch, 2021; Hoffmann, 2021; IG Metall, 2021; Schmidutz, 2021a, 2021c). Sinnbildlich sind zeitgleich angekündigte Einschnitte bei Bosch in Arnstadt, Bühl und Göttingen, oder Zulieferern wie ZF und Continental (BS5; GW1; Buchenau, 2021; Buchenau & Hubik, 2021). IG Metall und Beschäftigte kritisieren zudem eine Pufferproduktion von 700,000 Pumpen am Standort zu Beginn der Covid Pandemie statt branchenüblicher Kurzarbeit (BR1; BR3; IG Metall, 2021).

Auch die Bedingungen im Werk erschweren einen Erhalt. Der Verkauf der neueren Produktionshalle (BR2; BR3; EB1), der alte, auf Metallverarbeitung spezialisierte Maschinenpark (BR1; BSE1; BS2; BS6; EB1; EB2) und mangelnde Investitionen (BR1;

BS2; BS4; BS6; BS9; EB2; GW1), beispielsweise in Lüftung und Beleuchtung (BR1; BS6), minimierten die Innovationsfähigkeit und Möglichkeit einer Anpassung der Produktion. Auch die Beschäftigtenstruktur erschwert eine Produktionsumstellung auf zukunftsfähige kunststoff- oder elektronikbasierte Bauteile. Der stete Beschäftigungsrückgang hat das Werk zum zahlenmäßig kleinsten Bosch Produktionsstandort gemacht (BR1; BR3; BSE1; BS4; BS8; BS9; EB1; GW1). Die Belegschaft ist alt, rund ein Drittel über 55 Jahre (BS5; BS7; PA1; IG Metall, 2021; Loerzer, 2021). Personalreduktionen wurden durch die Nicht-Nachbesetzung freier Stellen ermöglicht. Neueingestellte sind zwar hochqualifiziert, aber in der traditionellen Metallverarbeitung verwurzelt. Kompetenzen in Elektronik, Digitalisierung und Kunststoffverarbeitung sind wenig vorhanden (BR1; BS5; BS6; GW1). Verstärkt wurde dies durch eine zögerliche Haltung der Werksleitung bei Weiterbildungen aufgrund geringen Bedarfs angesichts der seit den 1990ern kaum veränderten Produktionsweise (IG Metall, 2021). Auch die Schließung der Entwicklung reduzierte die Zukunftsfähigkeit des Standorts. Andere, vergleichbare Standorte basieren Zukunftskonzepte im Anschluss an Verbrennungsmotorkomponenten für Elektromobilität oder Wasserstofftechnologie auf vorhandenen Entwicklungskompetenzen (BR1; BSE2; EB1; EB2).

Der hohe Investitionsbedarf, hohe Fixkosten eines kleinen Standorts und der so entstandene Nachteil im ausgeprägten konzerninternen Wettbewerb der Produktionsstandorte, im Zuge dessen sich einzelne Werke für die Ansiedlung neuer Produkte bewerben und nur die Günstigsten Zuschläge erhalten, führte zur Weigerung des Managements den Standort als Produktionsstandort zu erhalten (AD1; BR1; BR2; BR3; BSE1; BS2; BS4; BS5; BS6; EB1; GW1; PA1). Auch wenn aufgrund der Einsparungsmaßnahmen noch Gewinne mit den vor Ort produzierten Gütern gemacht werden (Bähr, 2021; IG Metall, 2021; Schaer, 2021), handelt es sich um mangelnden wirtschaftlichen Willen zum Werkserhalt, der allerdings die problematische Situation am Standort weiter verschärft hat (Buchenau & Hubik, 2021; Schmidtutz, 2021c, 2021d). Dieser ging mit der Vermeidung von Maßnahmen für Innovation, Ansiedlung zukunftsfähiger Produkte und Arbeitsplatzerhalt einher (BR1; BR2; BR3; BS2; BS3; BS4; BS5; BS6; BS8; BS9; EB1; EB2; GW1). Ein Erhalt oder die Etablierung neuer, zukunftsfähiger Produktionskapazitäten hätte eine Veränderung der grundsätzlichen betriebswirtschaftlichen Bewertung durch Bosch bedurft, beispielsweise durch Änderung der Eigentümerstruktur oder öffentliche Investitionen (BR1; BR3; BS5; IG Metall, 2021; Loerzer, 2021). Innerhalb des Konzerns wird zudem die Separierung einzelner Geschäftsbereiche als Hindernis gesehen, da in anderen Sparten eine Perspektive für die vorhandenen Metallerzeugnisse hergestellt hätte werden müssen (BR1; BS5; EB2; GW1).

Damit entspricht der Standort in Berg am Laim einem charakteristischen Beispiel eines Zulieferbetriebs, der angesichts der Veränderungen in der Automobil- und Zulieferindustrie kaum zukunftsfähig ist. Dies gilt sowohl für die von Sittel et al. (2022) definierten Kriterien (Abbildung 1) als auch gemäß der von Bratzel et al. (2022) für den Münchner Kontext definierten Gefährdungsfaktoren. Die Produktion von elektrischen Kraftstoffpumpen ist abhängig vom konventionellen Antriebsstrang, die Spezialisierung am Standort auf ein Bauteil seit den 1990ern, keine Entwicklungsabteilung und geringe Innovationsfähigkeit führen zu nicht vorhandener Strategiefähigkeit für eigeninitiierte Produktionsumstellung (Sittel et al., 2022). Betriebe mit Abhängigkeit von rückläufigen Bereichen konventioneller Antriebe – Verbrennungsmotoren, Auspuff- und Abgasanlage, Lichtmaschine, Kraftstoffpumpen – und geringen Kompetenzen in zukunftsfähigen Bereichen – Digitalisierung, Konnektivität, Elektrifizierung – sind aufgrund geringer Veränderungsfähigkeit stark existenzbedroht (Bratzel et al., 2022, S. 29).

#### 4.4. Kontext: München und Sektor Automobil- und Zulieferindustrie

Für die Einordnung des Fallbeispiels im Vergleich zu ebenfalls von Abwicklung oder Stellenabbau betroffenen Bosch Standorten in strukturschwächeren Kommunen, wie das geschlossene Werk im thüringischen Arnstadt (B. Richter, 2022), oder das durch den Abbau von 700 Stellen gerettete Werk im badischen Bühl (Lienhard, 2022), ist die Lage in der bayerischen Landeshauptstadt München wichtig. Diese ist von wirtschaftlich „günstigen Ausgangsbedingungen“ geprägt (Bratzel et al., 2022). Die Stadt München und der umgebende Landkreis verfügen (Stand Dezember 2022), mit 4.1% und 2.5%, über unter dem Bundesdurchschnitt von 5.4% liegende Arbeitslosenquoten (BSTMAS, 2023). Allerdings ist das verarbeitende Gewerbe, zu dem auch das Bosch Werk gehört, in der Planungsregion München (Stadt und Landkreis München, Landkreise Dachau, Ebersberg, Erding, Freising, Fürstenfeldbruck, Landsberg am Lech, Starnberg) anteilig nur gering vertreten. Der Sektor steht deutschlandweit für 21% und bayernweit für 25% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, in München dagegen nur für 13%, circa 200,000 Beschäftigte. Mit 75,000 Arbeitsverhältnissen steht darin die Automobil- und Zulieferindustrie dominierend für 37.5% (Bratzel et al., 2022, S. 75). Bedeutsam sind die Fahrzeughersteller BMW AG, MAN SE und Krauss-Maffei Wegmann sowie die Automobilzulieferunternehmen Knorr-Bremse und Webasto. So sind beispielsweise in Landsberg am Lech, der Stadt München und Starnberg jeweils 6.7%, 4.8% respektive 3.6% der Beschäftigten in der Branche tätig (Kempermann et al., 2021, S. 49). Arbeitsstellen im Bereich der Automobilität – Automobil- und Zulieferindustrie, Handel, Service – nehmen in der Planungsregion München bis 2030 in einem optimistischen Szenario um 6,100 und in einem pessimistischen Szenario um 14,800 Arbeitsstellen ab. In anderen Mobilitätsbereichen, wie im öffentlichen Verkehr oder Mobilitätsdienstleistungen, werden

Zugewinne zwischen 600 und 4,400 bis 2030 geschätzt (Bratzel et al., 2022, S. 92). Die Gesamtentwicklung auf dem Arbeitsmarkt der Region ist positiv. Für München ist eine Demographie- und Arbeitsmarktentwicklung entlang deutschlandweiter Tendenzen zu erwarten. Bei einer signifikanten Erhöhung des Durchschnittsalters, einer Reduktion der verfügbaren Erwerbspersonen und steigendem Arbeitskräftebedarf aufgrund ökologischer und sozialer Anpassungsbedarfe ist mit reduzierter Arbeitslosigkeit zu rechnen. Bis 2040 werden sich aber Beschäftigtenzahlen im Verarbeitenden Gewerbe sowie Handel, Instandsetzung und Reparatur von Automobilen und anderer Gebrauchsgüter reduzieren und in sozialen und gesundheitlichen Bereichen steigen (Maier et al., 2022, S. 9).

Dies erlaubt allerdings noch keine Aussage über die Bezahlung, Sicherheit und Qualität zukünftiger Beschäftigungsverhältnisse (Bratzel et al., 2022; Maier et al., 2022), gerade im Vergleich zu tariflich gut bezahlten und abgesicherten Arbeitsplätzen in der Automobil- und Zulieferindustrie. Im Verarbeitenden Gewerbe sind 56% der Beschäftigten, vor allem in Betrieben der Automobilwirtschaft, durch Tarifverträge abgesichert, mehr als im bundesweiten Durchschnitt (Ellguth & Kohaut, 2022, S. 330). Bruttostundenverdienste lagen in der Metall- und Elektroindustrie inklusive Automobilindustrie in 2019 bei 30.43€, über dem Durchschnitt von 25.87€ (Seils & Emmeler, 2020, S. 5). Entsprechend der in der Branche großflächig erstrittenen, auch im Werk in Berg am Laim gültigen, tariflichen 35h-Vollzeit (IG Metall, 2019b), stellte das verarbeitende Gewerbe 2018 den Sektor mit der durchschnittlich geringsten Wochenarbeitsstundenzahl von nur 40.3 Stunden dar (DESTATIS, 2018). Der für München relevante Bereich der Automobil- und Zulieferindustrie, zu dem auch das Fallbeispiel gehört, muss als guter Beschäftigungsbereich bei Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit gelten.

Des Weiteren liegt das nominale pro Kopf Jahreseinkommen in der Planungsregion München über dem Bundesdurchschnitt von 23,706€, so in der Stadt München bei 32,039€, im Landkreis München bei 32,348€, in Ebersberg bei 28,878€ oder in Starnberg bei 38,509€ (Seils & Pusch, 2022; WSI, 2022). Jedoch führt dies zu einem erhöhten Preisniveau, das regional 10% über dem Bundesschnitt liegt (WSI, 2022). Hierbei sind vor allem höhere Mieten entscheidend, alle betrachteten Landkreise gehören zu den in Bezug auf Wohnkosten teuersten Deutschlands mit stets über 11.50€ pro Quadratmeter Kaltmiete im Vergleich zu deutschlandweit 9.29€ (Deutschlandatlas, 2023). Fürstenfeldbruck, Ebersberg, Starnberg und München gehörten 2019 zu den zehn Landkreisen Deutschlands mit dem höchsten Anteil der Jahresmiete am Bruttojahreseinkommen, real verfügbare Einkommen pro Haushalt sind entsprechend reduziert (Raschka, 2019; WSI, 2022).

## 5. Perspektiven auf Werksgeschichte und Werkschließung

### 5.1. Kollektive Einschnitte und geteilte Narrative

#### 5.1.1. Kollektive Einschnitte und geteilte Narrative auf die Werksgeschichte

Das kollektive Erleben der Beschäftigten des Werks ist geprägt von Niedergang, Unsicherheit über die Zukunft und Druck zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit. Dieser erlebte „Schwebezustand“ spiegelt sich in allen Schilderungen wider und erscheint in Anbetracht der Belegschaftsentwicklung, geringer Investitionen und mit Einkommenseinbußen und schlechteren Arbeitsbedingungen einhergehenden Standortsicherungsverträgen nachvollziehbar (BR1; BR2; BR3; BS1; BS2; BS9; BS4; EB1; EB2; GW1). Der Belegschaft sei „das Gefühl gegeben [worden], morgen könnte es uns nicht mehr geben [...], wir stehen an der Kippe“ (BR1). Man habe „die Leute immer in Angst gehalten [...], dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren [...], um die Leute klein zu halten“ (BS1). Dieses Erleben habe verhindert, sich als „Teil der Firma“ zu fühlen, es sei „nur um Profit gegangen“ (BR1).

*Diese Wahrnehmung gilt besonders für Personalrückgang und geringe Investitionen: „Ich habe damals 2011 angefangen, [...] da waren wir zu dritt an der Anlage. [...] Heute ist man hauptsächlich alleine an der Anlage und macht 6.000 Teile. Das heißt ich mache die Arbeit für viele Leute mehr. Und das sind die gleichen Maschinen“ (BS1).*

Das Erleben wird mit einschneidenden Erlebnissen verbunden, beispielsweise Auftritten des Managements bei Personalreduktionen (BR1; BS2, BS3; BS4; EB1; GW1):

*„Es ist immer bissl im Raum geschwebt. Angeblich sollte der Standort schon dicht gemacht werden, bevor ich dort angefangen habe. [...] Richtig ungewiss ist es meiner Meinung nach schon länger. [...] Was mich persönlich belastet ist jetzt so seit eineinhalb, zwei Jahren. Wo immer die Gerüchte rumgingen, dass wir zu machen, der Standort wird geschlossen. [...] Da sind sie halt nicht rausgerückt mit der Sprache. [...] Und was ein riesiger Einschnitt war, [...] ich glaube das war 2005. Da sind sie überfallartig in die Nachtschicht gestürmt und haben gesagt 100 Leute müssen den Standort verlassen, weil wir nicht mehr profitabel sind. Und da haben wir den ersten Sondertarifvertrag bekommen mit Einsparungen bei Entgelt, Erhöhung der Arbeitszeit, Aussetzen von Tariferhöhungen und das über die Jahre. [...] Das wurde uns dann halt immer so verkauft, [...] aufgrund von dem ganzen Paket, sind wir wirtschaftlich geblieben.“ (BS2).*

Entlang der Erfahrungen von Belegschaftsrückgang, Standortsicherungsverträgen, persönlichem Umgang, Gewährung von Weiterbildung und Druckausübung auf Beschäftigte werden bestimmte Werksleitungen als besonders negativ beschrieben (BR1; BS1; BS6; BS8; BS9; GW1):

*„Seit 2005 / 2006, da kam wohl ein Werkleiter, der hat wohl einen sehr rauhen Ton an den Tag gelegt“ (BS9), oder: „Das war vielleicht vor 6 oder 7 Jahren. Da hat [...] dieses Werk eine neue Geschäftsführerin bekommen, die war dann eben für das ganze Werk die Oberste. Ab da hat sich schlagartig alles verschlechtert“ (BS1).*

Die Einordnung erfolgt dabei parallel zu politischen und gesellschaftlichen Ereignissen. Besonders gilt dies für den Einbruch der Volumina ab 2015, der im Kontext des Abgasskandals und einsetzender Elektromobilität gesehen wird (AD1; BR1; BR2; BSE1; BS2; BS3; BS4; BS6; BS8; EB1; EB2; GW1):

*„Dieser Abgasskandal hat im Endeffekt den Menschen und die Politik jetzt so richtig zum anderen Antriebskonzept gebracht. Wer weiß denn, wie schnell wir jetzt davon weggehen würden, wenn der VW-Abgasskandal, unter anderem war das ja auch eine Bosch Software, nicht gewesen wäre“ (BS2), oder: „Die Automobilbranche, also der Verbrenner, stand ja schon damals bisschen auf der Kippe. Dann ging es mit dem Dieselskandal los. [...] Dann ging es halt nur noch bergab. Da hast du gesehen, wie die Stückzahlen eingebrochen sind“ (BR1).*

Die Beschäftigten sehen den im Vergleich zum Bundesdurchschnitt 2021 von 4.4% (DESTATIS, 2023) höheren Krankenstand von 7-8% (BS2) durch Unsicherheit und psychischen Druck ausgelöst. Dieser sei auch verantwortlich für die Bereitschaft zu schmerzhaften Kompromissen bei Standortsicherungsverträgen und einer stark eingeschränkten Kampfbereitschaft gegen die Schließungspläne (BR1; BS1; BS2, BS3; BS8; BS9):

*„Der eine kriegt psychische Probleme und kommt halt nicht mehr (BS8)“, oder: „Das hat die Leute in einer ewigen Unsicherheit gehalten, das macht dich ja psychisch krank, wenn du nicht mehr weißt, kann ich da weiter“ (BS1).*

Das Ende des Standorts wird daher auch als Erleichterung empfunden, trotz bleibender Ungewissheit über den weiteren Verlauf (BR1; BS1; BS2; BS3; BS5; BS9; GW1; PA1):

*„Es ist auf jeden Fall schon eine Erleichterung da, dass man endlich weiß, wann [...] wird zugemacht, bis wann man noch definitiv unkündbar ist, bis wann man Zeit hat sich einen neuen Job zu suchen. Also ich bin auf jeden Fall erleichtert“ (BS2). Man habe nach dem Ende der Verhandlungen „erst einmal durchgeatmet“ (BS5), dann sei aber die Frage „wie geht es jetzt weiter?“ (BS5) in den Vordergrund getreten.*

Fehlende Transparenz über Zukunftsaussichten und schlechte Kommunikation während des Prozesses, die das Gefühl der Unsicherheit verstärkten, wird kritisiert (BR1; BS1; BS2; BS6). Zur erlebten Hoffnungslosigkeit habe zudem die Verweigerung zukunftsfähiger

Produkte, Fortbildungen und Investitionen in als veraltet wahrgenommene Maschinen durch das Management sowie schlechte Arbeitsbedingungen bei Klimatisierung und Beleuchtung beigetragen (BR1; BR2; BR3; BS2, BS3; BS5; BS6; BS8; BS9; EB1; GW1):

*„Dann wurde es schlussendlich auch kaputtgespart. Es gab teilweise Zeiten, da konnten wir keinen Kugelschreiber bestellen. [...] Wir hatten Nachtschicht und im Winter ist logischerweise die Halle kühler. Ich wollte eine Jacke haben, weil ich wollte nicht im T-Shirt arbeiten und da gibt es Bosch Klamotten. Dann hieß es ne, bekommen wir nicht, ist zu teuer. Dann denke ich mir auf der anderen Seite prangert ihr diesen Krankenstand an. Aber dagegen was machen wollt ihr nicht. [...] Die Fenster Situation ist ein ganz großes Problem gewesen. Zu heiß, zu ölig. Wenn du dich nie darum kümmerst, aber dann immer sagst, ihr seid viel zu teuer, weil der Krankenstand zu hoch ist, dann ist das auch ein bisschen einseitig. [...] Man hat nie Geld in die Hand genommen in dem Werk. [...] Auch die Mitarbeiterqualifikation lässt zu wünschen übrig. [...] Wenn man sagt "Transformation heißt man geht in den E-Bereich". Wir sind Zerspaner, vielleicht hätte man uns nicht mehr ganz so viel gebraucht, da müssten wir halt irgendwelche Elektrokurse anbieten, irgendetwas für die Industrie 4.0 [...] Das ist auch nie passiert. [...] Wir Mitarbeiter hier am Standort München sind da schon ganz schön auf der Strecke geblieben“ (BS6). Dies wird von einem Kollegen ähnlich beschrieben: „Man kann ja sehen, wie die Fassade marode ist [...]. Da wird nichts mehr investiert. [...] Da arbeitet man, wie in den 60ern, 70er Jahren, da gibt es [...] keine Klimaanlage. Wenn mal draußen 35 Grad ist, dann ist im Werk locker 40 Grad. [...] Da muss man nicht arbeiten, weil das ist wie eine Sauna. [...] Ich habe 2015 bei Bosch angefangen. Da habe ich meinem Chef gesagt ich würde mich gerne weiterbilden. [...] Da hat er gesagt, er begrüßt das, aber er kann mir das nicht genehmigen. [...] Ich habe während meiner Elternzeit die Weiterbildung gemacht. Das war die einzige Chance, wie ich mich weiterentwickeln durfte“ (BR1).*

Hier werden Gegensätze zu anderen Standorten sichtbar, die durch Austausch mit ehemaligen Kollegen bekannt sind (BR1; BS5; BS6; BS9; EB1; EB2; GW1):

*„Dadurch, dass das Werk so klein ist, waren diese Industriestrukturen, die man aus den großen Bosch-Werken kennt in München gar nicht gegeben. [...] Da ist derjenige hochgezogen worden, der sich gut mit dem Meister verstanden hat. Da ging es dann oft nicht nach Qualifikation [...]. Ich habe einen Kollegen, der arbeitet beim Bosch in Immenstadt. Und wenn wir [...] uns mal unterhalten, [...] dann könnte man fast meinen, wir sind bei verschiedenen Firmen. [...] Da identifiziert man sich nicht mehr so mit dem Unternehmen. [...] Für mich ist jetzt da Feierabend“ (BS6). Wobei die Standortgröße als entscheidend erlebt wird, an den „kleineren Standorten [werde] man totgespart“ (BR1).*

Dieses Vorgehen der Werksleitung wird als typische „Bosch Politik“ gesehen (BR1). Andere Standorte, auch der verbundene Standort in Nürnberg, sind ebenfalls in der Existenz bedroht, verfügen aber über Standortsicherungsverträge (BR1; BS2; BS5; BS9; EB1; GW1). Auch sie gelten als Leidtragende der Konkurrenz zwischen verschiedenen Werken. Diese führe zu Kostendruck, um wettbewerbsfähig zu bleiben und sei den Beschäftigten immer „klar gemacht worden“ (BS5). Schmerzhafte „Mitarbeiterbeiträge“ in Form von Gehaltsverzicht, Zugeständnissen bei Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sind für Werkerhalt oder die Etablierung zukunftsfähiger Produkte notwendig, führen aber zu strukturellen Nachteilen kleinerer Werke (AD1; BR1; BR2; BR3; BSE1; BS5; BS8; BS9; EB1; GW1). Die Entscheidung über Stückzahlen sei „eine politische Entscheidung“ und „Kostensache“ (BS5) gewesen, wobei ein kleiner „Tarif-Betrieb“ im Vergleich zu großen Standorten in Brasilien, China oder Tschechien im Nachteil gewesen sei (BR2; BS5).

Eine Wahrnehmung, die der Gewerkschaftssekretär teilt: *„Rein sozialistisch nach Gießkannenprinzip funktioniert das schon mal gar nicht, dass nach den Standorten geschaut wird. Sondern es geht mehr als um den Standort um die Produkte. [...] Man muss attraktiv sein. Wie kann ich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ökonomisch drücken. [...] Die entscheiden rein nach ökonomischen Gesichtspunkten“* (GW1).

Bosch Standorte wie Hallein (Bosch, 2022d), Bamberg (Bosch, 2022h) und Homburg (Bosch, 2022j) konnten im Gegensatz Standortkonzepte mit Wasserstofftechnologie und Elektromobilität aufgrund lokaler Innovationsfähigkeit und Gehaltsverzicht durchsetzen (BOB10; BSE1; BSE3). Insgesamt wird das Unternehmen Bosch aber als risikoavers, ohne „innovationsfreundliche Kultur“ (GW1), mit Fokus auf bestehende, ertragreiche Geschäftsbereiche, beschrieben (BR1; BS4; BS9; BSE1; EB1; EB2; GW1):

*„Der Bosch ist ein sehr konservatives Unternehmen. [...] Lieber auf das Altbewährte setzen und nichts Neues wagen. [...] Es wurde wenig investiert immer in neue Maschinen. [...] Nur, wenn es wirklich nicht mehr ging. Das kenne ich von MAN zum Beispiel nicht. Da, wenn eine Maschine fünf Jahre alt war und die 24/7 lief, dann war die im Arsch. [...] Bosch ist eine schwäbische Firma [...]. Das Werk war schon lange abgeschrieben und es wurde weitergemacht, solange es noch Gewinn abwirft“* (BS9).

Dies verlief beispielsweise in Homburg konträr: *„Es gibt ein Standortkonzept, was verhandelt wurde. [...] Die Arbeitnehmer bringen was zur Party mit, die Arbeitgeber bringen was zur Party mit. Dafür gibt es neue Produkte hier am Standort. [...] Wir haben ein Innovationsmanagement aufgesetzt. [...] Wir haben uns einfach ganz viele Projekte angeschaut und dann haben wir diese Projekte gespiegelt an unseren Kompetenzen. [...] Wir als Dieselwerk, das war uns schnell klar, wenn dieser Tipping Point kommt, dann*

*haben wir ein Problem mit der Beschäftigung. [...] Wir können nicht mehr wie früher warten, dass unsere Mutter, die Business Unit, die Beschäftigung garantiert“ (BSE1).*

Dennoch besteht Verständnis für die Gründe der Abwicklung des Produktionsstandorts. Betriebswirtschaftliche Zwänge aufgrund globaler Konkurrenzsituation oder politischen Maßgaben zur Abgasreduktion werden als nachvollziehbare Gründe für das Handeln von Bosch gesehen, um „die Firma insgesamt zu erhalten“ (BSE1; BS3; BS4; BS6; EB1):

*„Man muss das wirklich realistisch betrachten. Wir leben hier nicht im Sozialismus und es geht tatsächlich um Profit. [...] An sowas muss sich eine Firma halten. [...] Die Firma muss existieren und für einen Großteil von den Mitarbeitern da sein. So dass die viele Arbeitsplätze schaffen kann, aber der einzelne Mitarbeiter an sich, der kommt da dann schon mal irgendwie ein bisschen hinten ran, weil es um das große Ganze geht“ (BS4).*

Auch wenn dies durchaus drastisch formuliert wird: *„Man hat halt im Prinzip diese Kuh gemolken, so gut es ging. Und eigentlich nicht mehr investiert in irgendwas anderes. [...] Für mich ist die Frage, ob man so einen Standort wie Bosch in der Truderinger Straße aufrechterhalten muss. [...]. Dann muss man auch sagen, ist das eine Unternehmensentscheidung. Und die muss ich akzeptieren und es bringt nichts, da lange rumzueiern und faule Kompromisse einzugehen, sondern man muss sagen, okay, was haben wir sonst noch für eine Zukunft an dem Standort“ (EB1).*

Den gesamten Konzern betreffende Kritik erfährt die innerhalb Deutschlands auf Baden-Württemberg fokussierte Standortpolitik (BR1; EB1; EB2; GW1), die den Standort für Bosch zu einem „Klotz am Bein“ gemacht habe (EB1). Auch die ausgeprägte Separierung der vier Konzernbereiche, der Berg am Laim umfassende Automobilzulieferbereich (Mobility Solutions), Industrial Technology (Industrieanwendungen), Consumer Goods (Endverbrauchsprodukte) und Energy and Building Technology (Bau- und Energietechnologiesektor) (Bosch, 2023), die für Standorterhalte notwendige Umgliederungen erschwert, wird moniert (BR1; BR2; BR3; BS5; EB1; GW1):

*„Beim Bosch ist es halt so, er denkt in Linien. Also wenn hier bei PS Power Solutions, einer, der wo in der Autosparte ist, der darf natürlich keine Kaffeemaschine bauen. [...] Wie bei den Indern die Kasten. [...] Zumindest war das immer die Aussage: nein, wir sind PS. Wir sind Automotive. Wir können nichts anderes“ (BS5).*

Konfliktlinien innerhalb des Betriebs über Standortsicherungsverträge, Arbeitsbedingungen, Personalreduktionen und Zukunftsprodukte sowie die Präsenz der IG Metall durch Transformationsworkshop und Betriebsratsvorsitzenden, einem „IG Metaller durch und durch“ (BS6) führten zu einem außergewöhnlich hohen Organisationsgrad im Werk von über 80% (BR1; BS3; BS5; BS6; BS9; GW1). Der Organisationsgrad der DGB

Gewerkschaften in Deutschland sank hingegen von 1990 bis 2016 von 35% auf 14% aller Beschäftigten, ein Mitgliederrückgang von 12 Millionen auf 6 Millionen (Hassel & Schroeder, 2018, S. 7). Dies wird mit dem Schutz durch die Gewerkschaft vor werksinternen Konflikten und Betreuung bei der Werksschließung begründet (BS9; GW1).

### 5.1.2. Perspektiven auf den Widerstand gegen die Schließungspläne

Kollektiv erlebter Niedergang und Schwebezustand haben die Widerstandsbereitschaft der Beschäftigten geschwächt und zu einer Abwendung von einer Zukunft am Standort geführt. Dies hatte geringe Partizipation am Bündnis und IG Metall-basierten Aktionsformen zur Folge. So war die Teilnahmebereitschaft bei der initialen Demonstration und den Vorbereitungstreffen gering (BOB9; KLI1; BR1; BR3; GW1; PA1; PA2). Dies spiegelt sich in den Erfahrungen des ehemaligen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden wider:

*„Menschen sind wie eine Schafherde habe ich gelernt. Sie brauchen jemanden, der Mut macht und sie führt. Und dann brauchst du natürlich eine Herde, die bereit ist, dafür mitzugehen. [...] Wenn man 30 Jahre mit Angst lebt, dass du morgen keine Arbeit hast, dann kannst du aus dieser Belegschaft keine kämpferische Belegschaft machen, weil sie das andere gar nicht kennen. [...] Vor dem Demozug wollten wir uns treffen, damit wir Banner malen, Transparente machen. Da haben sehr viele Kollegen versprochen, dass sie kommen werden. Zum Schluss war ich der Einzige vor Ort. Da habe ich gemerkt, die Bereitschaft ist nicht da. [...] Diese Belegschaft will nicht, kann nicht und möchte nicht. Die wollen, dass man für sie kämpft. [...] Ich habe mich da fremdgeschämt damals, an dem Sonntag“ (BR1). Entsprechend groß war die Ernüchterung: „Damals [am Tag der Demonstration in der Münchner Innenstadt] war es mir klar, mit der Belegschaft kannst du keinen Kampf gewinnen. [...] Obwohl die Aktivisten ja jeden Tag Werbung gemacht haben, also die haben Flyer verteilt. [...] Aber das war gerade mal eine Hand voll“ (BR1).*

Im Gegenzug führte die geringe Mobilisierbarkeit zu einer Verlagerung des Fokus der beteiligten Aktivist\*innen weg davon Konversionsperspektiven zu entwickeln hin zu einem Lernprozess über die Kooperation mit Beschäftigten und der Etablierung des Bündnisses als Zeichen für sozial-ökologische Bündnisse innerhalb der Klimabewegung (BOB9; BR1; KLI1; PA1; PA2; Marx21, 2022; Vergesellschaftungskonferenz, 2022).

*„Die [Klimaaktivist\*innen] waren enttäuscht von dem Ergebnis. [...] Die Zahlen zu den anwesenden Beschäftigten bewegen sich zwischen 5 und 7. [...] Dann ist das als Ergebnis schon bitter“ (PA1).*

Aus Sicht der Beschäftigten, des Betriebsrats und der IG Metall ermöglichte das Bündnis dennoch die Generierung medialer und politischer Öffentlichkeit, die Organisation des Demonstrationzuges und die Petition, die zu Gegendruck in Richtung Geschäftsführung

bei den Verhandlungen führte, jedoch ohne Einfluss auf Produktionsumstellung oder Werkerhalt (AD1; BR1; BR2; BR3; BS1; BS9; EB1; GW1). Ein öffentlicher Druck, „ohne [den man sich] bei vielen Einigungsprozessen sehr viel schwieriger getan [hätte]“ (GW1).

*„Wir sind zu einem Vorzeigewerk geworden. Die Öffentlichkeit hat Interesse gehabt. Medien wollten was schreiben, vor der Wahl. [...] Das Bündnis hat geschafft, dass wir bundesweit in die Nachrichten gekommen sind: Umweltaktivisten mit Arbeitnehmern kämpfen um den Standort. [...] Das hätte die IG Metall nicht geschafft“ (BR1).*

Wendepunkt der Haltung der Beschäftigten zum Bündnis sind die Ereignisse im Rahmen der Anti-IAA Proteste. Die als „Keil im Boden des Standorts“ (BS8) und „Angriff“ (BR1) betrachteten Aktionsformen irritierten die Beschäftigten. Man sei „geschockt“ (BR3) gewesen. Der massive Polizeieinsatz, anschließende Ermittlungen im Werk, sowie die als „negativ“ wahrgenommene Berichterstattung führten zu einer Distanzierung der Beschäftigten von der Kooperation mit klimaaktivistischen Gruppen (BR1; BR3; BS5; BS6; BS8; GW1; PA1) und verstärkter Ablehnung der nicht am Bündnis beteiligten IG Metall (BR1; BR2; BR3 GW1). Zwei befragte Beschäftigte formulieren dies sehr direkt:

*„Ich denk mir total unpassend. Die sagen dann auf der einen Seite sind sie gegen die Autoindustrie und dann wollen sie unsere Arbeitsplätze retten. Sie haben irgendwie für den Erhalt des Bosch-Werks gekämpft. Ob man das so machen musste, weiß ich nicht und finde ich auch nicht ganz in Ordnung. Schlussendlich arbeiten da auch immer noch Leute und da hast du auf dem Dach nichts zu suchen. [...] Alles vollschmieren und sowas [...] Wir haben uns da echt alle davon distanziert. Es bringt ja keinem was. Ich mein, du kannst demonstrieren. Aber dann machen wir das. Oder die anderen Bosch-Werke. Aber da brauchst du nicht so Radikale. [...] Das war [...] einfach too much. [...]“ (BS6).*

*„Im Endeffekt ist es richtig, was sie tun. Sie setzen sich für den Umweltschutz ein, für umweltfreundliche Produkte. Das wäre für die Mitarbeiter [...] eine Win-win-Situation gewesen, weil durch Klimawandel und Greenwashing wären die Produkte dann [...] auch gelaufen. Andererseits wussten wir natürlich, dass die Klimaaktivisten in gewisser Weise etwas radikal sind. Sei es jetzt auf die Straße kleben oder solche Sachen. [...] Ich habe gesagt, ich würde gerne die Unterstützung von denen annehmen. Aber ich wüsste jetzt nicht was da daraus herauswuchert. [...] Dann war natürlich bei der IAA damals fette Action. Das war meine Befürchtung, wo ich gesagt habe "okay, das ist mir zu radikal". [...] Das war dann einfach zu wild. Ich glaube auch die Mitarbeiter [...] haben das sehr kritisch gesehen. Als dann die so eine wilde Aktion gemacht haben, waren sie bestätigt, dass es nichts Gutes war. [...] Wenn wir die mit ins Boot holen, die werden wir in gewisser Weise nicht kontrollieren können. Es war dann so was wie dieser Spruch "enteignen und*

*so". Wo ich gesagt habe "um Gottes Willen". Ich stelle mich auf die andere Seite. [...] Dann müssen wir aufpassen, dass wir uns politisch von denen distanzieren" (BS5).*

*Auch der Gewerkschaftssekretär formuliert Kritik: „Da wurde eine Geschichte von Klassenbewusstsein erzählt, die zumindest bei den Beschäftigten, die dann auch beim Bündnis waren, so nicht ankam. [...] Solidarität ist ein schmaler Grat. Wenn also Leute aus der Zivilgesellschaft sagen, wir stehen solidarisch zu euch und das, was der Konzern mit euch macht [...] , das verurteilen wir. [...] Spätestens, wenn es dann an gefühlte Illegalität geht von Seiten der Beschäftigten, dann schwenkt das dann um. Ich glaube die Aktion zur IAA am Werk hat den Aktivisten [...] nicht gutgetan“ (GW1).*

An den Ereignissen der Anti-IAA Proteste und der Ablehnung des Bündnisses wird sichtbar, dass Beschäftigte unterschiedliche politische Akteure kaum unterscheiden. Man „konnte nicht mehr differenzieren [und hat] alles zusammengeschmissen“ (BR2). Die Einordnung aller Gruppen als „Kommunisten“ (BS3), oder „störend“ war auch bei Feldzugängen ohne TU München Kennzeichnung erlebbar (BR1; BR2; BR3; BS3; BS6; BS9; FZ6; PA1). Diese führte zum Versuch politische Verteilaktionen vor dem Standort durch Werksschutz und Polizei zu unterbinden (BS6; PA1) und „sehr harschen“ Reaktionen durch Beschäftigte aus deren Sicht „das alles eins [...] Links ist Links“ gewesen sei (PA1). Beschäftigte sehen zwar guten Willen, Aktivist\*innen hätten es „vielleicht gut gemeint“, aber es sei nicht „so gut übergekommen“, man habe gedacht „das helfe nichts, dass ihr jetzt da seid“ und mache „bloß negative Schlagzeilen“ (BS3). Die Kritik bezieht sich meist auf fehlenden Realitätssinn, nicht erfüllbare, „utopische“ (BS9) Forderungen, mangelndes Wissen über den Zustand des Werks und Möglichkeiten der Produktionsumstellungen, „Bevormundung“ durch jüngere Menschen ohne Sachkenntnis und der Wahrnehmung von Klimaaktivist\*innen als hypokritisch (BR1; BR2; BS4; BS6; GW1). Es sei Aktivist\*innen darum gegangen „sich selber [zu] profilieren“ (BR2) und um „eigene Publicity“ (BR3). Diese seien als „junge Akademiker“ wahrgenommen worden, „die dir als in der Produktion Beschäftigter dann erzählen, was dein Problem ist“ (GW1):

*„Die Klimaschützer sollten sich mal überlegen, was sie mit diesem E-Auto anrichten. Wo kleine Kinder in Afrika Minen graben mit ihren eigenen Händen, um dort Erz abzubauen. [...] Ich kann mir schlecht von einem 16-jährigen Klimaaktivisten [...], erzählen lassen, dass er dafür sorgt, dass die Bahn im Werk Schienen produziert. Der hat das Werk noch nie von innen gesehen, der hat noch nie selber eine Schaufel in die Hand genommen und hat irgendwas gearbeitet in seinem Leben und will irgendjemandem erzählen, dass er dafür sorgt, dass in dem Werk was ganz anderes produziert wird. [...] Mag sein, dass es andere gegeben hat, die das toll fanden. Aber die sind auch ein bisschen*

*realitätsfremd“ (BS4), oder: „Die meisten aus der Fertigung, die sagen ‚mein Gott, die Leute haben noch nie was in ihrem Leben gearbeitet und quatschen daher“ (BR2).*

Die gemeinsame Petition für eine Produktionsumstellung und Werkerhalt wurde von einem Großteil der Beschäftigten unterschrieben. Von Aktivist\*innen als Zeichen für inhaltliche Unterstützung gewertet (BOB10; KLI1; PA2), wird dies von Beschäftigten nicht mit konkreten Inhalten, sondern dem „Symbol“ (BS9) des Widerstands gegen die Schließungspläne begründet (BR1; BR2; BS1; BS5; BS6), es gäbe „bestimmt jemanden, der das [...] durchgelesen hat, aber intern sobald wir durch das Drehkreuz gegangen sind, war das kein Thema mehr“ (BS6). Es sei „egal [gewesen], mit wem wir uns verbünden. Das waren dann diese Umweltaktivisten. Die haben gesagt, wir können [...] auch was Umweltfreundliches produzieren. Uns war wichtig, die Arbeitsplätze zu erhalten, [...] mit welchen Produkten auch immer“ (BR2).

### 5.1.3. Attraktivität der Arbeit bei Bosch in Berg am Laim

Trotz Schwebestadium und sich verschlechternden Arbeitsbedingungen gilt die Beschäftigung im Werk als bedingt positiv. „Bosch sei eigentlich eine gute Firma, dass es so gekommen sei, könne auch woanders passieren“ (BS3). Es sei schwierig „nochmal einen an sich so guten Arbeitgeber zu finden“ (BS9). Diese Attraktivität der Beschäftigung bei Bosch am Standort hängt mit dem von Solidarität, gemeinsamer Leidenserfahrung und Kollegialität geprägtem Verhältnis der Beschäftigten untereinander (BS3; BS8; BS9) und der lokalen Gebundenheit zum Großraum München aufgrund der Herkunft, familiären und biographischen Situation zusammen. Viele der Beschäftigten sind langjährig am Standort angestellt, örtlich verwurzelt und das hohe Durchschnittsalter führt zu einem großen Anteil mit Familie, Wohneigentum und lokaler Verwurzelung (EB1; EB2; BS5; BS6; BR1):

*„80 Prozent würden gerne [bei Bosch] bleiben. Aber von den 80% wiederum 90 Prozent in München bleiben. [...] Und dann wird es schwierig. [...] Die jungen Leute überlegen sich schon, ob sie vielleicht noch einen Standortwechsel machen, in eine andere Stadt gehen. Es gibt Familienväter oder Mütter, die dann sagen "ne, kommt für mich nicht in Frage". [...] Die Wechselwilligkeit ist nicht sehr hoch. Wir haben an unserem Standort einen hohen Altersdurchschnitt. Daher ist natürlich der Wechselwille prozentual niedriger. Entweder das sind ganz junge oder zwei, drei Jahre vor der Rente [und] die Kinder sind aus dem Haus. [...] Von Montag bis Freitag, [...] in Stuttgart arbeiten und am Wochenende zur Familie ist aber trotzdem mit viel Risiko verbunden, einmal für die Ehe und einmal für die Kinder. [...] Dann will man doch jedes Wochenende nach Hause fahren. Und dann muss man mit der Bahn vielleicht fahren, um Gottes Willen“ (BS5).*

Einige Gesprächspartner\*innen haben eine biographische Verbindung zum Standort, sehen sich selbst als „Boschkinder“ (BR1), deren Eltern bereits im Werk tätig waren, die in

Werkwohnungen und Nachbarschaft aufgewachsen sind (BR1; EB1) oder heute dort leben (BS6). Die Beschäftigung bei Bosch ermöglicht die Beibehaltung der aktuellen Lebensumstände. Arbeitszeiten und vorteilhafte Schichtregelungen erlauben eine gute Lebensqualität. Tariflöhne gewähren Sicherheit in Anbetracht der in München bedrohlich empfundenen Lebenshaltungskosten und Mieten, die erfordern, wieder auf einem gewissen „Niveau zu landen“ (BS5), „der Bosch zahl[e] ja hier schon ziemlich gut [...]. Und wenn man sich auf dem freien Arbeitsmarkt mal umsieht, was die da bezahlen, ist das ja für München überhaupt nicht tragbar“ (BR2; BS6). Die 35h-Woche, die nicht verpflichtende, gut beaufschlagte Nachtarbeit und nicht notwendige Sonn- und Feiertagsarbeit werden als großer Vorteil der Beschäftigung am Werk beschrieben (BR1; BS3; BS7; BS8):

*„Wenn man eine neue Arbeit sucht [...] hat man nicht mehr 35h-Woche, sondern man hat 40h und [...] dann geht es um ein Jahresgehalt und gar nicht mehr um den IG Metall Tarif, den es für Facharbeiter eigentlich gibt. [...] Das ist schon ein Nachteil. [Bosch ist] bis jetzt mein bester Arbeitgeber. [...] Die Meisten sind mit ihrem Geld zufrieden. Da arbeitet man halt die 35 Stunden. Man denkt gar nicht, was für ein großer Unterschied diese 5 Stunden sind. Auch die Möglichkeit, die wir haben um 14.00 Uhr schon Feierabend zu haben ist toll“ (BS7). Oder zusammengefasst: „Wenn man Außenstehende fragt, die nicht beim Bosch arbeiten, die wissen ganz genau: "Die Arbeit ist relativ wenig und du bekommst viel Geld." Muss ich so unterschreiben“ (BS6).*

#### 5.1.4. Enttäuschte Hoffnungen und das Ende des Produzentenstolz am Standort

Trotzdem hat der in der Automobil- und Zulieferindustrie ausgeprägte Produzentenstolz und die Identifikation mit Bosch durch das Erlebte abgenommen (BR1; BS5; BS9):

*„Die Beziehung zur Corporate Identity ist gestört. Weil man halt doch das Vertrauen verloren hat. [...] Man tut jetzt auch nicht mehr die 100 Prozent geben [...] Die Motivation, die Selbstmotivation nimmt ab“ (BS5), oder: „Ich bin sehr enttäuscht von der Firma Bosch, dass sie, obwohl sie die Mittel haben für eine Transformation, die nicht anwenden. Es geht um den Profit. Es geht nicht um die Mitarbeiter, sondern es geht nur um die Brieftasche. Und das finde ich bei Robert Bosch sehr schade, obwohl das eine Stiftung ist, aber es wird so geführt, als ob das eine Aktiengesellschaft wäre“ (BR1).*

Analog existieren Narrative der mangelnden Lobby (BR1; BS2; BS6; BS9) und „Opferung“ des eigenen Standorts aufgrund der geringen Größe. Erfolgreiche Bemühungen um zukunftsfähige Produkte lösen Verbitterung aus (BR1; BS1; BS6; BS7; BR1):

*„Es war sehr belastend. Man hat auf bestimmte Dinge verzichtet, aber mit dem Hintergrund, dass man da noch lange weiterarbeiten kann und dass man auch wieder ein Stück zurückbekommt. [...] Die haben den Kleinen geopfert, um [den] Großen zu*

*halten. [...] Und bei dem Kleinen, da tun die es halt absägen und sagen "dafür haben wir aber in dem Werk Arbeitsplätze erhalten bis 2000sonstwas" (BS8).*

Enttäuschung besteht über die Aussage des Werkleiters im Rahmen des Bosch Solidaritätstages (münchen.tv, 2021), der Standort bleibe als Bosch Standort erhalten und folgende als „journalistische Lüge“ (BS4) bezeichnete mediale Berichterstattung, die nicht beachtet, dass die in der Produktion Beschäftigten ihre Arbeitsplätze verlieren (BS4; BS6). Zudem führten die am Fairwandel Aktionstag (Hallermayer, 2021) und Bosch Solidaritätstag (BOB5) durch den Betriebsratsvorsitzenden getätigten, als „Plappern“ (PA1) bezeichneten, Aussagen, sich im Werk anzuketten (BR3) und eine dauerhafte Betriebsversammlung zu initiieren (Kaiser, 2022), was nicht stattgefunden habe „um den Prozess nicht zu stören“ (BR3) zu Ernüchterung (BR1; BR2; BS1; BS6; PA1). Die gescheiterten Transformationsworkshops und die, für Beschäftigte „schockierende“ (GW1) Verweigerung zukunftsfähiger Produkte der Werksleitung trotz Zusagen für Gespräche verursachten zusätzliche Frustration (BR1; BR2; BR3; BS5; BS7; BS9; GW1). Reduzierte Identifikation und Enttäuschung führten zu „innerlichen Kündigungen“. Es werden reduzierte Motivation während der Arbeit, nur nötigste Kooperation mit für den Umzug zuständigen Kollegen aus Nürnberg und erhöhter Krankenstand geschildert (BR1; BS2; BS3; BS6; BS8; BS9; FZ4):

*„Man weiß, dass es zu Ende geht. Die Motivation ist natürlich nicht mehr bei 100%“ (BS2), „also was ich jetzt im Moment merke, ist, dass überall im Werk einfach so der Einsatzwille und die Motivation weg ist. [...] Die Leute arbeiten, aber gefühlt arbeiten alle weniger, als es schonmal war. Und arbeiten weniger gerne, als es schonmal war“ (BS3), oder „stückweise, geht es runter, die ganze Motivation. Der eine kriegt psychische Probleme und kommt halt nicht mehr, das sind schon schlechte Sachen“ (BS8).*

## 5.2. Divergenzen und Individuelles Erleben

### 5.2.1. Divergente Perspektiven auf Werksschließung und Sozialplan

Der vereinbarte Sozialplan wird entlang verschiedener Kriterien unterschiedlich bewertet. Von jungen, familiär ungebundenen Beschäftigten wird die Abfindungslösung aufgrund Flexibilität bei der Arbeitsplatzsuche, aktueller Berufsausbildung, positiver Jobaussichten und der im Vergleich zum Einkommen hohen Abfindung positiv bewertet. Diese Gruppe hat meist ohne Vermittlung Anstellungen bei großen, lokalen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, hauptsächlich MTU, MAN und BMW, gefunden, die als mindestens gleichwertig in Bezug auf Bezahlung, Arbeitsbedingungen und Zukunftsaussichten gelten (BR1; BR2; BR3; BS4; BS6; BS7; BS9; GW1). Die jüngeren Kolleg\*innen seien „zufrieden, weil die sehen die große Abfindung eher als Bonus, den man sonst nicht zur Seite legen kann und die meisten finden auch gleich wieder einen guten Job“ (BS7):

*„Für mich mit 30 ist es optimal. Für Leute, die schon länger dabei sind es nicht so optimal. Leute, die jetzt kurz vorher noch keine Frührente nehmen können, für die ist es halt blöd. Wer stellt so alte Menschen ein? Es gibt ganz unterschiedliche Meinungen“ (BS6).*

Am entgegengesetzten Ende des Altersspektrums, älter als 57 Jahre und mindestens 35 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt, kann Altersteilzeit und Vorruhestand in Anspruch genommen werden. Die Haltung zum Sozialplan ist ebenfalls positiv. Dieser Gruppe wird ein Übergang in den Ruhestand und eine Beibehaltung der Lebensumstände ermöglicht (BS1; BR1; BR2; BR3; BS4; BS6; BS9; GW1):

*„Aber zwischen 47 und 53. [...] Also zwei Kollegen von mir, [...] die gehen nach Nürnberg, weil die sind zu alt für den Arbeitsmarkt. [...] Aber natürlich auch noch zu jung in Rente zu gehen, oder Altersteilzeit. Für die war das die größte Belastung [...]. Für die ganz alten nicht, die kurz vor der Rente sind, und für die Jungen wie uns auch nicht“ (BS9).*

Weitere Faktoren, die die Sicht auf den Sozialplan positiv beeinflussen sind bereits in Aussicht stehende gleichwertige oder komplementäre Arbeitsstellen, beispielsweise in größerer Nähe zum Wohnort, mit kürzerer Arbeitszeit, oder in interessanterem Arbeitsumfeld (BR2; BS3; BS5; BS6; FZ1). Diese seien „super zufrieden, weil sie eine große Abfindung bekommen und nahtlos bei MTU, also einem gleichwertig guten Arbeitgeber arbeiten“ und hätten die „Abfindung als Bonus mitgenommen“ (BS7). Vorhandene Veränderungserfahrungen im Lauf der Ausbildung und Karriere, Auslandsaufenthalte, Wohnortwechsel, Tätigkeiten in anderen Branchen, Stellenwechsel innerhalb des Bosch-Konzerns, innerhalb der Automobil- und Zulieferindustrie oder anderen Bereichen der Metall- und Elektroindustrie führen ebenfalls zu positiveren Bewertungen der Werksschließung und des Sozialplans sowie der Interpretation als Chance zum Neuanfang. Diese Gelassenheit steht im Kontrast zu Beschäftigten, die seit ihrer Ausbildung mehrere Jahrzehnte am gleichen Standort beschäftigt waren und kaum Bewerbungsprozesse erlebt haben (BR1; BS1; BS3; BS5; BS7; BS9; EB2; GW1). Wenn man „oft abgestürzt“ sei und es „trotzdem immer weiter gegangen sei“, könne man vielleicht „einen Monat später drüber lachen“ (BS1). Das Leben sei „Veränderung ohne Garantien“, manchmal „falle ein Arbeitsplatz weg, manchmal komme einer dazu“ (BS4):

*„Ich bin oft umgezogen und habe viele neue Menschen kennen gelernt. [...] Da ich doch in vielen unterschiedlichen Firmen gearbeitet habe, fällt mir das leichter. [...] Der Mensch hat allgemein oft Angst vor dem Unbekannten. Wenn ich sowas schon öfters erlebt habe, dass ich gewechselt habe und mich immer wieder integriert habe und das immer wieder geschafft habe. [...] Warum sollte ich das jetzt nicht schaffen? Wenn jemand 20 Jahre in einer Firma war und nirgendwo anders gearbeitet hat, das wird schwierig“ (BS7).*

Zudem sind Ausbildungsniveau und fachlicher Hintergrund von großer Bedeutung. Interviewpartner\*innen mit höheren Bildungsabschlüssen, Meistertitel oder Betriebswirt\*innen, Ausbildungshintergründen jenseits der klassischen Metallverarbeitung in Mechatronik, Elektronik, Logistik oder Vermessung, bewerten Schließung und Sozialplan optimistischer (BR1; BR2; BS4; BS5; BS6; BS7; BS9; GW1):

*„Ich glaube schon, dass Fachkraft für Lagerlogistik sehr zukunftssicher ist. Vor allem Fachkräfte werden ständig gesucht. [Bei] Logistik ist es [...] egal, ob Elektromobilität oder ob der Dieselmotor abgeschafft wird, die Logistik muss immer da sein“ (BS7).*

Beschäftigte ohne abgeschlossene Fachausbildung werden als besonders hart von Werkschließung und Sozialplan betroffen gesehen. Diese, mit hohem Anteil immigrierter Personen, haben oft ein ganzes Berufsleben am Standort verbracht und betriebsinterne, über formale Qualifikationskriterien hinweggehende, „erfahrungsbasierte“ (GW1) Karrieren erlebt. Sie sind als Schichtführer\*in gemäß ihren praktischen Kompetenzen angestellt. Die Suche nach einer gleichwertigen Beschäftigung stellt eine Hürde dar, da bei Neueinstellungen in Industriebetrieben formal vorhandene Qualifikationen stärker betrachtet werden als früher konkret ausgeübte Rollen und sich tarifliche Einstiegsgehälter an formalen Qualifikationsniveaus orientieren (BR1; BR2; BS6; BS7; BS8; GW1). Sie hätten „ziemliche Angst [und] ein Riesenproblem“ (BS6), es sei „unmöglich, dass die den gleichen Job mit der gleichen Bezahlung wieder bekommen“. Die Nachholung von Ausbildungsnachweisen sei vernachlässigt worden, weil „die Arbeitgeber sagen, jeder Beschäftigte, der einen Tag fehlt, ist auch Geld, das einen Tag fehlt“ (GW1).

Die Situation Ungelernter war für den ehemaligen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Maßgabe für Forderungen: *„Ich wollte eine längere Laufzeit haben, wo wir damit angefangen haben, den Auslauf zu regeln. [...] Wir haben sehr viele ungelernete Mitarbeiter. Die sind für die Weiterbildung, oder für eine Weiterqualifizierung zu alt, aber zu jung für die Rente. [...] [Für] einen Ungelernten gibt es sehr viele Sprachbarrieren. [...] Wir haben sehr viele Migranten, die sehr schlecht Deutsch reden. [...] Für mich wäre es am sinnvollsten, wenn die Beschäftigten so lange wie möglich am Standort beschäftigt wären“ (BR1)* und durch seinen Nachfolger bestätigt: *„Wir haben auch viele Unqualifizierte, die einen guten Lohn bekommen haben, aber sich schwer tun das gleiche Geld wo anders zu finden. [...] Ein Techniker, [...] der verdient, wenn er sich extern bewirbt das Gleiche. Das sind die Ungelernten, die eine höhere Gruppierung haben, [...] die es vielleicht nie schaffen werden. Wir haben viele Mitarbeiter, die keine Ausbildung haben, aber hoch eingestellt sind, durch ihre langjährige Erfahrung und Kompetenz, die sie sich angeeignet haben, [...], was eine andere Firma gar nicht anerkennt. Der sagt, wo ist deine Qualifikation, wo ist deine Ausbildung“ (BR2).*

Diese Gruppe hat zwar die Möglichkeit im Anschluss an die Beschäftigung bei Bosch formale Qualifikationen nachzuholen. Dies muss aber selbstständig organisiert und finanziert werden und wird durch notwendige Anerkennungen von schulischen Ausbildungen und formalen Sprachnachweisen erschwert (BR1; BS7; GW1).

Ein Betroffener kritisiert dies beispielhaft: *„Man hat Miete, man hat laufende Kosten. Ich habe vier Kinder. [...] Wenn die sowas anbieten, dann müssten auch die sozialen Strukturen der Mitarbeiter berücksichtigt werden. Das hätte man ja zum Beispiel auch im Betrieb machen können [...] Man hätte drei oder sechs Monate davor noch was machen können im Betrieb. Und hätte gesagt "okay, wir bieten Qualifikationen, aber da müsst ihr [einen Aufhebungsvertrag] unterschreiben", das wäre sinnvoller als diese 15.000“* (BS8).

Im Gegensatz zur positiveren Haltung von jüngeren und flexibleren sowie für Altersteilzeit und Vorruhestand in Frage kommenden Beschäftigten, sind familiär gebundene Beschäftigte mittleren Alters, mit Wohneigentum, etabliertem Lebensmittelpunkt in München und finanziellen Zwängen neben älteren Beschäftigte, die noch keine Altersteilzeit oder Vorruhestand in Anspruch nehmen können und die Suche nach neuer Beschäftigung als Herausforderung sehen, negativer von der Werksschließung betroffen (BR1; BR2; BR3; BS2; BS5; BS6; BS7; BS8; BS9; GW1). Es hänge von „der Phase der Erwerbsbiografie“ und dem „sozialen Umfeld“ ab, für einen „45-jährigen Familienvater sei es nicht attraktiv nach Nürnberg zu gehen“, für einen „18-jährigen kurz nach der Ausbildung“ eher (GW1).

*„Die [noch nicht] Rente oder Altersteilzeit [gehen können], die haben ein Riesenproblem. Die reagieren ganz anders drauf wie ich oder die Jüngsten, [...] ich kann woanders eine Stelle bekommen. Meine Abfindung ist top. [...] Leute, die noch ein paar Jahre zur Rente haben [...] und jetzt merken "das funktioniert nicht" [...]. Wenn man von einer Altersgruppe redet, dann sind die 54. Die haben sich in München was aufgebaut. Hier einen Freundeskreis und die haben eine Immobilie. Und da sagt der Bosch, in München kann man überall einen Job finden. Aber unter welchen Bedingungen?“* (BS6).

Für den familiären Lebensmittelpunkt in München beschreibt dies ein Betroffener: *„Jeder wünscht sich Klarheit und weiß gerne, woran er ist. [...] Wenn man Familie hat und Kredite abzahlen muss, dann ist das sehr wichtig. Wenn ich jetzt gerade aus der Ausbildung raus bin und habe keine Familie, dann kann man es zur Not an einem anderen Standort in einer anderen Stadt versuchen. [Aber] Leute, die 55 und älter sind, die hätten auch einen Vertrag unterschrieben, wenn wir ein paar Euro hergeben und haben dafür für 5 Jahre einen sicheren Job. Dann hätten die gesagt "danke, das reicht mir". Dann stelle ich meinen Rentenantrag. Bloß, das ist für jemanden, der 35 ist, nicht interessant. Dann ist der 5 Jahre älter und muss sich einen neuen Job suchen“* (BS2).

Widerstreitende Interessen wurden bei Verhandlungen über den Sozialplan – Zusatzleistungen, konzerninterne Vermittlung, Abfindungshöhen, Hürden für Altersteilzeit- und Vorruhestand – sichtbar. Das Hauptkonfliktfeld ist die, im Bosch Vergleich unübliche (BR1; BR2; BR3; BR3; GW1), 15.000€ hohe Turboprämie. Diese bewegte weniger negativ betroffene Beschäftigte zur schnelleren Einigung auf Auflösungsverträge. Durch die Kopplung von Verlagerungsschritten an Quoten für unterzeichnete Auflösungsverträge führte die Turboprämie bereits Ende 2022 zur vollständigen Verlagerung (BR1; BR2; BR3; GW1). Negativer betroffene Beschäftigte, Ungelernte oder Ältere, nicht zu Altersteilzeit und Vorruhestand Berechtigte, lehnen diese aufgrund der beschleunigenden Wirkung ab (BR1; BR2; BR3; BS8; GW1), unterzeichnende Kollegen seien „schwach geworden“ (BR1).

Aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven und Wahlmöglichkeiten des Sozialplans, begann ab den Verhandlungen über die Modalitäten und der Bekanntgabe der Einigung eine Verminderung der Solidarität untereinander (BR1; BR2; BR3; BS4; PA1). Es wird eine Tendenz zur Vereinzelung und Fokussierung auf den eigenen Auflösungsvertrag und die zukünftige Stelle beschrieben, bei der „jeder auf sich schaue und es keine Solidarität“ gebe (BR1), „seinen Weg selber finden“ und daher „auf sich schauen“ müsse“. Es sei besser „umso früher man loslässt“ (BR2). Man „müsse pragmatisch sein“, „jeder sei sich selbst der Nächste“ (BS4). Bei „230 Lösungen für 230 Beschäftigte“ „greife jeder zum Taschenrechner und rechne für sich selbst“. Eine „Individualisierung, die den gemeinsamen Kampf erschwere“ (PA1). Diese Entwicklung löst das empfundene Kollektiv ab (BS2; BS4):

*„Irgendwie hat man das Gefühl, auch bei mir in der Abteilung und draußen im Werk, wenn man rumgeht und die Leute irgendwo sieht und sich mit denen unterhält, jeder schaut, dass er möglichst schnell wegkommt. [...] Jeder guckt, wo er unterkommen kann“ (BS3).*

#### 5.2.2. Sozialplan und sozial-ökologisches Bündnis: Verwerfungen betriebsinterner Politik

Die divergenten Perspektiven auf Werksschließung und Sozialplan, kollektive Wahrnehmungen des Bündnisses und Enttäuschungen im Zuge der Schließung zogen Verwerfungen der betriebsinternen Politik nach sich (BR1; BS5; BS6; GW1). Der ehemalige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende wurde von Beschäftigten für die als störend und rufschädigend empfundenen Ereignisse im Rahmen der Anti-IAA Proteste aufgrund seiner Funktion als Ansprechpartner für Aktivist\*innen und Stellvertreter des Bündnisses verantwortlich gemacht und stark kritisiert (BOB3; BOB9; BR1; BS6; KLI1; PA1):

*„Dann gab es wirklich negative Stimmungen, an dem Tag [...] der IAA. Das hat die Belegschaft nicht gut gefunden. Die Rechnung haben sie mir gestellt. ‚Das waren deine Freunde, du hast die vors Werk gebracht.‘ Da wurde ich schon auch angegriffen. [...] Das haben sie nicht gut gefunden, weil an dem Tag war die Polizei da. [...] Sondereinsatzkommando. Das war schichtübergreifend auch noch. [...] Dann haben sie*

*gesehen, was sie wirklich alles gemacht haben. Das Bild [...] wurde auch überall veröffentlicht. [...] Ich habe das auf dem Werk hierher im Radio gehört, dass das Bosch Werk angegriffen worden ist. [...] Wir hatten eine WhatsApp Gruppe, nach dem Vorfall sind sie von der Gruppe ausgetreten. Das hast du wirklich krass gesehen“ (BR1).*

Dies führte zusammen mit gegensätzlichen Interessen beim Sozialplan und der Haltung des ehemaligen Stellvertreters gegen beschleunigende Inhalte der Übereinkunft (BR1; BR2; BR3), zu einer Spaltung des zur Betriebsratswahl 2022 amtierenden Betriebsrats sowie der Belegschaft und zum Antritt konkurrierender Listen von Vorsitzendem und ehemaligem Stellvertreter. Die Folge von Mehrheitsveränderungen im Gremium war die Wahl eines neuen Stellvertreters und die Bestätigung des amtierenden Vorsitzenden (BR1; BS6; BS7; GW1; PA1). Ein jüngerer Beschäftigter bewertet charakteristisch:

*„Der [ehemalige Stellvertreter] hat kein gutes Standing gehabt bei uns in der Fertigung. Er meinte dann irgendwann er ist zu was Höherem berufen [...], dass er eine eigene Liste erstellt [...]. Das ging gründlich in die Hose, weil keiner ihn mochte und er wenig Stimmen bekommen hat. [...] Er ist ziemlich radikal. [...] Letztes Jahr, das nehmen ihm viele übel auf jeden Fall. Das waren oft Alleingänge. Wir standen da oftmals gar nicht mehr dahinter. Wenn wir Betriebsversammlungen hatten, dann hat er auch immer so einen Mist erzählt [...] und im Betriebsrat sind viele Dinge, so wie ich es mitbekommen habe, nicht richtig gelaufen. [...] Irgendwann wurde es dann zu viel. Irgendwann standen dann Leute vor dem Werkstor mit komischen Zeitschriften, wo du denkst [...] seid ihr noch ganz sauber. Da haben sich viele beschwert. [...] Das hat man oft mit [ihm] in Verbindung gebracht. Die Aktivisten [...] zum Zeitpunkt, wo die IAA auch in München war. [...] Das war der Grund, wo man sagt, wir wollen ihn nicht mehr wählen. Er hat das am Anfang abgestritten, und irgendwann ist er dann in der Spätschicht bei uns vorbeigelaufen [und] wollte sich mit Ruhm bekleckern. Wir haben uns da alle davon distanziert“ (BS6).*

Dies löst persönliche Betroffenheit aus: *„Wenn ich die Zeit zurückdrehen würde, dann würde ich nicht mehr als Betriebsrat kandidieren. [...] Ich würde es mir nicht antun. [...] Ich habe kandidiert, wurde nicht mehr gewählt, [...] man ist mir in den Rücken gefallen, [...] obwohl ich am meisten gekämpft habe für den Standort. [...] Das hat weh getan, ich komme damit heute noch nicht zurecht“ (BR1).*

## 6. Perspektiven auf Zukünfte der Automobilität

### 6.1. Mobilität und Technologie

#### 6.1.1. Mobilitätsverhalten

Das bei Feldzugängen und Interviews ermittelte Verkehrsverhalten von Beschäftigten sowie Perspektiven auf Mobilität sind geprägt durch das privat besessene Automobil mit Verbrennungsmotor, welches das beliebteste und meistgenutzte Verkehrsmittel für Arbeitswege und private Fahrten darstellt: *„Wir sind als Menschen sehr verwöhnt, wir wollen unabhängig sein, wir wollen von A nach B fahren. Das hat sich eingepreßt und das wollen auch die Menschen behalten“* (BR1). Entsprechend gesellschaftlichen Konnotationen wird auch Leidenschaft in Bezug auf Fahrzeuge und Autofahren angeführt (BS5; BS9; EB1). Alternative Verkehrsmittel, wie Fahrrad oder Öffentliche Verkehrsmittel, gelten als nicht für längere Strecken geeignet, unzuverlässig und unbequem. Für Arbeitswege wird das Automobil mit Verweis auf öffentlich schlechtangebundene Wohnorte im Umland, oder nicht mit Fahrplänen korrespondierende Schichten als stets verfügbar, individuelle Freiheit garantierend, schnell und verlässlich beschrieben (BR1; BS5; BS7; BS9):

*„Öffentlicher Verkehr [...] war für mich noch nie ein Verkehrsmittel. Das war nur eine Ausweichmöglichkeit. Ich bin noch eine alte Generation, die nur auf 18 und dann Auto und ab. [...] Ich bin nie gerne Bahn gefahren. [...] Natürlich, nach Hause [...] werde ich eine Stunde im Stau stehen. Aber mit der U-Bahn brauche ich auch nach Hause eine Dreiviertelstunde jeden Tag. [Mit dem Auto] bin ich in 20 Minuten zuhause“* (BS5).

Auch wenn Probleme des Autoverkehrs anerkannt werden: *„Wenn noch mehr Auto fahren würden, dann wäre absolutes Chaos in München, dann ginge gar nichts mehr. Für mich individuell ist es ein Stück Freiheit, ich komme schnell an. [...] Ich komme schnell in die Berge, was mit den Öffentlichen schwieriger wäre. [...] Einfach Faulheit, Bequemlichkeit. Weil es einfach sehr bequem ist, du steigst in dein Auto ein, fährst sofort, brauchst keinen Fahrplan beachten. Das ist nur Egoismus und Faulheit“* (BS9).

Gestiegene Kosten für Treibstoff werden als negativer Aspekt der Automobilität genannt, ein präsender Kritikpunkt an politischen Entwicklungen. Daher gewinnen alternative Verkehrsmittel an Attraktivität, vor allem für längere Fahrten innerhalb Deutschlands (BR1; BS9). Die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für den Arbeitsweg wird mit geringen Kosten oder guter Anbindung des Wohnorts begründet (FZ1; FZ3; FZ4; FZ5). Bei Feldzugängen waren unter jüngeren Beschäftigten Anfahrten mit dem Rad zu beobachten, meist wegen Trainingszwecken oder Nähe des Wohnorts. Insgesamt wird eine Haltung ersichtlich, die das Automobil auch in Zukunft als wesentlichstes Verkehrsmittel ansieht (AD1; BS5; BS6; BS9), da man *„bei uns in Europa [seine] Autos [möge]“* und auch die jüngere Generation *„wenn das reale Leben“* starte ein Auto brauche (AD1).

Dennoch werden Schwerpunkte der Verkehrspolitik kritisiert: *„Wir sind im Kapitalismus und Geld entscheidet. Die Eisenbahn wurde kaputtgespart und Straßen wurden gebaut, weil die Automobillobby stärker ist als die Bahn. Das ist Fakt. Man braucht sich nur Straßennetz und Schienennetz anschauen“* (BS2).

#### 6.1.2. Verbrennungsmotor und „Verbrennerverbot“

Die Haltung zur zukünftigen automobilen Antriebstechnologie ist kontrovers. Der Verbrennungsmotor, die für das Werk zentrale Technologie, gilt als bewährt und nach wie vor zeitgemäß. Sie sei technisch ausgereift und habe bei Kraftstoffverbrauch und Schadstoffausstoß Fortschritte gemacht. Zudem sichere sie Arbeitsplätze und Wirtschaftsleistung in Deutschland (BR1; BS4; BS5; BS6; BS8). Zusammengefasst: *„Wir glauben immer noch an den Benziner. Ich meine das ist ja nichts Schlechtes“* (BS6). Trotzdem wird aufgrund der politischen Entscheidung, nicht wirtschaftlicher oder ökologischer Faktoren, keine Zukunft für den Verbrenner gesehen. Das „Verbrennerverbot“ ist präsent, unabhängig von tatsächlichen Regularien oder Markttrends. Es wird mit dem Vorwurf der Schädigung der Automobilindustrie, der Beschäftigten und der Wirtschaft durch Entscheidungsträger verbunden (AD1; BR1; BR3; BS2; BS4; BS5 BS6; BS9):

*„Der Fisch stinkt vom Kopf her. Und der Kopf ist bei uns ganz oben. Die Politik hat da massive Fehler gemacht. [...] Eigentlich kritisiere ich die Inkompetenz unserer Regierung. [...] Transformation ist ja nur ein toller, englischer Begriff, für, mehr oder weniger, könnte man doch Verarsche sagen, oder? Da wird gar nichts transformiert, da wird unter dem Deckmantel der Umweltpolitik ein ganzes Land an die Wand gefahren. [...] Der deutsche Wohlstand, der ist doch sowieso schon zu Ende“* (BS4), oder: *„Ihr wollt jetzt den Verbrenner verbieten. Was macht ihr mit den Leuten? Ihr könnt nicht sagen "wir zahlen euch ein Jahr Arbeitslosengeld und dann ist gut". [...] Auch die Politiker wissen, woher sie die Steuergelder kriegen. Wir sind ein Autobauerland. Wenn es jetzt heißt, wir sollen weniger Autos bauen oder saubere Autos bauen, dann müssen sie auch sagen wie. Und natürlich haben sie mit der ganzen Batterie Geschichte [...] Weichen gestellt. Aber das war nicht für den Mitarbeiter, der dann von seiner Firma hört, dass er keinen Job mehr hat, weil nur noch Elektroautos gebaut werden und keine Verbrenner mehr. Da ist das keine Lösung. Da hat die [...] Politik einfach auf die freie Wirtschaft vertraut nach dem Motto ,die werden schon was finden, zur Not arbeiten sie in der Pflege“* (BS5).

#### 6.1.3. Elektromobilität: Arbeitsplatzverluste und Nachteile für Zulieferer

Elektromobilität wird unter Befragten kritisch gesehen. Als Argumente werden Ladeinfrastruktur, fehlende und umweltschädliche Rohstoffe für die Batteriezellproduktion, teure fossile Energie zur Stromerzeugung, geringe Reichweite, sowie hohe Kaufpreise für Fahrzeuge genannt (AD1; BR1; BR2; BR3; BSE1; BS4; BS6; BS7). Elektromobilität nütze

nichts, „wenn wir keinen Strom mehr haben“ (BS4; BS6; BR2) und führe zu einer Überlastung des Netzes, da „auch Atomkraftwerke [...] abgeschafft werden“ sollen (BS6). In der Stadt sei ein E-Auto „ganz okay“, aber sobald man „in den Urlaub fahren [will] ist das viel schwieriger“, statt 300 Kilometer Reichweite sind das dann „nur 200“ und man sitzt „beim Autogrill, weil fünf Autos vor dir sind, die auch geladen werden müssen“ (BS6; BR1).

*Zusammengefasst: „Ich glaube nicht, dass Elektrofahrzeuge die Zukunft sind. [...] Jetzt haben wir den Verbrenner so weit gebracht, dass es nicht mehr so schädlich ist, und sollen uns verabschieden. [...] Jetzt kommt auch noch die Energiekrise. Ich frage mich schon, wie die ganzen Fahrzeuge aufgeladen werden sollen, woher sie die endlichen Stoffe bekommen wollen. Man weiß [...] welche Länder leiden durch den Rohstoffabbau. Was da für Naturkatastrophen vorprogrammiert sind. [...] Dann gibt es auf der Straße zwei Tanksäulen, die schon belegt sind. Du bist komplett eingeschränkt mit deiner Mobilität. [...] Wenn ich mobil bin, [möchte] über den Brenner fahren und nicht zwei Stunden zum Tanken warten. Ich würde schon gerne nach Rom durchfahren können, damit ich Urlaub machen kann mit meiner Familie. Das ist nicht ausgereift. [...] Wenn so viele Fahrzeuge aufgeladen werden, haben wir die Energieversorgung nicht. Wir reden immer noch, dass die Atomkraftwerke ausgeschaltet werden“ (BR1).*

Arbeitsplatzverluste aufgrund geringeren Arbeitskräftebedarfs bei der Elektrofahrzeugproduktion im Vergleich zu Verbrennern werden als, durch Erfahrungen begründete, Bedrohung wahrgenommen (AD1; BR1; BS5; BS6; BS9; EB1; EB2):

*„Ein Standort, der Dieselkomponenten herstellt, da ist das Beschäftigungsverhältnis 8:1 [zur Elektromobilität]. [...] In Deutschland ist die Automobilbranche groß vertreten [...], da werden Arbeitsplätze wegfallen. Der eine hat seine Ausbildung gemacht, kennt nichts anderes [...], ob der nochmal dieselbe Arbeit bekommt mit derselben Vergütung [...]. Leider werden gute Arbeitsplätze wegfallen. In der Industrie verdient man gutes Geld, damit kann man die Familie ernähren, da ist man unabhängig. [...] Ich hoffe, dass die früh genug merken, dass das nicht die Zukunft ist“ (BR1).*

Der Druck auf Zulieferer wird betont: *„Ich glaube schon, dass es ein Riesenproblem wird, weil [...] der Elektromotor weniger Teile hat, wie ein Verbrennungsmotor, weniger Wertschöpfung entsteht und BMW dann sagt, wir holen uns wieder Teile, die wir früher outgesourct haben, also Bosch gegeben haben, die holen wir jetzt wieder intern ins Haus, sodass wir unseren Mitarbeitern Arbeit geben. Das kann der Hersteller machen, aber der Zulieferer Bosch [...] ist abhängig vom Automobilhersteller“ (BS9).*

Dieser Fokus von OEMs auf Insourcing und Beschäftigungserhalt wird von zu Fahrzeugherstellern gewechselten Beschäftigten bestätigt. Dort sei eine Tendenz zu

erkennen im Haus „Know-How“ für neue Technologien aufzubauen und „Dinge wieder selber zu machen“, um „verlorene Kapazitäten“ und die „Auslastung im Bereich konventioneller Technik“ zu kompensieren (EB1). Dies mache es Zulieferern schwer, auf die der Wandel zur Elektromobilität mehr Einfluss habe, da OEMs in Deutschland „nur noch Autos zusammenschrauben“, Zulieferer auf nicht mehr notwendige Teile spezialisiert seien und Hersteller Schlüsseltechnologien wie Batteriezellproduktion und -entwicklung selbst aufbauten (EB2). Auch eine Zunahme importierter Elektrofahrzeuge wird als Bedrohung gesehen (BSE1; EB2), da „irgendwann chinesische Hersteller hier Marktanteile übernehmen [...], weil das mit einem E-Auto einfach ist [und] die Technik nicht anspruchsvoll ist“ (EB2). Man habe „[China] mit Know-How gefüttert, die konnten Kapital anhäufen, [sich] auf dem öffentlichen Markt Anteile von Firmen zulegen [und] die geringeren Produktionskosten“, kämen chinesischen OEMs „zugute“ (BS5).

In der Bewertung der Elektromobilität spiegeln sich ähnliche Gegensätze wider, wie bei Werksschließung und Arbeitsplatzsuche. Weniger Negativbetroffene haben geringere Vorbehalte gegenüber der Elektromobilität. Beschäftigte aus den Bereichen Mechatronik, Elektronik oder Logistik, mit höheren Bildungsabschlüssen, oder jüngere Beschäftigte, bewerten die Auswirkungen optimistischer als auf Metallverarbeitung spezialisierte, ältere Beschäftigte (BR1; BR2; BS3; BS5; BS6; BS9; EB1; EB2). Es sei aus Sicht eines Anlagenelektroniker-Meisters „einfacher für jemanden, der unterstützend bei der Fertigung“ dabei sei, als für jemanden, der „Teile herstellt und sich nur mit seiner Werkzeugmaschine auskennt“ (BS3). Als Meister sei die Bewerbung einfacher, man könne sich „mehr aussuchen“, für „Facharbeiter [käme] nur eine gewisse Stufe in Frage“ (BS3). „Gut qualifizierte“ Kollegen hätten „bessere Chancen sich Arbeit zu suchen“ (BR2), und „Elektriker und Mechatroniker seien in der Metallbranche weiterhin extrem gesucht“ (BR3):

*„Es gibt andere [Arbeitsplätze], aber nicht [im] gleichen [...] Personalkapazitätsumfang. [...] Von den Kompetenzen her ist es so, dass ich jetzt als Mechaniker in Zukunft etwas schlechtere Chancen habe einen Job zu kriegen wie ein Elektriker. Weil der Elektriker repariert in Zukunft das Auto. Ich habe das alte Auto repariert. [...] Ein Mechaniker darf zum Beispiel keinen [Elektro]motor anschließen. [...] Von der Berufsgenossenschaft her ist klare Vorgabe, wer was darf und wer was gelernt hat“ (BS5).*

Die Einführung der Elektromobilität wird von befragten Bosch Beschäftigten als übereilt und schlecht durchdacht kritisiert. Konträr wird bemängelt, die deutsche Automobil- und Zulieferindustrie habe den Veränderungsprozess zu spät angestoßen und sei nun zu drastischen Eingriffen veranlasst (BR1; BR2; BR3; BS5; BS6; BS9). Die Transformation finde schnell statt, „ohne Auswirkungen auf die Zukunft zu überdenken“ (BR1). Man sei „von

der Politik enttäuscht“, die Elektromobilität vorgebe, aber nur „bis zur Grenze denke“, nicht erkläre „wo die Rohstoffe herkommen sollen“ und jetzt überhastet gehandelt habe (BS6):

*„Man sägt sich den Ast ab, auf dem der Wohlstand aufgebaut ist in Deutschland. [...] Es kann nicht ewig Verbrenner geben. Aber diese Schnelligkeit, [...] das ist nicht einzuhalten diese CO2 Grenzen. Deswegen müssen sie so viel wie möglich Elektroautos raushauen. Die sind nicht ausgereift, aber die Hersteller werden gezwungen diese Grenzen einzuhalten. In so kurzer Zeit ist das nicht möglich. [...] Vielleicht haben [...] die deutschen Automobilhersteller das ein bisschen verschlafen. Man hätte früher anfangen müssen. Die Politik hat keine Anreize gesetzt und dann ging es von 0 auf 100. [...] Obwohl es technisch gar nicht möglich ist“ (BS9).*

#### 6.1.4. Technologieoffenheit und alternative Technologien

In der „fehlenden Technologieoffenheit“ der Europa- und Bundespolitik existiert ein zweiter politikkritischer Topos. Hiermit wird die Forderung nach Erhalt des bestehenden Verbrennungsmotors und Hybridantrieben, Wasserstoffverbrennung, Brennstoffzellen, E-Fuels oder Synthetikkraftstoffen, statt Elektromobilität verbunden. Diese Forderung wird unabhängig von Aktivitäten beim Ausbau von Infrastruktur für andere Technologien, technischen Beschränkungen, der wirtschaftlichen Umsetzbarkeit, oder sogar unter Eingeständnis geringer Fortschritte und technischer Limitierungen erhoben. Es bestehen Widersprüche zwischen der Forderung nach Technologieoffenheit – Unsicherheit über zukünftige Antriebstechniken – sowie belastend empfundener Unsicherheit im Verlauf der Werksgeschichte (AD1; BR1; BSE1; BS2; BS6; BS8). Obwohl man „nicht [wolle], dass alles in Richtung E-Mobilität geht“, „die Politik das vorgibt“ und man sich „auf die Technik konzentrieren sollte“, sehe man „keine Ergebnisse bei alternativen Technologien“ (AD1). Die „ganze Entwicklung gehe aktuell in Richtung Batterie“, es fehle die „komplette Technologieoffenheit“ und sei „von der Politik gesteuert“ (BS2):

*„Technologieoffenheit. [...] Die Technologie, die am günstigsten ist, die muss sich durchsetzen. Und dafür ist es falsch im Moment zu sagen, es ist nur die E-Mobilität, oder es ist ein Verbrennerverbot. [...] Das wird der Markt regeln. Wenn der Porsche Fahrer bereit ist, für seinen 1970er Porsche im Jahre 2030 10 Euro für einen Liter zu bezahlen, dann ist das ja in Ordnung, wenn das ein CO2 freier Kraftstoff ist. Wenn wir uns jetzt auf eine Technologie einschließen, dann ist die Frage, haben wir die richtige gewählt. Da glaube ich nicht, dass die Politik die Weisheit haben kann im Moment“ (BSE1).*

Angesichts der Kritik an Elektromobilität und des zu späten Wandels der Branche ist die Befürwortung von Hybridantrieben aus Elektro- und Verbrennungsmotoren auffällig. Hierbei wird stets die Möglichkeit der fortgesetzten Produktion von etablierten Bauteilen und Komponenten für Verbrennungsmotoren und dadurch der Erhalt von

Produktionskapazitäten und Arbeitsplätzen angeführt (BR1; BS5; BS6; BS8). Bei Hybridantrieben steht die Kritik an Elektroantrieben, die auch für die ergänzende Verwendung von Elektroantrieben gelten müsste – umweltverschmutzende und mangelnde Rohstoffe für Batteriezellfertigung, fehlende Ladeinfrastruktur, teure und fossile Energie zur Stromerzeugung, hohe Kaufpreise, steigender Energie- und Rohstoffbedarf für zwei Antriebe – nicht im Fokus der Befragten. Folglich hängt die Kritik an Elektromobilität mit befürchteten und im Fall des Bosch Werks erlebten Arbeitsplatzreduktionen zusammen (BR1; BS5; BS6; BS8). Deutschland schieße „sich selbst ins Bein“, man wolle, „dass das Klima hier passt“, aber in anderen Ländern fahre man noch mit „5-Liter Maschinen“ (BS8). Ein langsamerer Übergang mit verkleinertem Verbrenner und „hinten dran Elektromotor“ hätte ermöglicht „Arbeitsplätze zu erhalten“, an denen „viele Familien, Beschäftigte und Betriebe hängen“ und mache stattdessen „eine ganze Industrie kaputt“ (BS8):

*„Für mich wäre die beste Lösung [...] Hybrid. [...] Da hast du noch einen Verbrenner und einen Hybridmotor, also du hast zwei Motoren. Das tut der Umwelt gut und du sicherst damit immer noch die Beschäftigten. Jeder hat was davon“ (BR1).*

Auch Wasserstofftechnologien oder synthetische Kraftstoffe werden, unabhängig von der technischen Umsetzbarkeit, aufgrund verbrennungsmotorähnlicher Bauteile als Möglichkeit zum Erhalt von Fertigungskapazitäten und Arbeitsplätzen angeführt (BR1; BR2; BR3; BSE1; BSE3; BS6). Dies betrifft auch die in Berg am Laim produzierte Kraftstoffpumpe und Einspritztechnik (BSE3; BOB10; BS9). Im Konzern liegt die größte Hoffnung zum Erhalt von Arbeitsplätzen auf Wasserstofftechnologie, vor allem Verbrennung, trotz eingestandenen Nachteilen (AD1; BOB10; BR1; BSE1; BSE3; BS5; BS6; BS8):

*„Wasserstoff, da findet eine ähnliche Verbrennung statt, da könnte man Beschäftigten die Zukunft sichern. Das ist auch eine sehr saubere Lösung. [...] Von der Gewinnung von der Energie her ist es aufwändig, aber, wenn das ausgereift wird, dann ist es eine saubere Lösung. Wasser, was wir reichlich haben“ (BR1), oder: „Bei Wasserstoff und Brennstoffzelle brauchst du fast die gleichen Teile und nicht so wenige wie beim Elektroauto. Wenn sich das durchsetzt, dann wird der Bosch wahrscheinlich den größten Teil der Mitarbeiter halten können. [...] Du brauchst die gleichen Komponenten. Da verstehe ich nicht von der Regierung, warum man das so ablehnt.“ (BS6).*

Diese Hoffnung liegt in der Konzernpolitik begründet. Bosch investiert große Summen. Standorte wie Bamberg, Hallein und Homburg basieren Standortsicherungsverträge auf Komponenten für Wasserstofftechnologien (BOB10; BR1; BSE1; BSE3; BS5):

*„Es gibt eine Serientfertigung seit März. [...] Wir haben zwei weitere Komponenten, wo wir zum Jahreswechsel die Produktionsstarts durchführen. Wir sind hier Leitwerk. Wir*

*geben den Takt vor für den weltweiten Fertigungsverbund. [...] Wir haben publiziert, dass wir mehrere Hundert Millionen investieren werden. [...] Es ist eine signifikante Beschäftigung. [...] Das ist ein Teil der Transformation für uns als Dieselwerk“ (BSE1).*

Die Kommunikation dieser Hoffnungen an Bosch Beschäftigte erfolgt über Newsletter, Zeitschriften, oder Verlosungen von Wasserstoffmietautos und ist mit einem intern und extern beworbenen grünen H2-Logo verbunden, vor dem auf der Bilanzpressekonferenz 2022 die Geschäftsleitung medial wirksam fotografiert wurde. Auch auf der Baumaschinen Messe Bauma 2022, stellte Bosch unter diesem Logo Bauteile für Wasserstoffverbrennung vor (BSE1; BSE2; BOB10).

*„In Homburg probieren [wir] die Mitarbeiter mitzunehmen. Den Wasserstoffkreis, den wir hier aufbauen, grüne Energie geht in den Elektrolyseur, wir speichern Wasserstoff. [...] Das ist natürlich was, was wir unseren Mitarbeitern erklären. [...] Alle 4000 Mitarbeiter am Standort haben eine Schulung bekommen, warum aus unserer Sicht die Wasserstoffwirtschaft kommt. Wir haben Toyota Mirais hier angeschafft, Wasserstofffahrzeuge, die ganz normal im Carpool sind, dass die Mitarbeiter diese Fahrzeuge fahren können, wenn sie auf Dienstreise gehen. Die Mitarbeiter am Band, da haben wir Gewinnspiele gemacht, dass die solche Fahrzeuge mal ein Wochenende gewinnen können, dass sie sehen, was ist denn Wasserstoff. Wir sind aktiv an der Kommunikation, wo wir unsere Strategie, die wir am Standort entwickelt haben, den Mitarbeitern empfängergerecht beibringen. Das ist natürlich was anderes, ob ich das jemandem beibringe, der blue color ist, oder der Ingenieur bei mir im Bereich ist. [...] Wir probieren das für die Mitarbeiter erfahrbar zu machen. [...] Boschweit haben wir das Thema Wasserstoff seit mehreren Jahren erkannt und das wird aktiv in der Bosch Welt kommuniziert, zum Beispiel bei der letzten Bilanzpressekonferenz, da gibt es ein berühmtes Bild, das auch in den Medien war, wo sich die komplette Geschäftsführung um ein H2 herumgestellt hat. Dass man einen Eindruck hat, wir stehen da alle dazu. Wir machen auch viel Kommunikation in den internen Medien, im Intranet, Videos in BoschTube. Da ist eine starke Kommunikation da. [...] Auch als Beispiel für eine gelungene Transformation. Und das Wasserstoffthema passt gut zu [Bosch]“ (BSE1).*

Mit alternativen Antrieben, vor allem Wasserstofftechnologien, verbundene Hoffnungen der Bosch Beschäftigten (BR1; BR2; BR3; BSE1; BSE3; BS5; BS6; BS8; BS9; BOB10) werden allerdings in der Literatur zu zukünftigen Antriebsformen, die überwiegend batterieelektrische Mobilität prognostiziert, und von ehemals am Standort und im Anschluss bei OEMs beschäftigten Befragten (EB1; EB2) sowie Fahrzeugherstellern (BOB10) nicht geteilt. Es bestehen konträre Auffassungen über Anwendungsgebiete und Vorteile von Wasserstofftechnologie, Verfügbarkeit von Wasserstoff, Energiebedarfe im Vergleich zur

Elektromobilität, Reichweiten, Komplexität, Infrastruktur, Wertschöpfungs- und Beschäftigungserhalt. Dies deutet auf eine stark auf Wertschöpfungs- und Beschäftigungserhalts fokussierte Hoffnung bei Bosch als Zulieferfirma hin.



Abbildung 13: Bosch Geschäftsführung bei Jahresbilanzpressekonferenz 2022 vor H2 Logo (Bosch, 2022m)



Abbildung 14: Bosch Wasserstoffeinspritztechnik Bauma 2022 (BOB10, eigene Aufnahme)

## 6.2. Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie

### 6.2.1. Geringe Attraktivität der Zulieferindustrie, hohe Attraktivität der Fahrzeughersteller

Die Abhängigkeit der Automobilzulieferbranche von Verbrennungsmotoren, die reduzierte Komponentenzahl für Elektrofahrzeuge, das veränderte Machtgefüge zwischen Zulieferern und Herstellern aufgrund der Verschiebung von Wertschöpfung und Beschäftigung zu

Ungunsten der Zulieferer und die Schwierigkeit Stellen in der Zulieferindustrie erhalten zu können führt zur Betrachtung dieser als zukünftig wenig attraktiver Arbeitgeber. Eine fortgesetzte Tätigkeit im klassischen Zulieferbereich ist für Befragte kaum vorstellbar, weder bei Bosch noch anderen Betrieben. Dies wird mit den Erfahrungen in Berg am Laim, limitierten Standortsicherungen und Unsicherheit begründet. Dabei spielen Ausbildungsniveau, Ausbildungshintergrund oder Veränderungserfahrungen keine Rolle (AD1; BR1; BR2; BS5; BS6; BS9; EB1; EB2). Die Luftfahrt mit MTU oder Rüstungsunternehmen wie Krauss-Maffei würden „große Chancen“ bieten, es sei besser „jetzt wirklich wegzugehen von der direkten Zulieferindustrie“ (BS9):

*„Man kann nicht, wie zum Beispiel bei BMW, sagen "wir machen die zweite Dreierlinie zu" und machen aus den Mitarbeitern lauter Elektromotorenmechaniker. Die Schwierigkeit hat der Bosch explizit. [...] Grundsätzlich bleibt für mich die Möglichkeit vorhanden, dass ich sage ich bleibe bei Bosch. [...] Ist aber mit viel Risiko verbunden. [...] Es muss natürlich auch die Branche stimmen. Ich gehe jetzt nicht von hier nach Baden-Württemberg zurück und montiere dann dort wieder Dieselpumpen. Das wäre ja zwei Tage später wieder der gleiche Kladderadatsch, den wir hier gemacht haben“ (BS5).*

Im Kontrast gilt eine Beschäftigung bei Fahrzeugherstellern wie der BMW AG aufgrund des hohen Maßes an Sicherheit, guten Arbeitsbedingungen und gutem Einkommen als erstrebenswert (BR1; BS6; BS9; GW1). Fahrzeughersteller vereinen die Vorteile einer Beschäftigung bei großen Unternehmen der Automobilwirtschaft – tariflich abgesichert, gut bezahlt, 35h-Woche, gute Arbeitsbedingungen – mit langfristiger Sicherheit, geringerer Abhängigkeit von Verbrennungstechnologie und Insourcingpotential. Jedoch wirken diese Stellen als schwer erreichbar. Auch hier wird Druck auf die Beschäftigtenzahlen und Fokus auf den Erhalt bestehender Belegschaften wahrgenommen (BS3; BS8; EB1). Die Enttäuschung der Beschäftigten über die Vorstellung von BMW am Standort ist daher groß. Das Interesse wird auf Elektrotechniker\*innen und Ingenieur\*innen fokussiert beschrieben, der Eindruck einer Verkaufsveranstaltung für BMW-Fahrzeuge überwiegt (BS6; BS8; BS9):

*„Dann waren die da und es war eine einzige Enttäuschung. Viele bei uns hatten die Qualifikation nicht dafür. BMW hat überwiegend Ingenieure gesucht [und] eine Stelle für Elektriker. Aber die meisten von uns sind Zerspaner oder Industriemechaniker. [...] Es gab für mich nur zwei Optionen. Einmal BMW, weil [...] Zulieferer will ich nicht mehr. Ich hab keine Lust, mit 50 oder 55 dazustehen wie Kollegen hier, dass man dann sagt "der Zulieferer hat keine Arbeit mehr". Bei BMW ist es unwahrscheinlich. [...] BMW versucht, alles selber zu machen. [...] Da gab es aber nicht viele Stellen, und dann habe ich gesagt "geflogen wird immer [...] ich glaube das ist zukunftssicher“. [...] Bosch ist eigentlich ein Weltkonzern, aber ich glaube in Nürnberg würde das nicht so schnell gehen, dass da*

*2000 oder 4000 abgebaut werden, dass die ihren Job verlieren. Dass sie weniger werden wird definitiv sein. Dadurch, dass ich das jetzt hier mitgemacht habe, war es für mich klar, kleine Zulieferer mache ich nicht mehr. [...] Das wäre jetzt auch ein Punkt gewesen, einfach etwas Neues zu machen, aber wollte ich gar nicht. Ich fühle mich in der Industrie eigentlich wohl. Wichtig war, einen IG Metall Betrieb zu haben, weil da die Konditionen am besten sind. [...] Vor allem in München. München ist eine teure Stadt“ (BS6).*

Die Attraktivität von BMW als Arbeitgeber wird auch dem Gewerkschaftssekretär gespiegelt: *„[Beschäftigte wissen], dass [BMW] am anderen Ende der Kette [sitzt]. Weil die sagen, ich arbeite dann bei dem Unternehmen, dass die Preise diktiert bei den Zulieferern. [...] Nach der Erfahrung, die sie beim Bosch gemacht haben, dass keiner zum Zulieferer gehen würde, wenn sie wissen, das ist ein Singlesourcer und macht nur ein Produkt für eine Branche. Zumindest nicht im Automobilbereich“ (GW1).*

#### **6.2.2. Entscheidende Faktoren: Arbeitsbedingungen, Bezahlung, Arbeitszeit und Sicherheit**

Ein Arbeitsplatz in der Automobilwirtschaft gilt nicht prinzipiell wegen ideeller oder kultureller Affinität für Automobilität als attraktiv, sondern aufgrund Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen bei Arbeitszeiten, Schichtsystemen, Wochenarbeitszeit, tariflicher Absicherung und Gehaltslevel. In der um große und gewerkschaftlich beeinflusste Unternehmen gruppierten Automobil- und Zulieferindustrie sind diese im Vergleich zu anderen Branchen etabliert. Der Sinn der Arbeit in der Automobilwirtschaft besteht für die Beschäftigten nicht in der Produktion von Fahrzeugen und Komponenten, sondern in der Stabilität und sozialen Sicherheit, die diese bieten kann (BR2; BR3; BS3; BS6; BS7; BS8; EB1; GW1). Es sei den Beschäftigten „eigentlich relativ egal, was wir produzieren, Hauptsache, wir sind hier [im Bosch Werk Berg am Laim]“ (BR3). So wird auch eine Beschäftigung bei dem Automobilzulieferer ZF in der Vergangenheit aufgrund „schlechter Bezahlung“ als nicht mehr attraktiv beschrieben (BS6).

Wichtiger als Beschäftigung in der Automobilzulieferindustrie ist Tarifbindung, IG Metall und Betriebsrat: *„Das ist mir auf alle Fälle wichtig, weil ich dann von vorneherein weiß, welcher Tarif ich bin und mit welcher Entgeltgruppe meine Stelle bezahlt wird. [...] Es ist nicht so wie in kleineren Firmen, wo viel von deinem direkten Vorgesetzten und der Sympathie abhängig ist, die da zwischen einem herrscht“ (BS7),* sowie einhergehende Wochenarbeitszeit und Gehälter: *„Bei großen Betrieben ist es normal, dass da die IG Metall ist. Aber es gibt viele Firmen, die nicht tarifgebunden sind und da gibts dann auch keine IG Metall [und] keinen Betriebsrat. [...] Das ist ein Nachteil. Wenn man jetzt eine neue Arbeit sucht [dann] hat man gar nicht mehr die 35h-Woche, sondern eine 40h-Woche. Und wenn es um Gehaltsgespräche geht, dann geht es um ein Jahresgehalt und nicht mehr um den IG Metall Tarif, den es für Facharbeiter eigentlich gibt. [...] Da ist dann*

*die Gerechtigkeit nicht mehr da, bei einem kleinen oder mittelständischen Betrieb. Da kriegt man dann jahrelang keine Gehaltserhöhung. [...] 40h und man hat nur ein paar Euro mehr als den Mindestlohn. Als Facharbeiter ist das ganz schlecht“ (BS8).*

*Dies wird bestätigt: „Das wäre total egal, ob wir diese Pumpen bauen, oder irgendwas anderes, also ein Teil für eine Kaffeemaschine oder sonst was. [...] Ich habe schon ein paar Bewerbungen geschrieben [...] und hatte zwei Gespräche. Eins davon war [...] nicht berauschend. Das war eine kleinere Firma mit schlechten Arbeitsbedingungen. Ohne Gewerkschaft, ohne Betriebsrat. Schlechte Bezahlung. Höhere Arbeitszeit. [...] Allein schon diese Sicherheit, dass du immer wieder mal eine Erhöhung durch die Erhöhung vom Tarif bekommst“ (BS3).*

Geringere soziale Sicherheit durch fehlende langfristige Verlässlichkeit guter Bezahlung und guter Arbeitsbedingungen führen zu einer Ablehnung der Beschäftigung bei Automobilzulieferern und kleineren Betrieben der Branche, nicht die Entfernung zum Produkt des Automobils. Dennoch gelten Arbeitsplätze mit der gewünschten Qualität als rar. Man wolle im „technischen Bereich bleiben“, aber bei Stellenportalen gebe es nur „vereinzelt Stellen“, man werde „länger suchen müssen“ und „bevor man nichts hat auch was schlechteres annehmen“ müssen (BS3). Eine Beschäftigung bei der Deutschen Bahn, im Element des Schienenverkehrs der Mobilitätswirtschaft, gewährleistet aufgrund der im Vergleich zur Automobil- und Zulieferindustrie schlechteren Arbeitsbedingungen, durchgehendes Vier-Schicht-System, geringer beaufschlagte Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, 40h-Woche und geringere Bezahlung, ebenfalls nicht das ausreichende Maß an sozialer Sicherheit und Stabilität (BS1; BS5; BS6; BS7; BS8; GW1):

*„Die Deutsche Bahn ist für viele Boschler uninteressant, weil da wird schlecht bezahlt. Aber schlussendlich war es keine schlechte Idee. [...] Ich stellte mir das aber einfach schieße vor. Im Sommer schwitzt, im Winter frierst du. Ein großer Aspekt war auch noch das Finanzielle. Das war halt einfach schlecht, von der Bezahlung her“ (BS6).*

Diese Bewertung wird bestätigt – attraktiv sind gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen: *„Isar Aerospace und Deutsche Bahn. Das eine ist die U-Bahn und das andere ist das Flugzeug. Isar Aerospace ist ein sehr junges Unternehmen, sehr dynamisch. Für Leute, die nicht aufs Geld schauen, sondern auf ideale Arbeitswerte, die sind da sehr gut aufgehoben. Die haben viele Freiheiten, es gibt keine Schichtarbeit. Die Leute können kommen, wann sie wollen und gehen wann sie wollen. Bei der Deutschen Bahn ist alles getaktet, von der Arbeitszeit bis zur Abfahrtszeit vom Zug“ (BS5).*

Gewerkschaftliche Vertretung und Tarifbindung sind von großer Bedeutung: *„Meine Idealvorstellung ist [...] MTU oder Krauss-Maffei. [...] Wichtig ist mir, dass die IG Metall*

*gebunden sind. [...] Das ist ein Riesenvorteil. Jetzt verhandelt die IG Metall schon wieder um Gehaltserhöhungen. Die fordern 8% mehr. [...] Das sind so Sachen, wo man sich selber nicht drum kümmern muss. Normalerweise muss man selber zum Vorgesetzten gehen und darum bitten. Und bei der IG Metall, da wird das für dich verhandelt“ (BS7).*

Kann diese soziale Sicherheit und Stabilität durch andere Branchen gewährleistet werden, sind Beschäftigungsverhältnisse in diesen vorstellbar, „es muss nicht unbedingt die Branche sein“ (BS2). Vorherige Beschäftigungsverhältnisse, beispielsweise in der aufgrund besserer Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Zuschläge und gewerkschaftliche Organisation „privilegierten“ Druckindustrie, werden als Positivbeispiel genannt, ohne Teil der Automobilindustrie zu sein (BR1). Auch andere Bereiche der Industrie, der öffentliche Dienst, Gartenbau oder Fahrlehrer\*in sind interessant, können aber oft die Anforderungen nicht erfüllen (BR1; BR2; BS2; BS5; BS7; BS8; EB1; GW1). Wichtig sei bei neuen Stellen, dass man „Arbeit und privat so kombinieren könne, dass [...] man auch mal vier Tage arbeiten und drei Tage mit der Familie haben“ könne, man wolle nicht mehr „fünf oder sechs Tage arbeiten, um gut zu leben“ (BR1). Vor allem Schichtarbeit wird nur unter bestimmten Bedingungen als erträglich angesehen (BR1; BS1). Diese sei gesundheitsschädlich und man wolle nicht mit 50 wie „Leichen“ aussehen (BR1).

*Sinnbildlich dafür steht die Einschätzung eines Beschäftigten: „Ich habe mir auch überlegt "jetzt bist du 43, du hast so viele Jahre an der Maschine, vielleicht kannst du auch mal was anderes probieren" [...] Da verzichte ich auf Geld und schaue, dass ich Öffentlicher Dienst [mache], da muss es auch nicht unbedingt an der Maschine sein. In meiner jetzigen Situation würde ich sogar Hausmeister machen. So, dass ich zwanzig Jahre oder 25 Jahre bis zur Rente durchbringe. [...] Hauptsache ist Sicherheit und zweite Reihe ist das Geld. [...] Ich bin 43 und werde bis zur Rente keine Millionen sparen können. Darauf verzichte ich. Aber, dass ich meine Miete zahlen, meinen Lebensstandard erhalten kann. Vielleicht alle zwei oder drei Jahre mal Urlaub“ (BS8).*

Der Bezug zum Automobil als Endprodukt der Zulieferindustrie existiert, ist aber nicht entscheidend: „Das Interesse an Fahrzeugen war bei mir immer groß, sonst hätte ich nicht Fahrzeugtechnik studiert. Man denkt natürlich daran, wo das Teil eingesetzt wird. Die haben immer den Bezug zum Fahrzeug, aber eigentlich spielt das nicht wirklich die Rolle. Die Rolle spielt einfach, dass das Produkt funktioniert, so wie es funktionieren muss. [...] Es geht immer um Identifikation mit dem Unternehmen. [...] Viele können sich natürlich gut mit einem Fahrzeug identifizieren, das hat jeder, das kennt jeder. Aber entscheidend ist, dass man mit der Firma eine Identifikation aufbaut und da ist es dann egal, ob das irgendein Staubsauger ist oder ein Fahrzeug. Die Tätigkeit als solches ist unabhängig davon, ob du ein Bauteil für ein Fahrzeug produzierst, oder für irgendein

*anderes Gerät. [...] Es ist ja nicht nur die Firma als solches, sondern es sind die Bedingungen, die Kollegen, die Führungskräfte, die Kultur im Unternehmen“ (EB1).*

### 6.2.3. Kontext: München und aktuelle krisenhafte Entwicklungen

Die von hohen Mieten und Preisniveau geprägte Situation in München wird deutlich. Es müsse „nicht unbedingt die Branche sein“ und gäbe genug Arbeitsplätze im Umkreis, allerdings sei die Frage „zu welchen Konditionen“ (BS2). Es bestehen kaum Alternativen für Beschäftigte des Werks – Industriemechaniker\*innen, Anlagen- und Energieelektroniker\*innen, Fachkräfte für Vermessungstechnik – im industriellen Bereich, der vom Fahrzeughersteller MAN, Fahrzeughersteller BMW, Militärfahrzeughersteller Krauss-Maffei, oder Triebwerkshersteller MTU dominiert wird, wenn Lebensmittelpunkt und Lebensstandard erhalten werden sollen. Die Suche nach sozialer Sicherheit und Stabilität führt fast zwangsläufig in Richtung einer Beschäftigung in der Branche (BR2; BR3; BS7; BS8; BS9; EB1; GW1), ein möglicher Grund für die ablehnende Haltung Veränderungen der Mobilitätswirtschaft gegenüber (BR2; BS2; BS6; BS7; BS8; BS9; GW1).

*„Das [MAN] war verfügbar und hat einfach gepasst. Ich wäre vielleicht auch zu BMW gegangen, oder auch zu anderen Firmen. Ich habe mich auch bei anderen Firmen beworben, die nichts mit Fahrzeugtechnik zu tun haben. Aber in München ist natürlich die Verfügbarkeit von solchen Stellen größer als wo anders“ (EB1).*

Auch der Gewerkschaftssekretär schildert die Situation vor Ort: *„Die Diskussion führt dann [in die] Richtung, dass gesagt wird, wir wollen den Münchner Weg gehen mit dem Münchner Mindestlohn [...]. Das ist ja kein Problem, weil dann halt unsere niedrigqualifizierten Facharbeiter, also in der Elektroindustrie, die können auch in der Pflege und im Einzelhandel arbeiten. Das ist aber trotzdem ein Gap, der finanziell da ist, der viele weitere Folgen dann auch für eine Stadtgesellschaft hat. [...] Der zweite große Block sagt schon, dann gehe ich halt zu diesem Automobilhersteller in Milbertshofen. [...] Das ist eine von wenigen Beschäftigtengruppen, wo der BMW wenigstens mal sagt, wir stellen euch als Festbeschäftigte ein. [...] Ich habe von drei oder vier gehört, dass es fix ist, dass sie zur MTU gehen. Ist natürlich nicht Automobil- und Zulieferindustrie, aber auch ein von der IG Metall abgedecktes, größeres Unternehmen“ (GW1).*

Der Bedarf an sozialer Sicherheit wird aus Sicht der Befragten durch krisenhafte soziale, ökonomische und geopolitische Entwicklungen, Preissteigerungen, Klimawandel, die Covid-Pandemie und den Überfall Russlands auf die Ukraine verstärkt. Sorgen machen Stellensuche, Arbeitsplatzsicherheit und Schwierigkeiten Lebensstandard, soziales Umfeld und Wohnort erhalten zu können (AD1; BR1; BR2; BS5; BS6; BS8; EB2; GW1). Man habe die „Pandemie [...] immer im Hinterkopf: was ist, wenn Lockdown ist und du sitzt in der

Probezeit?“, das könne „in die Hose gehen“ und keiner wisse, ob man schon alle Auswirkungen des Ukraine Krieges und der Gas-Krise erlebt habe (BS6).

*„Das ungefähr annähernd zu verdienen, was du hier jetzt verdienst. Aufgrund der Lebenskosten, des Familiären, ich habe drei Kinder und [...] es wird immer teurer alles. Ich kann nicht sagen, jetzt wechsle ich die Arbeit und verdiene 300, 400 Euro weniger. Dann kann ich gleich das Bürgergeld beantragen“ (BR2).*

Teilweise sind dabei auseinanderfallende Bewertungen der individuellen und kollektiven Zukünfte erkennbar. Allgemeine Zukunftsaussichten der Automobilwirtschaft werden negativ bewertet, auch wenn die eigene Zukunft durch Ausbildungshintergrund, höhere Abschlüsse oder konkrete Zukunftspläne positiv bewertet wird (BR1; BS1; BS2; BS6; BS7).

### 6.3. Haltung zu Konversion, Kompensation: Politisierung und Bündnisbildung

#### 6.3.1. Geringe Politisierung der Beschäftigten

Zwar bestanden bei beteiligten Klimaaktivist\*innen Hoffnungen auf eine anhaltende, über das gewerkschaftliche, betriebs- und lohnpolitische Feld hinausgehende, Politisierung der Beschäftigten für sozial-ökologische Konversionsmöglichkeiten (BOB2; BOB9; BR1; BR2; KLI1; PA1; PA2). Diese bestätigte sich für die befragten Beschäftigten nicht (BR1; BR2; BS6; BS9; PA1; PA2), da auch im Laufe des Bündnisses nicht notwendigerweise Umweltfreundlichkeit, sondern der Erhalt der Arbeitsplätze „mit welchen Produkten auch immer“ (BR2) im Vordergrund stand. Darauf weisen Haltungen zu Konversionsforderungen der Petition hin, die als „Forderungen von denen“ sowie „Utopie“ bezeichnet werden (BS9) und hinter dem „Drehkreuz [...] kein Thema [mehr gewesen seien]“. Auch der Gewerkschaftssekretär sieht unterschiedliche „Transformationsbegriff[e]“ bei Beschäftigten und Aktivist\*innen, der Vorschlag im Werk „Mixer [...] herzustellen“ „sei von zehn Zentimeter drüber [gesagt], was ihr macht“ und „fernab von dem, was die Beschäftigten als Transformation definiert haben“ (GW1), trotz für Beschäftigte explizit vorstellbarer nicht automobilbezogener Produkte. Es sei problematisch, dass derselbe „Leiermann, der am 1. Mai gegen die IG Metall wettet [...] dann drei Wochen davor erklärt, dass er mein Klimabündnis Kollege ist“, die Beschäftigten hätten ein „Gefühl dafür“, wann der „Punkt [sei], an dem ich instrumentalisiert werde“ (GW1).

Aus Sicht der Klimaaktivist\*innen, die die Unterstützung der Petition, individuelle Rückmeldungen und das Symbol für sozial-ökologische Bündnisse in die klimaaktivistische Szene positiv bewerten (BOB9; BR1; KLI1; PA2; Marx21, 2022; Vergesellschaftungskonferenz, 2022), des Betriebsrats, und des Gewerkschaftssekretärs ist anhaltende Politisierung nicht eingetreten (BOB9; BR1; GW1; KLI1; PA1; PA2). Das Bündnis sei ein „kleines Pflänzchen [gewesen], aus dem was hätte werden können, aber

[...] das wollte die IG Metall nicht“ (PA1). Konversionsforderungen werden, wie auch allgemein in der Branche, in der sich „keiner Gedanken macht, ob er komplett aussteigt, [sondern] man sagt man will zum Dienstleister werden“ (EB1), weder weiter erhoben noch als erstrebenswert betrachtet. Es besteht grundlegendes Bewusstsein für Klimapolitik, die aber meist als Gegensatz zu sozialen Interessen der Beschäftigten gesehen wird (BS4; BS6; BS8; BS9). Entsprechend dem Streben nach sozialer Sicherheit und der Erfahrung der Werkschließung werden Klimaschutzpolitik und aktivistische Forderungen, statt der betriebswirtschaftlichen Entscheidung für das Ende des Werks verantwortlich gemacht (AD1; BS8; BS9). „Das Schlimme [sei], dass unsere Jugend freitags auf der Straße steht, ohne wirklich darüber nachzudenken, was hier passiert“ und den Beschäftigten sage, „was es [heiße] nachhaltig zu leben“, bald „[könne man] nicht mal mehr Autofahren“ und „E-Autos können sich nur die Reichen leisten“ (BS4).

### 6.3.2. Kompensationsforderungen statt fortgesetzter Bündnisbildung und Konversion

Entsprechend der kritischen Haltung zum Bündnis konnte unter Beschäftigten und IG Metall kein Interesse an fortgesetzter Bündnisbildung festgestellt werden (BR1; BR2; BR3; BS5; BS6; GW1). Mangelnde Unterstützung von Konversionsforderungen – Umstellung der Produktion zu nachhaltigen, gesellschaftlich sinnvollen Gütern, Veränderung der ökonomischen Besitzverhältnisse – ist erkennbar. Auch für die IG Metall Transformationsworkshops, die sich auf „ausgewählte Beschäftigte“ (GW1) aus „höheren Positionen“ (BS6) konzentrierten, gilt dies. Sie sind bei Beschäftigten kaum präsent, verfolgten eine Erhöhung der Wirtschaftlichkeit und keine konversionsorientierte Produktionsumstellung im Sinne des Bündnisses, sondern entsprechend dem Beispiel Vorwerk eine „Verbesserungsstrategie“ in Richtung Kühlstoffpumpe und Schlauchsystem (BR1; BR3; GW1). Transformationsbemühungen für eine durch Verlagerung 2015 entstandene Freifläche im Werk mithilfe von Ideen der Beschäftigten für mögliche alternative Verwendungen stießen auf mangelnde Resonanz und führten nur zur Nutzung als Pausenbereich und Lagerfläche (BR1; BS1; BS5; BS6 BS9). Man sei bereit gewesen „Arbeitnehmerbeiträge [für ein neues Produkt] zu leisten“ damit „die Wertschöpfung wieder stimmt“, aber habe keine konkreten Vorschläge für Zukunftsprodukte gemacht (BR1).

*„Wo ich [2015] angefangen habe, da ist eine Montagelinie weggekommen und da war Freifläche und dann kamen die zu uns. Wir sollen uns überlegen, was man da machen kann. Weißt, dann denke ich mir für einen Großbetrieb und Weltkonzern, es ist jetzt nicht unbedingt meine Aufgabe zu sagen: was können wir hier hinmachen? [...] Eine Zeit lang haben sie dann ein Projekt gemacht, irgendwie waren so Stühle rumgestanden und Palmen, dass es halt ein bisschen schöner aussieht. Jetzt, am Schluss war es dann halt einfach nur noch Lagerfläche. Also es ist nie großartig was draus geworden“ (BS6).*

Diese klaren Zuschreibungen von Verantwortlichkeiten aus Sicht der Beschäftigten sind gegenläufig zu Konversionsforderungen. Man sieht die Politik „in der Pflicht [die Veränderungen] zu steuern“ (BR1). Aufgrund der Veränderungsprozesse in der Automobil- und Zulieferindustrie wird Kritik an politischen Akteuren nicht nur aufgrund des Anstoßes zu Veränderungen, sondern auch der fehlenden Strategie zur Gestaltung des Wandels bei Verkehrsplanung, Antriebstechnologie, Infrastruktur und Herangehensweise an soziale und wirtschaftliche Folgen, geäußert (BR1; BSE1; BS5; BS6; BS8; BS9; EB1; EB2).

Hierbei wird meist auf Strategien für den Kohleausstieg verwiesen: *„Wenn wir sagen, wir wollen nur noch Elektroautos haben, oder umweltfreundliche Fahrzeuge, dann muss die Politik gemeinschaftlich mit der Industrie die Lösungen bringen. Die Lösungen bringt nicht das Volk, beziehungsweise die Mitarbeiter, oder irgendjemand, der vielleicht eine Idee hat. [...] So wie es damals war [...] mit dem Kohlebergabbau. Da haben sie gesagt da kommt Firma XY und dann kannst du dort arbeiten. Ich hab den Eindruck, dass die Automobilindustrie auf sich alleine gestellt ist, beziehungsweise die Mitarbeiter“* (BS5).

Dies bezieht sich auf Gelder und strukturpolitische Kompensationen, Etablierung von alternativen, nachhaltigen, sozial erstrebenswerten Beschäftigungsfeldern, soziale Sicherheit, wirtschaftliche Stabilität und gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte. Zudem werden von Politik, Verwaltung, IG Metall und Unternehmen finanziell abgedeckte Initiativen für Weiterbildungen und Umschulungen in technischen Bereichen der Kunststoffverarbeitung, Elektronik, digitaler Technologie, oder im Dienstleistungssektor gefordert (BR1; BS5; BS6; BS8; EB2; BSE1). Von staatlicher Seite oder der Handwerkskammer gebe es keine Angebote für Weiterbildungen, man könne zwar nochmal eine Ausbildung anstreben, die aber zweieinhalb Jahre dauere, die Politik müsse „Rahmenbedingungen vorgeben“ in Sachen „Ausbildungszeit, Vergütung und Finanzierung“ von Aus- und Weiterbildungen (BS5). Noch sei dies für Akademiker deutlich leichter als für Industriebetriebe, es heiße „mach mal du oder mach mal selber“ (BS5).

## 7. Diskussion: Zukunftsbilder und das System der Automobilität

Die Auswertung der letzten drei Kapitel konnte mit Hilfe eines hermeneutisch-interpretativen, auf Elementen der Ethnografie und Grounded Theory beruhenden, Verfahrens die vier untergeordneten Forschungsfragen dieser Arbeit beantworten. Basierend auf Interviews, Dokumenten, medialer Berichterstattung und Literaturrecherche wurde die Entwicklung des Werks in Berg am Laim von der Entstehung, über den Widerstand, bis hin zur Werksschließung und zukünftigen Verwendung dargestellt (Kapitel 4/Frage 1). Diese erfolgte analog zur Geschichte der Automobil- und Zulieferindustrie beginnend mit Produktionswachstum und Entstehung der modernen, industrialisierten automobilen Gesellschaft, Internationalisierung und Automatisierung bis zur durch Kostendruck, Elektrifizierung, Konzentration und Verlagerungsprozesse begründeten Schließung. Im Anschluss wurden die Perspektiven der Beschäftigten und relevanter Akteure auf die Geschichte des Standorts, die Werksschließung und das Bündnis sowie kollektive und divergierende Wahrnehmungen beschrieben (Kapitel 5/Frage 2). Aufbauend wurden Narrative zur Zukunft der Automobil- und Zulieferindustrie, Mobilität, Technologien, Bedeutung und Attraktivität der Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie, Konversion und Verantwortlichkeiten für Veränderungen erarbeitet (Kapitel 6/Frage 3&4).

Den Ergebnissen dieser vier untergeordneten Forschungsfragen folgt in einem sozial-konstruktivistischen Schritt die Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage danach, was die betrachteten Ereignisse und die erarbeiteten Perspektiven, in Anbetracht der für diese Arbeit relevanten Literatur – zum gesellschaftlichen System der Automobilität, dessen Stabilität, fortschreitenden Veränderungsprozessen, einhergehenden Konflikten, Funktion von Beschäftigung und Automobil- und Zulieferindustrie innerhalb des Systems – für ebendieses gesellschaftliche System, seine Stabilität und die Beschäftigung darin bedeuten. Dafür werden auf den erarbeiteten Perspektiven, Narrativen und Wahrnehmungen basierende Zukunftsbilder, im Sinne der analytischen Linse bereits beobachtbare Zukünfte, beschrieben. Diese sind durch Imaginationen, Praktiken und Strukturen, also die beschriebenen Haltungen der Beschäftigten und beschriebene reale Entwicklungen im System der Automobilität geprägt. Die Evaluation der Bedeutung dieser Zukunftsbilder für das System der Automobilität und seine Stabilität erlaubt also die Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage anhand des Fallbeispiels des Bosch Werks in Berg am Laim.

### 7.1. Zukunftsbilder: Zwischen Unsicherheit und Hoffnung

#### 7.1.1. Zukunftsbild: Sichtbare Veränderungen in der Automobil- und Zulieferindustrie

Die grundlegendste am Fallbeispiel beobachtbare Zukunft ist die zukünftige Organisation der Automobil- und Zulieferindustrie. Alle beschriebenen Entwicklungslinien der Branche

(2.1.3.) werden an der Geschichte des Standorts bis hin zur Schließung, den Gründen für die Schließung, der Abwicklung des Werks, der zukünftigen Verwendung des Geländes und des Sozialplans sichtbar. Analog zur Entstehung des Standorts im Gleichschritt mit der Automobil- und Zulieferindustrie seit Ende der 1950er Jahre in Deutschland und der einhergehenden Entwicklung des gesellschaftlichen Systems der Automobilität (2.1.1.), einer Phase der Internationalisierung und Verlagerungsprozesse in den 1990er Jahren (2.1.3.), ein Zeitraum in den auch die Abwicklung der Entwicklungsabteilung sowie der Aufbau von Schwesterwerken in Tschechien und anschließende Verlagerungen von Produktionskapazitäten fallen (4.1.), sind auch aktuelle und für die Zukunft der Branche maßgebliche Entwicklungstendenzen sichtbar. Die betriebswirtschaftliche Entscheidung des Bosch Managements zur Schließung des Werks als Fertigungsstandort (4.3.) ist, trotz der potenziell wirtschaftlichen Möglichkeit bis zum endgültigen Ende des Verbrennungsmotors weiterhin die bisherigen Komponenten herzustellen, maßgeblich beeinflusst von Elektromobilität als zukünftiger Antriebsform (2.1.3.). Dies wird eine Reduktion von Produktionsvolumina des traditionellen Verbrennungsmotors nach sich ziehen, mit der Folge der Einstellung der Fertigung von Kraftstoffpumpen- und Einspritztechnik am Standort. Zudem ist das Werk als kleiner und im Bosch Kontext räumlich isolierter Standort (4.1.; 4.3.) von den vor allem die Zulieferindustrie betreffenden Konzentrationsprozessen hin zu größeren Standorten in räumlicher Nähe zu Fertigungszentren der Fahrzeughersteller (2.1.3.) stark betroffen. Die seit den 1990er Jahren forcierte, durch Elektromobilität verstärkte, Automatisierung hat im Werk, wie in der gesamten Branche, zu einer veränderten Beschäftigtenstruktur, Fokussierung auf besser Ausgebildete, Beschäftigtenrückgang und Produktivitätssteigerungen geführt (4.1.; 2.1.3.). Das sich international und zwischen Herstellern und Zulieferern verschiebende Gefüge der Branche – Anteile von Wertschöpfung und Beschäftigung hin zu Fahrzeugherstellern, Verlagerung von Produktion und Absatz außerhalb Deutschlands – sind mitursächlich für Werksgeschichte und Schließung (2.1.3.; 4.3.).

Das Ende des Werks steht stellvertretend für die Zukunft anderer Standorte der Zulieferindustrie mit ähnlichen Charakteristiken entsprechend den Kriterien zur Zukunftsfähigkeit (2.1.3.; 4.3.). Dabei verkörpert das Fallbeispiel geringe Zukunftsfähigkeit aufgrund hoher Abhängigkeit von Komponenten für Verbrennungsmotoren und geringer Strategiefähigkeit, also für Zulieferbetriebe typische weite Entfernung des eigenen Produkts vom Endprodukt und begrenzte Eingriffsmöglichkeiten in dessen Ausgestaltung. Dies korrespondiert mit der prognostizierten Reduktion der Beschäftigtenzahlen in der Zulieferindustrie (2.1.3.) und zeigt die große Allgemeingültigkeit der am Beispiel des Werks beobachtbaren Zukünfte. Ähnliche Verläufe – Schließungspläne, Widerstand, Debatten über Sozialpläne, Verlagerungen – aber auch Wahrnehmungen beruflicher Zukünfte in der

Automobil- und Zulieferindustrie, Bedarfe alternativer Beschäftigung und sozialer Sicherheit sowie divergierende Perspektiven auf Ereignisse, Zukunftsaussichten und Technologien mit Verwerfungen innerhalb der Belegschaften sind für weitere Standorte und Werke zu erwarten. Schlüsse, die aus der Betrachtung des Fallbeispiels gezogen werden, können also, angepasst an spezifische Kontexte, auch auf ähnliche Werksschließungen oder Mitarbeiterreduktionen angewandt werden. Es bestehen kongruente Herausforderungen für Belegschaften, Betriebsräte, IG Metall, Unternehmen, Politik und Zivilgesellschaft.

#### 7.1.2. Zukunftsbild: Entfall des „Mobility Fix“ für soziale Sicherheit

Entsprechend der am Fallbeispiel beobachtbaren Zukunft der Automobil- und Zulieferindustrie werden Reduktionen der Beschäftigtenzahlen und veränderte Beschäftigtenstruktur die Verfügbarkeit von Stellen mit den für die Branche typischen und historisch etablierten Eigenschaften limitieren. Arbeitsplätze in der Automobil- und Zulieferindustrie gelten nicht aufgrund der Leidenschaft für Automobilität oder die Fertigung von Automobilen unter Beschäftigten als attraktiv, sondern aufgrund der bisher beständigen Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, 35h-Wochenarbeitszeit, tariflichen Absicherung und hohen Einkommensniveaus (5.1.3.; 6.2.2.). Diese sind in der um große, traditionsreiche, und gewerkschaftlich stark beeinflusste Unternehmen organisierten Automobil- und Zulieferindustrie im Vergleich zu anderen Branchen etabliert (4.4.). Entsprechend besteht die Funktion der Automobilwirtschaft und Arbeit in dieser für Beschäftigte nicht in der Produktion von Fahrzeugen und Komponenten, sondern in der Stabilität und sozialen Sicherheit, die diese bietet.

Dies kann als „mobility fix“ bezeichnet werden, entsprechend der bei Mögele (2022) in Anlehnung an Spinney und Lin (2019) verwendeten Konzeptualisierung der Mobilität, vor allem der Produktion von Mobilität in Bayern und Baden-Württemberg, als Möglichkeit, um ein gesellschaftliches Projekt der Modernisierung und des Fortschritts in automobilitätproduzierenden Regionen dauerhaft zu gewährleisten. Anhand betrachteter Beschäftigtenperspektiven kann der „mobility fix“, also die Lösung des gesellschaftlichen Problems, das durch Mobilität, genauer die Produktion von Automobilität und dafür benötigte Beschäftigung gelöst wird, in der Zurverfügungstellung sozialer Sicherheit und Stabilität und der Erhaltung bestehender Lebensmittelpunkte und Lebensstandards für Beschäftigte definiert werden. Aufgrund der Erfahrungen entlang des Schließungsprozesses, der erlebten Unsicherheit, der Herausforderungen bei der Stellensuche und dem Wissen über sich verändernde Bedingungen in der Branche, aber vor allem bei Zulieferern, werden diese nicht mehr in der Lage gesehen, diesen „mobility fix“ zu leisten (5.1.1.; 6.1.3.; 6.2.1.; 6.2.2.). Als Ersatz verbleibt die begrenzt verfügbare Beschäftigung bei zukunftsfähiger eingeschätzten OEMs, das Ausweichen in andere

Bereiche der Industrie mit ähnlichen Bedingungen, oder mit Einbußen bei Einkommen, tariflicher Absicherung, gewerkschaftlicher Organisation, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit einhergehende berufliche Umorientierung. Die Bedeutung der Automobil- und Zulieferindustrie reduziert sich damit für Beschäftigte. Jedoch ermöglichen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten meist nicht die Beibehaltung des bisher erlebten Standards, vor allem mit Blick auf den Münchner Kontext (4.4.) und als Bedrohung wahrgenommene gesamtgesellschaftliche und ökonomischen Entwicklungen (6.2.3).

Eine folgende abnehmende Identifikation mit der Automobilwirtschaft als Arbeitgeber und ein Rückgang des Produzentenstolzes ist, wie auch in anderen durchgeführten Befragungen von Beschäftigten der Branche (Boewe et al., 2021), im untersuchten Fallbeispiel beobachtbar (5.1.4.). Andere Bereiche der Mobilitätswirtschaft, wie der Öffentliche Verkehr, können diese Funktion nicht gewährleisten, da, wie an der geringen Attraktivität der Deutschen Bahn als zukünftiger Arbeitgeber erkennbar, die erforderlichen Arbeitsbedingungen und Einkommensverhältnisse nicht gegeben sind (6.2.2.). Die Reduktion der funktionalen Bedeutung der Automobil- und Zulieferindustrie als Teil der Automobilität, soziale Sicherheit und Stabilität für Beschäftigte zu schaffen, ist allerdings unbenommen von der persistenten Bedeutung des Automobils als Verkehrsmittel und für die Lebensweise der Befragten (6.1.; Sittel et al., 2022; Tullius & Wolf, 2022). Ähnliches schließen andere Arbeiten über Perspektiven von Beschäftigten und gewerkschaftlichen Akteuren auf Veränderungsprozesse in der Automobil- und Zulieferindustrie. In Thüringen, ebenfalls geprägt von regional geringer Zukunftsfähigkeit der Branche und hohem Altersschnitt der Beschäftigten, besteht ein analoger „mobility fix“. Signifikante Unsicherheit über Beschäftigungspotentiale und Ungewissheit für Beschäftigte der Branche führen jedoch zu Verlagerungsbewegungen in alternative Bereiche, die allerdings nur limitiert vorhanden sind (Sittel et al., 2022). Auch Beschäftigte in der sächsischen Automobil- und Zulieferindustrie empfinden Unsicherheit aufgrund des Wandels in den Bereichen Elektromobilität und Automatisierung (Blöcker, 2022). Eine Sorge über die eigene berufliche Zukunft in der Branche, die zudem in der österreichischen Automobilindustrie (Pichler et al., 2021) sowie bei Befragungen von betrieblichen Gewerkschaftsfunktionären und nicht freigestellten Betriebsrät\*innen in ganz Deutschland (Boewe et al., 2021) erkennbar ist. Das Streben der Beschäftigten im automobilen Sektor soziale Sicherheit und Stabilität langfristig zu bewahren, „den Lebensstandard zu sichern und ohne weitere größere Abstriche ‚die Rente zu erreichen‘ “ (Tullius & Wolf, 2022, S. 11) sowie die wahrgenommene Bedrohung dieses Ansinnens durch beschriebene Veränderungsprozesse der Branche ist also im behandelten Fallbeispiel und weiteren Untersuchungen von Beschäftigtenperspektiven präsent. Dieses wurde bereits 1973 von Beynon als eines der Hauptanliegen von Beschäftigten der Automobilindustrie publiziert (Beynon, 1973).

Die hier bereits beobachtbare Zukunft ist ein zunehmendes Maß an Unsicherheit für Beschäftigte der Automobil- und Zulieferindustrie sowie eine signifikante Reduktion der Bedeutung der Automobil- und Zulieferindustrie und der Beschäftigung in dieser für die Gewährleistung von sozialer Sicherheit. Vor allem in Bereichen mit geringer Zukunftsfähigkeit kann dieser von Beschäftigten als Grund für die Beschäftigung in der Automobilproduktion betrachtete Anspruch nicht mehr befriedigt werden.

### 7.1.3. Zukunftsbild: Averse Haltung zu Veränderungsprozessen

Aufgrund der, gerade im Münchner Kontext (4.4.; 6.2.3.), wirtschaftlichen Dominanz der Automobilwirtschaft, ihrem überwiegendem Anteil an verfügbaren Stellen des produzierenden Gewerbes, hohen Mieten, hohen Lebenshaltungskosten und fehlenden alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten, die gleichwertige Arbeitsstellen und Arbeitsbedingungen ermöglichen, bedarf es des „mobility fix“ der Produktion von Automobilität und einhergehender Beschäftigung in der Automobilwirtschaft, um dauerhaft soziale Sicherheit zu gewähren. Dies beeinflusst Perspektiven von Beschäftigten auf Veränderungen im System der Automobilität, die den „mobility fix“ in Frage stellen. Wie dargestellt bestehen unter den befragten Akteuren und Beschäftigten signifikante Vorbehalte und Aversion gegenüber Veränderungen gesellschaftlicher Mobilität in Bezug auf Verkehrsträger und Mobilitätsmodelle jenseits des privat individuell genutzten Automobils sowie besonders ausgeprägt gegen technologische Veränderung, die nicht auf dem Prinzip der Verbrennung als Antriebsform (vorzugsweise Diesel- oder Benzinverbrennung) beziehungsweise ähnlichen Technologien, Bauteilen und Funktionsprinzipien (Hybridantriebe, Wasserstoffverbrennung, E-Fuels, Synthetikkraftstoffe, Brennstoffzelle) beruht (6.1.), oder weitere Automatisierung von Produktionsprozessen bedeutet (5.1.).

Dies ist zurückführbar auf Erfahrungen am Standort in Berg am Laim (4.1.; 4.3.; 5.1.), Bewusstsein über Veränderungsprozesse in der Automobil- und Zulieferindustrie (2.1.3.; 5.1.; 6.1.; 6.2.), folgende Veränderungen im Bosch Konzern (4.; 6.1.) und die einhergehende Hoffnung einzelner Beschäftigter und des Unternehmens Bosch aufgrund ähnlicher Bauteile sowie benötigter Fertigungskompetenzen Wertschöpfung und damit Arbeitsplätze zu erhalten, die weiterhin Bedürfnisse der Beschäftigten erfüllen (6.1.2.; 6.1.3.; 6.1.4.; 6.2.). Akteure aus Politik und Zivilgesellschaft wie die Klimabewegung werden für das Vorantreiben des „Verbrennerverbots“ und „fehlende Technologieoffenheit“ für fossile Verbrennungsmotoren und nicht batterieelektrische Antriebsformen stark kritisiert (6.1.; 6.3.). Es besteht zwar grundlegendes Verständnis für nachhaltigkeitsbedingt notwendige Veränderungen der Automobilität, da aber Veränderungsprozesse in der Automobil- und Zulieferindustrie als Bedrohung für den eigenen Lebensstandard

empfunden werden, werden diese individuellen Bedürfnissen untergeordnet. Veränderungen werden nur bei gleichzeitigen Strategien zur Kompensation von sozialen Veränderungen und dem Aufzeigen individueller Möglichkeiten, Lebensstandard und Lebensumfeld zu erhalten, akzeptiert (6.1.; 6.3.). Das Ausmaß der Ablehnung von Veränderungsprozessen, vor allem in technologischer Hinsicht, variiert allerdings (5.2.; 6.1.). Größeres individuelles Sicherheitsbedürfnis der Beschäftigten sowie geringere Flexibilität aufgrund lokaler Gebundenheit, finanzieller Zwänge, beruflicher Fokussierung auf Metallverarbeitung, hohem Alter oder niedrigerem Bildungsniveau führen zu stärkerer Ablehnung und Sorge bei Werksschließung, Wandel zur Elektromobilität und Automatisierung sowie stärkerem Festhalten an etablierter Automobilität und Automobilwirtschaft.

Eine ähnliche Aversion konnte ebenso in bereits dargestellten Arbeiten zu Beschäftigtenperspektiven in der Automobil- und Zulieferindustrie ermittelt werden. Die Forderung nach „Technologieoffenheit“, Skepsis gegenüber von Unternehmensleitungen erarbeiteten „Transformationsstrategien“ und Kritik am als überstürzt und nicht kompensiert wahrgenommenen Wechsel zur Elektromobilität bestätigt sich (Boewe et al., 2021; Tullius & Wolf, 2022). Auch starke „Beharrungskräfte“ unter Beschäftigten und der Wille zur Beibehaltung etablierter Strukturen der Branche aufgrund eigener Sicherheitsinteressen, ein Zurückstehen gesellschaftlich notwendiger Veränderung hinter individuellen Bedürfnissen (Pichler et al., 2021; Sittel et al., 2022), ausgeprägte Umsetzungskepsis bei Elektromobilität und Ablehnung aufgrund mangelnder kompensatorischer Strategien (Blöcker, 2022) sind verbreitete Phänomene. Auffallend sind die stets stark ausgeprägten, für Mobilitätsanwendungen entsprechend der Gesamtstudienlage potentiell nicht erfüllbaren (2.3.2.; Riemer et al., 2022), Hoffnungen auf Wasserstoffantriebe und einhergehende Möglichkeiten zum Arbeitsplatzertalt im Gleichmaß mit starker Ablehnung der Elektromobilität (6.1.3.; 6.1.4.; Pichler et al., 2021; Tullius & Wolf, 2022; Wissen et al., 2022). Es ist also eine bereits beobachtbare Zukunft erkennbar, in der sich diese Aversion im Gleichschritt mit Veränderungsprozessen der Automobilität und bei ausbleibenden Maßnahmen zum Ausgleich negativer Folgen für vulnerable Beschäftigte weiter verstärken wird.

#### 7.1.4. Zukunftsbild: Zunehmendes Konfliktpotential

Als Folge der drei vorherigen Zukunftsbilder, erstens der sichtbaren Veränderungsprozesse (2.1.3.) – Abkehr vom Verbrennungsmotor, Elektromobilität, Rückgang der Automobilproduktion in Europa, Konzentrationsprozesse, anhaltende Automatisierung, Beschäftigungsrückgang, Veränderung der Beschäftigtenstruktur – zweitens des folgenden Wegfalls der Automobilwirtschaft als Möglichkeit zum Erhalt sozialer Sicherheit für viele

Beschäftigte der Branche sowie drittens der gleichzeitig zunehmenden Ablehnung von Veränderungen der Branche, vor allem der Elektromobilität, erhöht sich das Konfliktpotential. Dazu können, wie in Berg am Laim, Abwehrkämpfe von Belegschaften an betroffenen Standorten, betriebsinterne Konflikte um Standortsicherungsverträge und die Etablierung von zukunftsfähigen Produkten, aber auch vermehrt auftretende sozial-ökologische Transformationskonflikte und Zuspitzungen des „jobs versus environment dilemma“, also des vermeintlichen Gegensatzes zwischen klimapolitisch notwendigen Anpassungen und Auswirkungen auf Beschäftigte in betroffenen Branchen (2.1.4.), gehören. Dabei kann das Fallbeispiel als exemplarisch für das „jobs versus environment dilemma“ (Räthzel & Uzzell, 2011) gelten, auch wenn die Abwicklung des Werks betriebswirtschaftlich begründet ist. In Anbetracht der realen Auswirkungen notwendiger Veränderungen der Automobilität (2.1.3.) ergeben sich, ohne Strategien zum Ausgleich der Folgen für Beschäftigte, für weitere Standorte der Branche analoge Situationen aufgrund von Beschäftigungsrückgängen. Die Beispielhaftigkeit für sozial-ökologische Konfliktmuster (Dörre, 2022) folgt aus der Gleichzeitigkeit der sozialen Krisensituation für die Beschäftigten, auch ohne Arbeit in der Automobilwirtschaft und im Kontext der Situation in München Lebensstandard, Lebensmittelpunkt und soziale Sicherheit aufrecht zu erhalten (4.4.; 5.1.3.; 6.2.) und des erfolglosen Bündnisses aus Betriebsrat und Klimaaktivist\*innen für eine ökologische Konversion der Produktion als Beispiel für einen Kampf auf der ökologischen Konfliktachse. Auch wenn von aktivistischer Seite eine Unterstützung des sozialen Kampfs der Belegschaft vorangestellt wurde (4.2.; 5.1.; 6.3.; Kaiser, 2022) hatten die konkreten Ereignisse eine Abwehrreaktion der Beschäftigten und betriebsinterne Verwerfungen zur Folge (5.1.2.; 5.2.). Eine weitergehende Politisierung für „verbundene Kämpfe“ konnte nicht erreicht werden (6.3.), stattdessen dominiert die starke Ablehnung.

Verwerfungen ähnlich den beschriebenen betriebsinternen Konflikten aufgrund divergierender Haltungen zu Modalitäten des Sozialplans, unterschiedlichen Zukunftsaussichten in einer veränderten Automobil- und Zulieferindustrie und entlang Trennlinien wie Alter, Qualifikationsniveau, Ausbildungshintergrund und persönlicher Flexibilität (5.2.; 6.1.; 6.3.) wurden auch bei anderen Untersuchungen festgestellt. Burmeister (2019) sieht zunehmende Konfliktlagen in der Automobil- und Zulieferindustrie Baden-Württembergs, zwischen Belegschaften und Management über die Ansiedlung zukunftsfähiger Produkte, innerhalb von Belegschaften zwischen verschiedenen Interessensgruppen und im wahrgenommenen Gegensatz zwischen Nachhaltigkeit und fortgesetzter Beschäftigung in der Automobilwirtschaft. Gegensätzliche Interessen, die beispielsweise auch in Bezug auf zukünftige Beschäftigung in der Automobil- und Zulieferindustrie als zentralem mobilitätskulturellem Konfliktfeld (Mögele, 2022), innerhalb der IG Metall als emergente Debatte (Flemming, 2022), oder anhand konfligierenden

Haltungen zur Elektromobilität in Sachsen und Österreich sichtbar werden (Blöcker, 2022; Pichler et al., 2021).

Insgesamt ist am Fallbeispiel eine, aufgrund anhaltender Veränderungsprozesse, von zunehmenden Konflikten um Beschäftigung geprägte Zukunft in der Branche beobachtbar. Dabei können Konfliktlinien innerhalb von Belegschaften, innerhalb von Betrieben zwischen Betriebsräten, Belegschaften, Gewerkschaften und Management, zwischen diesen Gruppen und politischen, zivilgesellschaftlichen oder aktivistischen Akteuren, aber auch mit diesen als Teil einer Koalition, verlaufen. Inhaltlich stehen technologische und betriebswirtschaftliche Veränderungen, Nachhaltigkeit und ein grundlegender Umbau des Wirtschaftszweigs im Fokus.

#### 7.1.5. Zukunftsbild: Von Beschäftigten initiierte Konversion ist unwahrscheinlich

Trotz der dargestellten Konfliktodynamiken, der für Beschäftigte herausfordernden Veränderungsprozesse und des im betrachteten Fallbeispiel angestoßenen Bündnisses aus Klimaaktivist\*innen und Betriebsrat mit von aktivistischer Seite definiertem Ziel einer beschäftigtengetriebenen Konversion zu sozial und ökologisch sinnvollen Produkten (4.2.1.), konnten keine bestehenden oder fortgesetzten Konversionsbestrebungen ausgehend von Beschäftigten, Betriebsrat oder Gewerkschaft festgestellt werden (5.1.2.; 5.2.2.; 6.3.). Forderungen nach Kompensation für Beschäftigte, Strategien zum Arbeitsplatzergänzung durch Produktionsumstellung, Schaffung von alternativen Arbeitsplätzen und nach Bildungsangeboten werden erhoben. Ergänzend sind für Beschäftigte auch die Etablierung vergleichbarer Arbeitsbedingungen in anderen Sektoren und Möglichkeiten zum Arbeitsplatzwechsel auf gleichwertigem Niveau wichtig. Die Verantwortung für die Erarbeitung und Umsetzung entsprechender Konzepte wird Unternehmen und vor allem politischen Akteuren zugesprochen (6.3.). Der Fokus der Forderungen liegt nicht auf nachhaltigen oder sozial verträglichen Produkten, sondern auf dem Erhalt von Arbeitsplätzen bestehender Qualität (6.2.; 6.3.).

Die von Boewe et al. (2021) beschriebene „Produzentenintelligenz“ von Beschäftigten – Wissen über Zusammenhänge der über das eigene Werk hinausgehenden Produktionsketten bis zum Endprodukt – konnte unter den für diese Fallstudie Befragten nicht in besonderem Maße bestätigt werden. Im Gegensatz zu den von Boewe et al. (2021) befragten Gewerkschaftsaktiven und Betriebsräten besteht unter den Bosch Beschäftigten zwar Wissen über Zusammenhänge im Konzern, Aktivitäten an anderen Standorten, das veränderte Gefüge der Industrie zwischen Zulieferern und Herstellern sowie die aufgrund der Elektromobilität veränderte Arbeitsmarktlage. Aber ähnlich zur sächsischen Automobil- und Zulieferindustrie (Blöcker, 2022) ist die hohe Arbeitsteilung und Spezialisierung der Branche sowie die einhergehende, auch das Bosch Werk betreffende, Entfernung zum

Endprodukt (4.1.; 4.3.) zusammen mit der fehlenden lokalen Entwicklungsabteilung und der geringen Größe des Standorts ein Hemmnis für eine von Beschäftigten initiierte Entwicklung von Konversionsplänen. Die von Kaiser (2022) für sozial-ökologische Bündnisse und Konversionsprojekte in Anlehnung an Pye (2017) als notwendig definierte Ent-Entfremdung der Beschäftigten vom Arbeitsprozess und dem Produkt ihrer Arbeit konnte, trotz des Bündnisses, nicht festgestellt werden. Entsprechend sind Bestrebungen für durch Beschäftigte gelenkte Konversionsprojekte in der Automobil- und Zulieferindustrie, auch unter Einbezug der IG Metall, bisher erfolglos geblieben (Burmeister, 2019). Auch Boewe et al. (2021) zeigen trotz Produzentenintelligenz eine grundlegende Skepsis gegenüber weitergehenden Konversionsansätzen, die auch von weiteren Befragungen diagnostiziert wird (Blöcker, 2022; Pichler et al., 2021; Sittel et al., 2022; Wissen et al., 2022).

Anhand des Fallbeispiels kann also, im Sinne einer bereits beobachtbaren Zukunft, von der Unmöglichkeit beziehungsweise dem Nichtauftreten von Konversionsforderungen initiiert von Beschäftigten ausgegangen werden, trotz der Veränderungsprozesse und einhergehenden Herausforderungen für diese.

#### 7.1.6. Zukunftsbild: Handlungsbedarf für Transition und strukturelle Anpassung

Jedoch ist die von Befragten im konkret betrachteten Fallbeispiel des Bosch Werks in Berg am Laim (5.1.4.; 6.1.2.; 6.1.3.; 6.1.4.; 6.3.) und bei ähnlichen Untersuchungen (Blöcker, 2022; Boewe et al., 2021; Sittel et al., 2022) geäußerte Kritik verbunden mit einer, den „Kohleausstieg“ (6.3.2.) referenzierenden, Aufforderung an in Verantwortlichkeit gesehene Akteure aus Politik und Wirtschaft. Dies schließt, angesichts reduzierter Arbeitsplätze aufgrund Elektromobilität und zurückgehenden Produktionsvolumina in Europa, die Gestaltung eines für Beschäftigte verträglichen Umbaus der Automobilwirtschaft und Schaffung alternativer, gleichwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Feldern ein. Solche abfedernden, strukturpolitischen Maßnahmen erscheinen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, tarifliche Absicherung, Schaffung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Unterstützung für Ungelernte und auf dem Arbeitsmarkt schlecht positionierte Beschäftigte (5.1.3.; 5.2.; 6.3.), notwendig. Ein Bedarf, der hinsichtlich der beschriebenen Veränderungen (2.1.3.) – Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl und Erhöhung der durchschnittlichen Qualifikations- und Einkommensniveaus – sowie der Bedeutung hochwertiger Arbeitsplätze für Beschäftigte in der Industrie, gerade auch im Kontext München (4.4.), nachvollziehbar erscheint.

Auffallend ist, dass Befragte selten generell Sorge haben, wieder Arbeitsplätze zu finden, was der guten Arbeitsmarktlage in den meisten Sektoren in München sowie des generellen demographischen Trends hin zu einem Mangel an verfügbaren Erwerbspersonen

entspricht (4.4.). Das zwingende Bedürfnis nach gleichwertigen Stellen steht im Vordergrund, um Lebensstandard und Lebensmittelpunkt erhalten zu können. Für einen weitergehenden, klimapolitisch dringend notwendigen Umbau des Verkehrssektors (2.1.3.), insbesondere des Ausbaus des Öffentlichen- und Schienenverkehrs, besteht in diesem Bereich der Mobilitätswirtschaft, auf den politischer Einfluss bei Arbeitsplatzqualität und Beschäftigungsbedingungen genommen werden kann, Bedarf an zusätzlichen Beschäftigten. Allerdings wird explizit die Beschäftigung bei der Deutschen Bahn von Befragten aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen und für ein Leben in München zu geringer Gehälter (6.2.2) abgelehnt. Es müssen also in diesem, aber auch anderen, zukünftig wirtschaftlich und gesellschaftlich bedeutenden Feldern, die für in der Automobil- und Zulieferindustrie beschäftigte Personen als mögliche Arbeitsplätze in Frage kommen, die Arbeitsbedingungen und Einkommensniveaus, auch mit politischem Druck und strategischen Konzepten, so angepasst werden, dass dort Alternativen für Beschäftigte entstehen, soziale Sicherheit und Stabilität zu erhalten. Im Falle des Schienenverkehrs, der Deutschen Bahn und verbundener Industrie würde es sich dabei um eine Anpassung des bisher durch die Automobil- und Zulieferindustrie ermöglichten „mobility fix“ für diese Bedürfnisse handeln. Die bereits jetzt ausgeprägte und nachvollziehbare Resistenz gegen Veränderungsprozesse unter Beschäftigten (6.2.) sowie entstehende Konfliktpotentiale durch notwendige Anpassungen der gesellschaftlichen Mobilität sind ohne entsprechende Kompensationsmaßnahmen nicht im erforderlichen Maße auflösbar, sondern verschärfen bestehende Probleme. Analysen zu Ausgleich in anderen Sektoren (Candeias & Krull, 2022; Hochfeld et al., 2021) sowie Möglichkeiten sozial-verträglichen Beschäftigungsrückgangs bestehen, beispielsweise durch, auch im Bosch-Fall aufgrund hohen Altersschnitts der Belegschaft relevante, abfedernde Möglichkeiten für vorgezogene Renteneintritte (Keil, 2021).

Basierend auf dem betrachteten Fallbeispiel kann eine Zukunft beobachtet werden, in der strategische und politische Maßnahmen zur aktiven Gestaltung des Umbaus der Automobil- und Zulieferindustrie noch dringlicher werden, um soziale Sicherheit und Stabilität für Beschäftigte zu gewährleisten und Arbeitsbedingungen in anderen, gesellschaftlich notwendigen Sektoren der Industrie und des Verkehrs zu stärken.

#### 7.1.7. Zukunftsbild: Vorhandene Hoffnung

Dennoch machen einige Beobachtungen am Bosch Werk in Berg am Laim Hoffnung für Anpassungsprozesse an eine veränderte Automobil- und Zulieferindustrie und individuelle Zukünfte der Beschäftigten.

Bereits Beynon (1973) definiert die Schaffung eines geschlossenen Kollektivs mit geteilten Interessen aus einzelnen, individuellen Beschäftigten als größte Herausforderung für

gemeinsames, politisches Handeln von Arbeiter\*innen der Automobil- und Zulieferindustrie. Diese Organisation von Kollektivität wird durch gemeinsame Erfahrungen der Arbeitswelt, vor allem den erlebten Gegensatz zwischen Beschäftigten und Unternehmen beziehungsweise Vorgesetzten, und das Wirken von Gewerkschaften möglich. Eine Einschätzung, die durch bereits dargestellte Untersuchungen von Beschäftigtenperspektiven auf Veränderungsprozesse der Automobil- und Zulieferindustrie bestätigt wird. Ebenso wie Burmeister (2019, S. 292), der Konflikte um zukünftige gute Arbeit nur „mit mächtigen Gewerkschaften [und einem] hohe[n] Organisationsgrad unter den Beschäftigten“ sowie der „gewerkschaftliche[n] Fähigkeit zur Mobilisierung der Mitgliedschaft“ als für Beschäftigte positiv gestaltbar einschätzt, sehen auch Boewe et al. (2021) effektive Mitgestaltungsmöglichkeiten für Beschäftigte nur bei Bestehen von organisierter Gegenmacht gegeben. Allerdings fehle es durch die IG Metall entwickelten Transformationsstrategien an gesellschaftspolitischer Einbindung, betrieblicher Akzeptanz und Rückkopplung. Ein langsames Einsetzen von sozial und ökologisch orientierten Strategieentwicklungen auf Seiten der IG Metall (Burmeister, 2019; Flemming, 2022; Keil & Kreinin, 2022), die explizit auch gesellschaftliche Einbindung suchen, wird allerdings durchaus beschrieben. Dies weist darauf hin, dass durchaus Mitgestaltungsmöglichkeiten für Beschäftigte der Automobil- und Zulieferindustrie entstehen können, sollten sich, wie im betrachteten Fallbeispiel (5.1.1.), im Zuge von zugespitzten Konflikten über Standortsicherungen, Ansiedlung zukunftsfähiger Produkte oder Beschäftigtenrückgang, Tendenzen zum Erstarren gewerkschaftlicher Organisation zeigen, die kollektive Gestaltungsmacht der Beschäftigten erhöhen.

Auf individueller Ebene besteht, im Gegensatz zur generell weit verbreiteten Unsicherheit, aufgrund vorhergehender Änderungserfahrungen, gut eingeschätzten persönlichen Zukunftsaussichten, des Ausbildungshintergrundes, des Alters, der eigenen Ungebundenheit und Flexibilität, oder konkreten Zukunftsplänen, durchaus Hoffnung den Verlust bestehender Stellen in der Automobilwirtschaft für die eigene Biografie erfolgreich zu gestalten (5.2.). Eine Haltung zum „Wandel [als das] einzig[e] Beständige“ und der Erfahrung, diesen bisher stets „gut gemeistert“ zu haben (Tullius & Wolf, 2022, S. 81), die sich für Beschäftigte in einer Region wie München (4.4.) mit vorhandenen Möglichkeiten, neue Arbeitsstellen zu finden, noch weiter verfestigen könnte. Hierbei muss allerdings ebendieser spezifische Kontext München als, trotz der hohen Lebenshaltungskosten und der anteilig geringen Verfügbarkeit von Arbeitsstellen im produzierenden Gewerbe, aufgrund der lokalen wirtschaftlichen Prosperität und einiger großer Betriebe der Metall- und Elektroindustrie, hoffnungsstiftender betrachtet werden, als Werksschließungen in generell strukturschwachen Regionen. Ergänzend kann der Rückgang des Beschäftigtenbedarfs in der Automobilwirtschaft Arbeitskräfte mit bedeutsamen formalen

und praktischen, erfahrungsbasierten Kompetenzen freisetzen, die, bei Schaffung guter Arbeitsbedingungen, in zukunftsfähigen, nachhaltigen und sozial gewünschten Sektoren demographisch bedingte Lücken des Erwerbsspersonentials füllen können (Maier et al., 2022).

Der Versuch der Bündnisbildung im betrachteten Fallbeispiel, die teilweise vorhandene Anerkennung des „guten Willens“ der Aktivist\*innen von Seiten der Beschäftigten und der Anspruch der am Bündnis beteiligten Aktivist\*innen aus den gemachten Erfahrungen für zukünftige Bündnisse zu lernen und für ähnliche Bündnisbildungen in aktivistischen Kontexten zu werben, muss ebenfalls Hoffnung stiften (5.1.2.; 6.3.). Gleichzeitig ist die generierte mediale, politische und wissenschaftliche Resonanz für das geschlossene Bündnis und die Werksschließung (4.2.2.) in Anbetracht der Werksgröße und geringen Beschäftigtenzahl ein Zeichen für zunehmende gesellschaftliche Diskussionen über Entwicklungen der Automobilwirtschaft und die Zukunft des Systems der Automobilität.

## 7.2. Zukunft des Systems der Automobilität

Zur abschließenden Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage dieser Arbeit nach dem Zusammenhang zwischen der Beschäftigung in der Automobilzulieferindustrie und Zukunftsbildern der Automobilität, wird die bereits beobachtbare Zukunft des gesamtgesellschaftlichen Systems der Automobilität, die auf dargestellten Zukunftsbildern und Erkenntnissen des Fallbeispiels sowie verbundener Literatur beruht, beschrieben. Dieses, in dieser Arbeit beschriebene (2.1.1.; 2.2.), stabile gesamtgesellschaftliche System besteht dabei aus kulturellen, immateriellen – beziehungsweise Materialität konsumierenden – und materiellen Elementen, die seine Entstehung und sein veränderungsresistentes Bestehen erklären. Hierzu zählen auf der immateriellen und kulturellen Ebene ein aufgrund schneller und flexibler Fortbewegung verändertes Verhältnis von Distanz und Zeit, und das Automobil als kulturelle Verkörperung von Fortschritt, Freiheit und Wohlstand. Die Eigenschaft des Automobils als wesentliches industriell gefertigtes Konsumprodukt der Moderne und verbreitetstes Verkehrsmittel der Welt begründet die auf materieller Ebene erforderliche Existenz von Verkehrsinfrastrukturen, deren Bewirtschaftung sowie die Produktion der Verkehrsmittel selbst durch die Automobil- und Zulieferindustrie. Diese materiellen Elemente benötigen dafür Kapital in Form von Rohstoffen, Maschinen und Energie sowie geleistete Arbeit durch Beschäftigte, hauptsächlich, wie auch im Fallbeispiel, in der Produktion der Fahrzeuge. Diese Arbeit der Beschäftigten der Automobil- und Zulieferindustrie ist also wesentlich für die Existenz des Systems der Automobilität an sich, sowie, aufgrund der dargestellten Funktion der Automobilität als Gewährleisterin von sozialer Sicherheit durch Beschäftigung in der Produktion von Automobilen (7.1.4.), ein grundlegender Faktor der dargestellten,

bisherigen Stabilität des Systems (2.1.2.). Da Wechselwirkungen zwischen dem System der Automobilität, seiner Stabilität, der Produktion von Automobilen und der Beschäftigung in der Produktion dieser bestehen, ergeben sich aus den, aus der Betrachtung von Veränderungen der Automobilproduktion und Beschäftigung in dieser anhand des Fallbeispiels entwickelten Zukunftsbildern, Erkenntnisse für das System der Automobilität und seine Stabilität selbst.

Basierend auf dem Zukunftsbild der sichtbaren Veränderungsprozesse in der Automobil- und Zulieferindustrie (7.1.1.), sowie der einhergehenden abnehmenden Bedeutung der Beschäftigung in der Automobilzulieferindustrie die Funktion als „mobility fix“ (7.1.2.) für die Gewährleistung sozialer Sicherheit für Beschäftigte zu erfüllen, ist auch eine zwangsläufige zukünftige Abnahme der Stabilität des gesellschaftlichen Systems der Automobilität beobachtbar. Damit bestätigen sich existierende Analysen, die zwar nach wie vor signifikante Veränderungsresistenz, Stabilität und diskursive Hegemonie des Systems diagnostizieren (2.1.2.), aber dennoch „feine Risse in der automobilen Hegemonie“ erkennen (Canzler, 2021, S. 405). Die Beschäftigung in Mobilitätskulturen als zwingende Ursache und Begründung für die Aufrechterhaltung des gesellschaftlichen Systems der Automobilität, vor allem in automobilproduzierenden Regionen noch allgegenwärtig (Mögele, 2022), wird einhergehend an Bedeutung verlieren. Dennoch erfährt das Automobil als Verkehrsmittel, mit Blick auf die nach wie vor zentrale Bedeutung für die individuelle Lebensweise der Beschäftigten der Automobilzulieferindustrie, kaum Veränderung (2.1.2.; 6.1.1.; 7.1.2.).

Gleichzeitig ergeben fortgesetzte Veränderungsprozesse in der Automobil- und Zulieferindustrie (2.1.3.; 7.1.1.) Veränderungspotentiale des seit seiner Entstehung persistenten Systems der Automobilität, beispielsweise durch die Schaffung hochwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten in alternativen Bereichen (7.1.6.; 7.1.7.). Potentiale, die durch die verringerte Stabilität des Systems der Automobilität aufgrund reduzierter Bedeutung der Beschäftigung in dieser und sichtbare Konfliktpotentiale in Bezug auf Haltungen von Beschäftigten zu diesen Veränderungsprozessen begründet sind (7.1.3.; 7.1.4.). Diese müssen jedoch von externen Akteuren, beispielsweise der Politik, angestoßen werden (7.1.5.), um die vorherrschende Fokussierung von Konflikten um Beschäftigung in der Automobilität auf Fragen der Antriebstechnologie abzulösen. Sonst ist die Beibehaltung des etablierten Systems mit weniger Beschäftigten, reduzierter Stabilität und alternativem Antrieb die Folge (2.1.2.; 7.1.3.), also eine Fortsetzung automobiler Pfadabhängigkeit mit Elektroantrieben (Zimmer, 2020).

Folglich besteht eine bereits beobachtbare Zukunft eines zwar beständigen, aber dennoch weniger stabilen gesellschaftlichen Systems der Automobilität, einhergehend mit zunehmenden Spielräumen für aktive und passive Veränderungen.

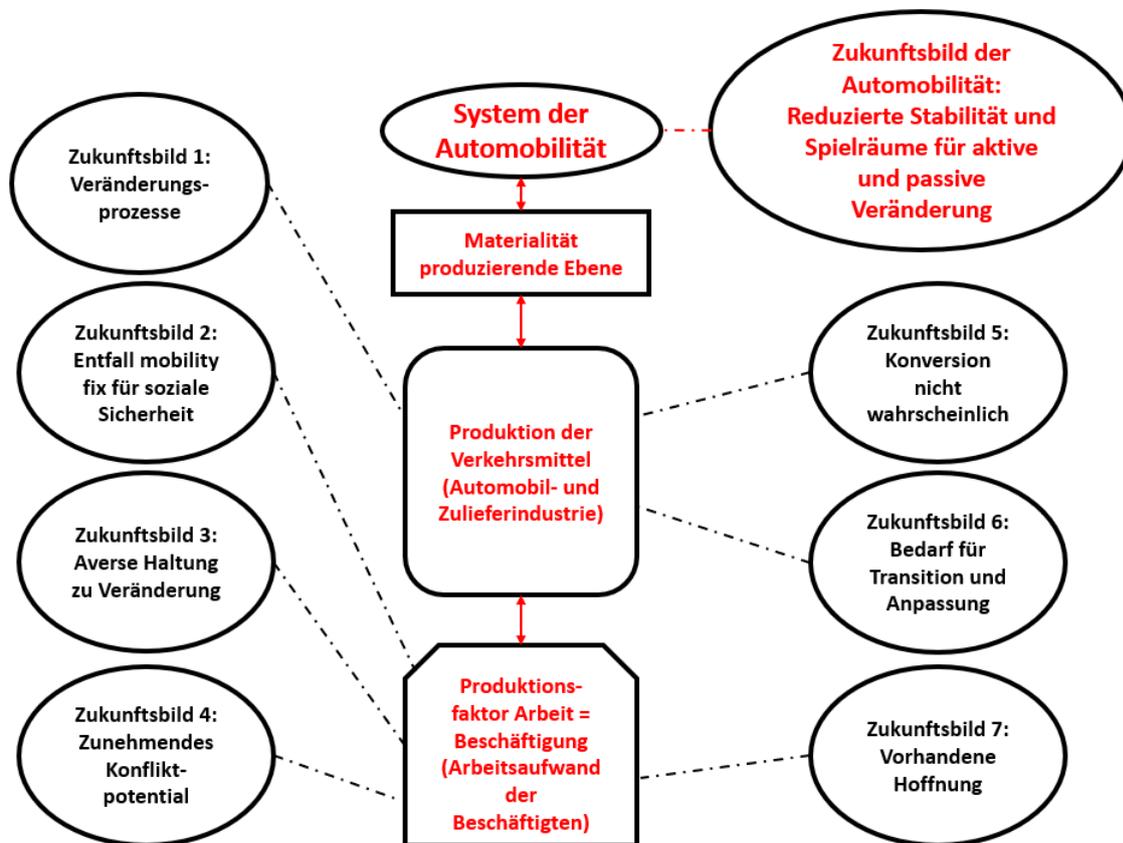


Abbildung 15: Zukunftsbilder und Automobilität (eigene Darstellung)

### 7.3. Kritische Reflexion der Methode

Gleichwohl müssen kritische Einschränkungen für die erarbeiteten Zusammenhänge dieser Arbeit vorgenommen werden. So bleibt, trotz der dargelegten Beispielhaftigkeit des betrachteten Fallbeispiels für die Entwicklungen innerhalb der Automobil- und Zulieferindustrie und der bestätigenden Erkenntnisse aus der Literatur, die vorliegende Untersuchung auf das spezifische Fallbeispiel und den Kontext Münchens beschränkt, was nur durch weitere ähnliche Studien zu anderen Fallbeispielen mit anderen räumlichen Gegebenheiten ausgeglichen werden kann. Die Eigenschaft des Autors als Mitglied des Berg am Laimer Bezirksausschusses ist in der Arbeit transparent gemacht worden. Neutralität konnte durch analoge Erkenntnisse aus der Literatur kenntlich gemacht werden und wertvolles Wissen zum Fallbeispiel wurde genutzt.

Auch die Zusammenstellung des Samples von Befragten ist von Limitierungen beeinflusst. So haben beispielsweise zwei Beschäftigte, die weiterhin im Bosch Konzern beschäftigt bleiben, ein Interview abgelehnt und es ist nicht gelungen Angestellte in oder direkt nach der Ausbildung als Interviewpartner\*innen zu gewinnen. Dennoch stellt die

Zusammenstellung des Interviewsamples, vor allem unter Einbezug zusätzlicher Quellen, eine umfassende Datengrundlage für die durchgeführten Analyse dar. Auch hier konnten bestehende Kontakte zu Beschäftigten und anderen befragten Akteuren genutzt werden, was allerdings die Ausgestaltung der Fragebögen und Interviewsituationen nicht beeinflusste. Ein Interviewsample unter Einbezug der zuständigen Werkleitung wäre wünschenswert, konnte aber nicht realisiert werden.

Entsprechend der von Charmaz (2014) und Birks und Mills (2015) vorgeschlagenen Qualitätskriterien für Grounded Theory basierte Arbeiten wurde angestrebt, ganzheitliche Expertise für den untersuchten Fall zu erlangen und verbundene Zusammenhänge gestützt auf eine breite und fundierte Quellen- und Datensammlung darzulegen. Die konsistente Argumentation erfolgte mit Beginn im Allgemeinen, über die Darstellung konkreten Wissens und spezifischer Perspektiven der Fallstudie, bis zur abschließenden gesamtgesellschaftlichen Einordnung dieser Ergebnisse, einschließlich einer Reflexion der Subjektivität des Forschenden. Methodische Kongruenz konnte, unter Einbezug von Zukunftsbildern als analytisches Hilfsmittel, grundlegend erzielt werden, allerdings besteht in diesem Punkt bei größerer Ressourcenverfügbarkeit Potential zur Vertiefung aufbauend auf alternativen, ausgereiften theoretischen Konzepten. In der vorliegenden Arbeit stand hingegen der konkrete Fall klar im Vordergrund. Das erforderliche Ausmaß der Originalität ist entsprechend der Literaturreview, der Spezifität des analysierten Fallbeispiels und gesellschaftlicher Relevanz gegeben.

## 8. Fazit und Ausblick

In Anbetracht dieser gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des untersuchten Falls, der dargelegten Beschäftigtenperspektiven und der erarbeiteten Zukunftsbilder, sind weitere Bearbeitungen des behandelten Themenkomplexes unabdingbar, um Veränderungsprozesse im gesamtgesellschaftlichen System der Automobilität zu verstehen sowie sozial und ökologisch positiv gestalten zu können. Aufbauend auf der vorliegenden Arbeit bieten sich dafür langfristige Betrachtungen von Lebensläufen und Erwerbsbiografien von Beschäftigten an, die von der untersuchten oder ähnlichen Werksschließungen betroffen sind, um langfristige Folgen für soziale Sicherheit und Perspektiven der Beschäftigten evaluieren und diese Erkenntnisse in Diskurse über Veränderungsprozesse im System der Automobilität einbringen zu können. Ebenfalls vielversprechend für tiefergehenden Erkenntnisgewinn scheinen quantitativere Erhebungen im Rahmen größerer Befragungen unter Beschäftigten der Automobil- und Zulieferindustrie, um die im Rahmen des Fallbeispiels gewonnenen, qualitativen Erkenntnisse quantitativ überprüfen zu können. Ein erhöhtes Maß an Allgemeingültigkeit kann zudem durch Analysen ähnlicher Fallbeispiele, sowohl anderer betroffener Standorte

der Automobilzulieferindustrie, beispielsweise Bosch in Arnstadt, oder anderer Unternehmen, und Vergleich der Ergebnisse erzielt werden.

Darüber hinaus bestehen im Rahmen der Datenerhebung und Auswertung aufgetretene Konflikte und divergente Wahrnehmungen, die relevant für eine gesonderte Evaluierung sind. Die stark auseinanderfallenden Bewertungen der Elektromobilität und Hoffnungen auf alternative Antriebstechnologien, vor allem Wasserstoff, zwischen Beschäftigten und Vertretern der Automobilzulieferindustrie und Fahrzeugherstellern weisen auf einen tieferliegenden Konflikt im Gefüge dieser zwei Teile der Automobilwirtschaft hin. Auch die ausgeprägte Konkurrenz verschiedener Standorte einzelner Unternehmen der Branche untereinander und damit einhergehende konzerninterne marktwirtschaftliche Mechanismen, die Beschäftigte für den Erhalt von Arbeitsplätzen zu schmerzhaften Zugeständnissen zwingen und Schwebestand, Unsicherheit, Kämpfe um Standortsicherungen und Verzicht für zukunftsfähige Produkte bedeuten, ist bisher noch kaum beleuchtet und würde zum Verständnis des Systems der Automobilität beitragen. Ähnlich spezifisch für die Automobil- und Zulieferindustrie sind die in der Literatur und im Rahmen der durchgeführten Interviews auffallenden Bezüge zum Volkswagen Abgasskandal als dem maßgeblichen Einschnitt für die Branche, dessen Auswirkungen stärkere Beleuchtung Wert sind. Dafür kann diese Arbeit eine relevante Grundlage bilden.

## 9. Literaturverzeichnis

Adloff, F., & Neckel, S. (2019). Modernisierung, Transformation oder Kontrolle? Die Zukünfte der Nachhaltigkeit. In K. Dörre, H. Rosa, K. Becker, S. Bose, & B. Seyd (Hrsg.), *Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften: Sonderband des Berliner Journals für Soziologie* (S. 167–180). Springer Fachmedien Wiesbaden.

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-25947-1>

Bähr, S. (2021, 15. September). »Ich hoffe, dass wir ein Vorbild sind« In München kämpfen Klimaschützer und Arbeiter gemeinsam für den Erhalt einer Bosch-Fabrik und die Umstellung der Produktion. *Neues Deutschland*. <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1156617.arbeiterkampf-bei-bosch-ich-hoffe-dass-wir-ein-vorbild-sind.html>

Bauer, W., Riedel, O., Herrmann, F., Borrmann, D., & Sachs, C. (2018). *ELAB 2.0—Wirkungen der Fahrzeugelektrifizierung auf die Beschäftigung am Standort Deutschland*. Fraunhofer IAO. <https://www.muse.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/iao-news/elab20.pdf>

Beynon, H. (1973). *Working for Ford*. Allen Lane.

Bez, C., & Steckel, J. (2022, 6. Dezember). Klimaproteste: Ignoriert die „Letzte Generation“ die Wissenschaft? *Süddeutsche Zeitung*. <https://www.sueddeutsche.de/wissen/extinction-rebellion-letzte-generation-klimaproteste-1.5710340>

Birks, M., & Mills, J. (2015). *Grounded theory: A practical guide* (Second edition). SAGE.

Blöcker, A. (2014). *Arbeit und Innovationen für den sozial-ökologischen Umbau in Industriebetrieben*. Hans-Böckler-Stiftung.

Blöcker, A. (2022). Auf dem Sprung in die E-Mobilität? Transformationsdynamiken im Autoland Sachsen. In K. Dörre, M. Holzschuh, J. Köster, & J. Sittel (Hrsg.), *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität* (2., aktualisierte Auflage, S. 183–224). Campus Verlag.

Blöcker, A., Dörre, K., & Holzschuh, M. (Hrsg.). (2020). *Auto- und Zulieferindustrie in der Transformation – Beschäftigtenperspektiven aus fünf Bundesländern*. <https://www.otto-brenner-stiftung.de/publikationen-snl>

BMVU. (2020). *Das System der CO<sub>2</sub>-Flottengrenzwerte für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge*. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit.

[https://www.bmuv.de/fileadmin/Daten\\_BMU/Download\\_PDF/Luft/zusammenfassung\\_co2\\_flottengrenzwerte.pdf](https://www.bmuv.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Luft/zusammenfassung_co2_flottengrenzwerte.pdf)

Boes, A., & Ziegler, A. (2021). *Umbruch in der Automobilindustrie*. ISF München.  
[https://doi.org/10.36194/IDGUZDA\\_Forschungsbericht\\_Auto](https://doi.org/10.36194/IDGUZDA_Forschungsbericht_Auto)

Boewe, J., Krull, S., & Schulten, J. (2021). *E-Mobilität - ist das die Lösung? Eine Befragung von Beschäftigten zum sozial-ökologischen Umbau der Autoindustrie*. 87.

Bosch. (2022a). *Bosch Building Technologies Grasbrunn bei München*. Bosch in Deutschland. <https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/grasbrunn/>

Bosch. (2022b). *Bosch Cyber Security Entwicklung München Schwanthalerhöhe*. Bosch in Deutschland. <https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/muenchen-schwantalerhoehe/>

Bosch. (2022c). *Bosch Rexroth Garching*. Bosch in Deutschland.  
<https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/garching/>

Bosch. (2022d). *Bosch Standort Hallein AT*. Bosch in Österreich.  
<https://www.bosch.at/unser-unternehmen/bosch-in-oesterreich/hallein/>

Bosch. (2022e). *Bosch Standort Nürnberg*. Bosch in Deutschland.  
<https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/nuernberg/>

Bosch. (2022f). *Bosch Standort Schwieberdingen*. Bosch in Deutschland.  
<https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/schwieberdingen/>

Bosch. (2022g). *Bosch Standort Stuttgart-Feuerbach*. Bosch in Deutschland.  
<https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/stuttgart-feuerbach/>

Bosch. (2022h). *Bosch Werk Bamberg*. Bosch in Deutschland.  
<https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/bamberg/>

Bosch. (2022i). *Bosch Werk Budweis CZ*. Bosch in the Czech Republic.  
<https://www.bosch.cz/en/our-company/bosch-in-the-czech-republic/ceske-budejovice/>

Bosch. (2022j). *Bosch Werk Homburg*. Bosch in Deutschland.  
<https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/homburg/>

Bosch. (2022k). *Bosch Werk Jihlava CZ*. Bosch in the Czech Republic.  
<https://www.bosch.cz/en/our-company/bosch-in-the-czech-republic/jihlava/>

Bosch. (2022l). *München Bosch Standort BSH Hausgeräte GmbH*. Bosch in Deutschland. <https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/muenchen-bsh-hausgeraete-gmbh/>

Bosch. (2022m, 4. Mai). *Bosch Jahresbilanzpressekonferenz—Vorstellung durch Geschäftsleitung*. Bosch Jahresbilanzpressekonferenz. <https://www.bosch-presse.de/pressportal/de/de/neue-energie-fuer-die-nachhaltigkeit-mit-technik-von-bosch-240186.html>

Bosch. (2022n, 14. Dezember). *Bosch Werk München-Berg am Laim*. Bosch Werk München-Berg am Laim. <https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-in-deutschland/muenchen-berg-am-laim/>

Bosch. (2023). *Bosch-Gruppe weltweit*. Bosch in Deutschland. <https://www.bosch.de/unser-unternehmen/bosch-gruppe-weltweit/>

Bratzel, S., Girardi, L., & Tellermann, R. (2022). *Der Automotive- und Mobilitätssektor in München in der Transformation. Eine Studie des Center of Automotive Management (CAM) im Auftrag des Referates für Arbeit und Wirtschaft und des Mobilitätsreferates der Landeshauptstadt München*. <https://www.wirtschaft-muenchen.de/produkt/automotive-und-mobilitaetssektor-muenchen-transformation/>

BSTMAS. (2023). *Bayerische Arbeitsmarktpolitik | Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales*. <https://www.stmas.bayern.de/arbeit/index.php>

Buchenau, M. (2021, 17. Juli). Autozulieferer: Bosch verkauft Werk in Göttingen und prüft Schließung in München. *Handelsblatt*. <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/autozulieferer-bosch-verkauft-werk-in-goettingen-und-prueft-schliessung-in-muenchen/27431478.html>

Buchenau, M., & Hubik, F. (2021, 18. November). „Wir akzeptieren keine bezahlte Freistellung“ – Bosch-Mitarbeiter protestieren gegen Stellenabbau. *Handelsblatt*. <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/automobilzulieferer-wir-akzeptieren-keine-bezahlte-freistellung-bosch-mitarbeiter-protestieren-gegen-stellenabbau/27812828.html>

Burkart, G. (1994). Individuelle Mobilität und soziale Integration. Zur Soziologie des Automobilismus. *Soziale Welt*, 45(2), 216–241.

Burmeister, K. (2019). Umkämpfte Arbeit in der Automobil-Industrie: Das Beispiel Automotiv-Cluster in Baden-Württemberg. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 49(195), 277–294. <https://doi.org/10.32387/prokla.v49i195.1823>

- Candeias, M., & Krull, S. (Hrsg.). (2022). *Spurwechsel: Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion: eine Veröffentlichung der Rosa-Luxemburg-Stiftung*. VSA: Verlag.
- Canzler, W. (2021). *Abschied vom Auto?: Verkehrshandeln zwischen Disruption und Pfadabhängigkeit* (SONA - Netzwerk Soziologie der Nachhaltigkeit, Hrsg.; 1. Aufl., Bd. 1). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839451991-021>
- Canzler, W., & Knie, A. (2016a). *Die digitale Mobilitätsrevolution: Vom Ende des Verkehrs, wie wir ihn kannten*. Oekom Verlag.
- Canzler, W., & Knie, A. (2016b). Mobility in the age of digital modernity: Why the private car is losing its significance, intermodal transport is winning and why digitalisation is the key. *Applied Mobilities*, 1(1), 56–67. <https://doi.org/10.1080/23800127.2016.1147781>
- Canzler, W., & Knie, A. (2018). *Taumelnde Giganten: Gelingt der Autoindustrie die Neuerfindung?* Oekom Verlag.
- Canzler, W., & Knie, A. (2020). Neues Spiel, neues Glück?: Mobilität im Wandel. In A. Brunnengräber & T. Haas (Hrsg.), *Edition Politik* (1. Aufl., Bd. 95, S. 139–160). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839451656-007>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd edition). Sage.
- CLEPA. (2020). *Electric Vehicle Transition Impact Assessment Report 2020—2040. A quantitative forecast of employment trends at automotive suppliers in Europe*. CLEPA European Association of Automotive Suppliers. <https://clepa.eu/wp-content/uploads/2021/12/Electric-Vehicle-Transition-Impact-Report-2020-2040.pdf>
- DESTATIS. (2018). *Arbeitszeiten 2018: Längste Arbeitszeiten in der Land- und Forstwirtschaft, kürzeste im Verarbeitenden Gewerbe*. Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20\\_071\\_133.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_071_133.html)
- DESTATIS. (2023). *Statistisches Bundesamt—Qualität der Arbeit: Krankenstand*. Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>
- Deutschlandatlas. (2023). *Der Deutschlandatlas—Wie wir wohnen—Mieten*. <https://www.deutschlandatlas.bund.de/DE/Karten/Wie-wir-wohnen/040-Mieten.html>
- Dörre, K. (2022). Gesellschaft in der Zangenkrise: Vom Klassen- zum sozial-ökologischen Transformationskonflikt. In K. Dörre, M. Holzschuh, J. Köster, & J. Sittel (Hrsg.), *Abschied*

- von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität (2., aktualisierte Auflage, S. 23–69). Campus Verlag.
- Dörre, K., Holzschuh, M., Köster, J., & Sittel, J. (Hrsg.). (2022). *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität (2., aktualisierte Auflage)*. Campus Verlag.
- Dörre, K., Rosa, H., Becker, K., Bose, S., & Seyd, B. (Hrsg.). (2019). *Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften: Sonderband des Berliner Journals für Soziologie*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-25947-1>
- dpa. (2021, 18. Juli). Bosch prüft Verlagerung der Produktion von Werk in München. *Die Zeit*. [https://www.zeit.de/news/2021-07/18/bosch-prueft-verlagerung-der-produktion-von-werk-in-muenchen?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.zeit.de/news/2021-07/18/bosch-prueft-verlagerung-der-produktion-von-werk-in-muenchen?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)
- Edwards, P. (2014). Working for Ford Forty Years On. *Birmingham Business School - Discussion Paper Series*. [http://epapers.bham.ac.uk/1888/1/DP\\_2014%2D01.pdf](http://epapers.bham.ac.uk/1888/1/DP_2014%2D01.pdf)
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2022). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. *WSI-Mitteilungen*, 75(4), 328–336. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-4-328>
- Falck, O., Czernich, N., & Koenen, J. (2021). *Auswirkungen der vermehrten Produktion elektrisch betriebener Pkw auf die Beschäftigung in Deutschland*. ifo Institut. [https://www.ifo.de/DocDL/ifoStudie-2021\\_Elektromobilitaet-Beschaeftigung.pdf](https://www.ifo.de/DocDL/ifoStudie-2021_Elektromobilitaet-Beschaeftigung.pdf)
- Figueroa, L. (2021, 4. September). *Klasse Gegen Klasse - Erste Demo gegen Schließung bei Bosch: Der Kampf beginnt*. <https://www.klassegegenklasse.org/erste-demo-gegen-schliessung-bei-bosch-der-kampf-beginnt/>
- Flaig, I. (2022, 18. Mai). Jobabbau: Bosch schließt Produktion in München. *Stuttgarter Nachrichten*. <https://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.jobabbau-bosch-schliesst-produktion-in-muenchen.14766869-6fd1-407b-8ac8-51ed4249a165.html>
- Flemming, J. (2022). *Industrielle Naturverhältnisse: Politisch-kulturelle Orientierungen gewerkschaftlicher Akteure in sozial-ökologischen Transformationsprozessen*. oekom verlag.
- Geels, F. W. (2012). A socio-technical analysis of low-carbon transitions: Introducing the multi-level perspective into transport studies. *Journal of Transport Geography*, 24, 471–482. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2012.01.021>

- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2010). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research* (5. paperback print). Aldine Transaction.
- Grimm, A., & Pfaff, M. (2022). Transformation der Wertschöpfung in der Automobilbranche. Entwicklungen im Regime. *Working Paper Forschungsförderung Hans Böckler Stiftung*, 249, 85.
- Haas, T. (2020). Cracks in the gearbox of car hegemony: Struggles over the German Verkehrswende between stability and change. *Mobilities*, 15(6), 810–827.  
<https://doi.org/10.1080/17450101.2020.1817686>
- Hallermayer, G. (2021, 30. Oktober). *IG Metall Aktionstag 29. Oktober 2021: Kundgebung in München am Odeonsplatz*. <https://www.youtube.com/watch?v=7btRzc6yUQI>
- Hassel, A., & Schroeder, W. (2018). Gewerkschaften 2030: Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik. *WSI Report*, 44.  
[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_44\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_44_2018.pdf)
- Heinisch, F. (2021, 30. November). Ein Hauch von Klassenkampf. Die Beschäftigten im Münchener Bosch-Werk kämpfen um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. *JACOBIN Magazin*.  
<https://jacobin.de/artikel/ein-hauch-von-klassenkampf-bosch-werke-muenchen-ig-metall-autoindustrie-klimakrise>
- Hertel, C. (2021, 10. August). So will der Betriebsrat das Münchner Bosch-Werk retten. *Abendzeitung München*. <https://www.abendzeitung-muenchen.de/muenchen/so-will-der-betriebsrat-das-muenchener-bosch-werk-retten-art-748593>
- Hochfeld, C., Tausendteufel, F., Kuhlmann, K., & Schmidt, M. (2021). *Autojobs unter Strom. Wie Elektrifizierung und weitere Trends die automobilen Arbeitswelt bis 2030 verändern werden und was das für die Politik bedeutet*. Agora Verkehrswende und Boston Consulting Group. <https://www.agora-verkehrswende.de/veroeffentlichungen/automobile-arbeitswelt-im-wandel/>
- Hoffmann, C. (2021, 11. August). Berg am Laim: Kampf um den Erhalt des Bosch-Werks. *Süddeutsche.de*. <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/muenchen-wirtschaft-bosch-werk-arbeitsplaetze-1.5378298>
- Hoor, S. (2020). Mobilitätskulturen: Über die Notwendigkeit einer kulturellen Perspektive der integrierten Verkehrsplanung. *IVP-Discussion Paper*, 1.  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/214892/1/1692365703.pdf>

IEA. (2022a). *Global Electric Vehicle Outlook 2022*.

<https://iea.blob.core.windows.net/assets/ad8fb04c-4f75-42fc-973a-6e54c8a4449a/GlobalElectricVehicleOutlook2022.pdf>

IEA. (2022b). *IEA - International Energy Agency—Transport—Improving the sustainability of passenger and freight transport*. IEA. <https://www.iea.org/topics/transport>

IG Metall. (2019a). *IG Metall Transformationsatlas 2019—Wesentliche Ergebnisse*. [https://www.igmetall.de/download/20190605\\_20190605\\_Transformationsatlas\\_Pressekonferenz\\_f2c85bcec886a59301dbebab85f136f36061cced.pdf](https://www.igmetall.de/download/20190605_20190605_Transformationsatlas_Pressekonferenz_f2c85bcec886a59301dbebab85f136f36061cced.pdf)

IG Metall. (2019b, 15. Mai). *Vor 35 Jahren begann der Streik um die 35-Stunden-Woche*. IG Metall. <https://www.igmetall.de/ueber-uns/geschichte/der-kampf-um-die-35-stunden-woche>

IG Metall. (2021, 3. November). *Kampf gegen Schließung bei Bosch in München*. IG Metall. <https://www.igmetall.de/im-betrieb/kampf-gegen-verlagerung-und-schliessung-bei-bosch-muenchen>

Instagram. (2021). *Nicole Gohlke, Die Linke MdB, Instagram*. <https://www.instagram.com/p/CT9CLF9Myz0/>

Jasanoff, S., & Kim, S.-H. (Hrsg.). (2015). *Dreamscapes of modernity: Sociotechnical imaginaries and the fabrication of power*. The University of Chicago Press.

Kaiser, J. (2022). *Klimaschutz und Klassenkampf in München Berg am Laim? - Eine Fallstudie zu Herausforderungen und Potentialen eines Bündnisses von Arbeiter:innen und Klimaaktivist:innen vor dem Hintergrund der drohenden Schließung eines Autozuliefererbetriebes* [Masterarbeit]. Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Kaul, A., Hagedorn, M., Hartmann, S., Heilert, D., Harter, C., Olschewski, I., Eckstein, L., Baum, M., Henzelmann, T., & Schlick, T. (2019). *Automobile Wertschöpfung 2030/2050. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie* (S. 337) [Endbericht]. [https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/automobile-wertschoepfung-2030-2050.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=16](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/automobile-wertschoepfung-2030-2050.pdf?__blob=publicationFile&v=16)

KBA. (2013). *Kraftfahrt-Bundesamt—Jahresbilanz—Personenkraftwagen am 1. Januar 2013 nach ausgewählten Merkmalen*. [https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Jahresbilanz\\_Bestand/2013/2013\\_b\\_jahresbilanz\\_tabellen.html?nn=3532350&fromStatistic=3532350&yearFilter=2013&fromStatistic=3532350&yearFilter=2013](https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Jahresbilanz_Bestand/2013/2013_b_jahresbilanz_tabellen.html?nn=3532350&fromStatistic=3532350&yearFilter=2013&fromStatistic=3532350&yearFilter=2013)

KBA. (2022). *Kraftfahrt-Bundesamt—Jahresbilanz—Personenkraftwagen am 1. Januar 2022 nach ausgewählten Merkmalen*.

[https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Jahresbilanz\\_Bestand/2022/2022\\_b\\_jahresbilanz\\_tabellen.html?nn=3532350&fromStatistic=3532350&yearFilter=2022&fromStatistic=3532350&yearFilter=2022](https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Jahresbilanz_Bestand/2022/2022_b_jahresbilanz_tabellen.html?nn=3532350&fromStatistic=3532350&yearFilter=2022&fromStatistic=3532350&yearFilter=2022)

Keil, A. K. (2021). Just Transition strategies for the Austrian and German automotive industry in the course of vehicle electrification. *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*, 213, 56.

Keil, A. K., & Kreinin, H. (2022). Slowing the treadmill for a good life for All? German trade union narratives and social-ecological transformation. *Journal of Industrial Relations*, 64(4), 564–584. <https://doi.org/10.1177/00221856221087413>

Kempermann, H., Ewald, J., Fritsch, M., Koppel, O., Zink, B., Potinecke, T., Ardillo, A., & Müller, B. (2021). *Wirtschaftliche Bedeutung regionaler Automobilnetzwerke in Deutschland* [Endbericht]. Fraunhofer IAO.  
[https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Gutachten/PDF/2021/IW\\_Consult\\_BMWi\\_Autonetze.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2021/IW_Consult_BMWi_Autonetze.pdf)

klimaguerilla, A. (2023, 10. Januar). *Offenes Antikapitalistisches Klimatreffen München*. <https://klimaguerilla.noblogs.org/>

Klimaschutz und Klassenkampf. (2022, 30. Juni). *Web Archive Eintrag: Homepage Klimaschutz und Klassenkampf*.  
<https://web.archive.org/web/20220630072646/https://klimaschutzundklassenkampf.org/>

Kniepkamp, M. (2022, 20. Mai). *Bosch: Autozulieferer zieht Produktion aus München ab—230 Mitarbeiter betroffen*. <https://www.merkur.de/wirtschaft/bosch-muenchen-trudering-produktion-verlagert-standort-betriebsrat-mitarbeiter-91556293.html>

Köncke, P. (2022). Strukturwandel und Arbeitskämpfe in der deutschen Automobilindustrie. In M. Candeias & S. Krull (Hrsg.), *Spurwechsel: Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion: Eine Veröffentlichung der Rosa-Luxemburg-Stiftung* (S. 119–248). VSA: Verlag.

Kramer, L. (2022, 23. Juli). Renaturierung: Warum ein Bach in München nicht sprudeln darf. *Süddeutsche Zeitung*. <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/hachinger-bach-berg-am-laim-gewaesser-1.5626018>

Krzywdzinski, M. (2017). Automation, skill requirements and labour-use strategies: High-wage and low-wage approaches to high-tech manufacturing in the automotive industry.

*New Technology, Work and Employment*, 32(3), 247–267.

<https://doi.org/10.1111/ntwe.12100>

Krzywdzinski, M. (2019). Globalisation, decarbonisation and technological change: Challenges for the German and CEE automotive supplier industry. In B. Galgóczi (Hrsg.), *Towards a just transition: Coal, cars and the world of work* (S. 215–241). ETUI aisbl.

Krzywdzinski, M. (2021). Automation, digitalization, and changes in occupational structures in the automobile industry in Germany, Japan, and the United States: A brief history from the early 1990s until 2018. *Industrial and Corporate Change*, 30(3), 499–535. <https://doi.org/10.1093/icc/dtab019>

Lichtblau, K., Herrmann, F., & Albert, F. (2021). *Auto-Cluster Bayern Entwicklung und Zukunftsperspektiven*. vbw Die bayerische Wirtschaft. <https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Wirtschaftspolitik/2021/Downloads/Studie-Auto-Cluster-Bayern-M%C3%A4rz-2021.pdf>

Lienhard, W. (2022, 10. März). Einigung nach 21 Monaten: Stellenabbau bei Bosch in Bühl geringer als befürchtet. *Badische Neueste Nachrichten*. <https://bnn.de/mittelbaden/buehl/bosch-stellenabbau-buehl-buehlertal-nicht-so-umfangreich-wie-befuerchtet>

Loerzer, S. (2021, 26. August). Bosch München: Klima-Aktivistenn verbünden sich mit Bosch-Beschäftigten. *Süddeutsche.de*. <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/muenchen-bosch-mitarbeiter-klima-aktivisten-1.5392558>

Maier, T., Kalinowski, M., Zika, G., Schneemann, C., Mönning, A., & Wolter, M. I. (2022). *BIBB-AIB-Qualifikations- und Berufsprojektionen 2040—Report 3/2022* (Nr. 3/2022; BIBB-IAB-Qualifikations und Berufsprojektion). BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/18168>

Maps. (2023). *Kartenausschnitt Bosch Werk Berg am Laim*. Google Maps. <https://www.google.com/maps/@48.1311281,11.6469779,388m/data=!3m1!1e3>

Marx, K. (2018). *Das Kapital: Ungekürzte Ausgabe nach der zweiten Auflage von 1872, mit einem Geleitwort von Karl Kosch aus dem Jahre 1932*. Anaconda Verlag.

Marx21. (2022). *MarxIsMuss 2022 Plenum zum Climate Labour Turn*. <https://soundcloud.com/marx21/climate-labour-turn-global-wie-klima-und-gewerkschaftsbewegung-gemeinsam-macht-aufbauen-konnen?in=marx21/sets/marx-is->

muss-kongress-

2022&si=faf0d927ecd74d5a93e47d3a7ae070dd&utm\_source=clipboard&utm\_medium=te  
xt&utm\_campaign=social\_sharing

Mögele, M. (2022). *Regionale Automobilkulturen zwischen (Re)Produktion und Wandel: Eine kultursensitive Perspektive auf Süddeutschland* [Promotion, Ludwig-Maximilians-Universität München]. <https://edoc.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/29811>

Mühge, G. (2019a). *Digitale Transformation gestalten—Beispiele guter Praxis*. IG Metall. [https://www.igmetall.de/download/Abschlussbroschüre\\_Arbeit\\_und\\_Innovation\\_Teil\\_1\\_\\_0bfedc0668a4cf97b20bff003efd5dc664b96cdf.pdf](https://www.igmetall.de/download/Abschlussbroschüre_Arbeit_und_Innovation_Teil_1__0bfedc0668a4cf97b20bff003efd5dc664b96cdf.pdf)

Mühge, G. (2019b). *Digitale Transformation gestalten—Steckbriefe ausgewählter betrieblicher Umsetzungsprojekte*. IG Metall. [https://www.igmetall.de/download/20190130\\_Teil\\_2\\_Abschlussbrosch\\_re\\_A\\_I\\_a149da82ae1bc514b91098cebbf1826ce2355ad1.pdf](https://www.igmetall.de/download/20190130_Teil_2_Abschlussbrosch_re_A_I_a149da82ae1bc514b91098cebbf1826ce2355ad1.pdf)

münchen.tv. (2021). *münchen.tv—Mitarbeiter demonstrieren gegen mögliche Schließung des Bosch-Werks in Berg am Laim*. <https://www.youtube.com/watch?v=Bm1r18kss1g>

North Data. (2023). *North Data: Schäfer Einspritztechnik GmbH, München*. [www.northdata.de](http://www.northdata.de). <https://www.northdata.de/Sch%C3%A4fer+Einspritztechnik+GmbH,+M%C3%BCnchen/HRB+42951>

Pfaff, M., Grimm, A., & Clausen, J. (2022). Wie beeinflussen Landscape-Veränderungen die Automobilbranche? Eine Analyse der Auswirkungen von Digitalisierung, Globalisierung sowie Klima- und Umweltschutz. *Working Paper Forschungsförderung Hans Böckler Stiftung*, 236, 78.

Pichler, M., Krenmayr, N., Maneka, D., Brand, U., Högelsberger, H., & Wissen, M. (2021). Beyond the jobs-versus-environment dilemma? Contested social-ecological transformations in the automotive industry. *Energy Research & Social Science*, 79, 102180. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102180>

Polanyi, K. (2001). *The great transformation: The political and economic origins of our time* (2nd Beacon Paperback ed). Beacon Press.

Puls, T., & Fritsch, M. (2020). Eine Branche unter Druck: Die Bedeutung der Autoindustrie für Deutschland. *IW Report*, 43. [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report\\_2020\\_Autoindustrie.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Autoindustrie.pdf)

Pye, O. (2017). Für einen labour turn in der Umweltbewegung Umkämpfte Naturverhältnisse und Strategien sozial-ökologischer Transformation. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 47(189), 517–534.

<https://doi.org/10.32387/prokla.v47i189.54>

Raschka, B. (2019). *Gehalt minus Miete: Stadt- und Landkreise im Vergleich*.

<https://www.stepstone.de/e-recruiting/blog/gehalt-minus-miete-stadt-und-landkreise-im-vergleich/>

Räthzel, N., & Uzzell, D. (2011). Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. *Global Environmental Change*, 21(4), 1215–1223.

<https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>

Richter, B. (2022, 14. Oktober). Werksschließung: Arnstädter Bosch-Werk schließt zum Jahresende. *inSüdthüringen.de*.

<https://www.insuedthueringen.de/inhalt.werksschliessung-arnstaedter-bosch-werk-schliesst-zum-jahresende.d4a4da7b-202a-4536-a49c-74911ce0385f.html>

Richter, I., & Haas, T. (2020). Greening the Car? Conflict Dynamics within the German Platform for Electric Mobility. *Sustainability*, 12(19), 1–19.

<https://doi.org/10.3390/su12198043>

Riemer, M., Zheng, L., Eckstein, J., Wietschel, M., Pieton, N., & Kunze, R. (2022). Future hydrogen demand: A cross-sectoral, global meta-analysis. *HYPAT Working Paper*, 116.

Sachs, W. (1987). Die auto-mobile Gesellschaft. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 10.

<https://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1987/1987-10-a-577.pdf>

Schaeffler AG. (2023). *Geschichte—Schaeffler*. <https://www.schaeffler.de/de/schaeffler-deutschland/geschichte/>

Schaer, J. (2021, 2. September). Kampf um Klima und Arbeit. *heise online - Telepolis*.

<https://www.heise.de/tp/features/Kampf-um-Klima-und-Arbeit-6180019.html>

Schalm, S., & Pohl, K. (2019). *KulturGeschichtsPfad Stadtbezirk 14 Berg am Laim*.

Landeshauptstadt München. <https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:69fb504c-6dd0-4a58-b34a-cde908111b7e/KulturGeschichtsPfad-14-Berg-am-Laim.pdf>

Schmidtutz, T. (2021a, 20. Juli). Exklusiv: Bosch prüft Werk-Schließung in München – 250 Mitarbeiter bangen um ihre Jobs. *Münchner Merkur*.

<https://www.merkur.de/wirtschaft/bosch-werk-standort-muenchen-verlagerung-schliessung-zulieferer-e-auto-verbrenner-zr-90867649.html>

- Schmidtutz, T. (2021b, 21. Juli). Bosch-Werk München: Autozulieferer droht turbulente Betriebsversammlung wegen Schließungsplänen. *Münchner Merkur*.  
<https://www.merkur.de/wirtschaft/bosch-werk-muenchen-schliessung-betriebsversammlung-autozulieferer-plaene-verlagerung-zr-90872584.html>
- Schmidtutz, T. (2021c, 6. Oktober). Bosch München: Betriebsrat legt Konzept zur Rettung vor - So viele Arbeitsplätze könnten erhalten bleiben. *Münchner Merkur*.  
<https://www.merkur.de/wirtschaft/bosch-werk-muenchen-schliessung-betriebsrat-alternativ-konzept-rettung-arbeitsplaetze-berg-am-laim-zr-91031232.html>
- Schmidtutz, T. (2021d, 17. November). Bosch-Werk München: Betriebsrat kündigt erbitterten Widerstand gegen Pläne an - „Notfalls ketten wir uns an“. *Münchner Merkur*.  
<https://www.merkur.de/wirtschaft/bosch-werk-muenchen-werkeleiter-luntz-betriebsrat-ig-metall-widerstand-plaene-verlagerung-ketten-zr-91120537.html>
- Schwarz-Kocher, M., Krzywdzinski, M., & Korflür, I. (Hrsg.). (2019). *Standortperspektiven in der Automobilzuliefererindustrie Die Situation in Deutschland und Mittelosteuropa unter dem Druck veränderter globaler Wertschöpfungsstrukturen*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Schwarz-Kocher, M., Pfäfflin, H., Korflür, I., Löckener, R., Vorderwülbecke, A., & Mugler, W. (2019). Entwicklung der Zulieferstandorte in Deutschland. In *Standortperspektiven in der Automobilzuliefererindustrie Die Situation in Deutschland und Mittelosteuropa unter dem Druck veränderter globaler Wertschöpfungsstrukturen* (S. 69–108). Hans-Böckler-Stiftung.
- Schwedes, O., Kettner, S., & Tiedtke, B. (2013). E-mobility in Germany: White hope for a sustainable development or Fig leaf for particular interests? *Environmental Science & Policy*, 30, 72–80. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2012.10.012>
- Seils, E., & Emmler, H. (2020). *Die Lohnentwicklung im vergangenen Jahrzehnt* (Nr. 46; Policy Brief WSI). WSI. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_46\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_46_2020.pdf)
- Seils, E., & Pusch, T. (2022). *Ungleichheit, Umverteilung und Preise im regionalen Vergleich* (Policy Brief WSI Nr. 70). WSI.  
[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_70\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_70_2022.pdf)
- Sittel, J., Dörre, K., Ehrlich, M., Engel, T., & Holzschuh, M. (2022). Vor der Transformation. Der Mobilitätskonflikt in der Thüringer Auto- und Zulieferindustrie. In K. Dörre, M. Holzschuh, J. Köster, & J. Sittel (Hrsg.), *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität* (2., aktualisierte Auflage, S. 129–182). Campus Verlag.

Smash IAA. (2021, 12. September). *Smash IAA - Eine erfolgreiche Aktionswoche geht zu Ende*. <https://smashiaa.noblogs.org/aktuelles/>

Späth, P., Rohracher, H., & von Radecki, A. (2016). Incumbent Actors as Niche Agents: The German Car Industry and the Taming of the “Stuttgart E-Mobility Region”. *Sustainability*, 8(3), 252. <https://doi.org/10.3390/su8030252>

Spinney, J., & Lin, W.-I. (2019). (Mobility) Fixing the Taiwanese bicycle industry: The production and economisation of cycling culture in pursuit of accumulation. *Mobilities*, 14(4), 524–544. <https://doi.org/10.1080/17450101.2019.1580003>

Stürmer, C., Kuhnert, F., & Koster, A. (2017). *Eascy – Die fünf Dimensionen der Transformation der Automobilindustrie*. pwc. <https://doi.org/10.51202/9783186806123-55>

Süddeutsche Zeitung. (2021, 10. September). Proteste gegen die IAA in München— Rauch, Schlagstöcke und Pfefferspray: Die Bilder. *Süddeutsche.de*. <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/iaa-proteste-bilder-1.5406903>

Thomas, S. (2019). *Ethnografie: Eine Einführung*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94218-6>

Tullius, K., & Wolf, H. (2022). Mentalitäten in der Transformation. Erste Befunde am Beispiel einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 15(1), 70–87.

Umweltbundesamt. (2022a). *Weltweiter Autobestand* [Image]. Umweltbundesamt; Umweltbundesamt. <https://www.umweltbundesamt.de/bild/weltweiter-autobestand>

Umweltbundesamt. (2022b, 20. Mai). *Umweltbundesamt: Klimaschutz im Verkehr*. Umweltbundesamt. <https://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm/klimaschutz-im-verkehr>

Urry, J. (2004). The ‘System’ of Automobility. *Theory, Culture & Society*, 21(4–5), 25–39. <https://doi.org/10.1177/0263276404046059>

Vergesellschaftungskonferenz. (2022). *Die Eigentumsfrage: Vergesellschaftungskonferenz 2022*. <https://www.youtube.com/watch?v=HtaLrFiLzA0&list=PLQOns7rQTDGMggvUmRu6-bpHwW5WJZpyr&index=6>

von Fersen, O. (Hrsg.). (1986). *Ein Jahrhundert Automobiltechnik*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-95772-7>

- Wells, P., & Xenias, D. (2015). From 'freedom of the open road' to 'cocooning': Understanding resistance to change in personal private automobility. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 16, 106–119.  
<https://doi.org/10.1016/j.eist.2015.02.001>
- Wentland, A. (2017). *An automobile nation at the crossroads. Reimagining Germany's car society through the electrification of transportation.*  
<https://mediatum.ub.tum.de/doc/1370547/file.pdf>
- Wentland, A. (2020). *Warum elektrische Utopien festgefahren sind: Das Imaginary Automobilität als Grenze der Verkehrswende am Beispiel der Elektromobilität in Deutschland.* <https://doi.org/10.6094/BEHEMOTH.2020.13.1.1037>
- Wissen, M. (2020). Klimakrise und Klassenkampf: Zum Verhältnis von ökologischen und sozialen Konflikten. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 50(200), 441–464. <https://doi.org/10.32387/prokla.v50i200.1900>
- Wissen, M., & Brand, U. (2019). Working-class environmentalism und sozial-ökologische Transformation. Widersprüche der imperialen Lebensweise. *WSI Mitteilungen*, 72(1), 39–47. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2019-1-39>
- Wissen, M., Pichler, M., Maneka, D., Krenmayr, N., Högelsberger, H., & Brand, U. (2022). Zwischen Modernisierung und sozial-ökologischer Konversion. Konflikte um die Zukunft der österreichischen Autoindustrie. In K. Dörre, M. Holzschuh, J. Köster, & J. Sittel (Hrsg.), *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität* (2., aktualisierte Auflage, S. 223–266). Campus Verlag.
- WSI. (2022). *WSI-Verteilungsmonitor: Einkommen im regionalen Vergleich.* WSI.  
[https://www.wsi.de/data/wsi\\_vm\\_einkommen\\_regional\\_print-01.png](https://www.wsi.de/data/wsi_vm_einkommen_regional_print-01.png)
- Zimmer, F. (2020). Nur das Richtige im Falschen?: Mobilität zwischen Innovation und automobiler Pfadabhängigkeit. In A. Brunnengräber & T. Haas (Hrsg.), *Edition Politik* (1. Aufl., Bd. 95, S. 117–136). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839451656-006>
- Zündfunk Generator. (2022, 7. Januar). *Wie wir den Klimawandel und dabei auch den Kapitalismus aufhalten.* <https://www.ardaudiothek.de/episode/zuendfunk-generator/wie-wir-den-klimawandel-und-dabei-auch-den-kapitalismus-aufhalten/bayern-2/96352554/>

## 10. Quellenverzeichnis

### Teilnehmende Beobachtungen

<b>Signatur</b>	<b>Art der Veranstaltung</b>	<b>Institution</b>	<b>Datum</b>	<b>Thema</b>	<b>Verweis</b>
<b>BOB1</b>	Plenumssitzung	Bezirksausschuss Berg am Laim	28.07.2021	Debatte Eilantrag Bosch Werk Schließung	<a href="https://risi.muenchen.de/risi/sitzung/detail/6242808">https://risi.muenchen.de/risi/sitzung/detail/6242808</a>
<b>BOB2</b>	Demonstration und Kundgebung	Zivilgesellschaftliche Organisationen und Aktivist*innen	03.09.2021	Veranstaltung für den Erhalt des Bosch Werks	
<b>BOB3</b>	Aktion zivilen Ungehorsams	Aktivist*innen im Rahmen von SmashIAA / noIAA	10.09.2021	Protest gegen Pläne für Werkschließung	
<b>BOB4</b>	Besuch Bosch Werk	Bezirksausschuss Berg am Laim / Betriebsrat Bosch	14.10.2021	Besuch des Standorts und Diskussion mit Betriebsrat	
<b>BOB5</b>	Solidaritätsdemonstration	Betriebsrat und Belegschaft Bosch Berg am Laim	19.11.2021	Solidaritätsdemonstration gegen Werkschließung am Standort	
<b>BOB6</b>	Transformationskonferenz	Landeshauptstadt München – Referat für Arbeit und Wirtschaft	01.04.2022	Veranstaltung mit Podiumsdiskussion zu Transformationsprozessen in München, Beispiel Bosch	<a href="https://veranstaltungen.muenchen.de/raw/veranstaltungen/mbq-beschaefigtungskonferenz/">https://veranstaltungen.muenchen.de/raw/veranstaltungen/mbq-beschaefigtungskonferenz/</a>
<b>BOB7</b>	Podiumsdiskussion und Filmvorführung	Landeshauptstadt München – Referat für Arbeit und Wirtschaft	25.05.2022	Filmvorführung mit Podiumsdiskussion zu Transformation Automobil- und Zulieferindustrie: Beispiele Detroit, Bochum, München	<a href="https://ru.muenchen.de/2022/96/We-are-all-Detroit-Kinovoruehrung-und-Podiumsdiskussion-101433">https://ru.muenchen.de/2022/96/We-are-all-Detroit-Kinovoruehrung-und-Podiumsdiskussion-101433</a>
<b>BOB8</b>	Digitale Podiumsdiskussion	IG Metall Baden-Württemberg	04.07.2022	Podiumsdiskussion mit Bosch Gesamtbetriebsrat, Wissenschaft und IG Metall zu Transformationsprozessen, Beispiel Bosch	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=fxDA20gt-y0">https://www.youtube.com/watch?v=fxDA20gt-y0</a>
<b>BOB9</b>	Offenes Plenumstreffen	Offenes Antikapitalistisches Klimatreffen	11.10.2022	Offenes Plenumstreffen von am Bündnis Klimaschutz und Klassenkampf beteiligten Aktivist*innen	
<b>BOB10</b>	Bauma	Besuch der Baumaschinen Messe Bauma, Fokus Bosch Stand	27.10.2022	Besuch des Bosch Standes auf der Bauma, Fokus auf alternative Antriebe und Technologie	

## Feldzugänge

<i>Signatur</i>	<i>Tag &amp; Datum</i>	<i>Schichtwechsel / Zeitraum</i>	<i>Anzahl Gespräche</i>	<i>Anzahl verteilte Flyer</i>	<i>Anzahl generierte Kontaktdaten</i>
<b>FZ1</b>	Dienstag, 21.06.2022	Früh – Spät / 11.30 bis 15.00 Uhr	23	21	9 Personen
<b>FZ2</b>	Freitag, 01.07.2022	Nacht – Früh / 05.00 bis 07.00 Uhr	12	20	5 Personen
<b>FZ3</b>	Montag, 04.07.2022	Früh – Spät / 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr	1 (interview-ähnlich)	3	1 Person
<b>FZ4</b>	Dienstag, 05.07.2022	Früh – Spät / 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr	3 Gespräche, Mündung in Interview	11	1 Person
<b>FZ5</b>	Mittwoch, 13.07.2022	Früh – Spät / 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr	11	11	2 Personen
<b>FZ6</b>	Mittwoch, 13.07.2022	Spät - Nacht / 21.30 Uhr bis 23.00 Uhr	3	8	2 Personen
<b>FZ7</b>	Donnerstag, 14.07.2022	Früh – Spät / 13.30 bis 15.00 Uhr	6	13	3 Personen
<b>FZ8</b>	Freitag, 29.07.2022	Früh – Spät / 13.30 bis 15.00 Uhr	2	5	0 Personen

## Interviews

<i>Signatur</i>	<i>Beschreibung / Position</i>	<i>Institution</i>	<i>Datum</i>
<b>BS1</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Jun 22
<b>BS2</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Jul 22
<b>BS3</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Jul 22
<b>BS4</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Jul 22
<b>BS5</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Jul 22
<b>BS6</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Jul 22
<b>BS7</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Sep 22
<b>BS8</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Sep 22
<b>BS9</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Okt 22
<b>BR1</b>	Arbeitnehmer*innen Vertreter	Bosch	Okt 22
<b>BR2</b>	Arbeitnehmer*innen Vertreter	Bosch	Okt 22
<b>BR3</b>	Arbeitnehmer*innen Vertreter	Bosch	Okt 22
<b>GW1</b>	Gewerkschaftsvertreter	IG Metall	Okt 22
<b>EB1</b>	Ehemaliger Beschäftigter	Bosch	Okt 22
<b>EB2</b>	Ehemaliger Beschäftigter	Bosch	Okt 22
<b>AD1</b>	Auditor*in	Extern	Jul 22
<b>BSE1</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Sep 22
<b>PA1</b>	Politische*r Aktivist*in	Zivilgesellschaft	Aug 22

## Hintergrundgespräche

<i>Signatur</i>	<i>Beschreibung / Position</i>	<i>Institution</i>	<i>Datum</i>
<b>BSE2</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Jul 22
<b>BSE3</b>	Beschäftigte*r	Bosch	Okt 22
<b>PA2</b>	Politische*r Aktivist*in	Zivilgesellschaft	Okt 22

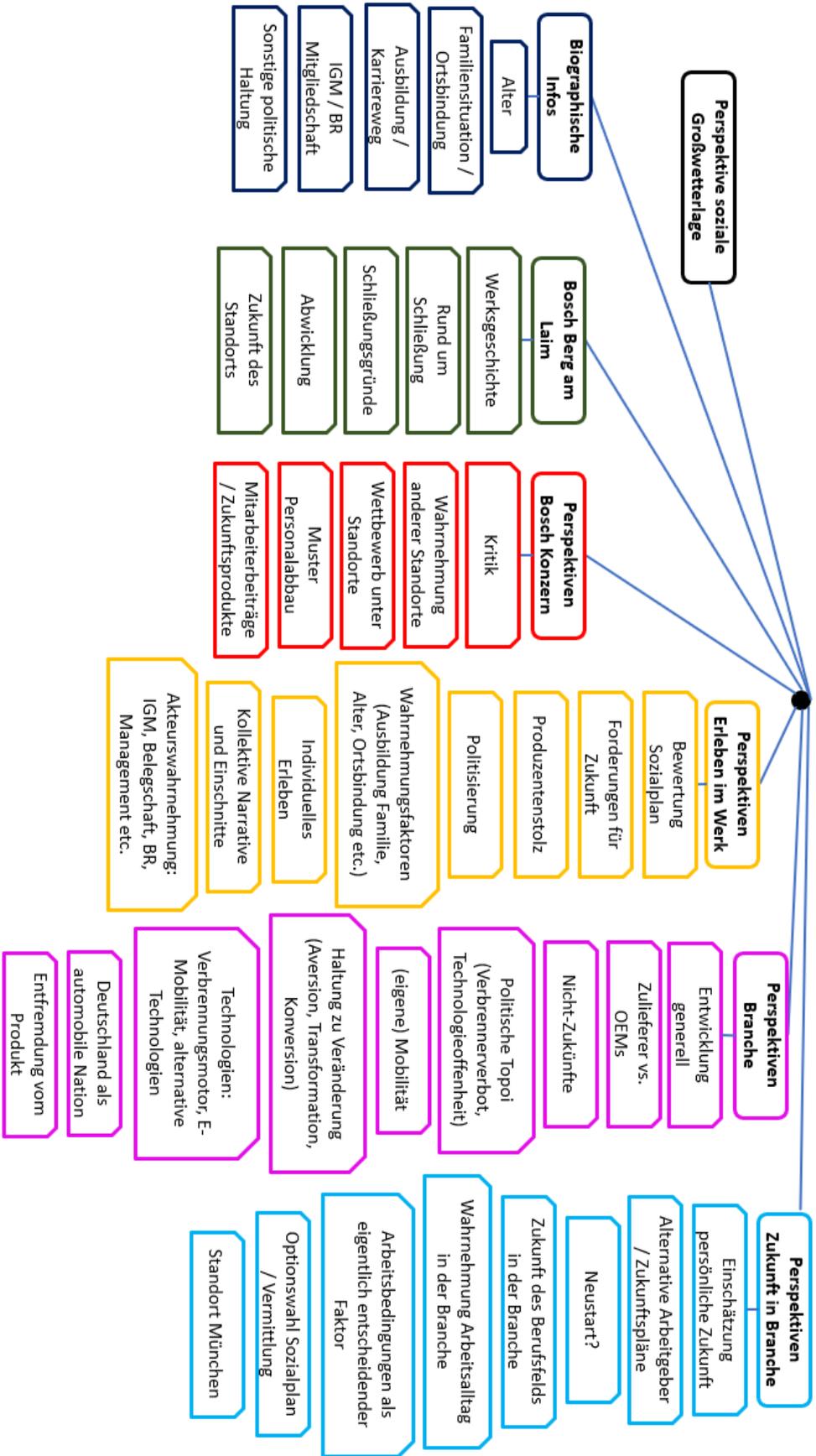
## Textuelle Quellen

<b>Signatur</b>	<b>Institution</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Quelle</b>
<b>LBK1</b>	Lokalbaukommission Landeshauptstadt München	Eintragung Kesselakte Gründung Bosch Werk (damals noch FAG Kugelfischer Schäfer & Co.)	<a href="https://stadtarchiv.muenchen.de/scopeQuery/detail.aspx?ID=638562">https://stadtarchiv.muenchen.de/scopeQuery/detail.aspx?ID=638562</a>
<b>LBK2</b>	Lokalbaukommission Landeshauptstadt München	Eintragung Kesselakte Gründung Bosch Werk (damals noch FAG Kugelfischer Schäfer & Co.)	<a href="https://stadtarchiv.muenchen.de/scopeQuery/detail.aspx?ID=639289">https://stadtarchiv.muenchen.de/scopeQuery/detail.aspx?ID=639289</a>
<b>LBK3</b>	Lokalbaukommission Landeshauptstadt München	Änderungseintragung Häuserakte aus dem Jahr 1977	<a href="https://stadtarchiv.muenchen.de/scopeQuery/detail.aspx?ID=381864">https://stadtarchiv.muenchen.de/scopeQuery/detail.aspx?ID=381864</a>
<b>LBK4</b>	Lokalbaukommission Landeshauptstadt München	Neubau einer Leichtbauhalle aus dem Jahr 1990	<a href="https://stadtarchiv.muenchen.de/scopeQuery/detail.aspx?ID=381866">https://stadtarchiv.muenchen.de/scopeQuery/detail.aspx?ID=381866</a>
<b>BA1</b>	Antrag des Bezirksausschuss Berg am Laim an die Landeshauptstadt München	Antrag Plenumssitzung 28.07.2021: Mögliche Anschlussverwendung des Grundstück Truderinger Str. 191	<a href="https://risi.muenchen.de/risi/antrag/detail/6736767">https://risi.muenchen.de/risi/antrag/detail/6736767</a>
<b>BA2</b>	Antwortschreiben der Landeshauptstadt München auf den Antrag des BA Berg am Laim	Antwortschreiben auf den Antrag vom 28.07.2021: Mögliche Anschlussverwendung des Grundstück Truderinger Str. 191	<a href="https://risi.muenchen.de/risi/antrag/detail/6736767?dokument=v6788926">https://risi.muenchen.de/risi/antrag/detail/6736767?dokument=v6788926</a>
<b>BA3</b>	Nichtöffentlicher Antrag des Bezirksausschuss Berg am Laim an die Landeshauptstadt München	Nichtöffentlicher Antrag Plenumssitzung 31.08.2021: Information zum Sachstand Bosch Werk in Berg am Laim	
<b>BA4</b>	Nichtöffentliches Antwortschreiben der Landeshauptstadt München auf den Antrag des BA Berg am Laim	Antwortschreiben auf den Antrag vom 31.08.2021: Information zum Sachstand Bosch Werk in Berg am Laim	
<b>HK1</b>	Schriftliche Auskunft der Abteilung für Historische Kommunikation der Robert Bosch GmbH	Antwort auf Anfrage bezüglich der Werksgeschichte	
<b>BST1</b>	Antwortschreiben ehemaliger Leiter Entwicklungsabteilung Bosch Standort Berg am Laim	Informationen zur Werksgeschichte, vor allem Schwerpunkt Übergang Werk von Kugelfischer zu Bosch	
<b>KLI1</b>	Schriftliche Auskunft Klimaschutz und Klassenkampf	Lehren, Eindrücke und Erfahrungen aus der Bündnisarbeit bei Bosch	

## 11. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zukunftsfähigkeit von Betrieben der Automobil- und Zulieferindustrie (Sittel et al., 2022) .....	15
Abbildung 2: Zusammenhang Beschäftigung und System der Automobilität (eigene Darstellung).....	21
Abbildung 3: Methodischer Ansatz der Arbeit (eigene Darstellung) .....	25
Abbildung 4: Kartenausschnitt Bosch Werk (Maps, 2023) .....	32
Abbildung 5: Pforte Bosch (eigene Aufnahme) .....	33
Abbildung 6: Pforte Arcus (eigene Aufnahme).....	33
Abbildung 7: Kundgebung Bündnisdemonstration (BOB2, eigene Aufnahme).....	35
Abbildung 8: Solidaritätsdemo am Werk (BOB5, eigene Aufnahme).....	35
Abbildung 9: Solidaritätsdemo am Werk (BOB5, eigene Aufnahme).....	36
Abbildung 10: Anti-IAA Demo zum Werk (BOB3; Süddeutsche Zeitung, 2021) .....	36
Abbildung 11: Anti-IAA Aktivist*innen auf Pforte (Süddeutsche Zeitung, 2021) .....	36
Abbildung 12: Polizeieinsatz und Situation am Werk nach Anti-IAA Demonstration (BOB3, eigene Aufnahmen) .....	37
Abbildung 13: Bosch Geschäftsführung bei Jahresbilanzpressekonferenz 2022 vor H2 Logo (Bosch, 2022m).....	65
Abbildung 14: Bosch Wasserstoffeinspritztechnik Bauma 2022 (BOB10, eigene Aufnahme) .....	65
Abbildung 15: Zukunftsbilder und Automobilität (eigene Darstellung) .....	87

12. Anhang  
Codebaum



## Informationsflyer für das Forschungsprojekt:

### „Perspektiven auf die Transformation in der Automobil- und Zulieferindustrie“

#### Um was geht's?

Ich führe für meine Masterarbeit eine Untersuchung von verschiedenen Perspektiven auf die Transformation in der Automobil- und Zulieferindustrie durch. Besonders wichtig ist hierbei die Perspektive von Beschäftigten in Betrieben, in denen diese Transformation konkrete Realität ist. Da ich einen sehr lokalen Fokus auf München legen will, ist das Bosch Werk in der Truderinger Straße 191 ein sehr relevantes Beispiel für einen Transformationsprozess hier vor Ort. Daher suche ich interessierte Beschäftigte, die Interesse haben mit mir in anonymisierten Interviews über ihre Erfahrungen mit und Perspektiven auf anstehende und laufende Veränderungen zu sprechen. So sollen wertvolle Erkenntnisse für zukünftige Veränderungsprozesse und Einblicke in die verschiedenen Erfahrungen der Betroffenen gewonnen werden.

#### Wie ist der Ablauf?

- Führung von Interviews mit einer Dauer von 30 bis 60 Minuten
- Ziel ist die Führung eines möglichst freien Gesprächs über die individuellen Erfahrungen und Perspektiven auf die aktuellen Veränderungen als Beschäftigte in der Automobil- und Zulieferindustrie
- Interviews werden aufgenommen und dann für die Analyse komplett anonymisiert in Text umgewandelt
- Es erfolgt keinerlei Veröffentlichung der Interviews, alles ist komplett anonym

#### Was haben Teilnehmende davon?

Besseres Verständnis der Perspektive der Beschäftigten und damit auch bessere Integration und Beachtung der verschiedenen Bedürfnisse und Ansprüche. Zudem eine Möglichkeit der Wissenschaft ihre Ansichten ohne Einschränkungen und anonym darzustellen.

#### Wen kann ich kontaktieren, wenn ich mitmachen will?

Julian Ziegler, Student Politics & Technology M. Sc., TU München