

Arbeit und Nicht-Arbeit: Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen

Herlyn, Gerrit (Ed.); Müske, Johannes (Ed.); Schönberger, Klaus (Ed.); Sutter, Ove (Ed.)

Postprint / Postprint

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Herlyn, G., Müske, J., Schönberger, K., & Sutter, O. (Hrsg.). (2009). *Arbeit und Nicht-Arbeit: Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen* (Arbeit und Alltag: Beiträge zur ethnografischen Arbeitskulturforschung, 1). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-324607>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Gerrit Herlyn, Johannes Müske, Klaus Schönberger, Ove Sutter (Hg.):

**Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und
Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen**

Arbeit und Alltag, hrsg. von Irene Götz, Gertraud Koch, Klaus Schönberger und
Manfred Seifert, Band I

ISBN 978-3-86618-308-7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2009, 366 S.,
€ 32.80

Mit dem Begriff der Entgrenzung lassen sich aktuelle Phänomene des Wandels von Arbeit und Arbeitskulturen fassen. Lange bestehende Standards von Arbeitsverträgen, Arbeitszeiten oder Arbeitsplätzen und -orten befinden sich in Auflösung oder werden ausgeweitet. Abgrenzungen von Arbeit und Arbeitslosigkeit, Familien- und Reproduktionsarbeit, von klassischer Lohnarbeit und Bürgerarbeit sowie gesellschaftlichem Engagement verlieren zunehmend an Schärfe. Die Grenzen der Bedeutung und des Verständnisses von Arbeit und Nicht-Arbeit werden gegenwärtig neu verhandelt. Die Autorinnen und Autoren untersuchen in empirischen Fallstudien die alltagskulturelle Dimension der mit dieser Entwicklung verknüpften gesellschaftlichen Wandlungsprozesse.

Schlüsselwörter: Kulturwissenschaft, Volkskunde, Arbeit,
Arbeitskulturenforschung, Entgrenzung,
Flexibilisierung, Prekarisierung

Arbeit und Alltag

Beiträge zur ethnografischen Arbeitskulturenforschung

Schriftenreihe der Kommission Arbeitskulturen
in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde,

herausgegeben von

Irene Götz, Gertraud Koch, Klaus Schönberger und
Manfred Seifert

Band I

Gerrit Herlyn,
Johannes Müske,
Klaus Schönberger,
Ove Sutter
(Hg.)

Arbeit und Nicht-Arbeit

Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen

Rainer Hampp Verlag

München und Mering 2009

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN: 978-3-86618-308-7

Arbeit und Alltag: ISSN 1867-6316

DOI 10.1688/9783866183087

Umschlaggestaltung: Eric Hinz

Coverfoto: Christine Nebelung

© 2009 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Inhalt

Zur Einleitung: kulturwissenschaftliche und soziologische Perspektiven

Gerrit Herlyn, Johannes Müske, Klaus Schönberger, Ove Sutter

Ethnografische Arbeitskulturen-Forschung und Entgrenzungsprozesse 11

Michael Vester

Arbeitsteilung, Arbeitsethos und die Ideologie der Entgrenzung 21

Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit in Unternehmen

Johannes Müske

Flexibilisierung als Entgrenzung
Technisierungsprozesse und die Veränderung von gewerblicher Arbeit 51

Barbara Lemberger

Leben und Arbeiten unter Nähe
Entgrenzungstendenzen in einem kleinen Familienunternehmen 67

Ulrike A. Richter

Fatalismus der Marktopfer?
Rationalität und Macht in einem Unternehmen 85

Judith Krohn

Subjektivierung von Arbeit
Zusammenhänge zwischen Unternehmenskultur und Belegschaftsvertretungen
am Beispiel eines Textilkonzerns 99

Rudi Maier

„Ein Herz braucht das Blut, so wie wir unsere Kunden ...“
Firmenhymnen und Firmensongs aus kulturwissenschaftlicher Perspektive 117

Ausbildung und Qualifikation

Gertraud Koch

Die Relationalität von Bildungs- und Arbeitsbegriff

Zur historischen Dimension der Subjektivierung von Arbeit 143

Ingo Matuschek, Frank Kleemann

Simulator und Autopilot

Zur Virtualisierung der Pilotentätigkeit 161

Jochen Konrad

Spielwelt und Arbeitswelt

Strukturen und Parallelen im Spannungsfeld Online-Spiele und Arbeit 181

Mobilität und Migration

Sabine Hess

Migrantische HausArbeit

Zur prekären Kommerzialisierung der Sphäre der ‚Nicht-Arbeit‘ 201

Burkhard Hergesell

Migranten – Grenzgänger – Entgrenzte 215

Kämpfe um den symbolischen Wert der Arbeit

Jens Wietschorke

Pädagogische Arbeit

Zur symbolischen Ökonomie des Bildungsbürgertums 1900–1930 233

Katrin Lehnert

„Sozialschmarotzer“ versus „Arbeitskraftunternehmer“

Aktuelle Hintergründe der Sozialmissbrauchdebatte 245

Christine Nebelung

Erwerbs-, aber nicht arbeitslos

Chancen und Grenzen von Eigenarbeit aus der Perspektive ostdeutscher Landbewohner 265

Linda Nierling

Die Anerkennung von ‚Arbeit‘ in der Erwerbsarbeit und der
Nicht-Erwerbsarbeit 283

Widerständige Praxen und Prekarität

Ove Sutter

Kritik der Produktionsverhältnisse und entgrenzte Autorschaft
im dokumentarischen Hörspiel der 1970er Jahre
in Westdeutschland 301

Marion Hamm, Stephan Adolphs

Performative Repräsentationen prekärer Arbeit:
Mediatisierte Bilderproduktion in der EuroMayDay-Bewegung 315

Marianne Pieper, Efthimia Panagiotidis, Vassilis Tsianos

Regime der Prekarität und verkörperte Subjektivierung 341

Autorinnen und Autoren 358

Zur Einleitung: kulturwissenschaftliche und
soziologische Perspektiven

Gerrit Herlyn, Johannes Müske, Klaus Schönberger, Ove Sutter

Ethnografische Arbeitskulturen-Forschung und Entgrenzungsprozesse

„Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen“ – unter diesem Titel fand vom 29.–31.3.2007 die 13. Tagung der Kommission Arbeitskulturen innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde im Museum der Arbeit in Hamburg statt, deren Beiträge in diesem Band auszugsweise dokumentiert sind. Mit dem Begriff der Entgrenzung lassen sich Phänomene fassen, die zentral für den gegenwärtigen Wandel von Arbeit und Arbeitskulturen sind. Arbeit verändert sich strukturell und wird neu strukturiert, indem lange bestehende Standards von Arbeitsverträgen, Arbeitszeiten oder Arbeitsplätzen und -orten ausgeweitet beziehungsweise ‚entgrenzt‘ werden. Auch die Grenzen der Bedeutung und des Verständnisses von Arbeit und Nicht-Arbeit werden neu verhandelt. Abgrenzungen etwa von Arbeit und Arbeitslosigkeit, Familien- und Reproduktionsarbeit, klassischer Lohnarbeit und Bürgerarbeit beziehungsweise gesellschaftlichem Engagement werden zunehmend unscharf. Auseinandersetzungen darüber, was als adäquate, als gesellschaftlich sinnvolle oder notwendige, als produktive Arbeit anerkannt wird, bestimmen die gesellschaftliche und politische Diskussion ebenso wie die Entgrenzungen und neuen Grenzziehungen unter Begriffen wie „Zumutbarkeit“, „1-Euro-Jobs“ und „Hartz IV“.

In der Arbeits- und Industriesoziologie wird unter dem Stichwort der Entgrenzung von Arbeit inzwischen versucht, die mit dem Wandel der Erwerbsarbeit verbundenen soziokulturellen Prozesse oder – eher soziologisch formuliert – die strukturellen Veränderungen von Arbeit zu fassen. Diese Entgrenzungsprozesse können – mit Günther Voß formuliert – „als leitende Tendenz“ verstanden werden. Gemeint sind damit die

„derzeitigen Veränderungen der Arbeitsverhältnisse insgesamt, die alle sozialen Ebenen der Verfassung von Arbeit betreffen: übernationale und gesamtgesellschaftliche Strukturen von Arbeit, die Betriebsorganisation nach außen und innen, Arbeitsplatzstrukturen und das unmittelbare Ar-

beitshandeln sowie schließlich insbesondere auch die Arbeitssubjekte, das heißt ihre Persönlichkeitseigenschaften (vor allem die Qualifikationen) sowie ihre Lebensverhältnisse“. (Voß 1998: 474)

Bei der Beschreibung und Analyse der Entgrenzungsprozesse stehen insbesondere drei Aspekte im Vordergrund:

— Zum ersten das Feld der Unternehmensorganisation. Entgrenzung meint hier zunehmende Flexibilisierung und Informalisierung von Arbeitszeiten, aber auch ein Verschwimmen von Grenzen der Arbeitsteilung und der (behaupteten) Neuordnung von Hierarchien. Ebenso ist in diesem Zusammenhang die Flexibilisierung von Arbeitsorten – Stichwort etwa Teleheimarbeit (Kleemann 2005) – zu nennen.¹

— Zweitens betrifft dies die Beschäftigungsformen selbst, wenn etwa zu beobachten ist, dass Teilzeitarbeit zunimmt oder wenn Selbständigkeit in Form von Klein- und Kleinstunternehmen zunehmend zur Existenzgrundlage wird. Der Zunahme dieser Formen steht korrespondierend der „Bedeutungsverlust des so genannten ‚Normalarbeitsverhältnisses‘“ (Wolf/Mayer-Ahuja 2002: 197) gegenüber.² Der Anteil so genannter ‚atypischer‘ Arbeitsverhältnisse gegenüber den Normalarbeitsverhältnissen an der abhängigen Beschäftigung nimmt seit Anfang der 1970er Jahre in Westdeutschland zu (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996: 64; vgl. auch Diekmann/Jann 2003).³

¹ Zur Diskussion der quantitativen Entwicklung und der Leitbildfunktion des Diskurses über Telearbeit, vgl. insbesondere Kleemann (2005: 13–20).

² „Normalarbeitsverhältnis“ bedeutet in diesem Zusammenhang ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Vollzeitverhältnis.

³ Allerdings kann (noch) nicht von einer Verdrängung des Normalarbeitsverhältnisses durch prekäre Arbeitsbeziehungen gesprochen werden, da die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse im gleichen Zeitraum nicht zurückgegangen ist (vgl. Diekmann/Jann 2003). Vielmehr muss von einer Gleichzeitigkeit prekärer und abgesicherter Arbeitsbeziehungen ausgegangen werden. Ein weiteres Indiz für die Tendenz der Prekarisierung ist die Entwicklung der Einkommenshöhe. So hat in Westdeutschland seit 1980 die Zahl derer, die zu weniger als 75 Prozent des Durchschnittseinkommens in Vollzeit arbeiten, um fast 400.000 zugenommen. Gleichzeitig sank die Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten um 1,4 Millionen. Darüber hinaus stieg der Anteil der Armutseinkommen (weniger als 50 Prozent eines Durchschnittseinkommens) bei Vollzeitbeschäftigten gleichermaßen (vgl. Schäfer 2003: 422).

Hier ist insgesamt ein Bündel an Folgen festzustellen, das sich als zunehmende Prekarisierung von Arbeit kennzeichnen lässt.

— Als dritte Tendenz wäre die beobachtbare „Subjektivierung von Arbeit“ (Springer/Schönberger 2003) zu nennen, wenn in einer wachsenden Zahl von Arbeitsverhältnissen auch die Subjektivität, die Kreativität und die Emotionen der Beschäftigten Teil der zu erbringenden Arbeitsleistung und quasi unquantifizierbar in Zeit oder anderen Indikatoren abgeschöpft werden. Im Kontext der Diskussion um „immaterielle Arbeit“ (Lazzarato 1998) lässt sich hier auch von „affektiver Arbeit“ (Hardt 2002) sprechen.

Diese drei Tendenzen führen zu erheblichen Veränderungen für die im Fordismus noch klarer getrennten Bereiche von Arbeit und Nicht-Arbeit, etwa hinsichtlich der Organisation von Familie, Freizeit und Reproduktion. Der darüber vollzogene Übergang von einer fordistischen zur postfordistischen Regulation von Arbeits- und Produktionsweisen bedeutet zugleich auch eine spürbare Veränderung der Anforderungen für die unterschiedlichen „Konzepte alltäglicher Lebensführung“ (Voß 1995; Schönberger 2007).

Insbesondere der letztgenannte Aspekt impliziert unserer Ansicht nach auch eine Entgrenzung der volkswissenschaftlich-kulturwissenschaftlichen Erforschung von Arbeit und Arbeitskulturen im Hinblick auf die Perspektive der Nicht-Arbeit. Dies war zugleich einer der Ausgangspunkte für die Formulierung des Tagungsthemas. Damit wird an die 11. Tagung am Bonner Seminar für Volkskunde (2002) angeschlossen, bei der die Frage der Virtualisierung der Arbeit (Huber/Hirschfelder 2004) im Mittelpunkt stand und die ethnographische Erfassung neuer Formen immaterieller Arbeit diskutiert wurde. Zugleich wird die Debatte der 12. Tagung in Passau (2005) fortgesetzt, bei der unter der Überschrift „Arbeitsleben und biographische (Um-)Brüche in der späten Moderne“ (Seifert/Götz/Huber 2007) die biographische Erfahrung und Verarbeitung des Wandels der Arbeitswelt im Mittelpunkt stand.

Als zweiter Ausgangspunkt – hier sei nochmals die prozessuale Dimension des Entgrenzungsbegriffs betont – ist für die Volkskunde und ihre Nachfolgedisziplinen Europäische Ethnologie, Kulturanthropologie und

Empirische Kulturwissenschaft die Perspektive auf die historische Dimension von Entgrenzung und Begrenzung von Arbeit zentral. Diese Ausrichtung, die mit dem Paradigmenwechsel hin zur Arbeits- und Organisationsethnographie etwas verloren gegangen ist, kann gerade mit dem historisch vergleichenden Blick differenzierende Einsichten in Entgrenzungs- und Begrenzungsprozesse liefern.

Ein dritter Aspekt, der mit der Entgrenzungsthematik verbunden ist, sind die Auseinandersetzungen um Arbeit aus volkskundlich-kulturwissenschaftlicher Perspektive. Mit den von Bernd-Jürgen Warneken (2006) in seiner kürzlich erschienenen „Ethnographie populärer Kulturen“ herausgestellten Leitmotiven Widerständigkeit und Kreativität lässt sich ein weiterer wichtiger Zugang markieren: In den Fokus rücken symbolische Kämpfe und Aushandlungsprozesse um Arbeit, die ethnographische Betrachtung von Gruppen- und Teilkulturen, Klassen oder Milieus, in denen die Subjekte perspektivisch als handelnde Akteure verstanden werden (auch in Abgrenzung zu einer Industriesoziologie, der vor lauter ‚Vermachtung‘ oder gar ‚Entfremdung‘ das Subjekt abhanden gekommen ist, vgl. Wolf 1999).⁴ Insgesamt lässt sich also der volkskundlich-kulturwissenschaftliche Zugang zu Arbeitskulturen als einer der Binnenperspektive der Arbeit und der Arbeitswelten beschreiben. Gemäß dem Verständnis unserer Fächer liegen die Schwerpunkte auf empirisch-qualitativen Arbeiten, mit denen versucht werden soll, Umgangsweisen, Handlungsmöglichkeiten und Handlungsmuster zu beschreiben und hierüber die konkreten Modi für den angesprochenen Wandel zu analysieren.

Vor dem Hintergrund der wechselhaften Entwicklung der Kommission war der große Rücklauf auf den Call for Papers erfreulich. Dies darf auch dahingehend interpretiert werden, dass die Frage nach den Arbeitskulturen als thematische Klammer für die gegenwärtigen Forschungsinteressen innerhalb der Nachfolgedisziplinen der Volkskunde nach wie vor oder wieder wichtig geworden ist. Wenn eine solche Kommissionstagung auch außer-

⁴ Ein radikaler Gegenentwurf findet sich demgegenüber bei Beverly J. Silver, die am explizitesten und in historischer Perspektive eine in der Tradition des Operaismus (vgl. Wright 2005) argumentierende Interpretation der generellen Tendenz des Widerspruchs von Kapital und Arbeit herausarbeitet und dabei die Widerständigkeit der „lebendigen Arbeit“ in den Mittelpunkt ihrer tatsächlich globalen Perspektive rückt.

halb des Faches zur Kenntnis genommen wird, zeigt dies darüber hinaus die Anschlussfähigkeit der unter der Perspektive der Arbeitskulturen verhandelten Fragestellungen.

Viele der eingegangenen Themenvorschläge dokumentierten auch, dass gerade bei den volkskundlichen KulturwissenschaftlerInnen im Übergang zwischen Studium und Beruf wieder kritischere Perspektiven auf Arbeit wichtig werden, indem die Binnenperspektive ethnographischer Forschungen – stärker noch als in den 1990er Jahren mit der Orientierung an der Unternehmensethnographie – für Auseinandersetzungen mit Machtverhältnissen und strukturellen Ungleichheiten genutzt wird. Die von Rolf Lindner (2000: 155) kritisch konstatierte „Verbetriebswissenschaftlichung“, also die Kehrtwende weg von den Subjekten („Arbeiterkultur“) hin zur „Organisationskultur“ inklusive dem nicht nur aus der Rückschau etwas naiven Phantasma von einer „ethnographischen Organisationsberatung“, wie es die Berliner Tagung (2000) noch Glauben machen wollte, ist offenbar zum Stehen gekommen beziehungsweise hat sich aus verschiedenen Gründen als Illusion erwiesen (vgl. Schönberger 2003; 2004). Es bleibt jedoch das Verdienst dieser Entwicklung, an der Öffnung der Arbeitskulturforschung für eine ethnografische Erforschung der Abläufe und Praxen in den Betrieben – und damit eines bis dahin weitgehend unberücksichtigten Feldes – mitgewirkt zu haben.

Mit dem Tagungsort, dem Hamburger Museum der Arbeit, schloss die Kommission Arbeitskulturen an einen Ort ihrer frühen Geschichte an. Die 2. Kommissionstagung fand 1983 im Museum für Hamburgische Geschichte statt, dem heutigen Hamburgmuseum, in dem das damalige Institut für Volkskunde bis 1988 untergebracht war. Im Rückblick auf die damals verhandelten Themen fällt die deutliche Ausrichtung auf die ‚klassische‘ Industriearbeiterkultur auf. Zudem spielten gegenwartsorientierte Forschungen bestenfalls eine untergeordnete Rolle. Die neben den Nachfolgedisziplinen der Volkskunde beteiligten Nachbardisziplinen waren vor allem verschiedene Spielarten der Geschichtswissenschaft (insbesondere die Sozialgeschichte).

Die Kommission, die bis zu ihrer Umbenennung 1992 ‚Kommission Arbeiterkulturen‘ hieß und sich dann den Namen ‚Arbeitskulturen‘ gab, weist sowohl inhaltlich als auch von den beteiligten ProtagonistInnen her eine

durchaus wechselvolle Geschichte auf. Ihr Wirken ist, so banal dies klingen mag, eben auch immer Spiegel ihrer jeweiligen Zeit. Der Umstand, dass in unseren Fächern bis Ende der 1980er Jahre überwiegend die ArbeiterInnenfreizeit, das Wohnen und die ArbeiterInnenbewegungskultur im Mittelpunkt standen, war einer gesellschaftlichen Verfasstheit der Arbeit geschuldet, die sowohl das Leben als auch den Widerstand gegen die Lohnarbeit außerhalb der Arbeit verortete. Im Fordismus wurden Arbeit und Nichtarbeit zeitlich und räumlich getrennt. Dies entsprach auch dem Fokus der Kulturanalyse der Arbeit im Fordismus. War die Abkehr von der ArbeiterInnenkultur auch einem ideologischen Bedürfnis nach 1989 geschuldet, so wurde paradoxerweise das Richtige mit der falschen Begründung getan. Die Hinwendung zur Arbeitskultur lässt sich nämlich auch dahingehend interpretieren, dass die postfordistische Arbeit eben diese Unterscheidung zwischen Außen und Innen nicht mehr kennt – oder sie zumindest tendenziell in Auflösung begriffen ist (Hardt/Negri 2000).

Was hat das mit dem Subjekt der Wissenschaft zu tun? Auffällig in den Vorbereitungen zu dieser Tagung war für uns die Abstinenz jener Generation volkswissenschaftlich-kulturwissenschaftlich Forschender, die sich – zumindest zeitweise – intensiv mit der Thematik auseinandergesetzt haben. Ein Stück weit, so unsere Hypothese, ist dieser Generationswechsel nicht nur ein ‚natürlicher‘ oder absehbarer Personalwechsel, sondern er hat auch mit den Biographien der Beteiligten zu tun. Es ist eben nicht so, dass ein Thema überwiegend aus ideologischen Gründen ad acta gelegt wurde, vielmehr reflektiert diese thematische Entwicklung auch den Übergang vom Fordismus zum Postfordismus und den fundamentalen Wechsel der Arbeitsverständnisse. Sowohl die Abwendung von der ArbeiterInnenkultur durch die BegründerInnen der Kommission als auch die Hinwendung zur Arbeitskultur ist kein zufälliges Ereignis oder eine dezidierte überwiegend ideologisch herleitbare Folge des Zusammenbruchs des Staatssozialismus. Insofern sich das fordistische Leitbild der Arbeit aufzulösen begann, änderte sich nicht nur der Untersuchungsgegenstand kulturwissenschaftlicher Arbeitsforschung, sondern es fand damit zugleich auch ein Generationswechsel unter den wissenschaftlichen AkteurInnen statt. Die ForscherInnenbiographien, ihre Forschungsinteressen wie auch -perspektiven entsprechen auch den Bedingungen ihrer Zeit, und von den veränderten Arbeitsbedingungen sind

nicht zuletzt auch (junge) KulturwissenschaftlerInnen existenziell betroffen. Der klar strukturierte und sichere Aufstieg innerhalb der Universitätshierarchie, den die GründerInnen der Kommission noch in der Regel als normal erleben durften, bildet für die aktuelle ForscherInnengeneration nur noch die (nach wie vor größtenteils angestrebte) Ausnahme. Dass diese Erfahrungen des eigenen Erwerbsalltags auch die Sicht auf den Untersuchungsgegenstand prägen, kommt aufgrund der (unfreiwilligen) Insider-Perspektive – so bedauerlich dies nicht nur aus arbeitspolitischer Perspektive auch ist – der Erforschung von Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen zugute. Eine Forschungsperspektive, die Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis nur als defizitär wahrnimmt, vermag aktuelle Wandlungstendenzen der Arbeitswelt und des damit verbundenen arbeitspolitischen Engagements nur erschwert nachvollziehen, selbst wenn beides sich im direkten beruflichen Umfeld abspielt.

Thematische Schwerpunkte

Einen wichtigen Ausgangspunkt der Tagung bildete der Eröffnungsbeitrag von Michael Vester, der eine Studie zu Übergriffen in die Sphäre der Selbstbestimmung bei der Arbeit und im Privatleben von hoch qualifizierten Industriebeschäftigten vorstellte. Sein Beitrag, auf den im Verlauf der Tagung wiederholt Bezug genommen wurde, beschreibt die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse der sozialen Mitte, die bisher als weitgehend stabil galten. Empirisch weist er nach, dass nicht nur der Arbeitsplatz(verlust) selbst, sondern auch Umstrukturierungen, die die Qualität der Arbeit betreffen, verunsichernd wirken und neue Herausforderungen an gewerkschaftliche Interessenvertretungen stellen.

Ein erster Themenblock in diesem Band betrifft die Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit in den Unternehmen. Auch wenn die ethnographisch in den Blick genommenen Unternehmen heterogen sind und sowohl kleine Familienunternehmen (Lemberger) als auch Großunternehmen (Müske; Krohn) untersucht werden, kann mit dem akteurbezogenen Blick jeweils herausgearbeitet werden, in welcher Weise die arbeitsweltlichen Veränderungen im Sinne von Subjektivierung für die Betroffenen jeweils ganz unterschiedliche Formen von Entgrenzung bedeuten. Darüber hinaus

kann aus einer ethnographischen Sicht zugleich untersucht werden, in welcher widersprüchlicher Weise sich in einem Betrieb Rationalität und Macht konstituieren (Richter). Mit der Thematik der Firmenhymnen (Maier) wird darüber hinaus auch kulturwissenschaftliches Neuland betreten. Damit trägt der Verfasser nicht zuletzt auch dem Wunsch Rechnung, seinen – zunächst im Sinne einer Lecture Performance („MC Orgelmüller“) gehaltenen – künstlerischen Beitrag auch in einem kulturanalytischen Sinne auszuarbeiten.

Ein zweiter Schwerpunkt untersucht in einer historischen Perspektive zum einen Ausbildung und Qualifikation von Lehrlingen beziehungsweise Auszubildenden als Orte der institutionellen Vermittlung von Vorstellungen, Werten und kulturellen Praxen im Hinblick auf die Entgrenzung von Arbeit und Leben (Koch). Ein weiterer Beitrag diskutiert den Zusammenhang von Virtualisierung der Pilotentätigkeit, die verstärkte Ausbildung am Flugsimulator und die Rolle des Erfahrungswissens in Bezug auf die Konsequenzen für die „fliegerischen Arbeitskulturen“ (Matuschek/Kleemann). Inwiefern ein Zusammenhang zwischen Computerspiel und Arbeit besteht und welche Rolle erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen aus der Spielwelt zukommt, untersucht ein dritter Beitrag (Konrad).

Ein zentrales Feld, in dem Entgrenzungsprozesse zu beobachten sind, ist die Arbeitsmigration. Während der Beitrag zu migrantischer Hausarbeit (Hess) die Verzahnung zwischen der sozialen Entwicklung der ortsansässigen Mittelklassen im Kontext der osteuropäischen Migration aufgreift und gegen die reine Opferperspektive auch die Handlungschancen einbezieht, kritisiert der zweite Aufsatz aus diesem Themenschwerpunkt den Diskurs über Entgrenzung aus Perspektive der Migration (Hergesell).

Im vierten Schwerpunkt rückt mit der Betrachtung der Kämpfe um den symbolischen Wert der Arbeit deren diskursive Verhandlung in den Blickpunkt. In einer historisch angelegten Untersuchung (Wietschorke) wird die Sicht der bürgerlichen Sozialreformbewegung auf die Erziehung der Arbeiter hin zu einer idealisierten Arbeit und dem richtigen Umgang mit der Nicht-Arbeit der freien Zeit analysiert. Für den Diskurs über „Sozialschmarotzer“ in der Gegenwart (Lehnert) stellen diese bürgerlichen Ideale quasi die historische Folie dar. Die Dynamik der gegenwärtigen Debatte um Arbeit und Nicht-Arbeit und insbesondere um vermeintlichen „Sozialbetrug“

speist sich eben auch aus dem hegemonialen Idealbild eines Arbeitskraftunternehmers sowie dem Diskurs über ‚Employability‘, wie er unter der Schröder-Kanzlerschaft in der Politikwissenschaft vorangetrieben wurde (vgl. z. B. Blancke/Roth/Schmid 2001). Die Kehrseite derselben Medaille thematisieren zwei Beiträge, die sich mit den Anerkennungsstrukturen von Arbeit befassen. Am Beispiel eines ostdeutschen Dorfes lässt sich zeigen, in welcher Weise „Eigenarbeit“ (Nebelung) im Kontext von massenhafter Erwerbslosigkeit dazu beiträgt, gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen und hierüber soziale Strukturen und die alltägliche Nahwelt durch eigene Initiative zu erhalten, zu erneuern und zu gestalten. Auf einer allgemeineren Ebene lassen sich diese Analysen als Auseinandersetzung um die Anerkennung von Erwerbsarbeit versus Nicht-Erwerbsarbeit untersuchen (Nierling). Die Beiträge legen nahe, dass die gesellschaftliche Anerkennung von Arbeit weiter stark von monetären Gesichtspunkten (und damit der Erwerbsarbeit) geprägt bleibt, auch wenn es parallel Tendenzen gibt, weitere Formen der Arbeit (z. B. soziales Engagement, im staatlichen Kontext; Subsistenzarbeit, im Nahbereich) ebenfalls wertzuschätzen.

Nicht zuletzt wendet sich dieser Band mit der Frage nach den widerständigen Praxen beziehungsweise Praktiken und Prekarität einem Schwerpunkt der kulturwissenschaftlichen Arbeitskulturenforschung zu. Nicht nur der Frage nach der Authentizität der Repräsentation von Arbeitern und von Arbeit widmet sich die Untersuchung zum dokumentarischen Hörspiel der 1970er Jahre (Sutter). Zugleich werden diese Erfahrungen daraufhin befragt, inwiefern sie für das gegenwärtige methodische Vorgehen für die Erforschung der Arbeitswelt fruchtbar gemacht werden können. Die performativen Repräsentationen prekärer Arbeit und die damit verbundene mediatisierte Bilderproduktion in der Euromayday-Bewegung (Hamm/Adolphs) inspirieren dazu, nochmals die die Debatte um das ‚Ende der Arbeiterkultur‘ in den 1980er Jahren in Erinnerung zu rufen. Zugleich kann die Bilderproduktion der Euromayday-Bewegung anhand von „Superhelden“ als Versuch angesehen werden, Formen der Repräsentation zu entwickeln, die nicht vereinheitlichen und festlegen, sondern unterschiedliche Arbeits- und Lebensverhältnisse „miteinander interagieren“ lassen. Schließlich werden Prozesse „produktiver Subjektivierung“ (Panagiotidis/Pieper/Tsianos) in den Blick genommen, die sich in „Regimen der für prekarierte Lebens-

und Arbeitsverhältnisse charakteristischen Temporalisierungen” ausbilden. Hierbei werden die untersuchten Aushandlungspraktiken nicht nur als Unterwerfung gelesen, sondern ebenso hinsichtlich ihres widerständigen Potenzials im Sinne von Ermächtigungsprozessen untersucht.

Editorischer Hinweis

Der vorliegende Band stellt den ersten Beitrag der Reihe „Arbeit und Alltag – Beiträge zur ethnografischen Arbeitskulturenforschung“ der Kommission Arbeitskulturen in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (dgv), dar. Die Reihe wird herausgegeben von der Kommission und ihren jeweiligen SprecherInnen. Derzeit sind das Irene Götz (München), Gertraud Koch (Friedrichshafen), Klaus Schönberger (Hamburg/Wien) und Manfred Seifert (Dresden).

Danksagung

Abschließend gilt unser Dank denjenigen, die beim Zustandekommen der Tagung mitgeholfen haben. Dies sind zunächst Prof. Dr. Lisa Kosok und das Team des Hamburger Museums der Arbeit, insbesondere Jan-Hendrik Haack, die uns für diese Tagung im musealen Umfeld klassischer Industriearbeit einen ausgesprochen anregenden Rahmen zur Verfügung gestellt und eine ausgesprochen unkomplizierte Zusammenarbeit ermöglicht haben.

Gleichermaßen gilt unser Dank den ReferentInnen und den AutorInnen dieses Bandes, die unter prekären Bedingungen zum Gelingen der Tagung und auch dieses Bandes beitrugen.

Last but not least möchten wir uns bei der Hamburger Gesellschaft für Volkskunde (hgv) und dem Forschungskolleg Kulturwissenschaftliche Technikforschung am Institut für Volkskunde/Kulturanthropologie der Universität Hamburg bedanken, die diese Publikation nicht nur ideell unterstützt, sondern auch mittels der Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen erst ermöglicht haben.

Literatur

- Blancke, Susanne/ Roth, Christian/ Schmid, Josef (2000): Employability – Herausforderung für den Arbeitsmarkt: auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Stuttgart (Akademie für Technikfolgenabschätzung, Arbeitsberichte Nr. 157). Online: <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1797/> (01.10.2008).
- Diekmann, Andreas/ Jann, Ben (2003): Das Ende der Normalarbeit: Mythos oder Wirklichkeit? In: Allmendinger, Jutta (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Beiträge aus Arbeitsgruppen, Sektionssitzungen und den Ad-hoc-Gruppen (CD-ROM). Opladen. Online: http://www.socio.ethz.ch/people/jannb/publications/Diekmann_Andreas_Methoden.pdf (01.10.2008).
- Hardt, Michael/ Negri, Antonio (2002): Empire. Die neue Weltordnung, Frankfurt/M./ New York.
- Hardt, Michael (2002): Affektive Arbeit. Immaterielle Produktion, Biomacht und Potenziale der Befreiung. In: Subtropen #9/01 – Beilage der Jungle World, 2.1. 2002, S. 1–4. Online: http://www.nadir.org/nadir/periodika/jungle_world/_2002/02/sub01a.htm (01.10.2006).
- Huber, Birgit/ Hirschfelder, Gunther (Hg.) (2004): Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt/M. et al., S. 239–266.
- Kleemann, Frank (2005): Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung. Berlin.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen früh-industrialisierten Ländern. Bonn, Oktober 1996. Online: <http://www.bayern.de/Anlage4500334/BerichtderKommissionfuerZukunftsfragenderFreistaatenBayernundSachsen-Teil1.pdf> (01.10.2008).
- Lazzarato, Maurizio (1998): Immaterielle Arbeit. Gesellschaftliche Tätigkeit unter den Bedingungen des Postfordismus. In: Negri, Toni/ Lazzarato, Maurizio/ Virno, Paolo: Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion. Berlin, S. 39–52.
- Lindner, Rolf (2000): Der zweite Abschied vom Volksleben. In: Institut für Europäische Ethnologie der Universität Wien (Hg.): Volkskultur und Moderne. Europäische Ethnologie zur Jahrtausendwende. Festschrift für Konrad Köstlin. Wien, S. 149–155.
- Schäfer, Claus (2003): Effektiv gezahlte Niedriglöhne in Deutschland. In: WSI Mitteilungen, Nr. 7, S. 420–428. Online: http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2003_07_schaefer.pdf (01.10.2008).
- Schönberger, Klaus/ Springer, Stefanie (Hg.) (2003): Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt/M./ New York.
- Schönberger, Klaus (2003): Arbeit und Freizeit – Integration oder Entgrenzung? Wandel der Erwerbsarbeit: Überlegungen für eine subjektorientierte Empirische Kulturwissenschaft/ Europäische Ethnologie. In: Hess, Sabine/ Moser, Johannes (Hg.): Kultur der Arbeit – Kultur der neuen Ökonomie. Graz (Kuckuck. Notizen zu Alltagskultur. Sonderband 4), S. 141–166.
- Schönberger, Klaus (2005): Von der Entgrenzung der Arbeit zur Entgrenzung der Methoden ihrer Erforschung: Forschungsdesigns und Erhebungstechniken. In: Boes, Andreas/ Pfeiffer,

- Sabine (Hg.): Informationsarbeit neu verstehen. Methoden zur Erfassung informatisierter Arbeit. München (ISF München – Forschungsberichte), S. 18–44.
- Schönberger, Klaus (2007): Widerständigkeit der Biographie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Seifert, Manfred/ Götz, Irene/ Huber, Birgit (Hg.): Flexible Biographien. Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt/M. et al., S. 63–97.
- Seifert, Manfred/ Götz, Irene/ Huber, Birgit (Hg.) (2007): Flexible Biographien. Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt/M. et al.
- Silver, Beverly J. (2005): Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin/ Hamburg/ Göttingen.
- Voß, Günter G. (1995): Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts. In: Projektgruppe ‚Alltägliche Lebensführung‘ (Hg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen, S. 23–43.
- Warneken, Bernd-Jürgen (2006): Die Ethnographie populärer Kulturen. Eine Einführung. Wien/ Köln/ Weimar.
- Wright, Steve (2005): Den Himmel stürmen. Eine Theoriegeschichte des Operaismus. Berlin/ Hamburg/ Göttingen.
- Wolf, Harald/ Mayer-Ahuja, Nicole (2002): „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ – Perspektiven der Arbeitsforschung. In: SOFI-Mitteilungen 30, S. 197–205. Online: http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Image_Archive/mayer-ahuja-wolf2002.pdf (Stand 01.10. 2008).
- Wolf, Harald (1999): Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster.

Michael Vester

Arbeitsteilung, Arbeitsethos und die Ideologie der Entgrenzung

„Entgrenzung“ ist einer jener unbestimmten, verführerischen Begriffe unserer schönen neuen Welt, die nach zwei Seiten hin offen sind. Entgrenzung kann die Aufhebung von äußeren Grenzen bedeuten, die unsere Möglichkeiten einengen. Entgrenzung kann aber auch die Niederreiung derjenigen Grenzen bedeuten, die die sozialen Bewegungen des Bürgertums und der Arbeiterschaft früher einmal erkämpft haben, um die Menschen vor Ein- und bergriffen in die Sphäre ihrer Selbstbestimmung bei der Arbeit oder im Privatleben zu schtzen. Die Einführung des Begriffs Entgrenzung war und ist Teil der großen semantischen Offensive, die sich die emanzipative Terminologie der Alternativbewegungen der 1960er und 1970er Jahre zunutze gemacht hat, indem sie ihr einen Inhalt unterschob, der gerade nicht mit der Befreiung von Vormundschaft, sondern mit deren Gegenteil zu tun hatte, nämlich der Legitimation eines neuen, progressiv gewandeten Autoritarismus.

Die Übergriffe in die Sphäre der Selbstbestimmung bei der Arbeit und im Privatleben waren das Thema eines Forschungsprojektes (s. u., Anmerkungen), über das ich etwas ausführlicher berichten möchte. Das Projekt ist, mit einer von Bourdieu angeregten Methodik (Vester/Teiwes-Kgler/Lange-Vester 2007: 69–84), der Erfahrung mit dem neuen flexiblen Arbeitsregime nachgegangen. Es hat dazu eine weniger beachtete, aber besonders große soziale Gruppe in den Blick genommen: die qualifizierten und hochqualifizierten Industriebeschäftigten der sozialen Mitte, also vor allem gut qualifizierte Facharbeiter, Ingenieure, Angestellte, Studierende und Lernende. Die Studie ergab, dass das lange Zeit verbreitete Bild einer stabilen, gesicherten oder gar saturierten Mitte nicht mehr der Wirklichkeit entspricht. Um den Zorn – oder die Resignation – ber die Zumutungen der Flexibilisierung und der Verunsicherung zu sehen, muss man nicht mehr nur auf die unteren, prekär und gering Beschäftigten blicken und auch nicht mehr nur auf bestimmte hochqualifizierte und hochflexible Dienstleistungen der Kommunikationsbranchen. Der Zorn ist – mehr noch als die Resignation – in der industriellen Mitte angekommen, die einst als

Hort des gesicherten Normalarbeitsverhältnisses und des Volkswohlstands galt.

1. Die Mythen der stabilen Mitte

Im Frühjahr 2007, als ich diesen Bericht auf der Tagung der Kommission Arbeitskulturen vortrug, wollten die Medien von dieser neuen Alltagserfahrung noch nichts wissen. Sie schwelgten in der Euphorie des gerade begonnenen wirtschaftlichen Zwischenaufschwungs, der die mageren Jahre von 2000 bis 2006 abgelöst hatte. In dem Augenblick, in dem ich nun die Aufsatzfassung dieses Vortrags niederschreibe, im März 2008, ist der Zwischenaufschwung schon wieder vorbei. Im März 2007 wurde er noch als Zeichen des Erfolgs der Regierungspolitik von Gerhard Schröder gefeiert. Zu dieser Politik gehörten die enormen Steuerentlastungen für die Unternehmen und der deutliche Abbau des Sozialstaats, nicht zuletzt im Gesundheitssystem und beim Arbeitslosengeld, wie er 2003 in der ‚Agenda 2010‘ propagiert wurde. Dahinter stand die so genannte ‚angebotsorientierte‘ (neoliberale) Wirtschaftspolitik, die die ‚nachfrageorientierte‘ (keynesianische) Wirtschaftspolitik abgelöst hatte. Niedrige Steuern, Sozialleistungen und Lohnkosten sollten die Preise der Exportwaren senken. Die gewünschte Förderung des Exportbooms trat tatsächlich auch ein (Deutschland blieb Exportweltmeister). Aber die Rückgänge der Inlandsnachfrage, die durch die Drosselung der Staatsausgaben und der Arbeitnehmerinkommen bedingt waren, konnten das nicht wettmachen.

Dass der Aufschwung nicht nachhaltig sein würde, galt als Schwarzmalerei. „Klagen auf hohem Niveau“ (Tutt 2007) – das war noch im März 2007 der Tenor von Titeln, unter denen erst in der Wirtschaftspresse und dann auch in sozialliberalen Blättern die so genannten Mittelschichten in Deutschland beschrieben wurden. „Stabile Mitte“, hieß es in der *Frankfurter Rundschau*: „Die Mittelschicht ist nicht abgestiegen (...). Die Armut der Unterschicht aber hat sich verfestigt“ (Wagner/Schupp/Groh-Samberg 2007; differenzierter jedoch: Groh-Samberg 2007). Anlass dieser Entwarnung waren Umfragen wie die der Ebert-Stiftung aus dem wirtschaftlichen Stagnationsjahr 2006, die die These einer wachsenden ‚Prekarität‘ oder Unsicherheit sozialer Lagen auch in der so genannten Mitte bestätigt hatten.

Umfragen, die wiederum ausgelöst worden waren durch den Schock der Bundestagswahlen von 2005, in denen nicht zuletzt die Wähler der Mitte den beiden Volksparteien die gelbe Karte gezeigt hatten. Und zwar als Quittung für allzu forsche Versuche, die Systeme der sozialen Sicherung neoliberal zu deregulieren.

Das sollte angeblich der Schnee von gestern sein. Die Rhetorik des Aufschwungs gab sich wissenschaftlich. Die zitierten Artikel stützten sich jedes Mal auf Daten, und zwar des repräsentativen ‚Sozio-oekonomischen Panels‘ (SOEP), der Längsschnittuntersuchung einer großen Bevölkerungstichprobe. Danach sammelten sich die Armen und Dauerarbeitslosen bei den untersten, am schlechtesten ausgebildeten Milieus. Die obersten Gruppen prosperierten enorm. Die etwa 60 Prozent in der Mitte zwischen diesen Extremen aber hatten mehr oder minder einen konstanten Teil der Gesamteinkommen. Der Anteil war, nach den bis 2007 verfügbaren Daten, gleich bleibend oder, in der statistischen Sprache, „stabil“. Die Arbeitnehmer der Mitte waren zwar häufiger, aber nur befristet arbeitslos, weil sie immer wieder neue Beschäftigungsmöglichkeiten fanden.

Was sie als Ersatz fanden, ob auch die Qualität der Arbeitsverhältnisse, der Lebensverhältnisse „stabil“ war, das wurde nicht gesagt. Gesagt wurde nur, dass die Mitte nicht materiell verelendet – dass es die Ärmsten viel schlechter haben. Wenden wir das Argument, dann bedeutete „Stabilität“: Die Einkommen der Mitte stagnieren. Andere Statistiken präzisieren dies: Der Durchschnitt der Einkommen aus abhängiger Arbeit war seit 1983 kaum noch gewachsen, seit 1996 pendelte er auf gleichem, leicht erodierendem Niveau. Bei steigenden Kosten: Energiekosten wurden zur ‚zweiten Miete‘, Krankenversicherungen zu ‚zweiten Lebenshaltungskosten‘. Wir bleiben im Hamsterrad an der gleichen Stelle, müssen dafür aber immer schneller laufen.

Inzwischen liegen neue Daten des SOEP vor, die bis zum Jahre 2006 reichen und die das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin (DIW) unter dem Titel „Schrumpfende Mittelschicht“ analysierte:

„Die Schicht der Bezieher mittlerer Einkommen ist in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich geschrumpft. Ihr Anteil an der gesamten Bevölkerung ging von 62 Prozent im Jahr 2000 auf 54 Prozent im

Jahr 2006 zurück. Entsprechend gestiegen ist der Bevölkerungsanteil an den Rändern der Einkommensverteilung, wobei (...) die Abwärtsmobilität stärker ausgeprägt war (...). Über alle Einkommensschichten hinweg ist festzustellen, dass die ‚Sorgen um die eigene wirtschaftliche Entwicklung‘ zugenommen haben.“ (Grabka/Frick 2008: 101)

Mein Thema sind hier nicht die immerhin 25,4 Prozent der Einwohner, die nach den Daten des SOEP bis 2006 in die Einkommensgruppen von weniger als 70 Prozent (14,0 Prozent der Einwohner) und weniger als 50 Prozent (11,4 Prozent der Einwohner) des mittleren Einkommens abgesunken sind (ebd.: 103). Ich möchte die Aufmerksamkeit vielmehr auf die Frage lenken, warum auch die in der Einkommensmitte verbliebenen 54 Prozent, die offensichtlich nicht in einem ‚materiellen Elend‘ leben, ausgeprägte Sorgen um die eigene wirtschaftliche Entwicklung bekunden. Es betrifft, um es gleich vorweg zu sagen, die Qualität des Lebens und der Arbeit.

Die lyrische Sprache der Werbewirtschaft verkauft uns die ‚weichen Fakten‘ der Lebensqualität unter den Namen ‚Entgrenzung‘, ‚Flexibilisierung‘, ‚Subjektivierung‘. Wir übernehmen diese Sprache und ihre traumhaften Konnotationen. Bei Entgrenzung sehen wir Charly Chaplin in ‚Moderne Zeiten‘ vor uns, eingespannt in die starren Zwänge des Fließbands, ein Automat für einen einzigen Handgriff, ohne eigenen Willen. Aha, die Technik war es, sie drehte uns durch ihre Zahnräder! Und nun kommt die Dienstleistungs-, die Wissensgesellschaft, befreit uns von den Grenzen taylorisierter Massenproduktion, unflexibler Acht-Stunden-Arbeitstage, entfremdeter, ungeliebter Routinearbeit für Geringqualifizierte. Stagnierende Einkommen? Wozu brauchen wir denn ständig wachsende Einkommen und steigenden Konsum, der uns doch unfrei macht? Wir haben, so heißt es, doch immer mehr Gestaltungsspielraum.

Sicherlich ist die ‚taylorisierte Massenproduktion‘, wie Chaplins anarchistischer Film zeigt, zum alptraumartigen Anti-Leitbild der ‚Modernen Zeiten‘ geworden. Aber sie entsprach keineswegs einer ‚historischen Tendenz‘. Der Soziologe Theodor Geiger hat schon 1949 festgestellt, dass die von Marx in der englischen Textilindustrie beobachtete Fragmentierung und Standardisierung der Arbeit nicht zur allgemeinen Tendenz geworden ist,

dass vielmehr, spätestens seit Beginn der deutschen Reichsstatistik um 1880, der Anteil der qualifizierten Facharbeit langfristig immer mehr zugenommen hat.

2. Die Realität der Mitte: zunehmende Qualifikation – wachsende Unsicherheit

Die wirkliche ‚historische Tendenz‘ war also nicht die *fragmentierende* Arbeitsteilung in Handgriffe (wie sie der Taylorismus symbolisiert), sondern die *spezialisierende* Arbeitsteilung in Berufe. Emile Durkheim (1988 [1893/1902]) sah in ihr das Potential einer sozialen und politischen Emanzipation: Die beruflichen Milieus bringen, relativ spontan, in langen, rückschlagsgefährdeten historischen Prozessen, über das Prinzip der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung in Berufe, spezialisierte Kompetenz und deren Anerkennung, Reflexivität und Individualität hervor und zugleich die Ausweitung sozialer Zusammenhänge, Interdependenz, über die engen lokalen und familialen Schranken hinaus. Die Subjektivierung der Arbeit ist also kein neuer, sondern ein seit der Antike hervorgebrachter Prozess der bürgerlichen Gesellschaft. Und die zunehmende Interdependenz der arbeitsteilig Produzierenden, die in der Globalisierung ihrer Dimensionen gipfelt, ebenfalls.

Entgegen dem tayloristischen Mythos hat der Arbeitssoziologe Robert Blauner schon 1964 nachgewiesen, dass die Tendenz zur Dequalifizierung – das ‚de-skilling‘ – der Arbeit sich schon lange zugunsten einer Tendenz der Requalifizierung – des ‚re-skilling‘ – umgekehrt hat. Und dass die Zahl der tayloristischen Fließbandarbeiter und -arbeiterinnen nie mehr als fünf Prozent umfasst hat. Es war also nicht die Technik an sich, sondern ein Organisationskonzept der Managements, das Arbeitszerlegung, -kontrolle und -stress brachte, und zwar auch abseits der Fließbänder, in der spezialisierten Facharbeit, in Büros, bei Heimarbeit, in Teilzeitjobs. Es war kein Naturgesetz, sondern ein Kampfgegenstand zwischen Unternehmen und Gewerkschaften, ob diese immer qualifiziertere Arbeit fremdbestimmt oder, etwa in Systemen der Gruppenarbeit, mehr selbstbestimmt organisiert wurde. Das heißt also, dass *auch* hochqualifizierte Arbeit disziplinierenden, eingrenzenden Reglementierungen unterworfen werden kann.

Nur wer Ross und Reiter nicht nennen will, spricht, wie von einem Naturprozess, von der ‚Erosion‘ des Normalarbeitsverhältnisses, die alles ‚flexibler‘ mache. In der Wirklichkeit geht es um soziale Kämpfe zwischen benennbaren Akteuren. Der Anteil der ‚normalen‘, abhängigen und unbefristeten Vollzeitbeschäftigung an den Erwerbspersonen ist zwar von 1985 bis 2003 von 72 auf 63 Prozent gesunken, aber allein auf Grund der Verdopplung der Teilzeitarbeit (ohne geringfügige Beschäftigung) von 10 auf 20 Prozent, die mit dem weiblichen ‚Dazuverdienen‘ im Dienstleistungssektor verknüpft sind. Die Prozentanteile der anderen Erwerbsverhältnisse stagnieren eher, und zwar die geringfügig Beschäftigten mit nur einer Tätigkeit um 6 Prozent, die mithelfenden Familienangehörigen um 3 Prozent, die Selbständigen ohne Beschäftigte um 5 Prozent und die Selbständigen mit Beschäftigten um 5 Prozent.

So weit so gut? Die neuen Formen stagnieren, und der Wandel findet nur als Verschiebung zwischen den klassischen Formen des deutschen Familienmodells, zwischen dem männlichen Ernährer und der dazuverdienenden Frau statt? Nach außen wirkt das wie eine Strukturverschiebung innerhalb der so genannten ‚Normalität‘. Aber nach innen unterliegt es einer enormen Dynamik. In Deutschland liegt der Stundenverdienst der 20 Prozent teilzeitarbeitenden Frauen erheblich unter dem OECD-Durchschnitt, ebenso wie die Geburtenrate und die Bildungsparameter. Damit ist das ‚männliche Ernährermodell‘ der Familie sogar auf konservativer Seite so unter Druck, dass die Familienpolitik inzwischen zu einem dynamischen Politikfeld geworden ist.

Zudem zerlegt sich die ‚vollbeschäftigte Mitte‘ der Gesellschaft, deren stagnierende Durchschnittseinkommen euphemisierend mit ‚Stabilität‘ gleichgesetzt werden, in verschiedene Lagegruppen. Die Institution der Flächentarifverträge ist kein Bollwerk gegen Einkommensenkungen mehr. Denn zum einen sind sie längst weitgehend flexibilisiert. Zum anderen ist die Lage in den kleineren Betrieben, die überwiegend keine Betriebsräte haben, noch ungünstiger. Mehr als sechs Millionen, knapp ein Viertel der vollzeitbeschäftigten Menschen, erhalten Niedriglöhne, die unter 75 Prozent der effektiven Vollzeitverdienste liegen. Nicht immer, aber häufig wir-

ken – real oder als Drohung – Dumpinglöhne ausländischer Arbeitskräfte als Argument für Einkommensenkungen.

Kurz, die Prekarisierungen und Verunsicherungen von Teilen der Mitte sind eine Frage der Kampf- und Machtkonstellationen, die zur Demontage sozialer Sicherungen und ihrer Institutionen geführt haben und führen. Ich möchte mich nun, dem Thema entsprechend, nicht den klassischen Verlierergruppen, sondern den wachsenden Gruppen der hoch- und höherqualifizierten Arbeitnehmer zuwenden, den ‚geprellten Leistungsträgern des Aufschwungs‘. Denn auch für diejenigen, die gut qualifiziert, beschäftigt und integriert sind, werden soziale Standards unsicher, verschwinden qualifizierte Arbeitsplätze ins Ausland und ist die Hälfte der neuen Arbeitsplätze prekär. In unserer explorativen Pilotstudie für die IG Metall sind wir der Frage nachgegangen, warum diese gut qualifizierten so genannten ‚modernen Leistungsträger‘ sich ihrer Lage nicht mehr sicher sind, wie diese Unsicherheit mit zunehmenden innerbetrieblichen Interessenkonflikten verbunden ist und warum die Gewerkschaften als Vertreter dieser Interessen trotzdem nur bedingt neuen Zulauf finden. Untersucht wurde diese Frage am Beispiel der größten und exportstärksten Branchen, in der Maschinenbau-, Automobil- und Elektroindustrie.

3. Der neue industrielle Konflikt: Berufsethos vs. Kapitalverwertung

Die Unübersichtlichkeit der Lage ist durch das Zusammenkommen widersprüchlicher Tendenzen bedingt. Die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital sind durch zwei widerstreitende Prozesse bestimmt, die beide aus der im Weltmaßstab sich verändernden Arbeitsteilung entspringen:

— Berufsethos: Auf der Seite der Arbeitskräfte beschleunigt die internationale Konkurrenz die langfristige Erhöhung der Arbeitsproduktivität durch ständig steigende Bildungsniveaus und Arbeitsqualifikationen, durch ein re-skilling. Der Umfang der höherqualifizierten Berufsgruppen, die geringer qualifizierte Gruppen hinter sich lassen, nimmt erheblich zu. Dies fördert gleichzeitig die Renaissance eines Berufsethos der guten Fach- und Expertenarbeit, bei der es um einen hohen Gebrauchs

wert der Arbeitsprodukte und um die Autonomie der Arbeitenden selber geht.

— Kapitalverwertung: Auf der Seite der Unternehmen beschleunigt die internationale Konkurrenz die Tendenz, die Profitabilität des Kapitals durch verschiedene Strategien der Entwertung der Arbeitskraft zu stabilisieren oder zu steigern. Damit verschärfen sich auch die Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen Fraktionen der Beschäftigten.

Auf der Leitungsebene verschärfen sich Konflikte zwischen betriebswirtschaftlichen und technischen, kurzfristig und langfristig denkenden Managementfraktionen. Kurzfristige, neoliberale Gewinnstrategien zielen darauf, die Arbeitskraft durch Kostendruck, Flexibilisierung und Arbeitszerlegung, ein neues de-skilling, zu entwerten. Demgegenüber sind langfristig angelegte, konservative Gewinnstrategien darauf ausgerichtet, die steigende Arbeitsproduktivität über paternalistische Strukturen der so genannten Betriebsfamilie (aus)zunutzen, wie etwa im ‚Toyota-Modell‘ (vgl. Schumann/Kuhlmann/Sanders/Sperling 2006).

Die Gewerkschaften reagieren darauf nicht nur mit defensiven Strategien, die die Entwertung der Arbeitskraft und die künstliche Vermehrung eines geringqualifizierten ‚Prekariats‘ einzudämmen suchen. Neue offensive Strategien der Gegenmachtspolitik wollen auch das in Bewegung geratene Gefüge der qualifizierten und hochqualifizierten Berufsgruppen zum Verhandlungs- und Konfliktgegenstand machen, etwa Modelle eines betriebsnahen Produktivitäts- und Mitbestimmungspaktes (ebd.).

4. Die Renaissance des Arbeitsethos

Unternehmen und Gewerkschaften müssen sich heute immer mehr auf einen neuen Arbeitnehmertypus einstellen, auf immer höher qualifizierte Spezialisten, denen es – anders als den taylorisierten Massenarbeitern und mehr noch als den spezialisierten Facharbeitern – nicht allein um das Geld, sondern auch um die Autoritäts- und Anerkennungsverhältnisse im Betrieb geht. Die Gewerkschaften können immer weniger allein von den ökonomischen Interessen an höheren Löhnen, geringeren Arbeitszeiten und sozialer

Sicherheit ausgehen. Im Vordergrund stehen diese eher für ‚entfremdete Routinearbeiter‘, die vor allem um des Entgelts willen arbeiten müssen. Demgegenüber ist im Zuge des zunehmenden re-skilling bis in die industrielle Fertigung hinein eine Wiederbelebung der Facharbeit und ihres ‚Berufsethos‘ zu beobachten (u. a. Blauner 1964; Mallet 1972; Piore/Sabel 1985; Kern/Schumann 1984; Grusky/Sørensen 2001). Die Arbeitskräfte haben höhere Ansprüche an Selbstverwirklichung, Fachkönnen und Gestaltungsspielräume. Gleichzeitig erfordert die komplexere Arbeitsorganisation Problemlösungsstrategien und soziale Kompetenzen wie Überblicks- und Kooperationsfähigkeit. Dem entspricht ein eigener Habitus, bei dem statt (männlicher) Körper- und Kampfkraft auch reflexives Argumentationsvermögen, rationale Verständigungsformen und persönliche Autonomie wichtig werden.

Diese Entwicklung wird in der Forschung aufgenommen durch die These einer zunehmenden, obgleich nicht umfassenden, Renaissance berufsspezifischer Fachkulturen (Grusky/Sørensen 2001; vgl. Durkheim 1988). Danach gewinnen verbindende moralische Regeln der Zusammenarbeit, der Berufsehre, der Ansprüche an die Arbeitsweise und an die Produktqualität, die mit milieuspezifischen Alltagskulturen, Bildungs- und Gesellungspraktiken verbunden sind, wieder mehr an Gewicht. Beispielsweise ist im Berufsethos der Ingenieure die individuelle und kreative Problemlösung ein zentrales Motiv, aber sie ist eingebunden in den Zusammenhang und die Normen der Berufsgruppe. Sie ist die primäre Referenzgruppe, noch vor dem Unternehmen, von dem als Gegenleistung ein besonderes Maß an Honorierung und Vertrauen erwartet wird. Berufsethos und Berufsgruppe sind der Angelpunkt der Identität, an dem kein anderer Akteur, weder Management noch Gewerkschaft, vorbeikommt.

5. Der Statusverlust der Leistungsträger

Diese relative Privilegierung, im Verein mit dem Anspruch an ‚gute fachliche Arbeit‘ und ‚gute Arbeitsprodukte‘, hat für Hochqualifizierte lange auch zur Identifikation mit Unternehmenszielen beigetragen (vgl. Baethge/Denkinger/Kadritzke 1995; Kotthoff 1998; Faust/Jauch/Notz

2000). Aber gerade dieser ständisch privilegierte Status wird heute durch die beiden erwähnten Entwicklungstendenzen untergraben.

Zum einen lässt der funktionale Bedarf den Umfang der immer besser qualifizierten Armee von technischen Experten diese Gruppe erheblich wachsen. Dadurch verlieren die höheren Berufsqualifikationen den Seltenheitswert, der sie früher vor Entlassungen oder Herabstufungen schützte. Höhere Qualifikation als solche privilegiert nicht mehr – entsprechend dem Satz: „Wenn alle sich auf die Zehenspitzen stellen, sieht keiner besser.“

Zum anderen setzen eben daran unternehmerische Strategien an, die das Gros der Ingenieure und technischen Experten als austauschbare Kräfte mit weniger Rechten, Einkommen und Statussicherheit behandeln wie die übrigen qualifizierten Arbeitnehmer auch. Der Druck zu mehr Flexibilität, Kosten- und Zeitkürzungen ist nur die Spitze des Eisbergs. Hinzu kommen Strategien der Herabstufung, die bis in die Berufsausbildung zurückverlängert werden. In diese werden neue halb- und vorakademische Etagen eingezogen, sodass die anspruchsvolle Arbeit der akademischen Ingenieure (mit Diplom und Master) auch von Protoakademikern (Bachelor, Fachhochschulabsolventen), von Halbakademikern (Fachschulabsolventen) oder Nichtakademikern ausgeführt werden kann. Die Auslagerung der Arbeit an hochqualifizierte, aber wohlfeilere Experten der neuen Industrieländer ist nur die Fortsetzung dieser Politik der Unsicherheit, durch die das Interesse an einer kollektiven Interessenvertretung, die den sozialen Status der verschiedenen Arbeitnehmergruppen sichert, wieder wachsen könnte.

Auch die viel beschriebene ‚Entstandardisierung der Lebensläufe‘ ist kein Ausdruck einer gleichsam naturgesetzlichen Tendenz der Erosion und der Individualisierung. Sie ist, so meine These, in großen Teilen institutionell und politisch gestaltet. Die neue Hierarchisierung und Verfügbarmachung umfasst eben auch eine Politik der Lebensphasen. Die verbesserten Berufsausbildungen ziehen nach sich, dass junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen heute nicht mehr mit etwa 15 Jahren von der Hauptschule in den Betrieb wechseln, wo sie durch die älteren Kolleginnen und Kollegen eine erste gewerkschaftliche Sozialisation erhalten. Durch die erheblich verlängerten Ausbildungszeiten bleiben sie auch länger unabhängiger und offener orientiert. Unsere Untersuchung hatte daher auch einbezogen, wie weit sich die Einstellungen zu Gewerkschaft und Beruf im Verlaufe der ver-

schiedenen Lebensphasen veränderten, von der Single-Phase (mit erhöhter Flexibilitätsfähigkeit) über die Familienphase (mit erhöhten Sicherheitsansprüchen) bis zum erhöhten Ausgliederungsrisiko der mehr als 50-Jährigen (mit erhöhten Schutzansprüchen).

6. Exploration eines sich wandelnden Feldes

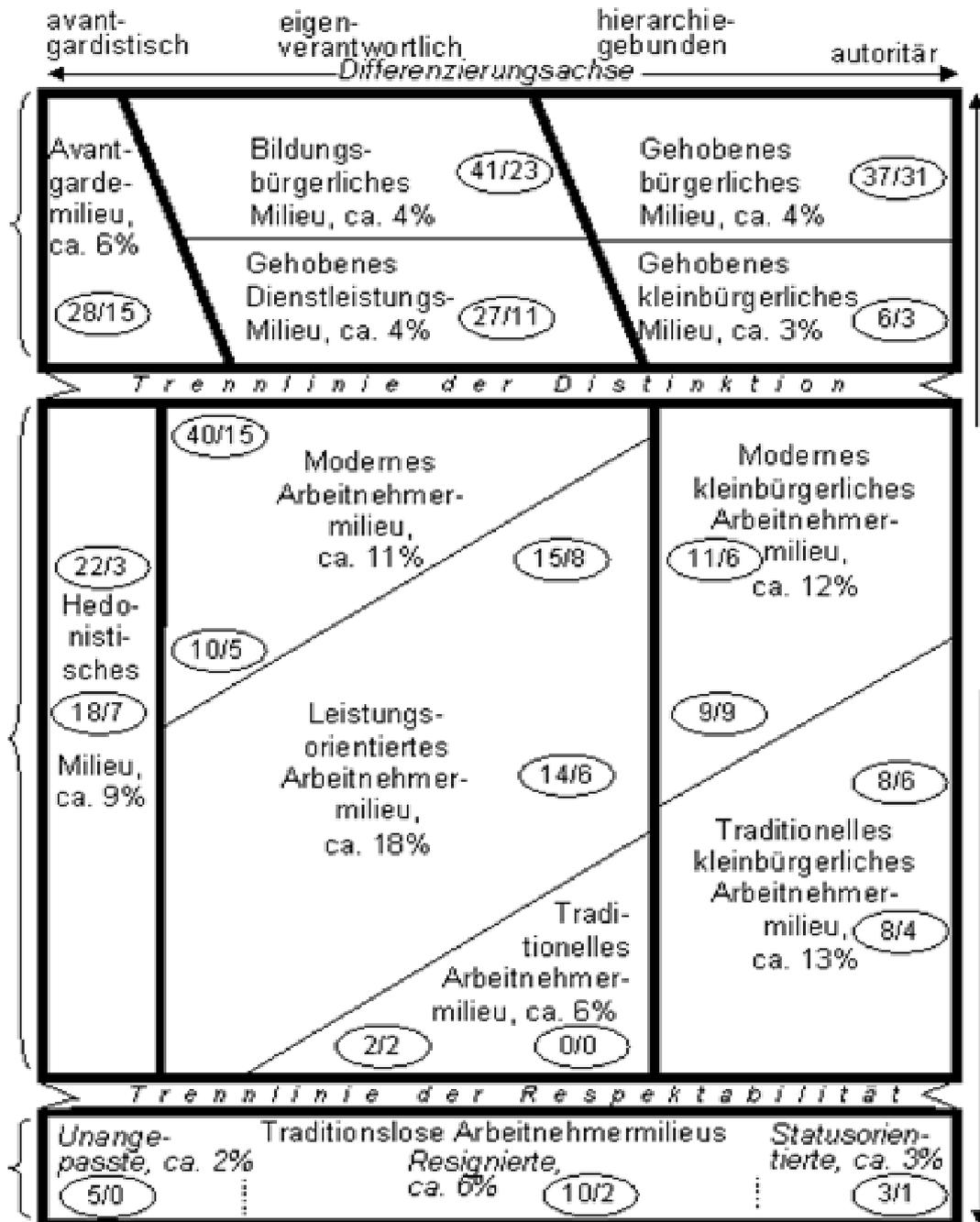
Unsere Pilotstudie sollte die entsprechenden Veränderungen im typologischen Feld höherqualifizierter Arbeitnehmersmilieus explorieren. Die Grundstruktur des typologischen Gesamtfelds der sozialen Milieus ist bekannt. Hier ist sie anhand einer ‚Milieulandkarte‘ (Abb. 1) vereinfacht abgebildet. Die Milieutypen sind in den neunziger Jahren aus repräsentativen Daten entwickelt und dann im sozialen Raum angeordnet worden (Bourdieu 1982; Vester/v. Oertzen/Geiling/Hermann/Müller 2001; Vögele/Bremer/Vester 2002).

Die Abbildung auf der nächsten Seite zeigt diese Milieukonstellation, hochgerechnet auf die Größen von 2003. Jedes Milieu hat Schwerpunkte in bestimmten Berufsfeldern. So dominieren in den oberen Milieus Akademiker und Führungskräfte, in der großen Arbeitnehmermitte die qualifizierten Arbeiter und Angestellten und bei den unterprivilegierten Milieus die an- und ungelernten Tätigkeiten.

Horizontal bildet sich von rechts nach links das re-skilling ab, die Entwicklung zu moderneren Berufen, die mehr Eigenverantwortung und Berufsqualifikation erfordern. Dadurch haben sich die modernen Arbeitnehmersmilieus, die erst seit den achtziger Jahren entstanden sind, als einzige und sehr rasch vergrößert – auf zusammen 23 Prozent der Bevölkerung. Von diesen hat das ‚Moderne Arbeitnehmersmilieu‘ den Schwerpunkt in technischen, organisatorischen und sozialen Schrittmacherberufen und das ‚Moderne kleinbürgerliche Arbeitnehmersmilieu‘ den Schwerpunkt in moderneren kaufmännischen und verwaltenden Berufen. In ihrem Umkreis hat das ‚Bildungskapital‘ besonders zugenommen. (Die ‚Landkarte‘ verzeichnet, oval umrandet, auch die Abitur- und Hochschulabschlüsse der verschiedenen Teilmilieus.)

Soziale Milieus in Westdeutschland – 2003 –

Die ständische Stufung der Bildungswege



ABH Bildungskennziffern: Abitur (einschl. Fachabitur) / Hochschulabschluss (einschl. Fachhochschulen) je 100 Milieuangehörige in Westdeutschland 1991 [Durchschnitt 15,1% / 7,7%]. Abbrecher(innen) Gymnasien und Realschulen 8,8% (1991). Lesebeispiel: In der oberen Teilgruppe des Modernen Arbeitnehmermilieus haben ca. 40% ein Abitur oder Fachabitur und ca. 15% einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss.

Statistische Grundlage der Milieuprofile und der Bildungskennziffern: Repräsentative Erhebung (n = 2.699) der deutschsprachigen Wohnbevölkerung ab 14 Jahre 1991 (nach: M. Vester u. a., Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt a.M. 2001); Neuformulierung der früheren Milieubezeichnungen aufgrund einer differenzierenden Neuauswertung dieser Erhebung (n: Wf. Vögele u. a. (Hg.), Soziale Milieus und Kirche, Würzburg 2002); Hochrechnung auf die Milieugrößen von 2003 (nach: Sigma - Sozialwissenschaftliches Institut für Gegenwartsfragen, Die sozialen Milieus in der Verbraucheranalyse, www.sigma.online.de v. 22.9.2003).

M. Vester (Konzept) / D. Gardemin (Grafik) – agis Universität Hannover - 2004

Untersucht werden sollten die neuen Konfliktkonstellationen nach dem Konzept von ‚Habitus‘ und ‚Feld‘ von Pierre Bourdieu (1982, 1987) und der daran anknüpfenden ‚typenbildenden Mentalitäts- und Milieuanalyse‘ (Vester/v. Oertzen/Geiling/Hermann/Müller 2001, Bremer 2004). Dabei geht es um die Spannung zwischen den ‚inneren Handlungsdispositionen‘ einer Akteursgruppe (dem Habitus- oder Mentalitätstypus, zentriert im Berufsethos) und den ‚äußeren Handlungszumutungen‘ (den gewandelten Arbeits- und Lebensverhältnissen, zentriert in der Betriebssituation).

Die mit der neuen Statusunsicherheit verbundenen Konflikte sind mit dem Konzept des Habitus zutreffender zu erfassen als mit Konzepten der rein materiellen Lebens- und Sicherheitsstandards. Einkommensgruppen sind milieumäßig heterogen. Sie sind statistische Kunstprodukte, keine realen Beziehungszusammenhänge, wie dies Milieus sind. Innerhalb eines Milieus sind die Einkommen von Frauen, von Jüngeren in der Ausbildungsphase, von Alten usw. niedriger, ohne dass diese Gruppen damit einem anderen Habitus oder etwa einer niedrigeren ‚Klasse‘ zuzuordnen wären. Beim Status eines sozialen Milieus geht es um die Sicherung einer bestimmten Stellung der Gesamtgruppe im sozialen Gefüge. Dieser Stellung entspricht eine ganze Lebensweise, zu der klar umrissene Präferenzen der Lebensführung, des Geschmacks, des Berufsethos, der Bildungs- und Berufsstrategien gehören. Und eine ebenso klar umrissene Vorstellung über den Platz des eigenen und der anderen Milieus in der sozialen Ordnung als ganzer. Der Habitus fasst diese Dimensionen der sozialen Praxis und Identität ganzheitlich zusammen. Milieus können, als lebenspraktische Zusammenhänge, von den Kulturwissenschaften viel zutreffender erfasst werden als von der Einkommensstatistik.

Der Kern der neuen Konfliktkonstellationen liegt – so die Hypothese – darin, dass durch den Strukturwandel des Wirtschaftssystems viele Milieus ihren bisherigen gewohnten Status in Frage gestellt sehen. Sie können sich darauf nur begrenzt umstellen, da ihr Habitus in der Regel auf eine bestimmte, in den Familien über lange Zeiten weitergegebene Weise auf einen bestimmten sozialen Status abgestimmt ist:

— Die oberen bürgerlichen Milieus grenzen sich durch kulturelle Distinktion und relativ gut gesicherte Standards von Einkommen, Sicherheit und Ansehen nach unten ab. Der Status ist mindestens teilweise ‚vererbt‘. Soziale Unsicherheit wird darum als dramatische Bedrohung erfahren.

— Die mittleren, meist arbeitnehmerischen Milieus rechnen dagegen eher mit der Möglichkeit des Statusverlustes, aber auch damit, einem dauerhaften sozialen Absturz durch aktive Strategien des Qualifikationserwerbs, der guten Arbeitsleistung und der sozialen Einordnung entgegenwirken zu können. Das Gerechtigkeitsprinzip heißt ‚Leistung gegen Teilhabe‘: aktive Arbeitsleistung soll durch die Teilhabe am erarbeiteten Sozialprodukt vergolten werden. Dieses Prinzip sehen viele verletzt.

— Die Strategien der unteren, unterprivilegierten Milieus sind dagegen durch lange Familiengeschichten auf Teufelskreise dauerhafter sozialer Unsicherheit eingestellt, die nur mit einer hochflexiblen Gelegenheitsorientierung bewältigt werden können, während beispielsweise Statussicherung durch Bildungserwerb als aussichtslos gilt.

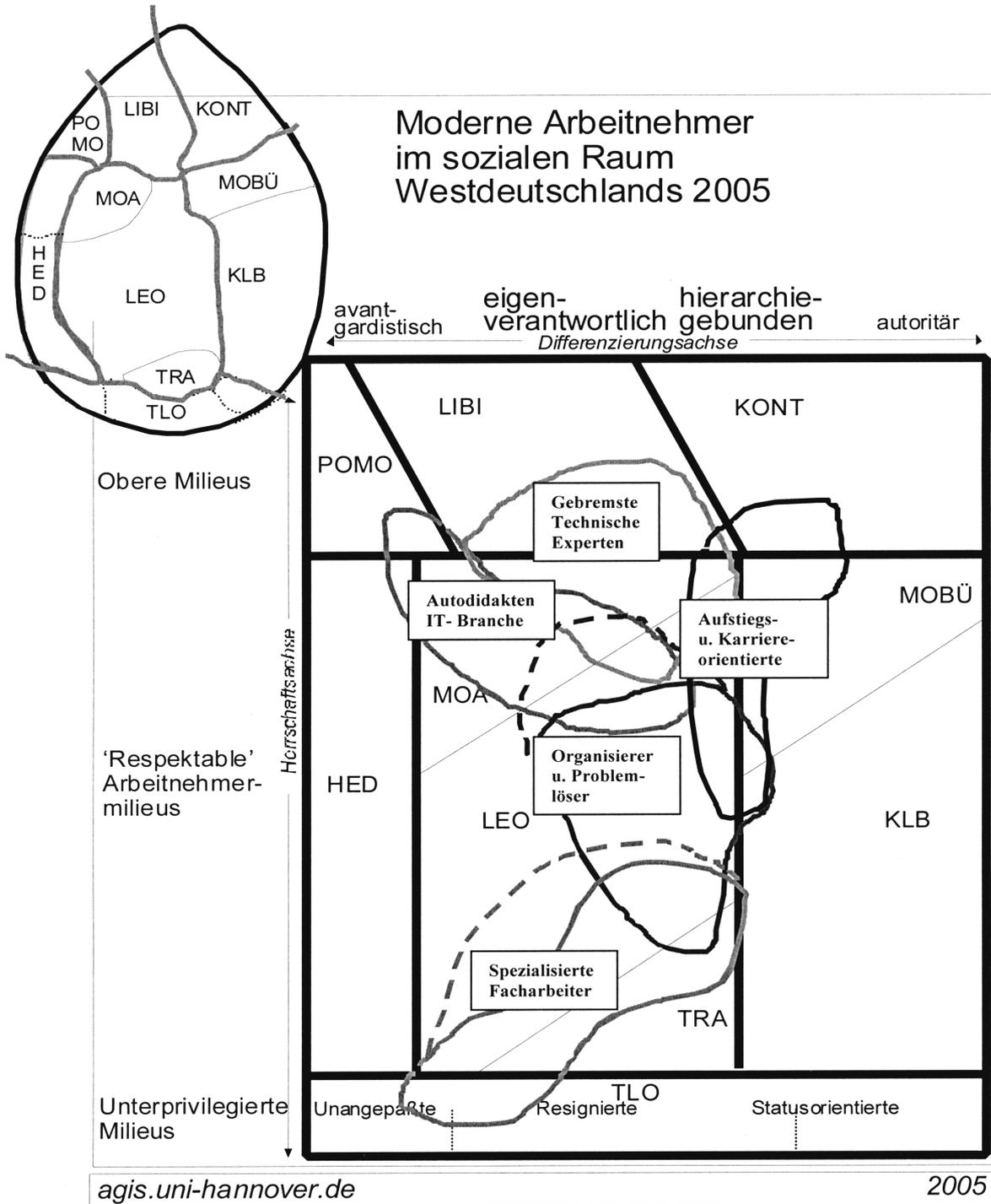
Diese Passungen zwischen Habitus und Feld sind durch den neuen Strukturwandel ins Rutschen gekommen. Der Strukturwandel sollte an einem ausgewählten typologischen Spektrum exportorientierter Elektronik-, Maschinenbau- und Automobilunternehmen und für diese relevanten Ausbildungseinrichtungen untersucht werden. Dabei wurden Unternehmen berücksichtigt, die die verschiedenen unternehmerischen Strategien der Umstellung auf den internationalen Wettbewerb prototypisch abbilden. Entsprechend der Fragestellung wurde die Auswahl der Betriebe kombiniert mit der Auswahl der Berufsmilieus: Ingenieure und Informatiker, qualifizierte Facharbeiter und kaufmännische Angestellte, ebenso verschiedene Berufsphasen, von Ausbildung und Studium über Berufseinsteiger bis in die höheren Altersgruppen.

Die Erhebungsgruppen:

Erhebungsgruppe	Erhebungsort/ Branche
Systemelektroniker (Ausbildung)	Berufsbildende Schule
Fachinformatiker (Ausbildung)	Berufsbildende Schule
Studierende der Ingenieurwissenschaften	Technische Universität
Ingenieure – Berufseinsteiger	Automobilindustrie
Ingenieure 35 plus	Elektronik-Branche
Qualifizierte Facharbeiter(innen)	Maschinenbau
Kaufmännische Angestellte mittlerer Qualifikation	Fahrzeugbau (Baumaschinen, Nutzfahrzeuge)

7. Untersuchungsergebnisse

Aus den Erhebungen konnten fünf Arbeitnehmertypen mit ausführlichen ‚Typenporträts‘, zentriert um das Berufsethos, herausgearbeitet und in den sozialen Raum eingeordnet werden (vgl. folgende Abbildung). Die entsprechend einer Pilotstudie begrenzte Stichprobe erlaubte lediglich erste Einblicke, verdeutlichte aber doch exemplarische Konfliktlinien. Im Folgenden gehen wir auf sechs Punkte näher ein.



- | | |
|--|---|
| LIBI: Liberal-intellektuelles Milieu (ca. 8%) | MOA: Modernes Arbeitnehmermilieu (ca. 11%) |
| KONT: Konservativ-technokratisches Milieu (ca. 7%) | LEO: Leistungsorientiertes Arbeitnehmermilieu (ca. 18%) |
| POMO: Postmodernes Milieu (ca. 6%) | TRA: Traditionelles Arbeitnehmermilieu (ca. 6%) |
| HED: Hedonistisches Milieu (ca. 9%) | TLO: Traditionsloses Arbeitnehmermilieu (ca. 11%) |
| MOBÜ: Modernes kleinbürgerliches Arbeitnehmermilieu (ca. 12%) | |
| KLB: Traditionelles kleinbürgerliches Arbeitnehmermilieu (ca. 13%) | |

Die gestrichelten Linien in der Abbildung geben die hypothetische Ausdehnung des Typus an, die durch die Stichprobe der Pilotstudie bislang noch nicht abgedeckt wurde.

7.1. Unternehmensstrategien: Integration oder Reglementierung

Die untersuchten Unternehmen stellen sich dem globalen Wettbewerb mit unterschiedlichen Strategien, die teils im Einklang und teils im Konflikt mit dem Berufsethos der Befragten stehen.

Einige Unternehmen mobilisieren eigenverantwortliche Kompetenzen durch ‚integrative Strategien‘, die den Gegensatz zwischen Management und Beschäftigten durch akzeptanzfähige Aushandlungen und Regelungen moderieren. Dies sind einerseits kleinere IT-Unternehmen mit flachen Hierarchien, die die Mitarbeiter fast partnerschaftlich in Entscheidungsprozesse einbeziehen, andererseits ein Maschinenbau-Unternehmen mit einem paternalistischen Modell der ‚Betriebsfamilie‘ (Eine andere integrative Strategie ist der von Schumann/Kuhlmann/Sanders/Sperling (2006) in der Studie ‚VW Auto 5000‘ analysierte Produktivitäts- und Mitbestimmungspakt, der mit der gewerkschaftlichen Gegenmacht ausgehandelt ist.).

Verschiedene große Unternehmen bevorzugen dagegen von oben durchgesetzte ‚betriebswirtschaftliche Strategien der Reglementierung‘. Sie fördern primär nicht eine höhere Produktivität durch intelligentere Arbeitsprozesse, sondern eine billigere Produktion, durchgesetzt über einen steigenden Kosten-, Zeit- und Flexibilitätsdruck. Diese Politik wurde teilweise bis zum Punkt der Kontraproduktivität gesteigert und hat ein erhebliches Konfliktpotential bei den technischen Experten erzeugt. Als Überreglementierung demobilisiert sie ihr produktives Potential. Dies trifft insbesondere auf den Typus ‚Gebremste Technische Experten‘ zu – Ingenieure und Techniker in den Forschungs- und Entwicklungszentren der Automobil- und Elektronikbranche. Das von den Hochqualifizierten geforderte unternehmerische Denken und Handeln wird durch ein System undurchsichtiger Zielvereinbarungen, Vorgaben, Kontrollen und Bürokratismen untergraben. Ein jüngerer Ingenieur: „Es gibt immer mehr Bereiche um mich rum, wo ich das Gefühl habe, die arbeiten nicht, aber die verfolgen mich.“

7.2. ‚Technische Arbeitslogik‘ vs. ‚betriebswirtschaftliche Organisationslogik‘

An diesem Typus zeigt sich ein verschärfter grundsätzlicher Konflikt, der auch für andere technische Fachkräfte zutrifft. Gemäß ihrem ausgeprägten

Berufsethos folgen sie bei ihrer Entwicklungstätigkeit einer auf langfristige Erfahrungskumulation ausgerichteten „technischen Arbeitslogik“ (Oesch 2006), die Zeit und Raum für Eigenverantwortlichkeit, Kreativität und experimentelles Vorgehen lässt und sich an der Qualität der Produkte und an fachlichem Expertenwissen orientiert. Immer häufiger gerät dieses Berufsethos in Widerspruch zur betriebswirtschaftlichen „Organisationslogik“ (Oesch 2006), die auf kurzfristige Kostenvorteile des ‚shareholder value‘ zielt. Hinter diesen Profitmaximierungsstrategien müssen gegebenenfalls Qualitätsansprüche zurückstehen. Ein Ingenieur:

„Da kam dieser Herr und hat gesagt: Das hört mir jetzt auf. Es gibt nur noch einjährige Entwicklungszyklen. Ihr entwickelt neun Monate. Ende. Aus! Die letzten drei Monate habt ihr noch Zeit, es auf den Markt zu tragen. Mit dem Ergebnis, dass man jetzt ein Produkt in zehn Stufen auf den Markt trägt.“

Die Ingenieure haben zunehmend das Gefühl, anstelle möglichst perfekter technischer Lösungen halbfertige Produkte auf den Markt bringen zu müssen. ‚Entgrenzung‘ heißt also: Eingriffe (oder Übergriffe) der betriebswirtschaftlichen Logik in die Domäne der technischen Logik.

7.3 Entwertung des praktischen Erfahrungswissens

In Führungspositionen gelangen zunehmend Chefindingenieure, Abteilungsleiter und Produktmanager mit primär betriebswirtschaftlichen Orientierungen. Dieser ‚aufstiegs- und karriereorientierte‘ Typus strebt Führungspositionen an, die mit Prestige, Status und Macht verbunden sind. Ein Student der Wirtschaftsingenieurwissenschaften:

„Das technische Interesse stand nicht so im Vordergrund, sonst hätte ich ja Ingenieurwissenschaften studiert (...). Ich wollte halt was machen, wo man dann später auch mal was entscheiden kann und nicht nur der Zuarbeiter ist.“

Die besondere Produktivkraft der ‚Technischen Experten‘ ist ihr über lange Zeit erworbenes informelles Erfahrungswissen. Dieses findet immer weni-

ger Anerkennung, Ausdruck der aktuellen Positionskämpfe mit aufsteigenden und etablierten Managementfraktionen. Zunehmend werden die Technischen Experten, die häufig Bildungsaufsteiger sind, abgedrängt:

„Früher hatte man zwei mögliche Wege der Karriere. Ein Weg war der Weg als Fachspezialist, wo man in seinem Gebiet anerkannt wurde, da konnte man nach oben steigen. Diesen Weg gibt's nicht mehr, anerkannt ist nur noch der Erfolg an Umsatz, an Menschenführung und so weiter. Sklavenhändler, die können damit gut umgehen.“

Insbesondere ältere Ingenieure fürchten Arbeitsplatzverlust und Deklassierung, da die Elektronik- und Hightech-Firmen ihre Forschungs- und Entwicklungszentren zunehmend ins Ausland verlegen. Die Arbeitslosenzahlen bestätigen das erhöhte Risiko für ältere Ingenieure. Verunsicherungen und Entwertungserfahrungen sind bei den Hochqualifizierten angekommen. Damit hat sich der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Gegensatz verstärkt. In einer von den Befragten angefertigten Collage offenbarte die Gruppe diese Ängste mit dem Foto eines plötzlich auf der Landstraße auftauchenden Hirsches und dem Satz „Rechnen Sie mit allem.“ Ein 54-jähriger Ingenieur dazu:

„Ich will nicht mit allem rechnen, wenn ich älter werde. Ich will schon irgendwie eine gewisse Sicherheit haben, dass ich mein Haus nicht verkaufen muss oder egal was, wenn ich da auf der Straße liege (...), dass man zu etwas gezwungen wird, wo man da in Verzweiflung reinkommt.“

Die Entwertung des Erfahrungswissens beschäftigt auch die ‚Autodidakten der IT- Branche‘, junge Fachinformatiker in der Berufsausbildung. Sie waren vorher häufig auf der Grundlage autodidaktisch erworbener Kompetenzen als ‚Pioniere‘ in der Branche tätig und müssen nun eine formelle Ausbildung absolvieren, um sich weiter beruflich positionieren zu können. Der Hauptkonflikt besteht für sie nicht im Interessengegensatz zu den Unternehmen. Hier konnten Ansprüche auf Individualität und eigenverantwortliche Mitgestaltung realisiert werden. Der Hauptkonflikt besteht eher in der Umbruchsituation der Branche selbst. Im Zuge der Professionalisierungs- und Verstetigungsprozesse fordert diese zunehmend qualifizierte Ausbildungen, zertifiziertes Wissen und auch akademische Berufsabschlüsse.

Dem entspricht ein Dauerkonflikt mit den Lehrkräften der berufsbildenden Schulen, gekennzeichnet durch mangelnde gegenseitige Anerkennung. Dies ist Ausdruck symbolischer Kämpfe zwischen selbstbewussten praktischen Milieus der Arbeitnehmermitte und Teilen der privilegierten akademischen Milieus. Semiprofessionelle Berufsgruppen wie die Fachinformatiker werden auf ‚Ersatzkarrieren‘ verwiesen, die auch bei permanenter Weiterqualifizierung relativ ungesichert bleiben. Ohne akademischen Abschluss sind Positionen mit höheren Einkommen, Privilegien, Ansehen und besserer sozialer Absicherung nicht erreichbar.

Der Typus gibt sich heute selbstbewusst und aufgeschlossen für neue Herausforderungen und Flexibilität. Langfristig wünscht er sich doch, insbesondere für die Familiengründung, eine gesicherte, planbare Existenz. Zum Textmotiv ‚Anschluss halten‘ in der Collage erläutert ein Fachinformatiker:

„Man hat den Spaß dabei (...), weil man ja das Interesse an dieser Technologie hat, aber auf der anderen Seite ist es unheimlich schwierig, in einer derart schnell wachsenden Branche (...) den Anschluss immer zu kriegen, um nicht zu sagen, hier an dem Punkt bin ich auf der Strecke geblieben (...). Das wird auf jeden Fall richtig anstrengend.“

Zum Textmotiv „Security“ erklärt ein anderer: „Das ist mehr denn so'n Wunsch, dass ich mir Sicherheit auch wünsche (...) etwas, was man so wahrscheinlich nie mehr kriegen wird.“

7.4. Unternehmenskultur: das Zusammenspiel von Unternehmensstrategien und Beschäftigtenstruktur

Die Managements können die Kultur und Spielregeln ihrer Unternehmen nicht einseitig verändern, sondern nur, wenn dem Strukturen der Produktionsweise und der Belegschaft entgegenkommen. Beispielsweise muss der Typus ‚Organisierer und Problemlöser‘, der mit mittleren, meist technischen Qualifikationen an Gelenkstellen einer spezialisierten Maschinenfabrik eingesetzt ist (Disposition, Beschaffung, Lagerhaltung), eigenständig unter Zeitdruck Probleme managen, damit Abteilungen und Produktion

störungsfrei ineinander greifen. Mit einer gemeinschaftsorientierten Strategie, einer Mischung aus permanenter Beziehungspflege, kooperativem Umgangsstil und gelegentlichem Druck („Also, wenn Frau S. so böse ist wie heute Morgen, dann kriegt sie von mir auch keine Bestellnummer.“), halten die Organisierer und Problemlöser den Betrieb zusammen. Sie können dabei auf eine seit Generationen überlieferte solidarische Facharbeiterkultur zurückgreifen. Das neue, japanische Management hat diese geschickt in das Konzept einer betrieblichen Familie eingebunden.

Inzwischen aber verschiebt sich das Kräfteverhältnis zwischen dem bisher dominanten gemeinschaftlich-solidarischen (technischen) Typus und neu hinzukommenden kaufmännisch-organisatorisch orientierten Beschäftigten. Diese sind besser ausgebildet und qualifiziert und setzen stärker auf Konkurrenz und individuellen Aufstieg. Ihr Habitus hat mehr Nähe zu den inzwischen vom Unternehmen eingeführten individuellen Leistungsanreizen, die Konkurrenzen verstärken. Dieser ‚neue‘ Typus wird vermutlich längerfristig den Einfluss des gemeinschaftlichen Typus auf die Betriebskultur zurückdrängen.

7.5. Interessenvertretung: kollektive Delegation und individuelle Selbstvertretung

Bei den Berufsanfängern haben die Chancen der Gewerkschaften, neue Mitglieder zu werben, abgenommen, seitdem sich die außerbetrieblichen Ausbildungsphasen verlängern. Eine frühe betriebliche Sozialisation durch gewerkschaftlich organisierte Kollegen entfällt heute vielfach, etwa bei Auszubildenden der IT-Branche oder Studierenden. Zudem ist höherqualifizierten Berufsanfängern individuelle Flexibilität eher möglich. Das Interesse an einer arbeitnehmerischen Interessenvertretung nimmt aber in der Familienphase wieder zu, wenn berechenbare Arbeits- und Einkommensverhältnisse gebraucht werden.

Bei den technischen Experten und Fachkräften verschiebt sich die gewünschte Interessenvertretung von der kollektiven Delegation zur individuellen Selbstvertretung. Zum Berufsethos gehört, die eigenen Interessen auch direkt zu vertreten. Die Ergänzung durch solidarische Interessenvertretung wird, wenn sie nötig ist, aber keineswegs abgelehnt. Die Höherqualifizier-

ten geraten mit der individuellen Selbstvertretung gerade in größeren Unternehmen an Grenzen, wenn sich die Konflikte mit den Managements verschärfen. Aber sie haben in manchen Betrieben den Eindruck, dass die Gewerkschaftsvertreter noch nicht hinreichend kompetente Partner sind, um ihre Anliegen wirksam genug vertreten zu können. Auch bestehen häufig noch kulturelle Barrieren gegenüber gewerkschaftlichen Auseinandersetzungsstilen. Die Rituale der Kampfkraft gelten noch als zu konfrontativ, zu wenig am Betriebswohl und integrativen Aushandlungsstilen orientiert. Nicht in allen, aber in vielen Betrieben haben Gewerkschafter und Betriebsräte trotz sichtlichen Bemühens noch keinen Weg gefunden, die technischen Experten und Fachkräfte, die sich auf dem Weg von privilegierten zu normalen unsicheren Arbeitnehmerlagen befinden, hinreichend zu unterstützen.

7.6. Entfremdung: die Gewerkschaften und ihre Kernklientel

Entfremdungen sind heute ebenfalls zwischen den Gewerkschaften und ihrer alten Kernklientel möglich, vor allem den klassischen ‚Spezialisierten Facharbeitern‘ mit ihrem ausgeprägtem Fachethos und Klassenbewusstsein, die die Interessengegensätze zwischen Arbeit und Kapital und auch zwischen Angestellten und Arbeitern betonen. Die befragten Facharbeiter betrachten sich immer noch als diejenigen, die mit ihrer sichtbaren produktiven Arbeit die eigentliche Wertschöpfung erbringen und den ‚Wasserkopf‘ der Angestellten mittragen.

Doch ihr auf handwerkliches Fachkönnen gestütztes Selbstbewusstsein gerät durch die Zunahme der Angestellten und die fortschreitende Auslandsverlagerung produzierender Bereiche ins Wanken. Sie nehmen dies als Privilegierung des Angestelltensektors und als Entwertung der qualifizierten Facharbeit wahr: „Heute gibt es nur noch Dienstleistung. Die alte Facharbeit läuft aus.“ Sie haben sich einen bescheidenen Wohlstand erarbeitet, sind gut informiert (sie lesen regelmäßig lokale Tageszeitung, *Spiegel*, *Focus* und *GEO*) und analysieren im Rahmen ihres autodidaktischen Arbeiter- und Handwerkerintellektualismus (vgl. Weber 1972 [1921]: 308) die Verhältnisse. Nun fürchten sie, durch den Strukturwandel ihre Respektabilität zu verlieren und in die unterprivilegierten Milieus abzurutschen. Da sich

die Gewerkschaften aber dem wachsenden Angestelltenbereich verstärkt zuwenden müssen, ist es bedeutsam, auf welche Weise die Moderation, Arbeitsbewertung und Konfliktregulierung erfolgt.

Im Zusammenhang mit dem ‚Entgeltrahmenabkommen‘ (ERA) haben in dem untersuchten Betrieb, wie auch anderswo, die Unternehmer versucht, Tiefergruppierungen qualifizierter und höherqualifizierter Arbeitskräfte auf das Niveau einfacher bzw. standardisierter Arbeit durchzusetzen. Auch im Zusammenhang mit dem ‚Pforzheimer Abkommen‘, das bedingte Abweichungen vom Flächentarifvertrag ermöglicht, kam es zu Konflikten. Häufig versuchen Arbeitgeber, Abweichungen nach unten durchzusetzen, ohne nach dem Tarifvertrag vorgesehene Gegenleistungen (Beschäftigungsgarantien, Investitionen usw.) anzubieten.

Die betrieblichen Interessenvertretungen können dem dort entgegenhalten, wo es ihnen gelingt, sich aktiv auf die Gewichtsverschiebung zur betriebsnahen Tarifpolitik umzustellen. Hier können sie der Unzufriedenheit von Teilgruppen entgegenwirken und auch neue Mitglieder gewinnen, wenn sie sich als Experten einer kompetenten Arbeitsbewertung, Beschäftigungssicherung, Mitgliederbeteiligung und betrieblichen Konfliktstrategie profilieren. Das Gelingen einer betriebsnäheren Tarifpolitik ist ein wesentlicher Faktor dafür, ob sich der Typus der spezialisierten Facharbeiter weiterhin integriert oder als ‚Auslaufmodell‘ an den Rand gedrängt sieht. Sie erwarten, in Entscheidungsprozesse einbezogen zu werden und ihre Stellung als Facharbeitergruppe mit ihren Ansprüchen an hochwertige Facharbeit rechtlich gesichert zu bekommen.

8. Alternativen: neoliberal, ständisch oder arbeitnehmerisch

Die Pilotstudie hat steigende Unruhe in allen Schlüsselgruppen hochqualifizierter technischer Berufe festgestellt. Dabei geht es nicht um eine ‚psychologische Befindlichkeit‘, sondern um reale Statusverluste, nicht nur um ‚materielle Verteilung‘, sondern auch um Mitbestimmung am Arbeitsplatz und Leistungsgerechtigkeit. Diese Ansprüche auf eigene Gestaltungsräume sind fest im Berufsethos verankert und nicht durch eine bloße Psychologie des ‚Betriebsklimas‘ oder der ‚Betriebsfamilie‘ zufriedenzustellen.

Hinter der neuen Statusunsicherheit stehen tiefe Verschiebungen der Sozialstruktur. Die internationale Konkurrenz beschleunigt den Trend zur ‚Hochqualifikationsökonomie‘. Eine Qualifikationsschere treibt die Arbeitnehmermitte auseinander. Nach unten wird ein neues ‚Prekariat‘ von Geringqualifizierten erzeugt. Nach oben wachsen die höherqualifizierten Arbeitnehmergruppen; die jüngeren Generationen der Facharbeiter und Fachangestellten stellen ihre Ausbildungswege auf den wachsenden Bedarf in Industrie und Dienstleistungen um.

Aber die Träume von Aufstieg, Eigenständigkeit und Sicherheit erfüllen sich damit nicht. Statt einer gehobenen ‚ständischen‘ Sicherheit finden sie die normale ‚arbeitnehmerische‘ Unsicherheit: Ihre Arbeitskraft ist eine austauschbare Ware wie jede andere. Damit wächst wieder das Bedürfnis nach einer Interessenvertretung. Diese Erfahrung machen sowohl die Arbeitnehmer, die nach oben wollen, wie die, die schon oben sind.

Die schon oben sind, die älteren akademischen Experten, sind schon früher in der Geschichte der Bundesrepublik aus der Arbeitnehmermitte in das ‚Gehobene Dienstleistungsmilieu‘ (vgl. erste Abb.) aufgestiegen. Sie haben noch die gehobene soziale Sicherheit (auch beim Älterwerden), die Anerkennung ihres Berufsethos und das Vertrauensverhältnis mit der Unternehmensführung verinnerlicht. Diese ständischen Sicherheiten sehen sie nun dort bedroht, wo Firmen auf neoliberale Strategien der Flexibilisierung, Kostensenkung, Arbeitszerlegung, Verkürzung von Entwicklungszeiten und Auslagerung der Arbeitsplätze in andere Länder setzen. Diese Strategien sichern kurzfristige Vorteile, werden aber kontraproduktiv, wenn sie – wie häufig beobachtet – die Voraussetzungen einer Qualitätsproduktion und damit die Zufriedenheit nicht nur der Arbeitskräfte (‚Berufsethos‘), sondern auch der Kunden (‚Produktvertrauen‘) aufs Spiel setzen.

Die jüngeren technischen Experten im rasch wachsenden ‚Modernen Arbeitnehmermilieu‘ erfahren, dass sie zwar in der flexiblen Single-Phase höhere individuelle Chancen haben, doch in der Familienphase in die Schere zwischen dem raschen technischen Wandel und der Notwendigkeit eines berechenbaren Einkommens geraten werden. Hier aber wird der Aufstieg in besser gesicherte akademische Positionen erschwert durch eine zunehmend rigide Stufung der formellen berufsberechtigenden Ausbildungsabschlüsse.

Dies sind eben keine vom Markt diktierten Naturprozesse, sondern das Ergebnis der Gestaltung durch Interessengruppen und Politik. Wenn immer mehr höherqualifizierte Experten gebraucht werden, stehen wir vor einer gesellschaftspolitischen Alternative. Die Erfüllung des Wunsches nach mehr Anerkennung, Gestaltungsspielräumen, Einkommen und Sicherheit würde die gesellschaftliche Integration und die wirtschaftliche Produktivität der hochqualifizierten Arbeitnehmergruppen steigern. Aber sie würde auch die konservative Hierarchie durch mehr Mitwirkung von unten in Frage stellen.

Zwar sehen auch die ‚Konservativen‘ das neoliberale Modell als einen Quell kontraproduktiver sozialer Reibungen und Konflikte. Aber sie ziehen ein ständisch gestuftes Ordnungsmodell vor, das jedem einen Platz gibt, aber nicht zu viele nach oben gelangen lässt. Die Strategie der ‚Betriebsfamilie‘ nutzt die produktiven Kompetenzpotenziale der Belegschaft über eine paternalistische Unternehmenskultur, die Sicherheit, aber doch eine steil gestufte Hierarchie und wenig aktive Mitgestaltung bietet. Im Bildungssystem entspricht dem die Einziehung neuer Zwischenetagen der Fachschulung, des Bachelors usw., durch die die obersten Gruppen klein gehalten werden.

Eben hierzu bietet die neue, differenzierende und betriebsnähere gewerkschaftliche Aushandlungs- und Mitbestimmungsstrategie eine Alternative (Schumann/Kuhlmann/Sanders/Sperling 2006). Sie kann, nach dem Prinzip ‚Leistung gegen Teilhabe‘, das den Kern des historischen Sozialmodells der Bundesrepublik bildete (Vester/v. Oertzen/Geiling/Hermann/Müller 2001), eine arbeitnehmerische Gegenmachtspolitik begründen, die Leistung und Weiterbildung als Beiträge zu höherer Produktivität honoriert. Damit würde an die Stelle eines Gewinner-Verlierer-Modells wieder ein Modell treten, in dem beide Seiten gewinnen – in gewisser, wenn auch nicht unbegrenzter, Analogie zu dem Win-Win-Modell der Wachstumsjahre nach 1945.

Ohne dass die geringqualifizierten Gruppen unwichtig würden, nimmt die Bedeutung der Arbeitnehmer mit zunehmendem Qualifikationsrang und Autonomieanspruch zu. Sie verlieren ihre ständischen Privilegien und brauchen eine Interessenvertretung, die ihrem Anspruch an Stil, Kompetenz und Selbstvertretung entgegenkommt. Individuelle Interessenvertre-

tion ist kein Gegensatz zur kollektiven Interessenvertretung, wenn diese differenziert und flexibel vorgeht und diese Politik auf den gemeinsamen Nenner der Qualitätsproduktion bringt – wie dies in dem Grundsatz ‚besser statt billiger‘ zum Ausdruck kommt.

Insgesamt verdeutlichen die Forschungsergebnisse, dass es in der großen sozialen Mitte nicht allein um quantitative Standards als solche geht, sondern um Zumutungen an und Übergriffe in die ganze Lebensweise. Individualisierung, Entgrenzung und Flexibilisierung sind in der Tat Merkmale der entstehenden Ökonomie der Hochqualifikation. Aber sie sind ihren Namen nicht wert, wenn sie enteignet werden. Die Menschen sind demgegenüber aber nicht wehrlos. Dies zeigt sich am allmählich wieder zunehmenden Zulauf zu den arbeitnehmerischen Interessenorganisationen.

Literatur

- Baethge, Martin/ Denking, Joachim/ Kadritzke, Ulf (1995): Das Führungskräfte-Dilemma, Frankfurt/M./ New York.
- Beerhorst, Joachim/ Berger, Jens-Jean (Hg.) (2003): Die IG Metall auf dem Weg in die Mitte? Hamburg.
- Blauner, Robert (1964): Alienation and Freedom – The Factory Worker and His Industry. Chicago/ London.
- Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/M.
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt/M.
- Bremer, Helmut (2004): Von der Gruppendiskussion zur Gruppenwerkstatt. Hamburg.
- Bremer, Helmut/ Teiwes-Kügler, Christel (2003): Die Gruppenwerkstatt. Ein mehrstufiges Verfahren zur vertiefenden Exploration von Mentalitäten und Milieus. In: Geiling, Heiko (Hg.): Probleme sozialer Integration. agis-Forschungen zum gesellschaftlichen Strukturwandel. Münster, S. 207–236.
- Durkheim, Emile (1988 [1893/1902]): Über soziale Arbeitsteilung. Studien über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt/M.
- Durkheim, Emile (1999 [1950]): Physik der Sitten und des Rechts. Vorlesungen zur Soziologie der Moral. Frankfurt/M.
- Faust, Michael/ Jauch, Peter/ Notz, Petra (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“. München/ Mering.
- Grabka, Markus M./ Frick, Joachim R. (2008): Schrumpfende Mittelschicht – Anzeichen einer dauerhaften Polarisierung der verfügbaren Einkommen? In: DIW Wochenbericht 10/ 5.3. 2008, S. 101–108.
- Groh-Samberg, Olaf (2007): Armut in Deutschland verfestigt sich. In: DIW Wochenbericht 12/ 21.3. 2007, S. 177–182.

- Grusky, David B./ Sørensen, Jesper B. (2001): Are There Big Social Classes? In: David B. Grusky (Hg.): *Social Stratification*. 2nd ed. Boulder/Col.: Westview, S. 183–194.
- Huber, Berthold (2003): Gewerkschaftspolitische Schlussfolgerungen aus der Differenzierung der Arbeitnehmerschaft. In: Beerhorst, Joachim / Berger, Jens-Jean (Hg.): *Die IG Metall auf dem Weg in die Mitte?* Hamburg, S. 128–134.
- Kern, Horst/ Schumann, Michael (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München.
- Kotthoff, Hermann (1998): *Führungskräfte im Wandel der Firmenkulturen. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer*. 2. durchgeseh. Aufl. Berlin.
- Mallet, Serge (1972): *Die neue Arbeiterklasse*. Neuwied/ Berlin.
- Oesch, Daniel (2006): *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Piore, Michael, J./ Sabel, Charles, F. (1985): *Das Ende der Massenproduktion: Studie zur Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft*. Berlin.
- Schumann, Michael/ Kuhlmann, Martin/ Sanders, Frauke/ Sperling, Hans Joachim (Hg.) (2006): *Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg?* Hamburg.
- Tutt, Cordula (2007): Klagen auf hohem Niveau. In: *Frankfurter Rundschau*, 23.03.2007, S. 7.
- Vester, Michael (2003): Wie differenziert ist die Arbeitnehmermitte? Der Wandel der Milieus und die Gewerkschaften. In: Beerhorst, Joachim / Berger, Jens-Jean (Hg.): *Die IG Metall auf dem Weg in die Mitte?* Hamburg, S. 101–124.
- Vester, Michael (2005): Die selektive Bildungsexpansion. Die ständische Regulierung der Bildungschancen in Deutschland. In: Berger, Peter A. / Kahlert, Heike (Hg.): *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert*. Weinheim/ München, S. 39–70.
- Vester, Michael (2006): Die gefesselte Wissensgesellschaft. In: Bittlingmayer, U.H. / Bauer, U. (Hg.): *Die "Wissensgesellschaft"*. Wiesbaden, S. 173–219.
- Vester, Michael/ v. Oertzen, Peter/ Geiling, Heiko/ Hermann, Thomas/ Müller, Dagmar (2001): *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel*. Frankfurt/M.
- Vester, Michael/ Teiwes-Kügler, Christel/ Lange-Vester, Andrea (2007): *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit*. Hamburg.
- Vögele, Wolfgang/ Bremer, Helmut/ Vester, Michael (Hg.) (2002): *Soziale Milieus und Kirche*. Würzburg.
- Wagner, Gert G./ Schupp, Jürgen/ Groh-Samberg, Olaf (2007): Stabile Mitte. In: *Frankfurter Rundschau*, 28.03.2007, S. 23.
- Weber, Max (1972 [1921]): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5. rev. Aufl., Studienausgabe. Tübingen.
- Weber-Menges, Sonja (2004): „Arbeiterklasse“ oder Arbeitnehmer? Vergleichende empirische Untersuchung zu Soziallage, Lebenschancen und Lebensstilen von Arbeitern und Angestellten in Industriebetrieben. Wiesbaden.

Anmerkungen

Eröffnungsvortrag zur Arbeitstagung der Kommission Arbeitskulturen der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde, ‚Arbeit und Nichtarbeit – Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen‘, Hamburg, 29.–31. März 2007. Der 7. Abschnitt dieses Vortrags ist der von Christel Teiwes-Kügler verfassten Zusammenfassung des Projektberichtes (Vester/Teiwes-Kügler/Lange-Vester 2007: 85–104) entnommen.

Die Ergebnisse der Pilotstudie ‚Neue Arbeitnehmer‘ sind veröffentlicht in: Michael Vester/ Christel Teiwes-Kügler/ Andrea Lange-Vester: Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit, Hamburg: VSA Verlag 2007. – Die Studie wurde 2005/2006 am Institut für Politische Wissenschaft der Universität Hannover durchgeführt. Organisiert wurde sie in Zusammenarbeit mit dem Vorstand der Industriegewerkschaft Metall in Frankfurt/M., der die große Organisation mit ihren vielfältigen Berufsgruppen stärker auf die modernen Arbeitnehmermilieus orientieren will. Die Projektleitung lag bei Michael Vester und Andrea Lange-Vester, die Bearbeitung bei Christel Teiwes-Kügler, unterstützt von Sylvia Heise.

Mit explorativen, d. h. ‚strukturentdeckenden‘ Verfahren können diese konfliktgenerierenden Spannungen zwischen beiden Seiten sichtbar gemacht werden, auch in Dimensionen, die bisher weniger bekannt und sichtbar sind. Die Erhebungen folgten der Methode der mehrstufigen Gruppenwerkstatt, mit der die beruflichen Ansprüche und Anforderungen, Zukunftsvorstellungen sowie Erfahrungen und Wahrnehmungen hinsichtlich der Unternehmensführung und der Gewerkschaften erhoben und über assoziativ-projektive Techniken, wie die Collagentechnik, auch tieferliegende und weniger reflektierte Ebenen von Habitus und Berufsethos exploriert wurden (vgl. Bremer/Teiwes-Kügler 2003; Bremer 2004). Die Auswertung erfolgte nach der Methodik der typenbildenden Habitushermeneutik.

Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit in Unternehmen

Flexibilisierung als Entgrenzung

Technisierungsprozesse und die Veränderung von gewerblicher Arbeit

Tauchen heute die Begriffe ‚Entgrenzung‘ und ‚Arbeit‘ in den Kultur- und Sozialwissenschaften auf, so oft im Zusammenhang mit Arbeitswelten im Wissenssektor.¹ Ein zentrales Problem der Ethnografie der neuen Arbeitskulturen bilden dabei Umgangspraxen mit den neuen Informations- und Kommunikations-Technologien, wie z. B. die ‚private‘ und ‚dienstliche‘ Computernutzung. Auch wenn die Arbeitskulturenforschung (vgl. Götz 1997, 2000; Hirschfelder 2004; Warneken 2001) feststellt, dass das Leitbild der Industriearbeit schon seit einiger Zeit abgelöst wird von dem der Dienstleistungsarbeit (vgl. Schönberger 2007), auch wenn die Arbeiter „unsichtbar“ geworden zu sein scheinen (vgl. Beaud/Pialoux 2004: 23 ff.), so gibt es die ‚klassische‘ Erwerbsarbeit immer noch.² Unter klassischer Erwerbsarbeit sollen hier Arbeiterberufe verstanden werden – unabhängig vom Industrie- oder Dienstleistungssektor handelt es sich um fordistische Arbeit, zu denken ist an angelernte (aber auch gelernte) gewerbliche Tätigkeiten mit einem hohen Arbeitsteilungsgrad und mit detaillierten Kontrollmechanismen, wie etwa die Fließarbeit.³ Auch im vernachlässigten Bereich der gewerblichen Arbeit gibt es Entgrenzungen, die aus einer zuneh-

¹ Einen Überblick zum Begriff ‚Wissensarbeit‘ bei Brinkmann (2003: insb. 64–75); zu aktuellen Forschungen vgl. die Beiträge in Schönberger/Springer (2003); Hirschfelder/Huber (2004).

² Laut aktueller Statistik des Statistischen Bundesamtes arbeiten in Dienstleistungsberufen mittlerweile 57,5 Prozent der Beschäftigten, in Fertigungsberufen 18,2 Prozent; Quelle: Statistisches Bundesamt (Hg.): Datenreport (2006: 92 f.) (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/Datenreport/Downloads/I%20ErwArbeitslos,property=file.pdf>; 29.09.2007). Neben den Fertigungsberufen gibt es auch im Dienstleistungssektor Arbeiter-Berufe mit den o. g. Kennzeichen, z. B. in den Verkehrs-, Reinigungs- und Lagerverwaltungsberufen, vgl. Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt 2006, S. 184 (= Sondernummer I der amtl. Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. (http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt_2006_gesamt.pdf; 02.06.2008). Die Zahl der Beschäftigten, die als Arbeiter gelten können, beträgt damit ca. 9.750.000 Personen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte), bzw. 37 Prozent aller Beschäftigten.

³ Vgl. zur Fließarbeit und zum Werk von Frederick W. Taylor: Giedion (1994 [1948]), insb. 120 ff.; zum Taylorismus-Begriff vgl. Schönberger (2004).

menden Flexibilisierung der Arbeit resultieren, ermöglicht und beschleunigt durch den systematischen Einsatz von computerbasierter Technik.

Dieser Beitrag soll die Entgrenzungen im Bereich angelernter Erwerbsarbeit am Beispiel der Auswirkungen technischer Umstellungen in einem Lagergebäude beschreiben: Eine 36 Jahre alte Lagertechnik, der Hängeförderer, wurde 2004 abgestellt und durch eine Sortieranlage ersetzt (s. u.). Im hier vorgestellten Hamburger Versandhandelsunternehmen Otto gibt es im Bereich der Lagerwirtschaft vielerlei händische Arbeiten zu verrichten. Im Kommissionierlager in Hamburg-Bramfeld verarbeiten ca. 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kundenbestellungen zu Warensendungen.⁴ Dabei spielen die Technik und ihre Veränderungen eine wesentliche Rolle, weshalb Überlegungen der volkskundlich-kulturwissenschaftlichen Technikforschung mit denen der Arbeitskulturforschung verknüpft werden sollen. Die hier geschilderten Beobachtungen ergeben sich aus der Untersuchung dieser Übergangssituation. Die Daten aus teilnehmender Beobachtung und 39 themenzentrierten Interviews stammen aus zwei Forschungen, die die Datengrundlage meiner Untersuchung zu Arbeitsalltag und technischem Wandel bilden.⁵ Zum einen Teil wurden die Daten gemeinsam von Studierenden in einem zweisemestrigen Projektseminar (2004/05) erhoben, als noch der alte Hängeförderer lief. Zum anderen Teil habe ich anschließend in einer Feldforschung im Herbst 2005 weitere Interviews erhoben. Das besondere des Materials ist, dass es vor und während einer Umbruchsituation gewonnen wurde; teilweise konnte ich dieselben Mitarbeiter/innen in einem jeweils veränderten Arbeitsumfeld interviewen.

Für die Arbeiterinnen (ich spreche von Arbeiterinnen, weil die hier untersuchten Arbeiten zu 99 Prozent von Frauen geleistet werden), deren Sicht auf die Veränderungen hier den Mittelpunkt bildet, brachten die technischen Entwicklungen Entgrenzungen ihres Arbeitsalltages mit sich. Es sollen drei Tendenzen aufgezeigt werden: die Flexibilisierung der Arbeitsbereiche, der Arbeitsaufgaben und der Arbeitszeiten

⁴ Die Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen der Hermes Warehousing Solutions GmbH, die im März 2006 gegründet wurde und die aus der ehemaligen Otto-Lagerwirtschaft in Deutschland hervorgegangen ist (und zu der auch das Kommissionierlager Gebäude 4 in Bramfeld gehört), beläuft sich auf insgesamt ca. 4.300 Mitarbeiter/innen an fünf Standorten in Deutschland.

⁵ Müske, Johannes (2007): Arbeitsalltag und technischer Wandel. Das Beispiel der Kommissioniersysteme Hängeförderer und Sorter beim Otto Versand. Hamburg, unv. M.A.

Die Hängeförderertechnik

Um die Darstellung des Arbeitsalltags mit der alten und neuen Technik verständlich zu machen, soll zunächst die Funktionsweise des Hängeförderers – der alten Technik – erklärt werden. Im untersuchten Lager sind verschiedene Arbeitsprozesse zusammengefasst, die mit dem Kommissionieren und Packen der Ware zu tun haben. Die Inbetriebnahme des Hängeförderers erfolgte 1969, bis 2004 gruppierten sich im Wesentlichen alle Prozesse um diese technische Anlage. Hängeförderer sind Transportsysteme, die mittels an einer Kette angebrachter Behälter Dinge befördern können. Im Fall des Otto-Hängeförderers handelte es sich um eine Kette von über 700 Metern Länge, an der knapp 3.000 Kunststoffwannen durch die acht Etagen des Lagergebäudes liefen. In den Wannen wurde das kleinteilige Sortiment, z. B. T-Shirts und Spielzeugbaukästen, durch das Haus transportiert (Abb. 1).

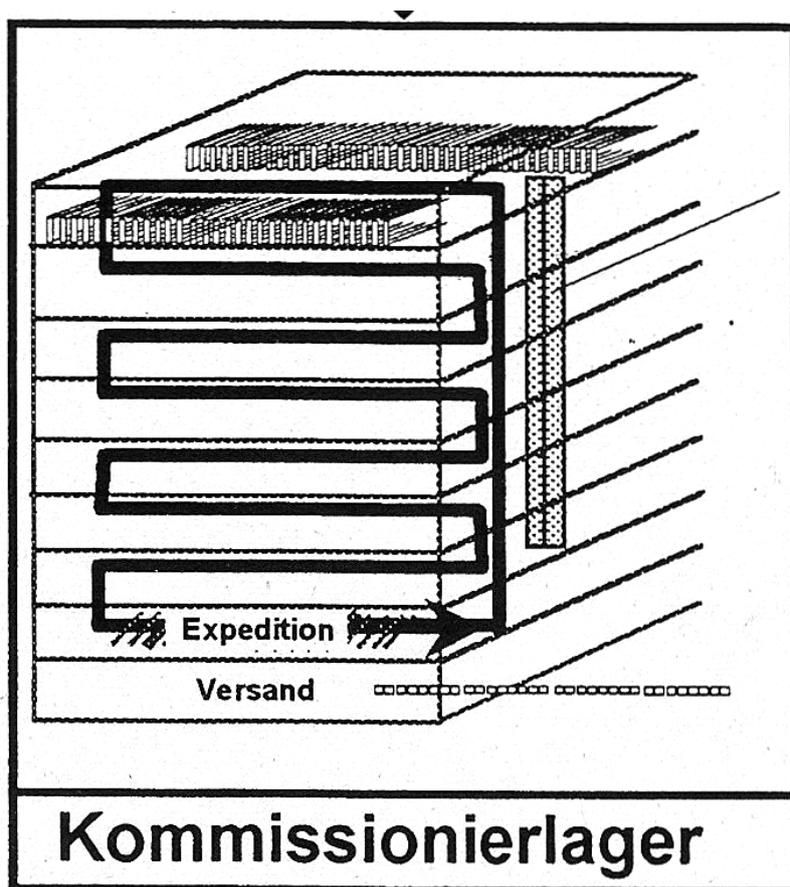


Abb. 1: Schematische Darstellung des Hängeförderers im Lagergebäude 4. In der obersten Etage sind die Regalgänge angedeutet, in den beiden unteren Etagen die Sendungsendbearbeitung und der Warenausgang. Gut erkennbar ist, wie die Kette mit den Behältern (siehe Abb. 2) durch das Gebäude läuft (Quelle: Schulungshandbuch der Otto-Lagerwirtschaft 1998).

Über Nacht errechnete EDV – zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme der

Technik war Ottos Univac-Computer die größte Rechneranlage in Norddeutschland – die Wege durch die Regalgänge, aus denen die bestellten Artikel entnommen werden mussten. Am Morgen entnahm eine Mitarbeiterin solch einen ‚GaLi‘⁶ und entnahm die Waren aus den Regalen, versah sie mit einem Aufkleber-Etikett und legte sie auf einen Wagen. Diese Tätigkeit hieß ‚Einkaufen‘. Die befüllten Einkaufswagen stellte die Einkäuferin ‚ans Band‘, also neben den Hängeförderer. Die nächste Aufgabe hieß ‚Werfen‘: Eine Mitarbeiterin am Band hatte die Aufgabe, die Ware in genau die Wanne zu werfen, welche auf dem Aufkleber-Etikett vermerkt war (Abb. 2). Dies war die anstrengendste Tätigkeit, da der Hängeförderer nie stehen blieb und die Werferinnen allzeit aufmerksam sein mussten, wann die passenden Gehänge für ihren Wagen vorbeiliefen und sie die Ware in die Wanne werfen mussten. Nehmen wir an, dass ein Kunde einen Ball und ein T-Shirt bestellte, so bedeutete dies, dass diese Artikel nacheinander im achten und im zweiten Obergeschoss von unterschiedlichen Mitarbeiterinnen in dieselbe Wanne geworfen wurden. Zum Schluss liefen die Wannens in die Packerei, wo in einem dritten Schritt weitere Arbeiterinnen die versandfertigen Pakete packten.

Eine der wichtigsten Eigenschaften der Technik war, dass der Hängeförderer das ganze Haus verband und allen Abteilungen starr den Takt vorgab, in dem sie zu arbeiten hatten.⁷ Wenn die Waren nicht bis zu einer bestimmten Uhrzeit eingekauft waren, nicht zu einer bestimmten Minute an der richtigen Wanne standen, nicht schnell genug im Paket verpackt waren, so führte dies zu Verzögerungen; im schlimmsten Falle musste der ganze Hängeförderer angehalten werden, sodass das ganze Haus stillstand.

⁶ Gangliste; Bogen mit Artikelaufklebern (Picketketten), die in einer wegeoptimalen Reihenfolge angeordnet sind und Angaben über Lagerplatz, Artikelbeschreibung und weitere logistische Informationen enthalten.

⁷ Selbstverständlich sind auch Geschwindigkeiten nicht durch die Technik determiniert – sie werden vom Technischen Leitstand, also Mitarbeitern, errechnet und vorgegeben – aus Sicht der Arbeiterinnen bestimmte jedoch der Hängeförderer das Arbeitstempo.



Abb. 2: Eine Werferin geht ‚am Band‘ (am Hängeförderer) entlang und wirft Ware in die zutreffende Wanne. Gut sichtbar ist die Bogenkonstruktion, an der die gesamte Anlage aufgehängt ist (Foto: Otto).

Die Ausweitung der Arbeitsbereiche am Hängeförderer

Hier zeigt sich der erste Entgrenzungsprozess des immer flexibleren Einsatzes der Mitarbeiterinnen an verschiedenen Arbeitsorten. Am Hängeförderer kommissionierten die Einkäuferinnen bis 1990 in festgelegten Regalgängen. Daher hielten sie in ‚ihren‘ Gängen Ordnung: Leere Kartons mussten weggeräumt werden und heruntergefallene Teile eingesammelt, gelegentlich wurde gefegt. Annette Hofmann, wie sie hier genannt sei, arbeitet mit Unterbrechungen seit 1970 als Einkäuferin und Werferin bei Otto und beschreibt die Folgen dieser Flexibilisierung:

„Früher hatte man auch seinen festen Gang irgendwie und heute kann das ja passieren, dass ich heute in 13 bin, morgen bin ich in der Hartware in 25. Und das ist auch so’n bisschen, dass dann diese Unordnung reinkommt. Wenn ich meinen festen Arbeitsplatz habe, dann halte ich da auch Ordnung. Aber wenn da so viele Leute drin rumwurschteln, das

kann dann gar nicht mehr ordentlich sein. Und da habe ich ein bisschen Angst vor (...). Dass das einreißt. Und ich finde ... und da sollte man wirklich auch jetzt Vorhinein klipp und klar sagen, ‚So nicht‘, sondern jeder hält sich auch daran, wie es eigentlich gemacht werden soll. Denn es gibt Leute, die machen das, aber die räumen auch praktisch für die anderen immer den Dreck wieder weg. Und das ist, gab’s früher alles nicht. Da wurde wirklich Ordnung gehalten.“

Auch andere Arbeiterinnen, z. B. in der Packerei, sagten in den Gesprächen, dass sie zu Zeiten des Hängeförderers für ihre festen Einsatzorte ein bestimmtes Verantwortungsgefühl gehabt hätten – mit der immer flexibleren Einteilung der Arbeitsplätze fühlten sie sich weniger verantwortlich für die Arbeitsbereiche. Dabei spielt auch eine Rolle, dass die feste Einteilung der Arbeitsplätze für Transparenz sorgte: Alle Kolleginnen hätten gewusst, wer seinen Platz nicht in Ordnung hielt. Nachdem 1990 die ‚Flexible Kommissionierlager-Steuerung‘⁸ eingeführt wurde und mehrere Kolleginnen in denselben Gängen kommissionierten, ließen diese Bemühungen nach. Am Thema Ordnung wird die Bindung an das Unternehmen verhandelt – die Erweiterung des Arbeitsradius führt dazu, dass die Arbeiterinnen sich heute weniger mit ihrem Arbeitsplatz identifizieren (sie sagen, dass sie nicht für andere „den Dreck wegräumen“ wollen). Frau Hofmann befürchtet, dass die Arbeitsbereiche mit der Sorter-Umstellung sogar noch größer werden, wodurch die Freude der Frauen an ihrer Arbeit weiter sinken könnte.

Die Sortertechnik und die Ausweitung der Arbeitsaufgaben

Mit der schrittweisen Einführung des Sorters ab Mitte 2004 traten weitere Entgrenzungen auf. Sorter sind Fördersysteme, die, ähnlich einem Förderband, Artikel mit Hilfe von Barcodes erkennen und transportieren können. Der Unterschied zum Förderband ist, dass die Artikel nicht an einer einzigen Stelle (nämlich am Ende des Bandes), sondern an vielen Stellen – den Packplätzen – abgeworfen werden können. Die Sorter-Anlage funktioniert

⁸ Bei Otto auch ‚chaotische Lagerhaltung‘ genannt; bei dieser Art der Lagersteuerung haben die Artikel/ Kartons keine festen Lagerorte mehr, sondern können an jedem Platz eingelagert werden. Dadurch wird die Nutzung jedes freien Lagerplatzes ermöglicht, wodurch Lagerkapazitäten besser ausgenutzt werden.

also nach einem neuen Prinzip: Die Artikel werden zwar immer noch ganz normal von den Einkäuferinnen (wie am Hängeförderer) eingekauft. Die Wannen laufen aber nicht mehr verkettet durchs Haus, sondern werden zwischenzeitlich im so genannten Wannepuffer gestaut. Das Sortieren – also das, was am Hängeförderer die Werferinnen taten – übernimmt nun die neue Maschine, die Arbeit des Werfens ist weggefallen. Mit dem Sorter werden die Funktionen Einkaufen und Packen auch zeitlich bis zu 20 Minuten entkoppelt: Erst wenn ein Packplatz frei geworden ist, laufen die Artikel weiter in die Packerei, sonst warten sie im Wannepuffer. Damit können die einzelnen Abteilungen im Haus autonomer arbeiten und flexibler auf Personalengpässe reagieren, indem sie Personal kurzfristig an andere Abteilungen leihen („abstellen“).



Abb. 3: Artikel auf den Sorter-Zellen. Die Ware läuft so lange auf dem Sorter-Kreisel, bis der vorgesehene Packplatz frei ist, wo sie abgeworfen werden kann. Zuvor wird die Ware per Barcode identifiziert, sodass jede Zelle ‚weiß‘, welcher Artikel sich auf ihr befindet und in welchen Packplatz er gelenkt werden soll. Die Zusammenführung der verschiedenen Artikel derselben Warensendung geschieht nicht mehr durch das ‚Werfen‘, sondern durch die Fördertechnik (Foto: Otto).

Die Entkoppelung der Etagen voneinander durch den Einsatz flexibler Fördertechnik verringert nicht nur Leerlaufzeiten, sondern bringt dem Un-

ternehmen Spielräume für die Einteilung des Personals und führt zu einem zweiten Flexibilisierungsprozess. Die Mitarbeiterinnen werden heute öfter zu anderen Aufgaben herangezogen. Marianne Schlotter, Packerin und seit zwölf Jahren bei Otto, erinnert sich:

„Es war gemütlicher. (...) Das kommt, weil ... wir jeden Tag woanders stehen. (...) So hat man manchmal zwei Fremde neben sich. (...) Man fragt mal so ganz Belangloses. (...) Früher hat man viel gelacht. (...) Ja, das ist eben die Routine [am Hängeförderer] – man weiß genau, was man am Tage schafft, und das schafft man dann auch. Das ist hier [am Sorter] eben noch so ein bisschen ungewiss. Ich denke, das braucht noch ein Jahr, bis man so richtig drauf hat und das dann auch mal-. Hier wird auch gelacht, aber nicht so wie damals.“

Auch wenn das Erzählmuster des Vergangenheitsvergleichs⁹ – wie auch schon im ersten Beispiel und in den folgenden – geradezu dazu einlädt, die Sorter-Gegenwart schlechter darzustellen als das ‚Früher‘ am Hängeförderer, so kann man durch Kontextualisierung mit weiteren Daten einiges an dieser Einschätzung verifizieren. Bei der Einführung der neuen Technik achteten die projektverantwortlichen ‚system builders‘¹⁰ darauf, dass möglichst viele Mitarbeiterinnen alle Tätigkeiten in den unterschiedlichen Abteilungen erlernten. Ziel war, die Mitarbeiterinnen im Haus flexibler einsetzen zu können. Die neuen Aufgaben, die Neuzusammenstellung von Arbeitsteams und das häufigere Arbeiten mit unvertrauten Kolleginnen bewertet Frau Schlotter als negativ für die Kollegialität. Auch führen die neuen Arbeiten zu mehr Stress, weil man sein Pensum nicht mehr exakt einschätzen kann. In vielen Interviews sind Hinweise darauf zu finden, dass die früheren ‚gewohnten‘¹¹ Arbeitsmuster als angenehmer empfunden werden. Da die Arbeiterinnen früher öfter in der gleichen Gruppe zusammen arbeiteten, konnten sie die Kolleginnen besser einschätzen und öfter mit diesen scherzen. Dies sei durch die wechselnden Kolleginnen schwerer

⁹ Zum Vergleich als Erzählmuster und als Methode des Alltagsdenkens vgl. Lehmann (1983: 72 ff.; 2007: 180 ff.).

¹⁰ Vgl. zum Begriff Pfaffenberger (1992), Bijker/Pinch (1987); es handelte sich um ein Projektteam von leitenden Angestellten aus dem Lagerbereich des Unternehmens, die in enger Abstimmung mit den beteiligten Unternehmen die Anforderungen an die Technik definierten und den Einbau der Anlage koordinierten.

¹¹ Vgl. zum Konzept von ‚Gewöhnung‘ in Abgrenzung zum ‚Gewohntsein‘ Hengartner (2005).

möglich, weil nicht bekannt ist, wie diese reagieren. So eröffneten paradoxerweise gerade strenge Routinen Freiräume für ‚joking techniques‘¹², die nun durch die Neuerungen wegfallen.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Der Sorter (wie vormals der Hängeförderer) erfüllt entscheidende Funktionen beim Packen der Kundenpakete. Die gesamten Prozesse sind daher nach diesem „Herzstück der Lagerwirtschaft“ (wie eine Führungskraft sagte) ausgerichtet. Hier wird ein dritter Flexibilisierungsprozess sichtbar, die Aufweichung der ehemals festen Arbeitszeiten. So wie der Hängeförderer starr den Takt vorgab, gestalteten sich in den 1970er Jahren auch die Betriebszeiten: regulär von 7.15 Uhr bis 16.45 Uhr, es war Ganztags- oder Teilzeitarbeit möglich. Als der Hängeförderer später optimal lief, wurden mit dem allmählichen Sinken des Bestellaufkommens seit 1993 – also schon bevor der Sorter eingeführt wurde – die Arbeitszeiten flexibilisiert, mit dem Ziel, die Gesamtzahl der ‚Mannstunden‘ zu senken. Seitdem hat die Frühschicht immer einen unterschiedlichen Arbeitsbeginn zwischen 6.30 Uhr und 10.30 Uhr und einen festen Feierabend um 16 Uhr. Die Spätschicht übernimmt 16 Uhr und hat dafür ein flexibles Schicht-Ende zwischen 19.30 Uhr und 23 Uhr. Während die tatsächlichen Arbeitszeitschwankungen vor zehn Jahren jedoch noch selten waren, werden diese Spielräume seit der Sorter-Umstellung besonders stark genutzt, weil mit der neuen Technik ausgefeilt auf Bestellmengenschwankungen reagiert werden kann. So kann es vorkommen, dass kurzfristig von einem Tag auf den anderen höchst unterschiedliche Arbeitsbeginne und -enden geplant werden. Manchmal ist also Arbeitsbeginn um 7 Uhr, am nächsten Tag kann es erst 9.30 Uhr losgehen.

Beide Arbeitszeitmodelle haben aus Sicht der Mitarbeiterinnen Vor- und Nachteile. Zwei Meinungen dazu geben uns Elisabeth Tessnow und Christa Schatz. Tessnow hatte wegen der Familie zuerst nur sonnabends gearbeitet und nahm später die Gelegenheit wahr, halbtags zu arbeiten:

„Naja, natürlich auch jetzt diese flexiblen Arbeitszeiten. Ist auch neu, selbstverständlich, das ist ja jetzt auch erst in diesen Jahren gekommen.“

¹² Zu Witzen als Bewältigungsstrategien des Arbeitsalltags von Frauen in der Fabrik vgl. Garson (1976).

Früher war jahrelang nur sieben Uhr, es gab nur sieben Uhr. Ja?, und das war okay auch-, jetzt ist es auch okay, aber nun sind natürlich ganz andere Uhrzeiten gekommen. (...) Das sind die Zeiten halt eben, weil das draußen allgemein ja schlecht aussieht, ne.“

Frau Schatz, seit 1966 bei Otto, kennt den Lagerbetrieb seit dem ersten Tag und kommt zu einer kritischeren Einschätzung:

„Und dieses Einkaufen ... [Frau Schatz hatte seit ihrer Betriebszugehörigkeit ausschließlich geworfen] na ja ... also von-, arbeitsmäßig geht das, wie ich das jetzt mache, aber so von den Kollegen her gesehen und so ist ... ist nicht mehr so, ‚Hallo‘ oder irgendwas, andere Tage dann dahin-. Dann werden Sie nach Haus geschickt, die Arbeitszeiten sind ja so- unmöglich. Das ist ja nicht mehr so, wie es mal war. (...) Aber das ist alles so ... das bringt den ganzen Rhythmus durcheinander bei [unverst.] Menschen.“

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird unterschiedlich bewertet. Frau Tessnows Bezugsrahmen ist die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufsarbeit. Es scheint etwas Wehmut mitzuklingen, wenn sie sagt, dass diese Planbarkeit heute nicht mehr gegeben ist und den Alltag erschwert. Ihre knappen Worte „jetzt ist es auch okay“ weisen darauf hin, dass es zwar für sie in Ordnung ist, aber nur weil ihre Kinder schon größer sind; besonders für junge Familien ist es aber eben *nicht* in Ordnung, dass die Arbeitszeiten heute nur noch ein paar Tage im Voraus planbar sind. Für Schatz sind die Neuerungen schlicht „unmöglich“. Sie sehnt sich nach den Zeiten in den 1970er Jahren zurück, als es regelmäßig um 6.30 Uhr losging und ihr Körper sich an einen Rhythmus gewöhnen konnte, der seit der Arbeitszeitenflexibilisierung verloren gegangen ist. Unter den genannten Flexibilisierungstendenzen ist die dritte die folgenreichste, weil sie bis in die arbeitsfreie Zeit hineinwirkt und Umstellungen im gesamten Lebensalltag der Arbeiterinnen bewirkt.

Technik als Metapher für Arbeitswelt(en)

Es ist die Entgrenzung von klassischer gewerblicher Arbeit im Arbeitsalltag und bis in die arbeitsfreie Zeit hinein betrachtet worden: Durch den flexib-

len Einsatz der Arbeiterinnen an unterschiedlichen Orten verändert sich das Verantwortungsgefühl für den eigenen Arbeitsbereich. Die öfter wechselnden Arbeitsaufgaben und -teams führen zu einer Verringerung der Kollegialität und einem geringeren Betriebszugehörigkeitsgefühl. Doch nicht nur das Soziale am Arbeitsplatz ist betroffen, denn durch die flexibilisierten Arbeitszeiten wird auch die Bewältigung des Nicht-Arbeitsalltags, besonders für Familien, schwieriger.

Wie sind diese Flexibilisierungsprozesse volkskundlich-kulturwissenschaftlich einzuordnen? Auch wenn zunächst in einer erzählforscherischen Perspektive festgestellt werden kann, dass der Technik- und Vergangenheitsvergleich als erzählstrukturierendes Element zur Verklärung früherer Erlebnisse einlädt, sind tatsächlich negative Veränderungen in der Gegenwart beschreibbar. Das unterschwellige Gefühl der Unzufriedenheit und Unsicherheit, das in den Fallbeispielen deutlich wird, entsteht jedoch nicht nur aus den ‚Noch-nicht-Routinen‘ im Umgang mit der Technik, sondern erst in der Zusammenschau mit weiteren globalen, ebenfalls neuen Faktoren: „Das sind die Zeiten halt eben“, sagt Frau Tessnow, und meint damit einen Wandel, der die Alltagswelt insgesamt betrifft.

Die Flexibilisierungen sind nicht nur auf effizientere Technik und die Neuorganisationen betrieblicher Abläufe zurückzuführen, sie haben eine weitere Hauptursache: Es gibt einfach weniger zu tun, weil immer weniger Kunden im klassischen Vollsortiments-Versandhandel bestellen.¹³ Vorgesetzte und Führungskräfte betonen daher immer wieder, wie durch die Sorter-Investition die Konkurrenzfähigkeit verbessert werden konnte. Bei Otto musste der Betriebsrat trotz Streiks schließlich einem kollektiven Stundenabbau zustimmen, freilich mit Entschädigungen. Mittlerweile wurden das Kommissionierlager und andere Bereiche organisatorisch ausgegliedert und zu einem eigenständigen Lager- und Logistikdienstleister, der Hermes Warehousing Solutions GmbH, zusammengefasst. Die Flexibilisierung im Betrieb wird hier zu einem Teil der weltweiten Flexibilisierung der Logistikbranche.

Die Arbeiterinnen blicken einer ungewissen Zukunft entgegen. Die ihnen vertrauten Rahmenbedingungen des Hängeförderers sind verloren ge-

¹³ Die Umsätze der vom Bundesverband des deutschen Versandhandels e. V. erfassten Unternehmen sind seit dem Jahr 2000 rückläufig, die Gesamtumsätze im Versandhandel werden jedoch als steigend eingeschätzt, was vor allem auf neue Online-Versandhändler (‘Ebay-Powerseller’) zurückgeführt wird, vgl.: http://www.versandhandel.org/uploadsmediaCharts_Pressekonferenz_bvh_10_07_06.pdf_Charts_Pressekonferenz_bvh_10_07_06; 22.03.2007).

gangen, noch ist aber nicht klar, welchen Arbeitsalltag der neue Sorter bringt. Der Verlust der alten Arbeitswelt wird schmerzhaft erfahren, weil gerade die Begrenztheit des Hängeförderers kleine Freiheiten, wie Späße oder Zigarettenpausen, erlaubte. Diese fallen nun weg. Die Arbeitswelt des Hängeförderers bestand nicht nur aus einer „technisch-sozialen Ordnung“ (Beaud/Pialoux 2004: 42), die die Arbeiterinnen heute als „gemütlich“ erinnern, auch die gesamte gesellschaftliche Position von nicht-gelernten Arbeitskräften war stärker: Otto suchte seit Ende der 1960er Jahre und in den 1970er Jahren Arbeitskräfte und erweiterte den Betrieb, geeignete Arbeitskräfte waren schwieriger zu finden als heute, wo selbst kurzfristigste Personalengpässe durch flexible Personalplanung abgewehrt werden können und bei den Arbeiterinnen sich der Eindruck ihrer ständigen Ersetzbarkeit festigt. Höhepunkt dieser Entwicklung ist die Einführung des Sorters, der einen ganzen Prozess, die Arbeit des Werfens, ersetzt und damit die Gefahr, die die ungelerten Arbeiterinnen spüren, gegenständlich werden lässt.

Die Verunsicherung über die ständigen Neuerungen in der alltäglichen Arbeit (die damit so alltäglich gar nicht mehr ist), die Unsicherheit über die Zukunft der Firma, die plötzliche Unsicherheit des Jobs nach den Boom-Jahren der Nachwendezeit äußert sich darin, dass der Körper keinen „Rhythmus“ mehr findet, wie Frau Schatz es ausdrückt. Trotzdem wird die Mutlosigkeit angesichts der kräftezehrenden Arbeit nicht direkt thematisiert und die Arbeit insgesamt positiv bewertet – allerdings vor der Hintergrundgefahr des völligen Jobverlusts, „weil das draußen allgemein ja schlecht aussieht“¹⁴. Die Interviewten thematisieren also nicht nur ihren veränderten Arbeitsalltag, sondern verhandeln hintergründig beim Sprechen über das technische Ding und die Arbeit damit auch globale Einflüsse und ihre Auswirkungen auf ihren individuellen Alltag. Die Begriffe ‚Hängeförderer‘ und ‚Sorter‘ stehen somit nicht mehr für die Großanlagen, sondern werden in den Erzählungen zu Metaphern¹⁵ des „technischen Wan-

¹⁴ Die Werferinnen bei Otto wurden nicht entlassen, sondern in andere Abteilungen versetzt, einige nahmen aber auch Abfindungsangebote an. Ein Blick auf die aktuellen Statistiken zeigt, dass die Angst um den Arbeitsplatz dennoch nicht unbegründet ist: Die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten weisen in den ungelerten Berufen eine höhere Arbeitslosigkeit (26,0 Prozent) aus als in akademischen (4,1 Prozent) oder Ausbildungsberufen (9,7 Prozent), vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2005), http://www.iab.de/de/UserFiles/Image/Publikationen/grafik_kb1807.png (29.09.2007).

¹⁵ Vgl. zum Begriff Bal (2002: 58 ff.), zum Themenkomplex Technik als Metapher Tilley (1999).

dels“ (Müske 2007), die für bestimmte Arbeitswelten stehen, für ehemals planbare vs. flexibilisierte Alltage, für Sicherheit und Unsicherheit.

Das Beispiel zeigt, dass die Entgrenzung der Arbeit mit der Technik und ihren Möglichkeiten verwoben ist. Um das komplexe Zusammenwirken von Menschen *und* Dingen (und nicht nur das Wirken von Menschen *mit* Dingen) zu erfassen, wurden bei der Beschreibung der Veränderungen des Arbeitsalltags die Technik selbst und ihre Handlungspotenziale¹⁶ miteinbezogen: Ohne die Möglichkeiten des umfassenden EDV-Einsatzes würden sich die geschilderten Umorganisationen nicht steuern lassen.

Zu den Arbeitskulturen gesellt sich somit auch die „Kultürlichkeit“ (Hengartner 2005; Hengartner/Rolshoven 1998) der Technik, mit der gearbeitet wird. Es klang bereits an, dass Marktentwicklungen, Führungskräfte, veränderte Kundenwünsche und vieles mehr einen Einfluss auf die hier vorgestellten Prozesse haben. In weiteren Fragestellungen muss daher die Perspektive anderer Gruppen auf die Technik und Arbeit, z. B. die system builders, ergründet werden, um die soziale Bedingtheit der Technik – und damit auch Macht- oder Genderfragen – zu erfassen (vgl. z. B. Wajcman 1994). Zu klären wäre in einigen Jahren, ob nach dem Umbruch die Gewöhnungsprozesse in Gebäude 4 zu neuen Routinen führten, oder ob stetige Neuerungen („Management des Wandels“) zu einer alltäglichen ‚Herausforderung‘ für die Arbeiterinnen geworden sind. Auch müssten die in der Untersuchung gewonnen Ergebnisse mit Flexibilisierungsprozessen in anderen Berufsfeldern verglichen und in allgemeinere Kontexte eingeordnet werden; herauszuarbeiten wäre dann beispielsweise die Bedeutung der Digitalisierung für die Veränderung der Arbeitswelt (neue Formen der Fehlerkontrolle, neuartige Möglichkeiten des Sammelns von Daten und ihrer Auswertung etc.). Hier könnte in der Einbeziehung der kulturwissenschaftlichen Technikforschung ein Gewinn für die Ethnografie der Arbeitskulturen liegen.

Literaturverzeichnis

Alvesson, Mats (1993): *Cultural Perspectives on Organizations*. Cambridge.

Assion, Peter (Hg.) (1986): *Transformationen der Arbeiterkultur*. Beiträge der 3. Arbeitstagung der Kommission „Arbeiterkultur“ in der Dt. Ges. f. Volkskunde in Marburg 1985. Marburg.

¹⁶ Vgl. zum Handlungspotenzial der Dinge z. B. den Ansatz der Actor-Network-Theory; Latour (1996; 1999).

- (2001): Arbeiterforschung. In: Grundriß der Volkskunde. Hg.: Rolf W. Brednich. 3. Aufl., Berlin. S. 255–289.
- Bal, Mieke (2002): Kulturanalyse. Frankfurt/M.
- Bate, S. P. (1997): Whatever Happened to Organizational Anthropology? A Review of the Field of Organizational Ethnography and Anthropological Studies. In: *Human Relations*, Vol. 50, No. 9, S. 1147–1175.
- Bausinger, Hermann (1981): Technik im Alltag: Etappen der Aneignung. In: *ZfVk* 77 (1981), S. 227–242.
- (1986): *Volkskultur in der technischen Welt*. Frankfurt/M./ New York. [zuerst 1961].
- Beaud, Stéphane/ Pialoux, Michel (2004): *Die verlorene Zukunft der Arbeiter*. Konstanz.
- Beck, Stefan/ Wittel, Andreas (2000): Forschung ohne Feld und doppelten Boden. Zur Ethnographie von Handlungsnetzen. In: Irene Götz; Andreas Wittel (Hg.): *Arbeitskulturen im Umbruch: zur Ethnographie von Arbeit und Organisation*. Münster et al., S. 213–225.
- Bentzien, Ulrich (1961): *Das Eindringen der Technik in die Lebenswelt der mecklenburgischen Landbevölkerung. Eine volkskundliche Untersuchung*. Berlin (Diss.).
- Bijker, Wiebe E./ Pinch, Trevor J. (1987): The Social Construction of Facts and Artifacts: Or how the Sociology of Science and the Sociology of Technology might benefit each other. In: Wiebe E. Bijker et al (Hg.): *The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology*. Cambridge (Mass.) et al., S. 17–50.
- Buchner-Fuhs, Jutta (1997): Technik und Erinnerung. Zur symbolischen Bedeutung von Technik in lebensgeschichtlichen Erinnerungsschilderungen. In: *Symbole: zur Bedeutung der Zeichen in der Kultur*. 30. Dt. Vj-Kongress in Karlsruhe, 1995. Hg.: Brednich, Rolf W. et al. Münster/ New York/ München/ Berlin, S. 195–206.
- Brinkmann, Ulrich (2003): Die Verschiebung der Marktgrenzen und die kalte Entmachtung der WissensarbeiterInnen. In: Klaus Schönberger/ Stefanie Springer (Hg.): *Subjektivierete Arbeit: Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt et al., S. 63–94.
- Garson, Barbara (1976): *All the livelong day*. New York.
- Gellner, David N./ Hirsch, Eric (2001): Introduction: Ethnography of Organizations and Organizations of Ethnography. In: *Inside Organizations: Anthropologists at Work*. Hg.: Dies. Oxford et al., S. 1–15.
- Götz, Irene (1997): *Unternehmenskultur. Die Arbeitswelt einer Großbäckerei aus kulturwissenschaftlicher Sicht*. Münster et al.
- (2000): Unternehmensethnographie. Bemerkungen zur Debatte um Kultur(alisierung) und zur kulturwissenschaftlichen Betrachtungsperspektive. In: Irene Götz/ Andreas Wittel (Hg.): *Arbeitskulturen im Umbruch: zur Ethnographie von Arbeit und Organisation*. Münster et al., S. 55–74.
- Götz, Irene/ Wittel, Andreas (2000): Ethnographische Arbeitsforschung – zur Einführung. In: Dies. (Hg.): *Arbeitskulturen im Umbruch: zur Ethnographie von Arbeit und Organisation*. Münster et al., S. 7–15.
- Giedion, Sigfried (1994): *Die Herrschaft der Mechanisierung: ein Beitrag zur anonymen Geschichte*. Hamburg. [zuerst 1948]
- Gudehus, Timm (1999): *Logistik: Grundlagen, Strategien, Anwendungen*. Berlin et al.
- Hengartner, Thomas (2005): Zur „Kultürlichkeit“ von Technik: Ansätze kulturwissenschaftli-

- cher Technikforschung. In: Technikforschung: zwischen Reflexion und Dokumentation. Referate der Herbsttagung im Nov.2003 in Bern. Hg.: Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwiss. Bern, S. 39–57.
- Hengartner, Thomas/ Rolshoven, Johanna (1998): Vorwort; Technik – Kultur – Alltag. In: Technik – Kultur: Formen der Veralltäglicung von Technik – Technisches als Alltag. Hg.: Dies. Zürich, S. 7–49.
- Hirschfelder, Gunther (2004): Die historische Dimension der Arbeitskulturen. In: Gunther Hirschfelder/ Birgit Huber (Hg.): Die Virtualisierung der Arbeit: zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt/M., S. 27–52.
- Hirschfelder, Gunter/ Huber, Birgit (2004): Neue Medien und Arbeitswelt – zur Einführung. In: Dies. (Hg.): Die Virtualisierung der Arbeit: zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt/M., S. 11–25.
- Hörning, Karl H. (2001): Experten des Alltags: Die Wiederentdeckung des praktischen Wissens. Weilerswist.
- König, Gudrun M. (2003): Auf dem Rücken der Dinge: Materielle Kultur und Kulturwissenschaft. In: Unterwelten der Kultur. Hg.: Kaspar Maase/ Bernd Jürgen Warneken. Köln et al., S. 95–118.
- Korff, Gottfried (1999): Dinge: unsäglich kultiviert. Notizen zur volkskundlichen Sachkultur-forschung. In: Netzwerk Volkskunde: Ideen und Wege. Hg.: Franz Grieshofer/ Margot Schindler (Festgabe Beitzl). Wien. S. 273–290.
- Kramer, Dieter (1982): Theoretische Probleme bei der Bestimmung der Arbeiterkultur. In: Helmut Paul Fielhauer/ Olaf Bockhorn (Hg.): Die andere Kultur: Volkskunde, Sozialwissenschaften und Arbeiterkultur. Ein Tagungsbericht. Wien et al., S. 61–74.
- Lauterbach, Burkhard (2000): Die Volkskunde und die Arbeit. Rückblick und Vorschau. In: Irene Götz/ Andreas Wittel (Hg.): Arbeitskulturen im Umbruch: zur Ethnographie von Arbeit und Organisation. Münster et al., S. 19–34.
- Latour, Bruno (1996): Der Berliner Schlüssel: Erkundungen eines Liebhabers der Wissenschaften. Berlin.
- (1999): *Aramis, or the love of technology*. Cambridge (Mass).
- Lehmann, Albrecht (1983): *Erzählstruktur und Lebenslauf: autobiograph. Untersuchungen*. Frankfurt/M./ New York.
- (2007): *Reden über Erfahrung. Kulturwissenschaftliche Bewusstseinsanalyse des Erzählens*. Berlin.
- Lipp, Carola (1993): Der industrialisierte Mensch: zum Wandel historischer Erfahrung und wissenschaftlicher Deutungsmuster. In: Der industrialisierte Mensch: Kongressband/28. DGV-Kongress in Hagen, 7.–11.10.1991. Hg.: Michael Dauskardt/ Helge Gerndt. Hagen, S. 17–43.
- Müske, Johannes (2007): Arbeitsalltag und technischer Wandel. Das Beispiel der Kommissioniersysteme Hängeförderer und Sorter beim Otto Versand. Hamburg (unv. M.A.).
- Pfaffenberger, Bryan (1992): *Social Anthropology of technology*. In: *Annu. Rev. Anthropol.*, 1992. Vol. 21, S. 491–516.
- Scharfe, Martin (1993a): Utopie und Physik: zum Lebensstil der Moderne. In: Der industrialisierte Mensch: Kongressband/28. DGV-Kongress in Hagen, 7.–11.10.1991. Hg.: Michael Dauskardt/ Helge Gerndt. Hagen, S. 73–90.

- (1993b): Technik und Volkskultur. In: Kultur und Technik: zu ihrer Theorie und Praxis in der modernen Lebenswelt. Hg.: Wolfgang König/ Marlene Landsch. Frankfurt/M. et al., S. 43–69.
- Schönberger, Klaus (2004): „Ab Montag wird nicht mehr gearbeitet!“ Selbstverwertung und Selbstkontrolle im Prozess der Subjektivierung von Arbeit. In: Gunther Hirschfelder/ Birgit Huber (Hg.): Die Virtualisierung der Arbeit: zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt/M., S. 239–265.
- (2007): Widerständigkeit der Biografie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Manfred Seifert/ Irene Götz/ Birgit Huber (Hg.): Arbeitskulturen und Biographie. Frankfurt/M. et al., S. 63–97.
- Schönberger, Klaus/ Springer, Stefanie (Hg.) (2003): Subjektivierte Arbeit: Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt et al.
- Schröder, Hans Joachim (2003): „Wohin entwickelt sich die Technik?“ Denk- und Gefühlsbilder im Kontext biografischer Erfahrung. In: *Vokus*, Jg. 13 (2003), H. 1, S. 4–29.
- (2007): Technik als biografische Erfahrung 1930–2000: Dokumentation und Analyse lebensgeschichtlicher Interviews. Zürich.
- Tilley, Christopher (1999): *Metaphor and Material Culture*. Oxford.
- Warneken, Bernd Jürgen (2006): *Die Ethnografie populärer Kulturen: eine Einführung*. Wien et al.
- (2001): Arbeiterkultur, Arbeiterkulturen, Arbeitskulturen (Aktualisierung zu Assion 2001). In: Rolf W. Brednich (Hg.): *Grundriß der Volkskunde*. Berlin, S. 280–289.
- Wajcman, Judy (1994): *Technik und Geschlecht: die feministische Technikdebatte*. Frankfurt/M./ New York. [zuerst 1991]
- Webster, Juliet (1991): *Advanced manufacturing technologies*. In: *A sociology of monsters: Essays on power, technology and domination*. Hg.: John Law. London/ New York, S. 192–222.

Der Abdruck der Abbildungen erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Hermes Warehousing Solutions GmbH, Hamburg.

Leben und Arbeiten unter Nähe

Entgrenzungstendenzen in einem kleinen Familienunternehmen

In Deutschland werden rund achtzig Prozent aller Unternehmen als Familienunternehmen geführt. Obgleich eine einheitliche Definition über Kriterien fehlt, die ein familiengeführtes Unternehmen beschreiben, so zählen zu den allgemein verbindlichen Merkmalen, dass eine Familie über den Besitz, das Kapital und die Kontrolle darüber befindet¹ (vgl. Colli 2003: 20).

Familiengeführte Firmen gelten aus wirtschaftswissenschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Warte im Vergleich zu managergeführten Unternehmen deshalb als so erfolgreich, da hier unternehmerisch langfristig gedacht würde, Entscheidungen kompromisslos und zügig durchgesetzt würden und die Firmen somit flexibel auf Veränderungen in ihrer Branche reagieren könnten (Wimmer/Groth/Simon 2004: 3). Dabei stehen meist mittlere und große Mehrgenerationen-Familienunternehmen im Mittelpunkt des Interesses von Medien, Politik und Lobby. Der Tenor in der Rede um das ‚Rückgrat der deutschen Wirtschaft‘ ist dabei geprägt von Chiffren der Traditionalität und der solidarischen Familie in Verbindung mit einer geradlinigen Erfolgsgeschichte. Dazu gehört weiterhin ein ‚Firmenmythos‘. In den meisten Fällen basiert er auf dem Narrativ des gemeinschaftlichen Kraftaktes von Familie und Mitarbeitern, das Unternehmen nach dem Zweiten Weltkrieg gegründet oder wieder aufgebaut und die von Mangel und Wirrnissen geprägten Zeiten der Nachkriegsperiode durchschiffen zu haben; den Mythos um die Figur eines Firmenpatriarchen, selten einer -matriarchin, zementieren Attribute wie Sparsamkeit, Disziplin und einer besonderen ‚Persönlichkeit‘.² Insgesamt sind Familienunternehmen zuerst

¹ Zum Problem einer fehlenden qualitativen und quantitativen einheitlichen Definition des Begriffs ‚Familienunternehmen‘ sowohl in der deutsch- als auch englischsprachigen Literatur vgl. Klein 2000: 12–14 oder Colli 2003: 8–22.

² Als empirischer Beleg für solche Erzählmuster sollen hier vorläufig verschiedene in der Süddeutschen Zeitung erschienene Firmenportraits über Familienunternehmen unterschiedlicher Branchen dienen, z. B. über die Adlerbrauerei Rettenberg Zötler GmbH (14.11.2005), den Schraubenhersteller Reinhold Würth (19.02.2005), Ledermoden Werner Christ GmbH (29.11.2005), Mühle-Pinsel, Hans-Jürgen Müller KG (06.02.2006), Huober-Brezel GmbH & Co. KG (20.02.2006), die Möbelhersteller Gebrüder Thonet GmbH (03.12.2007) usw. Präsentiert werden in der öffentlichen Re-

ein Untersuchungsgegenstand in anwendungsorientierter Hinsicht, wobei sich Ratgeberliteratur sowie Kongresse hauptsächlich der Suche nach Faktoren und Garanten für einen effizienten Führungsstil und für die erfolgreiche Übergabe an den oder die Erbinnen widmen.³

Die folgenden Gedanken⁴ sollen jedoch um kleine⁵ familiengeführte Firmen – man bezeichnet sie landläufig als Familienbetriebe – kreisen, weil hier Entgrenzungstendenzen in der Arbeits- und Lebenswelt besonders gut sichtbar werden. Die öffentliche Rede um den Mittelstand setzt Familienbetriebe häufig in Dichotomie zu managergeführten Großbetrieben, denen sie früher oder später einverleibt würden; aus der wirtschaftsanthropologischen und kulturwissenschaftlichen Perspektive jedoch lassen sie sich als eine Wirtschafts- und Kulturform betrachten, die selbst als prozesshaftes Gebilde zu verstehen ist. Ihre Indikatoren speisen sich aus den Werten ihrer gesellschaftlichen Umgebung, die im vorliegenden Fall stark vom Denken in Besitzverhältnissen geprägt sind und sich im Hochschätzen von Fleiß, Ausdauer, körperlicher und kollektiver Arbeit artikulieren.⁶ Ein grund-

de um den 'erfolgreichen' Mittelstand fast ausnahmslos größere Unternehmen, deren Familienmitglieder allesamt eine internationale, akademische Ausbildung absolvierten und auch als Familie vorbildlich und 'erfolgreich' agieren, indem sie ihre Firma einvernehmlich und paritätisch leiten.

³ Als Indikator für die enge theoretische und praktische Verkoppelung des Themas 'Familienunternehmen' zumindest in den deutschsprachigen Wirtschaftswissenschaften ist der jährlich stattfindende Kongress für Familienunternehmen' an der Universität Witten/Herdecke zu nennen, ebenso ist dort das Institut für Familienunternehmen' angesiedelt. Die dort referierten und gelehrten Inhalte sind allerdings vornehmlich für Firmen ab einer mittleren Unternehmensgröße ausgerichtet (vgl. <http://www.familienunternehmerkongress.de>; 08.02.2008).

⁴ Der Beitrag ist die leicht überarbeitete Fassung des Vortrages „Leben und Arbeiten unter Nähe – Zur Unternehmenskultur eines Familienunternehmens“ und basiert auf meiner Magisterarbeit „Alles für's Geschäft! Ethnologische Einblicke in die Unternehmenskultur eines kleinen Familienunternehmens“. Münster et al., 2007.

⁵ Dabei handelt es sich nach Definitionen des 'Institutes für Mittelstandsforschung' (IfM) bei Kleinunternehmen um solche mit bis zu neun Mitarbeitern und einem Umsatz von weniger als einer Million Euro pro Jahr, zu den Unternehmen mittlerer Größe rechnet man Firmen mit zehn bis 499 Beschäftigten, bei einer Belegschaft von mehr als 500 Mitarbeitern spricht man vom großen Mittelstand (vgl. <http://www.ifm-bonn.org/>; 10.07.2007).

⁶ Dieses Arbeitsethos, das ein familienwirtschaftliches System zeitigte, setzte sich natürlich auch bei den 'Arbeiter-Bauern' und den 'Arbeitern' fort, siehe hierzu auch Wolfgang Kaschubas Arbeit über die Genese des proletarischen Arbeitsethos mit seinen Vorstellungen von Körperlichkeit und sozialer Ehre als Repräsentations- und Abgrenzungsstrategien gegenüber der 'bürgerlichen Welt' (vgl. Kaschuba 1988: 247ff.). Die

gendes Charakteristikum der Organisationsform Familienunternehmen ist dabei ‚Nähe‘, was ich in diesem Beitrag exemplarisch an dem Erfrischungsgetränk herstellenden Betrieb der Familie Koller⁷ erläutern möchte. Der Betrieb der Familie Koller liegt in Schwarzenzell, einer 2.700 Einwohner zählenden Marktgemeinde im Bayerischen Wald. Seit 1953 stellt man heute in dritter Generation Limonaden und andere Erfrischungsgetränke auf dem eigenen Anwesen her, wo auch die Wohnhäuser der Seniors sowie der Familie des Juniorchefs stehen. Die Firma produziert ihre Getränke unter einer eigenen Marke für den lokalen Markt, der Vertrieb erfolgt durch den Verkauf im eigenen Abholmarkt sowie durch den betriebseigenen Heimdienstservice, der die Kundschaft, sowohl private Abnehmer als auch gewerbliche im Sinne von Gasthäusern, in einem Radius von ca. 30 Kilometern beliefert. Neben den Seniorchefs, beide um die 60 Jahre alt, arbeiten in unterschiedlichem Umfang alle vier Kinder in ihrer Freizeit oder nach Feierabend mit, wobei der 32-jährige Sohn Haupterbe ist und gegenwärtig bereits die Produktion leitet. Das ‚Reich‘ der Ehegattin des Seniorchefs, Marianne Koller, umfasst klassischerweise die Organisierung des Abholmarktes,⁸ die Buchführung sowie die Küche, wo sie täglich das Mittagessen für die Familie samt der drei angestellten Fahrer zubereitet. Die Familie Koller lebt und arbeitet auf einem Gelände und versteht sich selbst als ein eingespieltes und routiniertes Arbeitssystem, wo jeder „automatisch weiß, was zu tun ist“⁹. Die basale finanzielle und unentbehrliche ökonomische Ressource dieses Betriebs stellt überdies die eigene Verwandtschaft dar. Es handelt sich hier nicht um den engen Familienkreis, also die Geschwister der Senior-

Frage meiner Magisterarbeit befasste sich in diesem Zusammenhang in erster Linie mit der Verquickung von Ökonomischem und Familialem im Kontext des regionalen Ethos (vgl. Lemberger 2007).

⁷ Sämtliche (Orts-)Namen sind anonymisiert.

⁸ Die Arbeitswelt der Frauen in familiengeführten Firmen steht nach wie vor in der Tradition von Handwerkers- und Kaufmannsgattinnen. Diese Kategorie von Ehefrauen war von der gewerblichen Arbeit ausgeschlossen und hauptsächlich für den Laden (vgl. Rosenbaum 1993: 154ff.) sowie für die „Geschäfte in der Küche“ zuständig, wie dies auch in Johann Georg Krünitz’ „Ökonomische Encyclopädie oder allgemeines System der Staats- Stadt-, Haus- und Landwirthschaft in alphabetischer Ordnung“, 1773-1858, unter den Einträgen zu „Frau“ nachzulesen ist (vgl. http://www.kruenitz.lunivrier.de/background/entries_vol021b.htm; 10.07.2007).

⁹ Diesen Kommentar äußerten im Laufe meines Aufenthaltes alle Familienmitglieder, z. B. der Juniorchef bei einem einführenden Rundgang durch die Produktionshalle; Gesprächsnotiz vom 07.04.2005.

chefs, sondern um die weitere Verwandtschaft, die als Inhaber von Gaststätten, Hotels oder Ferienpensionen die kaufkräftigsten Kunden verkörpern und zudem auch allesamt im Ort ansässig sind. Auf verschiedenen Ebenen ist also dieses Familienunternehmen durch das Prinzip der Nähe strukturiert: räumlich, familial und geschäftlich, es fungiert als familiales und ökonomisches System zugleich, wobei gerade in diesem Beispiel die Ressourcen „finance, knowledge and labour“ (Colli 2003: 41) ausschließlich aus der eigenen Familie geschöpft werden.¹⁰

„Arbeit und Zeit-Verbringen“: Die Familie als Arbeitsgemeinschaft

Die arbeitsintensive und fabrikmäßige Art der Getränkeproduktion hat eine enge Verquickung des Familialen und Ökonomischen generiert. Sie resultiert zum einen aus dem spezifischen Paradigma der körperlichen Arbeit, wie es im bäuerlichen und kleingewerblichen Denken in Besitzverhältnissen zu kontextualisieren ist (vgl. Medick 1982: 282ff.) – und zum anderen muss diese Nähe in das vorherrschende regionale Ethos (vgl. Lindner 1994) mit seinen Werten der lokalen, regionalen und familialen Verhaftung verstrickt gesehen werden. Anders formuliert, die Grenzen von Arbeit und Nichtarbeit sind im Alltag der Kollers fließend, das gesamte Dasein der mitarbeitenden Familienmitglieder lässt sich als entgrenzt bezeichnen. Dies war für die Pioniergeneration¹¹ ebenso evident wie für die Familie der ge-

¹⁰ Gerade Familienbetriebe stehen in der Tradition des alten Familienbegriffs, für den typisch „die Verschmelzung der personalen Beziehungen der Familienmitglieder mit den Bezügen einer wirtschaftlichen Zweckeinheit (ist), die nicht nur das Element des Konsums, sondern auch die des Erwerbs und der Erwerbssicherung (Vermögenserhaltung) enthält (...) Auch als sich die außerhäusliche Arbeits- und Berufswelt immer mehr ausdifferenziert, so ist sie wohl so angelegt, dass trotzdem immer noch alles der Familie zukommt“ (Schwab 1975: 272). Eine weitere Analyse unter einer ökonomisch-politischen Perspektive verfasste Hans Medick (1982), indem er die Eigenlogik von Familienwirtschaften im Frühkapitalismus und ihre „Verhaltensweisen“ hinsichtlich Arbeitsaufwand und „monetären Surplus“ entlang von Erbprozessen, Verschuldungs- und Besitzverhältnissen untersuchte.

¹¹ Die Pionierzeit dieses Betriebs ist in den frühen 1950ern bis Mitte der 1960er Jahre anzusetzen und sie umfasste somit die Kindheits-, Jugend- und adoleszente Phase der Generation des heutigen Seniorchefs. Der Betrieb war strikt familienwirtschaftlich organisiert, d. h. alle Arbeitsschritte, Planungen, Herstellungs- und Vertriebsprozesse wurden allein von den Familienmitgliedern mit ein, zwei flexibel eingesetzten Helfern durchgeführt. Es gab also weder bei den Erwachsenen noch bei den Kindern eine klare

genwärtigen Generation. Die sozialen Rollen der Familienmitglieder fallen mit denen der betrieblichen Rollen zusammen; so ist der Vater zugleich der Firmenchef und Arbeitgeber seiner Kinder, der jüngste Sohn ist Mitarbeiter und Bruder des Juniorchefs, der selbst wiederum Sohn aber auch zugleich Leiter der Getränkeproduktion ist. Seine Mutter hat die betriebliche Rolle der Chefin inne, zudem ist sie die Arbeitspartnerin und Ehefrau des Inhabers. Die beiden Töchter sind die erweichenden Geschwister und ebenso Helferinnen im täglichen Geschäftsalltag.¹²

Auch die Zeitverwendungen im Betrieb und in der Familie der Kracherlmacher¹³ offenbaren die Verschränkung von Lebenswelt und Arbeitswelt: So steht Privatbesuch oft im Zusammenhang mit dem Geschäftlichen, wenn etwa der nachmittägliche Sonntagsbesuch der Verwandt- und Bekanntschaft zum Getränkekauf genutzt wird und umgekehrt – auch die Freizeitaktivitäten der Seniorchefs stehen meist unmittelbar im Dienste des Unternehmens. Denn die Kontakt- und Beziehungspflege zur größeren Kundschaft in Gestalt der Gastwirte geschieht nach Feierabend oder am Wochenende, wenn die Seniorchefs sie aufsuchen, dort essen und trinken und sich mit den Wirten unterhalten. Generell lässt sich für produzierende Familienbetriebe in solchen und ähnlichen Konstellationen mit Edward P. Thompson sagen:

„[I]n Gesellschaften mit aufgabenbezogener Zeitorientierung scheint die Trennung zwischen ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ am wenigsten ausgeprägt zu sein. Interpersonelle Kontakte und Arbeit vermischen sich – der Arbeitstag verlängert sich oder verkürzt sich je nach der zu bewältigenden Aufgabe – und es gibt kaum ein Gefühl eines Konflikts zwischen ‚Arbeit‘ und ‚Zeit verbringen‘“ (Thompson 1980: 39).

Trennung von Arbeits- und Freizeit, von Haus- und Berufsarbeit und ebenso wenig bestand in der Kindererziehung eine klare Trennung zwischen Arbeit und Sozialisation (vgl. Kocka 1999: 107).

¹² Das Pensum der Mitarbeit der drei Kinder, bis auf den gegenwärtigen Juniorchef, gestaltet sich variabel und orientiert sich an den Dienst- und Schichtzeiten ihrer eigenen Arbeitsstelle. Bis auf die älteste Tochter, die auch als einzige nicht (mehr) auf dem elterlichen Anwesen wohnt, haben die anderen drei Geschwister ohnehin eine betriebsrelevante Ausbildung absolviert: Die beiden Söhne sind Brauer, die jüngste Tochter Hotelfachfrau, ein Beruf mit Nähe zur Hauswirtschaft. Diese dritte Generation der Firma erachtet ihre Mitarbeit dabei selbst weniger unter dem Aspekt von Zwang, sondern repräsentiert diese nach außen als „Selbstverständlichkeit“.

¹³ 'Kracherl' ist das regional gebräuchliche Wort für Limonade.

Der Familienbetrieb als „Lebensführung“?

Das Dasein im Familienunternehmen, besonders in kleinen Betrieben, kann man also als entgrenzt und umfassend bezeichnen. Wie nun diese Daseinsform bewältigt wird, soll im Folgenden entlang des Weber'schen Konzeptes der ‚Lebensführung‘ gedacht werden, wie es Günther Voß zum Theorem der ‚Alltäglichen Lebensführung‘ (1995) weiterentwickelt und Klaus Schönberger (2007) es für eine kulturwissenschaftliche Perspektive auf postfordistische Lebenswelten fruchtbar gemacht hat. Unter Lebensführung wird „die Gesamtheit aller Tätigkeiten im Alltag von Personen angesehen, die das Leben eines Menschen ausmachen“ (Voß 1995: 30). Für die kulturwissenschaftliche Perspektive ist dieser Gedanke deshalb sehr hilfreich,

„weil hier die aktive Leistung des Individuums für die Bewältigung der widersprüchlichen, an ihn gestellten Handlungsanforderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen gefasst wird. Damit sind die bei einer Person gefundenen Arrangements sowohl hinsichtlich Arbeit, als auch hinsichtlich der Lebenswelt und insbesondere in ihrer Verbindung gemeint.“ (Schönberger 2007: 71)

Diese Prämisse soll nun leitend sein für die exemplarische Beschreibung zweier Facetten der Lebens- und Wirtschaftsform Familienbetrieb: Zum Ersten zielt der Blick auf die Vergangenheit, wie sich nämlich das totale Phänomen des Familienunternehmens auf die Bildungsstrategien und damit beruflichen Biografien der Geschwister der Pioniergeneration auswirkte, und zum Zweiten, wie die ‚mittätige Ehegattin‘¹⁴ ihren Betriebs- und Lebensalltag bewältigt.

¹⁴ So werden in betriebswirtschaftlichen Analysen die Ehefrauen der Firmeninhaber bezeichnet und ihre unternehmerischen Leistungen bleiben unsichtbar, worauf im nächsten Abschnitt näher eingegangen wird. Eine der wenigen kritischen, wirtschaftswissenschaftlichen Studien über die Situation von so genannten ‚mittätigen Ehefrauen‘ in kleinen und mittleren Unternehmen haben Gaby Wunderlich und Frank Reize (2001) verfasst.

Das Recht auf ein „eigenes Leben“

Im Fall der Kollers steht also im „Mittelpunkt des Weltgeschehens“ (Elias 1995: LVII) die Limonadenfabrik. Sie bildet den Erfahrungsraum der Familienmitglieder und ordnet darüber hinaus ihre Konstellationen und Emotionen zueinander: Eigentum wirkt zwischen Familie und Verwandtschaft somit als soziales Beziehungsideom (vgl. Medick/Sabean 1984: 34), das Abhängigkeitsbeziehungen generiert und gegenseitige Pflichten und Schuldigkeiten mit sich bringt (vgl. ebd.: 43), die schließlich in Streitereien oder gar generationsübergreifende Konflikte münden können. Besitztum wirkt solange konstitutiv und integrierend, wie es gemeinsam bewirtschaftet wird. Seine dissoziierende Wirkung kommt dann im Zuge des Erbprozesses zur Geltung. Denn es wird meist nur der Haupterbe gestärkt, er übernimmt nicht nur den gesamten materiellen, sondern erhält auch noch den symbolischen Besitz, beispielsweise den Hausnamen und die zum Haus gehörende Familiengeschichte.¹⁵ Auch bei den Kollers ist dies nachzuvollziehen: Die Beziehungen zwischen dem Senior Ludwig Koller und seinen Geschwistern, die heute alle zwischen 55 und 60 Jahre alt sind, lassen sich als distanziert bezeichnen. Da die Getränkeherstellung in den 1960er und 1970er Jahren sehr arbeitsintensiv war, wurde von allen vier Kindern dieser Pioniergeneration ein Arbeitseinsatz bis ins hohe Erwachsenenalter eingefordert. Der aufwändige Produktionsprozess resultierte dabei einerseits aus der noch nicht vollständig automatisierten und maschinellen Ausstattung der Limonadenfabrik sowie aus der wirtschaftlichen Verfasstheit des Unternehmens andererseits: Sie war zu jener Zeit, mit Max Weber gesprochen, vielmehr Haushalt als Betrieb, wo der Inhaber typischerweise sowohl über die Gewalt als auch über die Objekte verfügte und die persönlichen Interessen über den sachlichen Interessen standen (Weber 2005 [1922]: 70). Die kollektive Arbeit im Betrieb hatte Priorität, ein individueller beruflicher Verlauf auf Grundlage einer alternativen Ausbildung etwa stand nicht auf dem Plan. So kam es zu dem hohen Grad der sozialen Mobilität im engsten Familienkreis der Pioniergeneration: Während der heutige Seniorchef Ludwig Koller als Erstgeborener¹⁶ fast automatisch zum alleinigen Inhaber

¹⁵ Ulrike Langbein bietet einen dichten Überblick über die Forschung zu „Erben und Erbprozess“, wobei der vornehmlich ökonomisch determinierte Erbe-Begriff hier kulturwissenschaftlich konzeptualisiert wurde (Langbein 2002: 24–29).

¹⁶ Selbstverständlich wurde er dafür auch als qualifiziert erachtet und somit als Erstgebo-

der Getränkefirma durch den Firmengründer erhoben wurde und den Betrieb seit seiner Leitung in den 1970er Jahren zunächst alleine, dann seit den 1990er Jahren zusammen mit seinem Sohn und zukünftigen Haupterben in der regionalen Unternehmenslandschaft fest etablieren konnte und auch expandierte, arbeiten die drei Erbweicher der ersten Generation in Arbeiter-Berufen, die auf den im elterlichen Unternehmen erworbenen Fähigkeiten Leistung und körperlicher Kraft sowie auf Gesundheit beruhen (vgl. Moser 2003: 283): Anna arbeitet als Küchenkraft in einem Schwarzenzeller Hotel sowie zusätzlich in einer Betriebskantine, der jüngere Bruder als Kraftfahrer und die jüngste Tochter ebenfalls im Gastgewerbe als Bedienung. Die Erbweicher wechselten somit von Zugehörigen einer „positiv privilegierten Klasse“ einer Unternehmer- und Kaufmannsfamilie in die Kategorie der „negativ privilegierten Erwerbsklasse des angelernten Arbeiters“ (Weber 2005: 225).

Die folgende Passage aus der Erinnerungserzählung der 56-jährigen Anna, einer der Schwestern des Seniorchefs, veranschaulicht, wie sich die von den Eltern eingeforderte Arbeitsdisziplin in den 1960er und 1970er Jahren gestalten konnte. Anna arbeitet bis heute im Gastronomiebereich und lebt mit ihrer Familie ebenfalls in Schwarzenzell. Am Beginn stand meine Frage, warum sie denn noch in den elterlichen Betrieb zum „Limo-Machen“ kam, obwohl sie doch zu diesem Zeitpunkt schon längst eine eigene Familie mit drei Kindern zu versorgen hatte und damals zudem in einem Hotelbetrieb ihr eigenes Geld verdiente, und ob das denn so ausgemacht gewesen sei:

„Nein, das war nicht so ausgemacht! Sondern das hat einfach so *geheißen*, dass ich komme (...). Aber sonntags, da sind wir schon nicht mehr gekommen. Aber samstags ist der Mann auch mit reingefahren. Weil am Samstag haben wir immer Kracherl gemacht. Und da sind alle da gewesen, da hat die Roswitha auch kommen müssen oder der Hans [Annas Schwester sowie der Schwager, BL] und dann ist da den ganzen Tag gearbeitet worden. Na ja, und ich bin hingegangen, solange die Mama gewesen ist. Die hat oft gemeckert, wenn ich gesagt habe, ich habe heute keine Zeit zum Kracherl machen. Also, das ist ja noch immer erwartet

rener auch in dem Bewusstsein der Nachfolge 'erzogen'; die Qualifikationen und das Know-how wurde in der Gründergeneration kleiner Familienbetriebe bis ins 20. Jahrhundert hinein typischerweise innerhalb des elterlichen Betriebs erworben und nicht durch Aus- und Weiterbildungen (vgl. Kocka 1999: 107).

worden. [Pause] Und ich habe ja meine eigene Arbeit auch noch gehabt, meinen Haushalt und die Schwiegermutter! Da hast Du jetzt nicht mehr so viel Kracherl machen müssen, aber ich hab den Haushalt dort machen müssen, und (...) die Buchführung (...). Das hab ich auch gemacht, bis dann einmal die Marianne [die heutige Seniorchefin, BL] gekommen ist (...). Aber solange der Papa gewesen ist, also wenn ich da mal nicht gekommen bin, ist am Abend schon das Telefon gegangen: Wo ich gewesen sei, was ich heute getan hätte! [lacht]“

Auf meine Frage hin, ob denn nie zur Debatte stand, dass die anderen drei Kinder, gerade weil sie nicht das Geschäft mit übernehmen werden, einen Beruf erlernen sollten, antwortete Anna:

„Ja, der Papa hat schon gesagt, er hält keinen auf, wenn einer was lernen will. Aber, was hättest du denn dann gelernt? [Pause] Es wäre erwartet worden, dass man in die Schule geht, aber auch arbeitet. Aber da sind wir schon zu phlegmatisch gewesen. Da ist überhaupt keine Freizeit oder so etwas gewesen. Du bist von der Schule gekommen, hast gegessen und bist da rüber gegangen den ganzen Nachmittag und hast danach noch die Hausaufgaben gemacht, oder mal in der Frühe vor der Schule, weil du keine Zeit gehabt hast. Das ginge ja heute gar nicht mehr. Der Papa hat jetzt nicht gesagt, wir *dürften* jetzt nichts anderes lernen, aber ich weiß auch nicht, da bist du schon immer so geschafft gewesen, auf die *Idee* bist du eigentlich nicht gekommen. Der Ludwig [der heutige Firmeninhaber, BL], der hätte gut gelernt, der hätte auf eine höhere Schule gehen können. Aber dann hat der Papa gesagt: ‚Ja und!? Wer soll die Arbeit tun?‘ Mei, er hat uns gebraucht für zu Hause, aber weiter, in dem Sinn, hat er nicht gedacht. Und auf der anderen Seite: Schlecht ist es uns ja nicht gegangen. Wir haben ja alles gehabt!“¹⁷

Das übergreifende Motiv dieser restriktiv (vgl. Lehmann 1998) erscheinenden Erinnerungserzählung könnte man mit dem „Recht auf ein eigenes Leben“¹⁸ überschreiben, wobei hier das ‚viele Arbeiten-Müssen‘ die Leitlinie des Erzählens bildet. Dass für die Eltern die familienkollektive Arbeit

¹⁷ Gespräch vom 06.04.2005.

¹⁸ Ich recurriere hier auf Elisabeth Beck-Gernsheims Aufsatz „Vom ‚Dasein für andere‘“ (1983).

höchste Priorität hatte respektive als Norm betrachtet wurde,¹⁹ wog für Anna umso schwerer, da sie längst eine eigene Familie und ihren eigenen Haushalt zu versorgen hatte und zudem einer ‚eigenen‘ Erwerbsarbeit in einem Hotel des Ortes nachging. Der restriktive Blick auf die Vergangenheit, nämlich im Hinblick auf die fehlende Berufsausbildung und einem entsprechenden beruflichen Verlauf – nach der ich in der angeführten Gesprächspassage zwar ausdrücklich gefragt habe, was jedoch auch bei anderen Gelegenheiten immer wieder zur Sprache kam – ist aus ihrem heutigen Bewusstsein (vgl. Lehmann 2001) heraus zu interpretieren. Denn angesichts ihrer zunehmend schlechteren körperlichen Verfassungen ist dies mit dem konkreten Aspekt der Rentenpunkte zu sehen, die den Geschwistern der Pioniergeneration auf Grund ihrer informellen Mitarbeit im elterlichen Familienbetrieb gegenwärtig fehlen.

Was lässt sich jedoch im Hinblick auf Bewältigungsstrategien sagen, welche Bedeutung verleiht Anna dieser umfassenden und bis in die späte Adoleszenzphase andauernden Erfahrung der Arbeitsdisziplin? Auch hier muss wiederum aus der Situation der Jetztzeit der Erzählerin her argumentiert werden. Sie ist charakterisiert durch enge, reziproke familiäre Banden zwischen ihr und den Familien ihrer beiden Töchter, das heißt, das Prinzip der lokalen und familialen Nähe wurde reproduziert, man steht in engem materiellen sowie immateriellen Austausch, man hilft sich bei Tätigkeiten in Haus und Garten, man beaufsichtigt Enkelkinder und Nichten und unternimmt gemeinsam Urlaubsfahrten. Annas abschließender Kommentar ihrer Rückschau, dass man in der Familienwirtschaft gut versorgt war – „wir haben ja alles gehabt!“ – vermittelt einen abgemildeteren und beschwichtigenden Eindruck. Denn von Seiten der Eltern wurden den drei erweichenden Geschwistern Einfamilienhäuser finanziert, wobei besonders für Anna ihr Haus den zentralen Ort ihres sozialen und familialen Lebens einnimmt – hier findet täglich das ihr so wichtige Leben mit den Familien ih-

¹⁹ Im Übrigen setzte der heutige Firmeninhaber Ludwig Koller dieses Prinzip bei seinen eigenen vier Kindern, die heute zwischen 25 und 33 Jahre alt sind, zunächst fort (vgl. Anm. 12). Dennoch verbringen die erwachsenen Kinder ihre Freizeit, der zweite Sohn gar seinen gesamten Urlaub, mitarbeitend im Geschäft. Hinter dieser Einstellung – dass der Besitzer nicht nur seinen Grund und Boden, sondern auch die Kinder als Eigentum betrachtet – verbirgt sich als ‚longue durée‘ die Eigenlogik von Familienwirtschaften. In einer solchen müssen nämlich alle Kräfte gebündelt werden, um zunächst das Überleben der Familie als Ganzer zu gewährleisten (Medick 1982: 271).

rer Töchter statt. Hinsichtlich der Frage, wie das ‚viele Arbeiten-Müssen‘ auf ihr eigenes Selbstbild und Selbstverständnis wirkt, könnte man anführen, dass diese Arbeits-Erfahrungen allen Geschwistern ein spezifisches Selbstbewusstsein verliehen haben. Es beruht auf ihren Fähigkeiten im Bereich der körperlichen Arbeit und auf Werten von Fleiß, Ausdauer und Geschick und sie wissen, darauf auch in Krisenzeiten, wie Arbeitslosigkeit, zurückzugreifen. Typischerweise geht man in solchen Zeiten alternativen Formen von Arbeits-Beschäftigungen nach, im weitesten Sinne etwa Renovierungsarbeiten am und im Haus, man betätigt sich im Garten oder übt andere saisonale Tätigkeiten für den Eigenbedarf aus, was natürlich in diesem Fall auch dem ländlich-regionalen Ethos des ‚Sich-nützlich-Machens‘ geschuldet ist.²⁰

„Man hat ja praktisch kein Privatleben!“

Die folgenden Gedanken sollen nun um die ‚Lebensführung‘ der Ehefrau des Seniorchefs, Marianne Koller, kreisen. In der Figur der Unternehmerfrau spiegeln sich spezifische Facetten von weiblichen Arbeitswelten in gegenwärtigen ländlichen Familienbetrieben wider, darüber hinaus gibt ihr Tagesablauf exemplarisch Aufschluss über die fließenden Grenzen von Arbeit und Nichtarbeit. Obwohl die Figur der im Betrieb mitarbeitenden Ehefrau zumindest in der ländlichen ökonomischen Landschaft sehr verbreitet ist, etwa als Landwirtin oder durch Einheirat in einen familiengeführten Geschäftshaushalt, steht sie meist im Schatten ihres Ehemannes.²¹ Diesem Frauentypus wird weder in der zeitgenössischen (wirtschafts-)wissenschaftlichen und Ratgeberliteratur noch in populären Genres wie Fernsehserien (vgl. Cornelissen 2000) oder Unternehmerinnenbiografien (vgl. Löffler 2000) groß Beachtung geschenkt. Dabei haben die mitarbeitenden Unternehmer-Ehefrauen nicht nur eine erhebliche volkswirtschaftliche

²⁰ Die neuere Diskussion um Neukonzeptionen von Arbeitsmodellen greift diese bereits bestehende Praxis auf und propagiert sie nun unter den Begriffen ‚Eigenarbeit‘ oder ‚Bürgerarbeit‘, vgl. hierzu auch Christine Nebelungs Ethnografie über Eigenarbeit in der ostdeutschen ländlichen Gesellschaft (Nebelung 2007 und in diesem Band).

²¹ In den überwiegenden Fällen sind die Paare in einem familiengeführten Betrieb verheiratet, was selbst wieder darauf verweist, Familienunternehmen als ein juristisch, emotional und ökonomisch verschränktes Feld zu verstehen.

Bedeutung, sie tragen darüber hinaus auch größere soziale Risiken, indem sie im Falle von Trennung oder Tod des Firmeninhabers nur schlecht abgesichert sind (vgl. Wunderlich/Reize 2001). Wie sich nun der Alltag einer solchen Unternehmersgattin gestalten kann und wie sich daraus erschließt, dass sie selbst besser als Unternehmerin zu titulieren wäre, lässt sich am Beispiel ihres Tagesablaufs diskutieren:

„Um sechs stehe ich auf und richte das Frühstück her, der Ludwig steht dann meistens um halb sieben auf. Um sieben kommen dann die Fahrer, die am Abend vorher hergerichtet haben nach der Ladeliste von mir. Dann, so um zehn herum, richte ich zum Kochen her, vorher geht die Sandra [die jüngste Tochter, BL] vielleicht noch einkaufen, was man dafür braucht. Dazwischen gehe ich den Laden oder telefoniere mit der Kundschaft oder komplettiere die Getränke im Laden draußen. Dann kommen dazwischen die Vertreter. Die für Wein und Schnaps mache ich, weil was ich im Laden hervorne brauche, das weiß ja nur ich (...) und um zwölf Uhr ist Mittagessen, das war noch nie anders. Na ja, dann abspülen, aufräumen, dazwischen in den Laden gehen, mit der Kundschaft telefonieren. Dann um fünf wird Kaffee getrunken, die Fahrer gehen danach heim. Um halb sieben sperr ich den Laden zu, dann machen wir noch Brotzeit. Und auf d'Nacht mach ich dann die Buchführung und schreib für die Fahrer die Ladelisten für den nächsten Tag. Also wenn die Sandra frei hat und da ist, geht das schon, die kauft mir ein und macht die Wäsche und alles. Aber wenn ich alleine bin, kann ich nicht fort! Ich kann nicht mal schnell zum Friseur oder zum Einkaufen, weil ja immer jemand da sein muss. Du dürftest ja das Telefon schon mitnehmen, wenn Du bloß kurz aufs Klo musst! Weil dann heißt es gleich: ‚Warum geht denn da keiner hin!‘ Ja, und am Sonntag geht man dann halt in die Wirtshäuser zur Kundschaft. Man hat halt praktisch kein Privatleben, kannst sagen.“²²

Die Seniorchefin, die selbst in einem familiengeführten Gastronomiebetrieb aufgewachsen ist, zieht also aus ihrer Reflexion über ihren Alltag das Fazit eines fehlenden Privatlebens. Ein solches kannte und praktizierte sie, als sie vor ihrer Einheirat bei den Kollers in ihrem Beruf als Bürokauffrau

²² Gespräch vom 04.04.2005.

arbeitete und somit über ein eigenes Gehalt, geregelte Arbeitszeiten und Freizeit, in ihrem Verständnis nach also auch „Privatzeit“²³ verfügte. Als Mitglied eines Geschäftshaushaltes dagegen heißt es, präsent zu sein; zudem ist das tägliche Mittagessen ebenfalls als eine öffentliche und damit betriebliche Veranstaltung zu verstehen, denn die Kollers nehmen es zusammen mit den angestellten Fahrern ein. Eine ‚private‘ Atmosphäre im Sinne einer ruhigen, feierabendlichen Stimmung macht sich erst nach Ladenschluss breit und nachdem auch die Mitarbeiter ihren Arbeitstag beendet haben. Dennoch bedeutet dies nicht freie, zur Selbstverwendung stehende Zeit, sondern die Seniorchefin erledigt Büroarbeiten und bereitet die Touren für den nächsten Tag vor. Die einzige Möglichkeit, so Marianne Koller, ihr während der Woche ein wenig „Privatzeit“ zu verschaffen, worunter sie „Zeit für sich alleine“ versteht, besteht darin, sich „im Fernsehen einen Spätfilm anzuschauen“ oder auch mal früher ins Bett zu gehen, „um zu lesen“. In der Rolle und Figur der mitarbeitenden Ehefrau manifestiert sich also nicht nur eine temporale Entgrenzung, sondern darüber hinaus auch ein fließender Übergang von der ‚Hausfrau‘ zur ‚Unternehmerin‘. Denn obgleich ihr hauptsächlicher ‚Wirkungsraum‘ innen (vgl. Hausen 1978: 179) – in der Küche und im Laden – ist, so finden hier dennoch betriebliche und unternehmerische Leistungen statt: In diesem Falle avanciert nämlich die mittägliche Versorgung der Familienmitglieder und angestellten Fahrer zur Dienstleistung in Form einer Vorleistung zur Produktion²⁴ (vgl. Tanner 1999: 25) – somit ist die lediglich als mitarbeitend wahrgenommene Ehefrau in Wirklichkeit selbst als Unternehmerin zu betrachten. Obwohl diese Kategorie von Unternehmerinnen ihrem Arbeitsaufwand nach gleichermaßen zum ökonomischen Erfolg der Firma beitragen wie der für die Produktion und Repräsentation der Firma zuständige Ehemann und Inhaber des Betriebs, beschäftigt sich, so Klara Löffler, die gegenwärtige „säkulare Exemplumliteratur im Genre des weiblichen unternehmerischen Handelns“

²³ ‚Privat‘ wird hier in der einfachen Bedeutung von ‚nicht öffentlich‘ verstanden. Wie jedoch die Verwendung des Begriffspaares ‚privat‘ und ‚öffentlich‘ besonders seit dem 19. Jahrhundert die Semantik und Konstruktion von Geschlechterverhältnissen verfestigt hat, zeigt Karin Hausen (1992) auf.

²⁴ Jakob Tanner (1999) zeigt in seiner Arbeit über die „Fabrikmahlzeit“ am Beispiel der Schweiz die Bedeutung von Haushalts-Arbeit als unternehmerische Handlung auf, die zugleich als Vorleistung zur Produktivitätssteigerung der Arbeiter in den Fabriken dient.

vornehmlich mit Motiven vom „vorbildlichen Weg in die Selbständigkeit und die Besonderheiten des weiblichen Führungsstils“ (Löffler 2000: 215).

Marianne Koller selbst bewertet ihre tägliche Arbeitsleistung weniger als opferreich, vielmehr verleiht es ihr, analog zu den Arbeitserfahrungen der Pioniergeneration, ein spezifisches Selbstbewusstsein und im Sinne von Max Weber eine ‚Standesehre‘: Ihre Umgebung nimmt sie als Geschäftsfrau wahr, sie selbst bewertet ihr tägliches und hohes Arbeitspensum mit einem familistischen Motiv, dass dies schließlich „dem Geschäft und damit der Familie“²⁵ zu Gute kommt. Im Hinblick auf gegenwärtige Debatten um neue Formen von Familie, der Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit sowie um postfordistische, entgrenzte Lebensmodelle offenbart sich diese scheinbar traditionale Form des familialen Zusammenlebens der Kollers beispielhaft als spätmodern: Arbeiten und Leben gehen fließend ineinander über, die Kinderbetreuung außerhalb der Institutionen kann von beiden Elternteilen übernommen werden. Zudem können je nach Branche Kinder in anfallende Arbeiten²⁶ mit einbezogen werden (vgl. Liebel 2005).

Zusammengefasst: In einem kleinen Familienunternehmen, wie in dem Fallbeispiel der Familie Koller, ist das Ökonomische ein großer Bestandteil der familialen Lebenswelt. Es verschränken sich beispielsweise nicht nur die betrieblichen und familialen Rollen der Familienmitglieder, auch Zeitverwendungen stehen im Dienste der Firma, sodass oftmals soziale und ‚private‘ Kontakte, Beziehungen und Veranstaltungen zugleich mit ‚dem Geschäft‘ verbunden sind. Diese entgrenzenden Wirkungsweisen und die spezifische Art der Lebensführung, verbunden mit bestimmten Einstellungen und Haltungen gegenüber körperlicher sowie kollektiver (Familien-)Arbeit, resultieren dabei aus einem frühindustriellen Habitus von Mehrgenerationen-Familienbetrieben, wo „Familienarbeit als unteilbares Gesamtarbeitseinkommen“ funktionierte und „Einkommen“ und „Vermögen“ nicht getrennt behandelt wurden (Medick 1982: 271). Für die Diskussion, wo ‚Arbeit‘ in spätmodernen Lebenswelten beginnt und wann sie endet, können kleine familiengeführte Unternehmen als Beispiele gesehen werden, in

²⁵ Marianne Koller, Gesprächsnotiz vom 23.04.2005.

²⁶ Zu Bedeutung und Wirkungsweisen von Mitarbeit von Kindern in Gegenwart und Vergangenheit sowie in gesellschaftsübergreifender Perspektive vgl. die Studien und Untersuchungen des Soziologen Manfred Liebel (z. B. 2005).

denen präfordistische Familienbetriebsarbeit und postfordistische Entgrenzungstendenzen ineinander und ungleichzeitig²⁷ verschränkt sind. Analoges ließe sich um die Begrifflichkeiten und Diskurse um ‚Subjektivierungsprozesse‘ im Rahmen solcher Betriebe diskutieren. Weitere Ansätze in diesem Forschungsfeld könnten Fragen nach emotionalen Dimensionen sein. Denn wie das entgrenzte Dasein im Lebens- und Arbeitsalltag eines Familienbetriebs eine Gemengelage verschiedener und ambivalenter Gefühle und emotionaler Beziehungen zwischen den Familienmitgliedern zeitigt, konnte in diesem Beitrag nur sporadisch vermittelt werden. Während der Zusammenhang zwischen Besitz und Emotionen im Kontext der materiellen Knappheit und des Mangels aus historischer Warte sehr gut erforscht ist (z.B. Medick/Sabean 1984), wären weiterhin Studien interessant, die das Gefüge von Emotionen und den Anforderungen in den postfordistischen Arbeits- und Lebenswelten herausarbeiten würden. Schließlich lässt sich am Modell des kleinen Familienunternehmens diskutieren, wie die vornehmlich binär gedachten theoretischen Termini und Konzepte von ‚Ökonomie‘ und ‚Familie‘ (wieder) stärker methodologisch integrierend verwendet werden könnten,²⁸ um dann auch historisch sowie gesellschaftsübergreifend vergleichende Perspektiven auf soziale und unternehmerische Praxen über Mehrgenerationen-Betriebe hinaus zu eröffnen.

Literaturverzeichnis

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom „Dasein für andere“. Zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“. Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang, in: Soziale Welt 3, S. 307–341.

²⁷ Unter der Leitung des Juniorchefs werden zudem auch Veränderungen angestrebt, die durch fordistische Merkmale gekennzeichnet sind. So hat sich Ludwig Jun. bereits nicht nur räumlich vom Geschäftshaushalt separiert, indem er zwar auf dem Gelände, aber in einem eigenen Haus zusammen mit seiner Ehefrau wohnt, das auch nur ‚privaten‘ Zwecken dienen soll, auch im Hinblick auf ‚Zeitstrukturierungen‘ führte er Veränderungen ein. Für seine persönliche, private Zeitgestaltung bedeutet dies, dass der zukünftige Inhaber nun regulär und regelmäßig „Urlaub nimmt“ und verreist (Gespräch vom 14.04.05), und auf dem Gebiet des Produktionsprozesses etablierte er ein straffes Zeitregime (vgl. Lemberger 2007).

²⁸ So angemerkt von Günter Voß am 29.03.07 auf der Arbeitstagung der Kommission für Arbeitskulturen (dgv) in Hamburg.

- Colli, Andrea (2003): *The History of Family Business, 1850–2000*. Cambridge.
- Cornelissen, Waltraud (2000): Unternehmerinnen als Serienheldinnen. In: Bandhauer-Schöffmann, Irene (Hg.): *Unternehmerinnen. Geschichte & Gegenwart selbständiger Erwerbstätigkeit von Frauen*. Frankfurt/M., S. 193–214.
- Elias, Norbert (1995 [1969]): *Über den Prozeß der Zivilisation, Erster Bd.*, Frankfurt/M.
- Hausen, Karin (1978): Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Rosenbaum, Heidi (Hg.): *Seminar: Familien- und Gesellschaftsstruktur: Materialien zu den sozioökonomischen Bedingungen von Familienformen*. Frankfurt/M., S. 161–191.
- (1992): Öffentlichkeit und Privatheit. Gesellschaftspolitische Konstruktionen und die Geschichte der Geschlechterbeziehungen. In: Dies./ Wunder, Heide (Hg.): *Frauengeschichte – Geschlechtergeschichte*. Frankfurt/M. et al., S. 81–98.
- Kaschuba, Wolfgang (1988): *Volkskultur zwischen feudaler und bürgerlicher Gesellschaft. Zur Geschichte eines Begriffs und seiner gesellschaftlichen Wirklichkeit*. Frankfurt/M. et al.
- Klein, Sabine (2000): *Familienunternehmen. Theoretische und empirische Grundlagen*. Wiesbaden.
- Kocka, Jürgen (1999): *Industrial Culture and Bourgeois Society. Business, Labor, and Bureaucracy in Modern Germany*, Ch. 4, Ch. 5. New York/ Oxford.
- Langbein, Ulrike (2002): *Geerbte Dinge. Soziale Praxis und symbolische Bedeutung des Erbens*. Köln et al.
- Lehmann, Albrecht (1998): *Erinnerte Landschaft. Veränderungen des Horizonts und narrative Bewusstseinsanalyse*. In: *Fabula*, 39. Band, Heft 3, S. 291–301.
- (2001): *Bewusstseinsanalyse*. In: Göttsch, Silke/ Lehmann, Albrecht (Hg.): *Methoden der Volkskunde: Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie*. Berlin, S. 233–250.
- Lemberger, Barbara (2007): „Alles für’s Geschäft!“ Ethnologische Einblicke in die Unternehmenskultur eines kleinen Familienunternehmens. Münster et al. (=Berliner Ethnographische Studien Bd. 14).
- Liel, Manfred (2005): *Bedeutungen der Arbeit von Kindern in Deutschland*. In: *Arbeit*, Heft 2, Jg.14, S. 77–93.
- Lindner Rolf (1994): *Das Ethos der Region*. In: Ders. (Hg.): *Die Wiederkehr des Regionalen. Über neue Formen kultureller Identität*. Frankfurt/M., S. 201–232.
- Löffler, Klara (2000): *Eine gemachte Frau. Volkskundliche Lektüren eines zeitgenössischen Lesestoffes*. In: Bandhauer-Schöffmann, Irene/ Bendl, Regine (Hg.): *Unternehmerinnen. Geschichte und Gegenwart selbständiger Erwerbstätigkeit von Frauen*. Frankfurt/M., S. 215–236.
- Medick, Hans (1982): *Familienwirtschaft als Kategorie einer historisch-politischen Ökonomie. Die hausindustrielle Familienwirtschaft in der Übergangsphase zum Kapitalismus*. In: Mitterauer, Michael/ Sieder, Reinhard (Hg.): *Historische Familienforschung*. Frankfurt/M., S. 271–299.
- Medick, Hans/ Sabeian, David (1984): *Emotionen und materielle Interessen in Familie und Verwandtschaft: Überlegungen zu neuen Wegen und Bereichen einer historischen und sozialanthropologischen Familienforschung*. In: Dies. (Hg.): *Emotionen und Materielle Inte-*

- ressen. Sozialanthropologische und historische Beiträge zur Familienforschung. Göttingen, S. 27–54.
- Moser, Johannes (2003): Wirtschaftliches Handeln in der Spätmoderne, in: Göttsch, Silke (Hg.): Komplexe Welt. Kulturelle Ordnungssysteme als Orientierung. 33. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde. Münster et al., S. 279–295.
- Nebelung, Christine (2007): Zwischen Pragmatismus und Visionen. Eigenarbeit in der ostdeutschen ländlichen Gesellschaft. Münster et al. (= Berliner Ethnographische Studien, Bd. 13).
- Rosenbaum, Heidi (1993): Formen der Familie. Untersuchungen zum Zusammenhang von Familienverhältnissen, Sozialstruktur und sozialem Wandel in der deutschen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts. Frankfurt/M.
- Schönberger, Klaus (2007): Widerständigkeit der Biografie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Seifert, Manfred et al. (Hg.): Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt/M. et al., S. 63–96.
- Schwab, Dieter (1975): Familie. In: Brunner, Otto/ Conze, Werner/ Koselleck, Reinhard (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon der politisch-sozialen Sprache in Deutschland. Stuttgart, Bd.2, S. 253–301.
- Tanner, Jakob (1999): Fabrikmahlzeit Ernährungswissenschaft, Industriearbeit und Volksernährung in der Schweiz; 1890–1950. Zürich.
- Thompson, Edward P. (1980): Plebejische Kultur und moralische Ökonomie. Aufsätze zur englischen Sozialgeschichte des 18. und 19. Jahrhunderts. Ausgew. und eingel. von Dieter Groh. Frankfurt/M.
- Voß, Günter/ Pongratz, Hans Joachim (Hg.) (1995): Subjektorientierte Soziologie. Karl Martin Bolte zum 70. Geburtstag. Opladen.
- Weber, Max (2005 [1922]): Wirtschaft und Gesellschaft. Frankfurt/M.
- Wimmer, Rudolf/ Groth, Torsten/ Simon, Fritz B. (2004): Erfolgsmuster von Mehrgenerationen-Familienunternehmen. Wittener Diskussionspapiere. Witten.
- Wunderlich, Gaby/ Reize, Frank (2001): Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen. Empirische Analysen zur Mittätigkeit und Selbständigkeit. Baden-Baden.

Fatalismus der Marktopfer?

Rationalität und Macht in einem Unternehmen

Innerhalb der kulturwissenschaftlichen Arbeits- und Organisationsforschung gilt der Fokus auf Machtphänomene auch nach dem „Paradigmenwechsel“¹ (Götz/Wittel 2000: 8) als Kontinuum, es wird ein Blickwinkel eingenommen, „der weiterhin bevorzugt soziale Ungleichheit ins Auge fasst“ (ebd.: 14; Hervorhebg. U.R.). Zudem wird ein Forschungsinteresse an gesellschaftlichen Problemen – genannt werden „Arbeitslosigkeit, ungleiche Chancenverteilung, innerorganisatorische Konflikte, Kommunikationsdefizite“ (ebd.: 14) – bekundet. Das sind jedoch Aussagen, die bislang eher Absichtserklärungen sind. So wurde innerhalb des Faches Empirische Kulturwissenschaft/ Europäische Ethnologie bislang nicht differenziert darüber diskutiert, wie betriebliche Macht zu konzipieren und zu erforschen ist. Über ein Oben-Unten-Modell von betrieblicher Macht ist die Diskussion noch nicht hinaus gekommen, ein Modell, das Andreas Wittel (1997) in seiner Dissertation mit der Gegenüberstellung einer von oben gesetzten ‚Firmenideologie‘ sowie einer sich von unten etablierenden ‚Belegschaftskultur‘ vorschlug. Irene Götz folgt diesem polarisierenden Organisationsmodell im Grundsatz, wenn sie meint, betriebliche Machtverhältnisse wären „vergleichsweise eindeutig durch den Gegensatz von ‚oben‘ und ‚unten‘ beschreibbar“ (Götz 2000: 69).

Diese Einschätzung lässt vermuten, dass es deshalb kaum ethnographische Studien über Macht in Organisationen gibt, weil die Verhältnisse (zu)

¹ Der Forschungszweig der ethnographischen Unternehmenskulturforschung ist verhältnismäßig jung. Er entwickelte sich in Abgrenzung von der Arbeiterkulturforschung, die spätestens Ende der 1980er Jahre als überholt und wegen der marxistischen Selbstverortung als den wissenschaftlichen Standards nicht angemessen galt (vgl. Bachmann 2000). Dafür steht die Institutionsgeschichte der für diesen Forschungsbereich zuständigen Kommission der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (dgv). Die kulturwissenschaftliche Arbeits- und Organisationsforschung hatte etwa zwei Jahrzehnte lang als ‚Arbeiterkulturforschung‘ firmiert, bevor sie Ende der 1990er Jahre von der ‚Arbeitskulturenforschung‘ abgelöst wurde. Im Jahr 1998 erfolgte die entsprechende Umbenennung der dgv-Kommission, nachdem sowohl Anzahl der Kommissionstagungen als auch Teilnehmer- und Teilnehmerinnenzahlen zurückgegangen waren (Warneken 1996: 127) und sich dann ein Teil der ehemals aktiven Kulturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler von der Arbeiterkulturforschung abgewandt hatte (Kuntz 1993: 11).

eindeutig sind und diese Eindeutigkeit keine der Klärung würdigen Forschungsfragen an das Feld provoziert. Die Kulturanthropologin Birgit Müller widerlegte jedoch bereits vor einigen Jahren mit ihrer Studie über „Mechanismen ideologischer Kontrolle in Plan- und Marktwirtschaft“ (Müller 2002: 233) diese Auffassung.²

Und auch innerhalb der Debatte um postfordistische Tendenzen der Prekarisierung, Flexibilisierung und Subjektivierung ist Macht in ihrer uneindeutigen Erscheinungsform immer dann präsent, wenn die folgende Ambivalenz der beschriebenen Entwicklungen angesprochen wird, dass nämlich Subjekte einerseits persönlich von den Veränderungen profitierten, dass sie andererseits aber auch zunehmend vereinnahmt würden bzw. durch Praktiken der Selbstdisziplinierung diese Vereinnahmung mitbewirkten (z. B. Hartmann-Mühlisch 2004; Schönberger 2004).

In diesem Aufsatz werde ich zunächst an Hand eigenen empirischen Materials zeigen, dass Macht in Arbeitsorganisationen nur dann als eindeutig zu charakterisieren ist, wenn sie mit der formalen Hierarchie der Organisation gleichgesetzt wird. Verortet man sie hingegen auch jenseits der offiziell etablierten Strukturen, erscheint sie als subtil, komplex, uneindeutig und wird damit für kulturwissenschaftliche Fragestellungen interessant. Anschließend werde ich vorschlagen, in welcher Weise Macht jenseits des Oben-Unten-Modells gefasst werden könnte und welche Fragen sich daraus ergeben. In meinen Ausführungen beziehe ich mich auf eine Feldforschung in einem mittelständischen Unternehmen, der Laser AG.³

² Den ökonomischen Transformationsprozess von der Plan- zur Marktwirtschaft beschreibt Müller (2002) als einen Vorgang, in dem sich eine von außen auf die Beschäftigten wirkende autoritäre Macht sukzessive in eine Form der verinnerlichten Selbstdisziplinierung verwandelt habe. Sie folgt, auf Michel Foucault Bezug nehmend, der These, diese Transformation stehe exemplarisch für einen „langen, in modernen industriellen Gesellschaften immer subtileren Mechanismus von Überwachen und Strafen“ (ebd.: 236).

³ Von September bis Dezember 2005 führte ich im Rahmen meiner Dissertation (Richter 2007) eine Organisationsethnographie in der Laser AG durch. Die in einer deutschen Großstadt angesiedelte Firma produziert Bewegungsmelder und hat eine eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung. Während meiner viermonatigen Feldforschung leitete die Geschäftsführung Maßnahmen von großer Tragweite ein: Es wurde nicht nur ein Fünftel der Stammbesetzung entlassen, sondern zudem wurde die Produktion zu großen Teilen in eine der beiden ostdeutschen Tochterfirmen verlagert.

Entlassungen als Schicksal vs. Zweifel am Marktdiktat

Die Geschäftsführung der Laser AG⁴ konfrontierte im September 2005 den Betriebsrat mit der Ankündigung, wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Produktion am Hauptsitz der Firma in A-Stadt verkleinern und einen Teil der Beschäftigten entlassen zu müssen. Neben der Reduzierung des Personals werde zudem die „Produktionsverantwortung“ – so die offizielle Sprachregelung – weg vom Hauptsitz hin zu einer der beiden Tochterfirmen verlagert. Das bedeutete, am Produktionsstandort A-Stadt Erzeugnisse nur noch dann herzustellen, wenn die andere Firma einen entsprechenden Auftrag erteilt. Damit verbunden war auch, dass zukünftig die Tochterfirma alle benötigten Einzelteile bereitstellt und für die Logistik sorgt, um die Teile zu ihrer Endmontage nach A-Stadt zu transportieren.

Zwar hatte der Betriebsrat größte Bedenken gegen dieses Vorhaben und bezweifelte die Wirksamkeit der geplanten Maßnahmen, aber er sah davon ab, die Verhandlungen durch die Einberufung der Einigungsstelle⁵ in die Länge zu ziehen. Er beschränkte sich darauf, im Interessenausgleich „Meilensteine“ für einige organisatorische Verbesserungsmaßnahmen festzuschreiben. Das Management konnte seine Pläne durchsetzen, ohne Abstriche machen zu müssen.

Diese Entwicklung folgte dem klassischen ‚top-down‘-Modell: Der Beschluss kam von ‚oben‘ und wurde, ohne die Einsprüche der Belegschaft zu berücksichtigen, auch von dort aus durchgesetzt. Das Geschehen so wiederzugeben, vermittelt den Eindruck, mit Vorgängen konfrontiert zu sein, bei

⁴ Um die Anonymität der untersuchten Arbeitsorganisation zu wahren, wurden Firmenname, Produktionsstandorte und Erzeugnisse verfremdet. Die Einordnung des Unternehmens in die Metall- und Elektroindustrie sowie die Angaben zu Betriebsgröße und Eigentumsverhältnissen entsprechen hingegen den Tatsachen.

⁵ Die Einrichtung einer Einigungsstelle zur Beilegung von Konflikten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Eine Einigungsstelle besteht aus der gleichen Anzahl von Beisitzerinnen und Beisitzern, die von Betriebsrat und Arbeitgeber bestellt werden sowie aus einer/m Vorsitzenden, die/der unparteiisch ist und auf die/den sich beide Seiten einigen müssen (§ 76, Absatz 2). Wurden Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan geführt und kam es dabei zu keiner Einigung, „so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen“ (§ 112, 2). Wird darauf verzichtet oder bleibt dieser Versuch ohne Ergebnis, können beide Betriebsparteien die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen der/des Vorsitzenden nimmt ein Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit bzw. ein/e dazu bestellte/r Bedienstete/r der Behörde daran teil (vgl. § 112, 2).

denen die Macht klar verteilt war – die Pläne wurden vom Management intern beschlossen, dem Betriebsrat kurzfristig und den Beschäftigten noch kurzfristiger bekannt gegeben und zügig umgesetzt. Unerwartetes ist, so scheint es, über die Machtverhältnisse eines Betriebes in einer solchen Ausnahmesituation nicht zu berichten: Sie sind offenbar eindeutig strukturiert, es existiert ein mit allen Vollmachten ausgestattetes ‚Oben‘ sowie ein weitgehend ohnmächtiges ‚Unten‘.

Bei näherem Hinsehen erscheint aber die folgende Besonderheit: Das Management präsentierte sich gar nicht als omnipotent, sondern im Gegenteil als ohnmächtig und schwach, indem es sein Vorhaben als eine dem Markt geschuldete Rettungsaktion darstellte und wissen ließ, ihm bleibe nichts anderes übrig, als auf die widrigen Umstände zu reagieren. Für die Geschäftsführung war es von zentraler Bedeutung, von den Beschäftigten nicht für die geplanten Maßnahmen verantwortlich gemacht zu werden. Die Gründe für die Entlassungen wurden externalisiert, indem die einzuleitenden Maßnahmen als alternativlos und als notwendige Anpassungen an den Markt dargestellt wurden, ohne die die Firma nicht ihrer wirtschaftlichen Misere entkomme. Die äußeren Abhängigkeiten wirkten so überwältigend, dass die Geschäftsführung in ein Netz verstrickt zu sein schien, aus dem sie sich nicht aus eigener Kraft zu befreien vermochte. Signalisiert wurde eine deutliche Einschränkung des eigenen Wirkungsradius. Statt aktivem Handeln sei nur passives Reagieren möglich, so die zentrale Botschaft. ‚Der Markt‘ sowie die daraus (angeblich) resultierenden Konsequenzen – die Entlassungen und die Umstrukturierung – erhielten dadurch den Nimbus des Schicksalhaften und Unentrinnbaren.

Bedeutungsvoll ist nun, dass viele Beschäftigte der Laser AG dieser Version widersprachen. Sie sahen verschiedene Hinweise darauf, dass der Geschäftsführer seit Längerem darauf hinarbeitete, den Standort als Produktionsstandort aufzugeben: Die dabei genannten Beobachtungen waren, dass in den vergangenen Jahren Investitionen unterblieben waren, dass der Produktionsleiter seit Jahren kommissarisch eingesetzt und kein Fachmann war, dass die Belegschaft nicht verjüngt wurde, dass mit der Tochterfirma in Sachsen-Anhalt absichtlich eine ernst zu nehmende Konkurrenz der hiesigen Produktion „herangezogen“ worden war. Also nicht ‚der Markt‘, son-

dern das eigene Management wurde als Verursacher von Entlassungen und Umstrukturierung benannt. Für sehr wahrscheinlich wurde gehalten, dass der eigene Standort in absehbarer Zeit auf eine Handelsvertretung reduziert werden würde, an dem keine Produktion mehr betrieben würde. Die eingeleiteten Maßnahmen wurden als Anfang vom Ende einer fast kompletten Abwicklung gedeutet.

Diese von der offiziellen Erzählung abweichende Version kursierte jedoch ausschließlich ‚unter der Hand‘ und gelangte nicht in die Betriebsöffentlichkeit. So wurde der Vorstand bei den diversen Betriebsversammlungen nie mit der Vermutung konfrontiert, seine Zusage, den Standort zu erhalten, sei ein bloßes Lippenbekenntnis, um den Betriebsfrieden zu wahren. Das ist eine Beobachtung, die geradezu nach einer Interpretation verlangt: Wie lässt sich der Umstand erklären, dass die inoffizielle Version in diesem Status verblieb? Die Beantwortung dieser Frage, so wird deutlich werden, enthält einen Hinweis darauf, dass Macht in Arbeitsorganisationen nicht in jedem Fall mit einem Oben-Unten-Modell – also formaler Macht – identisch ist.

Parteilichkeitstabu und symbolische Gewalt

Die Betriebsratsmitglieder waren sich zwar grundsätzlich in ihrer Ablehnung der vom Unternehmensvorstand geplanten Maßnahmen einig, maßgeblicher als diese Gemeinsamkeit waren aber die Unterschiede. Die Beweggründe dafür, die Vorstandspläne abzulehnen, unterschieden sich ebenso wie die Vorstellungen über die angemessene Strategie, als Mitbestimmungsgremium gegenüber der Geschäftsführung zu agieren.

Der eine Teil des Betriebsrats verstand sich als Rationalisierungsmotor und wollte das Management von der Notwendigkeit überzeugen, die betrieblichen Abläufe (endlich) zu „optimieren“. Diese Betriebsräte und Betriebsrätinnen zogen insbesondere die Sinnhaftigkeit der „Verlagerung der Produktionsverantwortung“ in Zweifel, denn die eigentlichen Probleme, mit denen sich das Unternehmen konfrontiert sehe, würden auf diese Weise nicht behoben. Sie plädierten dafür, die Strukturen und Abläufe am Standort selbst zu verbessern, eine Maßnahme, die bereits seit Jahren überfällig wäre. Interessenkonflikte zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmersei-

te sahen sie nicht; ihre Problembestimmung war ausschließlich auf der Sachebene gelagert und umkreiste die Frage, welchen Weg das Unternehmen einschlagen müsse, um seinen Fortbestand zu sichern.

Der andere Teil des Betriebsrats hingegen unterschied grundsätzlich die Mitarbeiter- von den Unternehmensinteressen, er betonte den Antagonismus von Kapital und Arbeit und politisierte auf diese Weise den Konflikt. Ziel dieser Fraktion war der Schutz der Belegschaft vor den als ungerecht bewerteten Maßnahmen des Vorstandes. Seit Jahren hätten sie finanzielle Einbußen hingenommen und mit der Arbeitszeitgestaltung flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der Firma reagiert. Ihren Beitrag zum Unternehmenswohl hätten sie somit hinlänglich erbracht. Daher müsse der Betriebsrat die Pläne des Vorstandes blockieren und die Auseinandersetzung vor der Einigungsstelle austragen.

Die Betriebsräte und Betriebsrätinnen, die sich in der Funktion des Rationalisierungsmotors sahen, konnten sich durchsetzen; ein Blockade- oder Konfrontationskurs wurde nicht verfolgt, die Einigungsstelle nicht angerufen. Entscheidend ist, dass sie die Position der anderen Fraktion abwehrten, indem sie ihren Kolleginnen und Kollegen vorwarfen, mit dem eigenen Tätigkeitsbereich nur einen Teil des Ganzen im Blick zu haben, so z. B. die Betriebsrätin Frau Holler:

„Es gibt immer so Leute [im Betriebsrat], die sind stark engagiert in ihrer Abteilung und versuchen da auch, alles zu machen, aber die wissen eigentlich überhaupt nicht, wie es in der Abteilung X, Y, Z aussieht und kennen auch die ganzen Abläufe nicht, so gar nicht. Und interessieren sich auch eigentlich nicht dafür.“ (Interview vom 23.01.2006)

In dieser Abwehr und der darin enthaltenen Abwertung wird ein Objektivitätspostulat zum normativen Maßstab des Betriebsratshandelns erhoben. Denn für legitim hält die zitierte Betriebsrätin einen Standpunkt nur dann, wenn er umfassend alle sachlichen Belange berücksichtigt und sich – und das ist besonders wichtig – aller Parteilichkeit enthält.

Die Interpretation, dass Parteilichkeit als Ausdruck von Schwäche gilt und mit einem Tabu⁶ belegt wurde, legt auch die folgende Passage aus dem

⁶ Ich folge mit diesem Begriff nicht der in der Ethnologie geltenden Charakterisierung von Tabus als magisch, religiös und übernatürlich, sondern verwende ihn im Sinne von

Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden Herrn Schenk nahe, einem weiteren Protagonisten des Objektivitätspostulats:

„Meine private Einschätzung – nicht des Betriebsrats – ist, dass die Produktion hier maximal bis Ende nächsten Jahres [2007] sein wird, dann ist die weg. Warum bis nächstes Jahr? Unser Interessenausgleich endet im Sommer nächstes Jahr. Wenn sie vorher die Produktion schließen würden, dann müssten sie es zu den im Interessenausgleich vereinbarten Bedingungen machen. Das können sie aus finanziellen Gründen nicht. Deshalb wird man das Ende des Interessenausgleichs abwarten, eine Schamfrist einhalten und dann Ende des Jahres feststellen, dass man die Produktion hier nicht kostendeckend betreiben kann. Und damit hat es sich erledigt. Es ist auch wirklich eine kaufmännische Geschichte. (...) Es ist ein reines Rechenbeispiel. (...) Aber wie gesagt, das ist meine private Meinung, das hat nichts mit dem Betriebsrat zu tun.“ (Interview vom 27.02.2006)

Auch hier findet sich, wie im oben angeführten Zitat von Frau Holler, eine Objektivierung: Der Betriebsratsvorsitzende kam zu dem Schluss, dass die Stilllegung der Produktion am Standort wirtschaftlich gesehen sinnvoll und angemessen ist. Für Herrn Schenk reduzierte sich einerseits das Ganze auf eine „kaufmännische Geschichte, [auf] ein Rechenbeispiel“. Andererseits gibt er aber auch zu verstehen, dass er das Verhalten des Managements als strategisch und längerfristig planend interpretiert, indem er sagt: „und dann wird man Ende des Jahres feststellen ...“. Das Handeln der Geschäftsführung als parteilich und interessengeleitet darzustellen, scheint jedoch nur dann legitim zu sein, wenn diese Position zugleich als private gekennzeichnet wird. Denn Herr Schenk hob gleich zweimal hervor, dass es sich dabei um seine private Meinung handelte. Eine Position, die auf der Annahme gründet, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten auf Grund eines parteilichen Prinzips von denen der Arbeitgeberseite unterschieden werden, galt somit als fehlgeleitet. Das wird besonders deutlich in einer Passage des Interviews, das ich mit dem Unternehmensberater Herrn Günther führte, den der Betriebsrat als externen Sachverständigen zu seiner Unterstützung geholt hatte. In der im Folgenden zitierten Äußerung rea-

als 'unantastbar' geltenden Verboten oder Unschicklichkeiten (vgl. Helmers 1993: 158).

gierte Herr Günther auf meine Frage, warum die Entscheidung gegen die Einigungsstelle getroffen worden sei, schließlich sei doch der Vorstand seinen gesetzlichen Pflichten nicht nachgekommen und habe den Betriebsrat nicht „rechtzeitig und umfassend“ informiert, wie es im Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben ist:

„Da muss man aufpassen, der Vorstand hat schon bestimmte Informationen rübergeschickt. Die Interpretationen dieser Informationen haben sich nur im September letzten Jahres [2005] verändert. Die haben schon seit März [2005] nachhaltig erzählt, dass die Kennzahlen nach unten gehen. Die Dramatik der Situation ist beim Betriebsrat nie so angekommen. Aber die Informationen formal sind geflossen. Das kann man – also bestimmte Informationen sind übergegangen und da kann man, glaube ich, dem Arbeitgeber vielleicht nur vorwerfen, dass er selber die Lage nicht richtig eingeschätzt hat. Und dass er deshalb diese Einschätzung, die eigentlich sinnvoll gewesen wäre, nicht übergebracht hat. Aber ob man immer gleich alles – man kann schlecht in die Kugel gucken und wissen, wie sich die Situation entwickelt.“ (Interview vom 05.04.2006)

Der Unternehmensberater wandte sich mit dem Hinweis, formal seien die Informationen gegeben worden, gegen den Eindruck, die Geschäftsführung habe Informationen zurückgehalten. Die einzige Kritik, die er gelten ließ, war, dass der Vorstand die Situation nicht richtig eingeschätzt habe. Allerdings nahm er diese Aussage in seinem nächsten Satz gleich wieder zurück, indem er konstatierte, die Geschäftsführung könne keine Zukunftsprognosen abgeben und im Voraus wissen, womit das Unternehmen konfrontiert sein werde. Mit Blick auf den Vorstand mochte der Unternehmensberater kaum Anlass für Kritik erkennen, hinsichtlich meiner Sicht auf das Geschehen in der Laser AG – ich bezog mich auf die inoffiziell kursierende Version – hingegen sehr wohl. Denn in der Passage war eine indirekte Zurückweisung meiner Frage enthalten. Im letzten zitierten Satz vermittelte Herr Günther den Eindruck, der Geschäftsführung werde etwas Irrationales abverlangt, nämlich Entwicklungen vorauszuahnen. Einer Skandalisierung des Verhaltens der Geschäftsführung wirkte er entgegen, indem er unterstellte, die inoffizielle Version enthalte die irrationale Forderung, der Vorstand möge (wie eine

Wahrsagerin in ihrer Glaskugel) die Zukunft voraussehen. Durch die Etablierung des Objektivitätspostulats als Norm innerhalb des Betriebsrats wurde die Auffassung, die Organisationswirklichkeit sei durch den Antagonismus von Kapital und Arbeit geprägt, delegitimiert.⁷

In der beschriebenen Delegitimierung einer ausdrücklich parteilichen Position bringt sich symbolische Gewalt zum Ausdruck. In der Begriffsbestimmung von ‚symbolischer Gewalt‘ folge ich Pierre Bourdieu (1997), der den Prozess, durch den Denk- und Sichtweisen, Wahrnehmungsschemata und Beurteilungsprinzipien selbstverständlich werden, als eine spezifische Form von Herrschaft versteht. Wenn eine soziale Tatsache als natürlich und selbstverständlich erscheine, dann wirke symbolische Gewalt. Diese sei eine verdeckte Form der Herrschaft, die es nur in ‚face-to-face‘-Interaktionen gebe und die – im Gegensatz zur physischen Gewalt – weder als Nötigung noch als Einschüchterung wahrgenommen werde. Symbolische Gewalt setzt, so Bourdieu, die Verinnerlichung gesellschaftlicher Gebote voraus und stützt sich auf diese Weise nicht nur auf ein Mitwirken, sondern auch auf ein gewisses Einverständnis der Beherrschten.

Die von den dominierenden Betriebsratsmitgliedern behauptete Normativität des Objektiven stand einer Veröffentlichung der inoffiziell kursierenden Version entgegen. Die vom Vorstand behauptete Schicksalhaftigkeit des Geschehens betriebsöffentlich zu hinterfragen, hätte bedeutet, das Gebaren der Geschäftsführung zu skandalisieren. Diese Strategie jedoch widerspricht dem sich unparteiisch gebenden Rationalitätskonzept, das die einflussreichen Akteurinnen und Akteure auf der Arbeitnehmerseite verteidigten. Sie bewegten sich auf einer versachlichten Deutungsebene und akzeptierten ausschließlich „objektive“ Fakten und Tatsachen. Alle von diesem Kriterium abweichenden Sichtweisen wurden auf die informelle Ebene, in die private Zuständigkeit jedes und jeder Beschäftigten verwiesen und damit individualisiert. Der fatalistischen Botschaft der Geschäftsführung, ‚dem Markt‘ ausgeliefert zu sein und auf die von außen an das Unternehmen herangetragenen Zumutungen nur in einer bestimmten Art und Weise reagieren zu können, nämlich mit Entlassungen sowie mit der Produktionsverlagerung in die ostdeutsche Tochterfirma, schenkten zwar viele Beschäftigte sowie Betriebsratsmitglieder keinen Glauben – dieser Dissens je-

⁷ Diesen Praktiken sind nach Klasse und Geschlecht strukturierte Grenzziehungen eingeschrieben (vgl. Richter 2007; 2008).

doch wurde nicht in der Betriebsöffentlichkeit ausgetragen. Dass der demonstrative Fatalismus des Managements seine Deutungshoheit behaupten konnte, ist nicht etwa einem Diktat ‚von oben‘ geschuldet, sondern damit zu erklären, dass ‚von unten‘ ein Parteilichkeitstabu durchgesetzt wurde.

Kultur in gesellschaftlicher Prosa schreiben

Mit Blick auf das Ergebnis der Auseinandersetzungen in der Laser AG wurde zunächst die Vorstellung bekräftigt, dass die Macht im Unternehmen nach einem Oben-Unten-Modell verteilt ist, denn die Geschäftsführung hatte alle (rechtlichen) Mittel, ihre Entlassungspläne gegen den Widerspruch des Betriebsrats durchzusetzen. Mit Blick auf die Interaktionen innerhalb des Betriebsrats im Vorfeld der Umsetzung der Maßnahmen wurde jedoch zugleich auch deutlich, dass komplexe Schlüsse über Macht im Unternehmen zu ziehen sind. Somit fanden sich neben Hinweisen auf eine formale Macht auch Indizien für symbolische Gewalt. Die Bedeutung dieses Forschungsergebnisses soll abschließend hervorgehoben werden.

Nachdem Ende der 1980er Jahre die Abkehr von der Arbeiterkulturforschung eingeleitet worden war, wurde im Laufe der 1990er Jahre eine neue Forschungsagenda entworfen. Götz und Wittel (2000) formulieren in ihrem programmatischen Vorwort zum Tagungsband „Arbeitskulturen im Umbruch“ folgendes Erkenntnisinteresse ethnographischer Arbeits- und Organisationsforschung:

„Eines der bedeutendsten Ziele ethnographischer Analyse ist es offenzulegen, wie soziale und kulturelle Räume durch die jeweils beteiligten Akteure konstituiert und gedeutet werden. Dieser Zugriff ermöglicht eine kritische Distanz gegenüber objektivistischen Kategorien wie ‚die ökonomische Logik‘, ‚Systemwelt‘ oder ‚die technologische Rationalität‘, die ja immer jenseits der handelnden Subjekte zu existieren scheinen und eine quasi-präkonstruierte Realität suggerieren.“ (Götz/Wittel 2000: 9)

Die grundlegenden Prämissen kulturwissenschaftlicher Studien sind das Gemachtsein von Phänomenen sowie die Komplexität sozialer und kultureller Prozesse, wie in der Passage deutlich wird. Grundsätzlich wird davon

ausgegangen, dass soziale und kulturelle Realitäten nicht subjektunabhängig und nicht objektiv, sondern vielmehr von Akteuren gemacht sind. Anderslautende Annahmen, wie sie z. B. immer noch in der Betriebswirtschaftslehre, aber auch in der Arbeitswelt selbst bestimmend sind, gelten als objektivistisch.

Im Unterschied zur kulturwissenschaftlichen Lesart der Ereignisse ist im Alltagswissen der beobachteten Organisationsangehörigen der Laser AG der Glaube an das Objektive fest verankert.

Die etische Perspektive unterscheidet sich im beschriebenen Fall folglich fundamental von der emischen Perspektive. Denn während in den Kulturwissenschaften Phänomene wie ‚Objektivität‘ und ‚Rationalität‘ als sozial konstruiert und von Macht überformt beschreibbar sind, wurden diese im Unternehmen selbst für neutral, alternativlos und wahr gehalten.

Mary Douglas (1991) verweist in „Wie Institutionen denken“ darauf, dass der soziale Zusammenhalt von Institutionen eben genau darauf basiert, die Konstruktionsprozesse, die notwendig sind, um die Kohärenz erfolgreich zu gewährleisten, unsichtbar zu machen, indem soziale Kategorien als natürlich und selbstverständlich gelten. Folgt man dieser Überlegung, dann wird deutlich, wie zwingend in Organisationen von handelnden Subjekten abstrahiert wird und wie real eine „präkonstruierte Realität“ (Götz/Wittel 2000: 9) für Organisationsangehörige und ihre externen Ratgeber sein muss.

Im Umkehrschluss lässt sich daraus ableiten, dass es sozial und kulturell außerordentlich voraussetzungsvoll ist, eine kritische Distanz zu objektivistischen Kategorien zu erlangen. Das wirft Fragen nach den Voraussetzungen auf: Wie konstituiert sich der kollektiv geteilte Glaube an eine präkonstruierte Realität? Was hindert diejenigen, die sich im Feld bewegen, daran, eine kritische Distanz einzunehmen? Eine zentrale Voraussetzung ist, Rationalität als Angelegenheit des gesunden Menschenverstandes zu handhaben und nicht als Wahrheitsproduktion auf einem von symbolischer Gewalt überformten Terrain. Das ethnographische Erkenntnisinteresse auf Phänomene der Macht auszuweiten, indem Prozesse aufgewiesen werden, in denen sich symbolische Gewalt des Rationalen bemächtigt, hieße zugleich, dass, wie es Wolfgang Kaschuba (1995) formuliert, „wir ‚Kultur‘

verstärkt auch wieder in gesellschaftlicher Prosa“ (ebd.: 30) geschrieben, was aus meiner Sicht begrüßenswert wäre.

Literaturverzeichnis

- Bachmann, Götz (2000): Der Belegschaftskultur-Ansatz und die Links-Volkskunde. Ein Blick zurück nach vorn. In: Götz, Irene/ Wittel, Andreas (Hg.): *Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation*. Münster, S. 35–52.
- Betriebsverfassungsgesetz (o.J.): Webseite: <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/index.html> (29.08.2007).
- Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/ Kraus, Beate (Hg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt/M., S. 153–216.
- Douglas, Mary (1991): *Wie Institutionen denken*. Frankfurt/M.
- Götz, Irene (2000): Unternehmensethnographie. Bemerkungen zur Debatte um Kultur(alisierung) und zur kulturwissenschaftlichen Betrachtungsperspektive. In: Dies./ Wittel, Andreas (Hg.): *Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation*. Münster, S. 55–74.
- Götz, Irene/ Wittel, Andreas (2000): Ethnographische Arbeitsforschung – zur Einführung. In: Dies. (Hg.): *Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation*. Münster, S. 7–15.
- Hartmann-Mühlisch, Wiebke (2004): Entgrenzungstendenzen durch Vertrauen in virtuellen Unternehmen. In: Hirschfelder, Gunther/ Huber, Birgit (Hg.): *Die Virtualisierung der Arbeit – Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen*. Frankfurt/M./ New York, S. 141–163.
- Helmers, Sabine (1993): Beiträge der Ethnologie zur Unternehmenskulturforschung. In: Dierkes, Meinolf (Hg.): *Unternehmenskultur in Theorie und Praxis. Konzepte aus Ökonomie, Psychologie und Ethnologie*. FrankfurtM./ New York, S. 147–187.
- Kaschuba, Wolfgang (1995): Kulturalismus. Vom Verschwinden des Sozialen im gesellschaftlichen Diskurs. In: Ders. (Hg.): *Kulturen – Identitäten – Diskurse. Perspektiven Europäischer Ethnologie*. Berlin, S. 11–30.
- Kuntz, Andreas (1993): Arbeit ohne Arbeiter – Arbeitskultur? In: Ders. (Hg.): *Arbeiterkulturen. Vorbei das Elend – aus der Traum?* Düsseldorf, S. 9–13.
- Müller, Birgit (2002): *Die Entzauberung der Marktwirtschaft. Ethnologische Erkundungen in ostdeutschen Betrieben*. Frankfurt/M./ New York.
- Richter, Ulrike A. (2007): *Fakten Schaffen. Ethnographische Erkundungen zu Ir/Rationalität und Macht in einem Unternehmen* (unv. Diss., Philipps_Universität Marburg).
- (2008): Sein und Schein von Arbeitsorganisationen. Ein Diskussionsbeitrag zum Gleichheitspostulat. In: Marburger Gender-Kolleg (Hg.): *Geschlecht Macht Arbeit. Interdisziplinäre Perspektiven und politische Interventionen*. Münster, S. 85–99.
- Schönberger, Klaus (2004): "Ab Montag wird nicht mehr gearbeitet!". Selbstverwertung und Selbstkontrolle im Prozess der Subjektivierung von Arbeit. In: Hirschfelder, Gunther/ Hu-

- ber, Birgit (Hg.): Die Virtualisierung der Arbeit – Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt/M./ New York, S. 239–266.
- Warneken, Bernd Jürgen (1996): Motivationskrise der ethnographischen Arbeiterforschung. In: Kulturinitiative '89 e.V. und Kulturwissenschaftliches Institut Berlin (Hg.): Vorwärts und nicht vergessen nach dem Ende der Gewißheit. 56 Texte für Dietrich Mühlberg zum Sechzigsten. Berlin, S. 121–129 (=Mitteilungen aus der kulturwissenschaftlichen Forschung, Band 37).
- Wittel, Andreas (1997): Belegschaftskultur im Schatten der Firmenideologie. Eine ethnographische Fallstudie. Berlin.

Subjektivierung von Arbeit

Zusammenhänge zwischen Unternehmenskultur und Belegschaftsvertretungen am Beispiel eines Textilkonzerns

Subjektivierung von Arbeit umfasst viele Facetten. In diesem Artikel soll konkret die Rolle des Subjektivierungsprozesses im Zusammenhang von Unternehmenskultur und Belegschaftsvertretungen herausgearbeitet werden, um Erkenntnisse über die vielfältigen Ausprägungen und weit reichenden Folgen dieses Prozesses aufzuzeigen.

Die Studie¹ untersucht mit den Methoden der qualitativen Sozialforschung (Interviews, teilnehmende Beobachtung) Auswirkungen des Strukturwandels von Arbeit am Beispiel des Subjektivierungsprozesses in einem Textilkonzern. Im Mittelpunkt stehen dabei die Auswirkungen auf die bestehende Organisationsstruktur und –kultur einer Filiale der Textilbranche sowie auf deren Belegschaft. Unter der Fragestellung, welche Auswirkungen eine subjektivierte Arbeitswelt im konkreten unternehmens- und filialspezifischen Kontext auf die Beschäftigten hat, werden Einblicke in eine Arbeitswirklichkeit vermittelt. Diese zeichnet sich durch Rationalisierungsbestrebungen des Unternehmens sowie durch einen normativen Subjektivierungsanspruch der Beschäftigten und der Unternehmen aus und ist ambivalent geprägt. Als Ausschnitt wird im Folgenden der Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Belegschaftsvertretungen in einem Textilkonzern thematisiert. Da sich Subjektivierungsprozesse in Unternehmen vielschichtig und komplex darstellen, ist dieses Verhältnis einerseits als Facette des Subjektivierungsprozesses hervorzuheben. Andererseits stellt es einen Berührungspunkt zwischen den Subjektivierungsvorstellungen der Beschäftigten und des Unternehmens dar, der als entscheidende Weiche der konkreten Ausgestaltung des Subjektivierungsprozesses im Unternehmen interpretiert werden kann.

¹ Dieser Beitrag geht aus meiner Magisterarbeit hervor: Judith Krohn: Zwischen Gestaltungsspielräumen und Rationalisierung – Die Arbeitskultur einer Filiale der Textilbranche, HU Berlin, Institut für Europäische Ethnologie, 2007, Betreuerin: Irene Götz. Die Arbeit wird in diesem Jahr unter dem Titel: „Wir verkaufen Mode“ in der Reihe Arbeit und Leben im Umbruch – Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft, Bd. 16, hg. von G. Günter Voß, veröffentlicht.

Der Artikel wird einen kurzen theoretischen Überblick zur aktuellen Subjektivierungsdebatte geben, die in einem engen Verhältnis zum Thema der Tagung „Entgrenzung von Arbeit“ steht und eine Facette des Entgrenzungsprozesses darstellt. Die Persönlichkeit des Beschäftigten wird zunehmend in den Arbeitsprozess eingebunden, womit eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatsphäre nicht mehr möglich ist. Diese Entgrenzung wird an Hand des Subjektivierungsprozesses im besonderen Maße deutlich. Darüber hinaus wird versucht, eine Verknüpfung des Diskurses Subjektivierung von Arbeit und Entgrenzung von Arbeit an einem konkreten Fallbeispiel herzustellen. Dabei werden vor allem die konkrete Unternehmenskultur des Textilkonzerns sowie der Umgang mit und die Akzeptanz von Belegschaftsvertretungen analysiert. Als thematischer Schwerpunkt für diesen Beitrag wurde deshalb folgende Fragestellung gewählt: Kann der konkrete Subjektivierungsprozess Aufschluss darüber geben, warum Mitarbeitervertretungen – trotz prekärer Arbeitsbedingungen² – keine Unterstützung und Solidarisierung durch die Belegschaften erfahren?

Der Diskurs der Subjektivierung von Arbeit

Die westlichen Industriegesellschaften befinden sich in einem Transformationsprozess, der die zentralen Lebenssphären Arbeit, Politik, Familie und das Arrangement der Geschlechter betrifft. In dieser Phase des Übergangs scheint die Entwicklung von Arbeitsformen ambivalent: neue existieren neben alten, werden durch die Modifikationen und Syntheseveruche gebrochen und erleben Phasen des Aufschwungs oder des Niedergangs. Es ist eher eine Polarisierung und Diversifikation als die Herausbildung eines neuen Typs von Arbeit zu beobachten (Bosch 2000: 253f.).

² Der einschlägigen Debatte um den Begriff prekär liegen drei strukturelle Dimensionen zugrunde, die sich wie folgt bestimmen lassen. *Materiell-reproduktive Dimension*: prekär sei Erwerbsarbeit dann, wenn sie als Haupteinnahmequelle nicht existenzsichernd ist und/oder eine Tätigkeit unsicher, da zeitlich befristet ist. *Sozial-kommunikative Dimension*: prekär sei Erwerbsarbeit dann, sofern sie nicht gleichberechtigt in soziale Netze am Arbeitsort integriert ist. *Institutionell-rechtliche Dimension*: Prekär sei Erwerbsarbeit dann, wenn sie von tariflichen Schutzbestimmungen ausgeschlossen ist und keinen ausreichenden sozialen Schutz vor den Wechselfällen des Lebens sowie im Alter bietet (Manske 2007: 24).

Die aktuelle Debatte zusammenfassend, scheint den vielfältigen Entwicklungen ein erweiterter Zugriff auf die Subjektivität der Beschäftigten gemeinsam zu sein. Individuelle Handlungen und Deutungen der Arbeitskräfte gewinnen strukturell an Bedeutung (Moldaschl/Voß 2002; Lohr/Nickel 2005). Subjektivierung von Arbeit, verstanden als ein erweiterter Zugriff auf das menschliche Arbeitsvermögen, kann einerseits als unmittelbare Folge und notwendige Konsequenz der Vermarktlichung und Entgrenzung von Arbeit gesehen werden. Demnach verlangt die nähere Anbindung an die Imperative des Marktes die Erschließung individueller Subjektivierungspotentiale (Nickel/Frey/Hüning 2003: 539). In dieser Logik sind die Unternehmen und nicht die Beschäftigten der Ausgangspunkt eines zunehmenden Subjektivierungsprozesses. Somit sind sie eher „Getriebene“, denn „Treibende“ einer subjektivierten Arbeitswelt. Auf der anderen Seite stellen die Beschäftigten selbst verstärkt subjektive Ansprüche an ihre Arbeit. Auf Grund einer veränderten Qualifikationsstruktur seit Mitte der 1970er Jahre wandeln sich die Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit (Bischoff 2001: 57). So korreliert ein höheres Qualifikationsniveau mit dem Wunsch nach Eigenverantwortung und –initiative, Selbstentfaltung und der Verwirklichung individueller Ansprüche (z. B. Baethge 1991).

Insgesamt bezeichnet der Prozess Subjektivierung von Arbeit somit einen strukturellen Wandel der Arbeit, der weit reichende und ambivalente Folgen für individuelles, gruppenspezifisches und gesamtgesellschaftliches Arbeitshandeln hat. Mit dem Prozess sind sowohl Chancen, im Sinne von Gestaltungsspielräumen, als auch Risiken, im Sinne einer Selbstökonomisierung und Selbstausbeutung, verbunden.

Zu den Risiken gehört auch eine zunehmende Vermischung von Erwerbsarbeits- und Lebenssphäre. Ökonomische Bewertungskriterien und zweckrationales Handeln verlassen den reinen Erwerbsarbeitsbereich und halten Einzug in den privaten Lebensbereich der Subjekte. Subjektivierung von Arbeit vollzieht sich demnach als wechselseitiger Prozess zwischen Erwerbstätigen und Unternehmen, der mit einer abnehmenden Distanz zwischen beiden verbunden ist (Kleemann/Matuschek/Voß 2002: 58).

Das Unternehmen Fashion und seine Unternehmenskultur

Einleitend sollen Innensichten aus den Erfahrungen der Beschäftigten des Unternehmens Fashion, wie es hier genannt sei, herangeführt werden.³

„Fashion ist nicht steif, sondern locker. Das ist so eine Art jugendliche Frische, welche eine vertrauensvolle Atmosphäre schafft. Dadurch werden familiäre Bindungen aufgebaut. Die sind schon sehr darauf bedacht, dass sich die Mitarbeiter untereinander gut verstehen.“⁴

„Die haben ganz klein angefangen und jetzt gehören sie zu den ganz Großen. Die wollen hier keine Mitarbeiter, die stur herkommen und nur ihre Zeit abschinden, sondern Leute die zupacken. Wir sind hier Mitarbeiter wo jeder alles können muss und alles macht.“⁵

„Bei Fashion kann man es, wenn man will von einer Aushilfe zur Führungskraft schaffen. Das gab es alle schon, aber da müssen die dich ganz toll finden und du musst schon total wie die ticken, also mit Kritik kommt man hier auf keinen Fall weiter.“⁶

Ein wesentliches Ergebnis der Studie bestand in der Beobachtung, dass trotz erfahrbarer Rationalisierungszwänge und einer damit einhergehenden zunehmenden Selbstökonomisierung der Beschäftigten sich die Belegschaften dem vorgegebenen Arbeitsregime fügen, ohne die Unternehmenspolitik ursächlich zu kritisieren. Vielmehr werden Kunden und nonkonforme Beschäftigte als „Sündenböcke“ ausgemacht und dienen als kritisierte Projektionsfläche für selbst erfahrene Probleme und Konflikte.

Damit einhergehend werden Mitarbeitervertretungen nicht nur durch Führungskräfte, sondern auch durch die Beschäftigten selbst systematisch behindert und diskriminiert. Das führt dazu, dass sich in nur 50 von 300 Filialen in Deutschland ein Betriebsrat konstituieren konnte.

³ Die Zitate stammen aus Interviews, die im Rahmen meiner Studie in einer Filiale eines Textileinzelhandelsunternehmens durchgeführt wurden.

⁴ Interview mit einer 25-jährigen Studentin mit einem Jahresarbeitsvertrag.

⁵ Interview mit einer 40-jährigen Vollzeitmitarbeiterin.

⁶ Interview mit einer 28-jährigen Studentin mit Stundenlohnvertrag.

Da Unternehmenskultur Arbeitsbeziehungen entscheidend mitformt, ist es wichtig zu analysieren, welche Unternehmenskultur im Unternehmen postuliert und praktiziert wird. So versteht Irene Götz (1997) unter Unternehmenskultur „gruppengebundene Werte und Normen, Einstellungen und Haltungen, die erstens aus der Auseinandersetzung der Menschen mit der internen und externen betrieblichen Welt entstehen, die zweitens die Wahrnehmungen und Handlungen der Unternehmensangehörigen prägen, drittens in symbolischer Form existieren und viertens als betriebliche Tradition weitervermittelt werden, wobei sie in ihrer jeweiligen Aktualisierung Transformationen durchleben. Die Unternehmenskultur hat verschiedene miteinander verwobene Ebenen, die sich aus den unterschiedlichen Orientierungen und Perspektiven ihrer Mitglieder ergeben“ (Götz 1997: 41).

Aus dem empirisch erhobenen Material wurde ersichtlich, dass ein evidentes Verhältnis zwischen Unternehmenskultur und der Akzeptanz von Belegschaftsvertretungen im Unternehmen besteht. Hieran wird deutlich, wie weit Subjektivierung von Arbeit durch die Beschäftigten eingefordert und welches Ausmaß an Subjektivierung durch Unternehmen zugelassen wird. Der Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur, Belegschaftsvertretung und Subjektivierung von Arbeit bei Fashion soll im Folgenden entlang dreier Thesen ausgeführt werden:

1. Die patriarchalisch familiär geprägte Unternehmenskultur als Motor unternehmensgeleiteter Subjektivierung verschleiert reale Machtverhältnisse und prekäre Arbeitsbedingungen im Unternehmen.
2. Maß, Deutung und Ausprägung einer Subjektivierung von Arbeit innerhalb der Belegschaft beeinflussen maßgeblich Akzeptanz und Unterstützung von Belegschaftsvertretungen.
3. Eine Subjektivierungsarchitektur unter Beteiligung einer Belegschaftsvertretung ermöglicht eine individuelle Selbstverwirklichung im Kontext einer entfremdeten Arbeitswelt.

Das Leitbild der Familie – Unternehmenskultur als Mittel der Vergemeinschaftung

Das Unternehmen Fashion baut sehr bewusst auf eine präzise und popularisierende Unternehmenskultur sowie ein originäres Unternehmensimage. Innerhalb von betriebswirtschaftlichen Managementkonzepten wird „Unternehmenskultur“ als Parameter der Unternehmens- und Personalpolitik strategisch hergestellt und eingesetzt. Unternehmenskultur wird demnach als weiche Steuerung des Verhaltens und Handelns der Unternehmensmitglieder eingesetzt, bei der psychosoziale Potentiale auf Effizienz getrimmt werden sollen (Götz 1997: 40). Unternehmenskultur fungiert in diesem Verständnis somit als Vehikel für die Durchsetzung unternehmerischer Interessen und unterscheidet sich damit von oben skizzierten arbeitsethnografischen Unternehmenskulturansatz. Die Unternehmenskultur bei Fashion basiert auf dem Prinzip und der Herstellung von Vergemeinschaftung, das heißt einer subjektiv gefühlten Zusammengehörigkeit der Beschäftigten (vgl. Krell 1994). Unternehmenskultur wird demnach als weiche Steuerung des Verhaltens und des Handelns der Unternehmensmitglieder eingesetzt, bei der psychosoziale Potentiale auf Effizienz getrimmt werden sollen (Götz 1997:40).

Fashion selbst und auch die Belegschaft beschreiben das Unternehmen als familiär. Die Darstellung des Unternehmens als „Familie“ findet sich explizit in nahezu allen Konzepten der neueren Personalpolitik. Die Anwendung des Familienkonzepts in Unternehmen bedeutet für die Arbeitsbeziehungen das Postulat eines Arbeitsfriedens. Vergemeinschaftung soll als Antipode gegen offene Interessenpolitik fungieren. Welches Familienbild dient dem Unternehmen dabei als Leitbild? Besteht eine gleichberechtigte Partnerschaft, oder funktioniert die Familie nach einem tradierten patriarchalischen Rollenmodell?

Bei Fashion spiegelt sich die Familienpolitik in scheinbar flachen Hierarchien wider, was durch die Verwendung des „Du“ über alle Hierarchiestufen hinweg unterstrichen wird. So kommt Gerlinde Malli – im Rahmen ihrer Forschung im gleichen Unternehmen – zu dem Schluss, dass den Beschäftigten das Gefühl vermittelt wird, sich durch flache Hierarchien auf Augenhöhe mit den Führungskräften zu befinden. Weiterhin wird bei Meetings die Notwendigkeit einer Gemeinschaftsbildung beschworen. Da-

bei verstellt die Gemeinschaftsfiktion den Blick auf die realen Strukturen – den Interessengegensatz von Arbeit und Kapital (vg. Malli 2005: 341).

In meiner Studie wurde ersichtlich, dass es sich bei Fashion um eine patriarchalische Familienpolitik handelt, die sich zugespitzt wie folgt darstellt: In der Unternehmenspraxis existiert ein Familienrat. Dieser formuliert einen Schiedsspruch nach den Regeln und Vorstellungen der Familienältesten. Dem Schiedsspruch muss gefolgt werden, sonst kommt es zu Sanktionen durch den Familienrat. Charakteristisch für dieses Familienbild sind trotz scheinbar flacher Hierarchien tradierte Autoritätsbeziehungen, im Sinne von unhinterfragbaren Entscheidungen und Anweisungen sowie der Unmündigkeit der „Familienmitglieder“. Weiterhin ist das Familienbild durch eine intensive Nähe in den Arbeitsbeziehungen gekennzeichnet, die sich vor allem in der Umgangsform widerspiegelt.

Das Leitbild des „Neuen Menschen“ als Vehikel unternehmensgeleiteter Subjektivierung

Den Beschäftigten, den Fashion in den 90er Jahren entwirft, bezeichnet das Unternehmen in einem unternehmensinternen Dokument auch als „neuen Menschen“. Dieser wird wie folgt beschrieben:

- voller Möglichkeiten
- aktiv
- selbstbewusst
- gebildet
- qualifiziert
- bereit, Verantwortung zu übernehmen
- sich der eigenen Bedürfnisse und denen der anderen bewusst
- auf Chancen statt auf Einschränkungen eingestellt
- ein freier Mensch
- ein aufregend/fordernder Mensch bringt 100-prozentigen Einsatz

(Quelle: Dokument von Fashion)

Die Beschäftigten sollen nicht mehr nur Anordnungen entgegennehmen, sondern eine aktive, sich einbringende Rolle in der Unternehmenspraxis

spielen. Diese Rolle wird normativ durch wertorientierte Personalpolitik geprägt, die Fashion in Form von „sieben Säulen“ des Unternehmens beschreibt. Die Säulen sollen für die Beschäftigten handlungsanleitend sein und stellen sich wie folgt dar:

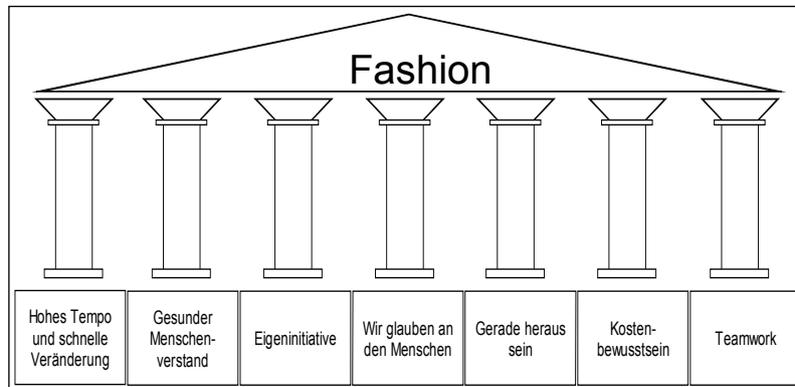


Abb. 1: Die sieben Säulen des Unternehmens (Quelle: Dokument (Grafik) von Fashion).

Loyale Beschäftigte werden als Schlüssel des Erfolgs von Unternehmen begriffen. Die Motive der Beschäftigten und deren gesamter Lebenszusammenhang sollen in das Unternehmen integriert werden. Dadurch wird das Subjekt in seiner Gesamtheit in den „-Dienst des Unternehmens“- gestellt. Fashion fordert mehr ein, als das formale Arbeitsverhältnis verlangt. Es erwartet darüber hinaus das Engagement der ganzen Persönlichkeit seiner Beschäftigten und deren soziale Bindung an die Firmengemeinschaft. Deutlich wird auch hier die Entgrenzung von Arbeit und Privatsphäre, da Eigenschaften wie Vertrauen, Intimität und Gemeinschaft in den Arbeitsalltag der Beschäftigten integriert werden und zunehmend auch über Karrieren innerhalb des Unternehmens entscheiden.

Zusammenfassend kann hervorgehoben werden, dass das Unternehmen Fashion ein Konstrukt aus traditionellen und modernen Vorstellungen von Unternehmensführung darstellt. Dem tradierten Familienbild samt Familienrat wurde der moderne Mensch „übergestülpt“. In der Analyse der Unternehmenspraxis zeigte sich jedoch, dass sich diese Prinzipien widersprechen und gegenseitig blockieren. Denn was passiert, wenn es trotz dieser Allianzen zu Konflikten zwischen den -“Familienmitgliedern“- kommt?

Konflikte in der Familie

Konfliktsituationen stellen eine Möglichkeit dar, Probleme fokussierend zu betrachten. Exemplarisch sollen hier Auszüge aus durchgeführten Interviews vorgestellt werden. Dabei geht es nicht nur um die Probleme, sondern auch um die Art und Weise, wie die Beschäftigten die Probleme und Konflikte wahrnehmen und damit umgehen.

„Ich habe mich gefühlt als ob ich für drei gearbeitet hätte, weil nie genug Leute da sind, aber honoriert wird das ja auch nicht. Man ackert und ackert und ackert, aber es wird nicht weniger. Am Schlimmsten ist es, wenn man alles auf einmal machen muss. Rollstange, Kasse, Anproben, Telefonieren und Reduzierungen.“⁷

„Wir sind immer unterbesetzt und ich gebe schon 200%. Eigentlich kann ich nicht mehr und krieche oft auf dem Zahnfleisch. Da habe ich immer Angst, ich falle einfach hinter dem Shop um.“⁸

„Wenn sie mal bei Fashion das Gefühl hatten, als Kunde ein notwendiges Übel zu sein, dann tut es mir leid. Ich selbst stand ganz oft unter dem Druck, ganz allein in einer Etage an der Kasse arbeiten zu müssen. Und ganz nebenbei soll man dann noch die komplette Herrenabteilung aufräumen und die Sachen der Kunden aus der Anprobe wegräumen.“⁹

Thematisiert werden Stress und Arbeitsüberlastung durch Arbeitsverdichtung und chronischen Personalmangel. Der Gewinndruck wird von der Filialleitung ungefiltert an die Angestellten weitergegeben. Die Gemeinschaft fungiert dabei als Kontrollinstrument. Der Vorgesetzte delegiert die erfahrenen Zwänge an die Gemeinschaft weiter und entlastet sich dadurch von seinem eignen Legitimationsdruck zur Veränderung prekärer Verhältnisse.

Das Problem sachlicher Überforderung durch Unterbesetzung wird dadurch bei Fashion zum Problem der Beschäftigten selbst. Schlechter Service liege dem Unternehmen nach nicht an bestehendem Personalmangel, sondern am Beschäftigten, seiner Einstellung zu Fashion und zum Kunden.

⁷ Interview mit einer 30-jährigen Vollzeitmitarbeiterin.

⁸ Interview mit einer 24-jährigen Mitarbeiterin mit Jahresarbeitszeitvertrag.

⁹ Interview mit einer 55-jährigen Vollzeitmitarbeiterin.

Druck aufgrund des verdichteten Arbeitszeitregimes lasse sich durch Motivation und effiziente Prioritätensetzung sehr wohl meistern.

Den Beschäftigten wird durch Fashion eine Unternehmenskultur suggeriert, die familiär geprägt ist. Die so verstandene Familienkultur steht dabei im Widerspruch zu der realen Arbeitsorganisation und der Organisationspraxis, in denen Marktregeln gelten, die der -"neue Mensch"- alleine zu bewältigen hat. Der -"neue Mensch"- wird mit seinen Problemen und den strukturellen betrieblichen Defiziten alleingelassen. Der Widerspruch der Unternehmenskultur liegt daher auch in der strukturellen Konzeption des Familienkonzepts auf der einen und des Konzepts des „neuen Menschen“ auf der anderen Seite.

Ein Ergebnis dieses Widerspruchs ist die gespaltene Loyalität in der „Familie“, dem Unternehmen. Während gegenüber dem „Familienoberhaupt“ (der Unternehmensführung) stets Loyalität gezeigt wird, bleibt diese gegenüber den „Geschwistern“ (den Kollegen) oft aus. Der Druck des engen Arbeitszeitregimes belastet die Beziehung unter den „Geschwistern“, sie werden eher zu „Einzelkindern“. Somit werden jedoch geforderte Werte des „neuen Menschen“ - wie zum Beispiel Teamarbeit – konterkariert.

In den O-Tönen werden darüber hinaus die Verletzung arbeitsrechtlicher bzw. tariflicher Standards sowie das gezielte Mobbing gegenüber der Interessenvertretung angesprochen.

Angesichts der interessengeleiteten Subjektivierung des Unternehmens, dass heißt eine einseitig forcierte Subjektivierung von Arbeit im Sinne des Unternehmens, wird eine Subjektivierung der Arbeitsverhältnisse im Unternehmen im Sinne einer Interessenvertretung der Beschäftigten von der Unternehmensführung als störend empfunden. Ein „sich Einbringen“ in Arbeit auf diesem Wege, ist nicht erwünscht. Schließlich bestehen in einer Familie immer gleiche Interessen. Der im Rahmen familiärer Unternehmensverhältnisse postulierte Subjektivierungsschub zeugt eher von einem patriarchalisch geprägten Familienvorstand, der Mitsprache über die konkrete Arbeit hinaus ablehnt.

Unternehmenskultur als Familienkultur wird demnach auch als ein Disziplinierungsinstrument eingesetzt, das diejenigen ausgrenzt und unter Druck setzt, die bestehende Arbeitsbedingungen kritisieren. Es geht Fa-

shion darum, ein loyales Verhalten zu erzwingen, um störungsfrei arbeiten zu können.

Es war zu beobachten, dass Konflikte innerhalb der Belegschaft oder mit der Filialleitung nicht offen ausgetragen und problematische Arbeitsbedingungen tabuisiert wurden. Fanden Problematisierungen von Seiten der Beschäftigten dennoch statt, waren Sanktionen die Folge. Im Ergebnis entsteht eine Mentalität der Anpassung, die den offiziellen Präambeln der Unternehmenskultur von Fashion entgegensteht. Eine Unternehmenskultur, die kritische Beschäftigte ausgrenzt und das positive Potenzial von Konflikten verkennt, läuft Gefahr, sich zu einer „Friedhofkultur“, also einer ausgehöhlten und leblosen Unternehmenskultur, zu deformieren.

Der familiäre Duktus der Unternehmenskultur und das Konzept des „neuen Menschen“ führen zu einer Verschleierung realer Arbeits- und Machtbeziehungen. Betriebliche Probleme zu lösen, vermögen sie jedoch nicht. Das Prinzip des Konzept vom „neuen Menschen“ führt dazu, dass überforderte und kritische Beschäftigte als ‚Nestbeschmutzer‘ stigmatisiert werden. Die Unternehmensführung ist nicht bereit, etwas an den Umständen (Arbeitsbedingungen, personelle, finanzielle Ressourcen) zu ändern, die zu Überforderung und Kritik geführt haben. Vielmehr sollen die strukturellen Probleme, Fehlentwicklungen und Missstände durch Methoden der Selbstökonomisierung von Seiten der Beschäftigten behoben werden.

Gründe für eine ablehnende Haltung gegenüber Belegschaftsvertretungen im Unternehmen

Die von Fashion umgesetzte Unternehmenskultur bestimmt auch das Verhältnis der Unternehmensleitung sowie der Beschäftigten zur Bildung und Arbeit von Betriebsräten. In einer Familie und unter Familienmitgliedern bleiben Betriebsräte und Gewerkschaften ein Fremdkörper. Freunde reden miteinander und brauchen keine Vertreter. Die Instrumentalisierung der Gefühle in die Arbeitswelt durch den familiären Duktus führt zu einer Konterkarierung des Wunsches nach Interessenvertretung. Da die Vorstellung eines mitarbeiterfreundlichen, familiären Unternehmens propagiert wird, wird die Notwendigkeit einer Interessenvertretung durch die Unternehmensführung und auch oft durch die Beschäftigten nicht gesehen. Dies

äußert sich auch in der gängigen Auffassung der Belegschaft, Probleme seien untereinander zu klären, wobei der Chef immer eine Lösung im Sinne der Beschäftigten finden wird. Dabei übersehen die Beschäftigten, dass die Filialleitung – strukturell begründet – teilweise andere Interessen verfolgt, als die Belegschaft. Die Unternehmenskultur ist demnach ein wesentliches Instrument dafür, dass die Belegschaft sich trotz prekärer Arbeitsbedingungen nicht solidarisiert und organisiert.

Die Gründe für eine ablehnende Haltung gegenüber Interessenvertretungen im untersuchten Unternehmen sind zahlreich. Drei wesentliche Gründe sollen skizziert werden. Da ist zunächst der mangelnde Legitimationszwang des Unternehmens, der auch durch die Beschäftigten thematisiert wird:

„Ne, ne Fashion ist nicht Schuld. Das ist die Globalisierung. Dafür können die ja nichts. Man muss ja konkurrenzfähig bleiben.“¹⁰

„Im Gegensatz zu anderen Unternehmen geht es uns doch ganz gut. Wir können Pausen machen, bekommen unser Geld und sind in einem gut angesehenen Unternehmen beschäftigt. Da hört man aus anderen Unternehmen viel schlimmere Sachen.“¹¹

In den Interviews wurde deutlich, dass die Belegschaft die Argumente als schlüssig und alternativlos reproduzierte. Fashion muss Entscheidungen gegenüber den Beschäftigten nicht mehr legitimieren, da diese vielmehr als systemimmanent, gesellschaftlich und durch „die Globalisierung“ erzwungen gelten.

Ein weiterer Grund für eine ablehnende Haltung gegenüber Interessenvertretungen im untersuchten Unternehmen besteht in der heterogenen Personalpolitik. 58 Prozent der Beschäftigten von Fashion arbeiten in Deutschland in Teilzeit, wobei ca. 50 Prozent, und das mit zunehmender Tendenz, (Stand 2004), flexible Arbeitskräfte sind. Während der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in den letzten drei Jahren um sechs Prozent abnahm, stieg der Anteil der flexiblen Kräfte um neun Prozent. Neue Angestellte erhalten zumeist lediglich befristete Arbeitsverträge. Auf Grund der hohen

¹⁰ Interview mit einer 29-jährigen Stundenlöhnerin mit einem Jahresarbeitszeitvertrag.

¹¹ Interview mit einer 40-jährigen Vollzeitmitarbeiterin.

Anzahl von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen sowie der Art der Verträge kann Fashion Deutschland als einer der Vorreiter und Modellgeber prekärer oder deregulierter Arbeitsverhältnisse im Einzelhandel interpretiert werden. Somit forciert Fashion eine Personalpolitik, die aus einer großen flexible Peripherie (befristet, flexible Verträge, junge Beschäftigte) und einem kleinen festen Kern (Vollzeit, unbefristet, ältere Beschäftigte) besteht. Eine derart heterogene Personalpolitik mit hoher Fluktuation lässt Solidarisierungseffekte wegen der unterschiedlichen Interessenlagen kaum zu.

Als dritter Grund sind differenzierte Interessen- und Motivlagen zu nennen. Die Selbststeuerung durch normative Verhaltensvorgaben anstatt formaler Regelungen eröffnen Spielräume für unterschiedliche Verhaltensdispositionen. Je nachdem, welches Interesse man verfolgt, welche Voraussetzungen, Eigenschaften und Kompetenzen man mitbringt oder wo man sich innerhalb des Systems befindet – als Führungskraft, als Aushilfe, als Beschäftigter, der sich Karrierechancen erhofft, oder als Interessenvertretung – wird die Reaktion auf Anforderungen und Überforderungen des Einzelnen unterschiedlich ausfallen. Das bedeutet, normative Unternehmenskultur, habituelle Arbeitsstile und erlebte Arbeitswirklichkeit führen zu unterschiedlichen Verhaltensdispositionen innerhalb der Belegschaft, welche entscheidend individuelle Prägungen einer subjektivierten Arbeitswelt mitbestimmen.

Artikulierte Meinungen und Einstellungen der Befragten gegenüber einem Betriebsrat spiegeln die differenzierte Interessenlage wider. Wie durch meine Feldforschung ersichtlich und durch Interviews mit anderen Betriebsräten bestätigt wurde, reicht das Spektrum von skeptisch, unentschlossen und gespalten über offen und begrüßend bis ablehnend. Bei einer heterogenen Belegschaft sind Solidarisierungseffekte untereinander kaum möglich. Vor allem die älteren Vollzeitbeschäftigten stehen einem Betriebsrat ablehnend gegenüber. Dabei erscheint gerade für diese Beschäftigten eine Interessenvertretung am rationalsten. Schließlich ist ihr Arbeitsmodell ein „Auslaufmodell“, sind ihre körperlichen und psychischen Verschleißerscheinungen am größten. Jedoch entsteht ihre ablehnende Haltung dadurch, dass sie sich subjektiv sicher fühlen. Ein Betriebsrat ist in den Augen der untersuchten Vollzeitbeschäftigten wegen der scheinbar mitarbeiterfreundlichen Unternehmenspolitik, der Filialgröße und einer auskömmli-

chen Beziehung mit der Filialleitung unnötig. Gehandelt wir scheinbar nach der Devise: Wenn der Familienrat funktioniert, warum sollten dann andere Regeln eingeführt werden, deren Ergebnis man nicht kennt? Wir sind bis hierhin gut gefahren, warum soll man ein funktionierendes System verändern? Eine Lösung prekärer Arbeitsverhältnisse erwartet man sich demnach vom Familienoberhaupt.

Die flexiblen Arbeitskräfte – mehrheitlich studentische Beschäftigte – erkennen zwar die Lage wollen sich aber nicht „aufreiben“ für einen Arbeitsplatz, der für sie nur ein Durchgangsstadium ist. So erklärt eine studentische Beschäftigte mit Studienlohnvertrag:

„An sich ist ein Betriebsrat eine gute Sache, aber ich muss doch hier in 20 Jahren nicht mehr sein. Warum soll ich mir den ganzen Stress mit einem Betriebsrat antun. Das gibt nur Ärger“.

Diejenigen Vollzeitbeschäftigten oder flexiblen Arbeitskräfte, welche sich eine Lösung der Probleme durch eine Mitarbeitervertretung erhoffen, erkennen die Lösung als konfliktträchtig und haben Angst vor Sanktionen. Führungs- und Nachwuchskräfte sehen Interessenvertretungen als Nestbeschmutzer ihrer Familie, die ihnen Status, Macht, Geld und Anerkennung garantiert. Doch die Spielregeln des Familienlebens bestimmt in letzter Konsequenz der Markt. Die Familienkultur beruht demnach auf einem ökonomische Fundament, welches verschwiegen wird.

Die Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Personalpolitik und Anforderungsprofile bei Fashion sind Ausdruck unternehmensgeprägter Subjektivierungsprozesse. Jedoch werden unternehmens- und belegschaftsforcierte Subjektivierungsbestrebungen durch unternehmensstrukturelle Ambivalenzen (Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, und prekäre Arbeitsbedingungen) konterkariert. Subjektivierungsstrategien, ausgehend von den Beschäftigten über die konkrete Arbeit hinaus, scheinen in der praktizierten Unternehmenskultur sowohl für das Unternehmen, als auch für die Belegschaft, entbehrlich zu sein. Die Unternehmenspolitik von Fashion bewegt sich zwischen Familieduktus und Marktzwängen, welche sich in einer immer stärker rationalisierenden, effizienzgeprägten Arbeitswirklichkeit bewähren muss. Trotz erfahrbarer Rationalisierungszwänge und deren Aus-

wirkungen auf den Arbeitsalltag kommt es auf Grund der spezifischen Unternehmenskultur und Personalpolitik nicht zur Bildung von Interessenvertretungen. Die familiäre Unternehmenskultur führt zu einer Verschleierung realer Arbeits- und Machtverhältnisse sowie prekärer Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus befördert die Personalpolitik eine immer diffusere Interessenlage und Spaltung der Belegschaft, die die Bildung von Solidarisierungseffekten erschwert.

Literatur

- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis. Heft 1., S. 6–19.
- Böhle, Fritz (1999): Arbeit – Subjektivität und Sinnlichkeit. In: Gert Schmidt (Hg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin, S. 67–78.
- Döhl, Volker/ Kratzer, Nick/ Sauer, Dieter (2000): Krise der Normal Arbeit(s)politik. Entgrenzung von Arbeit – Neue Herausforderung an Arbeitspolitik. In: WSI Mitteilungen 53, S. 5–17.
- Glißmann, Wilfried/ Peters, K. (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit – Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg.
- Götz, Irene (1997): Unternehmenskultur: Die Arbeitswelt einer Großbäckerei aus kulturwissenschaftlicher Sicht. Münster/ New York/ München/ Berlin.
- (2001): Empirische Erhebungen in Industriebetrieben und bürokratischen Organisationen. In: Silke Göttisch/ Albrecht Lehmann (Hg.): Methoden der Volkskunde: Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie. Berlin, S. 213–232.
- Götz, Irene/ Moosmüller, Alois (1992): Zur ethnologischen Erforschung von Unternehmenskulturen. Industriebetriebe als Forschungsfeld der Völker- und Volkskunde. In: Schweizerisches Archiv für Volkskunde 88, S. 1–31.
- Götz, Irene/ Wittel, Andreas (Hg.) (2000): Arbeitskulturen im Umbruch: Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation. Münster/ New York/ München/ Berlin.
- Helmers, Sabine (1994): Beiträge der Ethnologie zur Unternehmenskulturforschung. In: Meinolf, Dierkes/Lutz von Rosenstiel/ Ulrich Steger (Hg.): Unternehmenskultur in Theorie und Praxis. Konzepte aus Ökonomie, Psychologie und Ethnologie. Frankfurt/M., S. 47–68.
- Häußermann, Hartmut/ Siebel, Walter (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt/M., S. 21–50.
- Hüning, Hasko/ Nickel, Hildegard-Maria/ Frey, Michael (2004): Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung: Formenwandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse. In: ZIF- Bulletin 27, HU Berlin, S. 1–15.
- Kleemann, Frank/ Matuschek, Ingo/ Voß, G. Günter. (2002): Subjektivierung von Arbeit: Ein Überblick zum Stand der soziologischen Forschung. In: Manfred Moldaschl/ G. Gün-

- ter Voß (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München, S. 53–100.
- Krell, Gertraude (1994): *Vergemeinschaftende Personalpolitik*. Normative Personallehren, Werksgemeinschaft, NS Betriebsgemeinschaft, Betriebliche Partnerschaft, Japan, Unternehmenskultur. München/ Mering.
- Krohn, Judith (2006): *Zwischen Gestaltungsspielräumen und Rationalisierung – die Arbeitskultur einer Filiale der Textilbranche*. Anmerkungen zur Subjektivierung von Arbeit. Berlin (unv. M.A.).
- Lengenfeld, Holger (2004): *Soziale Gerechtigkeit und der Wirkungsgrad der Mitbestimmung*. In: *Berliner Journal für Soziologie* 14, S. 73–93.
- Littek, Wolfgang (1991) (Hg.): *Dienstleistungsarbeit, Strukturveränderungen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen*. Berlin.
- Lohr, Karin/ Nickel, Hildegard-Maria (2005): *Subjektivierung von Arbeit*. Riskante Chancen. Reinbek.
- Malli, Gerlinde (2005): *Begrenzte Spielräume*. Verkäuferinnen in der urbanen Dienstleistungsökonomie. In: Beate Binder et. al. (2005): *Ort. Arbeit. Körper*. Münster, S. 337–343.
- Manske, Alexandra (2007): *Prekarisierung auf hohem Niveau*. In: *Arbeit und Leben im Umbruch*. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft Band 13., hg. von G. Günter Voss. München/ Mering.
- Matuschek, Ingo/ Kleemann, Frank/ Voß, G. Günter (2002): *Personaler Arbeitsstil*. Ein Konzept zur Untersuchung „subjektiver“ Arbeit. In: Manfred Moldaschl/ G. Günter Voß (Hg.) *Subjektivierung von Arbeit*. München, S. 219–238.
- Moldaschl, Manfred/ G. Günter Voß (2003): *Reportagen aus der subjektivierten Arbeitswelt*. In: Dies. (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/ Mering, S. 295–335.
- Neuberger, Oswald (1995): *Unternehmenskultur*. In: Uwe Flick et al. (Hg.): *Handbuch für qualitative Sozialforschung – Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. Weinheim, S. 302–304.
- Pongratz, Hans J./ Voß, G. Günter (1997): *Subjekt und Struktur: Die Münchner subjektorientierte Soziologie*. In: Dies. (Hg.): *Subjektorientierte Soziologie*. Opladen, S. 7–29.
- Pongratz, H.-Jürgen/ Voß, G. Günter (2000): *Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer*. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Heiner Missen (Hg.): *Begrenzte Entgrenzung*. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225–247.
- Pongratz, Hans-Jürgen (2002): *Erwerbstätige als Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? Konzepte, Diskussionen und Anforderungen an Gewerkschaften*. In: Eva Kuda/ Jürgen Strauss (Hg.): *Arbeitnehmer als Unternehmer?* Hamburg, S. 8–23.
- Sauer, Dieter (2001): *Unternehmensorganisation und Entgrenzung von Arbeit*. Thesen zum Umbruch. In: H. Martens, G. Peter, F.O. Wolf (Hg.): *Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung*. Frankfurt/M. /New York, S. 27–37.
- (2002): *Neue Zumutungen an Arbeitskraft im Prozess kapitalistischer Restrukturierung*. Beitrag zur Arbeitstagung: *Unselbstständige Selbstständige oder Arbeitskraftunternehmer? Kontroversen über Autonomie und Herrschaft in der neuen Unternehmensorganisation*. 23.-24. Mai in Köln.
- Schalmelcher, Ulrike (2003): *Kultur und Management*. Theorie und Praxis der Interkulturellen Managementforschung. München/ Mering.
- Schein, H. Edgar (1992): *Unternehmenskultur*. Ein Handbuch für Führungskräfte. Frank-

- furt/M./ New York.
- Sennett, Richard (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2006): *Gemeinsam „handeln“!* Informationsflyer.
- Voß, G. Günter/ Pongratz, Hans J. (2001): *Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*. Jg. 50, S. 131–158.
- (2003): *Wandel der Erwerbsorientierungen? Bilanz zur Arbeitskraftunternehmer – These*. In: Dies. (Hg.): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin, S. 192–226.
- (2004): *Arbeitskraft und Subjektivität*. In: Dies. (Hg.): *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin, S. 7–31.
- Wischmann, Maike (1999): *Angewandte Ethnologie und Unternehmen: Die praxisorientierte ethnologische Hamburg*.

Rudi Maier

„Ein Herz braucht das Blut, so wie wir unsere Kunden ...“¹ Firmenhymnen und Firmensongs aus kulturwissenschaftlicher Perspektive

1. Mit Musik geht alles besser ...

... dieses Motto aus einem Lied des Schlagersängers Rudi Schuricke aus den 1940er Jahren haben inzwischen auch zahlreiche Unternehmen für sich entdeckt. Seit einigen Jahren existiert nun auch hierzulande ein neuartiges musikalisches Genre, bei dem es sich um Musikstücke handelt, die, analytisch unscharf, als Firmenhymnen und Firmensongs bezeichnet werden. Die Komponisten derartiger Musik versprechen durch den Einsatz dieses Mitarbeiterführungsinstruments vor allem gestärkten Teamgeist und eine beflügelte Arbeits-Motivation bei den Beschäftigten (Marx; Maus/Möller). Als spezifische Form „interner Kommunikation“ (Cantin 1999) sollen Firmenhymnen und Firmensongs, wie die gesamte „interne Kommunikation“, zur „Effizienzsteigerung“, Erhöhung der „Motivation“ und zur „Bindung“ an das Unternehmen (Wikipedia-Autoren: Interne Kommunikation) beitragen.

Angesichts des vielfach konstatierten Wandels der Erwerbsarbeit (Voß/Pongratz 1998; Schönberger 2007) soll in diesem Beitrag am Beispiel dieses Genres aufgezeigt werden, welche aktuellen und gegebenenfalls zukünftigen Anforderungen an Beschäftigte gestellt werden und welche ‚Aktivierungsmuster‘ in derartigen Liedern enthalten sind. Im Folgenden wird das Phänomen Firmensongs und Firmenhymnen zunächst anhand einiger Kommentare und Anmerkungen aus einem Weblog umrissen, in dem sie erstmals überhaupt vor einem größeren Publikum diskutiert wurden. Daran anschließend werden die historischen Vorläufer skizziert sowie die Anfänge der Nutzung von Musik zum Zwecke der Absatzförderung beleuchtet, um auf diese Weise einen Ausgangspunkt für das im Folgenden verhandelte Phänomen zu markieren. Schließlich soll das vergleichsweise junge unternehmerische Kommunikations- und Motivationsinstrument „Firmen-

¹ Aus der Firmenhymne des Unternehmens Kaisers/Tengelmann zum 125. Geburtstag von Kaisers im Jahr 2005.

hymnen und Firmensongs“ aus einer kulturwissenschaftlichen Warte unter Bezug auf aktuelle gesellschaftsdiagnostische Befunde analysiert werden.

2. Firmensongs und Firmenhymnen – Kommentare, Lob und Häme

Im Januar 2007 wurde im Weblog *damocles.de* das Thema Firmensongs erörtert (Krüchten 2007). In diesem Rahmen wurden vom Autor des Weblogeintrages einzelne, im Netz kursierende Firmensongs genannt, verlinkt und bewertet. Innerhalb von zwei Tagen wurde dieser Eintrag nicht nur vielfach kommentiert, sondern vor allem durch weitere Titel ergänzt, so dass innerhalb sehr kurzer Zeit eine umfangreiche Linksammlung zu derartigen Liedern entstand, die annähernd 40 Songs umfasst und die in verschiedenen Audio-Formaten zum Anhören oder zum Download im Netz bereitstehen. Die meisten der dort geposteten Kommentare sind für die Unternehmen und deren Firmensongs wenig schmeichelhaft:

„mit den kleinen krauterfirmen kann man ja noch mitleid haben, aber was sich die grossen, namhaften leisten grenzt an körperverletzung. ich hoffe, dass ich nie in kontakt oder lohn & brot mit firmen wie philips, KPMG & konsorten kommen werde. diese ‚musik‘ lässt mich deren produkte oder dienstleistungen auf lebenszeit boykottieren.“ (ebd.)

Ähnlich äußerte sich ein weiterer Kommentator: „Wenn einige Songs aus der o. a. Liste an Körperverletzung grenzen, dann ist der Air Berlin Song ein Fall für das Kriegsgericht!“ (ebd.) Kommentare dieser Art finden sich auch andernorts. Über das Firmenlied der Berliner Verkehrsgesellschaft (BVG) heißt es ganz knapp: „Ohrfolter“ (Heaney 2006). Einzelne wenige Kommentare bei *damocles.de* betonen jedoch auch eine gelungene musikalische Umsetzung, wobei der „Ohrwurmcharakter“ der Stücke betont oder in einer Art Hitparade ein Votum zu einzelnen Songs abgegeben wird: „der packstation song ist mit abstand der beste“ (Krüchten 2007). Anfang 2008 waren, wie eine Recherche ergab, etwa 130 englisch- und deutschsprachige Lieder im Internet zu finden, die musikalisch – von sehr wenigen Ausnahmen abgesehen – aus sehr eingängigen, einfachen Melodien und Rhythmen

bestehen und die dort unter den trennungsunscharfen Bezeichnungen Firmenhymnen, Firmensongs oder Corporate Anthems firmieren.²

3. Gesang, Musik, Konsum und Arbeit

Grundsätzlich lässt sich auch für die Konsum- und Arbeitswelt konstatieren, was Dietrich Kayser bereits in seinen Untersuchungen zum „Schlager – Das Lied als Ware“ für die Bedeutung von Musik und Gesang anmerkte: „In die gesellschaftliche Praxis von Kollektiven integriert, wirkt der Gesang bei der Gestaltung des individuellen und sozialen Lebens und der Herausbildung von Wertvorstellungen bei der Formierung von Wirklichkeit mit“ (Kayser 1976: 5).

Als historischer Bezugspunkt und Vorläufer können die „Zunftlieder“ des Mittelalters gelten. Die kulturelle Praxis des gemeinsamen Singens vergemeinschaftete die (Zwangs-) Mitglieder der Zünfte nicht nur, sondern tradierte zugleich ihren anti-modernen ‚ideologischen Überbau‘.³ Die Stände- oder Handwerkslieder, die vermehrt ab dem Beginn des 18. Jahrhunderts entstanden, beschrieben (häufig in idealisierter Form) das harte Los einzelner Berufsgruppen. Neben einem gewissen ‚Stolz auf den Berufsstand‘ finden sich in ihnen auch Wünsche und Hoffnungen auf ein besseres Leben.

Mit dem Aufkommen industrieller Fabriken verändern sich auch die handwerklich geprägten kulturellen Vergemeinschaftungsformen. Es gründen sich erste Werkschöre, in denen nach Feierabend und auf Betriebsfeiern gemeinsam gesungen wird, so zum Beispiel der Werkschor der BASF in Ludwigshafen, der 1892 gegründet wurde (BASF 2004). In diesem Zeitraum entstehen ebenfalls die heute als traditionell bezeichneten politischen Arbeiterlieder, die Ausbeutung und Klassengesellschaft skandalisierten und in denen zum Widerstand aufgerufen wurde. Exemplarisch für dieses Genre

² Die zusammengetragene Sammlung umfasst derzeit etwa 130 Lieder, die im Internet zum Download bereitstehen bzw. standen und die im Laufe der letzten zwei Jahre ins Archiv des Autors aufgenommen wurden. Teilweise handelt es sich dabei jedoch lediglich um ‚angespielte‘ Beispielmusiken, also gekürzte Auszüge von Firmensongs/Firmenhymnen. Nicht berücksichtigt wurden Songs in anderen Sprachen.

³ Vgl. z. B. die Zunftordnung der Stadt Thorn: „Niemand soll etwas Neues verdenken oder erfinden oder gebrauchen, sondern jeder soll aus bürgerlicher oder brüderlicher Liebe seinem Nächsten folgen“ (zit. n. Kurz 1999).

heißt es beispielsweise im Lied „Bet` und arbeit“, 1863 von Georg Herwegh geschrieben: „Mann der Arbeit, aufgewacht! Und erkenne deine Macht! Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will!“ (Volksliedarchiv Großenkneten).⁴

Phonograph, Grammophon und später auch das Radio trugen zum Einsatz von Musik insbesondere in Kaufhäusern bei. Seit der Erfindung von „Muzak“ durch George Owen Squier in den USA im Jahr 1922 ist diese „funktionelle Musik“, die zur Entspannung beitragen soll, als Hintergrundmusik in Kaufhäusern und Fahrstühlen zu hören. In den 1950er und 1960er Jahren wurde der derartige Einsatz von Musik als umfassende „methodische Steuerung von Belegschaften und Kunden“ im Sinne eines social engineering verstanden (Lanza 2004; Ringe 2005). Die „Muzak“ erwuchs zum festen Bestandteil unternehmerischer Werbestrategien für Produkte und Dienstleistungen. Als erster Werbejingle gilt der Titel „Have You Tried Wheaties“, der am Weihnachtsabend des Jahres 1926 in den USA im Radio gespielt wurde (Wikipedia-Contributors: Jingle).

Werbejingles – kurze und einprägsame, musikalisch gestützte Werbebotschaften – haben sich aufgrund einer ‚guten Markenpflege‘ bei manchen Unternehmen seit Jahrzehnten kaum verändert beziehungsweise werden stets nur äußerst vorsichtig modifiziert. Ein solches Beispiel ist der Jingle einer süddeutschen Bausparkasse, deren auch als Hörmarke rechtlich geschütztes „Auf diese Steine können Sie bauen – Schwäbisch Hall“ heute noch genau so klingt wie bei der Einführung Ende der siebziger Jahre. Andere Unternehmen setzen zusätzlich zu optischen Markenzeichen auch auf akustische Markenzeichen, was unter anderem als „Acoustic Branding“, „Sound Branding“, „Audio Branding“ oder „Corporate Sound“, bezeichnet wird. Alle diese Begriffe lassen sich unter den Begriff „akustische Markenführung“ (Ringe 2005) subsumieren. Bei diesem Verfahren wird eine kurze und häufig am Ende eines Werbespots unterlegte Tonfolge platziert. Weit hin bekannt ist das Beispiel der Telekom: zwei Töne, fünf mal hintereinan-

⁴ Sowohl das gemeinsame Singen in Werkschören als auch das traditionelle Arbeiterlied sind in die Krise geraten. Fehlender Nachwuchs und massive Überalterung stellen Werkschöre vor ein zunehmendes Problem Vgl. Badische Neueste Nachrichten, 19.03.2007: „51 Bäcker-Chöre pflegen altes Liedgut“. Das ‚Arbeiterlied‘ erlebt in Form neuerer Protestsongs in den letzten Jahren hierzulande ein Revival, was vermutlich der Zuspitzung der sozialen Verhältnisse nun auch in den reichen Ländern des Nordens geschuldet ist.

der angespielt. Ziel auch eines akustischen Brandingprozesses ist stets die eindeutige Wiedererkennung des werbenden Unternehmens beziehungsweise der Marke. Beim Deutschen Patent- und Markenamt München (DPMA) waren im Jahr 2003 über eine Million Markenzeichen angemeldet, darunter jedoch lediglich 130 „Hörmarken“ (Graul 2003). Eine Datenabfrage beim DPMA ergab, dass diese Zahl inzwischen auf etwa 200 gestiegen ist.⁵

Unter den Vorzeichen sich verschärfender Kämpfe um Aufmerksamkeit wird seit einiger Zeit auch der Hörsinn Ziel der Werbenden, was auch durch die stetig steigende Zahl der Buchpublikationen aus dem Bereich Public Relations und Marketing über das Thema Musik zum Ausdruck kommt (vgl. Bronner/Hirt 2007; Kusatz 2007; Ringe 2005). Jürgen Tauchnitz beobachtete diesen Trend aus Sicht der Werbewirkungsforschung bereits 1990, als er konstatierte, dass Musik „häufiger denn je in Kommunikation mit den Konsumenten eingesetzt wird“ (Tauchnitz 1990: VII). Gleichzeitig bemerkte er, dass die Forschung hierzu „als das Stiefkind der Werbewirkungsforschung“ anzusehen wäre (ebd.). In welcher Weise heute in die akustische Markenführung Ressourcen (Zeit/Geld) investiert wird, unterstreicht die Komposition des vier Sekunden langen Startklangs des Betriebssystems Vista von Microsoft. Robert Fripp⁶ und sein Produktionsteam arbeiteten 18 Monate lang an dieser kurzen Klangfolge (*Süddeutsche Zeitung*, 02.01.2007).

Firmenhymnen und Firmensongs lassen sich von Musik zu Werbezwecken deutlich abgrenzen. Sie knüpfen eher an die kulturelle Praxis der traditionellen Werkschöre oder der Arbeitergesangsvereine an. Als Motivations- und Personalführungsinstrument, von Führungskräften in den Unternehmen verordnet, soll durch diese Musik die Haltung der Beschäftigten zu ihrer Arbeit gezielt beeinflusst werden. Werden damit nun Praxen der ‚geselligen Muse‘ und der Erholung von der Arbeit unternehmerisch vereinahmt?

⁵ Datenbankrecherche beim DPMA. Onlineabfrage unter URL: <http://publikationen.dpma.de/DPMApublikationen/start.do> (Begriff eingeben: „Hörmarke“) (04.04.2008).

⁶ Robert Fripp war im Jahr 1969 Mitbegründer der britischen Band *King Crimson*, deren Debütalbum „In the Court of the King Crimson“ als musikalischer Meilenstein gilt.

4. Historische Ausgangspunkte

Die Suche nach einem Ausgangspunkt des Phänomens erweist sich als schwierig, denn eine umfassende(re) sozialhistorische Studie zur Geschichte, Bedeutung und Anwendung von Firmensongs und Firmenhymnen steht noch aus. Hinweise zu Sinn und Zweck dieser Musik finden sich vor allem auf den Internet-Seiten von Agenturen, die sich auf die Komposition solcher Songs spezialisiert haben. Eine Hamburger Werbeagentur wirbt mit der Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter:

„Ihre Mitarbeiter motivieren Sie mit einer Firmenhymne zu noch besserer Leistung, denn der Teamgeist und die Identifikation mit Ihrer Firma werden gestärkt. Besonders dann, wenn alle Ihre Firmenhymne mitsingen – zum Beispiel auf Betriebsfeiern (...).“ (Maus/Möller)

Andere Anbieter dieser Dienstleistung beschreiben Firmensongs als „akustische Visitenkarte“, die zur „Komplettierung Ihrer Corporate Identity“ (Marx 2006) beitragen und deren Ursprung in Japan liegen soll. Weiter heißt es dazu auf der Webseite „Firmenhymne.de“: „In Japan dient der eigene Firmensong traditionell der Stärkung des Wir-Gefühls und der Motivation“ (ebd.). Auch auf der fast gleichnamigen Website „Firmenhymne.com“ wird unter anderem auf Japan verwiesen: „Singen motiviert – das beweisen seit vielen Jahren amerikanische und japanische Unternehmen. Kaum eine Firma, die nicht über ihre eigene Hymne verfügt“ (Runsider Media). Auch hier findet sich der Hinweis auf die Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls der Belegschaft, und es wird betont, dass auch „die Motivation, alles für das Unternehmen zu geben“ (ebd.), gestärkt werde.

In Form lexikalischer Einträge finden sich unter der Verwendung unterschiedlicher Bezeichnungen (Corporate Song, Corporate Anthem, Company Song, Firmensong, Firmenhymne) einige wenige Anhaltspunkte zur Entstehungsgeschichte des Genres (vgl. z. B. Wikipedia-Contributors: Firmenhymne). In einem Artikel der Tageszeitung „Die Welt“ heißt es hierzu:

„In Japan jedoch scheint diese Strategie schon seit mehreren Jahrzehnten zu funktionieren. Hier begannen Konzernlenker bereits Ende der 40er Jahre, ihre Mitarbeiter mit Firmenhymnen auf ein gemeinsames Ziel einzuschwören. Denn nach dem verlorenen Krieg lag nicht nur die Wirt-

schaftskraft Japans darnieder, sondern auch das Selbstbewusstsein der Japaner.“ (Merle 2005)

So weist beispielsweise Schmidpott (2005: 224) darauf hin, dass anlässlich der Gründung einer Selbstverwaltungsvereinigung in einer Wohnsiedlung, an der das Bauunternehmen Kōdan im Jahr 1957 in Shiga/Japan maßgeblich beteiligt war, auch die Firmenhymne dieses Unternehmens von der Musikkapelle der Präfekturpolizei intoniert wurde. 1988 berichtete der *Spiegel* (15/1988), dass die traditionellen japanischen Firmenhymnen mit Titeln wie „Liebe, Licht und Traum“ für viele Manager als nicht mehr zeitgemäß gelten und einige Texte „auch allzu kriegerisch“ klingen. Weiter hieß es, dass die alten Hymnen abgeschafft und „neue, flotte Melodien mit modernen Texten“ produziert werden sollen – in einer eigens eingerichteten Spezialabteilung des Werbeunternehmens Dentsu. Firmenhymnen gelten in japanischen Betrieben, neben der „Unternehmens-Charta, die morgens rezitiert wird“ und dem „Firmenwappen, das am Revers getragen wird“ als dritter Baustein des Loyalitätsbekenntnisses der Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen (Wikipedia Contributors: Firmenhymne).⁷

Die Geschichte der Firmenhymne beginnt allerdings bereits deutlich früher. In den USA erschien im Jahr 1927 erstmals das Liederbuch „Songs of the IBM“, dessen Ausgabe des Jahres 1935 bereits 88 Titel enthielt (IBM 1935).⁸ Waren die ersten darin enthaltenen Lieder zunächst noch den ‚wichtigsten Führungspersönlichkeiten‘ des Unternehmens gewidmet, so wurde später auch die Arbeit einzelner Abteilungen musikalisch gewürdigt („To The Tabulating Service Bureau“). Neben den Mobilisierungs- und Aktivierungsabsichten in diesen Liedern ist auch ein gewisser ‚Stolz‘ der Unternehmens-Zugehörigkeit nicht zu überhören. So heißt es zum Beispiel in den Liedern: „March on with I B M, we lead the way! Onward we'll ever go, in strong array“ oder kurz und knapp: „Ever Onward I.B.M.“ (ebd.). IBM hat mehrere dieser historischen Aufnahmen im Internet online gestellt.⁹

⁷ Die zahlreichen Verweise auf Japan als Ausgangspunkt der Firmenhymne sind dabei ebenfalls aufschlussreich, zeigt sich in ihnen doch vor allem eine hierzulande weit verbreitete stereotype Vorstellung über ‚die fleißigen und hochdisziplinierten Japaner‘.

⁸ Die Ausgabe des IBM-Liederbuches ist in großen Teilen online zugänglich.

⁹ Im Gegensatz zu den Liedern der IBM ist das von Alfred Richter im Juni 1941 komponierte Lied „Mit Mercedes-Benz voran“ nicht im Online-Archiv des Unternehmens zu

5. Firmenhymnen und Firmensongs

Als eine der ersten Firmenhymnen deutscher Unternehmen können wohl die Songs „We Do Everything“ (Bosch 1999) und „Are You Ready“ (HypoVereinsbank 1998) gelten. Wenn deren Texte nur teilweise auf Deutsch gesungen werden, wird vermutet: „Firmenhymnen sind vor allem in den USA verbreitet. Der zugrunde liegende Denkansatz löst in Deutschland eher Befremden, Belustigung oder Spott aus“ (Wikipedia-Autoren: Firmenhymnen).

Im Folgenden wird entlang von vier Kategorien aufgeschlüsselt, welche Funktionen und Bedeutungen diese Musikstücke haben beziehungsweise welche ‚unternehmerischen Absichten‘ oder neue Organisationsformen von Arbeit darin eingeschrieben sind. Die Liedtexte lassen sich entlang der vier Kategorien „Teamgeist und Motivation“, „Kreativität und permanenter Wandel“, „Kundenorientierung und Total Quality Management“ sowie „Rezeption“ unterscheiden. Sie verweisen auf die Mobilisierungsfunktion im Sinne eines kulturalisierten unternehmerischen Lehrplans.

Teamgeist und Motivation

Die Herbert Heldt KG, ein mittelständischer Baustofflieferant aus dem Ruhrgebiet, ließ bei der Aufnahme ihrer Firmenhymne die Belegschaft selber singen. Der Refrain betont das Gemeinschaftsmoment und soll ein Zusammengehörigkeitsgefühl mobilisieren:

„Wir bei Heldt, sind die allerstärkste Truppe dieser Welt. Hier bei Heldt, bist du niemals auf dich allein gestellt (...). Wir bei Heldt, sind ein Team, das echt zusammenhält. Hier bei Heldt, ist Solidarität was wirklich zählt.“¹⁰

finden. Es zeigt eindeutige Bezüge zur NS-Kriegs-Propaganda und in ihm werden die Leistungen des schwäbischen Auto- und Motorenbauers zu Kriegszwecken glorifiziert. Dieses Beispiel zeigt darüber hinaus, in welcher Weise und nicht sehr überraschend Musik als Mobilisierungsinstrument auch im NS bedeutsam war. Der Refrain beschwört die Volksgemeinschaft im Krieg, wenn sie „bauen mit Stirn und Hand, Motoren fürs Vaterland. Ihr dröhnender Siegeston ist höchster und schönster Lohn“ (Hamburger Stiftung für Sozialgeschichte 1987).

¹⁰ Textauszug aus: Firmenhymne der Herbert Heldt KG, 2005. Im Archiv des Autors.

Dieser Liedtext verweist auf eine Entwicklung, die Michael Hardt als Tendenz zur „affektiven Arbeit“ analysiert hat, nämlich auf die „unmittelbare(n) Konstitution von Gemeinschaften und kollektiven Subjektivitäten“ (Hardt 2002: 1) – wobei die Vokabel „wir“ stets im Zentrum aller Firmenhymnen steht. Die besondere Betonung von Gemeinschaft, Teamgeist und „Solidarität“ thematisiert das Problem der Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Die Umfrageergebnisse des Gallup-Instituts, das regelmäßig die Zufriedenheit der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz untersucht, unterstreicht das hiermit verbundene Problem. Laut der Erhebung des Jahres 2005 sind zwölf Prozent der Beschäftigten emotional an ihr Unternehmen gebunden, 70 Prozent leisten Dienst nach Vorschrift und 18 Prozent haben bereits die „innere Kündigung“ ausgesprochen (Warneken 2006: 274f.). Ausgehend von der Annahme, dass zufriedene MitarbeiterInnen als produktivere MitarbeiterInnen gelten, stellt sich aus Sicht des Managements die Frage, wie die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz ‚motiviert‘ werden können. Motivieren heißt im Sprachduktus der Managementliteratur, „den Leistungswillen der Mitarbeiter zu wecken“ (Altmann 1989: 11). Luc Boltanski und Eve Chiapello weisen in ihren Untersuchungen zum „neuen Geist des Kapitalismus“ in diesem Sinne auf ein Dilemma hin, denn

„[d]ie Arbeitspsychologen haben dann auch immer wieder darauf hingewiesen, dass die Entlohnung als solche unzureichend sei, um Einsatzbereitschaft zu wecken und den Arbeitseifer zu erhöhen. Der Monatslohn stelle bestenfalls ein Motiv dar, um an einem Arbeitsplatz zu bleiben, nicht aber, um sich dort zu engagieren“ (Boltanski/Chiapello 2006: 43).

Die Erhöhung der Einsatzbereitschaft und des Arbeitseifers ist bereits seit längerem Thema in der Arbeitspsychologie (Prott 2001; Hacker 1986), allerdings hat sich die fokussierte Gruppe verändert, denn, so Boltanski und Chiapello, während in den sechziger Jahren vor allem Fragen zur Motivation der Führungskräfte auf der Agenda standen, wird nun konstatiert: „In den 90er Jahren wird diese Frage nur noch als ein Sonderfall der Probleme behandelt, die die allgemeine Mobilisierung aller Angestellten aufwirft“ (Boltanski/Chiapello 2006: 98).

Im Firmensong der Kaufland AG von 2003, den laut Eintrag in der deutschsprachigen Wikipedia ein Mitglied des Aufsichtsrats geschrieben hat, heißt es zu Beginn: „An so ’nem Tag wie heut ist alles drin, mein Chef der steht zu mir, weil ich bin wie ich bin und er baut mich auf, das bringt uns alle gut drauf.“ Hier wird aus der Sicht eines einfachen Angestellten der Vorgesetzte zum Kumpel, zum freundschaftlichen Motivator und zur Stütze in schlechten Tagen – ein ‚Chef zum Anfassen‘, wie er derzeit häufig in der Managementliteratur gefordert wird. Zugleich wird ‚Teamgeist‘ reklamiert: „Unser Gemeinschaftswerk, ein tolles Ding, da ist Musik und Spaß und Power drin, ein bisschen Spaß muss sein, sonst kommen keine Kunden rein.“ Dass der Song dabei immer auch auf jeden einzelnen Beschäftigten zielt, machen folgende Zeilen deutlich: „Doch ohne dich ist nichts zu machen, bist sehr wichtig sogar. Wir brauchen dich, mach mit, sag einfach ja, dann sind wir die Nummer eins, für unsere Kunden ist doch klar.“

Diese Form von „Empowerment“ belegt die Bedeutsamkeit jenes Machtdispositivs, auf das Hermann Kocyba hinweist und das als umfassende Aufforderung zur ‚Aktivierung des Selbst‘ gedeutet werden kann:

„Arbeitnehmer können nicht mehr in einem Zustand stummer Befehlserwartung verharren, bis sie von ihren Vorgesetzten konkrete Anweisungen erhalten, gefordert sind vielmehr aktive Mitarbeiter, die selbst sehen, was zu tun ist, und zupacken, auch wenn niemand hinter ihnen steht.“
(Kocyba 2004: 17)

In der Verszeile „mein Chef der steht zu mir, weil ich bin wie ich bin“ des Kaufland-Songs findet sich das ebenfalls bedeutsame Motiv des ‚gegenseitigen Vertrauens‘. Seine Bedeutung erhält ein solcher Text über die zunehmende Thematisierung von Vertrauen im gegenwärtigen Managementdiskurs, die als Folge des „Bedeutungsverlusts der arbeitnehmernahen Kontrollstrukturen“ (Boltanski/Chiapello 2006: 125) gedeutet werden kann:

„Unter Vertrauen versteht man das, was die Mitglieder einer Arbeitsgruppe, ein Unternehmen und einen leader, den Coach und seinen Trainee oder auch die Partnerunternehmen einer Allianz miteinander verbindet. Vertrauen ist das Zeichen dafür, dass eine Situation unter Kontrolle ist, weil man Vertrauen nur jemandem entgegenbringt, von dem man

weiß, dass er es nicht ausnutzen wird, der berechenbar ist und sagt, was er tut“ (ebd.).

Das Unternehmen Kaufland, das wie der Discounter Lidl ebenfalls zur Schwarz-Gruppe gehört, spricht allerdings nicht gern über ihren Firmensong und verweigert das Gespräch (mit FachjournalistInnen) hierzu: „Die Supermarktkette Kaufland hat ebenfalls ein Lied, mag auf Anfrage aber nicht darüber sprechen“ (Ehrler 2008: 32). Begründet zu vermuten ist, dass die im Lied beschriebene Arbeitssituation wenig mit den realen Arbeitsbedingungen zu tun hat. Die vom Magazin *Stern* im Frühjahr 2008 veröffentlichten Überwachungsprotokolle, die heimlich in den Filialen des Discounters Lidl angefertigt wurden, zeigen in diesem Sinne alles andere als eine ‚vertrauensvolle Zusammenarbeit‘.

Kreativität und permanenter Wandel

„We together, all together“ (Henkel 2002) lautet der Titel des Corporate Songs der weltweit in der Chemieproduktion tätigen Henkel KG.¹¹ Im Zentrum ihrer Hymne, wie auch in denen der Unternehmen GlaxoSmithkline (Pharmazeutika) und Pricewaterhousecoopers (Prüfungs- und Beratungsgesellschaft), steht die Aufforderung zur ‚permanenten Innovation‘: „Die Gedanken stehen nie still, wenn man Träume wahr machen will. An die Zukunft glauben wir, in jedem steckt ein Pionier. Wir sehen nach vorn, heute für morgen – Grenzenlos!“ Diese Aufforderung zum „lebenslangen Lernen“, die inzwischen hegemoniale gesellschaftliche Bedeutung erlangt hat, wurde bereits Ende der 1980er Jahre vom „Führungs- und Motivationstrainer“ Hans Christian Altmann als eine der „Führungsaufgaben in der Zukunft“ beschrieben: „Bei den Mitarbeitern für eine permanente Bereitschaft zum Wandel zu sorgen und als Führungskraft zu lernen, mit dem Widerstand gegen solche Veränderungen umgehen zu können“ (Altmann 1989: 16). Weiter führt er die „Ressourcenerschließung bei den Mit-

¹¹ Die Firmenhymne der Henkel KG „We together, all together!“ existiert in den folgenden Sprachen: Englisch, Arabisch, Deutsch, Chinesisch, Spanisch, Ungarisch, Russisch, Türkisch, Japanisch und Ukrainisch. Dazu gehört eine Instrumentalversion, die zum Selber-Singen (Karaoke-Version) animieren will.

arbeitern“ an, um durch „permanenten, vorwärtsorientierten Offensivgeist“ vor allem „schlummernde Talente und Fähigkeiten [zu] wecken“ (ebd.: 18). Die zunehmende Bedeutung von immaterieller Arbeit (vgl. Lazzarato 1998, Hardt 2002) im „kognitiven Kapitalismus“ (Moulier Boutang 2001) kommt im Henkel-Song („Die Gedanken stehen nie still...“) besonders deutlich zum Tragen: „Erfolg wächst aus Ideen, wir lassen Großes entstehen, gemeinsam geh'n wir der Zukunft entgegen“ ertönt es dort, und in der Logik einer permanenten Innovationsaufgabe heißt es weiter: „Und gut allein, ist uns nicht gut genug, nicht gut genug. We together, all together (...)“. Aus diesen top-down formulierten Ansprüchen an die Beschäftigten gilt es, so der Unternehmensberater Michael Kramarsch, für die Unternehmensleitung dreierlei sicherzustellen: eine anständige Bezahlung, betriebliche Partizipationsmöglichkeiten, und sie muss sich vor allem fragen, ob „sie Interesse an den Mitarbeitern“ (Kramarsch 2008) zeigt. Allerdings bestehen erhebliche Zweifel, ob derlei Mitarbeiterführungskonzepte tatsächlich den gewünschten Erfolg erzielen. Der Boom an populärer Ratgeberliteratur mit Titeln wie „Rache am Chef“, „Jeder gegen jeden“, „Wer Kollegen hat, braucht keine Feinde“ oder „Und morgen bringe ich ihn um“ umreißen dieses Spannungsfeld. Solche Bücher beschreiben „menschliche Schwächen, Demütigungen oder verlogene Unternehmenskulturen“ (Meiners 2007: 60) aus der Sicht von Beschäftigten und thematisieren die neuen Zumutungen am Arbeitsplatz. Der grundlegende Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit (Karl Marx) lässt sich offenbar auch durch den Einsatz innovativer Personalführungsinstrumente nicht befrieden.

Kundenorientierung und Total Quality Management (TQM)

Aus den oben genannten Beispielen, in denen mittels eines imaginierten „wir“ vor allem auf die eigene Belegschaft gezielt wird und die Wirkung dieser Musik sich in erster Linie unternehmensintern entfalten soll, kann eine erste Definition abgeleitet werden. Diese Lieder bezeichne ich als „Firmenhymnen“, da es darin zentral um einen ‚Selbstbezug‘ zum Unternehmen geht. Die Bezeichnung „Firmensongs“, die sich zwar ‚unbedeutender‘ anhört, verwende ich für Lieder, durch die zwar gleichermaßen motiviert werden soll und in denen ebenfalls zu mehr ‚Teamgeist‘ aufgerufen

wird, in denen jedoch die „Kundenorientierung“ überwiegt. Hierfür steht insbesondere der Song des Lebensmittel-Discounters Kaisers/Tengelmann:

„Seit 125 Jahren gibt's bei uns feine Waren, ob Kaffee, Bohnen oder Fertiggerichte, wir alle schreiben Geschichte. Wir haben die Frische jeden Tag, unser Service macht uns stark, wir bieten mehr als nur Discount, das stimmt die Kunden gut gelaunt. Wir sind Kaisers Tengelman, wir sind Kaisers Tengelman, und in unserer Familie kommt's auf jeden von uns an.“

Diese Ausrichtung auf die Zufriedenheit der Kunden ist auch in den folgenden weiteren Beispielen, wie etwa bei Air Berlin, zentral:

„Willkommen an Bord, wir sind für Sie da. Wir fliegen full service für wenig Geld, haben ihre Wünsche im Blick. (...) Flugzeuge im Bauch, im Blut Kerosin, kein Sturm hält sie auf, unsere Air Berlin. Die Nase im Wind, den Kunden im Sinn, und ein Lächeln stets mit drin, Air Berlin“.

Beim Lebensmittelhändler Edeka wird darüber hinaus auf den aktuellen Ernährungstrend des „Guten und Gesunden“ gesetzt: „Einkaufen mit Seele, mit Herz und Tradition, wir arbeiten mit Leidenschaft an noch mehr Perfektion, Edeka und Partner, wir haben einen Bund, alles was wir bieten, ist köstlich und gesund.“ Die Unternehmensberatung Ernst & Young ließ den bekannten Gospel „Oh Happy Day“ für sich umschreiben. Statt „when Jesus washed my sins away“ heißt es nun „Oh happy day, oh happy day, when Ernst and Young showed me a better way“.

In diesen Beispielen lässt sich das von Ulrich Bröckling analysierte Konzept des „Total Quality Managements“ wiederfinden. Firmensongs sind in diesem Sinne ein Baustein im „Ensemble von Techniken für das erfolgreiche Bestehen *im* Kapitalismus“ (Bröckling 2000: 131). Unter der DIN EN ISO 8402 ist TQM international anerkannt:

„TQM ist eine Führungsorganisation einer Organisation, bei welcher Qualität in den Mittelpunkt gestellt wird, welche auf der Mitwirkung aller ihrer Mitglieder beruht und welche auf langfristigen Erfolg durch Zufriedenstellung der Abnehmer und durch Nutzen für die Mitglieder der

Organisation und für die Gesellschaft zielt.“ (zit n. Bröckling 2000: 135f.)

Bröckling bezeichnet dieses Programm als umfassende, „totale Mobilmachung“ und „Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement“ (ebd.: 131), und nicht ohne Grund findet sich in diesen Liedern, die als eine spezielle Form von ‚Schulung und Fortbildung‘ angesehen werden können, das Thema Kundenorientierung. In diesem Sinne kontrollieren „die Qualitätsspezialisten (...) nicht mehr die Produkte, sondern die Selbstkontrolle der Produzenten. Maßstab für Qualität ist allein die Zufriedenheit des Kunden“ (ebd.: 136). Diese Selbstkontrolle findet sich im Refrain des Edeka-Songs in Form der Selbstverpflichtung „Wir lieben Lebensmittel“, im Lied von Kaiser’s/Tengelmann in der Verszeile „Und ein Herz braucht das Blut, so wie wir unsere Kunden“ oder in dem von Elli Erl (der Gewinnerin der zweiten Staffel von „Deutschland sucht den Superstar“) gesungenen „Better than the best“ („We are your number one“) für das Logistikunternehmen DHL wieder. Zuweilen mit einem leicht selbstironischen Unterton taucht diese Kundenorientierung auch in den Songs der Unternehmen „Westaflex“ („Weil die Zufriedenheit unserer Kunden groß geschrieben wird“), dem „Packstation-Song“ der Post AG („Es ist ganz einfach, auch ich hab’s gleich kapiert“) oder dem (durchaus amüsanten) als Reggae intonierten „Condental-Song“ eines kleinen Dentallabors („Ist der Unterkiefer weg, ersetzen wir ihn dir komplett“) auf.

In zahlreichen Firmensongs finden sich auch Hinweise auf die traditionsreiche Geschichte des jeweiligen Unternehmens („Seit 125 Jahren...“), die Vertrauen und Qualität versprechen sollen. In Anlehnung an Eric Hobsbawm und Terence Ranger (1992), die auf die Funktion von „erfundenen Traditionen“ als Normen- und Strukturstabilisatoren unter den Bedingungen von gesellschaftlichem Wandlungsdruck hingewiesen haben, kann konstatiert werden, dass ein solcher Verweis auf ‚die Tradition‘ zwar gegenwärtig en vogue ist. Allerdings kann auch in Zweifel gezogen werden, ob die in den aktuellen Liedern skizzierten Leitbilder tatsächlich ‚immer schon‘ Messlatte des unternehmerischen Handelns waren. Im Song des Rüstungs-Konzerns Honeywell heißt es: „Working t’ward tomorrow, the future is ours to hold, a history we’re proud of, inventions new and bold“.

Hier zeigt sich neben dem historischen Bezug eine weitere zeitliche Dimension, die in vielen Songs Thema ist und die mit dem Wort „Zukunft“ markiert ist. So heißt es unter anderem: „Gemeinsam geh'n wir der Zukunft entgegen“ (Henkel), „Heute schreiben wir Geschichte und morgen fängt die Zukunft an“ (Kaisers/Tengelmann) oder „that will lead us into a new world“ (KPMG). Auch im Edeka-Song fallen Vergangenheit und Zukunft in einer Verszeile zusammen: „Die Zukunft wird gewonnen, Vergangenheit bewahrt“.

Rezeptionen und Aneignungspraxen

Die Wirkung des Einsatzes von Firmenhymnen zur Steigerung von Teamgeist und Motivation von Belegschaften kann an dieser Stelle aufgrund fehlender empirischer Untersuchungen nur spekulativ beurteilt werden. Im Internet (und dort vor allem auf youtube.com) finden sich nur wenige Beispiele, die zeigen, dass Belegschaften gemeinsam gesungen haben (Herbert Heldt KG, Air Berlin, Scholz & Friends). Nicht auszuschließen ist, dass in dem einen oder anderem Unternehmen ein derartiges Kommunikationsinstrument positive Folgen für den Alltagsbetrieb haben könnte, allerdings wohl kaum in Form eines ritualisierten gemeinsamen Singens vor Arbeitsbeginn.¹² Als personalintegrative Maßnahme können gemeinsam gesungene Firmenhymnen auf Firmenfesten und das gemeinsame heimliche Lästern darüber diese Integrationsarbeit möglicherweise auf paradoxe Art erleichtern und Beschäftigten – vor allem in Unternehmen mit hoher Fluktuation – den Weg ‚in die Belegschaft‘ ebnen. Doch angesichts immer häufiger komplett durchorganisierter Firmenpartys darf begründet vermutet werden, was bei IBM bereits bekannt ist: „Früher haben wir den Abend mit Band und Unterhaltungsangebot aufgemotzt. Das war aber völlig überflüssig. Denn die Kollegen wollen nur eins – einfach mal ungestört reden“ (ein IBM-Mitarbeiter, zit. nach Terpitz 2007).

Die zahlreichen ‚managerialen Zugriffe‘ auf die Belegschaften in der jüngeren Vergangenheit, worunter auch Firmenhymnen und Firmensongs fallen, sind Ausdruck eines Wandels der Erwerbsarbeit, der unter den Vorzei-

¹² Die Praxis des gemeinsamen Singens einer Firmenhymne vor Arbeitsbeginn als Ritual ist vor allem in japanischen Unternehmen Bestandteil des Arbeitsalltags.

chen von ‚Entgrenzungsprozessen‘ als „Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma“ (Schönberger 2007) bezeichnet wird. In diese Entgrenzungsprozesse mischen sich weitere Akteure, zumeist ungefragt, ein und steuern ‚ihre‘ Versionen von Firmenhymnen und Firmensongs bei. Die KünstlerInnen Folke Köbberling und Martin Kaltwasser kreierten eine Firmenhymne für die Firma „Köbberling Elektronik“ (Köbberling/Kaltwasser o. J.) und Johannes Grenzfurthner vom österreichischen KunstaktivistInnen-Kollektiv „Monochrom“ forderte im Frühjahr 2008 Beschäftigte des Unternehmens KPMG vor einer Niederlassung des Konzerns in den USA auf, gemeinsam deren Lied „KPMG – As Strong As Can Be“ zu singen, was im Video zu dieser Aktion dokumentiert ist (Monochrom 2008). Veronika Hucke, Leiterin der Unternehmenskommunikation beim Global Player Philips, berichtet, dass der Konzern zwar keine eigene Hymne habe und auch keine brauche, „[d]ennoch kursiert im Internet ein Lied, das angeblich von und für Philips sei. ‚Philips was my first love‘ heißt das Stück, ist aber eine Fälschung“ (vgl. Ehrler 2008: 32). Gründe, warum jemand eine solche Hymne fälschen könnte, nennt Hucke nicht. Dabei dürfte es sich allerdings nicht um eine Fälschung, sondern um einen „Fake“ (autonome a.f.r.i.k.a.-gruppe 1997: 58) handeln. Der Fake, eine „Erfindung falscher Tatsachen zur Schaffung wahrer Ereignisse“ (ebd.), weist in diesem Fall parodistischen Charakter auf. Im eingangs erwähnten Weblog *damocles.de* gilt der Philips-Song als „ein Schlag in die Magengrube für jeden Mitarbeiter, der von der Entlassungswelle betroffen war“. Über das Parodieren offizieller Firmenhymnen und -songs (und deren mediale Verbreitung) liegen nur wenige empirische Belege vor. So wird zum Beispiel der Edeka-Song verfremdet wiedergegeben (DailyTerror666 2007) oder es findet sich ein Song eines Musikers mit dem Künstlernamen „Dipl-Prüfer Wolfgang Beide-Augenzu“ mit dem Titel „Ich bin so gern Revisor“. Auf der Kauf-CD wird das Arbeitsleben eines Finanzrevisors als überaus triste Beschäftigung geschildert, was als „Gegenhymne“ zu den Songs der Finanzdienstleister und Beratungsunternehmen Ernst & Young, KPMG, PWC oder McKinsey angesehen werden kann (vgl. Bergische Musikerinitiative o. J.). Das Umdichten von Textzeilen oder das absichtliche Falschsing-

gen von derartigen Musikstücken dürfte allerdings zum Standardrepertoire unzufriedener Beschäftigter gehören.¹³

Darüber hinaus sind Firmensongs und Firmenhymnen inzwischen auch Teil der Popkultur geworden. So wurde der Song „Air Berlin“ in einer HörerInnen-Hitparade des Münchner Lokalradios „Radio Gong“ im April 2007 auf Platz eins gewählt (Mind Matics 2007).¹⁴ Die Berliner *Tageszeitung* teilte unter der Überschrift „Warteschleife der Hölle“ mit, dass sich ein Kunde der Fluggesellschaft bitterlich darüber beschwert habe „fünf Minuten seines Lebens mit der ‚menschenunwürdigen Hotline der Air Berlin vergeudet‘“ zu haben (*Die Tageszeitung*: 03.09.2007). Besonders der Refrain des Firmenliedes „Flugzeuge im Bauch, im Blut Kerosin, kein Sturm hält sie auf, unsere Air Berlin“, habe den Anrufer schier verzweifeln lassen.

6. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen von Arbeit / Ausblick

Der Einsatz von Firmensongs und Firmenhymnen ist in den letzten Jahren auch hierzulande gebräuchlich(er) geworden, was – so meine Hypothese – an sich grundsätzlich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit liegen dürfte. Diese sollen hier zum besseren Verständnis des Phänomens kurz schlaglichtartig umrissen werden. Hierzu zählt zum einen der stetig wachsende Prekarisierungsdruck (Schultheis/Schulz 2006) unter dem neoliberalen Leitbild eines „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007). Zum anderen sind die veränderten Anforderungs- und Arbeitsbedingungen an die Beschäftigten im „kognitiven Kapitalismus“ (Moulier Boutang 2001) zu nennen. Der von Rolf Lindner (1995) als „Kulturtransfer“ beschriebene umfassende Kulturalisierungsprozess spielt dabei eine ebenso bedeutende Rolle, wie die von Angela McRobbie analysierte Ästhetisierung des gesamten Alltagslebens als Ausdruck eines umfassenden gesellschaftlichen Prozesses. Von größter Bedeutung ist für sie dabei das „neue kulturelle Triumvirat – Mode, Kunst und Popmusik“ (McRobbie 1999: 15). In anderen Worten kann auch von einer „Kulturalisierung

¹³ Wer solche Umdichtungen kennt, möge sich bitte mit dem Autor in Verbindung setzen: mauss@bawue.de.

¹⁴ Aus Japan wurde 2005 ebenfalls berichtet, dass eine von einem Arbeiter einer Abriss-Firma komponierte Firmenhymne die Charts gestürmt hatte. Sie wurde als CD veröffentlicht und ist als Klingelton erhältlich (Runsider Media).

der Ökonomie“ (Hoffmann/von Osten 1999) gesprochen werden: „Kultur [dient] heute tatsächlich als Motor für das wirtschaftliche Wachstum“ (McRobbie 1999: 16).

Mehrfach wird in Bezug auf die „Kulturalisierung der Ökonomie“ auf ausstehende ethnographische Forschungsarbeiten verwiesen (McRobbie 1999: 18; Boltanski/Chiapello 2006: 574) – und vor allem „Feld- und Feinarbeit“ danach gefordert, wie ‚neuere‘ „Formen von Beteiligung und der Kooperation (...) auch nach enttäuschten Aufstiegshoffnungen oder über Entlassungserfahrungen hinweg“ (Warneken 2006: 272) beurteilt werden. Dies gilt auch für das Kommunikationsinstrument Firmenhymnen und Firmensongs, das zugleich vice versa das Einfallstor für weitere Spannungen sein könnte: Ich singe doch auch, warum singen denn Kollege Gonzalez und Kollegin Müller nicht mit? In Analogie zu Dietrich Kayser (1976), der in seinem Standardwerk „Schlager – Das Lied als Ware“ untersucht hat, wie oft und mit welcher Bedeutung ‚Freizeit‘ in Schlagern der 1950er und 1960er Jahre thematisiert wurde, wäre es lohnend, auch heutige Schlager und Populärmusiken auf das Verhältnis von Freizeit und Arbeit zu befragen. Zu vermuten ist, dass sich in einer solchen Untersuchung zahlreiche (zumindest für die empirische Kulturwissenschaft relevante) Belege für die „Zumutungen und Leiden im (deutschen) Alltag“ in einer „Gesellschaft mit begrenzter Haftung“ (Schultheis/Schulz 2005) finden lassen. Auch wenn das gemeinsame Produzieren oder das kollektive Singen einer Firmenhymne sicherlich Spaß machen kann, die Aufforderung (weniger zu klagen und) mit mehr Elan an die Arbeit zu gehen, wie es in fast allen Firmenhymnen und Firmensongs thematisiert wird, ist nicht neu und folgt einem weitverbreiteten Apriori: „Wenn die Wirtschaft wieder laufen soll, dann müssen wir auch gute Laune haben!“ (Stephan 2004). Ob dieser Appell zur ‚guten Laune‘ ausreicht, die Beschäftigten in ihrem „Engagement für den Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2006: 43) zu überzeugen, mag dahin gestellt bleiben, denn aller Wahrscheinlichkeit nach verhält es sich nach wie vor so, „dass die Menschen überzeugende moralische Gründe brauchen, um sich dem Kapitalismus anzuschließen“ (ebd.: 45). Diese lassen sich nicht verordnen, und darüber hinaus stehen Vorgesetzte inzwischen vor einem besonderen Problem: „Die Menschen wollen heute weder Befehle empfangen noch Befehle erteilen“ (ebd.: 109). Insofern stellen Fir-

menhymnen und Firmensongs angesichts eines veränderten Leitbilds der Arbeit keinen ‚spielerischen‘ oder beschäftigtenfreundlichen Motivationsversuch dar, sondern sind, in Zeiten gesellschaftlichen Umbruchs, ein kulturalisiertes Unterfangen, ihre Beschäftigten mittels derartiger Instrumente in motivierte, innovative und kreative Mitarbeiter zu verwandeln – die gebraucht werden, damit die Unternehmen in diesem Wandel bestehen können. Sie sind hybride Instrumente der „internen Unternehmenskommunikation“, die zusammengefasst vor allem eine deutliche Ästhetisierung der internen Kommunikation zeigen und die eine „Steigerung individueller Kompetenzen an Selbstbeherrschung und Selbststeuerung“ (Schultheis 2006: iv) abverlangen, die alles andere als unbedeutend ist:

„Die Dialektik dieses Prozesses der Modernisierung bringt es mit sich, dass Individuen, die durch diese wachsende Anforderung schlicht überfordert werden, insbesondere jene, die auf Grund ihrer sozialen Herkunft und Platzierung nur schlecht mit dem für diese radikalisierte Konkurrenz nötigen kulturellen Kompetenzen ausgestattet sind, es riskieren, auf der Strecke zu bleiben.“ (ebd.: v)

Welche Folgen es für diejenigen haben kann, die diese Kompetenzen nicht haben oder sich dieser normativen Aufforderung widersetzen, war im Frühjahr in einem Artikel in der *Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung* nachzulesen. Die Überschrift des Artikels lautete „Kündigungsgrund: Schlechte Laune“ (Amann 2008).¹⁵

¹⁵ In diesem Bericht von Melanie Amann, der in der *Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung* (05.04. 2008) erschien, werden mehrere Fälle beschrieben, in denen Beschäftigte aufgrund ‚unfreundlichen Verhaltens‘ vom Arbeitgeber abgemahnt bzw. gekündigt wurden.

Literatur

- Altmann, Hans Christian (1989): *Motivation der Mitarbeiter. Methoden, Konzepte, Erfolgsbeispiele.* Frankfurt/M.
- Amann, Melanie (2008): *Kündigungsgrund: Schlechte Laune.* In: *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 05.04.2008.
- autonome a.f.r.i.k.a.-gruppe/ Luther Blissett/ Sonja Brünzels (1997): *Handbuch der Kommunikationsguerilla.* Berlin/ Hamburg.
- Boltanski, Luc/ Chiapello, Éve (2006): *Der neue Geist des Kapitalismus.* Konstanz. Broschierte Ausgabe.
- Bröckling, Ulrich (2007): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform.* Frankfurt/M.
- Bröckling, Ulrich (2000): *Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement.* In: Bröckling Ulrich/ Krasmann, Susanne/ Lemke, Thomas (Hg.): *Gouvernementalität der Gegenwart.* Frankfurt/M, S. 131–167.
- Bronner, Kai/ Hirt, Rainer (Hg.) (2007): *Audio-Branding. Entwicklung, Anwendung, Wirkung akustischer Identitäten in Werbung, Medien und Gesellschaft.* München.
- Cantin, Françoise (1999): *Die innerbetriebliche Kommunikation verstehen und gestalten. Ein konstruktivistischer Ansatz und eine qualitative Analyse.* Bern.
- Ehrler, Katharina (2008): *Ein Lied auf den Lippen.* In: *Pressesprecher. Magazin für Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation.* 03/2008, S. 32–33.
- Graul, Ralf (2003): *Von weitem erklingt Musik.* In: *Brand eins*, 09/2003, S. 18–19.
- Hacker, Winfried (1986): *Arbeitspsychologie – Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten.* Bern/ Stuttgart/ Toronto (Schriften zur Arbeitspsychologie, Bd. 41).
- Hamburger Stiftung für Sozialgeschichte (Hg.) (1987): *Das Daimler-Benz-Buch. Ein Rüstungskonzern im ‚Tausendjährigen Reich‘.* Nördlingen.
- Hardt, Michael (2002): *Affektive Arbeit. Immaterielle Produktion, Biomacht und Potenziale der Befreiung.* In: *Subtropen #9/01 – Januar 2002, Beilage der Jungle World.* Online verfügbar unter http://www.nadir.org/nadir/periodika/jungle_world/_2002/02/sub01a.htm. (20.2.2008).
- Hoffmann, Justin/ von Osten, Marion (1999) (Hg.): *Das Phantom sucht seinen Mörder. Ein Reader zur Kulturalisierung der Ökonomie.* Berlin.
- Hobsbawm, Eric/ Ranger, Terence (1992): *The Invention of Tradition.* Cambridge.
- IBM (1935): *Songbook of the I.B.M. Armonk.* Online (teilweise) verfügbar unter <http://www-03.ibm.com/ibm/history/exhibits/music/pdf/SB1.pdf>. (02.06.2008).
- Kayser, Dietrich (1976): *Schlager – Das Lied als Ware. Untersuchungen zu einer Kategorie der Illusionsindustrie.* Freiburg, 2. Auflage.
- Kocyba, Hermann (2004): *Aktivierung.* In: Bröckling, Ulrich/ Krasmann, Susanne/ Lemke, Thomas (Hg.): *Glossar der Gegenwart.* Frankfurt/M., S. 17–23.
- Kramarsch, Michael (2007): *Was motiviert zu Höchstleistungen? Ein SZ-Interview.* In: *Süddeutsche Zeitung*, 27.10.2007.
- Kusatz, Herwig (2007): *Akustische Markenführung – Markenwerte gezielt hörbar machen.* In: *transfer – Werbeforschung & Praxis*, 1/2007, S. 50–52.
- Lanza, Joseph (2004): *Elevator Music: A surreal History of Muzak, Easy Listening, and Other Moodsong.* Ann Arbor.

- Lazzarato, Maurizio (1998): Immaterielle Arbeit. Gesellschaftliche Tätigkeit unter den Bedingungen des Postfordismus. In: Negri, Antonio/ Lazzarato, Maurizio/ Virno, Paolo: Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion. Berlin, S. 39–52.
- Lindner, Rolf (1995): Kulturtransfer. Zum Verhältnis von Alltags-, Medien- und Wissenschaftskultur. In: Wolfgang Kaschuba et. al. (Hg.): Kulturen – Identitäten – Diskurse. Berlin 1995, S. 31–44.
- McRobbie, Angela (1999): Kunst, Mode und Musik in der Kulturgesellschaft. In: Hoffmann, Justin/ von Osten, Marion (Hg.): Das Phantom sucht seinen Mörder. Ein Reader zur Kulturalisierung der Ökonomie. Berlin, S. 15–44.
- Meiners, Kay (2007): Rachedgedanken. In: Die Mitbestimmung. Zeitschrift der Hans-Böckler-Stiftung 6/2007, S. 60–62.
- Merle, Julia (2005): Wenn Mitarbeiter harmonieren. In: Welt am Sonntag, 01.09.2005. Online verfügbar unter http://www.welt.de/print-wams/article132032/Wenn_Mitarbeiter_harmonieren.html (02.06.2008).
- Moulier Boutang, Yann (2001): Marx in Kalifornien: Der dritte Kapitalismus und die alte politische Ökonomie. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B. 52–53, S. 29–37. Online verfügbar unter http://www.bpb.de/publikationen/98BOPR,0,0,Marx_in_Kalifornien:_Der_dritte_Kapitalismus_und_die_alte_politische_%D6konomie.html (02.06.2008).
- Prott, Jürgen (2001): Betriebsorganisation und Arbeitszufriedenheit. Einführung in die Soziologie der Arbeitswelt. Leverkusen.
- Ringe, Cornelius (2005): Audio Branding. Musik als Markenzeichen von Unternehmen. Berlin.
- Heaney, Matthew (2006): Etwas holprig, müsste man eigentlich glätten. In: Scheinschlag Stadtzeitung Berlin 2/2006, S. 12.
- Schmidtpott, Katja (2005): Nachbarschaftskulturen in Tokyo zwischen 1890 und 1970. Dissertation, Bochum. Online-Publikation: http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=978698312&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=978698312.pdf. (02.06.2008)
- Schönberger, Klaus (2007): Widerständigkeit der Biographie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Seifert, Manfred/ Götz, Irene/ Huber, Birgit (Hg.): Flexible Biographien. Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt/M. et al., S. 63–97.
- Schultheis, Franz/ Schulz, Kristina (2005) (Hg.): Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag. Konstanz.
- Schultheis, Franz (2006): Reflexive Gesellschaftskritik: von der Identitätskrise zur historischen Selbstverortung. In: Boltanski, Luc/ Chiapello, Éve (2006): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz, S. i-v.
- Spiegel (1988): Mehr Schwung für die Firmenlieder. In: Spiegel 15/1988, S. 121.
- Stephan, Elmar (2004): Singend zum Erfolg. In: Süddeutsche Zeitung online. Online-Publikation: <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/artikel/459/28431/> (20.02.2008).
- Tauchnitz, Jürgen (1990): Werbung mit Musik. Theoretische Grundlagen und experimentelle Studien zu Wirkung von Hintergrundmusik in der Rundfunk- und Fernsehwerbung. Heidelberg.

- Terpitz, Katrin (2007): Blind Date mit den Kollegen. In: Handelsblatt, 01.06.2007.
- Voß, Günther G./ Pongratz, Hans Joachim (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 1, S. 131–158.
- Warneken, Bernd-Jürgen (2006): Die Ethnographie populärer Kulturen. Eine Einführung. Wien et al.

Online-Quellen

- BASF: BASF Gesangsverein. Online-Publikation [Webseite]: <http://werkvereine.basf.de/gesangsverein.html> (09.07.2008).
- Bergische Musikerinitiative (o. J.): Dipl-Prüfer Wolfgang Beide-Augenzu, CIA. Online-Publikation [Webseite]: <http://www.boekel-records.de/revisor.html> (03.06.2008).
- DailyTerror666 (2007): Edeka – der Firmensong. Online-Publikation [Videoportal]: <http://youtube.com/watch?v=sSrrHdsbWM8> (03.06.2008).
- GKM Institut für Gesundheitspsychologie: Gallup-Umfrage: Engagement am Arbeitsplatz. 2003. Online-Publikation: <http://www.gkm-institut.de/sub/aktuelles/a3.html> (10.2.2006).
- Henkel KG (2002): We together. Text des Henkel Corporate Song. Online-Publikation [Webseite]: http://www.henkel.de/de/content_data/we_together_music_sheet.pdf (02.06.2008).
- Köbberling, Folke / Kaltwasser Martin (o. J.): Tagesfiliale Köbberling. Online-Publikation [Webseite]: <http://www.koebberling.net> (03.06.2008).
- Kruchten, Christof von (2007): Firmensongs. In: Damocles.de, Erkelenz. Online-Publikation [Weblog]: <http://damocles.de/archives/228-firmensongs.html> (20.05.2008).
- Kurz, Robert (1999): Die Vernunft der Betriebswirtschaft. In: Schwarzbuch Kapitalismus. Frankfurt. Online-Publikation: http://www.cherisy.de/forum/arbeit_und_krise/kurz4.html (02.06.2008).
- Marx, Achim: Homepage der Werbeagentur Achim Marx, Königsdorf. Online-Publikation [Webseite]: <http://www.firmenhymne.de> (02.06.2008).
- Maus, Heiko/ Möller, Dirk: Firmenhymne. In: Homepage der PR- und Werbeagentur Maus Möller, Hamburg. Online-Publikation [Webseite]: <http://www.mausmoeller.de/firmenhymne.htm>. (02.06.2008).
- Mind Matics (2007): Münchner Radiohörer wählen Air Berlin Warteschleife zum Hit. In Homepage der Presstext Austria GmbH. Online-Publikation [Webseite]: <http://www.ptc.at/pte.mc?pte=070802007> (03.06.2008).
- Monochrom: Corporate Anthems - theme songs of big, soul-less businesses. Online-Publikation [Weblog]: <http://tv.boingboing.net/2008/04/03/corporate-anthems-th.html> (03.06.2008).
- Runsider Media: Homepage von Runsider Media, Drolshagen. Online-Publikation [Webseite]: <http://www.firmenhymne.com> (02.06.2008).
- : Homepage von Runsider Media, Drolshagen. Erfolg der Firmenhymne. Online-Publikation [Webseite]: <http://www.firmenhymne.com/erfolg.php> (03.06.2008).

Volksliedarchiv Großenkneten: Bet und arbeit. O.J. Online-Publikation [Webseite]: <http://www.volksliederarchiv.de/text1545.html> (09.07.2008).

Wikipedia-Autoren: Elli Erl. In: Wikipedia, Die freie Enzyklopädie. O.J. Online-Publikation: http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Elli_Erl&stableid=46169783 (02.06.2008).

— : Firmenhymne. In: Wikipedia, Die freie Enzyklopädie. O.J. Online-Publikation: <http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Firmenhymne&oldid=44150415> (02.06.2008).

—: Interne Kommunikation. In: Wikipedia, Die freie Enzyklopädie. O.J. Online-Publikation: http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Interne_Kommunikation&oldid=47477543 (09.07.2008).

Wikipedia-Contributors : Jingle. In: Wikipedia, The Free Encyclopedia. O.J. Online-Publikation: <http://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Jingle&oldid=215601632> (02.06.2008).

Ausbildung und Qualifikation

Die Relationalität von Bildungs- und Arbeitsbegriff Zur historischen Dimension der Subjektivierung von Arbeit

Mit dem folgenden Beitrag möchte ich einer Tendenz in der betrieblichen Ausbildung nachgehen, die mir in einer kulturgeschichtlich orientierten Forschung zur betrieblichen Bildung in dem Werk der Daimler AG in Sindelfingen begegnet ist.¹ Dort war auffallend, dass seit einigen Jahren wieder zunehmend Modelle erprobt werden, die Lehrlinge frühzeitig in der Produktion einzusetzen. Ob und wie dies geschehen soll, wird im Werk selbst intensiv diskutiert, wobei dieses Vorgehen an den aktuellen Stand der Erwachsenen- und Berufsbildungsforschung anschließt, in der der Arbeitsplatz zunehmend als Lernort angesehen wird, weil hier informelle Lernanteile und die Umsetzungsorientierung des Wissenserwerbs stärker als in reinen Bildungsszenarien möglich sind (vgl. Dehnbostel/Dybowski 1997/98).²

Aus Sicht der kulturwissenschaftlichen Arbeitsforschung ist diese Tendenz interessant, weil sich an der Lehrlingsausbildung in historischer Perspektive die Herausbildung der Subjektivierung von Arbeit und somit der Entgrenzung von Arbeit nachvollziehen lässt. Die Ausbildung von Nachwuchs ist an den Vorstellungen der jeweiligen Epoche orientiert, was eine Arbeitskraft können und leisten soll. Am Beispiel der Daimler AG lässt sich nachvollziehen, wie sich die betriebliche Ausbildung zunächst am Ideal eines fordistischen Facharbeiters orientiert, um im Laufe der Jahre nach und nach zunehmend postfordistischen Anforderungen des eigenverantwortlichen, sozial kompetenten Typus des Arbeitskraftunternehmers (Pongratz/Voß 2000; 2003) zu genügen. Dies zeigt sich als diskontinuierliche Entwicklung mit längerer Laufzeit. Bildungs- und Arbeitsbegriff erweisen sich dabei als relational. Demnach stellt sich die Frage, ob der Arbeitskraftunternehmer nur im Kontext des Wandels der Arbeitswelt verstanden

¹ Es handelte sich dabei um ein Studienprojekt, an dem Kristin Bredemeier, Nina Buschle, Lisa Marcinowski, Katharina Pracejus und Carolin Winter mitgearbeitet haben.

² Allerdings gibt es auch Stimmen, die das arbeitsplatzbezogene Lernen insofern als kritisch bewerten, dass hier vorrangig eine betriebsspezifische Qualifizierung zum Nutzen des Arbeitgebers und weniger des Arbeitnehmers stattfindet (z.B. Büchter 1997/98). Einzelne Autoren differenzieren deswegen zwischen Bildung und Qualifizierung, um solche Konzepte als kurzfristigen Wissenserwerb ohne Bildungswert für den Arbeitnehmer zu kennzeichnen (vgl. Arnold 1995; Griese 1998).

werden kann, oder ob auch bildungstheoretische Vorstellungen der Berufsbildung entscheidend die Entwicklung dorthin mitprägen. Diese orientieren sich zunehmend an bürgerlichen Idealen, wie im Folgenden zu zeigen sein wird. Urteils- und Kritikfähigkeit, Persönlichkeitsentwicklung, Subjektorientierung, Sittlichkeit und staatsbürgerliche Verantwortung sind Leitbilder solcher Erziehung im Bürgertum. Sie folgt somit einer generellen Tendenz der Verbürgerlichung. Die arbeitsbezogene Bildung hingegen gilt als partikular und somit als weniger umfassend und damit wertvoll. Bis heute sieht sich die Berufs- beziehungsweise Arbeitspädagogik selbst diesem Dilemma ausgesetzt und fordert eine Aufwertung ihres eigenen Gegenstandes (Maier 2001: 304). In diesem Zusammenhang ist demnach genauer zu analysieren, welchen Konzepten die industriebezogene Lehrlingsausbildung heute folgt und inwieweit diese einer traditionellen Auffassung von ‚Bildung durch Arbeit‘ verhaftet bleiben oder bereits Anteile der humanistischen Allgemeinbildung integriert haben.

Die folgende Analyse ist historisch-rekonstruktiv angelegt. Sie fokussiert, wie in der Geschichte des Werkes mit diesem spannungsreichen Thema des Einsatzes von Auszubildenden in der Produktion umgegangen wurde. Dabei geht es mir weniger um verschiedene Sichtweisen beziehungsweise Kontroversen, die in diesem Kontext ausgefochten wurden. Vielmehr werde ich phänomenologisch die Ausbildungskonzepte betrachten, welche als pragmatische Umsetzung von Arbeits- und Bildungsverständnis sozialisierend und wirklichkeitsbildend auf die jeweiligen Lehrlingsgenerationen wirken. Das untersuchte Werk in Sindelfingen fungierte dabei nach dem Krieg in einigen Bereichen als Trendsetter der Berufsbildung und entwickelte teils unter wissenschaftlicher Begleitung Konzepte, die später allgemeine Verbreitung fanden. Es kann insofern als prototypisch gelten, auch wenn solche Fallstudien wie immer keine Basis für verallgemeinernde Aussagen darstellen, sondern insbesondere zur Generierung von Hypothesen geeignet sind.

Ausbildungsansätze für Lehrlinge 1915–1933

Wie also hat die betriebliche Bildung in dem untersuchten Werk den Zusammenhang zwischen Arbeit und (Aus-)Bildung in unterschiedlichen zeit-

geschichtlichen Epochen gedacht? Während der Kaiserzeit richtet sich die Berufsbildungstheorie an der Differenz von Allgemeinem und Partikularem aus.

„Ganz in der Tradition des deutschen Bildungsdenkens (das an dieser Stelle Elemente der antiken Philosophie aufgreift) wurde das Allgemeine als zweckfrei und deshalb als nicht mehr weiter begründungsbedürftig angesehen. Als allgemein in diesem Sinne galt der Staat und die ihm auf der Seite der Staatsbürger korrespondierende Sittlichkeit. Die Berufsbildungstheorie des Kaiserreichs grenzte sich vom Herbartianismus des höheren Schulwesens ab, dem man einseitige Intellektualität zuschrieb.“ (Harney 1999: 214)

In dem Werk, für das 1915, also während des Ersten Weltkriegs, der Grundstein gelegt wird, richtet man 1918 eine Anlernwerkstätte ein. Das kriegsbedingte ‚training on the job‘, das hier durchgeführt wird, führt man nach Kriegsende für eine ganze Weile fort, auch weil wirtschaftlich unsichere Verhältnisse im Unternehmen herrschen und immer wieder Entlassungen als notwendig erachtet werden, ebenso wie die Eingliederung von Kriegsheimkehrern erfolgen muss. In dieser Zeit ist dies eine übliche Praxis und Ausbildungsplätze ohnehin rar gesät (Muth 1987). Auch jene, die einen solchen Platz erhalten haben, können nicht zwangsläufig mit einer hochwertigen Ausbildung rechnen. „Die wenigen und unregelmäßig eingestellten Lehrlinge werden sofort voll in den Arbeitsprozeß einbezogen“ (Betriebsarchiv Sindelfingen (AS), Jahrbücher, Schrank 1). In einer Aufstellung des eingesetzten Personals aus dieser Zeit werden Lehrlinge mit den Laufburschen und Laufmädchen in einer Kategorie geführt, also nicht voneinander unterschieden. Aus Lohnlisten von 1922/23 geht hervor, dass Lehrlinge im letzten (dem vierten Lehrjahr) auf Akkordbasis entlohnt werden (AS, Jahrbücher, Schrank 1). Der Lehrbetrieb ist auf das Engste mit der Produktion verbunden. Lehrling sein heißt vor allem, in die Notwendigkeiten der Produktion hineinzuwachsen (vgl. auch Muth 1987: 194f.).

Erst mit der Währungsreform Ende 1923 sind Inflation und wirtschaftliche Stagnation überwunden, und auch die betriebliche Bildung kommt aus dem unkoordinierten, hektischen, nach Arbeitsanfall erforderlichen An- und Umlernen heraus. Eine bewusste, planvolle Personalarbeit beginnt erst

allmählich, nicht zuletzt bedingt durch den Taylorismus, der sich unter der Bezeichnung ‚wissenschaftliche Betriebsführung‘ zunehmend auch in Deutschland durchsetzt (vgl. Hanf 1987). Der neue Umgang mit dem ‚Personal‘ dokumentiert sich in Berufseignungsprüfungen (unterstützt durch Berufsämter und Berufsberatungsstellen). Auch wird der Lehrling mehr und mehr als Ressource des Unternehmens angesehen. Es werden erste Lehrecken eingerichtet, die vom Produktionsprozess provisorisch abgetrennt sind, wobei nach wie vor viel Ausbildung in der Produktion selbst stattfindet. Die Aufwertung der Ausbildung in Industriebetrieben, wie sie hier feststellbar ist, die schließlich in der Institutionalisierung der Berufsbildung mündet, ist, wie der Berufs- und Wirtschaftspädagoge Klaus Harney herausstellt, im Kontext der Auseinandersetzung zwischen Industrie- und Handelskorporationen um Industriearbeit als gesellschaftlich anerkannte Arbeit zu sehen. „Die Industriearbeit sollte die Aura der proletarischen Massennarbeit zugunsten eines Anerkennungszusammenhangs eigener Art verlieren“ (Harney 1998: 106). Auch wird sie als Möglichkeit angesehen, den Erwartungshorizont der Arbeiter auf den Betriebshorizont zuzuschneiden (vgl. Muth 1987: 162).

Ein ehemaliger Lehrling³ beschreibt einen dieser frühen Ausbildungsorte folgendermaßen:

„Unsere Lehrecke hatte eine Größe von etwa 25 auf 30 Meter. Das erste, zweite und dritte Flaschner-Lehrjahr war zusammen in dieser Lehrecke, dazu ein kleines Büro für die Lehrmeister. Am Anfang waren wir mitten unter den Arbeitern, später hat man eine Barriere gebaut, vielleicht einen Meter zwanzig hoch, damit wir wenigstens ein bißchen getrennt vom Betrieb waren. Oben setzten sie noch eine Glasscheibe mit einem Meter Höhe drauf, als Lärmschutz. Die Meister haben sich mit uns Lehrlingen ja kaum unterhalten können.“ (AS, Jahrbücher, Schrank 1)

Mit der Einrichtung der Lehrecke werden Ausbildung und Produktion symbolisch voneinander unterschieden und eine Abtrennung eingeführt, die im Laufe der Jahre weiter ausgebaut wird. Diese Maßnahme wird in der

³ Der Lehrling lernte von 1941 bis 1943 im Unternehmen, sodass seine Beschreibung sich auf diese Zeit bezieht, wohl aber einen Eindruck vermittelt, wie man sich die Einbindung der Lehrecken im Unternehmen generell vorstellen kann.

Literatur auch als Reaktion auf das Dilemma beschrieben, dass Lehrlinge vor allem als Handlanger für Facharbeiter tätig sind und dabei wenig lernen (vgl. Muth 1987: 195). Außerdem sind sie im Kontext einer veränderten Wahrnehmung der Lehrlinge zu sehen, die in der Weimarer Zeit nicht mehr als (junge) Arbeiter – also Erwachsene – angesehen werden, sondern als Jugendliche, die noch erzogen und gebildet werden müssen. Die Einrichtung von Lehrecken ist, weil sie eine Distanzierung zu den roh scherzenden Arbeitern herstellt, auch als Schaffung einer eigenen Sphäre von Moral und Sittlichkeit zu verstehen (vgl. Obendiek 1987: 142).

Ansätze bürgerlicher Erziehungsideale finden sich auch in den Vorstellungen eines prominenten Berufspädagogen dieser Zeit, Georg Kerschensteiner (1854–1932), der die Bedeutung des Wertes ‚wahrhafter‘ Arbeit für die jungen Männer, die aus der Volksschule treten, in der Willenserziehung sieht. Sie gilt ihm als einzig sicherer Anknüpfungspunkt für die weitere Entwicklung von Erkenntnis und Charakterfestigkeit. Berufsarbeit sei demnach das zweckmäßigste Mittel auch zur staatsbürgerlichen Erziehung, weil sie eine Grundlage zur Ausbildung von Willensfestigkeit biete und weil sie am ehesten geeignet sei, überhaupt das Interesse der Zöglinge zu fesseln, damit diese zu einem allgemeineren Interesse finden (vgl. Arnold/Gonon 2006: 137). Arbeit und Bildung fallen in Kerschensteins Auffassung also zusammen, wobei die persönlichkeitsbildenden Momente der Arbeit in den Vordergrund gerückt werden und als Zielperspektive die Entwicklung eines allgemeineren, also eines über die Arbeit hinausgehenden Interesses, formuliert wird.⁴ Die Auffassung von Kerschensteiner korrespondiert mit dem, was in den ‚zehn Lehrlingsgeboten‘, die das Unternehmen den angehenden ‚Stiften‘ – so die in der Vorkriegszeit gängige Alltagsbezeichnung der Auszubildenden im Betrieb – in den Lehrvertrag schreibt. Wird doch dort die Persönlichkeitsentwicklung des Individuums voll und ganz in den Dienste der Arbeit gestellt und beispielsweise im ersten Gebot gefordert: „Du sollst deine ganze Kraft der Berufsausbildung widmen und keine anderen Geschäfte, die dich von diesem Ziel ablenken, nebenher treiben“ (AS, Jahrbücher, Schrank 1).

⁴ Auch andere Reformpädagogen der Zeit, wie Maria Montessori und Peter Petersen, widmen sich dem Zusammenhang von Arbeit und Bildung und beginnen, praktisches Arbeiten zur Entwicklung kognitiver und persönlicher Fähigkeiten in pädagogische Konzepte einzuarbeiten. Kerschensteiner selbst spricht von Arbeitsschulen.

Kerschensteiners Verständnis von Bildungen steht noch immer deutlich im Widerspruch zum Neuhumanistischen, Bürgerlichen, das die Persönlichkeitsentwicklung zweckfrei und antipodisch zum Arbeitsprozess ansieht, stattdessen antike Sprachen als Zugang zu philosophischen Diskursen und schöngeistige Inhalte wie Literatur und Musik ins Zentrum des Lernens stellt. Ein solches Bildungsverständnis erscheint für Arbeiter jedoch nicht adäquat. Zu fern sind diese Inhalte dem, was den Lebensalltag der Arbeiter bestimmt. Dennoch kann die ‚Ausgrenzung‘ der Ausbildung aus den Produktionskontexten rückblickend⁵ als Beginn eines Paradigmenwechsels in der betrieblichen Bildung gesehen werden und signalisiert neben der Aufwertung der Bildung auch die beginnende Erosion eines ausschließlich arbeitsbezogenen Bildungsbegriffs, der exklusiv und ausgrenzend auf unterbürgerliche Schichten bezogen gewesen ist. Bei der Daimler AG der Zwischenkriegszeit wird eine breite Qualifizierung der Arbeiterschaft schon deswegen angestrebt, weil die Qualitätsanforderungen des Unternehmens von ungelernten Kräften nur mangelhaft erfüllt werden, was immer wieder in den Jahresberichten vermerkt wird (AS, Jahrbücher, Schrank 1). Veränderungen der Arbeitswelt, sich wandelnde Subjektbegriffe in der jungen Weimarer Demokratie und die Weiterentwicklung der berufsbezogenen Bildungstheorie greifen hier ineinander.⁶

Institutionalisierung der dualen Ausbildung in der NS-Zeit 1933–1945

Mit der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten 1933 gewinnt die industrielle Berufsausbildung an Bedeutung. Sie genießt erhöhte Aufmerksamkeit und erfährt eine grundlegende Reformierung. Die Neukonzeption der gesamten gewerblich-technischen Berufsbildung kennzeichnet diese Zeit, in der die Institutionalisierung des deutschen Berufsbildungssystems mit der Etablierung förmlicher Verfahren der Berufsordnung ihren Anfang

⁵ Anfänge sind, wie Koschorke vermerkt, immer erst rückblickend als solche zu identifizieren und als Teil einer Entstehungsgeschichte zu verstehen (vgl. Koschorke 2007).

⁶ Auch Wendigkeit und Flexibilität der Arbeitnehmer werden in dieser Zeit bereits gefordert (vgl. Muth 1987: 194, 201), was sich in seltsamer Weise mit neuen Erwartungen an den Arbeitskraftunternehmer zu decken scheint, im Kontext von wirtschaftlicher Krise und Massenarbeitslosigkeit jedoch wohl auf vergleichsweise unterschiedliche Praktiken des Arbeitslebens bezogen sind.

nimmt. Die Berufsbildung erfährt eine Professionalisierung und Perfektionierung, indem rechtliche und administrative Regelungen getroffen und entsprechende Institutionen geschaffen werden (vgl. Kipp 1987). Damit werden die Grundlagen für eine intensive Einbindung der beruflichen Bildung in ein Netzwerk von staatlichen, korporativen und wirtschaftlichen Akteuren angelegt (vgl. Harney 1997; 1997/98).

Diese staatliche Neuordnung der Berufsbildung findet auch im Daimler-Werk Sindelfingen ihren Niederschlag. 1938 wird die Einrichtung einer eigenen Lehrwerkstatt LEA verkündet, deren Eröffnung 1940 offiziell gefeiert wird. 1941 zieht eine erste Gruppe, die Werkzeugmacher, in den eigens dafür errichteten Bau ein. Geländespiele, Sportveranstaltungen, Kameradschaftsabende sowie staatsbürgerlicher Unterricht werden in die Ausbildung integriert (AS, Jahrbücher, Schrank 1). Das Glück, in einer „vorbildlichen“ Lehrwerkstatt – so die Attribuierung der Einrichtung in einem offiziellen Dokument (AS, Jahrbücher, Schrank 1) – zu arbeiten, ist nur von kurzer Dauer. Bereits 1943 werden stattdessen Anlernwerkstätten für Zwangsarbeiter eingerichtet, kriegsbedingt ist eine geregelte Ausbildung nicht mehr möglich, 1944 werden dann 80 Prozent des Werkes zerstört. Zwar bleibt der Bau der Lehrwerkstatt verschont, aber an Ausbildung ist nicht mehr zu denken.

Die beschriebene Separierung der Lehrlinge von der Produktion steht während der NS-Zeit im Zeichen eines spezifischen Bildungsbegriffs, der Arbeit und Bildung weitgehend gleichsetzt. ‚Eisen erzieht‘, so die Ideologie der Nationalsozialisten, die am liebsten solch eine „disziplinierende Grundschulung allen jungen Deutschen zuteil werden“ (Kipp 1987: 133) lassen würden, unabhängig von deren späterem Beruf. Die Verschränkung von Bildung und Arbeit wird in dieser Zeit noch einmal nachhaltig bestärkt, allerdings unter weitestgehender Eliminierung von bürgerlichen Bildungsvorstellungen.

Lehrlingsausbildung in der Nachkriegszeit

Nach dem Krieg wird die Lehrwerkstatt erst 1949 allmählich wieder in Betrieb genommen, und es dauert bis 1954, bis diese baulich wieder vollständig hergestellt ist, sodass nahezu alle Lehrlinge dort Platz finden. 1956

denkt der Ausbildungsleiter laut über die Einrichtung von „Elternnachmittagen“ für die frisch eingestellten Lehrlinge zur „Vertiefung des Einvernehmens“ zwischen Elternhaus und Betrieb nach und setzt einen Entwurf für ein Einladungsschreiben auf. Bilder eines solchen Elternnachmittags und ein Zeitungsartikel in der Lokalpresse sind erstmals für 1957 im Archiv zu finden. In der durch die Presse dokumentierten Rede des damaligen Werkleiters ist trotz aller Veränderungen in der betrieblichen Bildung un schwer zu erkennen, dass an Bildungsvorstellungen der Weimarer Zeit angeknüpft wird. Die Persönlichkeitsentwicklung wird darin wesentlich über Arbeit hergestellt. Nicht die Materie bestimme den Menschen, so die Worte des Werkleiters, sondern sein Tun und seine Einstellung zur Arbeit, zur Ordnung, zur freiwilligen Unterordnung, zur Sauberkeit und zur Ehrlichkeit. Arbeit sei Selbsterziehung zur Persönlichkeit. Jeder einzelne solle zur Charakterbildung bereit sein, die im Wesentlichen durch das Annehmen dessen erfolge, was im Werk vermittelt werde (vgl. Sindelfinger Zeitung, 1957).

Schon 1957 ist die einheitliche räumliche Konzeption der Lehrwerkstatt wieder hinfällig, weil Platzbedarf für die rasch wachsende Produktion entsteht. Die brüchige Situation in der örtlichen Trennung der Ausbildung von der Produktion, die immer wieder durch den Lauf der Ereignisse infrage gestellt werden muss, korrespondiert hier mit der noch sehr uneindeutigen Veränderung im Bildungsverständnis. Wie in der Rede des Werkleiters zeigt sich in mancherlei Hinsicht, dass das arbeitsbezogene, unterbürgerliche Bildungsverständnis in der betrieblichen Bildung noch lange nicht passé ist und umfassendere, auch auf Persönlichkeitsentwicklung gerichtete Bildungskonzepte erst allmählich entstehen. Tendenzen zeichnen sich bereits ab: So werden 1954 sozialpädagogische Maßnahmen in der Ausbildung eingeführt. Die Ausbildung wird so um weniger produktive Inhalte angereichert, und man beginnt, die Arbeitskraft auch unabhängig von den Arbeitsinhalten und über diese hinausgehend zu formen. Auch die Konzeption und Etablierung von Führungskräfte trainings in diesem Zeitraum dokumentiert die Erweiterung des Bildungsverständnisses. Auf gesellschaftlicher Ebene entwickelt sich das Berufsbildungssystem als enges Netzwerk von Staat, Kammern, Innungen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Landesregierungen heraus, das auf der Basis von rechtlichen Regeln

gen, eng abgestimmten Verfahren und Organisationsformen die Berufsbildung in Deutschland steuert und organisiert (vgl. Harney/Kissmann 2000). Dabei vollzieht sich auch eine weitere Verschulung der Berufsbildung durch die Gründung des Fachschulwesens (1953) und die Akademisierung der Ingenieursschulen zu Fachhochschulen, wodurch eine weitere Verschränkung mit allgemeiner Bildung stattfindet.⁷

Neuordnung (1969) und Etablierung des Berufsbildungssystems

Spätestens mit dem Jahr 1969 manifestiert sich dieses umfassende Verständnis der Berufsbildung in den Unternehmen und der Gesellschaft mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes und des Bundesausbildungsförderungsgesetzes ebenso wie die Gründung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) 1970, womit der dualen Berufsausbildung in Deutschland ein neuer rechtlicher und institutioneller Rahmen gegeben wird (vgl. Harney/Kissmann 2000: 55). Die ‚Lehrlinge‘ werden im Zuge dessen zu ‚Auszubildenden‘ und die Lehrlingswerkstatt LEA, die zu diesem Zeitpunkt im so genannten ‚Bau 30‘ teilweise eine Heimat gefunden hat, wird zum ‚Betrieblichen Bildungswesen‘. Die neue Bezeichnung ‚Betriebliches Bildungswesen‘ trägt auch dem Umstand Rechnung, dass ein bereits erheblicher Teil der Aktivitäten der betrieblichen Bildung die Weiterbildung von Führungskräften umfasst.

Auch sonst ist die Erweiterung des Bildungsverständnisses unübersehbar. In den 1970er Jahren werden in Sindelfingen eine Reihe von weichenstellenden Modellprojekten umgesetzt, die diese neue Sicht dokumentieren: 1973 findet eine Kooperation mit Künstlern in der Ausbildung statt. Ausbildung wird in dieser Phase vollständig von Produktionszwängen entkoppelt, ja es wird sogar durch das Projekt quasi eine Antithese zum übergreifenden Ausbildungsziel des Automobilherstellers formuliert, als gemeinsam mit einem Künstler so genannte ‚Antiautos‘ entwickelt werden. Diese Aktion, die vom Kulturkreis im Verband der Deutschen Industrie initiiert wird,

⁷ Harney bewertet diese Integration kritisch, weil damit auch eine unterordnende Hierarchisierung der Berufsbildung unter allgemeinbildende Schulen eingeleitet worden sei. Die Berufsbildung gerät aufgrund der Gliederung in mehrere und zeitintensivere Bildungsabschnitte gegenüber die Gymnasialbildung ins Hintertreffen (vgl. Harney: 1999).

also in einem bundesweiten Rahmen steht, zielt im Wesentlichen auf Entfaltung von Persönlichkeit, Kreativität und Lernbegeisterung bei den Auszubildenden – Bildungsziele, die frei von Produktionszwängen an individueller Persönlichkeitsentwicklung und Teambildung orientiert sind und somit eher neuhumanistischen Bildungszielen folgen.

Es sind aber nicht nur solche publikumswirksamen Aktionen, die der betrieblichen Bildung innerhalb und außerhalb des Werkes zunehmend Aufmerksamkeit verschaffen, sondern eine ganze Reihe an Pilotprojekten, die in den kommenden Jahrzehnten durchgeführt werden und richtungsweisenden Charakter haben. 1973 werden die elektrotechnischen Ausbildungsberufe reformiert: Einer zweijährigen Basisausbildung schließt sich eine eineinhalbjährige Aufbaubildung an, die nach beruflicher Orientierung differenziert ist und unterschiedliche Schwerpunkte setzt. Hierin zeichnet sich eine Differenzierung von Wissensgebieten und Berufen ab, die einen pragmatischen Umgang mit dieser Komplexität notwendig macht. Fünf Jahre später, 1978, wird ein Ausbildungsgang für lernschwache Jugendliche eingerichtet, die ‚Metallwerker‘. 1979 nehmen erstmals zwölf Mädchen eine gewerblich-technische Ausbildung auf, während die Gesamtzahl aller gewerblich-technisch ausgebildeten Azubis die Tausendergrenze in den 1970er Jahren überschritten hat. Die Integration von jungen Frauen in gewerblich-technische Berufe ist nicht zuletzt durch die Annahme motiviert, dass aufgrund des Geburtenrückgangs in Zukunft ein Arbeitskräftemangel entstehen wird. Auch an dem Pilotprojekt zur Einrichtung der Berufsakademien in Baden-Württemberg sind das Unternehmen und das Werk maßgeblich beteiligt.

Gerade dieses letztgenannte Projekt ist für die hier verfolgte Fragestellung interessant, weil im Konzept der Berufsakademien (im Unterschied zum Studium an Fachhochschulen und Universitäten) eine sehr starke Orientierung am Unternehmen vorgesehen ist, indem während des dreijährigen Studiums jeweils ein halbes Jahr wechselnd an der Hochschule und im ausbildenden Betrieb studiert und gearbeitet wird. Man könnte das Berufsakademie-Studium insofern als Hybridform zwischen beruflicher Ausbildung und Studium bezeichnen. Darin dokumentiert sich das Bemühen, Studieninhalte und betriebliche Realität stärker zu verbinden. Zudem kann dies, wie schon in der 1920er Jahren, als Strategie der Unternehmen angesehen

werden, gutes Personal – hier Abiturienten – durch Schaffung eines neuen Anerkennungssystems für sich zu gewinnen (vgl. Mayer 2000: 401).⁸ Auch in den anderen Bereichen lässt sich in den betrieblichen Bildungskonzepten eine zunehmende Verschränkung von arbeitsbezogenen und allgemeinbildenden Bildungsprozessen feststellen. So werden die Lehrlinge nach einer Grundausbildung in der Lehrlingswerkstatt wieder in die Arbeit im Betrieb eingebunden und sind spätestens ab dem dritten Lehrjahr auch produktiv tätig. Dies hat bildende Wirkung in mehrfacher Hinsicht. Neben dem Erwerb von Kompetenzen kann so eine ‚Kollektivbindung der Akteure‘ entstehen, die auch die Möglichkeit erzeugt, allgemeine moralische, einforderbare Verpflichtungen herzustellen. Neben einem Praxisvorteil wird so nach Ansicht von Berufspädagogen über die berufliche Bildung auch ein Bindungsvorteil hergestellt (vgl. Harney/Kissmann 2000: 67).

Neuorientierung der Berufsbildung ab 1991

1991 bezieht die betriebliche Bildung des Werks einen neuen, eigens erstellten Gebäudekomplex, der das Achteck als Grundriss und -form aufnimmt, um die neue Orientierung der Ausbildung an der Gruppen- und Teamorientierung auch materiell aufzugreifen. Bis hin zu den Arbeitsbänken der Lehrlinge wird diese Formgebung umgesetzt. Allerdings befindet sich die Berufsbildung just zu diesem Zeitpunkt in einer Krise, sodass nicht alle Gebäude des Komplexes realisiert werden. „In derselben historischen Periode (grob, seit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes von 1969 bis zum Beginn der neunziger Jahre), in der sich das deutsche Modell voll durchgesetzt hat, scheint es anzufangen zu zerbröckeln“, so die Einschätzung des Bildungsforschers Karl Ulrich Mayer (2000: 397). Arbeits-

⁸ Michael Vester hingegen entwickelt eine kritische Perspektive auf die Einführung der Berufsakademie und auch die Einführung von neuen Ausbildungsformaten, wie die für lernschwache Jugendliche. Er stellt die Entwicklung solcher neuen Ausbildungskonzepte in den Zusammenhang von unternehmerischen Interessen, möglichst kostengünstig gut qualifiziertes Personal zu erhalten, und analysiert die Einführung von weiteren horizontalen Differenzierungen von beruflichen Qualifikationen als Strategie, die wissensintensiven Arbeiten von hochqualifizierten und damit teuren Hochschulabsolventen weiter zu segmentieren und auf die Anteile zu reduzieren, für die tatsächlich solch hohe Qualifikationsniveaus notwendig sind. Er bezeichnet dies als ‚Proletarisierung von Wissensarbeit‘ (vgl. Vester in diesem Band).

marktturbulenzen für junge Erwachsene und Hochschulabsolventen, Rückgang der Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben und Klagen über die Qualität der allgemeinbildenden Schulen sind Ausdruck dieser krisenhaften Entwicklung. Der Arbeitsforscher Martin Heidenreich interpretiert sie als Ausdruck mangelnder Anpassungsfähigkeit oder -geschwindigkeit des Berufsbildungssystems an die neuen Anforderungen der Wissensgesellschaft:

„[die] Differenzierung und Pluralisierung von Arbeitsformen und -anforderungen; die zunehmende Bedeutung bereichsübergreifenden, ergebnisorientierten Denkens und Handelns und die Erosion der traditionellen betrieblichen Status- und Rekrutierungsmuster.“ (Heidenreich 1998: 325)

Die meisten Neuerungen der Berufsbildung im Werk während der 1990er Jahre, wie die Einführung von Gruppenarbeit in der Ausbildung (1992) oder eines dialogisch angelegten Bewertungssystems (1998), sind konzeptionell in hohem Maße darauf angelegt, für solche Anforderungen zu qualifizieren. Der derart qualifizierte Facharbeiter arbeitet idealerweise weitgehend autonom, erfüllt seine Aufgaben selbstorganisiert, wird durch indirekte, ergebnisorientierte Kontrollformen gesteuert, kooperiert gut in Team- und Projektarbeit und wird im Unterschied zu tayloristischen Arbeitsformen in seiner Arbeitskraft ganzheitlich wahrgenommen und auch entsprechend weiterqualifiziert, selbst dann, wenn er weniger niveauvolle Tätigkeiten ausübt. Er entspricht in hohem Maße den Erwartungen, die Pongratz und Voß für den Arbeitskraftunternehmer formuliert haben. Die eingangs erwähnte zunehmende Einbindung der Auszubildenden in der Produktion kann, wie auch die Verlagerung der Lernorte an den Arbeitsplatz, als Ausdruck dieses neuen Bildes der Arbeitskraft verstanden werden. Hier geht es darum, wie auch im eigenständigen Arbeitsvollzug der Facharbeiter den Umstand zu nutzen, dass dieser dabei „Erfahrungen generiert, die in den Arbeitsprozess zurückgegeben [werden], zur Optimierung und Effektivierung des Leistungspotenzials beitragen sowie die Entfaltung subjektiver Potenziale befördern können“ (Lacher 1992: 76). Somit können implizite Erfahrungsbildung und autonomer Handlungsvollzug angelegt werden.⁹ Em-

⁹ Die Sorge gewerkschaftlicher Akteure richtete sich in dieser Situation insbesondere auf an- und ungelernte Arbeiter, die zudem, bedingt durch die Arbeit in der Massenpro-

pirische Studien in der Massenfertigung der Automobilindustrie belegen dies. Lernerfahrungen, die bei der Umstellung auf gruppenbezogene Arbeitsformen gemacht worden sind, sind Kooperation, Kommunikation und Konflikte, Selbststeuerung, Flexibilität, Lerninnovation und Transferkompetenz (vgl. Lacher 1992). Allerdings besteht angesichts der neuen Arbeitsanforderungen auch erheblicher Lernbedarf (vgl. Wittel 1998).

Die Herausbildung des Arbeitskraftunternehmers

Ausgangspunkt dieses Beitrags war die Frage danach, wie sich der Typus des Arbeitskraftunternehmers herausgebildet hat. Im Werk Sindelfingen der Daimler AG lässt sich diese Entwicklung rekonstruieren anhand der Fragen nach dem richtigen Ausbildungsort und der Einbindung von Auszubildenden in die Produktion, die in der gesamten Historie der betrieblichen Bildung immer wieder bis heute diskutiert werden. Vor diesem Analysehintergrund hat sich gezeigt, dass Arbeits- und Bildungsverständnis in der betrieblichen Bildung in hohem Maße aufeinander bezogen sind und sich wechselseitig bestimmen. Die in der deutschen Tradition auf Wilhelm von Humboldt zurückgehende Separierung von allgemeiner und berufsbezogener Bildung wird in der beruflichen Bildung zunehmend wieder integriert, indem die Berufsbildung stetig um allgemeinbildende Anteile ergänzt und erweitert wird, etwa durch die Einführung und den Ausbau der Berufsschule aber auch innerhalb der Betriebe selbst. In diesem Sinne kann von einer Diffusion von bürgerlichen Bildungsidealen in die Berufsbildung gesprochen werden, die demnach nicht allein auf Veränderungen der Arbeit reagiert, sondern auch Entwicklungen im allgemeinen pädagogischen Diskurs aufgreift sowie auf bildungspolitische Ziele reagiert. In beiden Bereichen, allgemeiner Pädagogik und Bildungspolitik, gewinnt insbesondere nach dem Zweiten Weltkrieg zunehmend das Ideal des mündigen, demokratiefähigen Bürgers an Bedeutung.

Das Fallbeispiel macht deutlich, in welches komplexe und dichte Netz aus Akteuren betriebliche Bildung eingebunden ist und dass viele Faktoren an der Herausbildung des neuen Arbeitertypus' Arbeitskraftunternehmer mitwirken. Neben unterschiedlichen Akteuren im Unternehmen sind staat-

duktion, als „lernentwöhnt“ und „lernungewohnt“ (Lacher 1992) gelten.

liche Institutionen wie das Bundesinstitut für berufliche Bildung und Berufsschulen involviert, aber auch die Wirtschaftskammern, Verbände, wissenschaftliche Disziplinen wie die Pädagogik an der Herausbildung von konzeptionellen Ansätzen in der Berufsausbildung beteiligt. Die heute feststellbare Arbeitsorientierung in der Lehrlingsausbildung ist hier als Umsetzung von aktuellen Erkenntnissen in der Berufspädagogik zu lesen, die die Bedeutung von handlungsorientiertem Lernen und die spezifischen Qualitäten von unterschiedlichen Lernorten erkannt haben. Das Prinzip der Situiertheit, das auch kulturanthropologische Lerntheorien (vgl. Lave/Wenger 2002 [1991]) betonen, wird so in Bildungsansätze integriert. Die konzeptionelle Arbeit in der betrieblichen Bildung dokumentiert den Wandel, der sich im Bildungsverständnis der Berufsbildung vollzieht. Hier wird heute mit einem hoch komplexen Bildungsbegriff gearbeitet, der auf Grund der Vernetzung der betrieblichen Bildung gleichzeitig in anderen Werken der Daimler AG mitentwickelt und -gestaltet worden ist und in den arbeitsbezogene und humanistische Bildungskonzepte einfließen. Die so entstandene Differenziertheit des Bildungsverständnisses schlägt sich in einer aus Unternehmensperspektive hochgradig erfolgreichen Ausbildungspraxis nieder, in der die jungen Menschen auf die zu erwartenden Arbeitsverhältnisse vorbereitet werden und eine Bindung an das Unternehmen hergestellt wird. Sie trägt damit wesentlich zu der Normalisierung dieser Arbeitsanforderungen, im Sinne einer nicht hinterfragten beziehungsweise vielleicht sogar nicht hinterfragbaren Akzeptanz, bei. Das Selbstverständnis der Facharbeiter als Arbeitskraftunternehmer wird so über die Ausbildung in effizienter Weise vermittelt und prägend für das Arbeitsleben der nächsten Lehrlingsgenerationen sein.

Aus gesellschaftlicher und gewerkschaftlicher Perspektive wird dieser neue Typus der Arbeitskraft akzeptabel, weil er Aspekte der positiv bewerteten, bürgerlichen Bildungstraditionen aufweist. Mit der Hilfe von Bildungskonzepten, die individuelle Potenziale, eine daran orientierte Persönlichkeitsentwicklung, Selbstverantwortung und (staatsbürgerliche) Partizipation in den Vordergrund stellen, können solche Ideale auf Arbeiter übertragen werden und wirken ideell bei der Herausbildung des Arbeitskraftunternehmers mit. Erst diese positiv besetzten bürgerlichen Bildungsideale machen

den neuen Typus der Arbeitskraft auch an gewerkschaftliche Perspektiven anschlussfähig (vgl. Strauß 2002), da aus gewerkschaftlicher Sicht stets die Emanzipation und Mitbestimmung von Arbeitern ein zentrales Ziel der Interessenvertretungen gewesen ist.¹⁰ Für Prognosen und Empfehlungen bezüglich der weiteren Entwicklung des Bildungssystems, die sich aus dem Typus des Arbeitskraftunternehmers ergeben (Voß 2002; Egbringhoff/Kleemann/Matuschek et al. 2003), wird diese historisch bedingte, relationale Beziehung zu berücksichtigen sein.¹¹

Angesichts der oben dargestellten relationalen Bezogenheit von Bildungs- und Arbeitsbegriff und auch der gegenseitigen Durchdringung von berufsbezogener und allgemeiner Bildung erscheint die traditionelle Dichotomie zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung als historisches Residuum, das heutigen Bildungs- und Arbeitspraktiken nicht mehr gerecht wird. Wie tief es dennoch in kulturelle Deutungssysteme eingeschrieben ist (und wohl noch eine Weile bleibt), zeigt sich dabei in den Konsequenzen von Berufsentscheidungen, sowie in der Unterschiedlichkeit von Entlohnungssystemen und Aufstiegsmöglichkeiten.

Literatur

- Arnold, Rolf (Hg.) (1995): Betriebliche Weiterbildung zwischen Bildung und Qualifizierung. Anstöße. Frankfurt/M.
- Arnold, Rolf/ Philipp Gonon (2006): Einführung in die Berufspädagogik. Opladen/ Bloomfield Hills.
- Büchter, Karin (1997/98): Arbeitsplatznahe Lernen als betriebsspezifische Qualifizierung. Überlegungen zum Zusammenhang zwischen Verbetrieblichung von Weiterbildung und Internalisierung von Arbeitsmärkten. In: Jahrbuch Arbeit und Technik(15/16), S. 127–143.
- Dehnbostel, Peter/ Gisela Dybowski (1997/98): Neue Modelle arbeitsgebundenen Lernens in der Ausbildung – zwei Fallstudien. In: Jahrbuch Arbeit und Technik (15/16), S. 113–16.

¹⁰ Allerdings ist die Begeisterung nicht einhellig (vgl. Ehrke 2002), was wohl auch mit der Figur des Unternehmers zu tun hat, die dem Arbeitskraftunternehmer inhärent ist.

¹¹ Zieht man in Betracht, dass das zugrunde liegende Bildungsverständnis zutiefst in deutscher Tradition verwurzelt ist, so wäre zu prüfen, inwieweit das Leitbild des Arbeitskraftunternehmers auch in anderen europäischen Ländern zu finden ist beziehungsweise in welcher Weise es sich dort herausgebildet hat. Es könnte nicht zuletzt diese relationale Konzeptionierung von Bildung und Arbeit sein, die wesentliche Stärken der deutschen Berufsbildung im internationalen Vergleich ausmacht.

- Egbringhoff, Julia/ Frank Kleemann/ Ingo Matuschek et al. (2003): Subjektivierung von Bildung. Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit. Stuttgart.
- Ehrke, Michael (2002): 'Unternehmerisches Handeln' – mögliches Leitbild bei der Modernisierung von Ausbildungsberufen. In: Eva Kuda/ Jürgen Strauß (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg, S. 132–144.
- Griese, Hartmut M. (1998): Bildung versus Qualifikation – Zur Kritik 'lebenslänglichen' Lernens. In: Rainer Brödel (Hg.): Lebenslanges Lernen – lebensbegleitende Bildung. Neuwied, Kriftel, S. 132–142.
- Hanf, Georg (1987): Berufsausbildung in Berliner Großbetrieben (1900–1920). Von der ökonomischen Rationalisierung zur wissenschaftlichen Rationalität. In: Wolf-Dietrich Greinert/ Georg Hanf/ Hermann Schmidt et al (Hg.): Berufsbildung und Industrie. Zur Herausbildung industrietypischer Lehrlingsausbildung. Berlin/ Bonn, S. 157–187.
- Harney, Klaus (1997): Geschichte der beruflichen Bildung. In: Klaus Harney/ Heinz-Hermann Krüger (Hg.): Einführung in die Geschichte der Erziehungswissenschaft und Erziehungswirklichkeit. Opladen, S. 209–246.
- (1997/98): Handlungslogiken der Berufsbildungspolitik. In: Jahrbuch Arbeit und Technik (15/16), S. 103–112.
- (1999): Geschichte der Berufsbildung. In: Klaus Harney/ Heinz-Hermann Krüger (Hg.): Einführung in die Geschichte von Erziehungswissenschaft und Erziehungswirklichkeit. Opladen, S. 209–245.
- Harney, Klaus/ Guido Kissmann (2000): Maßstabbildung, lokale Anpassung und hochschulischer Raumgewinn: Europa als Umwelt der beruflichen Ausbildung in Deutschland. In: Jahrbuch Arbeit und Technik (18), S. 43–68.
- Heidenreich, Martin (1998): Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftlichen Herausforderungen. In: Zeitschrift für Soziologie 5, S. 321–340.
- Kerschensteiner, Georg (1908): Die Schule der Zukunft eine Arbeitsschule. In: Gerhard Wehle (Hg.): Kerschensteiner Band II. Texte zum pädagogischen Begriff der Arbeit und zur Arbeitsschule. Paderorn 1982, S. 46–62.
- (1909): Staatsbürgerliche Erziehung der deutschen Jugend. Erfurt.
- (1912): Charakterbegriff und Charaktererziehung. Leipzig.
- Kipp, Martin (1987): 'Perfektionierung' der industriellen Berufsausbildung im Dritten Reich. In: Wolf-Dietrich Greinert/ Georg Hanf/ Hermann Schmidt et al (Hg.): Berufsausbildung und Industrie. Zur Herausbildung der industrietypischen Lehrlingsausbildung. Berlin, S. 213–286.
- Koschorke, Albrecht (2007): Zur Logik kultureller Gründungserzählungen. In: Zeitschrift für Ideengeschichte (2), S. 5–12.
- Lacher, Michael (1992): Lernen in der Massenfertigung? Zur Konstitution und Bedeutung informeller Lernprozesse bei Montagearbeiter/-innen in der Automobilindustrie. In: Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur 10, S. 76–123.
- Lave, Jean/ Etienne Wenger (2002 [1991]): Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation. Cambridge.

- Maier, Hans (2001): Der Bildungswert des Berufs. Soziale Gerechtigkeit und staatsbürgerliche Gleichheit. Ein Plädoyer für die Wiederherstellung des Gleichgewichts von beruflicher und allgemeiner Bildung. In: Georg Rothe (Hg.): Die Systeme beruflicher Qualifizierung Deutschlands, Österreichs und der Schweiz im Vergleich. Wien. Sonderband, S. 302–316.
- Mayer, Karl Ulrich (2000): Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf. In: Jürgen Kocka/ Claus Offe (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt, New York, S. 383–409.
- Muth, Wolfgang (1987): Die Herausbildung eigenständiger Berufsbildungsstrukturen der Industrie in der Weimarer Republik. In: Wolf-Dietrich Greinert/ Georg Hanf/ Hermann Schmidt et al. (Hg.): Berufsbildung und Industrie. Zur Herausbildung industrietypischer Lehrlingsausbildung. Berlin/ Bonn, S. 191–209.
- Obendiek, Harald (1987): Vom jungen Arbeiter zum Arbeiterjugendlichen. In: Wolf-Dietrich Greinert/ Georg Hanf/ Hermann Schmidt et al. (Hg.): Berufsbildung und Industrie. Zur Herausbildung industrietypischer Lehrlingsausbildung. Berlin/Bonn, S. 139–154.
- Pongratz, Hans J./ Voß, Günther G. (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Heiner Minssen (Hg.): Begrenzte Entgrenzung. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225–247.
- Pongratz, Hans J./ Voß, Günther G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Strauß, Jürgen (2002): Der unfertige Arbeitskraftunternehmer. In: E. Kuda/ J. Strauß (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer. Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg, S. 46–55.
- Voß, G. Günther (2002): Der Beruf ist tot! Es lebe der Beruf! Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers und deren Folgen für das Bildungssystem. In: Eva Kuda/ Jürgen Strauß (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg, S. 100–118.
- Wittel, Andreas (1998): Gruppenarbeit und Arbeiterhabitus. In: Zeitschrift für Soziologie 3, S. 178–192.

Ingo Matuschek, Frank Kleemann

Simulator und Autopilot

Zur Virtualisierung der Pilotentätigkeit

Der Flugverkehr hat in den letzten Jahrzehnten umfassende technologisch induzierte Modernisierungen erfahren, die sowohl die allgemeine Arbeitsorganisation als auch im engeren Sinne das Flugzeug als solches betreffen. Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien erlaubt eine Reorganisation des administrativen Bereichs von Luftfahrtunternehmen: Einsatzpläne und die regelmäßigen Check-ups des Personals werden ebenso elektronisch verwaltet wie die Kontrolle der Flugbewegungen, die Administration der Passagiere und ihres Gepäcks. Luftfahrtunternehmen bilden zusammen mit anderen Institutionen, insbesondere der Flugsicherung (Lotsen) und den Flughäfen, ein informationstechnisch vernetztes System, das einer Philosophie des Hochrisikomanagements („Securogenese“, vgl. Matuschek 2008a) folgt. Parallel dazu ist ein durchgängiger Informationsraum (vgl. Baukrowitz/Boes/Schmiede 1996) im Entstehen begriffen, der die Privatsphäre systematisch an die Erwerbssphäre anbindet, letztlich alle Lebensbereiche ökonomisiert und damit soziale Handlungsoptionen entgrenzt. Ein Beispiel dafür sind die elektronischen Flugpläne, mittels derer Piloten bereits zu Hause ihre Flugrouten prüfen und Zeiten berechnen oder auf digitalisierte Manuals, Checklisten etc. zurückgreifen (vgl. Fitzsimons 2002).

Bezogen auf die Arbeit der Piloten ist von einer computerunterstützten Selbstorganisation zu sprechen: Anders als früher üblich, sind sie für die Flugvorbereitung – das heißt das Einholen der flugrelevanten Daten über Passagiere, Ladung, Wetter, Überflugrechte etc. – häufig selbst verantwortlich. Sie holen im Informationssystem entsprechende Hinweise ein, stellen sie zusammen und quittieren die Kenntnisnahme mit einer Unterschrift auf dem Ausdruck.¹ Der Qualitätsmaßstab dieser selbstverantwortlichen Vorbereitung ist dabei letztlich ein existenzieller. Schließlich riskiert jeder Pilot

¹ Vorreiter dieser Entwicklung sind so genannte Low-Cost-Carrier, die auf eine schlanke Verwaltung setzen. Es gibt aber auch (noch) Unternehmen, die weiterhin auf entsprechend ausgebildetes Personal setzen, um Flüge vorzubereiten.

mit jedem Flug potenziell Leib und Leben und wird von daher auf eine gewissenhafte Vorbereitung achten.

Auch im Flugzeug selbst hat sich vieles verändert: Die seit den 1920er Jahren erscheinenden Novellen und Geschichten Antoine de Saint-Exupéry's (2006a [1929], 2006b [1931]) zeichnen ein noch recht archaisches Bild des Fliegens. In der Tat waren Piloten nicht nur Wind und Wetter ausgesetzt – bei den ersten Passagierflügen etwa saßen sie ungeschützt vor der Passagierkabine –, sondern sie bestimmten den Kurs anhand der Sterne oder durch Landmarken und waren den Naturgewalten ausgeliefert. Eine Gewissheit, das angestrebte Ziel auch zu erreichen, gab es nicht – sei es, dass sie vom Weg abkamen oder technische Probleme eine Notlandung erforderten.

Piloten der damaligen Zeit hatten minimale technische Unterstützung: Eine Tankanzeige war schon luxuriös, die Höhe wurde per Augenmaß bestimmt, und Höhen- wie Seitenruder mit erheblichem Kraftaufwand über Seilzüge betätigt.² Erst im Laufe der Zeit wird das technische Equipment an Bord ausgebaut. Die bis in die 1960er Jahre präsenste erste Generation von strahlgetriebenen Passagierflugzeugen weist noch eine vergleichsweise rudimentäre technische Ausstattung auf. Sie werden manuell bedient und mechanisch gesteuert. Die Cockpits sind eine Aneinanderreihung analoger Instrumente, die auch in ihrer Summe einen nur begrenzten Umfang an Informationen vermitteln. Mit der zweiten Jet-Generation ab Mitte der sechziger Jahre halten Bildschirme Einzug in das Cockpit, und es gibt Autopiloten, die nur noch überwacht werden. Die Steuerung an sich ist aber noch immer überwiegend mechanisch bzw. hydraulisch. Insbesondere seit den 1980er Jahren führen die Umstellung auf elektronische Steuerung und der Einzug der Informationstechnik zu vielen Erleichterungen im Führen eines Flugzeuges. Dies erhöht die Sicherheit und ermöglicht erst die Ausbreitung des Luftverkehrs in dem heute bekannten Ausmaß.

Im Folgenden steht diese als Automatisierung des Fliegens zu resümierende Entwicklung in ihren Auswirkungen auf die fliegerische Praxis im Mittelpunkt der Überlegungen. Dabei wird die Tätigkeit im Cockpit ebenso einbezogen wie die ihr vorausgehende Aus- und Weiterbildung in Simulatoren. Der parallelen Entwicklung von veränderter Technologie und mo-

² Viel mehr haben sie auch nicht erwartet und Messinstrumenten standen sie eher skeptisch gegenüber (vgl. Littek 2002).

dernisierter Aus- und Weiterbildung wohnt eine Tendenz der Virtualisierung des Fliegens inne, die den Beruf des Flugzeugführers wie den Luftverkehr insgesamt entscheidend verändert. Im vorliegenden Beitrag wird insbesondere danach gefragt, in welcher Weise sich die Relation von objektivierendem und subjektivierendem Arbeitshandeln – also der Basierung des Arbeitshandelns auf verstandesmäßig-rationalen versus auf sinnlicher Erfahrung basierenden, ‚einverleibten‘ Wissensbeständen der Piloten (dem ‚Fluggefühl‘) – durch die technische Mediatisierung des Fliegens verändert und in welcher Weise dies die Profession berührt.³

1. Die technologische Mediatisierung des Flugzeugs – und des Fliegens

Piloten sind in zunehmendem Maße in eine komplexe, informationstechnologisch basierte Arbeitsorganisation eingebunden, und auch das Fliegen selbst ist spätestens mit dem Einsatz von Computern an Bord technisch mediatisiert worden. Dieser Schritt ist in den 1960er und 1970er Jahren eingeleitet worden und zeigte Züge einer manifesten Auseinandersetzung unterschiedlicher Gestaltungsphilosophien von Technik in der Luftfahrt: hier die eher an traditioneller Mechanik orientierte Perspektive, dort die innovativ orientierte Richtung, die ganz und gar auf den Einsatz elektronischer Steuerung setzt. Die Traditionalisten, die vor allem beim größten Flugzeughersteller Boeing zu verorten waren, führten zwar ebenfalls laufend technische Entwicklungen in ihre bestehenden und neuen Modelle⁴ ein, setzten dabei aber auf konventionelle und erprobte Lösungen. So geschieht z. B. die Steuerung eines Flugzeuges über Seilzüge, mit denen die Seiten- und Querruder bedient werden. Teilweise wurden elektromechanische hydraulische Übertragungswege gewählt, um den Kraftaufwand für Piloten zu

³ Zugunsten der Konzentration auf diese beiden Aspekte bleiben andere von der Subjektivierung von Arbeit berührte Bereiche, wie z. B. das Verhältnis von Arbeit und Leben, im Folgenden unberücksichtigt.

⁴ Flugzeuge werden auch nach ihrer Auslieferung an Luftfahrtunternehmen ständig technisch überholt bzw. mit technischem Equipment ausgestattet, um jederzeit ein dem Stand der Technologie und Wissenschaft entsprechendes Höchstmaß an Sicherheit herzustellen. Dies ist jeweils teils gesetzgeberisch vorgeschrieben, wird teils von Herstellern verlangt oder geschieht durch das Luftfahrtunternehmen selbst. Insofern stehen Typenbezeichnungen lediglich für Basismodelle; die faktische technische Ausrüstung kann stark differieren.

begrenzen bzw. über deren körperliche Limitierungen hinauszugehen. Die Innovatoren setzten dagegen auf neue Technologien: Der Hersteller Airbus leitete durch den Einsatz computergestützten und elektronischen Equipments ab den 1980er Jahren eine informationstechnische Wende in der Flugzeugkonstruktion ein. Das Flugzeug wird nicht mehr über Ruder, sondern per Joystick gesteuert. Das so genannte Fly-by-Wire ist seitdem weltweiter Standard, dem sich kein Hersteller großer Passagiermaschinen entziehen konnte oder wollte.

Diese Informatisierung des Flugzeuges hat immense Auswirkungen. Digital gesteuerte Flugzeuge reagieren auf Steuerimpulse des Piloten prinzipiell gleich: Anders als bei mechanischer Steuerung, die Steuerimpulse proportional zu den Handgriffen des Piloten prozessiert, ist es beim Fly-by-Wire einerlei, ob der Stick abrupt in eine Richtung bewegt wird oder nicht. Die Bewegung einer Pilotenhand am Joystick leitet einen Rechenprozess ein, der schließlich die Flugbewegung, zum Beispiel eine Linkskurve, ausführt. So verhindert die Elektronik rechentechnisch z. B. das gefürchtete Überreißen, das zu einem Strömungsabriss und in der Folge zum Absturz der Maschine führen kann.⁵

Aber auch auf der Ebene des Flugverkehrs als Gesamtsystem ist die technisch abgesicherte Koordination unverzichtbar. In Europa ist damit zum Beispiel das Konzept des Free Flights verbunden: Anstelle bislang fest vorgegebener Korridore sollen Flugzeuge autonom den für sie günstigsten Weg über den Himmel suchen, um an ihr Ziel zu gelangen. Verschiedene technische Einrichtungen ermöglichen es, den umliegenden Luftraum eigenständig zu kontrollieren (vgl. Schmidt 2001) und Überhol- bzw. Kreuzungsmanöver durchzuführen (vgl. Hoffmann et al. 1999). Dazu bedarf es einer guten Kommunikation mit der Flugsicherung, aber auch zwischen den Flugzeugen selbst. In den Flugzeugen sind dafür Instrumente zur Warnung vor Kollisionen mit anderen Luftfahrzeugen, das sogenannte ACAS (Air Collision Avoidance System), und ebenso gegen Bodenannäherung (TCAS, Terrain Collision Avoidance System) eingebaut. Nahezu alle operativen Parameter werden überwacht, und akustische und/ oder optische Sig-

⁵ Ein für die Fluggesellschaften willkommener Effekt dieser Standardisierung ist, dass prinzipiell Piloten mehrere Flugzeugmuster fliegen können (und dies mit Genehmigung der zuständigen Behörde etwa bei der LTU auch bereits tun). Das verspricht eine erhöhte Flexibilität des Personaleinsatzes.

nale zeigen Störungen an (GPWS, Ground Proximity Warning System). Solche Sicherheitseinrichtungen generieren automatisch Warnungen und Steuerungsempfehlungen, die zum Beispiel im Falle des ACAS die Anweisungen eines Lotsen überstimmen würden und für Piloten bindend sind. Dem liegt zu Grunde, dass technische Lösungen in der Luftfahrt gegenüber menschlichen Entscheidungen als sicherer erachtet werden. Statistische Auswertungen belegen dies (vgl. Faber 2005); und so wird der ‚Human Factor‘ kritisch beäugt, ohne ganz auf ihn verzichten zu können.

Um die mittels Sprechfunk durchgeführte Kommunikation zwischen Piloten und der Flugsicherung (Lotsen) zu verbessern, wird gegenwärtig, bzw. je nach Airline, in naher Zukunft auf digitale Kommunikationswege umgestellt. Sprechkommunikation wird durch schriftliche Kommunikation abgelöst. Das so genannte Data-link-Verfahren soll Kommunikationslücken und fehlerträchtige Verständigungsschwierigkeiten, aber auch interkulturelle Kommunikationsprobleme abstellen. In diesem Zusammenhang sind zum Beispiel auch automatisierte Mitteilungen über das Flugwetter wichtig, die regelmäßig an Bord ausgedruckt werden.

Bis in die 1980er Jahre stellten die Flugzeugkonstruktionen, seien es Propeller- oder Strahlflugzeuge, vergleichsweise menschenzentrierte Modelle dar, in denen Piloten das ‚System Flugzeug‘ in Gänze beherrschten. Die Einführung der Mikroelektronik markiert demgegenüber den Übergang zu technikzentrierten Flugzeugen der dritten Generation, wie sie gegenwärtig üblich sind (vgl. Faber 1994; Hanke 2003).

Im Gefolge der allgemeinen Verbreitung der Mikroelektronik hielt im Cockpit Mitte der achtziger Jahre eine neue Generation von Anzeigeelementen Einzug: Im so genannten Glascockpit lösten digitale Anzeigen die bisherigen analogen Instrumente ab. Die dreidimensionale Darstellung in der Instrumentierung verbessert die Steuerungsmöglichkeiten (vgl. Sachs/Sennes 2000); digital kommunizierte Flugsicherungsanweisungen dienen einer optimierten Mensch-Maschine-Schnittstelle (vgl. Tautz/Hotes/Anders 1997) oder erzeugen automatisch satellitengestützte Positionsmeldungen (vgl. Steinke 2001). Sämtliche für das sichere Fliegen wichtige Parameter wie Fluglage und -höhe, Zustand der Maschine etc. werden angezeigt. Die Anzeigen selbst folgen zum Teil dem analogen Design von Zeigern und Tachometern, weil dies kognitiv leichter verarbeitbar ist als

bloße digitale Daten (vgl. Hanke 2003). Bei generell doppelter Bestückung der Instrumente im Cockpit verfügen Pilot wie Co-Pilot prinzipiell über den gleichen Informationszugang wie auch über gleiche Einflussmöglichkeiten.⁶ Es hat sich durchgesetzt, viele Parameter anzuzeigen, um jederzeit einen aktuellen Ist-Zustand im Auge zu haben und notfalls frühzeitig reagieren zu können. Eine der Hauptaufgaben der Piloten während des normalen Reiseflugs ist es daher, diese Instrumente permanent zu checken. Selbst für die insbesondere auf Langstrecken relevanten Aufmerksamkeitsdefizite werden technische Lösungen vorgeschlagen: Ermüdungserscheinungen stellen eine Gefahr dar, die per Monitoring kontrolliert werden sollte (vgl. Cabon et al. 2003). Onken und Walsdorf (2001) schlagen *Assistenzsysteme* vor, um menschlichen Fehlern zu begegnen.⁷

Die bekannteste und das moderne Fliegen wohl am besten kennzeichnende technologische Innovation ist der Autopilot. Er erlaubt es, das Fliegen nach Verlassen der Startphase bzw. mit Eintritt in die Reishöhe vollautomatisch durchzuführen. Selbst Starts und Landungen wären so zu bewerkstelligen, sofern Flughäfen eine entsprechende Ausrüstung besitzen. Der Autopilot verschafft den Piloten die Freiräume, die sie zur Kontrolle des technisch aufgerüsteten Flugzeuges brauchen. In diesem Sinne übernehmen Piloten die Rolle von „Systemregulierern“ (Schumann et al. 1994), die die Funktion eines weitgehend automatisch operierenden Maschinensystems überwachen. Sie kontrollieren den nicht mehr unmittelbar von ihnen selbst durchgeführten Flugvorgang, die Eingabe von Steuerungsdaten und die Kommunikation mit der Flugüberwachung. Die technologische Entwicklung reduziert die Entscheidungshoheit an Bord – ohne, dass jedoch die Handlungsverantwortlichkeit vom Piloten auf die Maschine übertragbar wäre (vgl. Schmid 2000; vgl. auch Bainbridge 1983). Wassertheurer (1995) sieht ob der teilweise übergroßen Komplexität die Kontrollfunktion des Piloten untergraben.

⁶ Solche Redundanz ist ein grundlegendes Prinzip der Luftfahrt.

⁷ Einschränkend muss hinzugefügt werden, dass die Ausstattung der Flugzeuge von Low-Cost-Carriern oftmals an der unteren Grenze des gesetzlich vorgegebenen Rahmens liegt. Auch wenn Sicherheitsaspekte also zumindest justiziabel berücksichtigt sind, erscheint eine Titulierung als (relative) 'Low-Tech-Carrier' durchaus statthaft.

Resümierend lässt sich der hybride Aktionszusammenhang ‚Fliegen‘ als voraussetzungsvolle Interaktion⁸ zwischen Mensch und Maschine charakterisieren. Der vermeintlich durch den ausgeweiteten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien erhöhte Sicherheitsstandard birgt zugleich Fehlerpotenziale, indem unintendiert höhere Anforderungen an Piloten für die Beherrschung der Technik gestellt werden, die diese nicht sicher bewältigen können. Diese „Risiken der Automationsarbeit“ (Weyer 1997) sind allenfalls lückenhaft erforscht; es gibt aber Hinweise, dass der Human Factor gerade bei Unfällen gegenüber technisch bedingten Ursachen immer stärker ins Gewicht fällt (vgl. Faber 1994). Vorstellbar ist aber auch, dass es zu einem systembedingten Auseinanderklaffen von abstrakter Information und realer (im Sinne von real wahrgenommener) Flugsituation kommt und damit der Interaktionszusammenhang von Technologie und Systemregulierern (den Piloten) insgesamt als ursächlicher Aspekt beachtet werden muss. Zwingend erforderlich für Piloten erscheint daher die Kompetenz, das Flugzeug in kritischen Situationen weiterhin auch manuell steuern zu können und hier genauso wie im Normalfall auf ihr Erfahrungswissen zurückgreifen zu können. Dies wird unter anderem im Simulator ausgebildet.

2. Von realen zu ‚realistischen‘ Flugbedingungen: Pilotenausbildung im Simulator

Piloten durchlaufen ein gestaffeltes System aufeinander aufbauender Lizenzen, an deren Ende die ATPL (Air Transport Pilot Licence) steht. Lange Zeit fand die praktische Aus- und Weiterbildung von Piloten unter realen Flugbedingungen statt: Erfahrung wurde im wahrsten Sinne des Wortes ‚im Flug‘ gewonnen, d. h. an Bord einer tatsächlich fliegenden Maschine (vgl. Braunburg 1994). Hier wurden Blindflugverfahren, Notfälle und anderes mehr erprobt. Für Fluglehrer und -schüler bestand das reale Risiko des Absturzes während der Trainingsflüge. Mit der Entwicklung von Simulatoren konnte diese unbefriedigende Ausbildungssituation beendet werden. Zu-

⁸ Flugzeuge stellen somit hochkomplexe soziotechnische Systeme dar, deren Komponenten – Technik bzw. Mensch – komplementär agieren (vgl. dazu den Begriff der ‚agency‘ bei Rammert 2002).

nächst nur als eingeschränkt bewegliche Plattformen mit Pilotensitz vorfindbar, wurden Simulatoren seit den 1930er Jahren immer mehr verfeinert und ermöglichen in ihrer heutigen Version, bestimmte Flugmanöver oder Notfallszenarien bzw. die regelgerechte Anwendung von Standardprozeduren sehr realistisch zu trainieren. Basis dafür ist eine Nachahmung der Flugbewegungen durch hydraulische Komponenten sowie die Steuerung über Computer. Das technische Equipment entspricht dem der jeweils aktuell eingesetzten realen Flugzeugtypen – Veränderungen in den Maschinen wirken sich also auch auf die Simulatoren aus. Dabei können mittlerweile auch Landeanflüge, Flugrouten etc. per digitaler Simulation eingespeist werden, sodass sowohl Instrumenten- als auch Sichtflugbedingungen simuliert werden können.

Nicht nur wegen der Absturzsicherheit, sondern auch auf Grund ökonomischer Vorteile sind Simulatoren gegenwärtig eine zentrale Komponente in der Aus- und Weiterbildung von Piloten. Die Arbeitssituation während des Fluges ist identisch mit derjenigen, die Piloten auch im Flugsimulator vorfinden. Realistische Simulationen ermöglichen es, etwa Lande- oder Startmanöver von neu in das Streckennetz aufgenommenen Flughäfen zu proben. Gleichzeitig dienen sie im Rahmen von regelmäßigen Kontrollen der Überprüfung der Flugfähigkeit von Piloten und sind somit Bestandteil des Lizenzierungsverfahrens. Regelmäßige Simulatorchecks entscheiden somit über den Verbleib jedes Piloten in der Profession bzw. beim Unternehmen. Simulatoren sind damit nicht nur ein rein technisches Vehikel, um Flugerfahrung zu gewinnen, sondern sie sind in ein komplexes soziales Geflecht eingebunden.

Für die Zukunft wird erwartet, dass die zur Erlangung der ATPL benötigten Flugstunden komplett im Simulator absolviert werden (vgl. Rothfischer 2001). Ein richtiges Flugzeug wird dann erst bei Arbeitsantritt bei einem Lufttransportunternehmen betreten, wenn es dort im Zuge des Type Ratings, d. h. des Erwerbs der Berechtigung zum Führen eines bestimmten Flugzeugtyps, zu weiteren Schulungen kommt. Dabei bestehen durchaus Zweifel an der hinreichenden Qualität einer reinen Simulatoreausbildung (vgl. etwa Faber 2008): Unter anderem wird – abseits der generellen Eignung, die anerkannt wird – die fliegerische Qualität der Absolventen von Ausbildungsgängen mit hohem Simulatoranteil in Frage gestellt. In der Re-

lation von authentischen Flugerfahrungen und Simulationen sind Unterschiede also technisch kaum zu bemerken. Dennoch gilt der Durchlauf von Simulatoren allenfalls als ein Baustein auf dem Weg zum guten Piloten. Im Zusammenhang mit dieser Virtualisierung des Fliegens, d. h. den weitgehend automatisiert und informatisiert ablaufenden Flugbewegungen und der offensichtlich steigenden Bedeutung des Simulators für die Luftfahrt, sind Veränderungen hinsichtlich des fliegerischen Könnens zu erwarten. Die Qualität der Flugerfahrung jüngerer Piloten, die gewissermaßen im Simulator und mit dem Autopiloten aufgewachsen sind, unterscheidet sich grundlegend von derjenigen älterer Piloten, für die eine mechanische Steuerung des Flugzeugs die Primärerfahrung des Fliegens darstellt und die dadurch über eine *unmittelbare* Erfahrung des technischen Systems Flugzeug als Instrument menschlichen Handelns verfügen. Aus arbeitssoziologischer Perspektive verändert sich damit die Relation von virtueller Einübung und authentischen Arbeitspraxen.⁹ Im Folgenden werden daher zunächst allgemeine Erkenntnisse zum erfahrungsgeliteten Handeln von Piloten referiert, bevor in einem weiteren Schritt die sozialwissenschaftlichen Analyse-kategorien des objektivierenden bzw. subjektivierenden Arbeitshandelns eingeführt werden.

3. Zur Rolle des Erfahrungswissens bei Piloten

Verließen sich die ersten Piloten noch ausschließlich auf ihre Sinne, auf ihr Vermögen, technische Störungen zu erahnen und am Motorengeräusch zu erkennen sowie auf ihr Fluggefühl, so ist ihnen dieser unmittelbare Zugang heute verwehrt und würde wohl auch kaum hinreichend sein. Mit der Automatisierung halten aber nicht nur Instrumente Einzug in das Cockpit, sondern die Flugbewegung selbst wird standardisierten Automatismen überantwortet. Ein Großteil manueller Arbeit im Cockpit wird obsolet, es findet eine Verschiebung hin zu überwachender Tätigkeit statt.

⁹ Dies ist aus der Sicht von Informatikern natürlich anders: So versteht Claus Heinrich die Erfassung von Umweltparametern (wie Höhe, Treibstoffmenge und Geschwindigkeit) und die darauf fußende automatisierte Steuerung von Flugzeugen als Ausdruck einer 'real world awareness', also eines Bewusstseins über die reale Welt anhand spezifischer Kennziffern (Heinrich 2005).

Dabei spielt Erfahrungswissen weiterhin eine zentrale Rolle – trotz bzw. gerade wegen der skizzierten Informatisierung. Piloten sind einerseits für das Überwachen der Technologie zuständig, müssen aber andererseits gegebenenfalls auch korrigierend eingreifen. Dabei ergeben sich grundlegende Probleme: Generell sind die zum Einsatz kommenden Systeme von den Piloten in ihrer Funktionsweise und ihren Wirkungen nur teilweise zu durchschauen. Piloten verfügen notwendigerweise nur über rudimentäre Kenntnisse über systemische Zusammenhänge und können darüber auch nur ein eingeschränktes Bewusstsein („system awareness“) ausbilden – es sei denn, sie hätten zuvor Informatik oder ähnliche Wissensgebiete studiert. Informatisierte Prozesse laufen zudem im Vergleich zu menschlichen Kognitionsleistungen schneller und komplexer ab. Piloten ist es damit unmöglich, sie in Echtzeit nachzuvollziehen. Dies erschwert das Systemmanagement, also den gegebenenfalls notwendigen Eingriff seitens der Piloten, insbesondere im Notfall (vgl. Faber 2005). Hinzu kommt, dass die überwachende Tätigkeit im Cockpit ein hohes Risiko birgt, durch eingetrübte Situationswahrnehmung („situation awareness“) zu fehlerhaftem Verhalten zu führen. Routinehafte Tätigkeit mit hohem Ermüdungspotenzial wie beim Führen eines informatisierten Flugzeugs befördert dies aber gerade. Vor diesem Hintergrund forderte ein ehemaliger Chefpilot der Lufthansa, dass die Herstellerphilosophie sich an den limitierten Fähigkeiten der Piloten zu orientieren habe: „Ansprüche, Fähigkeiten und Begrenzungen des Menschen müssen die Standards setzen, nicht der technologische Fortschritt“ (zit. nach van Beveren 1997: 170).

Angesichts dieser Problematik ist festzuhalten, dass jenseits der Berechen- und Planbarkeit naturwissenschaftlich definierter Prozesse unwägbare Einflüsse Bestand haben, in denen Piloten auf ihr eigenes fliegerisches Vermögen zurückgreifen müssen, um richtige Entscheidungen zu treffen, wie Cvetnic (2006) in ihrer Studie zum Erfahrungswissen von Piloten feststellt. Dieses basiert insgesamt auf der Summe ihrer Erfahrungen als Flugzeugführer. Insbesondere folgende Komponenten sind von Bedeutung, weil sie unmittelbar auf die Arbeitssituation und die Arbeitspraxen einwirken: die sinnliche Wahrnehmung von System und Situation (z. B. ‚Gefahr spüren‘), erfahrungsbasierte Kenntnisse und Wissensbestände (z. B. Erinnerungen und Abgleich mit vergangenen Situationen), Vorgehensweisen (Verschrän-

kung von Entscheidung und Durchführung; s. a. Bergmann/Nazarkiewicz/Finke/Dolsci 2005) und nicht zuletzt die Beziehung zu Kollegen und Arbeitsmitteln. Unter dieser Perspektive kann auch das auf den ersten Blick so durchtechnisierte Arbeitshandeln von Piloten als ‚erfahrungsgeleitet-subjektivierendes‘ charakterisiert werden, das während des regelgerechten Fluges, insbesondere aber in unwägbar bzw. Notfallsituationen kaum zu ersetzen ist. Cvetnik (2006) weist darauf hin, dass es insbesondere die konstanten Justierungsarbeiten der Piloten sind, die der Technologie häufig den Nimbus der Verlässlichkeit erst verleihen (vgl. zum Problem der systematischen Ausblendung ‚unsichtbar‘ bleibender Leistungen von Arbeitskräften in hoch technisierten Arbeitsumgebungen allgemein Böhle 1998). Dies führt dazu, negative Folgen der Technisierung und insbesondere die erhöhte Belastung der Piloten zu verkennen und Fehlfunktionen dem Human Factor anzulasten. Der oben angeführten Mahnung eines ehemaligen Lufthansa-Chefpiloten wird nicht entsprochen. Vielmehr dominiert in der Luftfahrt ein technizistisches Leitbild, in dem ausschließlich zweckorientierte und rationale Handlungsweisen berücksichtigt werden. Dem faktischen Arbeitshandeln von Piloten entspricht dies nicht.

4. Subjektivierendes und objektivierendes Arbeitshandeln in der Luftfahrt

Angesichts der Informatisierung und Automatisierung und der daraus resultierenden veränderten Aufgabenstellung der Piloten stellt sich in techniksoziologischer Perspektive die Frage nach der ‚agency‘: Fliegt der Pilot die Maschine, die Maschine den Piloten, oder interagieren beide Systeme miteinander? Die pragmatische technik- und sozialtheoretische Perspektive betont letzteres und begreift (darin eher soziotechnische Ansätze wie Ropohl 1979 oder Sydow 1985 überwindend) die moderne Fliegerei als vernetztes System, für das jeder (geistes- oder ingenieurwissenschaftliche) Dualismus in Subjekt-Objekt-Relationen unterkomplex sei (vgl. Rammert 2002; Rammert/Schulz-Schaeffer 2002). Fliegen ist ein hybrider Aktionszusammenhang zwischen mehreren Personen (neben den Piloten auch Lotsen, Bodenpersonal und der Cabin Crew) und technischen Artefakten. Er unterliegt beständigen Veränderungen, deren hervorstechendste ist, dass be-

stimmte Handlungsabläufe entfallen, weil sie vom technischen System übernommen werden.

In arbeitssoziologischer Perspektive ist damit vor allem das Verhältnis von objektivierendem und subjektivierendem Arbeitshandeln (vgl. Böhle 1992, 1994, 1998, Böhle et al. 2002; Böhle/Rose 1992) berührt, wie es sich in den Arbeitsanweisungen seitens des Managements jeweils ganz praktisch manifestiert. Technisierung und Verwissenschaftlichung befördern objektivierendes Arbeitshandeln: Allgemeine Verfahrensregeln geben vor, wie sich Arbeitende in bestimmten Situationen zu verhalten haben, welche Prozesse einzuleiten sind etc.

Die Herkunft aus einer Philosophie der Naturbeherrschung qua rationalem Verhalten ist offensichtlich: Sachlich, emotionslos und rein verstandesgetrieben werden Probleme bewältigt und die Umwelt bearbeitet.¹⁰ Im praktischen Arbeitshandeln erworbene Erfahrung ist dennoch begehrt: Subjektivierendes Arbeitshandeln stellt einen Mehrwert dar, der für die technische Formalisierung abgeschöpft werden kann. Zum anderen gilt es aber insbesondere in seinen nicht formalisierbaren Anteilen als nicht verwertbar und soll daher in diesen Teilen eliminiert werden (vgl. Böhle et. al. 2002).

Gegen die Vorstellung von der Omnipotenz rationaler Naturbeherrschung setzen Böhle und weitere Autoren das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns. Dieses wird verstanden als

„Handlungsmodus, bei dem sinnliche Wahrnehmung nicht vom subjektiven Empfinden losgelöst und verstandesmäßig intellektuellen Prozessen untergeordnet ist. Die sinnliche Wahrnehmung unterliegt einer Eigenaktivität und stellt bedeutungsrelevante Zusammenhänge her.“ (Böhle 1994: 195).

Dabei stellen Böhle und Rose (1992) sowie Böhle et. al. (2002) die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit objektivierender Handlungsweisen für hochtechnisierte Berufe nicht in Abrede, sondern sehen darin einen Ausweis moderner Arbeitsorganisation.

¹⁰ Auch wenn dies nie gänzlich möglich ist, da nicht alle Parameter erfassbar, geschweige denn theoretisierbar sind. Etwaige Hoffnungen der vollständigen Durchrationalisierung sind regelmäßig gescheitert.

Subjektivierendes Arbeitshandeln scheint nun aber gerade in Hinblick auf zunehmend komplexer werdende technologische Systeme eine zentrale Bedeutung zu erlangen. Unvorhersehbare Wechselwirkungen, systemische Einflüsse etc. werden durch fortschreitende Technisierung wahrscheinlicher (vgl. Bainbridge 1983). Technisiert werden aber nur berechenbare Arbeitsschritte; nicht automatisierbare bleiben den Subjekten überlassen. Diese sind vor allem von körperlich belastenden Routinen freigestellt; die Belastungen durch überwachende Arbeitsaufgaben steigen jedoch (vgl. Weyer 1997). Daraus erwächst die Frage, inwieweit ein sinnlicher Bezug zum Arbeitsgegenstand ‚Flugzeug‘ – die Fähigkeit zum „subjektivierenden Arbeitshandeln“ (Böhle) – unter den Bedingungen der Virtualisierung der Flugzeugführung insbesondere bei jüngeren Piloten, die nur das automatisierte Fliegen kennen, überhaupt ausgebildet werden kann. Fraglich ist zudem, in welcher Ausprägung subjektivierendes Arbeitshandeln sich unter diesen Bedingungen gestaltet.

Was mit Glascockpit und Fly-by-Wire auf den ersten Blick als Erleichterung erscheint, birgt auch Gefahren: Fehlerhaftes Handeln der Piloten ist am häufigsten zu verzeichnen bei automatisierten Funktionen, gefolgt von Kommunikationsfehlern und Problemen beim Checklisten-Handling (vgl. Schneiderer 1999). Tendenziell werden Schwächen in den Systemen unterschätzt, und man verlässt sich auf deren einwandfreies Funktionieren. Nicht alle Systeme sind in ihrer internen Logik nachzuvollziehen (mangelnde system awareness); vielmehr werden Probleme auf der Grundlage dekontextualisierter Abstraktionen realer Fluglagen und Systemzustände prognostiziert (vgl. Lutz 2000). Es besteht eine verbreitete Unfähigkeit, im Notfall auch ohne Computerhilfe fliegen zu können (vgl. Stünkel 2002). Der erhöhte Automatisierungsgrad überbeansprucht Piloten und erfordert generell eine veränderte Mensch-Maschine-Kommunikation (vgl. Müller-Nalbach 1997). Insbesondere die unterschiedlichen Anforderungen von automatisiertem Normalflug und entscheidungsrelevantem Notfall stellen eine hohe Hürde für Piloten dar (vgl. Faber 2008). Angesichts solcher Probleme befürworten Westphal und Wagner (2000) zur Entlastung der Piloten ein auf Expertenwissen basierendes und mittels künstlicher Intelligenz organisiertes Warnsystem, das die relevante Datenmenge reduziert und vereinheitlicht. Gelegentlich wird gefordert, den Einfluss des Men-

schen und der Technik gleichermaßen zu berücksichtigen (vgl. z. B. Frick 1997; Timpe 1998) bzw. den Piloten am Menschen orientierte Unterstützungssysteme zur Verfügung zu stellen (vgl. Völckers 2000).¹¹

Im Hinblick auf Erfahrungswissen besitzen ältere Piloten nicht allein auf Grund ihrer größeren Anzahl an Flugstunden einen unermesslichen Vorteil. Sie kennen aus eigener Anschauung auch verschiedene Flugzeugmuster, zudem haben sie mit höherer Wahrscheinlichkeit vergleichsweise gering technisierte Flugzeuge geflogen. Die Seilzug-Steuerung als mechanische Ausrüstung ermöglicht es, Vibrationen etc. in ein Gefühl für das Fliegen zu übertragen; dies ist bereits in Fly-by-Wire-Systemen stark eingeschränkt. In Glascockpits werden Flugzeuge vollends wie im Computerspiel geflogen – das Fluggefühl ist ein halbiertes, da nur noch Flugbewegungen als solche (Kurven, Steig-/Sinkflug, Start und Landung) erfahrbar sind. Die Maschine als ‚arbeitendes Material‘ kann nur noch bedingt gespürt werden. Wie Cvetnic (2008) anhand ihrer Auswertungen von Interviews mit Piloten zeigt, sind solche unmittelbaren Erfahrungen aber nach wie vor wichtiger Bestandteil der fliegerischen Kompetenz von Piloten.

Einen Schritt weiter geht die Entwicklung zum virtuellen Fliegen, wenn in Zukunft Kamerabilder den bisherigen Sichtflug ablösen. Die dann in das Cockpit projizierten Bilder sind computertechnisch aufbereitete Abbildungen der Umwelt. Damit ist eine technisch erhöhte Sicherheit angepeilt (durch Nebel sehen können, Bodenannäherung etc.); zugleich bedeutet dies aber auch, dass nahezu virtuell geflogen wird. Mit Schmiede (1996) gesprochen: Die Arbeit wird „abstraktifiziert“. Die schon eingesetzten Head-up-Displays können im Sinne der ‚augmented reality‘ als Schritt auf diesem Weg bezeichnet werden (vgl. Bandow 2006).

Auf lange Sicht werden die aktiv fliegenden Personen in eher passive Systemregulierer überführt, womit eine Reduktion der fliegerischen Leistung im engeren Sinne einhergeht, die nun im Wesentlichen von Rechnern übernommen wird. Zugleich weiten sich die kontrollierenden Tätigkeiten aus. Menschliche Fähigkeiten zur Steuerung von Systemen werden durch diese Entwicklung systematisch zurückgedrängt: Die Möglichkeit des „Er-

¹¹ Dabei sind insbesondere solche Systeme bedeutsam, die im Sinne einer kooperativen Automation Technik wie Menschen bestimmte Tätigkeiten zuweisen, und die Letztentscheidung beim Menschen verbleibt (vgl. Bandow 2006).

fahrung-Machens“ (Böhle et. al. 2002: 12) wird dadurch stark eingeschränkt.

Die zunehmende Automatisierung von Flugzeugen ist ein permanenter Prozess, der sich an bestehenden Flugzeugmustern wie insbesondere auch an neuen Modellen vollzieht. Werden neue technische Artefakte genutzt, so gibt es dementsprechende Handlungsanweisungen für Piloten – dies entspricht einer instruktiven Sozialisation in die neue Technik. Dabei bilden einfache Unterrichtungen in Handbüchern, theoretische Schulungen oder die Erprobung in Simulatoren die Stufen der Wissensvermittlung (vgl. Faber 2008). Idealerweise greifen diese Prozesse ineinander und wird jede technische Neuerung oder Verfahrensänderung so eingeführt. In der Praxis geschehen die Einführung neuer Technologien und die Einweisung in diese offensichtlich nicht immer zeitlich parallel. Die damit entstehenden Ungewissheiten müssen die Piloten dementsprechend in Eigenverantwortung regeln, solange bestimmte Handgriffe als fraglich erscheinen – und dies vor dem Hintergrund einer permanenten Aufzeichnung der flugbezogenen Parameter, einer andauernden Kontrolle und damit einer potenziellen Stresssituation. In dieser Situation einfach der Vorschrift zu folgen, kann zwar in Bezug auf unternehmerische Verhaltensnormen richtig sein, aber dem der Flugsituation angemessenen Verhalten widersprechen. Die Fluggesellschaften setzen daher in der Analyse von fliegerischen Problemen der Piloten auf ein non-punitives Fehlermanagement (vgl. Matuschek/Voß 2008). Dieses ermöglicht den Piloten (so ein mit dem Fehlermanagement befasster Pilot einer Airline) den Modus des „Reportauslösenden-Verhinderungs-Verfahrens“¹² – also des allein an den abstrakt an den Betriebsanleitungen und Verfahrensvorschriften orientierten fliegerischen Handelns – zu überwinden und die Beherrschung der realen Situation zu priorisieren – auch angesichts des Risikos, hierfür sich gegenüber dem Unternehmen verantworten zu müssen. Die eingeschränkte Reichweite abstrakter Richtlinien wird im non-punitiven Fehlermanagement anerkannt und damit zugleich erst in zweiter Linie der Verursacher nicht regelkonformen Verhaltens als Person fokussiert. Im Vordergrund steht die Analyse des Fehlerprozesses an sich, um daraus zu lernen. Dies verweist auf die hohe Verantwortung der Piloten, in gegebenen Situationen auch jenseits der Standardprozeduren zu

¹² Diesen Begriff prägte ein interviewter Pilot, den wir zu den Gepflogenheiten eines nicht strafbewehrten Fehlermanagements befragten.

entscheiden, was eine angemessene Reaktion ist. Dabei kann fliegerische Erfahrung nur nützlich sein, wozu auch die Sensibilisierung für Fluglagen zählt – quasi ein Gespür für die Bewegung im Raum allgemein, aber auch im Speziellen zur Maschine (vgl. Cvetnic 2006; 2008).

5. Resümee

Wie in anderen Bereichen werden im Luftverkehr zunehmend Informationssysteme verwendet, die auf vom eigentlichen Produktionsprozess abgelösten standardisierten Informationsmengen basieren. Die mittels Computersystemen integrierte Arbeit wird abstrakter und formalisierter, ihre Kontrolle und Standardisierbarkeit erhöht (vgl. dazu grundlegend Schmiede 1996; Baukrowitz/Boes/Schmiede 2001). Die Veränderung bezieht sich nicht allein auf die Arbeitsmittel (die Informationstechnologie), sondern auch auf den Arbeitsgegenstand (nun eben die Bearbeitung von Informationen). Die Unterschiede zwischen der ersten bzw. zweiten Jet-Generation im Vergleich zu den aktuellen per Fly-by-Wire und Glascockpit betriebenen Modellen stehen exemplarisch für die Tendenz zur technikzentrierten Konzeptualisierung des Luftverkehrs, die wohl noch nicht an ihrem Endpunkt angelangt ist.¹³

Das dürfte zumindest für eine Übergangszeit zu unterschiedlichen fliegerischen Arbeitskulturen führen: einerseits diejenigen, die nur noch virtuelles Fliegen gewohnt sind, mit entsprechend ausgerüsteten Flugzeugen umgehen und daraufhin abgestimmte Bildungsgänge absolviert haben. Demgegenüber stehen Piloten, die früher Flugzeuge geflogen haben oder immer noch fliegen, in denen die Technikzentrierung noch kein so großes Maß erreichte. Je nachdem, welcher Gruppe man angehört, steht im Vordergrund, im unmittelbaren Sinne fliegen zu können bzw. in der Lage zu sein, den richtigen Knopf zur richtigen Zeit zu drücken, um die Maschine in der

¹³ Die Überlegungen zu Flügen, die vom Boden aus gesteuert werden, sind weit vorangeschritten (unmanned aviation vehicle); vgl. dazu u. a. die Website des Luftfahrtbundesamtes (<http://www.lba.de>). Die 'Boden-Piloten' kommen damit dem Spieler von Virtual-Reality-Spielen immer näher, auch wenn ihre Verantwortung ungleich größer wäre. Analogien zur fahrerlosen S-Bahn sind offensichtlich; hier wie dort scheinen vor allem kulturelle Vorbehalte derzeit noch ein Vorantreiben der Technologie zu bremsen: Passagiere fühlen sich ohne Menschen, die entscheiden können, offensichtlich unwohl – in der Luft noch mehr als in schienengebundenen Umwelten der U-Bahn in Nürnberg.

Luft zu halten. Es steht zu vermuten, dass sich entlang dieser unterschiedlichen Erfahrungen unterschiedliche Arbeitskulturen ausbilden, die von einer ähnlichen Differenz gekennzeichnet sind, wie sie das Verhältnis etwa von Passagier- und Cargopiloten kennzeichnet. Diesen Umbruch in seinem für das Selbstverständnis der Piloten wohl bedeutendem Ausmaß (moderne versus traditionelle Piloten; Zukunfts- versus Auslaufmodell etc.) zu erfassen, könnte ein interessantes Feld für eine Ethnographie des Fliegens sein.

Über solche allgemeinen Prozesse hinaus sind aber auch Fragen der Aus- und Weiterbildung berührt. Zu fragen wäre etwa, ob virtualisiertes Fliegen erfordert, ‚authentisches‘ Fliegen zu simulieren, um Erfahrungswerte zu generieren, und wie ein solches Schulungsprogramm aussehen könnte. Dies führt unter anderem zu der weiteren Frage, inwieweit die Persönlichkeitsstruktur von Piloten in virtualisierten Bedingungen berührt ist: Sind in traditionellen wie in innovativen Formen des Fliegens die gleichen Fliegertypen gefragt oder setzt sich hier die angedeutete Ausdifferenzierung der Pilotenschaft fort? Das beträfe wiederum die Auswahlkriterien für Bewerber, die entsprechend abgeändert werden müssten.

Drittens schließlich ist auch die Frage nach der Qualität von Erfahrungen zu stellen. Schließlich werden auch Piloten hoch automatisierter Maschinen spezifische Erfahrungen sammeln und auch die Kontrolleure der vom Boden aus gesteuerten Flugzeuge werden ein subjektivierendes Verhältnis zu ihren Instrumenten aufbauen. Zwar gehen damit in Bezug auf das Fliegen eher mittelbare, durch Technologien gedämpfte Erfahrungen einher. Auf der anderen Seite entstehen aber auch neue Erfahrungen, z. B. diejenigen einer erweiterten Realität in der Arbeit mit Headup-Displays. Subjekte müssen dann eine Art ‚Gespür zweiter Ordnung‘ entwickeln, um die Unmittelbarkeit direkter Erfahrungen zu sichern: Wie Piloten manchmal am Vibrieren der Maschine noch nicht eingetretene Umstände vorwegnehmen können und sich damit einen Vorsprung in der Reaktion sichern, so müssen sie dann ein ähnliches Vermögen gegenüber den nur noch vermittelten Systemzuständen entwickeln. In welcher Art ein solcher Umgang mit den neuen Technologien möglich ist und welche Auswirkungen dies auf die Ausbildung, das berufliche Handeln und schließlich auch auf das Selbstverständnis von Piloten hat, ist bisher noch offen. Künftige Forschungsarbeiten, so die Schlussfolgerung aus dieser unbefriedigenden Situa-

tion, müssten sich daher insbesondere dem hybriden Interaktionszusammenhang von Technik und Menschen auf der Ebene informationstechnologisch vermittelter Authentizität und dem sich damit entwickelnden ‚virtuellen Gefühl‘ als Basis des erfahrungsgeleiteten Handelns in hoch automatisierten Umwelten zuwenden.

Literatur

- Bainbridge Lianne (1983): Ironies of automation. In: *Automatica*, 19 (1983) 6, S. 775–779.
- Bandow, Daniel (2006): *Head-up-guidance-Systeme und Mensch-Maschine-Interaktion*. Stuttgart.
- Baukrowitz, Andrea/ Boes, Andreas/ Schmiede, Rudi (2001): Die Entwicklung der Arbeit aus der Perspektive ihrer Informatisierung. In: Matuschek, I./ Henninger, A./ Kleemann, F. (Hg.): *Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde – Gestaltungskonzepte – Theoretische Perspektiven*. Wiesbaden, S. 219–235.
- Bergmann, Jörg/ Nazarkiewicz, Kirsten/ Finke, Holger/ Dolschus, Detlef (2008): „*Das gefällt mir gar nicht*“ – Trouble marking als professionelle Kommunikationsleistung im Cockpit beim Auftreten von technischen Zwischenfällen. In: Ingo Matuschek (Hg.): *Take off. Arbeit, Organisation und Technologie im Luftverkehr*. Berlin, S. 91–114.
- Böhle, Fritz (1992): Grenzen und Widersprüche der Verwissenschaftlichung von Produktionsprozessen – Zur industriesoziologischen Verortung von Erfahrungswissen. In: U. Mill (Hg.): *Th. Malsch: ArBYTE – Modernisierung der Industriesoziologie?* Berlin, S. 87–132.
- (1994): Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit. In: N. Beckenbach; W. van Treeck (Hg.): *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit*. Soziale Welt, Sonderband 9. Göttingen, S. 183–206.
- (1998): Technik und Arbeit. Neue Antworten auf „alte“ Fragen. In: *Soziale Welt* 49 (1998) 3, S. 233–252.
- Böhle, Fritz/ Milkau, Brigitte (1988): *Vom Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß*. Frankfurt/M./ New York.
- Böhle, Fritz/ Rose, Helmuth (1992): *Technik und Erfahrung. Arbeit in hochautomatisierten Systemen*. Frankfurt/M./ New York.
- Böhle, Fritz/ Bolte, Annegret/ Drexel, Ingrid/ Dunkel, Wolfgang/ Pfeiffer, Sabine/ Porschen, Stephanie (2002): *Umbrüche im gesellschaftlichen Umgang mit Erfahrungswissen. Theoretische Konzepte, empirische Befunde, Perspektiven der Forschung*. Reihe: ISF München Forschungsberichte, München.
- Braunburg, Rudolf (1994): *Der überfüllte Himmel: Luftfahrt im 21. Jahrhundert*. München.
- Cabon, Philippe/ Bourgeois-Bougrine, Samira/ Mollard, Regis (2003): Electronic pilot-activity monitor: a countermeasure against fatigue on long-haul flights. In: *Aviation, Space and Environmental Medicine* 74 (2003) 6. Alexandria, S. 679–682.
- Cvetnic, Tanja (2006): *Technisierung im Flugverkehr und die Tätigkeit von Piloten*. Diplomarbeit Universität Augsburg MS, 101 S.

- (2008): Cockpitautomatisierung und das *erfahrungsgeleitet-subjektivierende* Arbeitshandeln von Piloten. In: Matuschek, Ingo (Hg.): Take off. Arbeit, Organisation und Technologie im Luftverkehr. Berlin, S. 71–89.
- Faber, Gerd (1994): Pilotenausbildung an Hochschule? Eine Studie im Auftrag der Vereinigung Cockpit (VC), Vereinigung Cockpit e.V., Frankfurt/M./ Darmstadt/ Chemnitz.
- (2005): Eichsfelder Erklärung. In: Ders. (Hg.): Sicherheit durch Qualifikation. Erhöhte Flugsicherheit durch besser ausgebildete Piloten. 9. FHP-Symposium. Darmstadt.
- (2008): Verkehrspilotenausbildung in Deutschland. In: Matuschek, Ingo (Hg.): Take off. Arbeit, Organisation und Technologie im Luftverkehr. Berlin, S. 25–47.
- Fitzsimons, Bernard (2002): Paperless Cockpits in prospect. In: Touchdown 2 (2002) 6. Andover, S. 33–37.
- Frick, Frank (1997): Flug in die Zukunft. „Menschliches Versagen“: Fehlentscheidungen im Cockpit und was dahinter steckt. In: Bild der Wissenschaft 5 (1997). Stuttgart, S. 67–69.
- Hanke, Harald (2003): Einflüsse digitaler Glas-Cockpits von Verkehrsflugzeugen auf das Qualifikationsprofil der Piloten. Dissertation an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz, MS, 211 S.
- Heinrich, Claus (2005): RFID and Beyond – Growing Your Business Through Real World Awareness. Indianapolis, Indiana.
- Hoffmann, Eric/ Nicolaon, Jean-Pierre/ Zeghal, Karim (1999): Transfer of separation responsibilities to aircraft. The Freer-Flight evolutionary Air-Ground cooperative ATM Concepts. In: Skyway – The Eurocontrol Magazine. Band 4 (1999) 13. Brüssel, S. 26–30.
- Littek, Frank (2002): Airliner-Cockpits – Piloten Arbeitsplätze aus acht Jahrzehnten. München.
- Lutz, Klaus (2000): Geeignete Darstellungstiefen komplexer Flugsysteme zur Optimierung der System Awareness von Verkehrspiloten. In: Jahrbuch der DGLR, Band 2. Bonn, S. 1115–1124.
- Matuschek, Ingo (Hg.) (2008): Take off. Arbeit, Organisation und Technologie im Luftverkehr. Berlin.
- (2008a): Securogenese: Das Erzeugen von Sicherheit im kommerziellen Luftverkehr. In: Ders. (Hg.): Take off. Arbeit, Organisation und Technologie im Luftverkehr. Berlin, S. 227–247.
- Matuschek, Ingo/ Voß G. Günter (2008): Die Schwingen ausbreiten ... Hochleistungsmanagement in der kommerziellen Luftfahrt. In: Pawlovsky, Peter/ Mistele, Peter (Hg.): Hochleistungsmanagement – Entwicklung und Nutzung vorhandener Leistungspotenziale in Organisationen. Wiesbaden (im Druck).
- Müller-Nalbach, Frank (1997): Use of Automation. Procedures and Guidelines for the Use and the Operation of Glass Cockpit. In: Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt, Bericht 2. Bonn, S. 241–250.
- Onken, Reiner/ Walsdorf, Anton (2001): Assistant systems for aircraft guidance: cognitive man-machine cooperation. In: Aerospace Science and Technology 5 (2001) 8. Paris, S. 51–520.
- Rammert, Werner (2002): Technik als verteilte Aktion. Wie technisches Wirken als Agentur in hybriden Aktionszusammenhängen gedeutet werden kann. In: Technical University Technology Studies Working Papers 3, Manuskript. Berlin 2002, 15 S.
- Rammert, Werner/ Schulz-Schaeffer, Ingo (Hg.) (2002): Können Maschinen handeln? Soziologische Beiträge zum Verhältnis von Mensch und Technik. Frankfurt/M. et al., S. 11–64.

- Ropohl, Günther (1991): Technologische Aufklärung. Frankfurt/M.
- Rothfischer, Brigitte (2001): Piloten: Nicht jeder ist berufen. In: AERI-International 8 (2001), S. 52–54.
- Sachs, G./ Sennes, U. (2000): 3D-Flugbahn-Display mit Nick- und Rollsteuerungskoordination. In: Jahrbuch der DGLR 1 (2000). Bonn, S. 329–337.
- Saint-Exupéry, Antoine de (2006a [1929]): Südkurier. Frankfurt/M.
- (2006b [1931]): Nachtflug. Frankfurt/M.
- Schmid, Ronald (2000): Pilot-in-Command oder Computer-in-Command? Überlegungen zum Widerstreit zwischen technologischem Fortschritt und der Handlungsverantwortlichkeit des Piloten. In: Zeitschrift für Luft- und Weltraumrecht 49 (2000) 3. Köln, S. 347–360.
- Schmidt, Rolf (2001): Höhenauswertung von SSR Mode S-Antworttelegrammen. In: Ortung und Navigation 1 (2001), S. 63–71.
- Schmiede, Rudi (Hg.) (1996): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der "Informationsgesellschaft". Berlin.
- Sydow, Jörg (1985): Organisationsspielraum und Büroautomation. Zur Bedeutung von Spielräumen bei der Organisation automatisierter Büroarbeit. Berlin u. a.
- Schneiderer, Joachim (1999): Fehlermanagement und Risikobewusstsein. Über Risiken im täglichen Linienbetrieb. VC Info, Heft 1-2 (1999), Frankfurt/M., S. 24–26.
- Schumann, Michael/ Baethge-Kinsky, Volker/ Kuhlmann, Martin/ Kurz, Constanze/ Neumann, Uwe (1994): Trendreport Rationalisierung. Berlin.
- Steinke, Sebastian (2001): Stilles Glück über dem Nordatlantik – Neues Kommunikationssystem für Langstreckenflugzeuge. In: Flug Revue 4 (2001). Stuttgart.
- Stünkel, Rolf (2002): Was tun, wenn die Automatik versagt? Im Zweifel: Stick and Rudder. In: Flieger Magazin 7 (2002). Hamburg, S. 38–41.
- Timpe, Klaus-Peter (1998): Mensch-Maschine-Interaktion in kooperativen Systemen der Flugsicherung und Flugführung. TP 6: Der Einfluss des Automatisierungsgrades von Flugzeugen auf ihre Verlässlichkeit. Zwischenbericht IPA der TU Berlin. Berlin, MS, 55 S.
- Tautz, Andreas/ Hotes, Andreas/ Anders, Geerd (1997): Untersuchung der Arbeitssituation im Cockpit moderner Verkehrsflugzeuge bei Einführung neuer Informationsverarbeitungs- und -darstellungsmöglichkeiten. Abschlussbericht, Institut für Lift- und Raumfahrt, TU Berlin. Berlin, MS, 59 S.
- van Beveren, Tim (1997): Runter kommen sie immer – Die verschwiegenen Risiken des Flugverkehrs. Frankfurt/M./ New York.
- Völckers, Uwe (2000): Gate-to-Gate. Sicherheit am Boden und in der Luft. In: Flugleiter 2 (2000) Frankfurt/M., S. 43–47.
- Wassertheurer, Raine (1997): Automatisierung im Cockpit: Unterstützende Technologie oder Gefahrenquelle? In: Flug Revue 4 (1997). Stuttgart, S. 30–34.
- Westphal, Peter/ Wagner, Otto (2000): Optimierung der Flugsicherheit durch Generierung Fuzzy Logic basierter Cockpitwarnungen. In: Jahrbuch der DGLR 1 (2000). Bonn, S. 283–292.
- Weyer, Johannes (1997): Die Risiken der Automationsarbeit. In: Zeitschrift für Soziologie 26 (1997) 4. Stuttgart.

Jochen Konrad

Spielewelt und Arbeitswelt.

Strukturen und Parallelen im Spannungsfeld Arbeit und Online-Spiele

1. Einleitung

Auf den ersten Blick haben Online-Spiele wenig mit Arbeit gemein – so steht eher das Gegenteil – Spiel- und Freizeit – im Vordergrund. Die Verschränkung beider Welten ist kaum gegeben, auch wenn gemutmaßt werden kann, dass der eine oder andere Spielende aus Langeweile am Arbeitsplatz auf ein Computerspiel zurückgreift. Im konkreten Gespräch mit (Online-)Spielenden ergibt sich ein neuer Einblick auf die Spiewelt, die den Aspekt der Arbeit thematisiert. Es werden nicht nur die eintönigen Passagen der Spiele, in denen oft monotone Arbeiten verrichtet werden müssen, als ‚Arbeit‘ bezeichnet, vielmehr erscheint die Art und Weise, wie Online-Spieler von der Interaktion mit anderen Spielern bei der Lösung einer gemeinsamen Aufgabe berichten, Erzählungen vom Arbeitstag in einem Unternehmen sehr ähnlich. So gibt es Klagen, das Spiel wäre schlecht verlaufen und nicht alle Spieler hätten die Sache ernst genug genommen, Gruppenmitglieder würden sich streiten und sich Aktivitäten außerhalb des Spiels widmen und, im „echten“ Leben hätten sogar Mitspieler eine Affäre, obwohl beide nicht miteinander verheiratet wären. Gibt es also doch Verschränkungen beider Welten, der Spiewelt und der Arbeitswelt? Herauszuarbeiten, wie und auf welchen Ebenen sich diese vollziehen, ist das Ziel der vorliegenden Studie. Im Mittelpunkt stehen dabei die Online-Spiele, da sich besonders bei diesem Spielegenre Berührungspunkte ergeben, weil die Interaktion mit anderen Menschen hier im Vordergrund steht und Bezüge zum Arbeitsleben so besonders deutlich werden. Die Studie fand im Rahmen eines eigenen, unabhängigen Forschungsprojekts des Autors statt.

Mit Blick auf historische Parallelen, zu denken ist hier an die Arbeitersportbewegung zum Anfang des 20. Jahrhunderts (Schönberger 1995: 190f.), wäre es allerdings zu kurz gegriffen, einfache Strukturparallelen zur Arbeit zu konstatieren. Mit Blick auf Arbeit allgemein stellt in Sport und in dieser Studie das Onlinespiel unterschiedliche Lebenswirklichkeiten dar, deren Analyse nicht auf rein symptomatischer Ebene realisierbar sein darf,

da dies dazu verleiten könnte, sowohl die verschiedenen Bedeutungsgehalte vergleichbarer Strukturen in unterschiedlichen sozialen Kontexten zu ignorieren, als auch den Lebensprozess in seiner Gesamtheit nur als Analogie im Bereich der Kapitalverwertung zu interpretieren. Vielmehr gilt auch in dieser Untersuchung, dass scheinbar gleiche oder parallele Verhaltensmuster und Erscheinungsformen zwar deutlich erkennbar werden, ihnen jedoch in den jeweiligen Aspekten der Lebensführung (Voß 1995: 32f.) meist ganz unterschiedliche Motivationsbündel zugrunde liegen.

2. Virtuelle Welten

Allgemein betrachtet umfassen Computerspiele und insbesondere Online-Spiele ein weites Feld von elektronischen Spielmöglichkeiten. Spiele verschiedenster Genres, wie beispielsweise Sport-, Strategie-, Puzzle-, Kriegs- und Autorennspiele, lassen sich heute auf verschiedenen Spieleplattformen wie Handys, Konsolen oder PCs realisieren. Computerspiele lassen sich in zwei wichtige Bereiche aufteilen: die Spiele, die allein oder mit Freunden am gleichen Gerät zusammen gespielt werden und die Online-Spiele, die in den letzten Jahren immer populärer wurden.¹ Als Hauptgrund hierfür ist die rasante technische Entwicklung und schnelle Verbreitung des Internet zu nennen. Ein Internetanschluss in Form von DSL oder anderen Breitbandlösungen, mit denen die Spieler konstant und schnell online sein können, ist inzwischen für nahezu jeden erschwinglich und verfügbar geworden.

Gleichzeitig hat sich ein neues Computerspiel-Genre entwickelt, welches genau diesen Technologiesprung massiv nutzt: die Online-Spiele, inklusive der für diese Arbeit relevanten MMORPGs, der Massively Multiplayer Online Roleplaying Games, also der ‚Massiven Multispieler Online Rollenspiele‘. Bei diesen Spielen ist es möglich, rund um die Uhr mit anderen Spielern weltweit in Echtzeit zu agieren. In virtuellen, meist dreidimensionalen Welten, können Spieler mit- und gegeneinander spielen und interagieren, wobei ein zentraler Aspekt dieser Spiele die Kommunikation mit anderen Spielern auf verschiedenen Ebenen ist. Dies funktioniert mit den meist im

¹ Vgl. hierzu die neuesten Studien und Umfragen, beispielsweise in der Computerzeitschrift *c't* (Gieselmann 2007), aus denen eine klare Teilung der Spielewelt in Online- und Offlinespiele hervorgeht und zu denen jeweils völlig andere Motivationen der Spieler vorliegen.

Spiel integrierten Möglichkeiten wie Chats, Messaging (das heißt das Versenden von Kurznachrichten) und Voice-Over-IP (das Telefonieren miteinander über das Internet).

Oft bevölkern mehrere tausend Spieler gleichzeitig eine sehr ausgedehnte virtuelle Welt. Diese Welt wird auf Servern, also auf von Spieleanbietern zentral bereitgestellten Computersystemen, verwaltet. Dort läuft die gesamte Spielmechanik ab, während der Spieler ein so genanntes Clientprogramm auf seinem Rechner zuhause installiert hat, auf dem sich Dinge wie Musik, Grafik und die Steuerung der Charaktere vollziehen. Der Spieler wird mit einem Avatar, einer virtuellen Gestalt, deren physische und funktionale Ausgestaltung der Spieler bestimmt, in der Spielewelt repräsentiert.²

Für diesen Aufsatz wurden hauptsächlich die Spiele „World of Warcraft“ und „EVE-Online“ berücksichtigt.³ Bei World of Warcraft handelt es sich um das weltweit erfolgreichste Onlinespiel mit ca. acht Millionen registrierten Spielern.⁴ In einer dreidimensional dargestellten Fantasiewelt mit Zaubern, Drachen, Trollen und ähnlichen Figuren werden Spieler in zwei Gruppen unterteilt, die sich feindlich gegenüberstehen und sich jederzeit bekämpfen können. Für diese Kämpfe können Spieler allein agieren oder sich mit anderen Spielern zu Gruppen zusammenschließen. EVE-Online ist ein Weltraum-Handelsspiel, das in einem ausgedehnten, dreidimensionalen Universum angesiedelt ist. Hier ist der Vergleich zur Arbeitswelt naheliegender, da dem Spiel ein sehr komplexes, zutiefst kapitalistisches Modell zugrunde liegt. Die Spieler kaufen und verkaufen Dinge, die jeweils in eigener Arbeit hergestellt werden, und sie erwirtschaften so Geldbeträge, mit denen wiederum spielrelevante Dinge wie Kleidung, Ausrüstungsgegenstände und Raumschiffe oder auch Fähigkeiten der Spielfigur gekauft werden können. Dies ist zwar auch bei World of Warcraft so, jedoch nicht in dem Ausmaß und mit den Konsequenzen wie bei EVE-Online. Gerade durch die Möglichkeit des Erwerbs von Vermögen scheint der Unterhaltungswert des Spiels in den Hintergrund zu treten, und die Befragten sprechen von einem „Ernst“ im Spiel. Damit kommt ein als unangenehm be-

² Zur genaueren Einteilung in Genres, Details zu Computerspielen, insbesondere Online-Spielen vgl. Smith (2006), und es lohnt sich auch für einen schnellen Einstieg in die (Spiele-)Materie, diverse Foren und Internetplattformen der Spieleindustrie zu besuchen, beispielsweise <http://www.gamespot.com>.

³ <http://www.worldofwarcraft.com>; <http://www.eve-online.com>.

⁴ Stand: Januar 2007, vgl. <http://www.gamespot.com> (21.2.2007).

schriebener Faktor ins Spiel, der oft mit dem Begriff Arbeit umschrieben wird. Auch der Transfer von im Spiel erwirtschaftetem Geld in das Real Life ist hier möglich, und es hat sich eine ganz reale Dienstleistungsindustrie um Online-Spiele gebildet.

3. Anlage der Untersuchung

Dieser Artikel basiert auf intensiven Interviews, die mit Online-Spielern zum Teil mehrfach geführt wurden, und teilnehmenden Beobachtungen. Hierzu wurde das offene Interview, unterstützt durch einen Leitfragenkatalog, gewählt. Bei einem Drittel der Befragten bot sich die Gelegenheit, sie direkt beim Spielen zu beobachten und Fragen zu stellen.

Die Auswahl der Interviewpartner geschah zunächst auf Grundlage des persönlichen Netzwerks des Autors im IT-Bereich. Die meisten Interviewpartner jedoch wurden nach dem Einstieg in die ‚Onlinewelten‘ direkt aus den Spielen gewählt, wodurch sich eine interessante Verteilung der Befragten bezüglich deren Lebensführung ergab. Das Alter der 32 Befragten lag zwischen 25 und 45 Jahren, und die meisten standen zum Zeitpunkt der Interviews in Normalarbeitsverhältnissen, das heißt sie arbeiteten täglich von Montag bis Freitag mit festen Arbeitszeiten beziehungsweise unter Gleitzeit mit festen Kernzeiten. Außerdem wurden auch einige Studenten befragt, die kurz vor dem Abschluss ihres Studiums standen. Alle Befragten waren männlich, was an dem sehr geringen Frauenanteil der Online-Games lag – nach einer Studie von Cypra (2004) liegt dieser bei unter drei Prozent. Ein Teil der Befragten stammte aus der IT-Branche, die meisten jedoch aus verschiedenen Berufsgruppen, wie beispielsweise ein Bankkaufmann, ein Arbeiter in der Fertigung in einem großen Betrieb, Angestellte in Banken und Versicherungen und ein Allgemeinmediziner. Auch die jeweiligen Lebensweisen unterschieden sich sehr stark: Die Befragten lebten als Single, verheiratet, in fester Beziehung, mit oder ohne Kinder.

Alle Befragten nannten eine Vielzahl an Aktivitäten außerhalb der Spiele- und Arbeitswelt, insbesondere Sport, Freunde, Familie, Kinder sowie verschiedene andere Hobbies. Es gab nur zwei Ausnahmen, bei denen sich das Stereotyp des typischen Computerspielers zu bestätigen schien: Ein typischer ‚Nerd‘, der sich sowohl bei der Arbeit als auch privat fast nur mit

Technik, Computern und Spielen beschäftigte, und ein vor kurzem geschiedener Mann, der zur Zeit des Interviews sein Leben ausschließlich in Arbeit, Onlinespiel und Schlaf aufgeteilt hatte. Bis auf diese beiden Personen konnte auch diese Studie nicht feststellen, dass die stereotype Annahme, dass Computerspieler nahezu ausschließlich Zeit vor dem Computer verbringen würden und nur ein sehr begrenztes anderwärtiges Sozialleben hätten, richtig ist.⁵

Die durchschnittliche Spielzeit der Befragten betrug dennoch 15 bis 25 Stunden pro Woche, was auch ungefähr den Werten der Studie von Cypra (2004) entspricht.⁶ Je nach gegenwärtiger privater, beruflicher oder spielbezogener Situation wurde betont, dass teils wesentlich weniger, aber unter Umständen auch wesentlich mehr gespielt wurde, mitunter bis zu 60 Stunden pro Woche. „Letzte Woche gab’s eine große Gruppenaktion, da haben wir im Prinzip von Freitag bis Sonntag durchgespielt. (...) Jetzt ist wieder Zeit für Fußball“, meint Andi, 42 Jahre alt. Die Interviewten passen das Onlinespiel auf sehr unterschiedliche Weise in ihr Leben ein. „Im Sommer spiele ich viel weniger, (...) und Familie habe ich ja auch noch“, betont beispielsweise Alexander, 39 Jahre. Es liegen also eine Vielzahl konkurrierender Konzepte vor, aus denen kreativ gewählt wird. „Mal spiele ich, mal gehe ich mit Freunden weg, (...) immer vor dem Computer – das geht gar nicht“, meint Eike, 29 Jahre. Dies wurde von den meisten Befragten bestätigt, denn je nach Jahreszeit, Wetter, alternativen Möglichkeiten der Freizeitgestaltung wird ausgewählt, und nur bei wirklich großen Spieleanstrengungen, in denen der Spieler unbedingt aktiv am Spiel teilnehmen muss, wirkt der Druck, der von der jeweiligen Gruppe ausgeht

4. Spielewelt und Arbeitswelt im Vergleich

Werden Spielewelt und Arbeitswelt in Beziehung gesetzt, lassen sich folgende Aspekte herausarbeiten: Zunächst ist für nahezu alle Online-Spiele festzustellen, dass nur dann das ganze Spiel durchgespielt beziehungsweise erlebt werden kann, wenn die Spieler sich zu Gruppen mit anderen Spie-

⁵ Dies wird inzwischen von einer Vielzahl von Studien (vgl. Vorderer/Bryant 2006; Nachez/Schmoll 2002) belegt.

⁶ Diese Zahlen werden auch für die entsprechende Altersgruppe durch die Leserbefragung der Zeitschrift c’t (Gieselmann 2007) bestätigt.

lern zusammenschließen. In World of Warcraft sind dies die ‚Gilden‘, bei EVE-Online bezeichnenderweise die ‚Corporations‘. In beiden Spielen wird dadurch der Projektcharakter der Spiele unterstrichen, der Parallelen zur Arbeitswelt hat. Eine Aufgabe muss erledigt werden, die Beteiligten diskutieren darüber, Ideen werden gemeinsam gesammelt – ein Projekt entsteht. Hierzu wird eine Anzahl von Personen mit spezifischen, lösungsrelevanten Fähigkeiten herangezogen, und im Spiel entsteht hier die ‚Gruppe‘, die genauso wie in der Arbeitswelt ‚Stellenangebote‘ verschickt oder öffentlich macht beziehungsweise aktiv nach Spielern mit der erwünschten Erfahrung oder bestimmten Fähigkeiten sucht. Diese Erfahrungen und Fähigkeiten können im Spiel erlernt oder erkauft werden. Die Spielidee beinhaltet ein komplexes System von Kasten, Berufsgruppen und Charakteren, deren Fähigkeiten asymmetrisch verteilt sind, wodurch eine Arbeitsteilung als Grundmodus der Zusammenarbeit zwingend entstehen muss.

Das tägliche Spielen in der Gruppe bindet die Spieler zum Teil zeitlich stark ein. Eine Kernzeit für gemeinsame Spiele scheint vor allem werktags zwischen 20 und 23 Uhr zu sein. Bei größeren Projekten wird das ganze Wochenende oder zumindest ein beträchtlicher Teil davon dem Spiel gewidmet. „Wenn wir eine Aktion geplant haben, bin ich meistens ab 19 Uhr online. Bis 20 Uhr sind die anderen alle da. (...) Normalerweise gehe ich dann um 23 Uhr oder so offline, (...) wenn die anderen sich auch aufs Ohr hauen müssen. Die meisten müssen ja arbeiten“, meint Marc, 29 Jahre. Der Interviewausschnitt lässt sich so interpretieren, dass es in der Spielewelt feste Arbeitszeiten gibt, die in etwa dem Modell von Gleitzeit mit fester Kernzeit in der Arbeitswelt entsprechen, auch wenn für das Spiel weniger Stunden pro Tag aufgewendet werden.

Die Projekte der Spielewelt beschränken sich nicht auf kämpferische Handlungen, wie beispielsweise das Töten eines Monsters oder der Kampf gegen eine feindliche Gruppe, die sich in wenigen Stunden erledigen ließen. Ein Großteil der Spielzeit wird vielmehr für die Koordinierung, das Training und das Erlernen der nötigen Fähigkeiten der jeweiligen Spielfiguren beziehungsweise Gruppenmitglieder aufgewandt und kann sich über Wochen und sogar Monate hinziehen. „Das Größte, was wir zusammen in der Gruppe gemacht haben, war letztes Jahr: Da waren wir fast 40 Mann, (...) und haben gut drei Monate trainiert“, so der 42-jährige Interviewte

Andi. Dies bedeutet, dass sich die Spielenden oft nicht nur in einem ähnlichen zeitlichen Rahmen wie in Projekten der Arbeitswelt befinden, sondern es gibt dadurch auch ein starkes Interesse, die entsprechenden Mitspieler mit den benötigten Fähigkeiten durch Anreize in der Gruppe zu halten: André, 35 Jahre, beschreibt dies so: „Es hat ewig gedauert, bis wir alle Spieler zusammen hatten. Natürlich hatten wir manchmal Probleme (...) vor allem dabei, die zu koordinieren und motiviert zu halten.“ Diese Anreize vollziehen sich oft über den Status und das Prestige einer Gruppe in der entsprechenden Spielewelt, und gleichzeitig fragen sich die Spieler oft, ob dieser Status und das Prestige der jeweiligen Gruppe für den Lebenslauf der eigenen Spielfigur dienlich sind. Ähnlich könnten Überlegungen von Mitarbeitern eines Unternehmens interpretiert werden, wie gut sich der Firmenname in ihrem Lebenslauf für die eigene Karriere eignet.⁷ Dieses Bewusstsein von der Qualität der verschiedenen Gilden wird im Gespräch mit Erkan, 33 Jahre, deutlich, der sagte, „dass wir eine der wichtigsten Gilden in Europa sind, so kriegen wir leicht gute Mitspieler“. Ebenso wie in der Spielewelt entscheidet der Arbeitssuchende im ‚richtigen‘ Leben sich für oder gegen einen bestimmten Arbeitgeber, etwa auch, wenn die Arbeit bei einem prestigeträchtigen Unternehmen nicht optimal ist, der Name und das Ansehen der Firma jedoch attraktiv genug erscheinen. Besonders bei den EVE-Online-Spielern wurde diese Parallele offensichtlich. Dem Spieler stehen dort alle Karrieremöglichkeiten offen, und er kann sich aus einem komplexen Geflecht von Status, Geldgewinn, Fähigkeiten und Motivationen heraus entscheiden, welchen Beruf und welche Klasse beziehungsweise welchen Stand er wählt (hier ist er der realen Welt um einen Schritt voraus), und sich beispielsweise aussuchen, ob er Bauer, Koch oder Anführer einer Gruppe, Gilde etc. werden möchte. Gleichzeitig kann er wählen, ob er dabei eher an einer kleineren Aufgabe teilnehmen möchte oder bei der Gewinnmaximierung, beim Kampf oder im Dienstleistungssektor nach streng kapitalistischen Regeln in prestigeträchtigen Gruppen mitwirkt. Ralph, 25 Jahre, äußert sich zu diesem Prestigegegewinn durch die Aufnahme in eine Gruppe so: „Das war einfach zu cool, als die mich in ihre Gruppe gelassen haben, (...) endlich war ich drin. (...) Hinter denen war ich schon Monate her“.

⁷ Vgl. hierzu diverse Umfragen zu den „beliebtesten Arbeitgebern“, welche ebendieses Prestige widerspiegeln, vgl. Financial Times Deutschland (2005).

Prestige und Status manifestieren sich im Spiel nicht nur über die jeweilige Gruppe, sondern auch über verschiedene Gegenstände der Spielewelt. Ausrüstungsgegenstände, Kleidung, aber auch Fähigkeiten werden vom Spieler als Statussymbole genutzt, das heißt erworbene Punkte und Geld werden für besonders schöne Rüstungen und Kleidung ausgegeben. Der Spieler ist aber wiederum in deren Wahl eingeschränkt, denn die Kleidung und die physische Erscheinung im Spiel sind charakter- und aufgabengebunden, es wird also wie in der Arbeitswelt eine Art ‚Berufskleidung‘ getragen.

Wie im Arbeitsleben muss der Online-Spieler oft lang an einer eintönigen Aufgabe sitzen, um virtuelles Geld zu verdienen, mit dem er sich etwas Neues kaufen kann. Ein Beispiel aus World of Warcraft ist das stundenlange Töten von Mitspielern oder Tieren in der Spielewelt. Der 34-jährige Jürgen beklagt sich darüber, dass er „tagelang Schildkröten erschlagen musste, um genügend Punkte zu bekommen“, mit denen er sich dann neue Fähigkeiten kaufen konnte. In diesem Zusammenhang zeigten sich die Befragten besonders oft frustriert darüber, dass sie des Öfteren richtig „arbeiten“ müssten. Der Faktor Spaß reduziert sich durch die Monotonie im Spiel, jedoch werden die Spieler durch Anreize – beispielsweise schönere Kleidung oder bessere Fähigkeiten – motiviert gehalten. In diesem Zusammenhang erwähnten die Befragten auch, dass eintönige Arbeiten am Arbeitsplatz für ähnliche Frustrationen sorgten und für beide Welten galt die gleiche Unzufriedenheit: „Jetzt *muss* ich sowas machen!“

Psychologische Studien haben festgestellt, dass bei den Online-Spielen ein bedeutungsvolles soziales Beziehungsgeflecht entsteht (Chan/Vorderer 2006: 85ff.). Innerhalb dieses Beziehungsgefüges entstehen auch mehrschichtige Verschränkungen mit dem ‚echten‘ und virtuellen Leben außerhalb der reinen Spielinteraktion. Das heißt, es wird teilweise nur online kommuniziert und sich über spielrelevante Themen ausgetauscht, aber es entstehen auch Freundschaften darüber hinaus: Spieler chatten, telefonieren, treffen sich und pflegen enge persönliche Kontakte. Auch hier sind deutliche Parallelen zur Arbeitswelt erkennbar, wobei auffällig ist, dass in der Studie von Cypra (2004) die Bedeutung der sozialen Kontakte im Spiel zwar noch hinter denen des Arbeitslebens zurücksteht, jedoch nahezu auf gleicher Ebene liegt. Zwar sind beide Bereiche im Vergleich zur Bedeutung

von ‚realen‘ Freunden und Familie weniger relevant, jedoch scheinen die Bedeutungen der sozialen Kontakte im Spiel und bei der Arbeit relativ gleichwertig zu sein und nahezu gleich stark und wirkungsvoll in das Leben außerhalb beider Welten auszustrahlen.

Selbstredend unterscheiden sich die Spielewelten von der Arbeitswelt an signifikanten Punkten. So ist die Einteilung der Spielewelt in verschiedene Kasten, Klassen oder Stände, in denen eine Vielzahl von Berufen erlernt werden können und sich Spezialisten herausbilden, der Arbeitswelt zwar nachempfunden, jedoch wird hier ein anderes System der Belohnung für getane Arbeit nötig, um Motivationen aufrechtzuerhalten – anders als die Arbeit in einem Unternehmen lässt sich ein Spiel jederzeit beenden. Daher ist in der Spielewelt die ‚Instant Gratification‘ ausschlaggebend, also die sofortige Belohnung in Form von neuen Fähigkeiten, schönerer Kleidung, Geldeinheiten oder Abzeichen. Sie stellt hier die Hauptkompensation dar und scheint für die Spieler einer der Hauptfaktoren zu sein, immer weiter spielen zu wollen. In den Interviews wird deutlich, wie die Spielewelt im Vergleich zur Arbeitswelt als intensiver erlebt wird: „Im Game ist einfach mehr los“ (Andi, 42). Es scheint als würde dies sowohl für die sofortigen Belohnungen nach einer erfolgreich gelösten Aufgabe gelten – „es war schon geil, als ich die neue Waffe endlich hatte“, so Simon, 26 Jahre – als auch für die Leistungen, die online erbracht werden müssen: „Es gibt schon immer was zu tun“, meint Andi, 42 Jahre. Ihren Höhepunkt findet die Projektarbeit in diesem intensiven Erleben, das wiederum einen starken Anreiz zum Weiterspielen darstellt. Alle Befragten gaben an, dass sie, im Vergleich zur Arbeitswelt, im Spiel in der Gruppe ein höheres Pflichtgefühl in intensiven Situationen erleben und unbedingt den erfolgreichen Ausgang der Situation garantieren möchten. „Man kann nicht so einfach abhauen, (...) sonst werden die anderen richtig sauer. Jeder hat seine Aufgabe und muss die auch erledigen, sonst klappt nix“ so Rüdiger, 37 Jahre. Somit stellt sich die Spielewelt auch als weniger flexibel und kompensationsfähig dar, wenn es um die notwendige Disziplin geht. Bis zu 40 Spieler müssen bei der Lösung einer im Spiel gestellten Aufgabe gleichzeitig teilnehmen, und diese verlangt es, dass jeder ‚funktioniert‘, anwesend ist und dem Anführer der Gruppe folgt. Auf die Frage, ob es denn möglich wäre, dass während einer

gruppenweiten, gemeinsamen Aktion ein Mitspieler zur Toilette gehen darf, kam oft eine ähnliche Antwort: „Der geht nicht zur Toilette!“

Auffällig war auch, dass es bei einigen Spielern eine Umkehr der Berufswahl im Spiel gibt – der Abteilungsleiter im ‚echten‘ Leben sucht sich im Spiel lieber eine kleine Rolle und nimmt als reguläres Teammitglied eine eher untergeordnete Position ein. Ebenso scheint sich auch der Manager lieber einen ruhigen Posten zu suchen, während aber der kleine Angestellte oder Arbeiter durchaus zum Gruppenführer aufsteigt. Es muss jedoch beachtet werden, dass nur wenige Spieler immer nur eine Spielfigur bevorzugen. Die Mehrheit der Spieler experimentiert mit verschiedenen Charakteren und sucht sich so die zu den aktuellen Neigungen am besten passende Spielfigur aus. Eine Tendenz zur inversen Positions- beziehungsweise Berufswahl in der Spiele- und Arbeitswelt ist jedoch erkennbar. „Ich hab schon alles ausprobiert, bin dann aber doch bei meinem Hauptcharakter geblieben“ so Frank, 37 Jahre, der im Spiel eine untergeordnete Rolle als Kämpfer spielt, jedoch in der Arbeitswelt Manager mit Personalverantwortung ist.

Eine deutliche Beeinflussung beider Welten aufeinander scheint es nur in einem Bereich zu geben. Das Spannungsfeld Arbeit und Freizeit zeigt sich darin, wie sich beide Welten miteinander zeitlich arrangieren lassen. Ein übermäßig langes Wachbleiben scheint bei nahezu allen Spielern gleichsam zu existieren, denn „es kommt schon mal vor, dass es länger wird, (...) so bis 3 oder 4 Uhr morgens“ (Erkan, 33). Dies schlägt sich nach eigenen Aussagen in Form von weniger Leistung bei der Arbeit nieder. Man geht zum Teil erst sehr spät schlafen, obwohl man am nächsten Tag schon um 7 Uhr wieder aufstehen muss, was bei anderen Freizeitbeschäftigungen nicht im selben Ausmaß vorkommt. „Mann, war ich fertig, (...) zum Glück war bei der Arbeit nicht viel los am nächsten Tag, das hätte ich nicht geschafft. Ich habe höchstens eine Stunde geschlafen“, meint Simon, 26 Jahre.

Verfügbare Freizeitstunden, beispielsweise durch aufgelaufene Überstunden und Urlaub werden oft für das Spiel genutzt: „Zum Glück hatte ich noch ein paar Urlaubstage und meine Freundin war beschäftigt“ (Andi, 42). Ohne das Onlinespiel hätte man dies ganz anders gestaltet, denn „den Urlaub hätte ich sonst ganz anders gelegt. Mal ein langes Wochenende oder so“ (Andi, 42). Auch Bernd, 32 Jahre, hat „letztes Jahr extra Urlaub ge-

nommen, weil wir einen großen Schlachtzug hatten“. Vor allem unter denjenigen Befragten, die unter Gleitzeit arbeiteten, gaben viele an, die flexible Zeit für das Onlinespiel nutzbar zu machen. „Ich bin schon ab und zu eine ganze Woche lang nach der Arbeit zwei Stunden eher nach Hause gegangen. (...) Für die Überstunden bin ich einfach ein paar Mal länger geblieben – zum Glück geht das bei uns [lacht]“, so Frank, 34 Jahre und Angestellter in einem großen Versicherungskonzern.

5. Verschränkungen virtueller und realer Welten

Es ist bemerkenswert, dass keinem der Befragten vor den Interviews die Parallelen zur Arbeitswelt aufgefallen sind: Das Spielen fühlt sich offenbar vordergründig kaum wie Arbeit an, es werden vonseiten der Befragten nur dann Parallelen zum Begriff Arbeit gezogen, wenn sich Tätigkeiten im Spiel anhäufen, welche als monoton und unangenehm empfunden werden. Erst nach Bekanntgabe des Ziels der Befragung wurde von zwei Personen der Projektcharakter des Spiels erkannt, der sich auch in ihrem täglichen Arbeitsleben finden lässt: „Stimmt, das habe ich gar nicht bemerkt. Irgendwie ist das genau wie im Projekt, nur macht's meistens mehr Spaß“ (Jürgen, 34). Ansonsten wurde keine bewusste Verbindung von Spielewelt und Arbeitswelt konstatiert.

Als Hauptmotivationen wurden von allen Befragten der Spaß am Spiel, der Reiz der Interaktion mit richtigen Menschen und die entsprechenden sozialen Kontakte genannt.⁸ Die Auflösung der subjektiven Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit in der postfordistischen Logik erhält durch Online-Spiele scheinbar keine offensichtlichen neuen Impulse. Online-Spiele werden vordergründig vom Spieler also vorwiegend als Elemente der Freizeit begriffen und scheinbar auch nur als solche genutzt. Die Strategien und Arbeitsabläufe in beiden Welten sind zunächst nicht mehr als erprobte und gut funktionierende Mittel zum Erreichen eines Ziels – entstanden in

⁸ Vgl. hierzu Studien zur Motivation, Online-Spiele zu spielen, beispielsweise Axelson/Regan (2006), Gieselmann (2007) und die jährlichen Leserbefragungen diverser Computer- und Spielezeitschriften. Beispielhaft sei hier auf die deutsche Zeitschrift *c't* verwiesen, deren Leser in einer jährlichen Online-Befragung zum Spielverhalten (zuletzt in der Ausgabe *c't* 22/2007) sich bzgl. Alter, Spielverhalten, Berufen etc. mit der hier durchgeführten Studie nahezu decken.

der Arbeitswelt und seitens der Spieleentwickler als solche in das Spiel eingebaut.

Auch zum Wandel des Charakters der gesellschaftlichen Arbeit hin zur Dienstleistungsarbeit, Wissensarbeit beziehungsweise intellektuellen Arbeit scheinen Online-Spiele kaum etwas zu den Themen Prekarisierung und Flexibilisierung beizutragen – die Befragten erklärten sich durchweg zufrieden mit ihrer täglichen Arbeit im Sinne des Verhältnisses von Freizeit und Arbeitszeit, auch wenn sie sich weniger Zeit bei der Arbeit und mehr für das Spiel und für andere Aktivitäten außerhalb der Arbeit wünschen. Gleichzeitig zeigten sich die Befragten des Umstands bewusst, dass das jeweilige aktuelle Arbeitsverhältnis vor allem finanzielle Sicherheit bietet und damit wiederum das Spielen in der Freizeit erlaubt. Sie waren sich darüber völlig bewusst, dass einer Computerausstattung zum Spielen von Online-Spielen und den monatlichen Kosten für Spiel und Internet auch eine bezahlte Leistung in Form von Arbeit vorausgehen muss. Gleichzeitig kann das Online-Spielen kaum am Arbeitsplatz realisiert werden, da in den meisten Fällen am Arbeitsplatz weder genügend Zeit noch die notwendige technische Ausstattung zur Verfügung stehen – hier bleibt also das reguläre Spannungsfeld Arbeit und Freizeit unberührt.

Auch wenn die Studie durch die Anzahl der Befragten und deren stark variierende sozio-ökonomischen Hintergründe und Lebensentwürfe keine allgemeingültigen Aussagen zulässt, so sind dennoch einige vorsichtige Rückschlüsse möglich. Das Online-Spielen scheint sich als eine neue Nuance der Lebensführung darzustellen, die im Sinne der Subjektivierung ihren Niederschlag findet und im alltäglichen Lebenszusammenhang nur weitere Verschränkungen der Elemente bewirkt. Dieses neue Element muss sich im Kanon der vielfältigen Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung sowohl beim Faktor Zeit als auch der aktuellen individuellen Präferenzen einer großen Konkurrenz stellen. Dem Konzept der Lebensführung wird hier vor allem eine neue *Lebensform* zugefügt, welche die basalen Formen des Zusammenlebens (Familie, Partnerschaft, Haushalt etc.) um eine neue ergänzt, nämlich das soziale Netzwerk ‚Online-Spiel‘, das durch neue Bekanntschaften im Spiel und darüber hinaus entsteht.⁹ Beachtenswert ist hier auch die Tatsache, dass Computerspiele „im Verlauf des Spiels originäre

⁹ Vgl. die Diskussion um die „allgemeine Lebensführung“ (Voß 1995).

Formen der Geselligkeit“ (Nachez/Schmoll 2002: 4) entstehen lassen. Wie Voß konstatiert, ist eine „Lebensführung“ dadurch gekennzeichnet, wie sich eine Person auf die verschiedenen Sozialsphären, auf die sie verwiesen ist, bezieht und sich mit diesen zeitlich, räumlich und sachlich arrangiert (Voß 1995: 32). Das Spielen von Online-Spielen lässt sich somit aufgrund seiner Strukturen als Sozialgefüge als Teil der Lebensführung darstellen. In weiteren Studien muss sich zeigen, wie tauglich dieses Konzept für weiterführende Untersuchungen sein wird. Die Befragten dieser Studie sind nicht einem einzigen Milieu zuzuordnen, sondern es hat zunächst den Anschein, als wäre das Phänomen Online-Spiel in einer Vielzahl unterschiedlicher Milieus von großer Bedeutung.

Online-Spiele verhalten sich ähnlich wie andere Formen der Freizeitgestaltung, aber scheinbar besitzen sie ihre ganz eigenen Qualitäten und eine besonders starke Intensität der Ausübung und Wirkung. Sie tragen jedoch nur wenig zu einem Wandel hin zu idealen postfordistischen Arbeitsverhältnissen bei, da beispielsweise die vorhandenen Leitideen der bürgerlichen Familie als Lebensform und die der vorhandenen Arbeitsverhältnisse zu keinem Zeitpunkt in Frage gestellt werden (vgl. Seifert 2004). Es ist zu erwarten, dass bei der gegenwärtigen Spielearchitektur und der weiteren Verbreitung von Online-Spielen in der Alltagskultur auch die Subjektivierung von Arbeit weiter voranschreiten wird. Denn es sind vor allem Kommunikation, Kooperation und Kreativität, welche sowohl im Spiel als auch als Erfordernisse der Arbeitswelt zu den zentralen Qualifikationen zählen (vgl. Gorz 2000: 61f.).

Bemerkenswert ist, dass in anderen Bereichen neuerer technologischer Entwicklungen im Bereich Internet eine Vielfalt von Überschneidungen zu finden sind, die nicht, wie oft angenommen, im Trivialen verbleiben, sondern sich prägend auf beide Welten auswirken (vgl. Franz 2005). Dies scheint sich jedoch meist unbewusst beziehungsweise unreflektiert zu vollziehen. Die Motivationsgeflechte beider Welten stehen sich zum Großteil konträr gegenüber oder haben keine Berührungspunkte, und eine Überschneidung anhand von bewussten oder unbewussten Instrumentalisierungsbestrebungen zur gegenseitigen Einflussnahme ist nicht zu verzeichnen – weder seitens der Spieler noch der Spieleindustrie oder der Arbeitgeber.¹⁰

¹⁰ Es gibt selbstredend eine Vielzahl von Spielen, die nur zu Lernzwecken entwickelt wurden. Zu denken ist hier an die Spiele des amerikanischen Militärs zum Training von

Die aufgedeckten Parallelen zwischen Arbeits- und Spielewelt bleiben jedoch nicht völlig ohne Konsequenzen oder gegenseitige Verschränkungen. Amerikanische Psychologen (Durkin 2006; Durkin/Barber 2002; Lieberman 2006) konnten nicht nur eine ganze Reihe von positiven Effekten von Computerspielen auf die Entwicklung von Erwachsenen und Kindern aufzeigen, sondern kamen auch zu dem Schluss, dass das Nicht-Spielen von Computerspielen bei jungen erwachsenen Männern oder männlichen Jugendlichen zu einer benachteiligten Entwicklung kognitiver Fähigkeiten führt und ihnen dadurch Nachteile in der modernen Arbeitswelt entstehen. Die Ergebnisse der hier vorgestellten empirischen Arbeit deuten in die gleiche Richtung: Innerhalb von Online-Spielen werden genau die Schlüsselqualifikationen intensiv trainiert, welche von der Wirtschaft heute gefordert werden, nämlich Kommunikations- und Teamfähigkeit, Internationalität und Fremdsprachenkenntnisse (in vielen Online-Spielen läuft die Kommunikation auf Englisch ab) oder Problemlösungsfähigkeiten. Ohne hinreichende Fähigkeiten auf diesen Gebieten ist dem Weiterkommen im Spiel recht früh eine Grenze gesetzt – genau wie in der Arbeitswelt. Dies lässt schon den vorläufigen Schluss zu, dass ein Nicht-Spielen von Online-Spielen seitens junger (männlicher) Erwachsener zu Benachteiligung im modernen Arbeitsleben führen kann, da sich Online-Spieler ebendiese gewünschten Qualifikationen spielend und mit Spaß aneignen. Hier sei auch die positive Wirkung der immersiven Didaktik zu erwähnen, wie sie in vielen Computerspielen zu finden ist. Da das Spiel zu Unterhaltungszwecken entworfen wurde, bleiben Lehr- und Lernstrategien seitens der Spieleentwickler weitgehend verborgen. Das Lernen stellt jedoch eine Hauptmotivation für das Spielen dar. Lernen und das Aneignen bestimmter Skills werden also verwirklicht, und gleichzeitig bleibt der Spieler trotzdem in der Spielewelt eingetaucht (vgl. Bopp 2005). Sich eines Lerneffekts bewusst zu werden und dies auch noch reflektierend auf die Arbeitswelt zu transferieren, bleibt also unwahrscheinlich. Das Lernen ist jedoch kein zufälliger Nebeneffekt der (Online-)Spiele, denn „Computerspieler wollen, so ist festzuhalten, über die Anregung von Lern- (und Trainings-) Prozessen unterhalten werden“ (Bopp 2005: 4). Somit ist auch die Verbindung in Richtung

Soldaten (vgl. Associated Press 2003) oder an den spielerischen Umgang mit Elementen der Arbeitswelt beispielsweise bei Soft- und Hardwareentwicklern. Die Untersuchung derartiger Ausprägungen im Rahmen dieser Studie ist jedoch nicht realisierbar.

Arbeitswelt ersichtlich: Die diskutierte Entdifferenzierung von Arbeit und Lebenswelt geschieht hier auf einer rein mentalen Ebene. Gerade im Erlernen bestimmter Fähigkeiten vermögen sich beide Welten gegenseitig Impulse zur weiteren Entdifferenzierung liefern, wobei die diversen Verschränkungen von Arbeit und Lebenswelt von den Betroffenen nicht bewusst erlebt werden.

6. Ausblick

Die vorläufigen Ergebnisse dieser Studie deuten an, dass das Phänomen Online-Spiel oder Computerspiel ganz allgemein interessante und vielschichtige Verschränkungen mit der Alltagskultur eingeht. Diese sind nicht nur in Spannungsfeldern wie Arbeit und Freizeit zu finden, sondern müssen für sämtliche anderen Bereiche der Alltagskultur ergründet werden. Gleichzeitig bedarf es schon allein wegen der Vielfalt an sozioökonomischen Verhältnissen der Spieler einer wesentlich breiter angelegten Studie, um die hier aufgeführten Erkenntnisse zu stützen.

In diesem Zusammenhang wären Fragen danach zu stellen, welche anderen Freizeitaktivitäten, wie beispielsweise Vereinsleben, Sport, Modellbau, sich ähnlich der (Online-)Computerspiele hinsichtlich des Begriffs der Arbeit verhalten. Eine weitere Vertiefung der Forschung zu diesem Thema wäre auch im Hinblick auf prekäre Arbeitsverhältnisse, Arbeitslosigkeit etc. vonnöten, und dabei sind interessante Einblicke zu erwarten: Wie wird mit dem Faktor Zeit gehaushaltet? Wird mehr gespielt, um eine fehlende oder verringerte soziale Interaktion am Arbeitsplatz auszugleichen? Wie entwickelt sich das Spielverhalten von Kindern und Jugendlichen? Welche Bedeutung nimmt das Online-Spielen in verschiedenen Abschnitten des Lebenslaufs ein?

Weitere empirische Studien in diese Richtung wären somit wichtig, nicht zuletzt, da zu erwarten ist, dass (Online-)Computerspiele in Zukunft von noch mehr Menschen genutzt werden, als dies heute schon der Fall ist, und noch vielfältigere Bezüge und Verschränkungen mit anderen Phänomenen der Alltagskultur entstehen werden.

7. Literatur

- Associated Press (2003): Military Training is just a Game; 10.03.2003. Online: <http://www.wired.com/gaming/gamingreviews/news/2003/10/60688> (27.11.2007).
- Axelsson, Ann-Sofie/ Regan, Tim (2006): Playing Online. In: Vorderer, Peter/ Bryant, Jennings (Hg.): Playing Video Games. Motives, Responses, and Consequences. Mahwah/ New Jersey/ London, S. 291–306.
- Bopp, Matthias (2005): Immersive Didaktik. Verdeckte Lernhilfen und Framingprozesse in Computerspielen. In: Schmidt, Jan/ Schönberger, Klaus/ Stegbauer, Christian (Hg.): Erkundungen des Bloggens. Sozialwissenschaftliche Ansätze und Perspektiven der Weblogforschung. Sonderausgabe von kommunikation@gesellschaft, Jg. 6. Online-Publikation: http://www.soz.uni-frankfurt.de/K.G/B2_2005_Bopp.pdf (27.11.2007).
- Chan, Elaine/ Vorderer, Peter (2006): Massively Multiplayer Online Games. In: Vorderer, Peter/ Bryant, Jennings (Hg.): Playing Video Games. Motives, Responses, and Consequences. Mahwah/ New Jersey/ London, S. 77–88.
- Cypra, Olgierd (2004): Warum spielen Menschen in virtuellen Welten? Eine empirische Untersuchung zu Online-Rollenspielen und ihren Nutzern. Mainz. Online: <http://www.staff.uni-mainz.de/cyprao/arbeit.html> (27.11.2007).
- Durkin, Kevin (2006): Game Playing and Adolescents' Development. In: Vorderer, Peter/ Bryant, Jennings (Hg.): Playing Video Games. Motives, Responses, and Consequences. Mahwah/ New Jersey/ London, S. 415–428.
- Durkin, Kevin/ Barber, Bonnie (2002): Not So Doomed: Computer Game Play and Positive Adolescent Development. In: Journal of Applied Developmental Psychology, Vol. 23, Issue 4, (November-December 2002), S. 373–392.
- Financial Times Deutschland (2005): Die beliebtesten Arbeitgeber; 03.06.2005. Online: http://www.ftd.de/karriere_management/management/9143.html (27.11.2007).
- Franz, Julia (2005): Praktiken des Bloggens im Spannungsfeld von Demokratie und Kontrolle In: Schmidt, Jan/ Schönberger, Klaus/ Stegbauer, Christian (Hg.): Erkundungen des Bloggens. Sozialwissenschaftliche Ansätze und Perspektiven der Weblogforschung. Sonderausgabe von kommunikation@gesellschaft, Jg. 6. Online-Publikation: http://www.rz.uni-frankfurt.de//K.G/B6_2005_Franz.pdf (27.11.2007).
- Gieselmann, Hartmut (2007): Wer spielt was? Umfrage-Ergebnisse zu Computer- und Videospielen. In: c't. Magazin für Computer Technik, Ausgabe 22/2007, 15.10.2007, S. 80–83.
- Gorz, André (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie, Frankfurt/M.
- Liebermann, Debra A. (2006): What Can We Learn From Playing Interactive Games? In: Vorderer, Peter/ Bryant, Jennings (Hg.): Playing Video Games. Motives, Responses, and Consequences. Mahwah/ New Jersey/ London, S. 379–397.
- Nachez, Michel/ Schmoll, Patrick (2002): Gewalt und Geselligkeit in Online-Videospielen. In: Schmidt, Jan/ Schönberger, Klaus/ Stegbauer, Christian (Hg.): kommunikation@gesellschaft, Jg. 3, 2002. Online-Publikation: http://www.soz.uni-frankfurt.de/K.G/B5_2002_Nachez_Schmoll.PDF (27.11.2007).
- Schönberger, Klaus (1995): Arbeitersportbewegung in Dorf und Kleinstadt. Zur Arbeiterbewegungskultur im Oberamt Marbach 1900–1933. Tübingen.
- Seifert, Manfred (2004): Arbeitswelten im Wandel. Zur Ethnographie von Arbeitsbedingungen und Arbeitsauffassungen. In: Rheinisch-westfälische Zeitschrift für Volkskunde, 49, S.

57–94.

Smith, Barry P. (2006): The (Computer) Games People Play. In: Vorderer, Peter/ Bryant, Jennings (Hg.): Playing Video Games. Motives, Responses, and Consequences. Mahwah/ New Jersey/ London, S. 43–56.

Vorderer, Peter/ Bryant, Jennings (Hg.) (2006): Playing Video Games. Motives, Responses, and Consequences. Mahwah/ New Jersey/ London.

Voß, Günther G. (1995): Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen, S. 23–43.

Sonstige Quellen und Webseiten im Umfeld Online-Games:

c't Magazin für Computer und Technik, Ausg. 22/2007

Gamespot: <http://www.gamespot.com> (27.11.2007)

World of Warcraft: <http://www.worldofwarcraft.com> (27.11.2007)

Eve-Online: <http://www.eve-online.com> (27.11.2007)

Mobilität und Migration

Sabine Hess

Migrantische HausArbeit

Zur prekären Kommerzialisierung der Sphäre der ‚Nicht-Arbeit‘

„Die Idee, so als Traum, eine Au-pair zu haben, hatte ich schon lange. Und dann hatte unser Freund eine Au-pair und bei denen klappte es gut. Und die hatte eine Cousine, die auch nach Deutschland wollte. Hier ist sie“, erzählte mir Frau Müller bei unserem ersten Interview (alle Namen sind anonymisiert). Sie war sichtlich erleichtert, ob dieser Lösung des Betreuungsproblems ihrer drei kleinen Kinder. Denn während sie bei ihren ersten zwei Kindern noch als junges Paar relativ problemlos Studium, Job und Familie unter einen Hut brachten, stieß ihr privates Betreuungsmodell bei ihrem dritten Kind an die Grenzen. Obwohl ihr Mann sich an der Betreuung der Kleinen beteiligte, sei dies mit ihrer festen Arbeitsstelle als Architektin nicht mehr zu leisten gewesen. Dazu kam die schlechte öffentliche Betreuungsinfrastruktur in dem kleinen Dorf, in dem sie wohnten und ein Haus gebaut hatten. Der einzige Kindergarten weit und breit nehme Kinder erst ab drei Jahren auf. Außerdem hatte er auch berufstätigenfeindliche Öffnungszeiten, und andere kommerzielle Betreuungsmöglichkeiten wie Tagesmütter gebe es hier nicht. Vielmehr bekomme sie von anderen Müttern getreu der Kritik des Augsburger Bischofs Walter Mixa an öffentlicher Kinderbetreuung scheele Blicke zugeworfen, wenn sie ein besseres öffentliches Betreuungskonzept fordere: „Wenn ich vorsichtig anklingen lasse, dass ich das schlecht finde, dann wird man sofort als Rabenmutter abgestempelt.“

Doch eine Rabenmutter wollte sie nicht sein und dennoch auch nicht auf ihre Erwerbsarbeit verzichten. So folgte sie dem Beispiel ihres Freundes und holte sich eine Au-pair ins Haus. Und obwohl sie weiterhin Gewissensbisse hatte, ihre Kinder in die Obhut einer „Fremden“ zu geben, zählte sie mir eine Reihe von Vorteilen auf, die eine Au-pair im Unterschied zu einer Tagesmutter habe. So sei eine Tagesmutter nicht nur um einiges teurer verglichen mit den 205 Euro Taschengeld plus Versicherung, Kost und Logis, die eine Au-pair im Monat koste. Darüber hinaus hätten sie auch nicht alle drei Kinder zu einer Tagesmutter geben können. Und trennen wollte sie ihre Kinder nicht: „So ist es schon idealer. Auch wollte ich die

Kinder nicht auch noch außer Hauses geben, ich wollte sie schon in der gewohnten Umgebung lassen.“

Diese sozialen und arbeitsorganisatorischen Vorzüge einer Au-pair, die v. a. durch den ‚live-in‘, das heißt den in der Arbeitgeberfamilie mitlebenden Charakter des Arbeitsverhältnisses gegeben sind, haben auch alle anderen berufstätigen Gastmütter mir gegenüber als Anstellungsgrund genannt. Einige der sechs Arbeitgeberfamilien, die ich während meiner zweijährigen Forschung über osteuropäische Au-pairs in Deutschland interviewen und beobachtend begleiten konnte (vgl. Hess 2005), griffen dann auch Jahr um Jahr auf eine Au-pair zurück – eine das vierzehnte Jahr. Helma Lutz konnte in ihrer Hausarbeiterinnenforschung eine Au-pair interviewen, die bereits sieben Jahre in der gleichen dreiköpfigen Familie arbeitete (Lutz 2007). Au-pair, hierzulande offiziell immer noch als Kulturaustausch-Programm betrachtet, ist unter der Hand gemäß der Interessen deutscher Doppelverdienerfamilien zu einem wesentlichen Element des privaten Dienstleistungs- und Sorgesektors in Deutschland geworden. Angesichts der überwiegenden Angebotsform in Deutschland von personenbezogenen Dienstleistungen in Gestalt selbstständiger Stundenjobs nimmt Au-pair hierbei eine zentrale Funktion als eine der wenig vorhandenen Varianten von ‚live-in domestic work‘ ein. Ganz im Unterschied zur Kontinuität von migrantischen live-in domestic workers in südeuropäischen Ländern oder in postkolonialen Ländern wie England und Frankreich haben sich hierzulande Live-in-Arbeitsverhältnisse nur im großen Stil wieder im Pflegesektor nach ihrem Aussterben gegen Ende des Zweiten Weltkriegs herausgebildet (vgl. Anderson 1999; Lutz 2007; Rerrich 2006).

Bezahlte Hausarbeit in einer doppelten Grauzone

Die neuen Studien zu bezahlter Hausarbeit, die nach der langen Unsichtbarkeit des Arbeitssektors relativ zahlreich in den letzten Jahren erschienen sind (u. a. Lutz 2007; Rerrich 2006; Hess 2005; zur Geschichte des Arbeitssektors: Friese 2002), sehen in Au-pair eine Variante, wie hierzulande Haus- und Sorgearbeiten kommerzialisiert werden. Dabei weisen alle Studien darauf hin, dass generell nur ungenaue Zahlenangaben vorliegen, da es sich bei dem Arbeitssektor Hausarbeit meist um ein in doppelter Hinsicht

informelles und unreguliertes Beschäftigungsverhältnis handelt. Obwohl es eigentlich einen Tarifvertrag für Hauswirtschafterinnen gibt, wird in Deutschland im arbeitsrechtlichen Sinne überwiegend informell geputzt, gebügelt, auf Kinder aufgepasst, werden Alte und Kranke versorgt und Hunde ausgeführt. Bei Migrantinnen kommt sehr oft eine aufenthaltsrechtliche Statuslosigkeit hinzu, wobei in Deutschland Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis eng miteinander verknüpft sind. Angesichts dieser doppelten Informalität, die eine Strukturdeterminante des Arbeitssektors darzustellen scheint, können statistische Zahlen nur Näherungswerte darstellen. Eine Studie in Bremen ergab jedoch, dass mittlerweile jeder achte Haushalt auf kommerzialisierte Dienste zurückgreift (vgl. Friese/Thiessen 1997). Laut Sozio-oekonomischem Panel (Schupp 2002) beschäftigten im Jahr 2000 ca. zwölf Prozent der bundesdeutschen Haushalte bezahlte Kräfte im Haushalt, das sind ca. 11 Mio. Haushalte – dem gegenüber waren 40.000 als sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Auch wenn die Politik mit Hilfe verschiedener Strategien, wie der Erhöhung der steuerlichen Absetzbarkeit von Betreuungsdiensten, den Arbeitssektor zu einem „regulären Mindestlohnsektor“ auszubauen versuchte, blieb die spezifische Thematik migrantischer Hausarbeit bislang von den offiziellen Akteuren wie Regierung oder Gewerkschaften unbeantwortet. Andererseits lässt sich auch eine große Ungleichzeitigkeit des offiziellen politischen Diskurses und der politischen Praxis im Bereich der „Bekämpfung von Schwarzarbeit“ im Haushalt ausmachen. Während bereits unter der früheren rot-grünen Bundesregierung die zuständigen Abteilungen beim Zoll ausgebaut wurden und sich Kontrollen auf Baustellen und in der Gastronomie mehren, scheint die Privatsphäre noch für öffentliche Kontrollblicke weitgehend tabu zu sein. Angesichts der prekären Regularisierung des Arbeitssektors auf der einen Seite und der zögerlich zu nennenden Bekämpfung der „Schwarzarbeit in den bundesdeutschen Haushalten“ auf der anderen Seite sprechen internationale Hausarbeitsforscherinnen wie Bridget Anderson oder Helma Lutz von einer ‚implicit compliance‘ der bundesdeutschen Politik (vgl. Lutz 2007). Die Informalität des Arbeitssektors ist jedoch nicht nur eine Kostenminimierungsstrategie der Arbeitgeberseite, sondern sie ist auch als kurzfristige Lohnsteigerungsstrategie der Hausarbeiterinnen selbst zu verstehen. So weisen die jüngeren empirischen Forschungen (Lutz 2007; Rerrich 2006; Hess

2005) auch darauf hin, dass die Informalität durchaus ein Kalkül der Migrantinnen unter den gegebenen politischen Rahmenbedingungen darstellt, was Regularisierungsbemühungen zu konterkarieren scheint. So können Hausarbeiterinnen aus Osteuropa, die die ethnifizierte Lohntabelle anführen (Lutz 2007), zwischen 10 und 12 Euro ‚netto gleich brutto‘ verdienen, während beispielsweise FriseurInnen in Berlin laut Tarif 4 Euro brutto bekommen und die SPD als Mindestlohn 7,50 Euro vorschlägt.

Diese Tatsache migrantischer Lebensrealität – dass Informalität in gewissen Lebenssituationen eine Strategie der AkteurInnen selbst darstellt – haben die feministisch geführten Debatten um die Informalität des Arbeitssektors zu berücksichtigen, wollen sie nicht auch in diesem Bereich den restriktiven Migrationspolitiken der deutschen Regierungen „diskursive Schützenhilfe“ leisten (siehe zur Instrumentalität spezifischer fortschrittlicher Diskurse wie den Menschenrechts- oder den feministischen Diskurs im Rahmen der Migrationspolitik: Hess/Karakayali 2007). Hierbei beziehe ich mich auf die gemachten Erfahrungen mit den ambivalenten bis negativen Effekten der so genannten ‚anti-trafficking‘-Kampagnen für Migrantinnen, die letztlich im Namen der migrantischen Frauen, die in diesem Diskurs nur als Opfer erscheinen, für restriktivere Einwanderungskontrollen sprechen (vgl. Andrijevic 2007). Die derzeit beobachtbaren Versuche von europäischen Frauenverbänden, auf EU-Ebene die Arbeitsverhältnisse im Sektor Hausarbeit auch durch die Verwendung des „Menschenhandel“-Diskurses und einer „Skavenarbeits“-Metaphorik zu skandalisieren, laufen Gefahr, in dieselbe Richtung zu argumentieren (vgl. Schwenken 2006).

Das neue alte Haushalts-Management?

Die jüngeren Studien wie von Helma Lutz (2007), Maria Rerrich (2006) oder Simone Odierna (2000) stimmen in der Ursachenbestimmung weitgehend überein: Als Hintergründe für die Zunahme bezahlter Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten führen sie an, dass einerseits Individualisierungsprozesse, die soziale und geografische Mobilität, unkonventionelle Familienmodelle und die Überalterung der Gesellschaft zunehmen, andererseits mehr Frauen auch in Westdeutschland bei einem gleichbleibend „maskulinistischen Wohlfahrtsstaat“ (Sauer 1998) und bei einer gleichblei-

bend geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung (vgl. Rerrich 2002) in den Familien arbeiten wollen und müssen. Dazu kommt, dass die Vereinbarung von Familie und Beruf und die Betreuungsfrage den privaten Beziehungen zur Aushandlung überlassen wurden, was meine Interviewten immer wieder betonen.

So sprechen die meisten Hausarbeitsstudien dann auch von einer „gemeinsamen strukturellen Notlage“ von deutschen Mittelschichtsfrauen, überwiegend Doppelverdienerfamilien, und Migrantinnen (vgl. kritisch hierzu Andall 2000, Hess 2005). Man dürfe das Problem der neuen intrageschlechtlichen Arbeitsteilung, des ‚global care chain‘ nicht moralisieren und personalisieren, so auch Arlie Russel Hochschild in der 8. März-Ausgabe der *Süddeutschen Zeitung* (08.03.2007), die dieses Jahr auch das Thema der „Dienstmägde der Globalisierung“ entdeckt hatte. Diese Aussage von Hochschild, auf deren wissenschaftliche Arbeiten sich viele der neueren feministischen Hausarbeitsforscherinnen positiv beziehen, hatte mich sehr erstaunt. Denn gerade sie hatte in ihren Forschungen auf kulturelle Verschiebungen hinsichtlich der Konnotationen und Wertsetzungen in Bezug auf die höchst vergeschlechtlichten Arbeitssphären von Produktion und Reproduktion hingewiesen. So spricht sie von der „neuen Liebe zur Erwerbsarbeit“ von Mittelschichtsfrauen und der Umkehrung der Werte in den postindustriellen Ländern gemäß dem Motto „zu Hause bei der Arbeit und bei der Arbeit zu Hause“ (Hochschild 1999). Das heißt, neben der „Notwendigkeit“ zu einem doppelten Einkommen, zieht es Frauen auch aus einer neuen kulturellen Aufladung von Erwerbsarbeit in die Produktionssphäre, was viele Frauen bei gleichbleibenden geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung in den Familien nur durch ein Outsourcing der Haus- und Sorgearbeiten an schlechter gestellte Frauen bewerkstelligen können. In diesem Sinne ist es forschungspolitisch scheinbar die Einnahme einer ‚migrantischen Perspektive‘, also die ‚Situierung‘ wissenschaftlicher Wissensproduktion, die hinsichtlich der Perspektivität der wissenschaftlichen Arbeiten einen Unterschied ums Ganze macht und in der Lage ist, weiterhin Machtverhältnisse als solche auch analytisch zu benennen.

Insofern werde ich im Folgenden zu meiner eigenen Forschung zu Au-pairs und ihren Arbeitgeberinnen zurückkommen und mir die leitenden Interessen, Motive und Schwierigkeiten der Beteiligten anschauen sowie

fragen, was bezahlte Hausarbeit in den Mittelschichthaushalten eigentlich für eine Arbeit ist. Lässt sich gemäß des Slogans der alten Frauenbewegung, die Hausarbeit als „Arbeit aus Liebe und Liebe als Arbeit“ beschrieb, sagen, dass bezahlte Hausarbeit Arbeit aus Liebe minus Liebe gleich normale Erwerbsarbeit ist?

Das Au-pair-Verhältnis ist für die Beantwortung dieser Frage im zuge- spitzten Sinne aussagekräftig, da bis heute selbst aufgeklärte Agenturen kategorisch die Bezeichnung ‚Arbeitsverhältnis‘ zurückweisen, obwohl es mit seinen laut Vorschriften 30 Wochenstunden einer 80 Prozent-Stelle gleich kommt. So sind die Regularien bzgl. der Arbeitsstunden eigentlich deutlich, bzgl. des Arbeitseinsatzes sind sie jedoch wachweich und sprechen von „Hilfe bei leichten Hausarbeiten“ (Durchführungsanweisungen 1998). Die Bezeichnungspraxis Au-pair-Arbeit als „Hilfe“ zu bezeichnen, setzt sich dann auch darin fort, dass die Au-pairs im offiziellen Diskurs als „Mitglieder der Familie“ angesprochen werden (vgl. Hess/Puckhaber 2004). Andererseits wies erst kürzlich eine Mitarbeiterin der neuen Gütegemeinschaft Au-pair e.V. darauf hin, dass Au-pair von deutschen Familien so breit nachgefragt würde, weil es die flexibelste Form der Kinderbetreuung rund um die Uhr angesichts des Live-in-Charakters darstelle (vgl. SWR2 Forum, o. J.).

„Sie war die beste Lösung unseres Problems“, meinte auch Frau Marquart zu mir: „Ich brauchte jemand der ständig da ist und auf den ich jederzeit zurückgreifen konnte.“ Aus der Perspektive einer arbeitenden Mutter, die dennoch die Organisation des Haushalts weiterhin zu managen hatte und dafür die alleinige Verantwortung trug, fuhr sie fort: „Ist schon praktisch mit einer Au-pair im Haus. Bei meiner Arbeit weiß ich auch nicht, ob ich nicht mal länger brauche. Und es kommt halt doch immer was dazwischen. Ich will flexibel sein.“ Auch alle anderen Gastmütter begründeten die Anstellung von Au-pairs wesentlich mit ihrer Verfügbarkeit, die ihr eigenes Erwerbsleben forderte, welches für sie nicht in Frage stand. Vielmehr drehen sie den Rabenmutterdiskurs, mit dem ihre Erwerbsorientierung oft öffentlich kommentiert wurde, um. So meinten durchweg alle, dass sie, solange sie zu Hause bei ihren Kindern blieben, ungenießbar waren, erst die Erwerbsarbeit habe sie wieder ausgeglichen gemacht. Die Arbeitsüberlas-

tung, die Familie und Beruf mit sich brächten, nähmen sie dann auch gern in Kauf. Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in den Familien, bzw. der Karriereweg ihrer Männer, standen nicht zur Disposition und nur das Paar Müller teilte sich die Versorgungsarbeiten in Schichtdiensten auf. Trotzdem lebten alle in prestigeträchtigen großen Häusern und blieben an dem Leitbild einer Kinderziehung im Schoße der Kleinfamilie orientiert. Dies wiederum erforderte die Verhäuslichung der eingekauften Versorgungsarbeiten.

Angesichts der geringen Regulation des Au-pair-Verhältnisses waren es vor allem das Primat der Erwerbsarbeit der arbeitgebenden Gastmütter und die Live-in-Situation der Au-pairs, die die Interaktionen zwischen Gastmüttern und Au-pairs am stärksten strukturierten. Dabei hatten die Au-pairs nicht nur mit der spezifischen Qualität der Care-Arbeit zu kämpfen, sondern als live-ins auch mit dem Spezifikum ihres Arbeitsortes – der „Privatsphäre“ der Familie, der zugleich ihr Lebensraum war. So betonte Frau Marquart mir gegenüber immer wieder, dass sie ihre Au-pair Maria wie ein Mitglied der Familie behandelten. Auch in vorausgegangenen Gesprächen hatte Maria mir selbst den Eindruck eines glücklichen Arbeitsverhältnisses vermittelt. Dieser Eindruck sollte sich jedoch von mal zu mal mehr trüben. So bat ich sie bei einem nächsten Besuch, mir ihr Zimmer zu zeigen. Sie führte mich in den Keller: Neben dem Wäschezimmer, in dem sich Stapel zum Bügeln auftürmten, war ihr das ehemalige Solariumszimmer zugewiesen worden. „Ist doch praktisch“, meinte sie ironisch zu mir, „da sehe ich immer meine Arbeit.“ Nicht nur, dass notdürftig hergerichtete Kellerräume eine häufige Bleibe darstellten, überraschte mich angesichts der meist großen Einfamilienhäuser. Auch stellte sich meist mit längerem Aufenthalt heraus, dass die meisten Au-pairs neben der Kinderbetreuung zu vielen zusätzlichen Hausarbeiten herangezogen wurden, was sie jedoch erst nach einiger Zeit realisierten. Anfangs buchten sie dies selbst unter der Rubrik ab: „Ich helfe ihnen doch gerne.“, bzw. „Wenn sie zu mir nett sind, dann bin ich auch nett zu ihnen.“ Bis Maria und alle anderen Au-pairs dies selbst als Arbeit und ihre ständige Inanspruchnahme als solches realisierten, mussten noch andere Sachen passieren. Vor allem mussten sie zunächst die Grenzen der moralischen Ökonomie des Caring erfahren, die Hausarbeit, ob bezahlt oder unbezahlt, strukturiert (vgl. Geissler 2002).

Grenzen der ‚moralischen Ökonomie des Caring‘

So ist die Arbeit in der Privatsphäre nicht nur aufgeladen mit den kulturellen Konnotationen von Intimität und Entspannung, sondern Haus- und Versorgungsarbeiten sind bestimmt von impliziten, habitualisierten kulturellen Normen und Wissensbeständen, was wie wann zu tun ist. Dies trat in Aussprüchen von Au-pairs zu Tage wie: „Ich muss immer ahnen, was sie will und wie sie es will.“ Und: „ (...) ich muss es immer genauso machen wie sie es will“. So mussten alle Au-pairs schmerzvoll lernen, dass ihre Vorstellung, Hausarbeit aus der eigenen Familie gut zu kennen, ein Irrglaube war. Mit der Technologisierung und Ökologisierung von Mittelschicht Haushalten plus ihrer repräsentativen Funktionen impliziert Hausarbeit einen immer komplexeren Wissensschatz, der jedoch von allen Seiten ontologisiert als ‚angeborene Geschlechterqualifikation‘ vorausgesetzt und nicht expliziert wird. Diese Geschlechterzuschreibung erfährt durch spezifische Ethnisierungen ihre verschiedenen Zuspitzungen, wobei Osteuropäerinnen auch von meinen interviewten Arbeitgeberinnen nachgesagt wird, diese noch ‚unverdorben‘ zu praktizieren.

Zum anderen ist die Arbeitsebene bei Hausarbeit nicht von der Beziehungsebene zu trennen und beinhaltet einen hohen Anteil affektiver, emotionaler Arbeit. Selbst in der kommerzialisierten Variante sind die affektiven Anteile nicht nur notwendiges Arbeitsvermögen – sondern die Beziehungsebene ist gänzlich das Medium ihrer Verrichtung. So ist z. B. die Kinderbetreuung ohne einen emotionalen Bezug zu den Kleinen geradezu unmöglich. Doch auch die „Entlohnung“ ist im Unterschied zu den rationalisierten Vertragskriterien der Lohnarbeit bei Hausarbeit über die Beziehungsebene vermittelt und wird in Form von Anerkennung, Dankbarkeit und Sicherheit entrichtet. Diese auf Reziprozität aufbauende Handlungslogik von Hausarbeit hatten die Au-pair-Frauen anfangs inkorporiert und reproduzierten sie in Akten der „Hilfe“ und des Wunsches, Mitglied der Familie zu sein. Die Verkennung ihrer Funktion in den Haushalten kann allerdings auch als subversive Strategie verstanden werden, die von vielen Au-pair-Frauen in Interviews vor ihrer Abreise nach Deutschland geäußerte Befürchtung, die Rolle eines „Dienstmädchens“ inne zu haben, zu negieren (vgl. Parreñas 2001). Doch genau damit scheiterten sie. Dies wurde ihnen insbesondere über räumliche und zeitliche Ungleichbehandlungen bzw. ü-

ber Einschränkungen ihres Bewegungsradius' klar, die sie als mangelnde Anerkennung und Entwürdigung verstanden. So scheiterten ihrerseits alle Akte, sich in die Privatsphäre der Arbeitgeberhaushalte, die nun auch ihre Privatsphäre darstellte, einzuschreiben, und sie waren auf ihr Zimmerchen unterm Dach oder im Keller als einzigen privaten Raum verwiesen. Diese Dominanz, die oftmals mit kultureller Differenz oder ökologischem Bewusstsein seitens der Arbeitgeberfamilien verklärt wurde, steigerte sich bei manchen dahin, dass ihnen die Nutzung der sanitären Einrichtungen, der Heizung, bis hin zur Ordnung im Kühlschrank diktiert wurde. Die Kontroll-Macht der Arbeitgeberinnen reichte bis in die intimsten Bereiche und richtete sich zentral auf ihre Körper, auf Essens-, Hygienepraktiken, körperliches Erscheinungsbild und ihre Sexualität. Vor allem jedoch sahen die Au-pairs die mangelnde verlässliche Verfügbarkeit über ihre Zeit als Indiz dafür an, dass sie doch nur eine Arbeitskraft und ein „Mitglied zweiter Klasse“ in den Familien waren.

In dieser Hinsicht stellte sich mit der Zeit auch der Aufenthalt in den Räumen der Gastfamilie nach formalem Arbeitsende als Falle heraus, da sie so ständig weiter in Anspruch genommen wurden. Und dies mit der Anrufung eben jener moralischen Ökonomie des Caring nach dem Motto: „Bitte, du kannst mich doch jetzt nicht im Stich lassen, ich bräuchte nur mal kurz deine Hilfe ...“. Dabei bleibt es zweitrangig, ob die Arbeitgeberseite dies bewusst einsetzte oder ebenfalls die impliziten Handlungslogiken von Familienarbeit hierbei unintendiert reproduzierte. So oder so verfehlte das Anrufungsmuster bei den Au-pairs lange Zeit nicht seine Wirkung, da die moralische Ökonomie auf ihrer Seite auch ein großes Verantwortungs-bewusstsein implizierte. Dies band manche über jegliches erträgliche Maß hinaus an ihre Familien, da sie die Kinder, die oftmals die einzigen waren, die zu ihnen eine innige Beziehung aufgenommen hatten, nicht im Stich lassen wollten. Doch mit der Zeit lernten alle Au-pairs, ihr Dasein in den Gastfamilien als Arbeit zu beschreiben, und manche Mutigen und gut Informierten begannen, regelrecht „Lohn-Verhandlungen“ zu führen, was wiederum auf totales Unverständnis seitens der Gastmütter stieß, da sie dies als mangelnde Dankbarkeit empfanden (vgl. Hess 2005: 157–175).

Postfordistische Haushaltsorganisation

Auf der Seite der Gastmütter trugen mehrere Faktoren zur Verkenning des Au-pair-Verhältnisses als Arbeitsverhältnis bei: Obwohl sie sich in Gesprächen mit mir überglücklich zeigten, sich von der als „undankbar“ und „stupid“ beschriebenen Hausarbeit befreit zu haben, verkannten sie nun selbst im Verhältnis zu ihren Au-pairs die Hausarbeiten als Arbeit. Mit dem Verweis auf die Technologisierung des Haushalts schoben sie die Arbeitsbelastung auf das Unvermögen der Au-pairs, sich die Arbeiten „richtig“ einzuteilen. Zum anderen wurden die Flexibilitätsanforderungen der Erwerbsarbeit in ein mehr oder weniger rigides Notfallmanagement des Haushalts übersetzt und die Haushaltsorganisation diesem unterstellt. Dabei traten die berufstätigen Frauen nun als Managerinnen der Privatsphäre auf und versuchten, Zeiten und Arbeitsvorgänge so zu rationalisieren, dass sie die ungeliebten, vor allem manuellen Arbeiten delegierten, um ein oder zwei ‚Qualitätsstunden‘ für die Kinder herauszuschlagen. Diese Arbeitsteilung konnten die Frauen als aufgeklärte Frauen aber nicht anerkennen, denn dies wäre gleichbedeutend gewesen mit der Anerkennung eines Herrin-Magd-Verhältnisses. So wurden die Au-pairs weiter als Familienmitglieder bezeichnet und ihr Aufenthalt als Bildungsprogramm und Akt der Unterstützung der armen Frauen aus Osteuropa verbrämt. Auch musste sozusagen verkannt werden, dass die dauerhafte Lokalisierung der Au-pairs im Haus die Voraussetzung für die berufstätigen Frauen darstellte, ihrerseits überhaupt erst „Flexibilität“ als Ressource und Kapital zu nutzen (vgl. Hess/Lenz 2001).

Ferner vollzog sich im Akt der Kommodifizierung der Versorgungsarbeiten hinter den Rücken der AkteurInnen noch eine Rollenveränderung. Denn der Einkauf von Arbeitskraft bildete auch Nachfragestrukturen heraus und ließ die Arbeitgeberinnen zu Konsumentinnen des Dienstleistungsangebots werden. So waren es auch nicht nur im Sinne des Begriffes der ‚Reproduktion‘ sozial notwendige Arbeiten, die zwischen den Frauen verteilt wurden. Vielmehr galten die Arbeiten auch der Reproduktion des sozialen Status, was die berufstätigen Frauen allein so bei Weitem nicht mehr hätten bewältigen können. So wurden auch Arbeiten wieder neu erfunden, wie blank polierte Bilder und Accessoires, die die Wohnungen schmückten,

oder das Bügeln der ganzen Wäsche, was die Au-pairs als stumpfsinnige Arbeit und zusätzlich zur Kinderbetreuung als Überforderung empfanden.

Migration als Chance

Doch die Lokalisierung der Au-pairs an den Arbeitsplatz ‚Familie‘ infolge der veränderten Erwerbsarbeitspraktiken einheimischer Frauen und der Neustrukturierung des Privaten gibt nur die eine Seite ihrer Aufenthaltsgeschichten in Deutschland wieder. Eine einseitige Perspektive auf die Arbeitsverhältnisse läuft vielmehr Gefahr, ihre Aufenthalte als Opfergeschichten zu schreiben, da sie nicht erklären kann, warum viele Migrantinnen trotz ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse ein Leben in der Migration wählen. Daher werde ich nun im letzten Abschnitt noch kurz auf ihre Aneignungsstrategien ihrer lokalen und regionalen Umwelt zu sprechen kommen, denn die allermeisten Au-pairs, die ich während ihres Aufenthalts in Deutschland begleiten konnte, haben sich ein privates Außerhalb erstreiten können.

Trotz des wenigen Geldes genossen sie das öffentliche Leben und konnten vor allem in der öffentlichen Sphäre Selbstständigkeit erfahren, die für sie zu einem hohen Gut wurde. Geholfen hatten hierzu die Au-pair-Netzwerke, in denen Wissen und Erfahrungen über Gegenstrategien zirkulierten. Dabei mussten sie feststellen, dass das Ausweichen in öffentliche Räume jedoch auch die einzige Taktik war, die ihnen zur Verfügung stand. Die wenigen Au-pairs, die direkt den Konflikt mit ihren Arbeitgeberinnen suchten, unterlagen alle, da nicht nur die Arbeitgeberinnen am längeren Hebel saßen und mit dem Rausschmiss und somit der Illegalisierung drohen konnten. Auch die Agenturen halfen ihnen in Konfliktfällen nicht. So brachen einige ihren Aufenthalt in letzter Konsequenz ab. Diejenigen, die über gute Netzwerkkontakte verfügten, fanden über informelle Kanäle eine weitere Anstellung als „Au-pair“. Andere kehrten erst einmal nach Hause zurück, da die Herkunftsfamilie trotz der sozioökonomischen Prekarität, in der sich die meisten Familien in der Slowakei befanden, die einzig „sichere“ soziale Basis darstellte, die ihnen geblieben war. Allerdings versprachen sie alle, bald wieder zurück nach Deutschland zu kommen, da sich an ihren ursprünglichen Motiven, wie u. a. der schlechten sozioökonomischen Lage

und den geringen Berufsaussichten, nicht viel geändert hatte. Dabei mussten sie jedoch feststellen, dass die restriktiven Migrationspolitiken der europäischen Länder ihnen nur den undokumentierten Weg offen ließen und sie hiermit auf informelle Sektoren wie den Hausarbeitssektor festgelegt waren. Viele nutzten die zur damaligen Zeit der Beitrittsverhandlungen zur EU gegebene Möglichkeit der visafreien Einreise für drei Monate als Touristin und pendelten hin und her. Was als Notlösung begann, lernten einige mit der Zeit auch strategisch zu nutzen und reihten sich ein in die Schar der selbstständigen pendelnden Hausarbeiterinnen, wie sie Helma Lutz oder Maria Rerrich in ihren Studien vor allem beschreiben, bis sie den Weg ins Studium fanden.

Meine Forschung erzählt von strukturellen Schwierigkeiten von live-in domestic work, die weit vor konkreten Missbrauchs- und Ausbeutungsfällen angesiedelt sind, die jedoch viele Au-pairs sehr belasteten. Dabei weist meine Forschung deutlich auf den strukturellen Ballast von Hausarbeit hin, den sie auch in ihre kommodifizierte Variante mit hinüber nimmt. Klar berichten die vorliegenden Hausarbeitsstudien von eigenen Professionalisierungsstrategien von Hausarbeiterinnen, wobei Part-time-Jobben als Selbstständige sicherlich schon eine darstellt. Dennoch sind die Schwierigkeiten der Au-pairs mit der Haus- und Care-Arbeit indikativ für alle Versuche, in bestgemeinster Absicht den Arbeitssektor zu formalisieren und zu professionalisieren. Sie weisen auch auf die bislang wenig erforschte Kehrseite der postfordistischen Arbeitskulturen hin, die bisher vor allem von der Arbeitssoziologie und -ethnologie unter Konzepten wie der Entgrenzung bzgl. der Veränderungen der Erwerbsarbeit diskutiert werden (vgl. Schönberger 2003; Voß/Pongratz 1998).

Und dennoch gibt es mittelfristig keinen anderen Ausweg aus der hohen Missbrauchsanfälligkeit des Arbeitsbereichs „Hausarbeit“ als endlich die verschiedensten häuslichen Dienstleistungen als „normale“ Lohn-Arbeit anzuerkennen und die Arbeiterinnen in ihr Recht zu setzen. Dass dies jedoch erst die „halbe Miete“ ist, zeigt meine Forschung zur prekären Kommodifizierung von Hausarbeit angesichts ihres spezifischen affektiven Charakters. Dies bedeutet jedoch für jede fortschrittliche Perspektive, wieder vermehrt über Gleichverteilungsstrategien zwischen den Geschlechtern

nachzudenken sowie über unsere postfordistische Liebe zur Erwerbsarbeit im Allgemeinen, die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung als antiquiert erscheinen lässt.

Dieser Befund des prekären Charakters der Kommodifizierung von Hausarbeit u. a. auf Grund des großen affektiven Anteils trifft jedoch nicht nur den Hausarbeitssektor, wie Beschreibungen zur zunehmenden Immaterialisierung von Erwerbsarbeit zeigen. In diesem Sinne schließt der als vor-modern betrachtete Hausarbeitssektor auf zu äußerst postmodernen Tendenzen der Arbeitswelt und ist als solches auch gewerkschaftlich zu diskutieren.

Literatur

- Andall, Jaqueline (2000): *Gender, Migration and Domestic Service. The politics of black women in Italy.* Aldershot/ Burlington/ Sydney.
- Anderson, Bridget (1999): *Overseas Domestic Workers in the European Union: Invisible Women.* In: Henshall Momsen, Janet (Hg.): *Gender, Migration and Domestic Service.* London/ New York, S. 117–133.
- Andrijasevic, Rutvica (2007): *Das zur Schau gestellte Elend. Gender, Migration und Repräsentation in Kampagnen gegen Menschenhandel.* In: Transit Migration Forschungsgruppe (Hg.): *Turbulente Ränder. Neue Perspektiven auf Migration an den Grenzen Europas.* Bielefeld, S. 121–140.
- Durchführungsanweisungen für die Arbeitsämter der Bundesanstalt für Arbeit vom Mai 1998 (interner Schriftverkehr).
- Empfehlungen der Kommission vom 20. Dezember 1984 zu einem europäischen Abkommen des Europarats über die Au-pair-Beschäftigung. Dokument 385X0064. www.europa.eu.int (05/2001).
- Friese, Marianne (2002): *Dienstbotin. Genese und Wandel eines Frauenberufs.* In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria (Hg.): *Weltmarkt: Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel.* Münster, S. 223–237.
- Friese, Marianne/ Thiessen, Barbara (1997): *Modellprojekt ‚mobiler Haushaltsservice.* Universitätsverlag. Bremen.
- Geissler, Birgit (2002): *Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit.* In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria (Hg.): *Weltmarkt: Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel.* Münster, S. 30–49.
- Hess, Sabine (2005): *Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa.* Wiesbaden.
- Hess, Sabine/ Karakayali Serhat (2007): *New Governance oder: Die imperiale Kunst des Regierens. Asyldiskurs und Menschenrechtsdispositiv im neuen EU-Migrationsmanagement.*

- In: Transit Migration Forschungsgruppe (Hg.): *Turbulente Ränder. Neue Perspektiven auf Migration an den Rändern Europas*. Bielefeld, S. 39–56.
- Hess, Sabine/ Lenz, Ramona (2001): *Das Comeback der Dienstmädchen. Zwei ethnografische Fallstudien in Deutschland und Zypern über die neuen Arbeitgeberinnen im Privathaushalt*. In: Dies (Hg.): *Geschlecht und Globalisierung*. Königsstein/Taunus, S. 128–165.
- Hess, Sabine/ Puckhaber, Annette (2004): *Big Sisters are better Domestic Servants?! Comments on the booming Au pair business*. In: *Feminist Review: Labour migration. Women on the move* (77/1), S. 65–78.
- Hochschild, Arlie Russel (1999): *Bei der Arbeit zu Hause*. In: Boudry, Pauline/ Kuster, Brigitta/ Lorenz, Renate (Hg.): *Reproduktionskonten fälschen! Heterosexualität, Arbeit und Zuhause*. Berlin, S. 64–87.
- Lutz, Helma (2000): *Geschlecht, Ethnizität, Profession. Die neue Dienstmädchenfrage im Zeitalter der Globalisierung IKS Querformat*. Münster.
- (2007): *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt – Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*. Opladen.
- (2007): *Der neue europäische Markt für migrantische Hausarbeit. Anforderungen an eine gender- und migrationsgerechte Analyse*. Unveröffentlichter Vortrag gehalten auf dem Workshop „Organisierung zwischen Autonomie und Pflegenotstand. Migrantische Hausarbeit: Kritische Bestandsaufnahme und kollektive Handlungsfähigkeit“. Hamburg, Sept. 2007.
- Odierna, Simone (2000): *Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen. Bezahlte Arbeit im privaten Haushalt*. Opladen.
- Parreñas, Rhacel Salazar (2001): *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*. Stanford.
- Rerrich, Maria (2002): *Von der Utopie der partnerschaftlichen Gleichverteilung zur Realität der Globalisierung der Hausarbeit*. In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria (Hg.): *Weltmarkt: Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel*. Münster, S. 16–29.
- (2006): *Die ganze Welt zu Hause. Cosmopolite Putzfrauen in privaten Haushalten*. Hamburg.
- Sauer, Birgit (1998): *Globalisierung oder das Ende des maskulinistischen Wohlfahrtskompromisses?* In: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis: Global, lokal, postsozial* (47/48), S. 29–46.
- Schönberger, Klaus (2003): *Arbeit und Freizeit. Integration oder Entgrenzung? Wandel der Erwerbsarbeit: Überlegungen für eine subjektorientierte Empirische Kulturwissenschaft/ Europäische Ethnologie*. In: Hess, Sabine/ Moser, Johannes (Hg.): *Kultur der Arbeit – Kultur der neuen Ökonomie. Kulturwissenschaftliche Beiträge zu neoliberalen Arbeits- und Lebenswelten*. Graz, S. 141–166.
- Schwenken, Helen (2006): *Rechtlos, aber nicht ohne Stimme*. Bielefeld.
- Schupp, Jürgen (2002): *Quantitative Verbreitung von Erwerbsarbeit in privaten Haushalten Deutschlands*. In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria (Hg.): *Weltmarkt: Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel*. Münster, S. 50–70.
- SWR 2 Forum (o.J.): http://mp3.swr.de/swr2/forum/swr2_forum_20070309aupair.6444m.mp3 (01.07.2008).
- Voß, G. Günther/ Pongratz, Hans Joachim (1998): *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (50/1), S. 131–158.

Migranten – Grenzgänger – Entgrenzte

Es sollen zwei von 15 Biografien von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten vorgestellt werden, die ich im Rahmen einer Forschung zu 50 Jahren Arbeitsmigration nach Bremerhaven in der Zeit zwischen 2004 und 2005 aufgenommen habe (Hergesell 2005). An diesen Biografien sollen im Anschluss beispielhaft die Argumente für die These entwickelt werden, dass das Phänomen der „Entgrenzungen und Begrenzungen“ auf Arbeitsmigrantinnen und -migranten anders zutrifft als auf jene von Entgrenzungen betroffenen sozialen Gruppen in unserer Gesellschaft. Im Fazit werden Beobachtungen und Ergebnisse der Forschung zusammengefasst.

Die vorzustellenden beiden Zeitzeugen stehen mit ihren Berufsbiografien für die Periode des fordistischen Produktionskonzepts und Gesellschaftsarrangements, und sie stehen in dieser Periode bereits außerhalb des vorherrschenden Lebensführungsideals, wie es von Klaus Schönberger (2007) beschrieben wurde.¹ Wie hier betont wird, handelt es sich um ein Ideal und um ein Leitbild, nicht um eine allgemeingültige Praxis. Warum aber stehen Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten für diese Periode außerhalb dieses Lebensführungsideals?

¹ Unter dem fordistischen Produktionskonzept wird die tayloristische Arbeitserlegung verstanden, unter Gesellschaftsarrangement der Klassenkompromiss mit der Sozialpartnerschaft, privatkapitalistischen Besitzverhältnissen an Produktionsmitteln, den relativ hohen Löhnen, dem Massenkonsum, das Geschlechterarrangement männlicher Familienernährer und weiblicher komplementärer Hausarbeit, die räumliche und zeitliche Trennung von Arbeit und Freizeit.

Die Sozialpartnerschaft war ein sich in den 1950er Jahren in Mitteleuropa durchsetzender Typus der Klassenauseinandersetzung. Der Politikwissenschaftler Georg Fülberth schätzt ein: „Nunmehr überwog der Konsenskorporatismus, in dem die Arbeiterklasse erhebliche Zugeständnisse zu ihren Gunsten erreichen konnte: a. Arbeitszeitverkürzungen (...); hinzu kam Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch späteren Berufseintritt aufgrund längerer Ausbildungszeiten und früheren Beginn des Ruhestandes; b. Erhöhung der Reallöhne; c. verschiedene Formen der Mitbestimmung (...); d. Staatliche Garantie der Tarifautonomie, Selbstbindung von Unternehmern und Gewerkschaften an Flächentarifverträge; e. Institutionelle Regelungen zugunsten der Arbeitskraft, z.B. Kündigungsschutz; f. Ausbau staatlicher Lohnersatzleistungen“ (Fülberth 2005: 243f.).

Eine Türkin aus Istanbul

Die Zeitzeugin Nigar Kesdiren (Hergesell 2005: 38–43) kam 1965 aus dem europäisch geprägten Istanbuler Stadtteil Levent nach Deutschland. Sie wollte eigentlich nicht migrieren, weil sie alleinerziehende Mutter war. Der Vater des Kindes, mit dem sie einige Zeit vorher ‚durchbrannte‘, weil die eigene Mutter ihn ablehnte, hatte ihr nicht gesagt, dass er schon verheiratet war. Da dessen Familie aber in Ostanatolien lebte, wusste Nigar nichts von deren Existenz. Eines Tages kam diese Familie aber zu ihr, beschwerte sich und holte den Mann und Vater wieder zurück.

Nigars Mutter forderte sie auf, sich doch für eine Arbeit in Deutschland zu bewerben. Der Vater war früh gestorben, und es fehlte ein Ernährer. Sie ist die Älteste von fünf Geschwistern. Die damals 27-jährige junge Frau arbeitete bereits seit dem achten Lebensjahr in einer Wasserfabrik, um die Familie mit durchzubringen, und füllte Wasser in Flaschen ab. Die Familie hatte nie das Geld, um sie zur Schule zu schicken. Weder das Schulgeld, noch das Geld für die Bücher oder die Schulkleidung hätten sie aufbringen können. So ging Nigar keinen Tag in ihrem Leben zur Schule. Das ist auch der Grund, warum sie auf dem Pass ihres Mannes nicht nachlesen konnte, dass der bereits verheiratet war.

Sie ging zum Arbeitsamt, wurde dort von einer Kommission untersucht und nach Bremerhaven angeworben. Die ersten drei Jahre wohnte sie mit drei anderen Frauen in einem Zimmer im Mädchenwohnheim für Fischarbeiterinnen. Nigar arbeitete in den folgenden Jahrzehnten bis zu ihrer Rente in ein und derselben Fischfabrik in der Räucherei. Die Arbeitszeit dauerte oft von morgens sieben, acht Uhr bis abends sieben oder acht Uhr. Vor Weihnachten und Ostern wurde auch samstags und sonntags gearbeitet. In den folgenden Jahren und Jahrzehnten wurden viele Überstunden gemacht. Das machte ihr nichts aus – ganz im Gegenteil, sie war des Geldes wegen gekommen und froh über jede Arbeitsstunde.

Nigar kam alleine nach Bremerhaven. Den Mann ihres zurückgelassenen Kindes traf sie 1971 im Urlaub in Istanbul wieder und sprach sich mit ihm aus. Nach diesem Urlaub kam Nigar mit ihm nach Bremerhaven zurück. Weil er als Tourist einreiste, sie außerdem nicht verheiratet waren, bekam er keine Arbeitserlaubnis. Er konnte nur zur See fahren und war deshalb nur alle zwei, drei Monate für ein paar Tage in Bremerhaven. Erst nach ei-

nigen Jahren bekam ihr Partner eine Arbeitserlaubnis und begann ebenfalls, im Fischereihafen zu arbeiten. Nigar bekam in den folgenden Jahren noch drei weitere Kinder. Da sie sich nicht um sie kümmern konnte und es auch noch keinen Erziehungsurlaub gab, gab sie die zwei mittleren Kinder bei einer deutschen Familie in Pflege, während die beiden anderen in der Türkei bei ihrer Mutter aufwuchsen. Erst als ihre Mutter 1981 starb, kam die Familie wieder zusammen und alle lebten in einem Haushalt. Das wurde auch dadurch gefördert, dass es mit den Pflegeeltern Probleme gab. Diese hatten die beiden Kinder von Geburt an aufgezogen und wollten sie nicht mehr zurückgeben. Aber Nigar hatte die Kinder nur zur Pflege gegeben, um die Arbeit nicht zu verlieren, und holte die Kinder mit Hilfe des Jugendamtes zu sich zurück.

Viel Freizeit blieb in den nächsten Jahren nach der Arbeit nicht. Die Arbeitszeit war überlang. Zu Hause wurde gekocht, gegessen, aufgeräumt, und dann ging Nigar auch schon bald wieder schlafen.

Nigar hat ausschließlich positive Erfahrungen in Deutschland gesammelt, sagt sie. Angefangen beim positiven Empfang mit einem roten Teppich damals auf dem Bahnhof in München bis zum Verhalten der Meister ihr gegenüber in der Firma. Sie hat weder in der Stadt noch in ihrer Firma Rassismus oder soziale Diskriminierung kennen gelernt. Wenn man von älteren Frauen in Bremerhaven schon einmal erzählt bekommt, dass die Fischerarbeiterinnen in der Stadt schlecht angesehen waren, weil sie auch nach der Arbeit nach Fisch rochen, dann kann sie das nicht bestätigen. Aber ihre Einschätzung, nie Rassismus oder Diskriminierung kennen gelernt zu haben, führt im Jahr 2004 zu Diskussionen mit der dolmetschenden Tochter, die das für ihre Generation für die Zeit seit den 1980er Jahren nicht bestätigen kann.

Nigar hat kennen gelernt, wie man in Deutschland Geburtstag feiert und erlebt, wie Blumen auf ihrem Spind standen und ihre Kolleginnen sie beschenkten. So etwas kannte sie noch nicht. In der Türkei weiß man in den armen Familien oftmals nicht einmal das eigene Geburtsdatum und muss erst im Personalausweis nachschauen, wenn man danach gefragt wird. Wegen der Kinder hatte sie dann auch begonnen, Weihnachten zu feiern. Zwar gab es keinen Weihnachtsbaum, aber Lichterketten, und die Kinder

bekamen Geschenke. Nachdem die Kinder das Weihnachtsfest bei den Pflegeeltern gefeiert hatten, wollte sie es ihnen nicht wieder wegnehmen.

Ein Türke aus Zentralanatolien

Der Zeitzeuge Hasan Doganay (vgl. auch Hergesell 2005: 98–103) stammt aus einem Dorf aus der zentralanatolischen Region Kappadokien, wo er 1943 geboren wurde. Die Armut war hier erdrückend, und jeden Frühling verließen viele Menschen, Erwachsene aber auch viele Kinder, die Dörfer, um als Arbeitsmigranten in den Städten den Sommer über acht bis neun Monate zu arbeiten. Hasan ging schon als Sechsjähriger eine Stunde bis zum nächsten Dorf, um da auf eine Kuh aufzupassen. Dafür bekam seine Familie am Ende des Jahres einen Eimer Mehl.

Mit etwa elf, zwölf Jahren hatte er bereits in der 200 Kilometer entfernten Großstadt Konya gearbeitet, bevor er dann später nach Istanbul migrierte, um auf einem Wochenmarkt Gemüse zu verkaufen. Viel verdiente er dort nicht, darüber hinaus musste er das Geld an seine Familie abgeben – sein Vater war gestorben, als er fünf Jahre alt war. Seine Mutter blieb mit den fünf Kindern zurück, und so war die Familie auf seinen Verdienst angewiesen.

Seine erste Frau hatte Hasan in seinem Heimatdorf 1963 geheiratet. Er hat mit ihr drei Kinder. Da Hasan aber immer auf der Suche nach Arbeit war, hielt er sich nie oft und lange zuhause auf. Später dann in Deutschland lernte er seine jetzige Frau kennen und ließ sich scheiden. Seine Tochter lebt ebenfalls in Bremerhaven und wurde von seiner zweiten Frau mit großgezogen. Die beiden anderen Kinder leben im zentralanatolischen Nigde und in Russland.

1969, nach dem Militärdienst, bekam Hasan einen Brief vom Arbeitsamt in Nigde, in dem ihm mitgeteilt wurde, dass man in Deutschland Arbeit suche und er sich beim Kontaktbüro in Istanbul bewerben sollte. Hasan war 26 Jahre alt, als er sich als an einer Arbeit im Ausland Interessierter anmeldete. Da angegeben werden musste, welche Qualifikation die Migrationsinteressierten hatten, gab er sich als Schweißer aus. Hasan fuhr eine Woche vor dem Bewerbungstermin nach Istanbul und ließ sich von einem Freund in einer Autowerkstatt zeigen, wie geschweißt wird. Er wurde vom

Bremerhavener Unternehmen Seebeckwerft als Schweißer angeworben. In der neuen Firma erlernte Hasan zunächst in einem dreiwöchigen Lehrgang das Schweißen. Die Arbeit in den nächsten Jahren war äußerst schwer und gefährlich. Es waren viele Tanks im Doppelboden der Schiffe zu schweißen, zu denen sehr enge und kleine Öffnungen, so genannte ‚Mannlöcher‘, einen Zugang nur im Kriechen ermöglichten. Hasan musste oftmals mit Schweißkabeln, Brenner, Maske und Zangen in die Tanks kriechen und die Nähte manchmal im Liegen brennen, in Dunkelheit, in vom Schweißen verrauchter Luft, auf dem eiskalten Stahl liegend, an dem im Winter die Hände festklebten. Manchmal bekam er Angstzustände, wenn er aus dem Mannloch fast nicht wieder heraus kam und Atemnot bekam.

In den folgenden Jahren war er ein hoch spezialisierter und wichtiger Arbeiter, der verhältnismäßig viel Geld verdiente. Deshalb wurde er auch manches Mal noch abends um zehn Uhr, während er zuhause Besuch hatte und gemütlich beim Abendessen mit Gästen und Freunden zusammen saß, vom Meister abgeholt, um technische Probleme zu lösen. Auf der Schiffsreparaturwerft zählte jede Stunde, und die Schiffe mussten möglichst schnell wieder aus dem Dock raus.

In einem der vielen türkischen Cafés spielte Hasan auch schon einmal Karten, als irgendwann Anfang der 1970er Jahre aus dem Spiel plötzlich Ernst wurde. In einem Spielkasino im Hafenviertel begann der tückische Kreislauf von Glücksspiel um Geld, dem Glücksgefühl, einmal gewonnen zu haben, der Hoffnung nach weiteren Gewinnen und dann dem Nicht-mehr-aufhören-Können. Hasan erzählte, dass er in einer Nacht mit einem Kollegen zusammen 80.000 Mark gewann. Morgens früh um fünf Uhr wurde zuhause das Geld geteilt. Am nächsten Tag war er wieder im Spielkasino. Er verlor alles Geld wieder, was er tags zuvor gewonnen hatte. Er verspielte seine Ersparnisse. Er ging zur Bank, nahm einen Kredit auf und verlor wieder. Fortan verlor er immer! Mehr als ein Jahrzehnt lang verspielte er sein Geld, was er verdiente.² Erst seine heutige zweite Frau rettete ihn

² Dieses Beispiel wird nicht deshalb angeführt, um an der in der volkswissenschaftlichen Forschung des 19. und frühen 20. Jahrhunderts verbreiteten Vorstellung des Primitivismus anzuknüpfen. Bernd Jürgen Warneken führt in seiner kürzlich erschienenen „Einführung in die Ethnographie populärer Kulturen“ aus, dass der Primitivismus nicht nur bei „wildem Gesellschaften“, sondern auch unter den sozialen Unterschichten der eigenen Bevölkerung rückständige Lebens- und Denkweisen annahm. Eines von vieren von Warneken analysierten Gegensatzpaaren, mit dem „modern“ und „primitiv“ voneinander

später von der Spielsucht. Sie half ihm, die Kredite zu bezahlen, unterstützte seine Familie in Kappadokien und half ihm, sich von der Sucht zu befreien.

Entgrenzung – Kein neues Phänomen für Arbeitsmigranten

Ich komme zu meiner These: Wenn es bisher Begrenzungen von Unsicherheiten und Verunsicherungen gab, die jetzt zunehmend aufgeweicht werden – damit gemeint sind soziale Absicherungen, sozialpolitische und arbeitsmarktpolitische Sicherungen –, wenn die Ausdehnung unsicherer und flexibler Arbeitsverhältnisse sich nicht nur auf soziale Unterschichten, sondern auch auf gut ausgebildete Akademiker ausdehnt, stellt sich die Frage, ob sich eigentlich immer schon alle sozialen oder ethnischen Gruppen innerhalb der sicheren Wagenburg befanden oder ob es auch immer schon ein Außen gab.³

In der These von den Entgrenzungen steckt ohnehin die Gefahr des Ethnozentrismus, wenn ausgeblendet bliebe, dass es diese Entgrenzungen für Migranten in den Aufnahmeländern, ohnehin in den süd- und osteuropäischen Herkunftsländern – ganz zu schweigen von den Ländern Afrikas,

abgehoben werden konnte, war das Gegensatzpaar, nach dem „(e)in hoher Grad von Selbstbeherrschung (...) als späte soziale Errungenschaft“ einer geringeren „Kontrolle und Sublimierung z. B. von sexuellen und aggressiven Impulsen“ (Warneken 2006: 22) entgegengestellt werden konnte. Dies könnte hier von mir zur Anwendung gebracht werden, um den Zeitzeugen einem unverantwortlichen und unkontrollierten Verfallen des Spieltriebes zu denunzieren. In meiner Interpretation sind es jedoch ein Mix aus Verführung durch das „Angefüttert“-Werden im Spielcasino durch eine kriminelle Spielmafia und das dadurch In-die-Spielabhängigkeit-gezogen-Werden und die übergroße Verantwortung und damit verbundene Überforderung in der Situation, als Arbeitsmigrant tausende Kilometer von der Familie entfernt leben und arbeiten und für deren Lebensunterhalt aufkommen zu müssen, was zu dieser riskanten Lebensstrategie geführt hat.

³ Der Soziologe Klaus Dörre quantifiziert in seiner Studie zur prekären Arbeit das Verhältnis von Normalarbeitsverhältnis und unsicherer Arbeit für die gegenwärtige Situation folgendermaßen: „Nimmt man die Abweichung standardisierter Normarbeit (dauerhafter Arbeitsvertrag, Vollzeit, tariflich abgesichert, sozialversicherungspflichtig) als Indikator, so verdeutlicht ein Blick auf die rein quantitative Verteilung, dass trotz eines erheblichen Wandels in Teilbereichen die Rede von einer Norm und von Abweichungen noch immer plausibel ist. Formal ist die Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland weiterhin in Normalarbeitsverhältnissen integriert. Zahlen des IAB belegen, dass sieben von zehn Beschäftigungsverhältnissen nach wie vor als 'standardisierte' angesehen werden können“ (Brinkmann/Dörre/Röbenach 2006: 19).

Asiens, Südamerikas – für große Teile der Bevölkerung schon immer gab und auch weiterhin gibt. In den nordwesteuropäischen Ländern, weltweit betrachtet also in einer relativ kleinen Region, sind ausufernde Arbeitszeiten und unmenschliche Arbeitsbedingungen ohne soziale Sicherungssysteme lediglich für eine relativ kurze Zeit von den jeweiligen Arbeiterbewegungen politisch überwunden, zumindest begrenzt und gezähmt worden. Für Menschen mit Migrationshintergrund bestand aber auch in den vergangenen 50 Jahren immer schon eine größere Nähe zu entgrenzten Lebens- und Arbeitsverhältnissen. Migranten sind Grenzgänger in einem mehrfachen Sinne des Wortes. Sie sind Akteure der geographischen, vielfach der sozialen Grenzüberwindung. Sie waren und sind aber auch immer schon mehrheitlich Akteure in der Zone der Unsicherheit und des Außerhalb-gestellt-Seins.

Beispielhaft an den beiden Zeitzeugen möchte ich meine Argumente für diese These entwickeln: Arbeitssituationen, Arbeits- und Lebensbedingungen waren erstens für die Armutsmigranten aus den südeuropäischen Ländern und der Türkei schon in den Herkunftsländern und –regionen entgrenzt. Dies bezieht sich auf die Lebensarbeitszeiten meiner Zeitzeugen, die von beiden schon in ihren Herkunftsländern einen wesentlich früheren Berufseinstieg verlangten. Sie mussten schon als Kind arbeiten, um die Familie mitzuernähren. Nigar ging keinen Tag in ihrem Leben zur Schule und arbeitete seit dem achten Lebensjahr, Hasan seit seinem sechsten Lebensjahr. Kinderarbeit war unter den Arbeitsmigranten der ersten Generation, die größtenteils Armutsmigranten waren, nichts Ungewöhnliches.

Zweitens waren die Arbeitszeiten von Nigar und Hasan auch in ihren jeweiligen Firmen in Bremerhaven in der Regel überlang. Darüber hinaus waren die Arbeitsbedingungen tendenziell auf Grund der verrichteten Tätigkeiten, für die die Migranten und Migrantinnen vornehmlich angeworben wurden, weitaus schlechter, die Unfallgefahren am Arbeitsplatz weit höher und war die Sicherheit des Arbeitsplatzes geringer als für die der einheimischen Beschäftigten (Hergesell 2005: 25).⁴

Drittens waren Arbeitsmigranten mindestens in der ersten Generation, wenn nicht auch heute noch, immer schlechter gestellt in Bezug auf Zu-

⁴ Vgl. auch den Sachstandsbericht über die Situation ausländischer Mitbürger in Bremerhaven (1986).

gang zu Qualifikation. Sie wurden und werden durch die Personalpolitik der Unternehmen beruflich diskriminiert (Hergesell 2002).

Arbeitsmigranten sind ohnehin angeworben worden, um „in den deutschen Wirtschaftsunternehmen nur die Arbeitsplätze am unteren Ende qualifizierter Arbeit“ (Hergesell 2005: 149) einzunehmen. Und wie es schon in einer zeitgenössischen soziologischen Forschung aus dem Jahr 1974 analysiert wurde: „Ein sozialer Aufstieg ist für die Kapitalverwertung insofern auch unerwünscht, da die Funktion der Arbeitsmigranten die ist, ein Ansteigen des Lohnniveaus für besonders schwere und schmutzige Arbeit einzudämmen“ (Institut für Marxistische Studien und Forschungen 1974: 231; vgl. auch jüngere Forschungen, z. B. Heckmann 1999: 349). Sie sind also damals für die deutsche Wirtschaft angeworben worden, um die Löhne im untersten Lohnsegment niedrig zu halten, die Standards von Tariflöhnen möglichst weit zu drücken.⁵

Viertens gab es für die Arbeitsmigranten in den Zielländern ihrer Migration nie oder quantitativ in viel geringerem Umfang als für die einheimischen abhängig Beschäftigten von den Gewerkschaften ausgehandelte oder erkämpfte Standards von tariflicher Wochenarbeitszeit, Sicherheitsstandards an den Arbeitsplätzen oder Garantien gegen Arbeitsplatzverlust (vgl. Treichler 1994). Ganz im Gegenteil wurden in den 1980er Jahren in Bremerhaven in der Fischindustrie, aber auch andernorts in Deutschland, Strategien der Vertreibung vom Arbeitsplatz und aus dem Land verfolgt (Hergesell 2005: 16–20). Es bestand generell in Deutschland die bevorzugte Vermittlung von arbeitslosen Deutschen gegenüber Migranten bei den Arbeitsämtern oder die Nichtvertretung der Interessen ausländischer abhängig Beschäftigter durch Gewerkschaften und Betriebsräte (vgl. West 1994: 216–220). Dadurch sind „Migranten (...) doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen; (...) Personen mit Migrationshintergrund haben mit 24 % (2003; 1998 19,6 %) ein höheres Armutsrisiko als die deutsche und die

⁵ In der wissenschaftlichen Forschung ist man sich einig, dass es für die angeworbenen Migranten und Migrantinnen in den deutschen Wirtschaftsunternehmen nur die Arbeitsplätze am unteren Ende qualifizierter Arbeit gab und gibt (vgl. z. B. Geißler 1996; von Freyberg 1994). Und speziell zur Situation türkischer Immigrantinnen stellt die Politologin Gülay Toksöz (1991) fest: „Sie sind in wenigen Bereichen und Berufen konzentriert und verrichten die unattraktivsten, körperlich und nervlich belastenden, unqualifizierten Arbeiten, zu denen einheimische Frauen meist nicht bereit sind“ (Toksöz 1991: 58.).

Gesamtbevölkerung („Armut- und Reichtumsbericht“, vgl. Brinkmann/Dörre/Röbenach 2006: 42). Und speziell auf die türkischen Migranten in Deutschland bezogen stellt der Soziologe Klaus Dörre weiter fest: „Die türkischen Staatsangehörigen sind in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen; ihre Arbeitslosenquote lag 2003 bei 25,2 %“ (ebd: 48). Versuche, sich gegen diese Arbeitsbedingungen zu wehren, scheiterten zu meist an der mangelnden Solidarität der deutschen Kollegen und Kolleginnen und an der anfänglichen Nichtvertretung ihrer Interessen durch die Gewerkschaften.

Fünftens sind Arbeitsmigranten nicht nur im beruflichen Kontext ausgegrenzt. Soziale Missachtung kennzeichnet ihren Alltag. Der Rassismus wächst, und Angriffe gibt es weiterhin, und sie nehmen zu, wie die Ergebnisse der letzten Landtagswahlen und die neue Studie des Sozialwissenschaftlers Wilhelm Heitmeyer belegen.⁶

In aller für unseren Kontext gebotenen Kürze stellt Klaus Dörre mit Bezug auf die Politikwissenschaftler Ursula Birsl und Peter Lösche fünf Merkmale als erste Annäherung an Rechtspopulismus fest: Er beinhaltet

„(1) einen ethnisch oder nationalistisch begründeten Kollektivismus, der sich mit aggressiver Fremdenfeindlichkeit paart; (2) gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen, die soziale Ungleichheit naturalisieren; (3) obrigkeitstaatliches Denken und autoritäre Wertorientierungen; (4) Ablehnung von Parteiendemokratie, Meinungsfreiheit und Pluralismus sowie (5) eine Neigung zu verschwörungstheoretischen Deutungen von Geschichte und Politik.“ (Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 79)

Der Rechtspopulismus versucht, auf der Ebene der Alltagskultur an einen weit verbreiteten Rassismus anzuknüpfen, indem Kulturen als authentisch und stark dargestellt werden, wenn sie als unverändert naturalisiert werden. Demgegenüber wird der „Multikulturalismus (...) als Bedrohung und Regression stigmatisiert“ (ebd.: 80f.).

⁶ Landtagswahl 2006 in Mecklenburg-Vorpommern: NPD 7,3 Prozent. Landtagswahlen Bremen 2003 DVU 2,3 %, 2007: DVU 2,8 Prozent, die neu angetretene rechtspopulistische Partei „Bürger in Wut“ (BIW) 0,9 Prozent; vgl. auch *Die Zeit* vom 14. Dezember 2006 (<http://www.zeit.de/2006/51/Menschenfeindlich>; 21.08.2008): Danach leben für 45,9 Prozent der Deutschen in den alten Bundesländern und 60,2 Prozent in den neuen Bundesländern zu viele Ausländer in Deutschland.

Die Ideologie einer ‚natürlichen‘ und unveränderbaren Kultur wird demgegenüber in den Kulturwissenschaften abgelehnt. Die Kulturen der Migranten wie der Aufnahmegesellschaft sind dynamisch und passen sich an die neuen Situation mehr oder weniger adäquat an. Der häufig geäußerte Vorwurf der Integrationsunwilligkeit an Migranten übersieht diese Tatsache sicherlich zum Teil auch bewusst, denn die Konstruktion kultureller Differenzen als Defizit macht die Hierarchisierung von Menschen erst möglich, eine Hierarchisierung, die in Klassengesellschaften wie dem Kapitalismus als Strategie der Lösung von Konflikten angewandt wird.⁷

Sechstens stehen meine beiden Zeitzeugen sowohl für das eben genannte produktive Weiterentwickeln und die Dynamik der eigenen Kultur durch die Aufnahme neuer Kulturmuster aus der Aufnahmekultur und gleichzeitig auch für Sinnverlust und Verlust von Privatleben. Die Kultur der Migranten wie die der Aufnahmegesellschaft verändert sich mit der Migration. Elemente der Aufnahmekultur finden Eingang in den eigenen kulturellen Kanon, wie beispielhaft bei Nigar durch die Integration von einzelnen Elementen des Weihnachtsfestes erkennbar geworden ist.

Damit bin ich auch bei dem Konzept der Lebensführung, wie es Klaus Schönberger dargestellt hat: Lebensführung als Verbindung von Arbeit und Lebenswelt, als Praxis, „weil hier die aktive Leistung des Individuums für die Bewältigung der widersprüchlichen, an ihn gestellten Handlungsanforderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen gefasst wird“ (Schönberger 2007: 8).

In den negativen Ausprägungen des Lebensalltags in der Aufnahmegesellschaft werden bei beiden Zeitzeugen Grenzen eines in der Regel als vernünftig und sinnvoll erachteten Handelns weit überschritten, so kann der Autor sicherlich für die Aufnahmegesellschaft unterstellen. Teilweise unvorstellbare Verantwortung haben beide schon als Kinder und Jugendliche daheim und in der Fremde für die in der Heimat zurückgebliebenen Familienmitglieder übernehmen müssen und zu deren Lebensunterhalt mit dem eigenen Einkommen mit beitragen – Nigar und Hasan mussten beide für

⁷ „Die Funktion des Rassismus ist es, (...) Einzelpersonen und Gruppen von Menschen ungleich zu machen und zu hierarchisieren. (...) In Klassengesellschaften – und eine Form von Klassengesellschaft ist der Kapitalismus – wird die Hierarchisierung von Menschen als zentrale Möglichkeit für die Lösung von Konflikten angesehen“ (Hergesell 2000: 127).

den Lebensunterhalt ihrer jeweils vier Geschwistern und der Mütter mit aufkommen. Gleichzeitig können verlockende Freizeit- und Unterhaltungsmöglichkeiten in einer See- und Hafenstadt wie Bremerhaven zu leichtsinnigen Lösungsstrategien in Lebenssituationen führen, die von Überforderung gekennzeichnet sind. Als Kind noch für einen Eimer Mehl pro Saison Schafe hüten müssend, sieht Hasan als 30-Jähriger in Bremerhaven die Chance, durch das Glücksspiel der Not und Armut entfliehen zu können und wird für mehr als ein Jahrzehnt zum Abhängigen der Spielsucht.

Siebtens sind Nigar und Hasan ausgegrenzt durch den weitgehenden Ausschluss von bürgerlichen Freizeitvergnügen wie Kino, Theater, Tanz, Vereinsleben, Museumsbesuch. Dieser Ausschluss ist nur teilweise und auch nur in der ersten Generation durch eine fehlende Sprachkompetenz begründet. Es gab und gibt selten kulturpolitische Veranstaltungen und Programme, die Angebote der Identifikation mit der Kultur der neuen Heimatstadt für Migranten beinhalten.

Achtens können als entgrenzt auch die Situationen in den Familien beider Zeitzeugen bezeichnet werden. Das Familienleben zu organisieren, war für Nigar wie für Hasan schwierig bis unmöglich. Nigar war sowieso allein erziehende Mutter mit dem ersten Kind, bis ihr Mann später wieder dazu kam. Die Tatsache, dass sie alleine ohne einen begleitenden Mann auswanderte, hätte sowieso zu einem enormen Ansehensverlust in ihrer Heimatstadt führen können. Später blieb Nigar auf Grund der beruflichen und ehelichen Situation nur übrig, zwei ihrer Kinder bei einer deutschen Pflegefamilie aufwachsen zu lassen und zwei bei der Mutter in Istanbul. Entfremdungen sowohl zu den tausende Kilometer entfernt lebenden Kindern wie zu denen in der Pflegefamilie blieben nicht aus. Nigars Kinder in Bremerhaven nannten die Pflegeeltern Mama und Papa, die biologischen Eltern wurden Tante Nigar und Onkel Süleyman genannt.

Bezogen auf das fordistische Produktionskonzept und Gesellschaftsarrangement und dem darin vorherrschenden idealen Normalarbeitsverhältnis sind die Arbeitsmigranten diejenigen, die aus diesem Idealtypus herausfallen. Der heute mit der Debatte um Entgrenzungen zu konstatierende Verlust von Sicherheiten muss mitberücksichtigen, dass es diese Sicherheiten

für Arbeitsmigranten weder in den Herkunftsländern noch im Aufnahme-land in den vergangenen 50 Jahren je gab.

Es sind Gefahren im Verzug für die erkämpften Standards geregelter Arbeit, für die sozialen Beziehungen und Sicherungssysteme. Dialektisch betrachtet, werden aber auch die in dem fordistischen Produktionskonzept und Gesellschaftsarrangement liegenden Horizonte, die Erweiterung von Wirklichkeitsräumen, neue Chancen und Möglichkeiten für Arbeitsmigranten erkennbar.

Als ein Beispiel für die in der Situation auch liegenden Chancen soll ein letztes Mal auf die Zeitzeugin Nigar verwiesen werden. Für Arbeitsmigrantinnen, die der Arbeit wegen nach Deutschland kamen, die mit der Familie, oft aber auch alleine, zum Teil in Konflikt mit der Familie, dem Ehepartner oder der Nachbarschaft ins Ausland gingen, besaß diese Situation ein ungeheures emanzipatorisches Potential. Trotz Nigars heute außerordentlich bescheidener Rente, die nach 35 Jahren Arbeit in Bremerhavens Fischfabrik durch Sozialhilfe ergänzt werden muss, bedeutet für sie die Migration das Entkommen aus den ärmlichsten Verhältnissen in Istanbul. Durch das Auswandern blieb für sie auch nicht nur die komplementäre Hausarbeit neben dem männlichen Normalarbeitsverhältnis. Sie war von Anfang an nicht allein auf die unbezahlte Haushaltsarbeit festgelegt, die einzige und ausschließliche Aufgabe vieler Frauen ist. Vielmehr war und ist durch ihre wirtschaftliche Selbständigkeit der Mann nicht die dominante Person in der Beziehung und in der Familie. Für sie gab es nicht die Ausgrenzung aus bezahlter Lohnarbeit. Sie war von Anfang an für das Familieneinkommen verantwortlich, bevor später der wieder dazukommende Mann es ergänzte. Auch die Kinder werden nicht gezwungen, religiös zu leben und sich unterzuordnen. Sie können selbst über ihre religiöse Orientierung aber auch über Lebensstrategien entscheiden.⁸ Nigars Lebensentwurf beinhaltet Teilhabe am Erwerbsleben und Autonomiegewinn und gleichzeitig den zeitweisen Verlust eines Familienlebens durch überlange Arbeitszeit, das Aufwachsen der Kinder in einer Pflegefamilie und bei der Mutter in Istanbul und das Fehlen eines Privatlebens während ihrer Anfangszeit im Wohnheim.

Es ist zwar schon mehr als zehn Jahre her, dass der Soziologe John Wrench vom Center for Research in Ethnic Relations an der Universität von War-

⁸ Vgl. zum Beleg dieser Behauptung die Lebensgeschichte ihrer Tochter Songül Yorgun in: Hergesell 2005: 45–51.

wick in Großbritannien 1996 resümierte, dass es in vielen der damals noch 15 Mitgliedsstaaten der EU „wenig oder gar keine Forschung“ (Wrench 1996: 35) über die Erfahrungen von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsplatz gibt. Aber eine ungenügende Datenbasis und Forschungslage bezüglich Kultur und Lebensweise von Migrantinnen und Migranten wird auch heute noch, zum Beispiel in der deutschen Soziologie, bemängelt (vgl. Brinkmann/Dörre/Röbenach 2006).

Weitere Indizien für eine Vernachlässigung dieses Themas speziell auch in der allgemeinen Wahrnehmung und Anerkennung in der Öffentlichkeit meiner Heimatstadt beziehen sich auf unsystematische Beobachtungen. In Bremerhaven machen Menschen mit Migrationshintergrund, die zum großen Teil Menschen mit deutschem Pass sind, rund zehn Prozent der Bevölkerung der Stadt aus. Sie sind lange schon Bremerhavenerinnen und Bremerhavener. Ihr Leben und ihre Geschichte werden aber in keinem der vier (stadt-) historischen Museen thematisiert, darunter befindet sich ein so renommiertes und spezialisiertes Museum wie das Deutsche Auswandererhaus.

Unsere Forschung und die daraus hervorgegangene Publikation „Eine Hand voll Zukunft ...’ Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in Bremerhaven 1955–2005“ ist abgesehen vom zitierten „Sachstandsbericht“ die erste stadthistorische Forschung zu diesem Thema nach 50 Jahren Arbeitsmigration.⁹ Als Ausgangslage für meine Forschungsentscheidung war festzustellen, dass von unterschiedlichen Institutionen und Kulturwirtschaftsbetrieben sowie der Stadtgeschichtsforschung für etwa zehn Prozent der Bremerhavener Bevölkerung kein Angebot der Identifikation mit ihrer eigenen Geschichte und mit ihrer heutigen Heimatstadt gemacht wird und ihre Kultur keine Anerkennung findet. Während üblicherweise, wenn Integration gefordert wird, Forderungen an ‚die Ausländer’ gestellt werden, kehren wir den Blick um. Die Integrationsleistungen der Inländer, der Deutschen, werden herausgefordert, denn es handelt sich schließlich um eine soziale Beziehung, in der jede der zwei Seiten ihren Beitrag leisten muss. Damit verbinde ich die Feststellung, dass eine Entgrenzung für Migranten immer bestand. Bestimmte soziale Standards galten für sie in viel geringerem Um-

⁹ Kurz darauf ist als eine zweite Publikation erschienen: Arbeitskreis „50 Jahre Arbeitsmigration“ (Hg.): Von der Anwerbung zur Einwanderung. Arbeitsmigration in Bremerhaven. Kleine Schriften des Stadtarchivs Bremerhaven, Bd. 13. Bremerhaven 2005.

fang, oder es gab sie bereits in den Herkunftsländern nicht. Ausgrenzung bestand immer, sie ‚gehörten‘ nie wirklich und umfassend ‚dazu‘. Soziale oder berufliche Sicherungssysteme bestanden für sie im viel geringeren Umfang: Zukunft gab es nur eine Hand voll.

Literaturverzeichnis

- Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenach, Silke/ Kraemer, Klaus/ Seidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf> (21.08.2008).
- Dörre, Klaus/ Kraemer, Klaus/ Speidel, Frederic (2004): Marktsteuerung und Prekarisierung von Arbeit – Nährboden für rechtspopulistische Orientierungen? Hypothesen und empirische Befunden. In: Bischoff, Joachim u. a. (Hg.): *Moderner Rechtspopulismus. Ursachen, Wirkungen, Gegenstrategien*. Hamburg, S. 77–118.
- Freyberg, Thomas von (1994): Betriebliche Konfliktpotentiale zwischen Ausländern und Deutschen. Das Beispiel Abfallwirtschaft in Frankfurt/M. In: Kühne, Peter/ Öztürk, Nihat/ West, Klaus-W. (Hg.): *Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz*. Köln, S. 259–273.
- Fülberth, Georg: *G-Strich – Kleine Geschichte des Kapitalismus*. Köln 2005.
- Geißler, Rainer: *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Zwischenbilanz zur Vereinigung*. Opladen.
- Heckmann, Friedrich (1999): *Ethnische Minderheiten*. In: Albrecht, Günter/ Groenemeyer, Axel/ Stallberg, Friedrich W. (Hg.): *Handbuch soziale Probleme*. Opladen/ Wiesbaden, S. 337–353.
- Hergesell, Burkhard (2000): *Rasse/ Rassismus*. In: Auffarth, Christoph/ Bernard, Jutta/ Mohr, Hubert (Hg.): *Metzler Lexikon Religion. Gegenwart – Alltag – Medien*. Bd. 3, *Paganismus – Zombie*. Stuttgart/ Weimar, S. 124–128.
- (2002): *Interkulturelle Arbeitsbeziehungen im Betrieb*. In: Hesse, Jan-Otmar/ Kleinschmidt, Christian/ Lauschke, Karl (Hg.): *Kulturalismus, Neue Institutionenökonomik oder Theorievielfalt*. Essen, S. 137–157.
- (2005): „Eine Hand voll Zukunft ...“ *Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in Bremerhaven 1955–2005*. Fotografien von Mareike Schreuder. Bremen.
- Institut für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF) (1974) (Hg.): *Klassen- und Sozialstruktur der BRD 1950–1970, Teil II, zweiter Halbband*, Frankfurt/M.
- Sachstandsbericht über die Situation ausländischer Mitbürger in Bremerhaven (1986): *Im Auftrag des Sozialausschusses der Stadtverordnetenversammlung der Stadt Bremerhaven*. Bremerhaven.
- Schönberger, Klaus (2007): *Widerständigkeit der Biographie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma*. In: Seifert, Manfred/ Götz, Irene/ Huber, Birgit (Hg.):

- Flexible Biographien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt/M./ New York, S. 63–94.
- Toksöz, Gülay (1991): Immigrantinnen aus der Türkei: Ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt und ihr gewerkschaftliches Verhalten. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis. Trotz Fleiß kein Preis. Nr. 29. Köln, S. 57–66.
- Treichler, Andreas (1994): Gewerkschaften, die politische Strategie der Nation und ihre Bedeutung für die Integration von Einwanderern. In: Kühne, Peter/ Öztürk, Nihat/ West, Klaus-W. (Hg.): Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz. Köln, S. 76–92.
- Warneken, Bernd Jürgen (2006): Die Ethnographie populärer Kulturen. Eine Einführung. Wien/ Köln/ Weimar.
- West, Klaus-W. (1994): Industrielle Arbeit und Menschenrechte. In: Peter Kühne/ Nihat Öztürk/ Klaus-W. West (Hg.): Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz. Köln, S. 214–223.
- Wrench, John (1996): Die Verhinderung von Rassismus am Arbeitsplatz. Zusammenfassung eines Berichts für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dublin, S. 35.

Kämpfe um den symbolischen Wert der Arbeit

Jens Wietschorke

Pädagogische Arbeit

Zur symbolischen Ökonomie des Bildungsbürgertums 1900–1930

Im Folgenden möchte ich eine historische Perspektive auf das Verhältnis von Arbeit und Nicht-Arbeit entwickeln. Dabei soll es um einige Motive der Wahrnehmung und Deutung von Arbeit innerhalb einer bestimmten Traditionslinie bürgerlicher Sozialreform zwischen 1900 und 1930 gehen. Die Protagonisten verschiedener Reformbewegungen haben sich intensiv mit der Arbeiterschaft, ihren Lebensbedingungen und ihrer Lebensführung beschäftigt. Die konkreten Tätigkeiten ungelernter Industriearbeiter, um deren Alltag es in erster Linie gehen sollte, kamen dabei nur selten und sehr vermittelt in den Blick. In vielen Fällen wurden sie weitgehend ausgeblendet – in einer Art und Weise allerdings, wie sie sehr aufschlussreich für die Beziehungsgeschichte von reformorientierten Bildungsbürgern und Arbeitern im genannten Zeitraum ist. Im Hinblick auf die Diskussion um eine Entgrenzung von Lebensbereichen und Praxen durch neue Entwicklungen in der Arbeitswelt ist dieses historische Beispiel insofern von Interesse, als darin eine grundsätzliche Differenz unterschiedlicher Auffassungen von Arbeit sichtbar wird: Der klaren Trennung von Arbeit und Freizeit bei Fabrikarbeitern wurde nämlich von Seiten der bürgerlichen Sozialreform ein integrales, auf ‚geordnete Lebensführung‘ zielendes Modell menschlicher Tätigkeit entgegengesetzt, das diese Trennung überwinden sollte. Während bestimmte Freizeitmuster der Arbeiterschaft aus einer kulturkritischen Reformperspektive als ‚unsittlich‘ abgewertet wurden, propagierte man gleichzeitig ein Verständnis von ‚Arbeit‘ als einer symbolisch aufgeladenen Tätigkeit, die auch auf die Freizeit zurückwirken sollte – und damit ein Reformkonzept, das mit dem Alltag, den Arbeitserfahrungen und erst recht den emanzipatorischen Hoffnungen der Arbeiterschaft nur wenig zu tun hatte. In diesem Sinne sind die folgenden Überlegungen als ein Beitrag zur Vorgeschichte der Entgrenzung von Arbeit zu verstehen – in den Blick kommt dabei eine spezifische, ideologische Form von Entgrenzung, die Dispositionen und Wertorientierungen des deutschen Bildungsbürgertums zwischen spätem Kaiserreich und Weimarer Republik transparent macht, aber sehr

wohl auch zum besseren Verständnis aktueller Entwicklungen beitragen kann.

Dieser Artikel argumentiert in drei Schritten: Erstens geht es um die Fokussierung bestimmter Reformdiskurse auf den Reproduktionsbereich, zweitens um den pädagogischen Einsatz von Arbeit und Freizeit am Beispiel der Arbeitslagerbewegung und drittens um die generellen Möglichkeiten einer kulturanalytischen Perspektive auf historische Sozialreformbewegungen und die sich darin artikulierenden sozialen Positionskämpfe des Bildungsbürgertums. Das Ganze hat den Charakter einer Problemskizze, zumal ein ausführliches Heranziehen von Quellenmaterial an dieser Stelle zuviel Platz beanspruchen würde. Auch kann hier nicht näher auf die eigentlich nötigen Differenzierungen im weiten Feld bürgerlicher Sozialreformbewegungen eingegangen werden. Meine Überlegungen beziehen sich somit exemplarisch auf ein bestimmtes sozialpädagogisches Denk- und Wahrnehmungsmuster, das in den greifbaren Reformprogrammen unterschiedlich stark ausgeprägt ist, das aber einen Grundzug vieler Reformansätze bildet, und zwar besonders in den sich überschneidenden Milieus von kirchlich-protestantischer Sozialarbeit, entstehender Sozialpädagogik, Jugend- und Volksbildungsbewegung sowie einzelnen Kultur- und Lebensreforminitiativen.¹

1. Arbeit und Freizeit aus sozialreformerischer Perspektive

In der von den Herausgebern Diethart Kerbs und Jürgen Reulecke verfassten Einleitung zum „Handbuch der deutschen Reformbewegungen“ werden dieselben folgendermaßen charakterisiert: Es handle sich um „Bewegungen, die sich in je spezifischer Weise auf die Reformierung des individuellen Lebens bzw. des Lebensstils der Menschen konzentrierten, die die ‚Veredelung‘, ‚Emanzipation‘ und ‚Höherentwicklung‘ der Individuen anstrebten und Vereinigungen bzw. Einrichtungen im wesentlichen zu diesem Zweck schaffen wollten“ (Kerbs/Reulecke 1998: 11). In dieser pauschalen Annäherung – und das gilt auch für viele Einzelbeiträge des Handbuchs –

¹ Die im engeren Sinn sozialpolitischen Programme bürgerlicher Sozialreform, etwa des Vereins für Socialpolitik, der Gesellschaft für Soziale Reform, der Zentralstelle für Volkswohlfahrt oder des Evangelisch-Sozialen Kongresses, werden hier dagegen nicht thematisiert, vgl. dazu v. a. vom Bruch (1985; 2005).

fehlt der zentrale Hinweis auf die ‚klassenkulturelle‘ Logik bürgerlicher Reformbewegungen: Das betrifft zum einen den Sachverhalt, dass die Träger und Multiplikatoren dieser Reformideen fast ausschließlich im Bildungsbürgertum zu suchen sind, diese Ideen also eine spezifische soziale Herkunft haben. Zum zweiten geht es aber auch darum, dass die Reformbewegungen letztlich nur aus der Konstellation von Bildungsbürgertum und Arbeiterschaft heraus wirklich verstanden werden können. Denn im Kern waren die meisten sozialpädagogischen Reformangebote auf die Arbeiterschaft hin orientiert; in ihrem programmatischen Zuschnitt gehen sie auf die Auseinandersetzung mit der Lebenswelt der Arbeiter, mit der wilhelminischen Klassengesellschaft generell und mit der Rolle der ‚Gebildeten‘ in dieser Gesellschaft zurück.

Wenn nun ‚der Arbeiter‘ die eigentliche zentrale Figur der bürgerlichen Sozialreformbewegungen ist – was hat dann diese Figur tatsächlich mit Arbeit zu tun? Industriearbeit wurde im oben genannten reformerischen Milieu nur von wenigen Autoren thematisiert. Das Gebiet, auf das sich die meisten bürgerlichen Reformvorschläge bezogen, war nicht die Arbeitswelt, sondern die Freizeit, nicht der Produktions-, sondern der Reproduktionsbereich. Ein Aufsatz von Friedrich Beyer, der 1918 in der *Akademisch-Sozialen Monatsschrift* erschienen ist, macht diese Fokussierung – als ein Beispiel unter vielen – deutlich. Darin heißt es:

„Die stärkste Bedrohung der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit unserer industriellen und gewerblichen Lohnarbeiterschaft liegt ohne Frage im Alkohol, und zwar weniger im Biergenuß als im Branntweinkonsum. (...) Sehr viele suchen auch nur nach spirituoser Betäubung für wirkliche oder eingebildete Mißstimmung und Sorgen. (...) Sie wandern drum mit so und so viel Gleichgesinnten geraden Wegs von der Fabrik in den Schnapsladen, und oft ist nach einer halben Stunde schon das Werk getan: Schwankend, gestikulierend und mit lautem Reden geht's nach Hause, Frau und Kindern kein vorteilhafter Anblick, geht's müde und benommenen Kopfs zu Bett, der Abendtisch bleibt unberührt, vom Familienleben keine Spur. Zumal an Lohntagen muß man diese Katastrophen vor den Schnapsschänken beobachten. Da kann man soziale Bilder von ungeahnter Eindrucksfülle sammeln.“ (Beyer 1918: 170)

Die Passage macht anschaulich, dass sich die sozialen Diagnosen vieler Beobachter eigentlich nur auf den Alltag vor den Fabrikatoren bezogen haben. Dabei dominierten die notorisch überzeichneten Bilder von Alkoholismus und Jugendkriminalität, von „sittlicher Verwahrlosung“ und der Erosion des Familienlebens. Die körperlichen und geistigen Auswirkungen monotoner ungelerner Arbeit wurden damit auf dem Gebiet der Arbeiterfreizeit studiert, sei es – wie im vorliegenden Beispiel – in der kompromittierenden Gegenüberstellung von Schnapsladen und häuslichem Abendbrottisch, sei es im Hinblick auf Unterhaltungskultur im weitesten Sinne. Für den Leiter der Sozialen Arbeitsgemeinschaft Berlin-Ost, einer 1911 gegründeten Reforminitiative im Rahmen der Settlementbewegung (vgl. Lindner 1997), war die gravierendste Folge der Klassengesellschaft die „Abschneidung der Arbeiterschaft von allen Quellen der Kraft, die uns durch die Erfahrungen unseres inneren Lebens bekannt waren“ (Siegmond-Schultze 1916: 203). Soziale Verhältnisse wurden in diesem Sinne kulturalisiert, um auch durch kulturelle Strategien veränderbar zu erscheinen; die Arbeiterschaft wurde in dieser Argumentation zum Objekt eines pädagogischen Zugriffs, der ihr die „Quellen der Kraft“ wieder zuführen sollte.

Auf dem Gebiet der Freizeitgestaltung – ganz anders als auf dem der Industriearbeit – ließen sich bildungsbürgerliche Erziehungsansprüche und bildungsbürgerliche Deutungsmacht besonders klar artikulieren, und das betrifft, wie Kaspar Maase an Hand der Schunddebatten des Kaiserreichs aufgezeigt hat, nicht nur die Kulturkritik führender Reformer, sondern auch den volkserzieherischen Impetus der Volksschullehrer (vgl. Maase 2001: 296). In den Blick kamen das Kino und der Schundroman, der Rummelplatz und die Schnapsdestille, die „Entkirchlichung“ und die immer wieder als desolat beschriebenen Familienverhältnisse, die in der Tradition des häuslichen Armenbesuchs erkundet wurden (vgl. Dießenbacher 1986). Damit stand nicht etwa die Spezifik der Industriearbeit, sondern der Missbrauch der für die Reproduktion bestimmten Zeit im Fokus; ‚der Arbeiter‘ der bürgerlichen Reformbewegungen wurde nicht als Arbeitender, sondern als ‚sich falsch Erholender‘ konzipiert. Sozialpolitische Forderungen nach Arbeitsschutz oder Arbeitszeitverkürzung wurden verdrängt; in erster Linie bemühte man sich um christliche Lehrlings- und Gesellenvereine, alkoholfreie Lokale, gehobene Unterhaltung und Volksbildung – wobei

die explizite Konkurrenz zu den Vereinen der Arbeiterbewegung natürlich eine zentrale Rolle spielte.

Dahinter lediglich die schon oft analysierte Kontroll- und Disziplinierungslogik zu sehen, würde zu kurz greifen. Vielmehr ist entscheidend, dass sich der um 1900 zwischen den aufsteigenden Kräften von Großkapital, Arbeiterbewegung und Massenkultur an Bedeutung verlierende Status klassischer, und das heißt vor allem ästhetisch-moralischer Bildung eben nur auf ästhetisch-moralischem Gebiet erneuern ließ. Die viel beschworene „Kulturkrise“ des späten Kaiserreichs war somit vor allem eine Krise der kulturellen Eliten selbst. Und was geschehen kann, wenn eine milieubezogene Krisenwahrnehmung verallgemeinert und emphatisch auf die Gesamtgesellschaft bezogen wird, lässt sich unter anderem an den genuin bildungsbürgerlichen „Ideen von 1914“ studieren (vgl. Vondung 1976).

2. Pädagogische Arbeit: Die Arbeitslagerbewegung

Obwohl das Interesse für die realen Arbeitswelten in Gewerbe und Industrie im bürgerlich-protestantischen Reformmilieu eher gering war, spielte die Arbeit in vielen programmatischen Texten dennoch eine wichtige Rolle: und zwar in Form expliziter Gegenentwürfe zur ‚entfremdeten‘ Industriearbeit. Schon die frühen Protagonisten der Bodenreform und der Freilandbewegung – von Franz Oppenheimer bis zu den Vegetariern am Monte Verità – bezogen sich auf ein ‚alternatives‘ Wirtschaften auf dem Land und in überschaubaren Betrieben. Das antiurbane Modell der „Siedlung“ durch „freie Arbeit auf freier Scholle“ blieb indessen auch in den 1920er Jahren eine der prägnantesten Zielvorstellungen der Sozial- und Kulturreform. Eine einschlägige Initiative, die ihre Ursprünge in der Jugendbewegung hatte, war die so genannte „Arbeitslagerbewegung“ (vgl. Dudek 1988; 1998). Basierend auf Ideen des Soziologen und Pädagogen Eugen Rosenstock-Huussy (vgl. Illian 2005: 138–145) und dem „Sendungsbewußtsein, die Gesellschaft nach dem Modell bündischer Gemeinschaftsformen umgestalten zu können“ (Dudek 1998: 344), entstanden Arbeitslager für „Arbeiter, Bauern und Studenten“². Gemeinnützige und in einem leicht nachvollziehbaren

² Dazu v. a. Dudek (1988: 150–157); zur Geschichte sozialprotestantischer Konzeptionen des Arbeitsdienstes vgl. Illian (2005).

Sinn ‚aufbauende‘ Tätigkeiten wie Garten- und Feldarbeit, Wegebau, Meliorationen, Flussregulierungen oder Sportplatzbauten standen im Mittelpunkt (vgl. Keil 1932: 73). Vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit in der späten Weimarer Republik waren die Lager in erster Linie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen; gleichzeitig sollte aber in gemeinsamer körperlicher und geistiger Arbeit ein klassenübergreifender Lerneffekt erzielt werden. In dem Buch „Vormarsch der Arbeitslagerbewegung“ von Georg Keil aus dem Jahr 1932 heißt es über die teilnehmenden Akademiker:

„Der überspannte Anspruch der kommenden ‚Führer des Volkes‘ wird, wo er etwa noch vorhanden sein sollte, in seine Schranken gewiesen durch die Härte der Arbeit, durch das Zusammenleben mit der werktätigen Jugend, durch den Klassenstolz einer Arbeitergruppe, durch das instinktsichere Urteil junger Bauern gegenüber der Sprache und den Begriffen der Wissenschaft. Dabei kann nur bestehen, was echt ist. Daß für die künftige Berufsarbeit der Studenten solche Begegnungen einen besonderen Wert haben, weil ja der künftige Richter, Volkswirt, Betriebsingenieur, Lehrer, Theologe an jedem Tag mit der Arbeitswelt des Volkes zu tun haben wird, ist umso leichter einzusehen, je mehr die Hochschule selbst außerstande ist, diese Fühlungnahme herzustellen.“ (Keil 1932: 40f.)

Umgekehrt sollten die Arbeitslager natürlich auch für die Teilnehmer aus dem Arbeitermilieu einen dezidiert erzieherischen Wert haben. Hier ging es vor allem um das Erschließen geistiger Interessen und die Erfahrung eines planvollen und sozusagen ‚ganzheitlich‘ angelegten Tagwerkes in einer idealen „Einheit von Bildung und Leben“ (Dudek 1988: 145). Tagesarbeitspläne regelten die Abfolge von körperlicher Arbeit und geistiger Weiterbildung, von Gruppendiskussionen, vom gemeinsamen Essen und Musizieren bis ins Detail (vgl. Dudek 1998: 346). Dahinter stecken auch genuin protestantische Modellvorstellungen von Arbeit und menschlicher Tätigkeit überhaupt. Hier ist exemplarisch zu finden, was Gottfried Korff in seinem Aufsatz über den Feierabend als „deutschen Erinnerungsort“ beschreibt: „Das protestantische Verständnis will die ‚erfüllte Zeit‘, die sich in Tages- und Lebenseinheiten bemißt“ (Korff 2001: 174).

Im Kern ging es in den Arbeitslagern also um einen gezielten Austausch von Lebenserfahrungen. Dabei sollten die Studenten Einblick erhalten in die „Arbeitswelt des Volkes“; die Arbeiter hingegen sollten hingeführt werden zur Selbstbildung und zu einer sinnvollen Konzeption von erfüllter Arbeit und erfüllter Freizeit (vgl. Dudek 1988: 133–149). Klassenübergreifende „Gemeinschaften“ im Kleinen sollten nach Rosenstock zeigen, „daß die Erziehung des Volkes, also besonders des Arbeiternachwuchses, weder in die Hände der Unternehmerschaft noch in die Hände der Gewerkschaft“ geraten dürfe (Rosenstock/Trotha 1931, zit. nach Dudek 1988: 145). „Denn sie allein bietet Gewähr, daß die Seele des jungen Arbeiters nicht verklavt werde, sondern zu männlicher Freiheit in das Volk hinein wachsen und gedeihen könne“ (ebd.). In diesen Vorstellungen verband sich die Volksgemeinschaftsrhetorik der durch den Ersten Weltkrieg gegangenen Jugendbewegung mit der symbolischen Aufladung von Arbeit in protestantischer Tradition. Entscheidend war dabei aber die totale pädagogische Vermitteltheit von Arbeit und Freizeit: Hier blieb nichts der Initiative der einzelnen Teilnehmer überlassen; alles folgte dem geplanten Gemeinschaftserlebnis, hatte seinen erzieherischen Sinn und Hintersinn. Für diese ‚inneren Werte‘ waren in den Arbeitslagern die Akademiker zuständig; letztlich waren sie die Garanten des klassenübergreifenden Lernens; sie spielten – wie es bei Keil heißt – „die Rolle des Katalysators beim Schmelzprozeß (...), ohne dessen Vorhandensein (...) der Prozeß überhaupt nicht vonstatten gehen könnte“ (Keil 1932: 40). Sie nahmen die Schlüsselposition ein bei dem Versuch, arbeitslos gewordene Arbeiter durch Arbeit zu erziehen: ein Vorgang, der seinen Sinn nur daraus bezieht, dass es eben nicht um reine Arbeitsdisziplin, sondern vor allem um eine innere Einstellung zur Arbeit ging. Nicht ‚Maloche‘, sondern erfüllte Tätigkeit, nicht der Wechsel von schwerer Arbeit und leichtem Vergnügen, sondern das kunstvolle Ineinander von Aktivitäten, die den ‚ganzen Menschen‘ fordern und bilden. Hier wird eine symbolische Wertzuschreibung von Arbeit manifest, die ihren klassen- und milieuspezifischen Standort deutlich erkennen lässt.

„Geist und Arbeit, Arbeit und Geist müssen sich finden“ – diese Formulierung von Paul Natorp (1921: 5) passte auf das Projekt der Arbeitslagerbe-

wegung ebenso wie auf zahlreiche Volksbildungseinrichtungen, Arbeits- und Werkgemeinschaften der 1920er Jahre, in denen das Zusammenspiel von Bildung und Arbeit exemplarisch erprobt werden sollte. Beiträge zur Überwindung der Klassengesellschaft waren sie nicht – und so war es von Natorp auch nicht gemeint gewesen. Programmatischer Kern vieler solcher „Gemeinschaften“ war vielmehr die ungleiche Allianz von Akademikern als Führungspersönlichkeiten und Arbeitern als den Geführten, die gleichwohl ihre als prinzipiell gleichwertig verstandene Lebenserfahrung in das gemeinschaftliche Handeln einbringen sollten. Das gegenseitige Voneinander-Lernen war, sozusagen im Subtext, ausgerichtet auf die Erneuerung der gesellschaftlichen Funktion kultureller Eliten – beispielhaft ausgedrückt in einem in der *Akademisch-Sozialen Monatsschrift* abgedruckten Aufruf: „Der Student muß zu dem Arbeiter zuerst als Lernender, als Empfangender kommen, ehe er Führer werden kann.“³ Gerade im Kontext des gravierenden sozialen Abstiegs der Akademiker durch Krieg und Inflation, der tendenziellen Auflösung der Sozialformation ‚Bildungsbürgertum‘ in den 1920er Jahren und der verschärften kulturellen Krisenwahrnehmung der ‚Gebildeten‘ muss diese Strategie als Versuch verstanden werden, verlorenen Boden wieder gutzumachen und den Führungsanspruch der Akademiker auf eine neue Grundlage zu stellen.

3. Bildungsbürger als „Volksfreunde“ – ein Ausblick

In meiner Problemskizze habe ich versucht, einen kleinen Aspekt aus der Mentalitätsgeschichte des deutschen Bildungsbürgertums zu beleuchten, dieser einzigartigen Sozialformation, die im 19. Jahrhundert ein auf Bildung und gesamtgesellschaftliche Verantwortung gegründetes Selbstbewusstsein entwickelt und habitualisiert hatte und die dieses Selbstbild mit dem Ende des Kaiserreichs in vielerlei Hinsicht in Frage gestellt sah. Die in erster Linie von Bildungsbürgern getragenen Sozialreformbewegungen sind wie kaum ein anderes Feld geeignet, dieses Selbstbewusstsein und diesen Habitus in den Blick zu nehmen – und zwar gerade dort, wo reformorien-

³ Nach dem von der Sozialen Arbeitsgemeinschaft Berlin-Ost veröffentlichten Aufruf, abgedruckt im Einband der *Akademisch-Sozialen Monatsschrift* vom Juli/August 1920 und vom September 1920.

tierte Akademiker nach neuen Führungsmodellen und einer neuen Ausdruckskultur suchten. Darin spiegelt sich aber auch die Geschichte der „anderen Kultur“⁴. Denn die auf eine Erziehung der Arbeiterschaft ausgerichteten Reformbewegungen legen die feinen Unterschiede zwischen klassenspezifischen Kulturmustern in exemplarischer Weise offen. Viele der Sozialreformer waren ernsthaft bemüht, die Alltagskultur im Arbeiterquartier zu entdecken, kennenzulernen und in ihrer Eigenlogik zu verstehen. Dabei tauchten bereits Fragestellungen auf, die später die sozialhistorisch orientierte volkskundliche Arbeiterforschung der 1970er und 1980er Jahre beschäftigt haben: War es möglich, von einer eigenständigen Arbeiterkultur zu sprechen? Wo verliefen die Grenzlinien zwischen Arbeiter- und Arbeiterbewegungskultur? Wie musste das Spannungsverhältnis von bürgerlicher Kultur, Massenkultur und der Alltagspraxis im Arbeiterviertel verstanden werden? Und wie waren Prozesse der ‚Verbürgerlichung‘ zu bewerten: als Effekte ‚gesunkenen Kulturguts‘ oder gar als mögliche Ergebnisse bewusster Erziehungsstrategien im Rahmen der sozialen Reform?

Gerade der über die bürgerliche Sozialreform vermittelte Blick auf die Alltagspraxis von Arbeitern kann helfen, über diese Fragen nachzudenken – und zwar vor allem deshalb, weil sich klassen- und milieuspezifische kulturelle Muster niemals eigenständig, sondern immer als Elemente bestimmter Konstellationen entwickeln. Umgekehrt lassen sich Bürgerlichkeit und bildungsbürgerliche Wertesysteme nicht nur an Hand der klassischen bürgerlichen Institutionen, sondern vielmehr dort studieren, wo sie sich an anderen Milieus und anderen Wertesystemen gerieben und abgearbeitet haben. Sie lassen sich sogar überhaupt nur dann verstehen, wenn sie in ihrer elementaren Beziehung zu anderen Milieus betrachtet werden. Für das deutsche Bildungsbürgertum des späten Kaiserreichs und der 1920er Jahre, das sich in vielfacher Hinsicht in seiner traditionellen Stellung bedroht sah, war die Bezugnahme auf die unteren sozialen Schichten, und hier insbesondere die Arbeiterschaft, konstitutiv. Nur durch soziales Engagement im weitesten Sinne ließen sich die gesellschaftliche Annerkennungswürdigkeit von Bildung und damit die „nationale Bedeutung“ ihrer Trägerschicht in die Moderne hinein retten. Der Theologe und Publizist Max Maurenbrecher schrieb 1904:

⁴ So der Titel eines von Olaf Bockhorn und Helmut Paul Fielhauer herausgegebenen Sammelbandes zur volkskundlichen Arbeiterkulturforchung, vgl. Bockhorn/Fielhauer (1982).

„So sicher jede Schicht letztlich durch das ihr innewohnende Klasseninteresse geleitet wird, so sicher kommen die Schichten der Gebildeten schließlich doch zum Proletariat, wenn sich nachweisen läßt, daß die Konsequenzen unserer Wissenschaften, die treibenden Kräfte unserer Kultur auf anderem Wege nicht mehr zur Geltung zu bringen sind.“ (Maurenbrecher 1904, zit. nach vom Bruch 1985: 121)

Auf dem Weg von einer quasi ständisch verfassten Bildungselite zu einer modernen ‚integrativen‘ Elite war diese Legitimationsfigur unumgänglich – und so bildet die Konstellation Bildungsbürgertum-Arbeiterschaft einen Schlüssel zum Verständnis dieser Sozialformation im Zeitraum zwischen 1900 und 1930.

Unter dem Titel „Volksfreunde“ hat in Tübingen 2005 – anlässlich des 60. Geburtstags von Bernd Jürgen Warneken – eine Tagung stattgefunden, die sich dieser Problematik zumindest ansatzweise genähert hat. Die Beiträge untersuchten „historische Varianten sozialen Engagements“, dabei ging es um „empirisch greifbare Verknüpfungen von Volks- und Eigennutz“ (Warneken 2007: 387) im Spannungsfeld von Populismus und Paternalismus. Im Hinblick auf das deutsche Bildungsbürgertum und die eng mit ihm verbundenen historischen Sozialreformbewegungen ist noch immer viel zu wenig auf diese Verknüpfungen von Volks- und Eigennutz eingegangen worden. Dazu wären Studien nötig, die konkrete Konfigurationen von Gebildeten und ihrem ‚Volk‘ zum Ausgangspunkt der Analyse machen – auch über den hier behandelten historischen Zeitraum hinaus. Das Beispiel von Arbeit und Nicht-Arbeit im Diskurs bürgerlicher Sozialreformer ist hier einer von vielen möglichen Ansatzpunkten. So wird an diesem Beispiel deutlich, dass in der Verhandlung gesellschaftlicher Problemlagen durch die Reformer vor allem Statusprobleme und Interessen des Bildungsbürgertums selbst verhandelt werden; ihr Blick auf die Arbeiterschaft spiegelt Grundzüge der eigenen symbolischen Ökonomie. Die Erziehung zu einer idealisierten ‚Arbeit‘, die zugleich auch eine Erziehung zum ‚richtigen‘ Umgang mit der freien Zeit sein sollte, entpuppt sich damit als eine pädagogische Form der Entgrenzung von Arbeit, die auf den integralen Deutungsanspruch der Bildungseliten und damit auf soziale Positionskämpfe –

auch und gerade im Sinne von Klassenfraktionskämpfen (vgl. Schönberger 2000) – verweist. Wenn Arbeit zu einem „Zentralwert der modernen Industriegesellschaften“ geworden ist (Conrad/Macamo/Zimmermann 2000: 474), so ist sie doch ein Wert, der von unterschiedlichen sozialen Bezugssystemen aus ganz unterschiedlich verstanden wurde und wird. In diesem Sinne kann der historische Beispielfall auch für die sozialen und politischen Interessenslagen sensibilisieren, die in die heute greifbaren symbolischen Besetzungen von Arbeit eingegangen sind.

Literaturverzeichnis

- Bockhorn, Olaf/ Fielhauer, Helmut Paul (1982): Die andere Kultur. Volkskunde, Sozialwissenschaften und Arbeiterkultur. Ein Tagungsbericht. Wien.
- Bruch, Rüdiger vom (1985): Bürgerliche Sozialreform im deutschen Kaiserreich. In: Ders. (Hg.): Weder Kommunismus noch Kapitalismus. Bürgerliche Sozialreform vom Vormärz bis zur Ära Adenauer. München, S. 61–179.
- Bruch, Rüdiger vom (2005): Bürgerlichkeit, Staat und Kultur im deutschen Kaiserreich. Stuttgart.
- Conrad, Sebastian/ Macamo, Elisio/ Zimmermann, Bénédicte (2000): Die Kodifizierung der Arbeit. Individuum, Gesellschaft, Nation. In: Jürgen Kocka/ Claus Offe (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/M., S. 449–475.
- Dießenbacher, Hartmut (1986): Der Armenbesucher: Missionar im eigenen Land. Armenfürsorge und Familie in Deutschland um die Mitte des 19. Jahrhunderts. In: Christoph Sachße/ Florian Tennstedt (Hg.): Soziale Sicherheit und soziale Disziplinierung. Beiträge zu einer historischen Theorie der Sozialpolitik. Frankfurt/M., S. 209–244.
- Dudek, Peter (1988): Erziehung durch Arbeit. Arbeitslagerbewegung und freiwilliger Arbeitsdienst 1920–1935. Opladen.
- Dudek, Peter (1998): Arbeitslagerbewegung. In: Diethart Kerbs/ Jürgen Reulecke (Hg.): Handbuch der deutschen Reformbewegungen 1880–1933. Wuppertal, S. 343–353.
- Illian, Christian (2005): Der Evangelische Arbeitsdienst. Krisenprojekt zwischen Weimarer Demokratie und NS-Diktatur. Ein Beitrag zur Geschichte des Sozialen Protestantismus. Gütersloh.
- Keil, Georg (1932): Vormarsch der Arbeitslagerbewegung. Berlin/ Leipzig.
- Kerbs, Diethart/ Reulecke, Jürgen (1998): Einleitung der Herausgeber. In: Dies. (Hg.): Handbuch der deutschen Reformbewegungen 1880–1933. Wuppertal, S. 10–18.
- Korff, Gottfried (2001): Feierabend. In: Etienne François/ Hagen Schulze (Hg.): Deutsche Erinnerungsorte III. München, S. 169–186.
- Lindner, Rolf (Hg.) (1997): „Wer in den Osten geht, geht in ein anderes Land“. Die Settlementbewegung in Berlin zwischen Kaiserreich und Weimarer Republik. Berlin.

- Maase, Kaspar (2001): Krisenbewußtsein und Reformorientierung. Zum Deutungshorizont der Gegner der modernen Populärkünste 1880–1918. In: Ders./ Wolfgang Kaschuba (Hg.): Schund und Schönheit. Populäre Kultur um 1900. Köln, S. 290–342.
- Natorp, Paul (1921): Die Erziehung der Jugend zum Gemeinschaftssinn. In: Akademisch-Soziale Monatsschrift 5, S. 1–7.
- Schönberger, Klaus (2000): Der Mensch als Maschine. Flexibilisierung der Subjekte und Hartnäckigkeit des Technikdeterminismus. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften 238, 42. Jg. Nr. 5/6, S. 812–823.
- Siegmund-Schultze, Friedrich (1916): An die Mitarbeiter. In: Nachrichten aus der Sozialen Arbeitsgemeinschaft Nr. 8, S. 203–204.
- Vondung, Klaus (1976): Deutsche Apokalypse 1914. In: Ders. (Hg.): Das wilhelminische Bildungsbürgertum. Zur Sozialgeschichte seiner Ideen. Göttingen, S. 153–171.
- Warneken, Bernd Jürgen (2007): Varianten volksfreundlichen Engagements. Ein Nachwort. In: Ders. (Hg.): Volksfreunde. Historische Varianten sozialen Engagements. Ein Symposium. Tübingen, S. 379–390.

„Sozialschmarotzer“ versus „Arbeitskraftunternehmer“ Aktuelle Hintergründe der Sozialmissbrauchdebatte

Wenn eine Zukunftsvision der 1970er Jahre Realität geworden wäre, könnte heute „die große Mehrheit in untätigem Luxus leben. (...) Schließlich gibt es Maschinen genug, die übernehmen können, was bislang als des Tages Last von uns gefordert wird“ (Schippke 1974: 28, 30). So wahr dieser Gedanke heute ist, so anders sieht die Alltagsrealität für den Großteil der Lohnabhängigen aus: Überarbeitung und ständige Überforderung bei denen, die erwerbsarbeiten, finden ihre Entsprechungen in der Diffamierung und den Selbstanklagen der ‚Arbeitslosen‘¹. Letzteren hängt der Verdacht an, sich auf Kosten der lohnarbeitenden Bevölkerung im Alleingang ein schönes Leben machen zu wollen. Dieses Argumentationsmuster ist nicht neu. Ob die Betroffenen als ‚Drückeberger‘, ‚Asoziale‘, ‚Parasiten‘, ‚Sozialschmarotzer‘ oder ‚Asylmissbraucher‘ bezeichnet werden, immer wieder tauchte in den sozialpolitischen Diskussionen der Bundesrepublik die Behauptung auf, dass bestimmte ‚Problemgruppen‘ in großem Umfang mehr Leistungen bekämen, als ihnen zustünden und die Betroffenen diese Situation durch Betrug absichtlich herbeiführten (vgl. Oschmiansky/Kull/Schmid 2001: 2).

Ende des Jahres 2005 erreichte die Diskussion um ‚Sozialmissbrauch‘ erneut einen Höhepunkt. Das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit unter Wolfgang Clement hatte einen ‚Report vom Arbeitsmarkt‘ mit dem Titel „Vorrang für die Anständigen – Gegen Missbrauch, ‚Abzocke‘ und Selbstbedienung im Sozialstaat“ veröffentlicht (BMWA 2005). Dieser trat eine Lawine von Medienprotesten gegen ‚Abzocker‘ los. Die *Bild*-Zeitung titelte „Die üblen Tricks der Hartz-IV-Schmarotzer!“ (Abb. 1), auch der *Spiegel* ließ es sich nicht nehmen, das Thema auf die Titelseite zu bringen („Das Spiel mit den Armen – Wie der Sozialstaat zur Selbstbedienung einlädt“, Abb. 2). Die Fernsehsender berichteten „Von Schwindlern und Verlierern“ (Titel einer WDR-Dokumentation vom

¹ Der Begriff ‚arbeitslos‘ ist nicht wertfrei, weil er Menschen nach ihrem Erwerbstatus normiert, eine negative Zuschreibung besitzt und zudem suggeriert, nur Erwerbsarbeit sei Arbeit. Das gleiche gilt für Begriffe wie ‚ungelernt‘, ‚unqualifiziert‘ etc.

04.01.2006) und ließen ihre Gäste zum Thema „Melkkuh' Sozialstaat – sind wir ein Volk von Abzockern?“ debattieren (ARD, *Sabine Christiansen* vom 30.10.2005). Auch in der Politik, in alltäglichen Unterhaltungen und im Internet wurde heftig debattiert. Die Diskussionsstränge der Internetforen tragen Überschriften wie „Die soziale Hängematte ruiniert Deutschland“ (*ZDF.reporter Forum* 2005), „Harz IV und die Mitnahmementalität“ (*Tagesschau Forum* 2005), „Kein Bock zu arbeiten“ (*Freenet Forum* 2006) oder „Sozialschmarotzer bestrafen!“ (*Politikforum* 2006). Als direkte Folge der Missbrauchsdiskussion wurden im Januar und Juni 2006 Nachbesserungen an ‚Hartz IV‘² beschlossen, die den Bezug von Sozialleistungen zusätzlich erschweren.³

Im Folgenden will ich zeigen, in welchen gesellschaftlichen Kontext sich die jüngste Sozialmissbrauchdebatte einfügt und welche Funktion sie darin erfüllt. Zu diesem Zweck erörtere ich populäre Diskurse über Arbeitswelt und Sozialstaat, die in Bezug zur Missbrauchdebatte stehen. Dadurch wird gleichzeitig ein Licht auf aktuelle Bedeutungen des historisch gewachsenen Bildes vom ‚Sozialschmarotzer‘ geworfen. Die zu betrachtenden Momente sind die neuen Paradigmen des Sozialstaates, die Debatten um Niedriglohn und die ‚Hartz-IV-Falle‘, veränderte Anforderungen an die Arbeits(losen)subjekte, die dahinter stehende Gerechtigkeitskonzeption, der

² ‚Hartz IV‘ bezeichnet die vorerst letzte Stufe der so genannten ‚Hartz-Gesetze‘. Das Gesetzespaket berücksichtigte die Empfehlungen der ‚Kommission moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ und ist nach deren Vorsitzenden Peter Hartz benannt. Das ‚Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘, das am 01.01.2005 in Kraft trat, hat die Neuordnung staatlicher Hilfsleistungen zum Inhalt. Die wesentlichste Neuerung ist die Zusammenlegung der vorherigen Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zum Arbeitslosengeld II („Grundsicherung für Arbeitssuchende“). Der Regelsatz des steuerfinanzierten ALG II entsprach 2005 in etwa dem Niveau der vorherigen Sozialhilfe, allerdings wurden deren ergänzende Sonderzahlungen gestrichen. Die Bezugsdauer des beitragsfinanzierten Arbeitslosengeld I wurde auf die Hälfte reduziert (maximal ein Jahr), was mittlerweile für ältere Arbeitslose wieder rückgängig gemacht wurde.

³ Das ‚Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitssuchende‘, kurz ‚Fortentwicklungsgesetz‘, wurde als Reaktion auf die Missbrauchsdebatte am 20.07.2006 von der Großen Koalition verabschiedet. Primär enthält es Verschärfungen der Richtlinien für Arbeitslosengeld-II-Empfänger/innen. Beispielsweise wurde festgelegt, dass Arbeitslosen, die dreimal in zwölf Monaten eine angebotene Arbeit ablehnen, die Leistungen komplett gestrichen werden können. Zudem dürfen bereits bei geringer ‚Pflichtverletzung‘ Essensgutscheine statt Bargeld ausgeteilt werden, vgl. Bundesregierung (2006).

Glaube an Wohlstand durch Leistung und die Disziplinierung der Arbeitslosen.



Abb. 1: Titelblatt *Bild* vom 17.10.2005.



Abb. 2: Titelblatt *Der Spiegel* vom 24.10.2005.

Soziales Netz, Hängematte, Sprungbrett: Metamorphosen des Sozialstaates

„Leise ist das Plätschern der karibischen See zu hören. Die Sonne brennt vom Himmel, ein schönes Bikini-Mädchen räkelt sich am weißen Strand. Grüne Palmen spenden ihr etwas Schatten“ (Bieder 2005). Dies ist nicht etwa die Einleitung zu einem Groschenroman, sondern zu einem Artikel der *Bild*-Zeitung vom Dezember 2005. Darin wurde „Karibik-Klaus“ als „Berlins schlimmster Sozialschmarotzer“ enttarnt. Er ist das neuere Pendant des 2003 zu einer Legende gewordenen „Florida-Rolf“. Die Attraktivität von ‚Karibik-Klaus‘, sowohl für seine Kritiker als auch für seine Verteidiger, besteht zweifelsohne darin, dass er ein arbeitsfreies, gutes Leben verkörpert. Arbeiten muss er laut *Bild* nicht, weil er Geld vom Staat bekommt, und gut ist sein Leben, weil es sich inmitten von Sonne, Palmen und „Bikini-Mädchen“ abspielt. Beide Aspekte vereinen sich im Symbol der ‚Hängematte‘. Entstanden ist diese Metapher aus der ursprünglich positiv gedachten Vorstellung, dass der Sozialstaat ein soziales Netz ist, das die Härten des Kapitalismus abfedert und ihn zu einer ‚sozialen Marktwirtschaft‘ werden lässt. Hans Uske hat in seinem Buch „Das Fest der Faulenzer“ (1995) bereits für die 1980er Jahre nachgewiesen, dass der Sozialstaat zunehmend beschuldigt wird, jene Bedürftigkeit, für die er geschaffen wurde, erst hervorzurufen (vgl. auch Moser 1993: 330). In dieser Betrachtungsweise wandelte sich die Vorstellung vom sozialen Netz für die Verlierer des Kapitalismus zum Bild der Hängematte für die Arbeitsunwilligen. Während schon unter der Regierung Kohl vereinzelte Maßnahmen gegen das Faulenzen in der Hängematte ergriffen wurden, hatten es sich Gerhard Schröder und seine Regierungskoalition zur Aufgabe gemacht, dieses Problem grundsätzlich zu lösen. In einer gemeinsamen Erklärung von Tony Blair und Gerhard Schröder aus dem Jahr 1999 ist zu lesen: „Moderne Sozialdemokraten wollen das Sicherheitsnetz aus Ansprüchen in ein Sprungbrett in die Eigenverantwortung umwandeln“ (Blair/Schröder 1999: 894). Der Hängematte, hier als „Sicherheitsnetz aus Ansprüchen“ bezeichnet, wird die Metapher des ‚Sprungbretts‘ gegenübergestellt. Ihr entspricht die Politik des ‚Förderns und Forderns‘, bei der die Hilfsbedürftigen nach einer einmaligen Anschubförderung gefordert werden sollen, eigenverantwortlich und ohne fremde Hilfe ihre soziale Situation zu verbessern. Die Wurzeln dieser

Denkweise liegen in der Idee der Hilfe zur Selbsthilfe und des ‚empowerments‘ im Sinne von Selbstbemächtigung. Doch diese Vorstellung wird im ‚fördernden und fordernden‘ Staat verkehrt in einen Zwang zur Autonomie: „Wir werden Leistungen des Staates kürzen, Eigenverantwortung fördern und mehr Eigenleistung von jedem Einzelnen abfordern müssen“ (Schröder 2003).

„Eigenverantwortung“ und „Eigenleistung“ meinen in diesem Zusammenhang eine Verschiebung der sozialen Verantwortung von den Stärkeren zu den Schwächeren. Abhängigkeit von anderen wird in der Spätmoderne als parasitäre Bedürftigkeit und als verachtenswert empfunden, zeigt Richard Sennett in seinen Essays über den ‚flexiblen Menschen‘ (vgl. Sennett 2000). Oberste Priorität hat folglich die finanzielle und persönliche Unabhängigkeit, die zum Ziel von Sozialpolitik erklärt wird. Deren traditionelle Aufgabe, Marktrisiken abzufedern, wird dadurch mehr und mehr in Frage gestellt. Sozialpolitik wird vielmehr in der erzwungenen Anpassung des Individuums an eben diese Risiken gesehen: „Der Sozialstaat ist zur Sicherung der Marktmöglichkeit der Bürger da. Er hat die Bürger zum Markt zurückzuführen, sie marktfähig zu halten“ (Kersting 2003: 134). Die rot-grüne Regierung beschrieb dieses Ziel als „Aktivierung von Personen, die in Gefahr sind, aufgrund mangelnder Fähigkeiten oder durch Langzeitarbeitslosigkeit dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt gedrängt zu werden“ (BMGS 2005: 197).

So lange aber parallel zur „Aktivierung“ keine neuen Arbeitsplätze entstehen, läuft diese ins Leere und legt gleichzeitig den Schluss nahe, Arbeitslosigkeit könne auf persönliches Unvermögen zurückgeführt werden. Dass diese Sichtweise auch im Alltag weit verbreitet ist, lässt sich in den Internetforen nachvollziehen. Im *Opusforum* ist beispielsweise zu lesen: „Es mag ja sein, dass es für viele unheimlich schwierig ist, wieder in Arbeit zu kommen, aber sicher gibt es auch zu viele, die nicht bereit sind, die Ansprüche entsprechend herunterzuschrauben“ (*Opusforum* 2006: Bochumerin am 18.10.2005). Einen Hinweis darauf, welche „Ansprüche“ hier gemeint sein könnten, gibt die in den 1990er Jahren von Kurt Biedenkopf und Edmund Stoiber beauftragte ‚Kommission für Zukunftsfragen‘⁴, die zu dem Schluss kam:

⁴ Vorsitzender der Kommission war Meinhard Miegel, Autor des Buches „Die deformierte Gesellschaft“ (München 2003) und Vorstand der liberalen Denkfabrik ‚Institut

„Beschäftigungsprobleme erwachsen auch aus unzulänglicher beruflicher und räumlicher Mobilität sowie zeitlicher Flexibilität. Obwohl sich der Arbeitsmarkt ständig verändert, sind viele Erwerbspersonen auf ihren erlernten Beruf fixiert. Mobilitäts- und Flexibilitätszwänge, die von Unternehmen ausgehen, werden vielfach nicht akzeptiert. Gering ist ferner die Neigung zu einfacher oder körperlich sowie zeitlich belastender Erwerbsarbeit.“ (Kommission 1997: 49)

Niedriglohnsektor und ‚Hartz-IV-Falle‘: ein enges Verhältnis

Den Hintergrund für diese Aussage bilden die Diskussionen um Flexibilisierung und den Niedriglohnsektor. Der Niedriglohnsektor gilt als soziales Projekt, um Ungelernte und Niedrigqualifizierte in den Arbeitsmarkt zu integrieren: „Es gibt auch ein Recht auf einfache Arbeit. Viele Menschen wollen oder können nicht weiter qualifiziert werden“ („Hartz-Bericht“, BMWA 2002: 41). Dahinter steht die verbreitete Überzeugung: „(Fast) jeder Arbeitsplatz ist besser als keiner“ (Streck/Heinze 2000: 35). In dieser Lesart werden Niedriglöhne als Chance für mehr Beschäftigung und damit als entlastender Faktor für die Sozialsysteme angesehen. Ein besonderes Potenzial wird dem Dienstleistungssektor, speziell den ‚personenbezogenen‘ bzw. ‚haushaltsnahen Dienstleistungen‘ zugeschrieben. Die Rede vom Niedriglohnsektor als Auffangbecken für Geringqualifizierte entpuppt sich jedoch als Farce, wenn man bedenkt, dass der Niedriglohnanteil in Deutschland zwischen 1995 und 2006 um gut 43 Prozent gestiegen ist.⁵ Diese Entwicklung ist kein Ausdruck dafür, dass durch niedrige Löhne neue Stellen geschaffen werden. Was stattdessen vor sich geht, ist eine Verdrängung Ungelernter aus schlecht bezahlten Positionen durch qualifizierte Arbeitskräfte und das Abrutschen ganzer Tarifgruppen unter die Niedrig-

für Wirtschaft und Gesellschaft Bonn e. V.’ Ein weiteres prominentes Mitglied war der Münchner Soziologe Ulrich Beck.

⁵ Diese Angabe entstammt einer Studie des Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, vgl. Kalina/Weinkopf (2008: 3f.). Die Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten beträgt – je nach Berechnungsgrundlage und Forschungsinstitut – ein Sechstel bis ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten in Deutschland, vgl. IHBS (2006: 4). Die dabei nicht erwähnten Teilzeitbeschäftigten und Minijobber/innen stellen einen Großteil der Niedriglohnbeschäftigten dar, vgl. Kalina/Weinkopf (2008: 5f., 9).

lohnschwelle.⁶ Denn „tatsächlich haben zwei von drei Niedriglöhnern eine Berufsausbildung vorzuweisen oder sogar ein Studium absolviert“ (IHBS 2006: 4.). Die geringen Löhne sind weniger individuell erklärbar, sondern in bestimmten Wirtschaftsbereichen vorherrschend bzw. strukturell bedingt. Betroffen sind in erster Linie Frauen, Geringqualifizierte, Ostdeutsche, Migrant/innen, Arbeitnehmer/innen in Kleinbetrieben und Beschäftigte im Dienstleistungssektor (vgl. ebd.: 4f.; Kalina/Weinkopf 2008: 6).

Die Verbreitung der Niedriglöhne verschärft das Misstrauen von Erwerbstätigen gegenüber Hilfeempfänger/innen. Sobald die Sozialleistungen die niedrigsten Arbeitslöhne überschreiten, würden ‚falsche Anreize‘ zum Verbleib in der Hilfeleistung gegeben, so eine verbreitete These. Sie wird in den Sozialwissenschaften bereits seit längerer Zeit unter dem Stichwort ‚Armuts-, bzw. ‚Sozialhilfefalle‘, seit 2005 auch als ‚Hartz-IV-Falle‘, diskutiert. Dieses Problem erscheint umso dringlicher, je tiefer die Arbeitslöhne sinken. Somit wird gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und einer schwachen Stellung der Lohnabhängigen dem sozialen Ausgleich die Berechtigung entzogen:

„Zum anderen setzt unsere soziale Sicherung vielfach falsche Anreize, die einer Vermittlung von Arbeitslosen in Arbeit auf dem ersten Markt im Wege stehen. Woran liegt es zum Beispiel, dass von 1,6 Millionen Sozialhilfeempfängern im erwerbsfähigen Alter nur 150.000 tatsächlich einer Arbeit nachgehen? Der Rest sitzt in der ‚Sozialhilfefalle‘ fest.“ (Kroker 2001: 13; Hervorh. i. O.)

In dieser Argumentation des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln wird der Sozialstaat zum Versorgungsstaat und seine Hilfeempfänger/innen zu Faulpelzen. Ein schlechtes Gewissen wird demnach allen gemacht, die – ganz legal und ohne ‚Missbrauch‘ – ihren Anspruch auf staatliche Unterstützung einfordern (vgl. Butterwegge 2005: 101). Ihnen wird unterstellt,

⁶ Die Niedriglohnschwelle wird vom IAQ beim OECD-Standard von zwei Dritteln des Brutto-Medianlohns angesetzt. Sie liegt für das Jahr 2006 bei 9,61 Euro pro Stunde in Westdeutschland und 6,81 Euro pro Stunde in Ostdeutschland, vgl. Kalina/Weinkopf (2008: 2f.). Demgegenüber liegt beispielsweise der tariflich vereinbarte Stundenlohn für Arbeiter im Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk in Rheinland-Pfalz bei 5,15 Euro brutto, für ausgelernte Friseur/innen in Sachsen bei 3,82 Euro brutto, vgl. IHBS (2006a: 2).

staatliche Hilfsleistungen aus Bequemlichkeit in Anspruch zu nehmen und sich dadurch Arbeitsgelegenheiten entgehen zu lassen.⁷ Folgerichtig besteht die ‚Aktivierungspolitik‘ mit Verweis auf die ‚Hartz IV-Falle‘ in der wiederholten Absenkung des Leistungsniveaus für Arbeitslose und verschärften Sanktionsmaßnahmen bei Ablehnung eines Arbeitsangebots (vgl. Fn. 3).

Der ‚Arbeitskraftunternehmer‘: Anforderungen an die Subjekte

Zur ‚Aktivierung‘ der Arbeitskräfte gehört nicht nur die Forderung nach Lohnflexibilität, sondern auch nach Arbeitszeitflexibilisierung sowie räumlicher und beruflicher Mobilität. Vor diesem Hintergrund gelten der Arbeitnehmerstatus und die soziale Sicherung als Ausdruck einer überhöhten Anspruchshaltung:

„In dieser Gesellschaft erwartet die große Mehrheit der Erwerbsbevölkerung, dass Dritte – Arbeitgeber – ihre Arbeitskraft organisieren und vermarkten und ihr so ein Erwerbseinkommen verschaffen und der Staat sie bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Pflegebedürftigkeit und im Alter lebensstandardsichernd versorgt.“ (Kommission 1997: 83)

Diese ‚Sicht- und Verhaltensweise‘ sei nicht mehr tragbar, schreibt die Zukunftskommission, „vielmehr ist das Leitbild der Zukunft der Mensch als Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsvorsorge“ (ebd.). Hier manifestiert sich die Forderung nach finanzieller und persönlicher Unabhängigkeit in der Formel vom „Unternehmer seiner Arbeitskraft“, die nicht nur für Selbständige, sondern auch für ‚selbständige‘ Arbeitnehmer gilt.

Auf dem Arbeitsmarkt sind diese Vorstellungen längst Realität. Teil- und Gleitzeitstellen werden häufiger, ebenso das ‚outsourcing‘ von Aufträgen an Subunternehmer. Eine Spitze dieser Entwicklung stellt die staatlich unterstützte Verbreitung von Leih- bzw. Zeitarbeit dar, bei der wechselnde Ar-

⁷ Demgegenüber berichtet die *Süddeutsche Zeitung* über eine von der rot-grünen Bundesregierung in Auftrag gegebene Studie des Instituts für Arbeit und Technik (IAT): „Gering qualifizierte Niedriglohnjobs werden in größerer Zahl von Erwerbswilligen gesucht als Arbeitgeber sie anbieten. (...) Die verbreitete Annahme, Arbeitslose nähmen Niedriglohnjobs mangels Anreiz nicht an, habe sich als falsch erwiesen. (...) Zudem seien die Anforderungen der Unternehmen auch für Putzjobs oft so hoch, dass viele Langzeitarbeitslose ihnen nicht gerecht werden könnten“, o.V. (2006).

beitsinhalte, kurzfristige Ortswechsel, Niedriglöhne und sich ständig ändernde Arbeitszeiten strukturell angelegt sind. Die Tendenz zur selbständigen Arbeitsweise birgt neue Freiheitschancen, aber auch neue Abhängigkeiten und nicht selten den Zwang zur Selbstaussbeutung. Dies gilt auch für die Beschäftigten in den Betrieben (vgl. Schönberger 2003: 145). Angesichts dessen stellen die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt für einige Gruppen eine attraktive Herausforderung, für andere die Gefahr einer beständigen beruflichen und existentiellen Überforderung dar.

Wahrscheinlich ist, dass die Grenze zwischen Gewinnern und Verlieren entlang bekannter Trennungslinien wie class, race, gender sowie dem Lebensalter verläuft und diese weiter vertieft. Denn die Fähigkeit, ein Arbeitskraftunternehmer⁸ zu sein und dadurch für sich zu sorgen, ist „mehr als ein Geisteszustand: sie erfordert Geld, Status und Bildung“ (Sennett 2000a: 440). In der öffentlichen Diskussion wird jedoch das Unternehmertum auf eine vermeintliche Lebenseinstellung reduziert, die am wirtschaftlichen und sozialen Erfolg gemessen wird. In diesem Sinn ist auch der Arbeitslose ein ‚Unternehmer seiner selbst‘⁹: Es wird von ihm erwartet, dass er die prekäre Situation, die seine Arbeitslosigkeit nach sich zieht, aus eigener Anstrengung überwindet. Der Kulturwissenschaftler Jan Verwoert hat das Wesen dieses Unternehmertums sarkastisch auf den Punkt gebracht: „Rückschläge? Konkurs? Arbeitsverlust? Kein Problem. Dann beginnt man eben wieder von vorne.“ (Verwoert 2003: 2). Anhaltende Misserfolge und Langzeitarbeitslosigkeit sind in diesem Argumentationsrahmen leicht als mangelhafte

⁸ Der Begriff des ‚Arbeitskraftunternehmers‘ geht zurück auf Günter G. Voß und Hans J. Pongratz, vgl. die Analogie zum Terminus ‚Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsvorsorge‘ der Zukunftskommission. Voss und Pongratz stellen die These auf, dass der Typus des ‚Arbeitnehmers‘ auf lange Sicht durch den Typus des ‚Arbeitskraftunternehmers‘ ersetzt wird. Charakteristika des neuen Typs von Arbeitskraft sind „aktive Produktivitätsorientierung und Marktorientierung hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten und Leistungen, Fähigkeiten zur flexiblen Selbstorganisation von Alltag und Lebenslauf, Kompetenzen zum flexiblen Identitätsmanagement sowie zur Ichstabilisierung und Autonomisierung, komplexe Lernfähigkeiten sowie Sozial- und Kommunikationsqualifikationen einschließlich der Fähigkeiten zur Bildung und Stabilisierung sozialer Integrationsräume (d. h. Fähigkeiten zur Selbstsozialisation und Sozialkonstruktion), Kompetenzen zur Regulierung und Begrenzung der Selbstaussbeutung u.v.a.m.“, Voß/ Pongratz (2002: 156).

⁹ Der Begriff stammt aus der Selbstmanagement-Ratgeberliteratur und wird in der Forschung u. a. benutzt von Ulrich Bröckling, vgl. Bröckling (2000: 135).

Eigeninitiative deutbar. Eine solche Denkweise kann auch von Arbeitslosen verinnerlicht werden, wie folgendes Zitat aus einem Internetforum belegt:

„Wobei es mich beinah etwas beschämt, dass ich selbst gerade ohne Job bin. Aber irgendwie kann ich mich stolz fühlen, weil ich zumindest unentwegt was Neues suche... Kurzum, ich finde es empörend, wie manche Menschen in Deutschland es fast noch normal finden, dass sie vom Staat durchgefüttert werden.“ (ZDF.reporter Forum 2005a: Manuelguapo am 16.11.2005).

„Ein Herz für Leistung“: Gerechtigkeitskonzeptionen im Wandel

Der zitierte Forumsteilnehmer wagt einen schwierigen Spagat zwischen der Diffamierung von Leistungsempfänger/innen und dem Wunsch, seine Eigenanstrengung honoriert zu sehen. Jedoch führt die Rede von Selbsthilfe, Eigenverantwortung und Unternehmertum zu einem Leistungsbegriff, der lediglich ein ‚erfolgreiches Ergebnis‘ der eigenen Anstrengung belohnt. Mit ihm einher geht ein gewandeltes Verständnis sozialer Gerechtigkeit, das in Abgrenzung zur ‚Verteilungsgerechtigkeit‘ als ‚Teilhabe-‘, ‚Zugangs-‘, oder ‚Chancengerechtigkeit‘, in seiner liberalen Ausprägung auch als ‚Leistungsgerechtigkeit‘, diskutiert wird. In erster Linie stellt das neue Gerechtigkeitsverständnis veränderte Erwartungen an das Individuum:

„In der Vergangenheit wurde die Förderung der sozialen Gerechtigkeit manchmal mit der Forderung nach Gleichheit im Ergebnis verwechselt. Letztlich wurde damit die Bedeutung von eigener Anstrengung und Verantwortung ignoriert und nicht belohnt und die soziale Demokratie mit Konformität und Mittelmäßigkeit verbunden statt mit Kreativität, Diversität und herausragender Leistung.“ (Blair/Schröder 1999: 888)

An Stelle der „Mittelmäßigkeit“ sozialer Gleichheit soll also eine Belohnung der Leistungsfähigsten stattfinden. Ein solches Konzept der Gerechtigkeit knüpft an das durch den Sozialstaat abgemilderte, nun wiedererstarkende liberale Leistungsprinzip an. Dieses lässt sich in den Redensarten ‚Jeder erhält was er verdient‘ oder ‚Jeder ist seines Glückes Schmied‘ zusammenfassen und legt nahe, unterschiedliche Statuspositionen kämen durch indivi-

duell zurechenbare Leistung zustande und seien daher gerecht (vgl. Schatz 2005: 46). Die sozialdemokratische Gerechtigkeitskonzeption stellt zwar die Frage nach der ‚Chancengleichheit‘ bzw. den ‚Teilhabechancen‘ in den Vordergrund. „Genau hier aber – im Absehen von der Frage ‚Chance wozu‘ – befindet sich der blinde Fleck der Rede von der Chancengleichheit“ (Schatz 2004). So steigt etwa die Chance eines sich qualifizierenden, flexiblen und anspruchslosen Arbeitslosen auf eine Arbeitsstelle genau in dem Maße, in dem die Chance anderer Arbeitsloser sinkt (vgl. ebd.). Es geht also nicht notwendigerweise um die Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand, sondern in erster Linie um Teilhabe an einem beruflichen Wettbewerb, bei dem nur die Leistungsfähigsten gewinnen. In dieser Lesart verstoßen sozialstaatliche Leistungen gegen das Gerechtigkeitsprinzip, weil sie die ‚natürliche‘ Konkurrenzsituation von außen beeinflussen und damit den Leitsatz ‚Jeder erhält was er verdient‘ außer Kraft setzen. Hilfeempfänger/innen sind folglich einem grundsätzlichen Misstrauen ausgesetzt: „Wenn es tatsächlich Bezahlung nach Leistung geben sollte, was steht denn dann den Hartz4-Empfängern tatsächlich zu? Leisten sie etwas?“ (Opusforum 2006: *Bochumerin* am 18.10.2005). Des Weiteren erklärt das Leistungsprinzip soziale Ungleichheit zur Triebkraft für Wachstum und Wohlstand. Bundeskanzlerin Merkel verkündete in ihrer Regierungserklärung vom November 2005: „Wenn wir ein Land sein wollen, in dem wir ein Herz für Schwache haben, dann brauchen wir auch ein Herz für Leistung und auch ein Herz für mehr Leistung“ (Merkel 2005).

Der Sozialschmarotzer als Wirtschaftsschädling: Wohlstand durch Leistung?

In der beschriebenen Denkweise tragen die Leistungsfähigsten zum Wohl der Gesellschaft bei, während Menschen, die scheinbar keine Leistung erbringen, einer fiktiven ‚Gemeinschaft‘ schaden. So wird häufig behauptet, Arbeitslose lebten auf Kosten ‚des Steuerzahlers‘. Dies ist schon allein deswegen falsch, weil der größte Teil der Arbeitslosigkeit in Deutschland temporäre Arbeitslosigkeit ist, d. h. die Betroffenen abwechselnd arbeiten und arbeitslos sind.¹⁰ Eine Abgrenzung zwischen ‚Arbeitslosen‘ und ‚Steuerzah-

¹⁰ Im Jahresdurchschnitt 2006 betrug der Anteil Langzeitarbeitsloser an der Gesamtzahl

lern' gestaltet sich folglich schwierig. Selbst der größte Teil der so genannten Langzeitarbeitslosen hat bereits gearbeitet und in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt.¹¹ Als weiteres Indiz für die volkswirtschaftliche Unrentabilität des Arbeitslosen gilt seine vermeintliche Unproduktivität:

„Man darf nicht vergessen, dass es bei all dem vor allem um das Brutto-sozialprodukt geht. Wenn wir den Sozialschmarotzern erst Beine machen, dann kommt auch die Wirtschaft wieder in Fahrt“ (*Politikforum* 2006: Altdenker am 18.02.2006).

Die ‚Sozialschmarotzer‘ gelten hier als schuldig an den Problemen der Wirtschaft, weil sie nicht arbeiten. Dass Massenarbeitslosigkeit umgekehrt aus ökonomischen Problemen erwächst, dürfte zwar auch im Alltag eine weit verbreitete Erkenntnis sein. Dennoch scheint die Gleichung ‚Arbeit = Boom = Arbeit‘ weiterhin als Leitmotiv zu fungieren. Sie rührt aus der Zeit des Nachkriegs-Wirtschaftswunders bis ca. 1975. Damals war das Wirtschaftswachstum so groß, dass trotz Produktivitätssteigerung nicht nur keine Arbeitsplätze wegfielen,¹² sondern im Gegenteil sogar neue entstanden.¹³ Vor jenem Hintergrund wurde die Illusion genährt, dass Wohlstand an Leistungsfähigkeit und Produktivität gekoppelt wäre, ob auf nationaler oder auf individueller Ebene (vgl. Schatz 2005: 47). Während dies außerhalb der frühindustrialisierten Länder schon seinerzeit bezweifelt wurde, zeigt sich heute auch in den kapitalistischen Metropolen, dass Produktivität allein

der Arbeitslosen offiziell 40,6 Prozent, im November 2007 betrug er 39,3 Prozent, vgl. Bundesagentur für Arbeit (2007: Blatt 47).

¹¹ Als ‚Langzeitarbeitslosigkeit‘ gilt Erwerbslosigkeit, die länger als zwölf Monate andauert. In den heutigen Erwerbsbiographien sind jedoch Leerlaufzeiten von einem Jahr keine Seltenheit mehr. Hinzu kommt, dass ein Großteil der Langzeitarbeitslosen über 55 Jahre alt ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Personengruppe lange Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, vgl. BPB (2005).

¹² Es kann davon ausgegangen werden, dass eine erhöhte Produktivität die Freisetzung von Arbeitskräften nach sich zieht, sofern diese nicht durch die Ausweitung der Produktion kompensiert wird, vgl. Heinrich (2005: 125ff.).

¹³ Dass neue Arbeitsplätze entstanden und für diese sogar Gastarbeiter/innen angeworben wurden, bedeutet nicht, dass es keine Arbeitslosigkeit gab. Deren Quote sank jedoch seit der Gründung der Bundesrepublik bis zur Strukturkrise 1966/67 kontinuierlich und konnte auch danach bis zur ersten Ölkrise 1973 niedrig gehalten werden, vgl. Hradil (2001: 187ff.). Rückblickend ist daher von einer Vollbeschäftigungsgesellschaft die Rede, die in Erinnerung an den gleichzeitig steigenden Lebensstandard häufig als Ideal dargestellt wird.

keine Garantie für Wohlstand und schon gar nicht für dessen gleichmäßige Verteilung ist. Es gilt als verbürgte Erkenntnis, dass Produktivitätssteigerungen in den westlichen Industriestaaten mehr und mehr zu Rationalisierungen sowie zu Flexibilisierungs- und Deregulierungsmaßnahmen führen. Massenarbeitslosigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse und Lohnverfall stellen somit die Kehrseite gegenwärtiger Produktivität dar und bestehen als strukturelle Krise¹⁴ unabhängig von individuellem Leistungsvermögen. Da aber die subjektive Erfahrung von einem zunehmenden Leistungsdruck geprägt ist, sieht es tatsächlich so aus, als bestimme die eigene Arbeitsleistung den individuellen Wohlstand – und davon verallgemeinernd auch den gesellschaftlichen Reichtum.

„Verfolgungsbetreuung“: die Disziplinierung der Arbeitslosen

In der vorherrschenden politischen und medialen Diskussion wird der Blick meist auf einen Teilaspekt des Problems gerichtet und je nach Standpunkt eine Schwäche der Wirtschaft, der Politik oder der sozialen Sicherungssysteme betont. Einig sind sich solche Positionen darin, dass die Massenarbeitslosigkeit ein Grundproblem darstelle. Deren soziale Folgen werden weniger durch Sozialpolitik als durch Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik zu bekämpfen versucht. So wird die Absenkung sozialer Standards sowohl für Erwerbstätige als auch für Hilfeempfänger/innen mit dem Verweis auf die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft als

¹⁴ Das Ausmaß der Krise ist heftig umstritten. Die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft' stellt angesichts steigender Massenarbeitslosigkeit nicht nur den Verlust von Arbeitsplätzen in Rechnung, sondern behauptet darüber hinaus eine Schwächung des normativen Arbeitsethos und seiner gesellschaftsstrukturierenden Funktion. Bekannte Vertreter dieser These sind Ralf Dahrendorf, Jeremy Rifkin, Oskar Negt und Claus Offe. Zur Kritik an der These von der schwindenden Determinationskraft der Arbeit vgl. Moser (1993a: 52-55), Schatz (2004a: 62-68). Ein Ende des Kapitalismus wird von der Gruppe 'Krisis' um Norbert Trenkle, Ernst Lohoff und ehemals Robert Kurz postuliert (bspw. Gruppe Krisis (1999): Manifest gegen die Arbeit. Erlangen). Kernthese ist, die mikroelektronische Revolution habe nicht nur das „Abschmelzen der Arbeitssubstanz“ und damit das Versiegen der Wertschöpfungsquelle zur Folge, sondern auch die Entmachtung des Staates, sinkende Staatseinnahmen, ein überproportionales Anwachsen der spekulativen Finanzökonomie und letztendlich den Zusammenbruch aller zentralen Finanzmärkte. Von dritter Seite wird lediglich eine Rückkehr zu kapitalistischer Normalität bescheinigt, in der Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit Strukturmerkmale darstellten, vgl. Hirsch (1999); Heinrich (2005: 126).

Sozialfürsorge verstanden. Gleichzeitig setzt das neue Sozialstaatskonzept weniger auf eine Verringerung von Armut als auf eine Verringerung der Sozialausgaben, selbst wenn dadurch Armut trotz Arbeit entsteht: „Ziele wirksamer Beratung, Vermittlung und Integrationsleistungen sind die Reduzierung der ‚Schadensfälle‘ und der Dauer der Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen“ (BMWA 2002: 57, Hervorh. i. O.). Beschäftigte des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen beschrieben ihre Vorgaben bereits 2003 – also noch vor deren Verschärfung durch Hartz IV – in einer Mitteilung der Gewerkschaft Verdi als massiven Druck,

„mit welchem der BA-Vorstand [Bundesagentur für Arbeit, K.L.] seine Mitarbeiter in den Arbeitsämtern zwingt, an der Grenze der gesetzlichen und moralischen Legalität gegen Arbeitslose vorzugehen, allein mit dem Ziel, ihnen die finanzielle Lebensgrundlage zu kürzen oder zu sperren.“ (Verdi 2003: 3)

Die Mitarbeiter/innen erlebten ihre Arbeitsanweisungen als Politik der Abschreckung¹⁵ und der „Verfolgungsbetreuung“, worunter sie die Verhängung von Sperrzeiten verstehen, d. h. die Leistungsverweigerung für einen begrenzten Zeitraum auf Grund eines Regelverstosßes von Seiten des Hilfeempfängers (vgl. ebd.: 2). Die Verhängung von Sperrzeiten ist jedoch nicht die einzige Maßnahme, um die Sozialleistungen zu verringern. Neben einem Konkurrenzsystem unter den einzelnen Ämtern, dem Versuch der schnellen Vermittlung durch Trainings- und Qualifikationsmaßnahmen, der Überwachung von Hilfennehmer/innen durch Telefonkontrollen und Hausbesuche oder der Anordnung zum Wohnungsumzug fällt insbesondere die Herabsetzung der Zumutbarkeitskriterien ins Auge. Seit dem 01.01.2005 ist für arbeitsfähige Hilfeempfänger/innen „jede Arbeit zumutbar“ (BMAS 2006: § 10.1). Dadurch wird ermöglicht, dass Arbeitslose jenseits von individueller Qualifikation, Interessenlage und Berufswunsch zur Arbeitsaufnahme genötigt werden können. Da aber selbst im Niedriglohnbereich die Nachfrage nach Arbeitsgelegenheiten größer ist als das Angebot,

¹⁵ Gleichzeitig muss aber beachtet werden, dass durch die Umbenennung der Sozialhilfe in ‚Grundsicherung‘ das negative Stigma des Leistungsbezugs verringert wurde und dadurch bei Einführung von Hartz IV ein einmaliger Anstieg der Leistungsanträge zu beobachten war.

werden für Arbeitslose immer wieder Sonderrechtstatbestände wie beispielsweise der so genannte ‚1-Euro-Job‘ geschaffen, um der Maxime ‚Jede Arbeit ist besser als keine‘ zu ihrem Recht zu verhelfen. Das Ziel ist – neben der Verfügbarmachung billiger Arbeitskräfte – eine Disziplinierung der Arbeitslosen, denen unterstellt wird, sie verlernten das Frühaufstehen und die Strukturierung ihrer Zeit. Anders ist es nicht zu verstehen, dass der nordrhein-westfälische Arbeitsminister Karl-Josef Laumann (CDU) fordert, es „sollten Arbeitslose um 7.00 Uhr einbestellt werden, um Bewerbungen zu schreiben oder Sprachkurse zu belegen“, wobei diese Maßnahme einzig dem Zweck dienen soll, zu „prüfen, ob der Arbeitslose dem Arbeitsmarkt überhaupt zur Verfügung steht“ (o.V. 2006a).¹⁶ Hier wird die Arbeitsbereitschaft, die im Zusammenhang mit Missbrauchsdiskussionen und der These der ‚Hartz-IV-Falle‘ als *Vorraussetzung* für Sozialleistungen genannt wird, zum *Ziel* umdefiniert (vgl. Trube 2003: 340).

Mit dieser Denkweise untrennbar verknüpft ist eine gesellschaftliche Pathologisierung und Infantilisierung von Arbeitslosen. In den Filmankündigungen auf der Internetseite der *ZDF.reporter* werden Langzeitarbeitslose als „harte Nüsse“, „Hartz-IV-Kundschaft“, „schwere Fälle“ sowie als „Schützlinge“ und „Pappenheimer“ ihrer Arbeitsvermittler bezeichnet und mit Alkoholabhängigen verglichen (vgl. ZDF 2005; ZDF 2005a). Implizit wird dadurch vermittelt, Langzeitarbeitslosen fehle durch ihr jahrelanges ‚Lotterleben‘ die nötige Selbstdisziplin, um wieder in Arbeit zu kommen.

Zusammenfassung

Die wirtschaftliche Lage der frühindustrialisierten Länder bewirkt gegenwärtig Massenarbeitslosigkeit und eine geschwächte Stellung der Lohnabhängigen, woraus ein steigender Arbeits- und Leistungsdruck resultiert. Es entsteht daher die paradoxe Situation, dass Erwerbsarbeit einerseits kein ausreichendes Einkommen mehr garantiert, sie andererseits aber bei steigender Arbeitslosigkeit zum zentralen Moment ökonomischer, sozialer und

¹⁶ Ähnlich klingt der CSU-Politiker Stefan Müller, der Langzeitarbeitslose dazu verpflichten will, sich jeden Morgen persönlich bei ihrem zuständigen Arbeitsamt zu melden, um dann acht Stunden am Tag eine verordnete soziale Tätigkeit auszuüben – und damit einem in der Wohlfahrtspflege Beschäftigten die Arbeitsstelle streitig zu machen, vgl. o.V. (2006b).

psychischer Existenzsicherung wird. Durch die reale Erfahrung dieser zunehmenden Bedeutung von Arbeit gilt Erwerbsarbeit weiterhin als Garant für Wohlstand, Nichtarbeit als dessen Negierung. Der dominante Diskurs definiert Arbeitslosigkeit folglich als persönliches und gesellschaftliches Wohlstandshemmnis, was zu einem grundsätzlichen Misstrauen gegenüber Arbeitslosen führt. Dieses Misstrauen, spürbar sowohl im privaten als auch im öffentlichen Raum, wird bestärkt durch die gegenwärtige Sozialpolitik. Sie sieht ihre Hauptaufgabe in der Verringerung von Sozialausgaben und der Förderung von Beschäftigung durch ‚Aktivierung‘ der Hilfsbedürftigen. Dreh- und Angelpunkt aller Maßnahmen ist die Vorstellung vom eigenverantwortlichen, unternehmerisch denkenden und handelnden Individuum, das sich in erster Linie durch seinen Erfolg und seine finanzielle Unabhängigkeit auszeichnet. Doch die Rede von Autonomie und Eigeninitiative begünstigt in Verbindung mit einem leistungsorientierten Gerechtigkeitsbewusstsein die Einstellung, soziale Ungleichheit könne als individuelles Versagen der Verlierer/innen und somit als gerecht gedeutet werden. In dieser Denkweise meint Sozialpolitik nicht mehr länger sozialen Ausgleich, sondern die Anpassung von Persönlichkeitsmerkmalen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes. Demnach steht der Hilfeempfänger für ein veraltetes Gerechtigkeitsideal und gerät allein durch seine Bedürftigkeit unter Missbrauchsverdacht. Gemäß den neuen Leitbildern kann er keine der Eigenschaften besitzen, die einen leistungswilligen Lohnabhängigen auszeichnen, weil er als ‚Arbeitskraftunternehmer‘ gar nicht erst hilfsbedürftig wäre. Der Vorwurf des Missbrauchs betrifft daher insbesondere solche Bevölkerungsgruppen, die schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Ihre vermeintliche Unproduktivität gilt als Argument für die Existenz des ‚Sozial-schmarotzers‘, der gegenwärtig zum Antihelden eines übersteigerten Leistungsethos stilisiert wird.

Literaturverzeichnis

- Bieder, Matthias (2005): Berliner Sozialschmarotzer ist dreister als Florida-Rolf. Karibik-Klaus lacht alle aus! In: Bild[-Zeitung], 27.12.2005.
- Blair, Tony/ Schröder, Gerhard (1999): Der Weg nach vorne für Europas Sozialdemokraten. Ein Vorschlag von Gerhard Schröder und Tony Blair vom 8. Juni 1999. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 7 (Dokumente zum Zeitgeschehen), S. 887–896.
- [BMAS] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006): Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II). Grundsicherung für Arbeitssuchende. Rechtsstand 01.04.2006. Berlin.
- [BMGS] Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2005): Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- [BMWA] Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission („Hartz-Bericht“). Berlin. [= BMWA].
- (2005): Vorrang für die Anständigen – Gegen Missbrauch, „Abzocke“ und Selbstbedienung im Sozialstaat. Ein Report vom Arbeitsmarkt im Sommer 2005. Berlin.
- [BPB] Bundeszentrale für politische Bildung (2005): Dauer der Arbeitslosigkeit. Verfügbar unter: http://www.bpb.de/wissen/J1QEM3,0,Dauer_der_Arbeitslosigkeit.html (29.11.2007).
- Bröckling, Ulrich (2000): Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement. In: Ders./ Krasmann, Susanne/ Lemke, Thomas (Hg.): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M., S. 131–167.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt in Zahlen. Aktuelle Daten (November). Verfügbar unter: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html> (29.11.2007).
- Bundesregierung (2006): Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitssuchende. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006, Teil I Nr. 36. Bonn. S. 1706–1720.
- Butterwegge, Christoph (2005): Krise und Zukunft des Sozialstaates. Wiesbaden.
- Freenet Forum (2006): Kein Bock zu arbeiten (10.09.05 bis 24.03.06). Verfügbar unter: http://forum.freenet.de/app/m/_t165264c34079pf1nachrichten_Kein_Bock_zu_arbeiten_Hartz_4_Nachrichten_Politik.html (19.05.06).
- Heinrich, Michael (2005): Kritik der politischen Ökonomie. Eine Einführung. Stuttgart.
- Hirsch, Joachim (1999): Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Verfügbar unter: <http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/hirsch.html> (29.11.2007).
- Hradil, Stefan (2001): Soziale Ungleichheit in Deutschland. Opladen.
- [IHBS] Informationsdienst der Hans-Böckler-Stiftung (2006): Niedriglohn. Wissenschaftliche Vorstöße in eine Grauzone. In: Böcklerimpuls 2, S. 4–5.
- (2006a): Haarschneiden für ein Taschengeld. In: Böcklerimpuls 4, S. 2.
- Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2008): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen (IAQ-Report 2008-01, hg. vom Institut Arbeit und Qualifikation), 11 Seiten. Verfügbar unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2008/report2008-01.pdf> (26.06.2008).
- Kersting, Wolfgang (2003): Gerechtigkeit: Die Selbstverewigung des egalitaristischen Sozialstaats. In: Lessenich, Stephan (Hg.): Wohlfahrtsstaatliche Grundbegriffe. Historische und aktuelle Diskurse. Frankfurt/M.; New York. S. 105–136.
- [Kommission] Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Leitsätze, Zusammenfassung und Schlussfolgerungen der Teile I, II und III des Kommissi-

- onsberichts. In: Dies.: *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen*. Bonn.
- Kroker, Rolf (2001): Vorwort. In: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hg.): *Fördern und Fordern. Ordnungspolitische Bausteine für mehr Beschäftigung*. Köln, S. 9–14.
- Merkel, Angela (2005): Regierungserklärung von Bundeskanzlerin Angela Merkel. Mi, 30.11.2005. Verfügbar unter: http://www.bundesregierung.de/nn_1502/Content/DE/Regierungserklaerung/2005/11/2005-11-30-regierungserklaerung-von-bundeskanzlerin-angela-merkel.html (29.11.2007).
- Moser, Johannes (1993): Zum Stigma des Sozialschmarotzers. In: Dauskardt, Michael/ Gerndt, Helge (Hg.): *Der industrialisierte Mensch. Vorträge des 28. Deutschen Volkskunde-Kongresses in Hagen vom 7. bis 11. Oktober 1991*. Hagen, S. 329–337.
- (1993a): *Jeder, der will, kann arbeiten. Die kulturelle Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit*. Wien; Zürich.
- O.V. (2006): Niedriglohnjobs sind begehrt. In: *Süddeutsche Zeitung*, 05.01.2006.
- (2006a): NRW-Minister will Arbeitslose früh morgens aus dem Bett schmeißen. In: *Rheinische Post Online* vom 10.05.2006. Verfügbar unter: <http://www.rp-online.de/public/article/nachrichten/wirtschaft/sonstige/deutschland/331220> (29.11.2007).
- (2006b): CSU-Politiker fordert Zwangsarbeit. In: *Sueddeutsche.de* vom 14.06.2006. Verfügbar unter: <http://www.sueddeutsche.de/deutschland/artikel/198/78120/> (29.11.2007).
- Opforum2007/Kijiji-Diskussionen (2006): „Die üblen Tricks der Hartz-Schmarotzer“ (17.10.2005 bis 03.03.2006). Verfügbar unter: <http://forum.kijiji.de/about15568-0-asc-15.html> (29.11.2007).
- Oschmiansky, Frank/ Kull, Silke/ Schmid, Günther (2001): *Faule Arbeitslose? Politische Konjunktoren einer Debatte*. Discussion Paper FS I 01-206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Politikforum (2006): *Sozialschmarotzer bestrafen! Sozialschmarotzer und Schwarzarbeiter melden!* (18.02.06 bis 20.02.06), 27 Seiten. Verfügbar unter: http://www.politikforum.de/forum/makepdf.php?s=6e6226cd5fd_8767bf62c45afd052312b&threadid=130205 (29.11.2007).
- Schatz, Holger (2004): *Verschlossene Türen. Anspruch und Wirklichkeit: „Chancengleichheit“ ist in der Politik zur gefälligen Antwort auf die soziale Frage geworden*. In: *Die Tageszeitung*, 12.10.2004.
- (2004a): *Arbeit als Herrschaft. Die Krise des Leistungsprinzips und seine neoliberale Rekonstruktion*. Münster.
- (2005): *Die Katharsis des deformierten Subjekts. Über den Neoliberalismus als konservative Revolution neuen Typs*. In: *Phase 2. Zeitschrift gegen die Realität* 16, S. 46–49.
- Schippke, Ulrich (1974): *Zukunft. Das Bild der Welt von morgen*. Gütersloh.
- Schönberger, Klaus (2003): *Arbeit und Freizeit – Integration oder Entgrenzung? Wandel der Erwerbsarbeit: Überlegungen für eine subjektorientierte Empirische Kulturwissenschaft/ Europäische Ethnologie*. In: Hess, Sabine/ Moser, Johannes (Hg.): *Kultur der Arbeit – Kultur der neuen Ökonomie. Kulturwissenschaftliche Beiträge zu neoliberalen Arbeits- und Lebenswelten* (Kuckuck. Notizen zur Alltagskultur, Sonderband 4). Graz, S. 141–166.

- Schröder, Gerhard (2003): Regierungserklärung von Bundeskanzler Schröder am 14. März 2003 vor dem Deutschen Bundestag. Verfügbar unter: <http://archiv.bundesregierung.de/bpaexport/regierungserklaerung/79/472179/multi.htm> (29.11.2007).
- Sennett, Richard (2000): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin.
- (2000a): *Arbeit und soziale Inklusion*. In: Kocka, Jürgen/ Offe, Claus (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/M., S. 431–446.
- Streeck, Wolfgang/ Heinze, Rolf G. (2000): *Wende am Arbeitsmarkt durch Erneuerung des „deutschen Modells“*. In: *SOWI* 29, S. 28–38.
- Tagesschau Forum (2005): *Harz IV und die Mitnahmementalität* (14.05. 2005 bis 24.05.2005). Verfügbar unter: <http://forum.tagesschau.de/showthread.php?t=13467> (19.05.2006).
- Trube, Achim (2003): *Aktivierender Sozialstaat – Programmatik, Praxis und Probleme*. In: *Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge (ND)* August, S. 334–341.
- Uske, Hans (1995): *Das Fest der Faulenzer. Die öffentliche Entsorgung der Arbeitslosigkeit*. Duisburg.
- Ver.di (Hg.) (2003): *In Team. Mitteilungen der ver.di -Fraktionen im BPR und der BJA V im Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen; sowie der ver.di Landesfachgruppe Arbeitsverwaltung*. Düsseldorf.
- Verwoert, Jan (2003): *Unternehmer unserer Selbst*. 4 Seiten. Verfügbar unter: http://www.kunstverein-muenchen.de/02_archiv_archive/2002/exchange_transform/de_essay_unternehmer.pdf (29.11.2007).
- Voß, Günter G./ Pongratz, Hans J. (2002): *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* In: Bröckling, Ulrich/ Horn, Eva (Hg.): *Anthropologie der Arbeit*. Tübingen, S. 127–156.
- ZDF (2005): *Druck auf Drückeberger*. Webseite (ZDF.reporter). Verfügbar unter: <http://www.zdf.de/ZDFde/inhalt/11/0,1872,2369163,00.html> (29.11.2007).
- (2005a): *Stress statt Stütze*. Webseite (ZDF.reporter). Verfügbar unter: <http://www.zdf.de/ZDFde/inhalt/9/0,1872,3273833,00.html> (29.11.2007).
- ZDF.reporter Forum (2005): *Die soziale Hängematte ruiniert Deutschland* (16.11.2005 bis 21.11.2005). Verfügbar unter: <http://www.zdf.de/ZDFforum/ZDFde/inhalt/5/0,1872,2345029,00/E5199/msg794630.php> (19.05.2006).
- (2005a): *Sozialsystem* (16.11.2005 bis 17.11.2005). Verfügbar unter: <http://www.zdf.de/ZDFforum/ZDFde/inhalt/5/0,1872,2345029,00/E5199/msg799936.php> (29.11.2007).

Christine Nebelung

Erwerbs-, aber nicht arbeitslos

Chancen und Grenzen von Eigenarbeit aus der Perspektive ostdeutscher Landbewohner

Ein Landstrich im Osten Deutschlands: Über 25 Prozent Arbeitslosigkeit, Geburtenknick, Abwanderung der jungen Generation, von der Politik aufgegeben, keine Aussichten auf Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage – was soll da noch kommen? Wer soll da noch leben können? Vor allem: wie?

Die Idee, Eigenarbeit in der ostdeutschen ländlichen Gesellschaft zu untersuchen, entwickelte sich aus eigenen Beobachtungen in einem Dorf in Mecklenburg-Vorpommern: Viele Landbewohner haben trotz ihrer Arbeitslosigkeit immer etwas zu tun – sie sind arbeitslos und arbeiten doch täglich oder regelmäßig.¹ Ein Bild, das in Abstand zu klassischen Stigmatisierungen von Arbeitslosigkeit steht und per se direkt in die Problematik des Begriffschaos um die Arbeit führt: Ist das überhaupt Arbeit?

Viele Fragen verbanden sich mit dieser Beobachtung. Die dringlichsten: Was bedeutet das Gärtnern, die Tierhaltung, das Basteln, Reparieren und Bauen, die Familienversorgung, die Nachbarschaftshilfe und Gemeinschaftsarbeit für die Akteure im Zusammenhang mit sich verstetigender Erwerbslosigkeit? Behaupten sich in diesen Tätigkeiten neue selbstbestimmte Arbeitsformen? Sind sie im Sinne der Diskurse um einen erweiterten Arbeitsbegriff als entgrenzte Praxen zu verstehen?

Abhängig von der Perspektive und Ausrichtung lassen sich die Tätigkeiten und Arbeitsformen jenseits der Erwerbsarbeit unter Eigenarbeit, Subsistenz, informelle Ökonomie und hinsichtlich der Gemeinschaftsarbeit oder der ehrenamtlichen Tätigkeiten neuerdings unter Bürgerarbeit konzeptualisieren. Das sind nur einige von vielen Konzepten, die der „Ideenmarkt Arbeit“ (Böhm/Dribbusch 2000: 180) ausschüttet. Ihnen ist gemeinsam, dass sie den Teil der Arbeit zum Gegenstand haben, der im Spiegel der Erwerbsarbeit als Nicht-Arbeit begriffen wird, der eine gesellschaftliche Neubewertung erfahren soll. Chancen und Risiken eines erweiterten Arbeitsver-

¹ Es geht vor allem um Tätigkeiten unterhalb der Erwerbsschwelle.

ständnisses bewegen sich zwischen Selbstbestimmung und Selbstausschöpfung.

Verschiedene Konzepte *neuer Arbeit* überwölbt, nutze ich den Begriff Eigenarbeit und verstehe ihn als die Art und Weise, in der Akteure in diesen verschiedenen Bereichen arbeiten: Sie tun es selbst, orientiert an eigenen Bedürfnissen, Fähigkeiten, Interessen und Möglichkeiten. Bei Eigenarbeit handelt es sich um eine individuelle Variante von Arbeit, die an eine lokale oder regionale Umwelt gebunden ist. Um zu verstehen, welche Bedeutung sie für die Akteure hat, müssen sowohl gesellschaftliche Bewertungen von Arbeit als auch lokale und persönliche Bedingungen in einen Zusammenhang gebracht werden. An Hand von mehreren Sequenzen, denn anders ist kaum der Komplexität des Wandels in der ostdeutschen ländlichen Gesellschaft beizukommen, sollen im Folgenden Chancen und Grenzen von Eigenarbeit aus der Perspektive erwerbsloser, jedoch nicht arbeitsloser Akteure aus dem Dorf Wiesenhausen ausgelotet werden.²

Das formelle Dorf

„Wiesi ist cool“, hat jemand an die Wand des neuen, den Backsteinstil imitierenden Bushaltestehens, wie es seit einigen Jahren überall in der Region in der östlichen Mitte Mecklenburg-Vorpommerns zu finden ist, gekritzelt. Das gleich zweimal. Und in einem Sprachgewirr aus Englisch, Lateinisch, Französisch und in kyrillischen Lettern: „Ja is polski“, „C’est la vie“, „ora et labora“ und „fuck you“. Die Aneinanderreihung von Sprüchen an der Bushaltestellenwand lässt sich als Piktogramm lesen, das die Eindrücke der jugendlichen Schreiber von ihrem Leben in der Spätmoderne wiedergibt. Im Gekrakel entlädt sich nicht ohne Wut die Ambivalenz zwischen den Anforderungen an Arbeitsmobilität und ihrem Ortsbezug, zwischen Laissez-faire und implizitem Wissen, dass Arbeit wesentlicher Bestandteil

² Der Artikel basiert auf einer ethnographisch-biographischen Studie im Rahmen des Masterprojektes am Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt-Universität Berlin von Christine Nebelung in Wiesenhausen (Orts- und Personennamen sind anonymisiert) in Mecklenburg-Vorpommern (2004-2005). Die Untersuchung wurde 2007 unter dem Titel „Pragmatismus und Visionen. Eigenarbeit in der ostdeutschen ländlichen Gesellschaft“ in der Reihe Berliner Ethnographische Studien, Band 13, Münster et al., veröffentlicht.

von „Teilhabe und Teilnahme an der Gesellschaft“ (Bauer-Volke/Dietzsch 2003: 358) ist. Mit „Wiesi ist cool“ beziehen sie sich durchaus positiv auf ihr Heimatdorf Wiesenhausen, das ihnen nicht viel bieten kann: keine Kneipe, keinen Klub, keine Kirche, keinen Konsum, letztlich keine Erwerbsarbeit.

Der Blick aus der Bushaltestelle heraus ist grandios: nur weite Landschaft. Ab und zu ein paar Dörfer, Bauminseln, sonst nur Acker. Die riesigen Ackerfluren werden vom ortsansässigen Großbetrieb der Milchgut GmbH bewirtschaftet, die niemandem im Dorf mehr Arbeit bietet, jedenfalls nicht im Haupterwerb. Bis 1990 hat ein Großteil der Dorfbewohner in der Schweinezuchtanlage der LPG oder in der Pflanzenproduktion in den Nachbardörfern gearbeitet.³ Große Teile der LPG wurden stillgelegt, die moderne Tierproduktion im Dorf postfordistisch umstrukturiert.

Die postsozialistische Entwicklung des Wiesenhausener Agrarbetriebes kann exemplarisch für die Transformationen in der gesamten ostdeutschen Landwirtschaft gesehen werden. Nach 1989 ist in ganz Ostdeutschland das Agrarsystem zusammengebrochen. Vier Jahre lang lag das Wiesenhausener LPG-Gelände daraufhin brach, bis 1994 eine GmbH, bestehend aus ehemaligen Mitgliedern der LPG-Leitungsebene der Nachbargemeinde, die Anlage übernahm und mit wenigen Handgriffen für die Milchproduktion umgestaltete.

Der Start für die LPG-Nachfolgebetriebe wurde im politischen Bemühen um den Erhalt und das Ankurbeln der landwirtschaftlichen Produktion durch selektive Subventionen, Flächenpolitik und Altschuldenregelungen, die vor allem Großbetriebe begünstigen, erleichtert (vgl. Gerke 2003). Der Erfolg der landwirtschaftlichen Großbetriebe Ostdeutschlands steht auf zwei Standbeinen: auf der Förderpolitik und der postfordistischen Umstrukturierung der Betriebe, gekennzeichnet durch Rationalisierung, Ab-

³ Die Modernisierung der sozialistischen Landwirtschaft begann in den sechziger und siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts. Die in den 1950er Jahren gegründeten landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) wurden mit Volkseigenen Gütern (VEG) und Zwischenbetrieblichen Einrichtungen (ZBE) zu großen, konzernartig strukturierten, diversifizierten und multifunktionalen Agrarbetrieben, den Kooperativen Abteilungen Pflanzenproduktion, kurz KAP, zusammengeschlossen. Diese dominierten die Gemeinden und bestimmten deren Funktion als Knotenpunkte der ländlichen Gesellschaft.

kopplung von den Gemeinden und der Region und die Reintegration in ein globales Netzwerk.

Das ersatzlose Wegbrechen der landwirtschaftlichen Erwerbsstruktur bedeutet für die Landbevölkerung eine massive Umdeutung des Lebens auf dem Land, das traditionell mit der Arbeit in einem Landwirtschaftsbetrieb verbunden war. Die auf Erwerbsarbeit in den lokalen Großbetrieben basierende gemeinsame Identität und die Bedeutung des Dorfes als Arbeitsort sind verloren gegangen. Weiterhin wurde damit die für die DDR typische Identität von Betrieb und ländlichem Sozialkörper aufgelöst.⁴

Bis in die Gegenwart hinein bestimmen die Wechselverhältnisse zwischen Großbetrieben und Gemeinden die Modernisierungen in den ostdeutschen ländlichen Regionen – das betrifft die tradierte Dominanz der Lohnarbeitsordnung und die auf Erwerbsarbeit basierenden Lebenskonstruktionen und Mentalitäten der Bevölkerung genauso wie die prekärer werdenden wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebensbedingungen in der ländlichen Gesellschaft.

Heute bestimmt das Unternehmen das Landleben nur noch insofern mit, als es durch die Monopolisierung von Land und dem rücksichtslosen Umgang mit Land und Leuten die Optionen auf Regeneration der ersatzlos weggebrochenen Erwerbslandschaft durch Tourismus oder die Einrichtung einer privaten Landwirtschaft schmälert. Die reale Arbeitslosenquote im Dorf liegt bei fast 40 Prozent.⁵

⁴ In den größeren Wirtschaftskomplexen in der DDR, zu denen auch die LPG und die KAP zu zählen sind, formte sich eine „Gesellschaft im kleinen“ (Engler 2005: 52). Die Arbeitsstelle bettete die Menschen in stabile soziale Beziehungen, in ein Geflecht gemeinschaftlicher Aktivitäten und Dienstleistungen ein: Kantine, Betriebsarzt, Arbeitsgemeinschaften, Kulturveranstaltungen boten vielfältige Gelegenheiten und Antrieb zu kollektiven Unternehmungen (vgl. ebd.: 53). Die Planerfüllung in den sozialistischen Landwirtschaftsbetrieben bezog sich nicht nur auf die Produktion selbst, auch die soziale und kulturelle Dorfentwicklung wurde von den Betrieben mitbestimmt: Von der Verbesserung der Wohnverhältnisse bis zum Winterdienst war die LPG mit am Werk.

⁵ Die reale Arbeitslosenquote bezieht Personen mit ein, die im Zeitraum der Untersuchung an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie den auf ein Vierteljahr befristeten sog. „Ein-Euro-Jobs“, teilnahmen.

Das informelle Dorf

Die Sprüche an der Bushaltestellenwand bündeln viele Eindrücke, die ich während der Untersuchung in Wiesenhausen gesammelt habe. Trotz der Verödung wirtschaftlicher und sozialer Strukturen werden von den Dorfbewohnern Chancen des Dorflebens ausgemacht, da sie auf der Basis lokaler Ressourcen und endogenen Wissens auf Veränderungen durch Globalisierung und Umbrüche in der Arbeitswelt reagieren können.

Die Handlungsstrategien der Dorfbevölkerung sind weit gefächert: vom Pendeln zum Arbeitsplatz über weite Distanzen, über prekäre Beschäftigung innerhalb der Saison-, Leih-, Teilzeitarbeit, deren Grenzen zur Schwarzarbeit oftmals fließend verlaufen, bis hin zur Eigenarbeit im informellen Bereich.

Vor dem Hintergrund der Leere der wirtschaftlichen und sozialen Landschaften zeichnen sich informelle Handlungsoptionen ab, durch die sich Menschen ihr Überleben sowohl in materieller als auch immaterieller Sicht sichern. Die gegenwärtig wiederentdeckten subsistenten oder informellen Wirtschaftsformen stehen jedoch in einer längeren Tradition.

Die Haushaltsproduktion und die informelle Ökonomie blieben zwar im Gesamtaufkommen der Wirtschaft der DDR unerwähnt, waren aber für viele DDR-Bürger ein lukratives zweites Standbein, um den Lebensstandard zu erhöhen und rare Konsumartikel zu erhalten (vgl. Wieschiolek 1999: 123; Schier 2001: 223ff.; Müller 2003: 6). Neben der alltagskulturellen Dominanz der Erwerbsarbeit ermöglichte der Bereich der „Ökonomie der knappen Güter“ (Müller 2003: 6), persönliche Beziehungen und individuelle Differenzierungen innerhalb der stark nivellierten „arbeiterlichen Gesellschaft“⁶ auszuhandeln.

Besonders in den Dörfern spielten die Nebenökonomien in der DDR-Vergangenheit eine wichtige Rolle. Hier tat sich eine lukrative, privatwirtschaftliche Nische inmitten des sozialistischen Wirtschaftsgefüges für die LPG-Mitglieder auf. Unter gänzlich anderem Vorzeichen werden die besonderen ländlichen Ressourcen heute genutzt. Kleinstlandwirtschaften finden sich in Wiesenhausen nur in den Haushalten der Dagebliebenen. Das sind hauptsächlich die Erwerbslosen und die Rentner. Zehn Nutzgär-

⁶ Engler hat den Begriff der arbeiterlichen Gesellschaft für die DDR-Gesellschaft geprägt, in der die Arbeiter sozial und kulturell dominierten (Engler 1999: 174–208).

ten gibt es noch in den insgesamt fünfzehn Haushalten im Dorf, die vor allem von den erwerbslosen Frauen oder HobbygärtnerInnen im Rentenalter bewirtschaftet werden. Den PendlerInnen bleibt keine Zeit für Garten oder Tierhaltung. In vier Haushalten werden heute noch Schweine gehalten, in einem Fall zusätzlich noch Rinder.

Stephan Beetz (2004) stellte bei seiner Untersuchung in brandenburgischen Dörfern eine Abnahme der Nebenökonomien fest, sowohl im Bereich landwirtschaftlicher Eigenversorgung als auch in der „Feierabendarbeit“ (Beetz 2004: 135). Tendenziell lässt sich das auch für den Untersuchungsort Wiesenhausen feststellen. Im Bereich der privaten Tierhaltung hängt die Aufgabe oder Verkleinerung des Tierbestandes einerseits mit dem Zeitmangel in Pendlerhaushalten, aber auch mit der Transformation der Landwirtschaftsstrukturen zusammen. Die Mitgliedschaft in der LPG ermöglichte den Zugang zu kostengünstigen Futtermitteln, die privaten Äcker wurden während der Ernte kollektiv geerntet. In der Nachwendezeit haben die meisten Dorfbewohner ihr Bodenreformland verkauft; Pachtland, auf dem Futtermittel für einen größeren Tierbestand produziert werden könnten, ist rar geworden. Davon abgesehen fehlen auch die technischen Möglichkeiten zur Flächenbearbeitung. Kleinlandwirtschaft hat aber auch an Lukrativität verloren: Der Kauf von Futtermitteln ist teuer, die Abnehmerpreise sind vergleichsweise niedrig, der Verkauf am Gewerbe- und Veterinäramt vorbei ist illegal.⁷ Auch die Gärten wurden in der Nachwendezeit umgestaltet: das Nutzland wich ausgedehnteren Rasenflächen und Blumenbeeten. Die Versorgung wurde mit teilweise billigerem, auf jeden Fall mit weniger Arbeitsaufwand verbundenem Obst und Gemüse der westlichen Konsumlandschaft abgedeckt.

Wenn in wissenschaftlichen Studien wie die „Wiederkehr der Gärten“ (2000) von Elisabeth Meyer-Renschhausen und Anne Holl eine Zunahme privater Garten-, Subsistenz- und Kleinlandwirtschaft und informeller Ökonomien seit den 1990er Jahren festgestellt wird, steht das nicht im krasen Widerspruch zu den oben beschriebenen Beobachtungen. Mit der Ver-

⁷ Die Einnahmen aus der persönlichen Hauswirtschaft waren in der DDR steuerfrei. Zudem wurden den individuellen Produzenten hohe Erzeugerpreise gezahlt. Der Verkauf eines Schweins erbrachte z. B. bis zu 1000 DDR-Mark, ein Betrag, der ein monatliches Durchschnittsnettoeinkommen eines Genossenschaftsbauern überschritt (vgl. Schier 2001: 224).

stetigung der Erwerbslosigkeit, sinkenden Einkommen und Verteuerungen einhergehend werden die Gärten in Wiesenhausen seit den Jahren um die Jahrtausendwende wieder intensiver bewirtschaftet, mehr Kleintiere gehalten, Holz zum Heizen aus den Wäldern geholt. Gleichzeitig werden Produkte aus dem Eigenanbau aus ökologischen Gesichtspunkten heraus wieder aufgewertet. Der kurzen Phase der Konsumtion Anfang der 1990er Jahre folgte eine Rückkehr zur verstärkten Nutzung der eigenen ländlichen Ressourcen bei all jenen, die der Kompensation fehlender Erwerbsarbeit bedürfen.

Es hat ein Perspektivenwechsel stattgefunden: Nebenökonomien und informelle Beziehungen sind in der DDR aus Knappheit an verfügbaren Gütern, jedoch nicht aus Knappheit an finanziellen Mitteln und sozialer Einbettung entstanden. Lukrativer Zuverdienst und soziale Kontakte resultierten vielmehr aus der Fähigkeit zum „Knappheitsmanagement“⁸ der DDR-Bürger. Gegenwärtig kehrt sich die Medaille um: Aus finanziell und sozial prekären Lagen heraus begeben sich die Menschen auf das Feld der Eigenarbeit.

Inwiefern erweist sich das gegenwärtige Dorf doch als Arbeitsort? Für einen Teil der Dorfbewohner verbindet sich Landleben mit Arbeit: „Hier hat man mehr, auch mehr Arbeit. Der Vorteil ist, man kann viel alleine machen im Garten und hat Viehzeug.“⁹ Für einige hängt die Betätigung im Haus, im Garten, in der Werkstatt oder im Verein mit Freiheit und Selbstständigkeit zusammen. Andere betonen den guten Zusammenhalt im Dorf: „So eine Zusammenhängigkeit findest du woanders nicht mehr: man feiert und arbeitet zusammen, man hilft sich gegenseitig immer.“¹⁰ Kontakte und sozialer Zusammenhalt, räumliche Ressourcen und die Freiheit, sie zu gestalten und zu nutzen, werden von den Dorfbewohnern als Aspekte ländlicher Lebensqualität ausgemacht. Sie motivieren einerseits das Bleiben in der

⁸ Roland Lutz hat in einer Studie zum biographischen Umgang mit Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland die verschiedenen Bewältigungsmuster unter dem Begriff „Knappheitsmanagement“ (Lutz 1999) zusammengefasst – als ein aktives Management der Arbeitslosigkeit.

⁹ Quelle: standardisierte Befragung aller erwerbsfähigen Dorfbewohner von Christine Nebelung im Mai/Juni 2005. In dieser Weise antworteten 10 von 26 befragten Personen auf die Frage „Was heißt es auf dem Land zu leben?“

¹⁰ Ebd. Was bedeutet ihnen die Gegend? Weitere vier Befragte betonten den Aspekt der Gemeinschaft.

strukturarmen Region und sind andererseits materielle und immaterielle Überlebensstrategien.

Eigenarbeit in verschiedenen Lebenskonstruktionen

Erwerbslosen, ihren Erfahrungen mit Eigenarbeit, ihren alltäglichen Arbeits- und Lebenszusammenhängen galt das Herzstück meiner Untersuchung. Die vier Personen, die in meiner Studie porträtiert wurden, haben den Zenit ihrer Lebensarbeitszeit überschritten und blicken auf sechzehn Jahre zurück, an deren Anfang die abrupte Auflösung ihrer Normalarbeitsverhältnisse in der Nachwendezeit stand, auf die eine Suche nach Arbeit folgte, deren Wegmarken von Pendelarbeit, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Umschulungen oder Versuchen, sich selbstständig zu machen, markiert sind. Eine Suche, die scheinbar in einer „hoffnungslosen Hoffnung“¹¹ versandet. Sie sind sich ihrer Lage bewusst: Auch Arbeitsmobilität, die in strukturarmen Regionen als vorrangige Lösung des Arbeitsmarktproblems betrachtet wird, ist für Menschen um die Vierzig mit Verantwortung für Familie, Haus und Hof kein Erfolgsgarant mehr. So stecken sie viel Zeit und Mühe in ihre selbstgewählten Felder der Betätigung, in die Kleinstlandwirtschaften, Werkstätten und in die Gemeinde- und Vereinsarbeit. Dort versuchen sie einem Ideal nachzukommen, das ein würdevolles Leben durch Arbeit verspricht. Im Folgenden sollen auf der Basis der verdichteten Ergebnisse der Analyse der qualitativen Interviews, illustriert durch Ausschnitte aus zwei Fallstudien, Potentiale von Eigenarbeit beleuchtet werden.

Chancen und Perspektiven

Arbeitslose werden gemeinhin eher als ‚Verlierer‘ im Prozess des Umbruchs in der Arbeitswelt gesehen. Sesshafte geraten aus der medialen, politischen und wissenschaftlichen Perspektive zu ‚Zurückgebliebenen in der veröden-

¹¹ Roland Lutz verwendet diesen Widerspruch als einen Ausdruck einer „prekären Hoffnung“, einer „Hoffnung ohne Objekt“, die den Arbeitslosen jedoch die Kraft zu einer würdevollen Gestaltung der Situation verleiht (Lutz 2000: 136).

den Peripherie'.¹² Beschreiben diese Bilder die Erfahrungen der erwerbslosen Dorfbewohner? Wie sehen sie sich selbst? Innerhalb der Gemeinde werden die vier Personen, denen sich die Fallstudien widmeten, auf Grund ihrer Aktivitäten anders gesehen: als Bauer, als Hausfrau, als Techniker und als Bürgermeisterin.

Hier zeigt sich eine wichtige Chance von Eigenarbeit: Orientiert an ihren Bedürfnissen können die Akteure etwas leisten, herstellen, kreativ sein; sich körperlich und geistig betätigen, Fähigkeiten ausloten, sich qualifizieren und sich selbst und der Umwelt aktiv gegenüber treten. Das ermöglicht ihnen, die ihnen als Person zugewiesene soziale Rolle des Arbeitslosen mit all ihren Stigmatisierungen von sich zu weisen und soziale und materielle Armut als Folgen der Erwerbslosigkeit abzumildern. Die Erarbeitung des Lebensunterhaltes innerhalb kleiner, regionaler Netze in Bereichen der Kleinlandwirtschaft oder von Austauschbeziehungen mit Gütern, Fähigkeiten oder Dienstleistungen stellt für Menschen in ungesicherten Lebensverhältnissen Lebensqualität her – sie sichert die „Existenz, wo andere Sicherungssysteme nicht mehr existieren“ (Rada 2004: 97).

Meine GesprächspartnerInnen betonen vorrangig soziale Komponenten dieser Arbeitsform – in und über Eigenarbeit findet Austausch statt, es ergeben oder erhalten sich Kontakte, es wird kommuniziert, oft gemeinsam gearbeitet und Gemeininn produziert. Im Zusammenhang des lokalen sozialen Gefüges stellt sich für die Akteure das Gefühl ein, gebraucht zu werden. Sie arbeiten gemeinsam an praktischen Projekten, am Erhalt ihrer Häuser, an der Beschaffung von Brennholz, an der Ausrichtung des jährlich stattfindenden Parkfestes, unterstützen die Familienmitglieder der Pendler und Abgewanderten und fühlen sich dabei nicht zurückgelassen und handlungsunfähig, sondern eingebettet in eine Gemeinschaft, die ihnen Halt gibt.

Eigenarbeit erfüllt auch eine weitere Bedeutungsdimension von Arbeit: Sie strukturiert den Alltag und ermöglicht die Erhaltung einer gewissen Kontinuität in den Lebenskonstruktionen, deren Konstitution für die vier

¹² Studien zur Soziologie des ländlichen Raumes konstatieren den rasanten Verfall sozialer Integrationsverhältnisse in den Gemeinden der Region Vorpommern und fassen unter Stichworten wie "Verödung" oder "Gettoisierung" der ländlichen Räume soziale und politische Probleme zusammen, die mit der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit einhergehen: geringe Einkommen, Landflucht, verlassene Dörfer, rapide Überalterung, Rechtsradikalismus und Drogenkriminalität; vgl. Land/Willisch (2002: 97f.).

Personen eng an Arbeit generell gebunden ist. Bauer, Techniker, Bürgermeisterin; die Hausfrau begreift sich als Familienunternehmerin – in allen vier Fällen knüpfen sich die Selbstbilder an Arbeit.

In den folgenden zwei Fallbeispielen des Bauern und der Bürgermeisterin werden Ansätze deutlich, wie kreativ und eigenverantwortlich aus diversen Versatzstücken passende individuelle Arbeitskonzepte geschaffen werden. Besonders im Fall der Bürgermeisterin, die sich in der „Produktion von Gemeinsinn“ ein – zwar nur zeitweise materiell auskömmliches – Arbeitsfeld geschaffen hat, wird eine empirische Nähe zu neueren wissenschaftlichen Arbeitskonzepten spürbar.

Ein Bauer

Seit zwanzig Jahren hält Axel Schweine – so nebenher. Die Schweine sind sein Spaß und sein Stolz. Sie sind der rote Faden, der sich durch sein Leben zieht – im Dorf wird er manchmal „Schweineaxel“ genannt. Er sieht sich selbst als Bauer.

Seine Handlungsoptionen sind eng an das Landleben geknüpft. Die Transformationen in der Landwirtschaft prägen seine persönlichen Möglichkeiten. Ohne Aussichten auf eine berufliche Rückkehr in die Landwirtschaft in Form einer Festanstellung oder einer Selbstständigkeit hat er sich auf einen Kompromiss eingelassen: Er betreibt eine private Kleinlandwirtschaft, bewirbt sich freiwillig und regelmäßig um Stellen auf dem zweiten Arbeitsmarkt, macht Minijobs für die Gemeinde und arbeitet saisonweise nach Bedarf der Landwirtschaftsbetriebe schwarz, um sein Arbeitslosengeld aufzubessern, aber auch um „einen Fuß in der Tür zu behalten“¹³.

Er muss aktiv sein, um die verschiedenen Jobs immer wieder zu organisieren und unter einen Hut zu bekommen. Auf der einen Seite erweist er sich mit der Weiterführung der privaten Tierhaltung und seiner Verwurzelung im Dorf als traditioneller Handlungstyp. Seine private Kleinlandwirtschaft bindet ihn kontinuierlich an die bäuerliche Wirtschaftsweise, die seinen Lebensstil und sein Lebenskonzept trägt. Auf der anderen Seite ent-

¹³ Diese und die folgende Passage stammen aus den Interviews mit Axel am 13./14.11.2004 geführt von Christine Nebelung und Martin Langner.

spricht sein Arbeitskonstrukt, das er aus verschiedenen Versatzstücken zusammenbaut, dem Bild postmoderner Arbeit in punkto Unsicherheit, Diskontinuität, Flexibilisierung, Deregulierung und Selbstverantwortung. Seine selbst zusammengebastelte Arbeitsbiographie gleicht einem Experiment, dessen Verlauf er zwar vorplanen, aber nicht bestimmen kann, er weiß nicht, wie lange er so wirtschaften kann. Vielleicht war es das Unsichere an seinem Spagat zwischen den diversen Arbeitsformen, vielleicht aber der Faktor Selbstbestimmung und die widerspenstige Verteidigung seines Daseins im Dorf, die ihn zu der zusammenfassenden Selbstbeschreibung brachte: „Wir sind freischaffende Künstler.“

In seinem Fall sind die Handlungsstrategien und sein Selbstbild an traditionelle und berufliche Erfahrungen geknüpft, die durch die Eigenarbeit fortgesetzt werden und sich zugleich mit neuen Strategien und Wertungen verbinden. In den Bildern „Bauer“ und „Künstler“ manifestieren sich seine beruflichen Kompetenzen und seine Fähigkeit, sich den postmodernen Herausforderungen anzupassen, in denen sich sein Selbstwertgefühl und das Gefühl der Anerkennung bestätigen lassen. Seine Handlungsstrategien garantieren ihm seine Zugehörigkeit zu einer lokalen Gemeinschaft, die von ihm eher als Gewinn empfunden wird, als eine Anpassung an ein Mobilitätsregime.

Die Erfahrung sozialer Anerkennung durch Eigenarbeit, die der Bauer, aber auch der Techniker und die Hausfrau in ihrer Nahwelt erfüllt sehen, ist jedoch nicht generalisierbar. Es werden auch Defizite und Ambivalenzen deutlich gemacht.

Eine Bürgermeisterin

Maxie ist in die Fußstapfen ihrer beruflich und gesellschaftlich engagierten Mutter getreten. Die familiäre Vorprägung hatte entscheidenden Anteil daran, dass Engagement für sie eine selbstverständliche Handlungsstrategie ist. Bereits mit Anfang zwanzig wurde sie Gemeindevertreterin, zehn Jahre später Bürgermeisterin.

Ehrenamtliche Bürgermeisterin einer Landgemeinde zu sein bedeutet, sich auf eine Doppelbelastung einzulassen – auf die Gemeindegarbeit und einen Beruf oder eine sonstige finanzielle Absicherung im Hintergrund zu

haben. Die BürgermeisterInnen erhalten zwar eine Aufwandsentschädigung von 400 Euro, die aber keine finanzielle Besserstellung für die Ausübenden mit sich bringt. Für Maxie stellen in letzter Zeit finanzielle Engpässe die Machbarkeit ihres ehrenamtlichen Bürgermeisterjobs in Frage. Zum einen läuft ihre auf ein Jahr befristete Stelle im von ihr mitgegründeten Verein, der sich um den Erhalt kultureller und sozialer Strukturen in der schrumpfenden Region bemüht, aus. Zum anderen ist eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt, die sie seit Jahren ununterbrochen sucht, nicht in Aussicht. Sie denkt über eine erneute Umschulung nach, vielleicht in der Altenpflege – einer der wenigen Berufe, für den in der Region steigende Nachfrage erwartet wird. Zeitlich gesehen, wäre dann kein Raum mehr für ihre Bürgermeisterpflichten, wenn sie nicht, wie manch ein Bürgermeister, „die Sekretärin alles machen lassen“¹⁴ wollte. Findet sie „nicht schnell irgendeine Arbeit“, steht demnächst der Gang zum Jobcenter an. Das wiederum hätte zur Folge, dass die Aufwandsentschädigung mit dem Arbeitslosengeld verrechnet wird. Mit den verbleibenden 120 Euro kann sie jedoch nicht einmal die Hälfte der Kosten, die während ihrer Arbeit als Bürgermeisterin durch Telefonate und Fahrten mit dem Privatauto entstehen, decken. Sie befindet sich in einem Dilemma: Ohne die finanzielle Unterstützung ihres Mannes kann sie nicht ehrenamtlich tätig sein. Die finanzielle Abhängigkeit, trotz kurzfristiger Vollzeitarbeit im Verein und zusätzlichem permanentem Engagement, bereitet ihr Unbehagen. Über die in einer Ehekrise erwogene Trennung von ihrem Mann redet sie gegenwärtig nicht mehr. Schon der zeitweilige Rückzug aus dem Eheleben brachte für sie große soziale Unsicherheiten mit sich: Der gewohnte Lebensstandard ist kaum zu halten, sie befürchtet, dass im Dorf schon über sie geredet wird – das widerstrebt ihrem Drang nach Integrität. Ihre Arbeit als Bürgermeisterin bedeutet ihr sehr viel und setzt ihrer Meinung nach auch einen gewissen sozialen Status voraus. Im Kreis der anderen Bürgermeister – die meisten leiten hauptberuflich Unternehmen in der Region – fühlt sie sich als einzige Erwerbslose deklassiert. Einerseits befindet sie sich in einer sozial hoch angesehenen Position, die ihren persönlichen Ansprüchen an Arbeit immateriell genügt, andererseits erlangt sie dadurch keine vollständige soziale Anerkennung, die

¹⁴ Die Textpassagen sind den Interviews mit Maxie am 14.11.2004, im August 2005 und am 05.04.2006, geführt von Christine Nebelung, entnommen.

sich allgemein auch in materieller Potenz und dem Arbeitsplatzbesitz ausdrückt.

Ambivalenzen und Grenzen

In die Chancen mischen sich also auch Grenzen. Zum einen setzt Eigenarbeit einen vielschichtigen Komplex an Bedingungen voraus. Zum anderen werden in den Interviews Vorstellungen und gesellschaftliche Bewertungen von Arbeit präsent, in deren Spiegel Eigenarbeit den Ansprüchen an Arbeit nicht genügt. Gemeinsam ist den Fallbeispielen, dass spezifische persönliche und lokale Ressourcen genutzt werden, um Initiativen von unten ergreifen zu können. Die Fallstudien beziehen sich auf erwerbslose Personen, die jedoch wichtige Voraussetzungen für Eigenarbeit innerhalb ihrer DDR-Vergangenheit erworben haben, die bereits notwendige soziale Netze knüpfen und berufliche oder fachbezogene Fähigkeiten ausprägen konnten und über räumliche Ressourcen verfügen. Somit ist Eigenarbeit an räumliche, zeitliche, ökonomische und soziale Bedingungen geknüpft. Haus, Hof, Land, Werkstätten – kurz „eigene Orte“ (Moser 2001: 154) müssen vorhanden sein, denn sie bilden die Basis und den Gegenstand der Eigenarbeit. Die Voraussetzungen für Eigenarbeit erschließen sich demnach einer recht kleinen, spezifischen Gruppe. Welche Kompensationschancen fehlender Erwerbsarbeit ergeben sich jedoch für diejenigen, die weniger günstige Bedingungen für Eigenarbeit vorfinden: für viele Bewohner der Städte, für Menschen ohne „eigene Orte“ oder für die jüngere Generation? Jugendlichen, denen der Einstieg ins Berufsleben bisher verwehrt wurde, die ihre Fähigkeiten und Talente noch nicht ausloten konnten, fehlt die Erfahrung, Arbeit (gehabt) zu haben – und mit ihr eine Verantwortung oder Zuständigkeit.

Wenn die GesprächspartnerInnen von ihrer Eigenarbeit erzählten, dann mit dem Begriff Tätigkeit: *Ich habe noch etwas zu tun* steht im Kontrast zu *Ich muss noch arbeiten*. Der Begriff ‚Eigenarbeit‘ wird im Alltag nicht verwendet. Bestimmungsversuche der Interviewpartner verlaufen in verschiedene Richtungen: Es handelt sich um „die Dinge, die getan werden müssen“¹⁵ oder ein „Hobby“ oder eine „Freizeitbeschäftigung“. Im Fall der

¹⁵ Folgende Zitate stammen aus dem Repertoire des Interviewmaterials.

Bürgermeisterin erschließt sich in dieser Sphäre ihr „Wirkungskreis“. In der Eigenarbeit beschäftigen sich die Menschen, wirken, basteln, werkeln, tun – sie verwehren der Eigenarbeit aber die Interpretation als ‚richtige‘ Arbeit.

Der Unterschied zur Erwerbsarbeit liegt vor allem im ökonomischen Bereich. Von Eigenarbeit allein kann man derzeit nicht leben. Auch die Organisationsform der Arbeit ist für die Bewertung entscheidend. Richtige, wirkliche Arbeit ist für die Gesprächspartner untrennbar mit dem Gang zu einem Arbeitsplatz verbunden. Eigenarbeit dagegen findet in den meisten Fällen im privaten Nahraum statt, unterliegt keinem Zeitregime und wird nach eigenem Ermessen eingeteilt. Diese Form der Arbeit ist für die institutionalisierte Öffentlichkeit nicht sichtbar und schützt in dieser Sphäre nicht vor möglichen Stigmatisierungen: „das glaubt mir ja keiner, dass ich den ganzen Tag arbeite“. Nur im lokalen oder regionalen Nahbereich können die *Eigenarbeiter* als selbstbestimmte und aktive Akteure identifiziert und anerkannt werden.

Eigenarbeit wird durch den Filter Erwerbsarbeit betrachtet und bewertet und schließt, trotz durchaus positiver Effekte, Phasen der Resignation oder der Zukunftsverdrossenheit nicht aus. Bei allen GesprächspartnerInnen bleibt der Wunsch nach einer Rückkehr ins Erwerbsleben bestehen, dabei werden aber die realen Erwerbsmöglichkeiten als sehr gering eingeschätzt. In Aussagen wie „Aber mich will ja hier keiner. Das ist ja das Schlimme.“ manifestiert sich ihr Leiden an der Erwerbslosigkeit. Nach wie vor bleibt die moralische Verpflichtung zu arbeiten bestehen, vermittelt sich Anerkennung und sozialer Status über Erwerbsarbeit. Welchen Stellenwert Arbeit in einem Leben hat, mag folgende Aussage aus dem Interview mit dem Techniker verdeutlichen: „Leben, Leben heißt doch eigentlich Arbeit. Oder Bildung. Oder Genuss, aber nur Genuss geht och nicht.“

Die in der gesellschaftlichen Realität verankerte Zentralität der Erwerbsarbeit produziert starre Bilder und Definitionen von Arbeit, die eng an klassische Vorstellungen von Erwerbsarbeit geknüpft sind und der Vielfältigkeit von Lebensgeschichten und generativen Erfahrungen zuwider laufen. Die Arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Forderungen nach mehr Eigeninitiative, Selbsthilfe und bürgerschaftlichem Engagement holen zwar die Versorgungs-, Familien-, Eigen- oder Gemeinschaftsarbeit aus ihrem Schatten,

fügen aber nicht die strukturelle Differenz zur Erwerbsarbeit zu einem Verständnis von „Ganzer Arbeit“ zusammen.

Das gegenwärtig zu beobachtende Anwachsen des informellen Sektors wirft Fragen zu seinem Stellenwert im Umwandlungsprozess der Gesellschaft auf. Mit dem Ausloten individueller Möglichkeiten reflektieren die Akteure die Diskurse um die Zukunft der Arbeit.

Im Fallbeispiel des Bauern und der Bürgermeisterin werden Ansätze deutlich, wie kreativ und eigenverantwortlich aus diversen Versatzstücken passende individuelle Arbeitskonzepte geschaffen werden. Besonders im Fall der Bürgermeisterin, die sich in der „Produktion von Gemeinsinn“ ein – zwar nur zeitweise materiell auskömmliches – Arbeitsfeld geschaffen hat, wird eine empirische Nähe zu neueren wissenschaftlichen Arbeitskonzepten spürbar.

Ohne an dieser Stelle auf mögliche Gefahren und die schwer vorstellbare Realisierung von Modellen wie „Mischarbeit“ oder „Bürgerarbeit“ tiefer eingehen zu können, hat sich in der Studie gezeigt, dass die Initiativen von unten als endogene Bewältigungsstrategien der Menschen im Modernisierungsprozess gelesen werden können, die sich im Spannungsfeld von Autonomie und Heteronomie bewegen. Handelt es sich bei Eigenarbeit sui generis um eine selbstbestimmte Arbeitsform, bleiben die Deutungen und Wertungen der GesprächspartnerInnen herkömmlichen Denkmustern verhaftet: Eigenarbeit ist keine „richtige“ Arbeit, ist „Arbeitsersatz“ oder Übergangslösung, die letztlich keine vollständige soziale Anerkennung erzeugt. Sie erweist sich jedoch als eine individuelle Bewältigungsstrategie hinsichtlich sozialer und teilweise ökonomischer Kompensation fehlender Erwerbsarbeit, ist Teil des Identitätskonzeptes und sichert die Zugehörigkeit zu einer lokalen Gruppe.

Aufbauend auf endogenem Wissen, sei es die Weiterführung landwirtschaftlicher oder handwerklicher Nebenökonomien oder beruflicher und familiärer Erfahrungen, werden in die Lebenskonstruktionen moderne Handlungspraxen eingeflochten, sodass sich ein komplexes Handlungsfeld eröffnet, in dem sich Selbstbilder aufspannen lassen, die eng mit Arbeit verbunden sind.¹⁶

¹⁶ Das negiert nicht die Unsicherheit oder Ambivalenz, die den modernen Identitätskonstruktionen innewohnt.

Die Akteure sind dabei auf informelle Netze angewiesen, die sie einerseits in den traditionellen familiären und nachbarschaftlichen Beziehungen finden, andererseits knüpfen sie diese an neu entstandene Netzwerke an. Dabei spielt die Dynamik zwischen den Mobilen, den Zugezogenen und den Sesshaften eine Rolle. In der sozialen Mobilität zwischen diesen Gruppen ergeben sich weitere Handlungs- und Bindungsräume, in denen die Akteure Grenzen festlegen oder inakzeptable Grenzen überschreiten. In diesem Sinne scheint Entgrenzung in der Eigenarbeit nicht total, sondern als pragmatisches, der konkreten Lage angepasstes Handeln.

In allen Fallbeispielen werden differenzierte Bewältigungsstrategien aufgezeigt, die für eine gestiegene soziale Mobilität trotz räumlicher Immobilität sprechen. Das Dorf ist in Bewegung geraten, mobile und alte und neue immobile Bewohner finden sich in einer Gemeinschaft wieder, die sich nicht mit einer „müden Gemeinschaft“ (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975 [1933]: 55) vergleichen lässt: Mit ihrer Eigenarbeit bringen die Akteure Leben in die Gemeinde in der ansonsten strukturarmen Region. Die Erfahrung, soziale Strukturen und die alltägliche Nahwelt durch eigene Initiative erhalten, erneuern und gestalten zu können, auch das Erleben positiver Stimmungen, wird zur unschätzbaren wertvollen Bedingung dafür, sich nicht zurückgelassen und handlungsunfähig zu fühlen – in einer Region, die in den Ruf gerät, aufgegeben zu werden, in einer Gesellschaft, die „Teilhabe und Teilnahme“ nach wie vor an Erwerbsarbeit festmacht.

Literatur

- Bauer-Volke, Kristina/ Dietzsch, Ina (Hg.) (2003): Labor Ostdeutschland. Kulturelle Praxis im gesellschaftlichen Wandel. Berlin/ Kassel.
- Beetz, Stephan (2004): Dörfer in Bewegung. Ein Jahrhundert sozialer Wandel und räumliche Mobilität in einer ostdeutschen ländlichen Region. Hamburg.
- Böhm, Andrea/ Dribbusch, Barbara (2000): Jobs und Lebenssinn zum Selberbasteln. In: Engelmann, Jan/ Wiedemeyer, Michael (Hg.): Kursbuch Arbeit. Stuttgart/ München, S. 180–187.
- Engler, Wolfgang (1999): Die Ostdeutschen. Kunde von einem verlorenem Land. Berlin.
- (2005): Bürger, ohne Arbeit. Für eine radikale Neugestaltung der Gesellschaft. Berlin.
- Gerke, Jörg (2003): Der kritische Agrarbericht 2003: Zur Transformation der Landwirtschaft in Ostdeutschland. Online unter: <http://www.abl-ev.de> (21.08.2008).
- Jahoda, Marie/ Lazarsfeld, Paul F./ Zeisel, Hans (1975 [1933]): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt/M.

- Land, Rainer/ Willisch, Andreas (2002): Unternehmen in Gemeinden im ländlichen Raum. Von der Agrarsoziologie zur Soziologie im ländlichen Raum. In: Berliner Debatte Initial, Nr. 13, 1, S. 97–109.
- Lutz, Roland (1999): Knappheitsmanagement. Münster.
- (2000): Riskante Herausforderungen. Erfahrungsmuster und Bewältigungsstrategien Arbeitsloser. In: Götz, Irene/ Wittel, Andreas (Hg.): Arbeitskulturen im Umbruch. Münster, S. 123–140.
- Meyer-Renschhausen, Elisabeth (2000): Vom Ackerbürgertum zur Schrebergartenkolonie: Verarmungs- und Reagrarisierungsprozesse in der Geschichte kleiner Landstädte Nordostdeutschlands. In: Dies./ Holl, Anne (Hg.): Die Wiederkehr der Gärten. Innsbruck, S. 21–42.
- Moser, Johannes (2001): @ftermining. Wirtschaftsanthropologische Überlegungen zu ökonomischen Transformationsprozessen in einer Bergbaugemeinde in den Alpen. In: Österreichische Zeitschrift für Volkskunde, Bd. LV/104, Wien, S. 137–162.
- Müller, Christa (2003): Akzeptanzprobleme von Eigeninitiative und Eigenarbeit: Das Kreativzentrum in der Plattenbausiedlung Wolfen-Nord. Online unter: <http://www.anstiftung-ertomis.de/opencms/export/sites/default/download/akzeptanzprobleme.pdf> (21.08.2008).
- Rada, Uwe (2004): Zwischenland. Europäische Geschichten aus dem deutsch-polnischen Grenzgebiet. Berlin-Brandenburg.
- Schier, Barbara (2001): Alltagsleben im „sozialistischen Dorf“. Merxleben und seine LPG im Spannungsfeld der SED-Agrarpolitik 1945–1990. Münster.
- Wieschiolek, Heike (1999): „... ich dachte immer, von den Wessis lernen, heißt siegen lernen“. Arbeit und Identität in einem mecklenburgischen Betrieb. Frankfurt/M./ New York.

Linda Nierling

Die Anerkennung von ‚Arbeit‘ in der Erwerbsarbeit und der Nicht-Erwerbsarbeit

1. Einleitung

Aktuelle Entwicklungen im Feld der Erwerbsarbeit weisen auf tiefgreifende Umbrüche in der individuellen Lebensführung hin. Wie eine Reihe von empirischen Studien zeigt, erodieren vormalig stabile Beschäftigungsverhältnisse zunehmend und werden unsicherer. Durch die weitgreifende Flexibilisierung von Arbeitszeiten, -orten, -qualifikationen nehmen Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf zu (Hielscher/Hildebrandt 2000; Kratzer 2003). Dieser Vorgang wird in der wissenschaftlichen Diskussion als Erosion des vormalig bestehenden ‚Normalarbeitsverhältnisses‘ beschrieben. So werden atypische Beschäftigungsverhältnisse verbunden mit (temporärer) Erwerbslosigkeit zunehmend zum vorherrschenden Erwerbsmodell der Zukunft. Während die Rahmenbedingungen im Beschäftigungskontext unsicherer werden, wachsen in höher qualifizierten Berufen gleichzeitig die Ansprüche an eine Selbstverwirklichung durch die Erwerbsarbeit. Dies gilt im Besonderen für Frauen, die im Zuge der Modernisierung der Geschlechterverhältnisse das Berufskonzept als integralen Bestandteil ihrer Biographie übernehmen.

Die zunehmende Flexibilisierung von Erwerbsarbeit, ihre hohe individuelle Bedeutung in höher qualifizierten Bereichen sowie die Modernisierung der Geschlechterverhältnisse verändern die traditionellen Arrangements zwischen Arbeit und Leben. Die Verbindung der beiden Sphären wird in vielfältigen neuen Arrangements auf individueller Ebene zwar geleistet, doch scheint die Schwerpunktsetzung eindeutig auf Erwerbsarbeit zu liegen, während andere Tätigkeiten in der individuellen Präferenz an Bedeutung verlieren. Gesellschaftlich wird dies relevant, da Aufgaben aus dem Bereich der Familie und dem Haushalt, die vormals traditionell von Frauen übernommen wurden, nicht mehr selbstverständlich abgedeckt werden. Daraus entstehen gesellschaftliche Problemfelder, da zum einen Tätigkeiten aus dem Bereich der Fürsorge, der Erziehung und Pflege nicht mehr bzw. nur noch rudimentär erfüllt werden. Zum anderen verweisen seitens der zumeist weiblichen Erwerbstätigen die individuellen Vereinbarkeitsarran-

gements von Arbeit und Leben auf hohe subjektive Kosten, die durch die Doppelbelastung der Anforderungen aus Familie und Beruf entstehen.

Der gegenwärtige in der Diskussion vorherrschende Blick auf Arbeit, der sich nur auf das Feld der Erwerbsarbeit begrenzt und notwendige Tätigkeiten aus dem Bereich des ‚Lebens‘ nicht integriert, greift dementsprechend zu kurz, um aktuelle gesellschaftliche Problemlagen zu beschreiben. Notwendig wird daher ein Arbeitsbegriff, der das „Ganze der Arbeit“ (Biesecker 2000), d. h. Arbeit und Leben umfasst. Bisher hat sich ein solches Verständnis von Arbeit nicht durchsetzen können, vielmehr ist die individuelle und gesellschaftsweite Orientierung an der Erwerbsarbeit bei beiden Geschlechtern sehr hoch.

Diesem Beitrag wird die These zugrunde gelegt, dass unterschiedliche Modi von Anerkennung und Anerkennungsstrukturen von unterschiedlichen Tätigkeitsformen dazu entscheidend beitragen. Anerkennung wird hierbei als wesentliches Kriterium für individuelles Handeln und gesellschaftliche Prozesse verstanden. Diese Überlegungen werden im Folgenden unter Rückgriff auf aktuelle Diskurse um Arbeit und Anerkennung theoretisch begründet, um die Basis für eine Gegenüberstellung von Anerkennungsstrukturen von Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeiten zu schaffen. Diese Gegenüberstellung kann einen Erklärungsbeitrag dafür leisten, warum die hohe gesellschaftliche und individuelle Bedeutung von Erwerbsarbeit im Gegensatz zu anderen Tätigkeitsformen fortbesteht.

2. Aktueller Diskurs um Arbeit

Ein Arbeitsbegriff, der nicht nur das Spektrum der Erwerbstätigkeiten, sondern das Ganze der Arbeit in den Blick nimmt, hat eine lange Tradition in der feministischen Forschung. Diese Theorielinie hebt traditionell die Missachtung von „gesellschaftlich notwendigen, aber gering beziehungsweise nicht marktfähigen und daher geldlich nicht anerkannten generativen und reproduktiven Arbeiten“ (Peinl 2003) hervor (vgl. auch Becker-Schmidt/Knapp 1995). Aus dieser Tradition heraus wird Kritik am gegenwärtigen Arbeitsmodell geübt, das (ideologisch) auf dem Modell des (männlichen) Alleinverdieners beruht und andere Arbeitsbereiche, insbe-

sondere Hausarbeit und Subsistenzarbeit, die neben der Erwerbsarbeit stehen, außer Acht lässt (vgl. Aulenbacher et al. 2007).

Ende der 1980er Jahre wird eine solche Forderung nach einem weiten Arbeitsmodell auch vor dem Hintergrund steigender Erwerbslosenzahlen im Zuge der Rationalisierung industrieller Produktion in Deutschland geführt (vgl. z. B. Beck 1999; Gorz 2000; Offe 1984). In der Debatte um ‚Zukunft und Ende der Erwerbsarbeit‘ werden Alternativen zur gegenwärtigen Erwerbsarbeit eruiert, um der bestehenden hohen Erwerbsorientierung in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit entgegenzutreten. Es werden Modelle und Ansätze diskutiert, die darauf zielen, andere Formen von Arbeit, wie bürgerschaftliches Engagement oder Eigenarbeit, stärker gleichberechtigt neben die Erwerbsarbeit zu stellen.

Ein konkretes Umsetzungsmodell, das die Intention der beiden Theorie­linien aufgreift, eine gesellschaftsweite Aufwertung von Tätigkeiten, die bisher ‚neben‘ der Erwerbsarbeit stehen, zu ermöglichen, ist das Konzept der ‚Mischarbeit‘. Es bezeichnet die Kombination verschiedener gesellschaftlicher Arbeiten (Erwerbsarbeit, Gemeinschaftsarbeit, Eigenarbeit und Versorgungsarbeit) und ist im Zuge der Debatte um Nachhaltigkeit und Arbeit entstanden (vgl. Biesecker 2000; Brandl/Hildebrandt 2002). Durch diese Kombination soll ein Ergänzungsverhältnis zwischen der Erwerbsarbeit und anderen Arbeitsformen geschaffen werden, die in alltäglicher und auch biographischer Perspektive selbstverständlich in einem gleichberechtigten Verhältnis nebeneinander stehen sollen. Dies würde eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Leben, d. h. beispielsweise die Partizipation an öffentlichen Prozessen oder Familientätigkeiten ermöglichen.

Die veränderten Rahmenbedingungen und zentralen Entwicklungen in der Erwerbsarbeit werden im arbeits- und industriesoziologischen Diskurs vor allem durch zwei Konzepte gefasst, die auch international weit rezipiert wurden. Dies sind zum einen das Konzept der Entgrenzung und zum anderen das Konzept der Subjektivierung. Beiden Konzepten ist gemeinsam, dass sie die zunehmende Verschränkung von Erwerbsarbeit und Leben in den Blick nehmen.

Das Konzept der Entgrenzung ist eng mit der Diskussion um Flexibilisierung verknüpft und bezeichnet das Verschwinden von Grenzen, die charak-

teristisch für das fordistische Produktionsmodell waren, wie z. B. feste Arbeitszeiten, -verträge und -orte (vgl. Kratzer 2003). Die Beschäftigten entwickeln individuelle Bewältigungsstrategien, um mit den veränderten Anforderungen umzugehen, ein zunehmender Grad an Selbstorganisation ist Ausdruck einer solchen Entwicklung. Idealtypisch wird der ‚entgrenzte Arbeitnehmer‘ durch das Modell des sich selbst kontrollierenden und sich selbst ökonomisierenden ‚Arbeitskraftunternehmers‘ dargestellt, der sich in seiner individuellen Lebensführung schließlich selbst rationalisiert (vgl. Pongratz/Voß 2000). Durch diese Selbstorganisation und –kontrolle verändert sich der Status der Erwerbsarbeit, der sich im Gegensatz zur fordistischen Produktionsweise zunehmend mehr mit dem Leben vermischt.

Das Konzept der Subjektivierung beschreibt demgegenüber genau den veränderten individuellen Umgang der Beschäftigten mit der Erwerbsarbeit. Die zunehmende Subjektivierung von Arbeit entsteht jedoch als zweiseitiger Prozess. Auf der einen Seite bringen die Beschäftigten subjektive und persönliche Eigenschaften und Kenntnisse in den Arbeitsprozess ein. Auf der anderen Seite wird dies gleichzeitig von den Arbeitgebern durch die eingeführten Arbeitsstrukturen gefordert: In zunehmenden Maße werden persönliche Kompetenzen, d. h. ‚soft skills‘ und ‚social skills‘ in den Arbeitsprozessen wichtiger. Durch die Einbindung der Fähigkeiten der ‚ganzen Person‘ in Arbeitsprozesse steigt die Identifikation mit den Arbeitstätigkeiten. Durch diese Entwicklung bekommt die Erwerbsarbeit eine steigende Bedeutung für die individuelle Lebensführung, die Identitätsbildung und den eigenen Selbstwert. Generell wird in dieser Debatte die subjektive Komponente der Erwerbsarbeit stark betont, die insbesondere in hochqualifizierten Berufen an Bedeutung gewinnt (vgl. Kleemann et al. 2003).

Diese Befunde zeigen, dass sich zum einen im Sinne der Diskussion um Flexibilisierung und Entgrenzung die Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit verändert haben. Zum anderen scheint die Erwerbsarbeit in hochqualifizierten Bereichen in der individuellen subjektiven Präferenz stark an Bedeutung gewonnen zu haben.

3. Die Diskussion um Anerkennung und Arbeit

Einen wichtigen Bezugspunkt für die gegenwärtigen soziologischen Analysen zu Anerkennung bilden die anerkennungstheoretischen Arbeiten von Axel Honneth (vgl. Honneth 1994). Honneth bezieht sich auf die Anerkennungstheorien von Hegel und Mead¹ und systematisiert Anerkennung, indem er drei verschiedene Formen von Anerkennung unterscheidet: Liebe, Recht und Solidarität. Die Anerkennung durch Liebe findet sich in Intimbeziehungen und bestärkt die Individuen in ihren Gefühlen und Bedürfnissen. Die gegenseitige Anerkennung individueller Freiheit durch die Mitglieder der Gesellschaft bildet die Grundlage für die Anerkennungsform Recht. Solidarität bezeichnet die Anerkennung bestimmter Beiträge von Individuen zu gesellschaftlichen Zielen, auf deren Grundlage eine Selbsteinschätzung eigener Befähigungen und Leistungen realisiert werden kann (vgl. Holtgrewe et al. 2000a; Sitzer/Wiezorek 2005).

Der Ansatz von Honneth zu Anerkennung ist Gegenstand einer intensiven wissenschaftlichen Auseinandersetzung, die sich insbesondere in der Debatte zwischen Fraser und Honneth niedergeschlagen hat.² Während Honneth intersubjektive Anerkennung, die sich aus sozialen Beziehungen ergibt, als entscheidend für individuelle Identitätsbildung ansieht, bezieht Fraser eine kritische Position zu diesem Verständnis von Anerkennung. Sie geht von einer anderen Grundprämisse aus und kritisiert die Annahme Honneths dahingehend, dass eine solche Herangehensweise ein intaktes Selbstverständnis der Individuen voraussetze. Fraser weist vielmehr darauf hin, dass dies nicht für alle gesellschaftlichen Gruppen der Fall sei. Daher sei es zunächst entscheidend, auf gesellschaftlicher Ebene die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass jeder und jede eine eigene, unverzerrte Identität ausbilden könne (vgl. Zurn 2003). Der Anerkennungsbegriff von Fraser ist im Gegensatz zu dem von Honneth, der zwischen verschiedenen Anerkennungssphären differenziert, recht allgemein gehalten. Für die Analyse von

¹ Hegel versteht Anerkennung als den ständigen Kampf, den die Subjekte während des Strebens nach Selbstbehauptung und gleichzeitigen gesellschaftlich induzierten Ansprüchen nach Vergesellschaftung austragen. Meads Arbeiten zu Identität liegt der Zusammenhang von Selbst- und Fremdbewertung für die Identitätsbildung zugrunde. Die Identitätsbildung wird als Integration von Identitäten verstanden, die zum einen sozial generiert werden und zum anderen jeweils individuell entfaltet werden vgl. (Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000b, Sitzer/Wiezorek 2005).

² Vgl. fortführend die Auseinandersetzung „Umverteilung oder Anerkennung?“ zwischen Fraser und Honneth (Fraser/Honneth 2003).

Anerkennung im Feld der Erwerbs- und Nicht-Erwerbsarbeit, wie sie hier vorgenommen wird, wird daher der Anerkennungsbegriff von Honneth gewählt, da durch seine Systematisierung Anerkennungsstrukturen und –merkmale in verschiedenen Bereichen identifiziert werden können.

Die ‚Anerkennung von Arbeit‘ findet in der arbeits- und industriesoziologischen Diskussion erst seit einigen Jahren eine systematische Beachtung und wird dort in Bezug auf Honneth auf empirischer Ebene reflektiert (vgl. Holtgrewe et al. 2000b; Voswinkel 2002). So können organisationale Veränderungen wesentlich auf Anerkennungsverhältnisse in der Erwerbsarbeit einwirken (vgl. Holtgrewe 2000). Durch Umstrukturierungen verändern sich gerade in der Übergangsphase von ‚traditionellen‘ zu ‚neuen‘ Arbeitsverhältnissen Anerkennungsstrukturen. Die Herstellung von Anerkennung wird von der Organisation zunehmend auf die Individuen übertragen und muss von ihnen selbständig reproduziert werden. Dies kann „unübersehbar mit subjektiven Kosten, schmerzhaften und kränkenden Erfahrungen verbunden“ sein (Holtgrewe 2000: 81). Die Veränderung von Anerkennung von traditionellen zu neuen Arbeitsverhältnissen lässt sich insbesondere durch den Wandel des Anerkennungsmodus der ‚Würdigung‘ hin zum Modus der ‚Bewunderung‘ fassen (vgl. Voswinkel 2002). Während sich Anerkennung in so genannten ‚neuen‘ Arbeitsverhältnissen vermehrt über Bewunderung durch das Leistungsprinzip regelt, wird das Prinzip der Würdigung durch Wertschätzung im Rahmen sozialer Zugehörigkeit und Prinzipien wie Zuverlässigkeit oder Opferbereitschaft immer unwichtiger. Durch diese Entwicklung verändert sich der Charakter der Erwerbsarbeit. Die stärkere Ausrichtung am Leistungsprinzip erhöht die Anforderungen an das Individuum in der Erwerbsarbeit, während gleichzeitig solidarische Prinzipien der Gemeinschaft an Bedeutung zu verlieren scheinen.

Anerkennung in neuen Arbeitsverhältnissen ist eng mit subjektiven Eigenschaften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verknüpft, allerdings zeigt sich, dass gerade diese Eigenschaften von den Organisationen bisher nicht hinreichend anerkannt werden. Daraus entstehen Anerkennungslücken, da es nicht gelingt, das „nicht-planbare, eigensinnige und dennoch notwendige Arbeitshandeln der Mitarbeiter entsprechend zu bewerten und anzuerkennen“ (Kropf 2005: 246). Sie gilt es zu schließen, dadurch, dass in einer Arbeitswelt, in die sich der „ganze Mensch“ einbringt,

auch der „ganze Mensch“ mit seinen individuellen Besonderheiten anerkannt werden müsste, z.B. über partizipative Unternehmensstrukturen. Die Studie von Kropf (2005) impliziert, dass die Anerkennung, die in der Sphäre der Erwerbsarbeit erworben wird, für die Identitätsbildung der Menschen und ihr Selbstverständnis von existentieller Bedeutung ist. Dementsprechend wird eine umfassende Anerkennung des Menschen mit seinen spezifischen subjektiven Eigenschaften in der Erwerbssphäre eingefordert. Die Anerkennung, die in anderen Lebensbereichen wie Familie, Engagement und Eigenarbeit erfahren wird, scheint demgegenüber weniger wichtig zu sein.

Diese unterschiedliche Wertschätzung von Lebensweisen und Tätigkeiten spielt in der feministischen Diskussion traditionell eine wichtige Rolle und findet insbesondere ihren Ausdruck in der Kritik der Frauenforschung an dem Konzept der ‚geschlechtlichen Arbeitsteilung‘. In historischer Entwicklung ist das Geschlechterverhältnis zu einer Struktur geworden, das geschlechtsspezifische Muster von Anerkennungs- und Missachtungsverhältnissen definiert: (Weibliche) Fürsorgearbeit wird als ‚Arbeit‘ nicht anerkannt, weibliche Erwerbsarbeit wird geringer bewertet als männliche Erwerbsarbeit. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis durch „asymmetrische Anerkennungsverhältnisse“ geprägt (vgl. Wagner 2004: 10–13). In psychoanalytischer Perspektive werden geschlechtsspezifische Unterschiede in Anerkennungsverhältnissen auf die frühkindliche Sozialisation zurückgeführt (vgl. z. B. Benjamin 1993; Degener 2004). Becker-Schmidt (2001) leitet diese geschlechtsspezifischen Über-/Unterordnungsverhältnisse historisch her und beschreibt die enge Verbundenheit zwischen ökonomischen Kriterien und kulturellen Bewertungsmustern:

„Fragt man nach der Herkunft solcher Bewertungen, so wird deutlich, dass die Soziogenese ökonomischer ‚Gütekriterien‘ einhergeht mit kulturellen Bewertungsmustern, in denen sich Dichotomien ideologisch niedergeschlagen haben: Geistige Arbeit steht über körperlicher, produktive über unproduktiver, marktvermittelte über häuslicher, männliche über weiblicher“ (Becker-Schmidt 2001: 119).

Diese Dichotomien sind entscheidend für die grundsätzliche Anerkennung von Tätigkeiten und prägen die gesellschaftliche Wahrnehmung und Bewertung von Arbeit wesentlich. Im Geschlechterverhältnis garantiert nach der philosophischen Analyse von Fraser (vgl. Fraser 1994) unter Gerechtigkeitsaspekten einzig das „Modell der universellen Betreuungsarbeit“ Gleichheit. Dadurch, dass Betreuungsarbeit gleich zwischen den Geschlechtern verteilt wird, werde die einseitige Zuweisung der Frauen auf den Reproduktionsbereich aufgehoben, womit laut Fraser ein gleichberechtigter Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen ermöglicht werde und symmetrische Anerkennungsverhältnisse zwischen den Geschlechtern entstehen könnten.

Die gegenwärtige gesellschaftliche Praxis zeigt jedoch eine andere Entwicklung. Erwerbsarbeit gewinnt insbesondere für Frauen an individueller Prägnanzkraft und besitzt eine unvermittelt hohe Bedeutung für Männer. Sie dominiert das Leben neben der Arbeit – nicht nur zeitlich – wesentlich, während familiäre Tätigkeiten zunehmend weniger anerkannt und wertgeschätzt werden (vgl. Hochschild 2006).

Erwerbsarbeit ist ein zentrales Medium, über das in der Gesellschaft Anerkennung und Wertschätzung vermittelt wird, „wer keinen Platz im System gesellschaftlicher Arbeitsteilung hat, bekommt dies über Erfahrungen von Missachtung und Exklusion ganz unmittelbar zu spüren“ (Frerichs 2000: 271).

Die Geringbewertung von ‚Nicht-Erwerbsarbeit‘ hat Ursachen, die – so die These dieses Beitrags – in strukturellen Anerkennungsmustern begründet liegen, die die Dominanz von Erwerbsarbeit gegenüber der Nicht-Erwerbsarbeit erklären können. Im Folgenden wird daher eine Systematisierung von Anerkennungsstrukturen der beiden Tätigkeitsbereiche Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit vorgenommen, um diese strukturellen Unterschiede deutlich zu machen.

4. Anerkennungsstrukturen von Arbeit

Eine grundlegende Struktur, die der Anerkennung von Tätigkeiten zugrunde liegt, ist die Dichotomie von Erwerbsarbeit und Nicht-

Erwerbsarbeit. Diese Dichotomie von Tätigkeiten wird in der feministischen Forschung traditionell als ‚Abspaltung‘ des einen Teils der Arbeit (Haus- und Familienarbeit) von der anderen (Erwerbsarbeit) kritisiert. Diese Abspaltung und damit die grundsätzliche Unterscheidung zwischen beiden Formen von Tätigkeiten lässt sich gegenwärtig vor allem durch den Grad ihrer Formalisierung beschreiben. Während Erwerbsarbeit über Institutionen und damit über Verträge, Entlohnung, Qualifikationen usw. formalisiert ist, ist diese Komponente in anderen Arbeitsformen wenig ausgeprägt. Haus- oder Familienarbeit ist viel stärker mit ihrer Beziehungsebene verwoben, d. h. von sozialen und emotionalen Bindungen abhängig (vgl. Hess 2005: 180).

Nach Honneth (1994) lässt sich Anerkennung in den Dimensionen Liebe, Recht und Solidarität durch die Abbildung von persönlichen (Liebe), leistungsbezogenen (Solidarität) und bereits institutionalisierten (Recht) Anerkennungsbeziehungen fassen. Wird diese Analysestruktur auf Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit übertragen, so wird deutlich, dass in den beiden Tätigkeitsbereichen unterschiedliche Anerkennungsdimensionen stärker bzw. weniger stark hervortreten. Während in der Nicht-Erwerbsarbeit intersubjektive Strukturen eine hohe Bedeutung haben, ist in der Erwerbsarbeit neben der intersubjektiven Anerkennung die leistungsbezogene Dimension wichtig, die sich hauptsächlich auf Ebene der Organisation widerspiegelt. Darüber hinaus finden sich für beide Tätigkeiten Anerkennungsstrukturen auf gesellschaftlicher Ebene, die durch Recht und Gesetze institutionalisiert sind.

Nach Voswinkel (vgl. Voswinkel 2005: 19f.) ergeben sich für die Systematisierung von Anerkennung in der Arbeit drei Ebenen, die intersubjektive Anerkennung (Mikroebene), die organisationale Anerkennung (Mesoebene) und die gesellschaftsweite Anerkennung (Makroebene), innerhalb derer die Analysedimensionen von Honneth zur Anwendung kommen.

— *Intersubjektive Anerkennung (Mikroebene)*: Anerkennung ergibt sich in der Interaktion zwischen Subjekten, die sich gegenseitig Achtung bzw. Missachtung, Wertschätzung und Würdigung entgegenbringen. Die Interaktionsformen sind hierbei Höflichkeit und Respekt bzw. Unhöflichkeit und Ignoranz, Lob und Dankbarkeit. Während in der Erwerbsarbeit diese Interaktion zwischen Kolleginnen und Kollegen, im Kontakt mit

Kunden sowie durch Vorgesetzte ablaufen kann, ergibt sie sich in der Nicht-Erwerbsarbeit vor allem im Rahmen der Familie, durch Freunde und Bekannte.

— *Organisationale Anerkennung (Mesoebene)*: Anerkennungsverhältnisse zeigen sich durch Institutionen und Regeln in Organisationen. Im Rahmen der Erwerbsarbeit sind Anerkennungsverhältnisse in vielfältiger Hinsicht z. B. durch Entgelt, Karriereförderung, betriebliche Statussymbole, Leistungsbewertung bzw. traditionell dem Senioritätsprinzip implementiert. Im Rahmen der Nicht-Erwerbsarbeit ist diese Form der Anerkennung weniger stark ausgeprägt. Sie ist nicht vorhanden im Rahmen von Haus-, Familienarbeit sowie Eigenarbeit und findet sich teilweise im bürgerschaftlichen Engagement. Organisationsstrukturen sind hierbei jedoch sehr viel weniger bindend und reglementierend und haben dementsprechend eine geringere Bedeutung, auch wenn durch bestimmte Formen der Organisationsstruktur, z. B. durch Ämter, Wertschätzung ausgedrückt werden kann.

— *Gesellschaftliche Anerkennung (Makroebene)*: Auf gesellschaftlicher Ebene zeigt sich Anerkennung von Personen oder sozialen Gruppen zum einen durch rechtliche Grundsätze und zum anderen durch Sozialprestige. Die Anerkennung durch das Recht bezieht sich sowohl auf die gleichberechtigte rechtliche Ausstattung der Individuen als auch auf Regelungen des Sozialstaates, die auf bestimmte soziale Gruppen ausgerichtet sind. Die grundsätzliche Ausstattung mit Rechten ist in beiden Typen der Arbeit gleich, allerdings sind bestimmte Privilegien des Sozialstaates an die Teilnahme am Erwerbssystem gekoppelt wie z. B. Sozialversicherung und Rentenanspruch. Gesellschaftliches Prestige lässt sich z. B. an Reichtum, Position, Macht, Bildungszertifikaten oder Prominenz festmachen. Im Rahmen der Erwerbsarbeit ergibt sich z. B. durch das Ansehen der Profession an sich, durch die Position in einer Organisation und die Anwendung der eigenen Qualifikation Wertschätzung im Sinne des Sozialprestiges. Demgegenüber ist die Sichtbarkeit und Messbarkeit in der Sphäre der Nicht-Erwerbsarbeit weniger stark ausgeprägt, da die Arbeit im Privatbereich und nicht in der Öffentlichkeit stattfindet. Eine Anerkennung im Sinne der gesellschaftlichen Sichtbarkeit findet daher

hauptsächlich als prinzipielle Würdigung der Tätigkeit als gesellschaftlicher Beitrag statt.

Die Anerkennung von Nicht-Erwerbsarbeit beruht im Wesentlichen auf intersubjektiver Anerkennung im Privatbereich. Sie ist damit abhängig von Sympathie und Antipathie und ist ihrem Charakter nach nicht vorhersehbar und eher unbestimmt. Anerkennungsstrukturen von Erwerbsarbeit haben im Gegensatz dazu einen höheren Formalisierungsgrad, der es erlaubt, sie zu explizieren. Durch die organisationale Einbettung von Erwerbsarbeit, die der Nicht-Erwerbsarbeit fehlt, entstehen vielfältige Räume von Anerkennung und Missachtung. Über die Einführung von Bewertungsfaktoren (Qualifikation, Position in der Organisation, Entgelt,...) wird ein Bewertungsmaßstab geschaffen, der im Sinne der Solidarität (vgl. Honneth) eine (Leistungs-)Orientierung des und der einzelnen ermöglicht.

Die Anerkennungsdimension von Entgelt reicht weit aus der Bedeutungsebene der Organisation heraus, denn Geld gilt als entscheidender Wertmaßstab in der Gesellschaft. Die ‚In-Wert-Setzung‘ menschlicher Tätigkeiten umfasst nicht nur ihren Vermarktungsaspekt, vielmehr impliziert sie auch ihre Professionalisierung und gesellschaftliche Anerkennung (vgl. Auth et al. 2005; Kurz-Scherf 2004). Materielle Existenzsicherung ist in der Gesellschaft an Erwerbsarbeit gekoppelt. Arbeit hat „generell den Doppelcharakter (...) gesellschaftliches Prestige zu vermitteln und Existenzmittel zu sein, [daher] ist ihre normative von ihrer materiellen Bedeutung nicht zu trennen“ (Becker-Schmidt 2001: 118). Die materielle Sicherung durch Geld und damit durch Arbeit verweist über die Anerkennung hinaus auf die existentielle Bedeutung von bezahlter Arbeit. Die unterschiedliche Anerkennung von Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit wird hier unter der Annahme betrachtet, dass die materielle Sicherung gegeben ist.

Die Anerkennung von Tätigkeiten verweist zurück auf die Individuen, die diese Tätigkeiten ausführen und Teile ihrer Identität über die Arbeitstätigkeit bilden. Somit ist Anerkennung stark vom Subjekt abhängig. Individuen erfahren, empfangen und geben Anerkennung. Anerkennungsordnungen selbst sind reflexiv und in ständiger Bewegung. Sie werden von den Subjekten selbst hergestellt und in ihre jeweilige Lebenspraxis integriert (vgl. Wagner 2004). Gesellschaftliche Strukturen, in besonderem Maße die

Strukturkategorie Geschlecht, spielen hierbei gerade im Arbeitskontext hinsichtlich Anerkennungs- und Missachtungsstrukturen eine wichtige Rolle, wie die Befunde der feministischen Forschung zeigen (vgl. Auth et al. 2005). Die individuelle Reflexion und Rezeption von Anerkennungs- und Missachtungsordnungen ist jedoch ein komplexes Geflecht, das sich aus Erfahrungen der individuellen Biographie, der Sozialisierung, aus kollektiven Leitbildern, die als Orientierungsmuster dienen, der relativen Bedeutung von Fremd- und Selbstbewertung etc. zusammensetzt.

Aktuelle Wandlungsprozesse in der Erwerbsarbeit verweisen auf Umbrüche und Veränderungen von Anerkennungsordnungen im Arbeitskontext. Dennoch bleibt das „Missverhältnis in der gesellschaftlichen Anerkennung von Praxen, die sustentativen Charakter haben, und der durch das Wirtschaftssystem induzierten Wertschätzung von Tätigkeiten, die lebendige Arbeit in Kapital verwandeln“ (Becker-Schmidt 2007: 266) bestehen. Es zeigt sich, dass die Organisationsform des Erwerbssystems und die Koppelung an die materielle Sicherung entscheidende Faktoren für diese Entwicklung sind. Die alltägliche Arbeitspraxis lässt sich aber nicht durch die strikte Trennung der beiden Tätigkeitsfelder abbilden, vielmehr ergeben sich vielfältige Überschneidungen und Mischformen der Arbeits- und Lebenspraxen. Die gegenwärtige gesellschaftliche Entwicklung zielt, gestützt durch die vorherrschenden Anerkennungsstrukturen, auf eine starke Relevanzsetzung auf Erwerbsarbeit für beide Geschlechter. Die Verluste, die dadurch entstehen, können „soziale Konflikte, die das gesellschaftliche Gefüge und den sozialen Zusammenhalt destabilisieren“ (Becker-Schmidt 2007: 266), verursachen.

Ein ausgewogenes Ensemble von unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten, in dem Erwerbsarbeit eine Rolle unter anderen spielt, wäre ein Weg dieser Entwicklung entgegenzutreten. Dies lässt sich jedoch nur verwirklichen, wenn gesellschaftlich geprägte Anerkennungsstrukturen den unterschiedlichen Voraussetzungen und Eigenschaften von Arbeit und Nicht-Arbeit Rechnung tragen.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/ Funder, Maria/ Jacobsen, Heike/ Völker, Susanne (2007): Forschung im Dialog – Einleitung. In: Dies. (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 9–23.
- Auth, Diana/ Becke, Guido/ Correll, Lena/ Frey, Michael/ Fuchs, Tatjana/ Janczyk, Stefanie/ Krell, Gertraude/ Kurz-Scherf, Ingrid/ Nagler, Brigitte/ Nickel, Hildegard Maria/ Resch, Marianne/ Rudolph, Clarissa/ Rüling, Anneli/ Senghaas-Knobloch, Eva/ Stolz-Willig, Brigitte (2005): Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung. Arbeit und Geschlecht – Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 278–292.
- Beck, Ulrich (1999): Modell Bürgerarbeit. In: Ders. (Hg.): Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt/M., S. 7–189.
- Becker-Schmidt, Regina (2001): Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomenen sozialer Ungleichstellung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S. 91–131.
- (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In: Aulenbacher, Brigitte/ Funder, Maria/ Jacobsen, Heike/ Völker, Susanne (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 250–268.
- Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Gudrun-Axeli (1995): Einleitung. In: Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Das Geschlechterverhältnis in den Sozialwissenschaften. Frankfurt/M./ New York, S. 7–18.
- Benjamin, Jessica (1993): Die Fesseln der Liebe. Frankfurt/M.
- Biesecker, Adelheid (2000): Kooperative Vielfalt und das "Ganze der Arbeit". Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. Berlin.
- Brandl, Sebastian/ Hildebrandt, Eckart (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte. Opladen.
- Degener, Ursula (2004): Anerkennung und Geschlechterdifferenz. Die Debatte um kulturelle und materielle Gerechtigkeit im feministischen Diskurs. In: Gander, Hans-Helmuth (Hg.): Anerkennung. Zu einer Kategorie gesellschaftlicher Praxis. Würzburg, S. 169–181.
- Fraser, Nancy (1994): Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Honneth, Axel (Hg.): Pathologien des Sozialen. Die Aufgaben der Sozialphilosophie. Frankfurt/M., S. 351–376.
- Fraser, Nancy/ Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt/M.
- Frerichs, Petra (2000): Die Arbeit der Anerkennung. Thesen und ein empirisches Beispiel zur Ungleichheit von Anerkennungschancen nach Klasse und Geschlecht. In: Holtgrewe, Ursula/ Voswinkel, Stephan/ Wagner, Gabriele (Hg.): Anerkennung und Arbeit. Konstanz, S. 269–283.
- Gorz, André (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt/M.
- Hess, Sabine (2005): Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden.

- Hielscher, Volker/ Hildebrandt, Eckart (2000): Die Ambivalenz flexibler Arbeitszeiten: Neue Abhängigkeiten vom Betrieb oder Zugewinn an Lebensqualität? In: Hildebrandt, Eckart in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 129–149.
- Hochschild, Arlie Russel (2006): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause die Arbeit wartet. 2. Aufl., Wiesbaden.
- Holtgrewe, Ursula (2000): "Meinen Sie, da sagt jemand danke, wenn man geht?" Anerkennungs- und Missachtungsverhältnisse im Prozess organisationeller Transformation. In: Holtgrewe, Ursula/ Voswinkel, Stephan/ Wagner, Gabriele (Hg.): Anerkennung und Arbeit. Konstanz, S. 63–84.
- Holtgrewe, Ursula/ Voswinkel, Stephan/ Wagner, Gabriele (2000a): Für eine Anerkennungssoziologie der Arbeit: Einleitende Überlegungen. In: Dies. (Hg.): Anerkennung und Arbeit. Konstanz, S. 9–26.
- (Hg.) (2000b): Anerkennung und Arbeit. Konstanz.
- Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt/M.
- Kleemann, Frank/ Matuschek, Ingo/ Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/ Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, S. 57–114.
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Kropf, Julia (2005): Auch der "flexible Mensch" braucht Anerkennung – Anerkennungstheoretische Überlegungen zu Symbolen des Misstrauens in Unternehmen. In: Hahn, Henning (Hg.): Selbstachtung oder Anerkennung? Beiträge zur Begründung von Menschenwürde und Gerechtigkeit. Weimar, S. 231–252.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2004): "Hauptsache Arbeit"? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: Baatz, Dagmar/ Rudolph, Brigitte/ Satilmis, Ayla (Hg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster, S. 24–46.
- Offe, Claus (1984): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: Offe, Claus (Hg.): "Arbeitsgesellschaft": Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/M./ New York, S. 13–43.
- Peinl, Iris (2003): Geschlechterregime in der Erwerbsarbeit – Konturen der Gegenwart. In: Kuhlmann, Ellen/ Betzelt, Sigrid (Hg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden, S. 23–35.
- Pongratz, Hans J./ Voß, G. Günter (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225–247.
- Sitzer, Peter/ Wiezorek, Christine (2005): Anerkennung. In: Heitmeyer, Wilhelm/ Imbusch, Peter (Hg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden, S. 101–132.
- Voswinkel, Stephan (2002): Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierter Arbeit. In: Honneth, Axel (Hg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt/M., S. 65–92.
- Voswinkel, Stephan unter Mitarbeit von Anna Korzekwa (2005): Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit. Berlin.

Wagner, Gabriele (2004): Anerkennung und Individualisierung. Konstanz.

Zurn, Christopher F. (2003): Identity or Status? Struggles over 'Recognition' in Fraser, Honneth, and Taylor. In: *Constellations*, Jg. 10, Heft 4, S. 519–537.

Widerständige Praxen und Prekarität

Kritik der Produktionsverhältnisse und entgrenzte Autorschaft im dokumentarischen Hörspiel der 1970er Jahre in Westdeutschland

„SPRECHER: Einer muss immer parieren.

OTHMAR: Wer sagt das?

OTTO: Wer hat das gesagt?

ERNST: Wer sagt das, dass einer immer parieren muss?

OTTO: Der also sagt das.

ERNST: Der sagt das in aller Öffentlichkeit.

AUTOR: Was sagt er denn schon? Er sagt, parieren. Parieren heißt gehorchen. Gehorchen heißt das befolgen, was einem einer anschafft. Und wenn man das befolgen muss, muss man parieren. Und wenn man das immer befolgen muss, muss man immer parieren. Nichts anderes sagt er.

OTTO: Der sagt das aber in aller Öffentlichkeit.

AUTOR: Dann sag was dagegen.

OTHMAR: Wo?

AUTOR: In aller Öffentlichkeit.

ERNST: Wo ist das?

AUTOR: Hast du keine Öffentlichkeit?

OTTO: Nein.

AUTOR: Dann verschaff dir eine.

ERNST: Wo?

AUTOR: Hier zum Beispiel.“ (Scharang 1973a: 1:42 Min.)

Bei dem einleitenden Dialog handelt es sich um die Eingangssequenz des dokumentarischen Hörspiels „Einer muß immer parieren“. Das Hörspiel wurde 1973 vom österreichischen Autor Michael Scharang „zusammen mit Ernst, Othmar und Otto“ (Scharang 1974: 234; vgl. auch Scharang 1973b), wie es in der parallel veröffentlichten Manuskriptversion heißt, für den Westdeutschen Rundfunk (WDR) produziert.

Vernimmt man die Zeilen nicht mit dem Auge, sondern mit dem Ohr, so klingen sie zumindest beim ersten Anhören ziemlich ungewohnt. Gemessen an heutigen Hörgewohnheiten könnte man auch sagen, dass sie

ziemlich altbacken, holprig und gestelzt wirken, die Tonqualität miserabel ist und die Art des Sprechens ebenso wie die zwischendurch lärmenden folkloristischen Musikbeiträge die Geduld des Hörers strapazieren. Wer nun nicht gleich wieder die STOP-Taste drückt und sich aktuelleren Klängen hingibt, dem kann das Hörspiel allerdings einige Anregungen für die volkskundlich-kulturwissenschaftliche Erforschung der Arbeitswelten bieten.

Im Folgenden steht die Frage im Mittelpunkt, wie sich die in „Einer muß immer parieren“ dargestellte Sicht auf die Arbeitsbedingungen in der industriellen Produktion – denn davon ist im Hörspiel die Rede – auf die Produktionsform des Hörspiels, genauer auf die Grenze zwischen dem dokumentierenden Autor und den Dokumentierten auswirkt.

Nachdem zunächst auf den historischen Kontext des Hörspiels eingegangen wird, soll anschließend das methodische Vorgehen in der Produktion des Hörspiels genauer erläutert und dabei auf grundlegende theoretische Einflüsse eingegangen werden. Angesichts des Tagungsthemas der „Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen“ soll schließlich unter Berücksichtigung der ‚Writing Culture‘-Debatte gefragt werden, welche aktuellen Schlussfolgerungen aus den damaligen dokumentarischen Methoden für das methodische Vorgehen bei der ethnographischen Untersuchung zeitgenössischer Arbeitswelten abgeleitet werden können.¹

Widersprechende Originaltöne

„OTHMAR: Wir fangen um sieben Uhr in der Früh an, und jedes Mal, wenn ich meine Stempelkarte in die Uhr stecke und das Klingelzeichen höre, kotzt mich schon der ganze Tag an. Weil die spärliche Demokratie, die wir besitzen, hört dort mit der Stempeluhr auf.“ (Scharang 1973a: 15 Min.)

¹ Der Artikel basiert auf einer Forschung im Rahmen meiner Magisterarbeit; vgl. Sutter (2007).

In „Einer muß immer parieren“ berichten die drei Wiener Metallarbeiter Ernst, Othmar und Otto über die Situation an ihrem Arbeitsplatz. Zusätzliche Wortbeiträge stammen von Michael Scharang. Schwer zu überhören sind auch die Ausschnitte aus dem Lied „Einer hat immer das Bummerl“², gesungen von einem so genannten Heurigen-Sänger.

Das Zuhören wird zunächst vor allem von formalästhetischen Ereignissen gestört. Hat man sich damit arrangiert und ist bereit, dem Inhalt des Hörspiels Aufmerksamkeit zu schenken, folgt die nächste Irritation: Die Sprecher berichten über ihre Arbeits- und Lebensbedingungen aus einer kapitalismus-*kritischen* Perspektive. Arbeit wird vor allem unter dem Gesichtspunkt der ‚Ausbeutung‘ behandelt. Darüber hinaus berichten die Dokumentierten in ihren Wortbeiträgen von selbst organisierten Arbeitskämpfen und denken darüber nach, wie sich die Produktionsmittel aneignen lassen. Ebenso reflektieren sie, welche Möglichkeiten ihnen das Hörspiel zur Artikulation ihrer Probleme sowie zur Organisation von Arbeitskämpfen bietet.

Verständlicher wird diese Art, über Arbeitsbedingungen im öffentlichen Rundfunk zu berichten, hört man sie vor dem historischen Hintergrund der sozialen Revolten, die heute zumeist unter den Labels ‚1968‘ oder ‚Studentenbewegung‘ verkürzt zusammengefasst werden. So entstand gegen Ende der 60er Jahre in Westdeutschland eine dokumentarische Form der Literatur, deren Autoren ihren Schreibtisch verließen und sich, mit Mikrofon und Tonbandgerät ausgerüstet, in die industriellen Betriebe begaben oder anderweitig Kontakt zu Arbeiterinnen und Arbeitern der industriellen Produktion aufnahmen. Ihr erklärtes Ziel war es, in Interviews, Protokollen und Reportagen Themen anzusprechen und ansprechen zu lassen, die ihrer Ansicht nach aus der bürgerlichen Öffentlichkeit ausgegrenzt wurden (vgl. Winter 1986: 312).

In solidarischer Verbundenheit mit den Dokumentierten sollte mit dokumentarisch-literarischen Mitteln zur Aufhebung der kapitalistischen Produktionsverhältnisse beigetragen werden (vgl. Scharang 1973b: 26). Die Methoden waren dabei direkt oder indirekt an die Sozialwissenschaften angelehnt. Glaubt man dem Literaturwissenschaftler Hans Gerd Winter, dann gehörte nicht nur das Interview, sondern auch die „teilnehmende Be-

² Im Original von Horst Chmela (1971). Im Hörspiel ist die Zeile „Einer muss immer verlieren“ in „Einer muss immer parieren“ geändert worden.

obachtung“ (Winter 1986: 312) zum methodischen Repertoire. Als prominente Beispiele dieser Dokumentarliteratur gelten heute Günter Wallraffs ‚Fabrikreportagen‘ (vgl. Wallraff 1966; 1970) oder auch die „Bottroper Protokolle“ von Erika Runge (Runge 1968).

Derart sozialwissenschaftliche Grenzfälle wurden damals auch in der Volkskunde wahrgenommen. So gestand Gottfried Korff der Dokumentarliteratur 1973 in seiner zusammen mit Utz Jeggle und Ulrich Ammon verfassten Publikation „Unterhausen. Volkskundlich-Soziologische Beobachtungen an einer alten Siedlung“ eine Vorreiterrolle bei der Untersuchung sozialer Ungleichheiten zu (vgl. Korff/Jeggle/Ammon 1973: 215).

Autoren dokumentarischer Literatur standen allerdings, da das Publikum die ‚Arbeiterklasse‘ sein sollte, nicht nur vor einem Bewusstseins-, sondern auch vor einem Vermittlungsproblem. Denn, wie Hans-Jürgen Heinrichs ebenfalls 1973 feststellte, solange sich Literatur in Buchform präsentierte, wäre sie zwar „in die Kultur, nicht aber in die Arbeitswelt integriert“ (Heinrichs 1973: 21). Aus diesem Grund schien einigen dokumentarisch arbeitenden Autoren der Rundfunk das geeignetere Verbreitungsmedium zu sein. Und so entstand zu Beginn der 1970er Jahre im Rundfunk der BRD eine Form dokumentarischen Hörspiels, genannt „Originaltonhörspiel“ (Schöning 1973: 81). Hierzu gehört auch „Einer muß immer parieren“.

Das Originaltonhörspiel ist der verbreiteten Definition nach ein „Hörspiel, in dem die Tonbandaufzeichnung akustischer Materialien der schriftlichen Notierung vorausgeht“ (Vowinckel 1995: 199). Originalton meint somit also unter anderem jenes akustische Material, das qualitativ forschenden Sozial- und KulturwissenschaftlerInnen bisweilen aus stundenlangen Transkriptionssitzungen bestens bekannt ist.

Autoren dokumentarischer Hörspiele begriffen die Technik des Originaltons als Möglichkeit, eine bislang nicht durch die Medien veröffentlichte Sprache der vielen, so genannten „anonymen Sprecher“ (Schöning 1974: 24) und die sich durch deren Sprache artikulierenden Bedürfnisse zu verbreiten. Konkret bedeutete das: Zu hören waren montierte Ausschnitte aus Interviews mit Industriearbeitern, während im Hintergrund der Lärm der Produktionsmittel bezeugte, dass man sich im Feld der industriellen Arbeitswelten befand.

Dokumentarische Gegentechniken

„ERNST: Ich habe vor kurzem eine Jugendsendung gehört, da waren Interviews mit Lehrlingen und dazwischen heiße Popmusik. Und da haben die Lehrlinge gesagt: ‚Ich scheiße auf alles.‘ Aber warum sie das gesagt haben und wieso sie diese Ausdrücke gebraucht haben, hat man nicht mehr gehört, weil die Lehrlinge auf diese Sendung überhaupt keinen Einfluss gehabt haben.“ (Scharang 1973a: 2:50 Min.)

Was in „Einer muß immer parieren“ zu hören ist, klingt, obgleich es auch als Originaltonhörspiel gilt, offensichtlich anders als derartiges Interviewtonmaterial. Es klingt nicht umgangssprachlich, es gibt kaum Syntaxfehler, nur wenige Versprecher, und von Feldkontakt bezeugenden Maschinen ist auch nichts zu hören. Das Sprechen in „Einer muß immer parieren“ klingt unüberhörbar inszeniert.

Diese Sprechform resultiert aus dem speziellen Produktionsprozess, aus dem das Hörspiel hervorging. Michael Scharang schreibt im veröffentlichten Arbeitsbericht zum Hörspiel:

„Ich möchte die Arbeit aufbauen wie eine wissenschaftliche Forschungsarbeit. Die Co-Autoren sind dabei nicht Test-Personen wie bei einer empirisch-soziologischen Erhebung, sondern Mitarbeiter, auf deren Wissen und Erfahrung ich unbedingt angewiesen bin.“ (Scharang 1973b: 93)

Die Dokumentierten wurden als Koautoren am Produktionsprozess beteiligt. Gleichzeitig dokumentierte der Autor seine eigenen Arbeitsmethoden und Intentionen während des Arbeitsprozesses, um die Selbstreflexion direkt in die Dokumentation einzubinden. Im Produktionsprozess entstand das dokumentarische Material in gemeinsamen Diskussionen, die auf Tonband aufgezeichnet sowie verschriftlicht wurden; das so gewonnene Textmaterial diente wiederum als Grundlage für weitere Diskussionen und Aufnahmen. Gegen Ende wurden die Aufnahmen gemeinsam gekürzt und daraus ein Manuskript angefertigt. Da die Koautoren hier weitere Veränderungen vornahmen, ließ sich das Originaltonmaterial der Diskussionen nicht mehr verwerten. So entschieden die Beteiligten, das Manuskript nachträglich einzusprechen.

Mit dieser dokumentarischen „Gegentechnik“ (Scharang 1973b: 34) wurde versucht, den kapitalistischen Produktionsverhältnissen nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch zu widersprechen. Dem damals als paradigmatisch begriffenen Produktionsmodell der tayloristisch-fordistischen Fabrik wurden alternative Produktionsformen entgegengesetzt.

Mit den alternativ entwickelten Produktionstechniken wurde der Anspruch verbunden, „den dokumentierenden Autor in eine Beziehung zu Menschen und Gegenständen kommen“ zu lassen, „die gegen die bestehende entfremdete Beziehung gerichtet“ (Scharang 1973b: 26) war. Zentrales Element der dokumentarischen Gegentechnik war das Konzept der Koautorschaft, da in konventionellen Dokumentationen der Autor gleich eines Unternehmers „die Menschen im unklaren über Sinn und Zweck seines Vorhabens [ließ], geschweige denn, daß sie auf Sinn und Zweck dieses Vorhabens Einfluß hätten“ (Scharang 1973b: 26). Durch die Koautorschaft der Dokumentierten wurde zum Beispiel versucht, die Hierarchien im Arbeitsprozess so weit wie möglich abzubauen und die Dokumentierten gleichberechtigt zu beteiligen. Anstatt in einen streng bemessenen Arbeitsbereich eingebunden zu sein, arbeiteten die Dokumentierten als Koautoren an allen Schritten der Produktion mit. Wird im tayloristischen Produktionsmodell versucht, Kommunikation unter den Beschäftigten so weit wie möglich zu unterbinden, basierte die Arbeit am Hörspiel auf der ständigen Diskussion zwischen dokumentierendem Autor und Dokumentierten über den Fortgang der Produktion. Ebenso wurde versucht, die Trennung von Hand- und Kopfarbeit aufzuheben. Die inhaltliche Strukturierung der Produktion sowie die Schnitt- und Montagearbeiten verblieben nicht in den Händen des dokumentierenden Autors, sondern die Dokumentierten wurden auch in diese Produktionsphasen miteinbezogen.

Theoretische Hintergründe

„ERNST: Ideal wäre es, wenn man so etwas im Betrieb abspielt. Wir zum Beispiel haben eine Lautsprecheranlage im Betrieb. Aber das würde nie erlaubt werden, denn da könnten Massendiskussionen entstehen.“ (Scharang 1973a: 55:30 Min.)

Derart aktivistisch orientierte Dokumentations- und Untersuchungskonzepte entstanden jedoch nicht erst im Kontext der westdeutschen Dokumentarliteratur beziehungsweise des Originaltonhörspiels der 1970er Jahre. Michael Scharang selbst bezog sich auf das Modell des „operierenden Schriftstellers“ (Winter 1986: 311), wie es Walter Benjamin 1934 in seiner Vorlesung „Der Autor als Produzent“ (Benjamin 1989) entwarf (vgl. Scharang 1973b: 68).

So forderte Benjamin, dass ein literarisches Werk sich nicht nur inhaltlich gegen die bestehenden Produktionsverhältnisse wendet, sondern sich die Kritik auch auf die Technik, mit der das Werk produziert wird, auswirkt (vgl. Benjamin 1989: 692). Am Beispiel des russischen Literaten Sergej Tretjakow entwarf Benjamin hierfür das Modell eines Schriftstellers, der nicht nur über Kämpfe gegen bestehende Produktionsverhältnisse berichtet, sondern sich an diesen Kämpfen aktiv beteiligt. So begab sich Tretjakow 1928, in der Epoche der totalen Kollektivierung der Landwirtschaft in der UdSSR, als die Parole „Schriftsteller in die Kolchose!“ ausgegeben wurde, in die Kolchose namens ‚Kommunistischer Leuchtturm‘. Seine Arbeit bestand unter anderem aus der Sammlung von Geldern für die Anzahlung auf Traktoren, der Produktion von Wanderzeitungen und Leitung der Kolchose-Zeitung, der Berichterstattung an Moskauer Zeitungen sowie der Einführung von Radio und Wanderkinos. Benjamin zufolge sollte die Produktion des Schriftstellers vor allem eine organisierende Funktion innerhalb der Kämpfe einnehmen. Sie sollte darin bestehen, andere zur Produktion anzuleiten und ihnen einen verbesserten Produktionsapparat zur Verfügung zu stellen – oder wie Benjamin es formulierte, „aus Zuschauern Mitwirkende zu machen“ (Benjamin 1989: 696).

Auch Bertolt Brechts Gedanken zum Rundfunk als Kommunikationsapparat schlugen sich in der Produktion von „Einer muß immer parieren“

offensichtlich nieder. So dachte Brecht den Rundfunk als „ungeheures Kanalsystem“ (Brecht 1992 [1932/33]: 554), das den Zuhörer aus seiner Position des Empfängers in die des Sprechers bringen, ihn aus seiner Isolation herauslösen und in Beziehung setzen könnte. Brecht sah die vorrangige Aufgabe des Rundfunks darin, den gesellschaftlichen Austausch zu ermöglichen und als ein Instrument zur „Organisation der ausgeschalteten“ (ebd.: 555) zu fungieren. Diese Organisation sollte „die gesellschaftliche Basis“ (ebd.: 557) des als Distributionsapparat strukturierten Rundfunks erschüttern und zu einer „anderen Ordnung“ (ebd.) führen.³

Kritische Reflexionen

„ERNST: Ich kann mir vorstellen, dass die bürgerliche Kritik das anzweifelt, was wir hier sagen. Da ist nur zu sagen, dass viele Arbeiter noch viel mehr Probleme haben, als da in dieser Sendung angeführt sind.“ (Scharang 1973a: 53:40 Min.)

Natürlich kann kritisch gefragt werden, wie weitgehend das in den Arbeitsberichten formulierte Konzept der Koauthorschaft oder Mituntersuchung in der Produktion von „Einer muß immer parieren“ tatsächlich umgesetzt wurde. So gibt es an verschiedenen Punkten der Produktion Momente, in denen von gleichberechtigter Teilhabe sicherlich keine Rede sein kann. Das fängt an bei der Bezeichnung der Autoren des Hörspiels, da lediglich dem populären Autor Michael Scharang ein Nachname zugestanden wird. Und auch die Auswahl der Dokumentierten trifft Scharang allein, wobei er entscheidet, wer sich zur öffentlichen Artikulation eignet. Scharang handelt

³ Mit Blick auf einige der in diesem Band versammelten Aufsätze seien neben Walter Benjamin und Bertolt Brecht hier auch – ohne, dass ein direkter Einfluss auf das Originaltonhörspiel behauptet werden kann – aktivistisch orientierte, sozialwissenschaftliche Forschungsansätze in Italien in den frühen 1960er Jahren angeführt, die so genannten ‚militanten Untersuchungen‘ (vgl. Birke 2005). Prominent ist die Untersuchung in den Turiner Fiat-Werken, die Soziologen aus dem Umfeld der marxistischen Zeitschrift *Quaderni Rossi* (ital. für Rote Hefte) im Auftrag des italienischen Gewerkschaftsbundes CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) durchführten. In den hier entwickelten Forschungskonzepten, deren Ergebnisse als Grundlage für politische Kämpfe dienen sollten, wurde versucht, die Beforschten als Mit-Untersuchende einzubinden (vgl. ebd.).

hier eher gemäß der Vorstellung von einer revolutionären Klasse der Intellektuellen, die aufgrund ihres politischen Bewusstseins eine Avantgardefunktion im revolutionären Prozess einnehmen sollte. Eine derartige Vorstellung wurde zum Beispiel 1968 von Hans Magnus Enzensberger im Zuge der aufkommenden Dokumentarliteratur formuliert (vgl. Enzensberger 1968). Dabei muss ein derartiges Politisches Handeln historisch eingeordnet werden, entsprach es doch in mancherlei Hinsicht politischen Entwicklungen innerhalb der westdeutschen Linken, die nach dem Auseinanderfallen der außerparlamentarischen Opposition Ende der 1960er Jahre einsetzen. So zerfielen große Teile der politischen Linken in marxistisch-leninistische Kleingruppen, die sich wieder mit autoritären politischen Konzepten dem vermeintlichen Fabrik-Proletariat als revolutionärem Subjekt zuwandten.

Reflexive Ethnographie

Neben derart kritisch zu betrachtenden politischen Vorstellungen bleibt außerdem ungeprüft, wie fiktiv die veröffentlichten Arbeitsberichte zu „Einer muß immer parieren“ aus der Feder Scharangs sind. Unter anderem aus diesem Grund behandle ich „Einer muß immer parieren“ wie eine experimentelle Versuchsanordnung, die sich im Spannungsfeld zwischen Kunst, politischem Aktivismus und Sozialwissenschaft entfaltet. Gerade aufgrund der damit einhergehenden disziplinären Grenzüberschreitungen können aus dem Hörspiel einige Anregungen auch für die volkskundlich-kulturwissenschaftliche Forschungsarbeit abgeleitet werden.

So wird der Autorstatus auch innerhalb der Volkskunde und ihrer Nachfolgedisziplinen allerspätstens seit der ‚Writing Culture‘-Debatte, die – benannt nach dem gleichnamigen Band von James Clifford und George E. Marcus (Clifford/Marcus 1986) – Anfang der 1990er Jahre mit einiger Verspätung aus der angloamerikanischen Ethnologie importiert wurde, problematisiert. Die Möglichkeit, mit „selbstverständlicher Autorität“ (Knecht/Welz 1992: 17) *für andere* zu sprechen, die als unfähig bezeichnet werden, für *sich selbst* zu sprechen, wurde allerspätstens zu diesem Zeitpunkt grundlegend in Frage gestellt.

Will man heutzutage die eigene ethnographische Forschungsarbeit im volkscundlich-kulturwissenschaftlichen Diskurs verorten, so ist es zumindest ratsam, zu Beginn des Forschungsberichts einige Worte über Probleme mit der eigenen Autorität im Feld und am Schreibtisch zu verlieren, bevor man endlich zum ‚eigentlichen‘ Thema übergeht.

Die innerhalb der Writing-Culture-Debatte geforderten Konsequenzen für die ethnographische Arbeit zielten unter anderem in Richtung eines stärker dialogisch ausgerichteten Forschungsprozesses, der die Interpretation des Forschenden relativieren sollte (vgl. Bachmann-Medick: 15). Derartige Dialogizität wird in „Einer muß immer parieren“ teilweise verwirklicht, da der dokumentierende Autor und die Dokumentierten an verschiedenen Punkten der Produktion über Form und Inhalt der Darstellung diskutieren.

Auch stellte zum Beispiel James Clifford Überlegungen in Richtung pluraler Autorschaft an, in denen die Beforschten nicht nur zu Sprechern, sondern als Teil einer alternierenden Schreibstrategie zu Mitarbeitern und Autoren ihrer ethnographischen Repräsentation werden. Für Clifford blieb eine solche Auflösung der Grenze zwischen Forschenden und Beforschten allerdings utopisch, da die „autoritative Haltung, den anderen sprechen zu lassen“ (Clifford 1993: 148), nicht völlig überwunden würde. Diese autoritative Haltung bleibt auch in „Einer muß immer parieren“ ein weitgehend ungelöstes Problem. Zumindest aber wurde *versucht*, plurale Autorschaft als konstitutives Element im Produktionsprozess zu verankern.

Kritische Reflexionen – widerständige Ethnographien?

„ERNST: Ich kann mir vorstellen, dass man nach solch einer Sendung nachdenkt: Wie ist das bei mir, wie sind in meinem Betrieb die Verhältnisse, wie ist die Solidarität und so weiter.“ (Scharang 1973a: 54 Min.)

Für volkscundlich-kulturwissenschaftliche wie für sozialwissenschaftliche Forschungen über widerständige Alltagspraxen innerhalb oder außerhalb bezahlter Arbeitszeit, die akademische Wissensproduktion mit der Suche nach emanzipatorischen Auswegen verbinden, ist im Anhören von „Einer muß immer parieren“ vor allem Walter Benjamins Schlussfolgerung beden-

kenswert: Die gesellschaftlichen Produktionsverhältnisse sind nicht nur inhaltlich zu kritisieren, sondern es ist auch zu reflektieren, wie die *eigene* Forschung, die *eigene* Produktion, *in* den Produktionsverhältnissen steht.

Aus Perspektive derartiger Forschungsansätze ist mit Blick auf Veränderungen der Arbeitswelt zu fragen, wie damit umzugehen ist, dass die anti-fordistischen Gegentechniken mittlerweile in eine „Rezeptur beruflicher Qualifikation, (...) in den Sauerteig eines neuen kapitalistischen Akkumulationszyklus“ (Virno 1998: 85) umgewandelt worden sind. Das verstärkte Einbringen von Subjektivität in die Erwerbsarbeit – wie zum Beispiel in der westdeutschen Alternativbewegung in Form kollektiver Kleinbetriebe ausprobiert – konnte noch bis in die 1980er Jahre als widerständige Praxis gegen das tayloristisch-fordistische Normalarbeitsverhältnis in Stellung gebracht werden. Mittlerweile ist die produktivitätssteigernde Funktion der Subjektivierung zeitgenössischer Arbeitsverhältnisse nicht nur im akademischen (vgl. z. B. Baethge 1991; Moldaschl/Voß 2002; Schönberger/Springer 2003), sondern auch im politisch-aktivistischen Diskurs⁴ weitestgehend anerkannt.

Aus wissenschaftsmethodischer Perspektive ist zudem eine Verschiebung der Problematik des Verhältnisses zwischen Forscher und Beforschten zu verzeichnen. So sind die wissenschaftlichen Methoden mittlerweile weniger hinsichtlich problematischer ‚research-down‘-Situationen im Verhältnis zwischen Forschendem und Beforschten und damit die hier reproduzierten gesellschaftlichen Hierarchien zu reflektieren. Angesichts zeitgenössischer neoliberaler Regierungsformen und Machttechnologien muss vielmehr – zum Beispiel bei biographisch angelegten Forschungsprojekten innerhalb der Arbeitsforschung – bedacht werden, dass mit Hilfe empirischer Methoden wie dem qualitativen Interview das ‚Selbst‘ des Beforschten angerufen wird und ihm dadurch weitere Anreize zur performativen Selbstkonstitution geschaffen werden. Hier ist auszuprobieren, wie gefragt werden kann, ohne an der Profilierung unternehmerischer Selbstkonzepte mitzuwirken. Wie kann nach der „Widerständigkeit der Biographie“ (Schönberger 2007), nach Resten und Überschüssen in den Denkweisen und Lebensentwürfen gefragt werden, die sich normativen Selbstkonzepten entziehen, vor ihnen

⁴ Z. B. im Rahmen der seit 2001 am 1. Mai jeden Jahres europaweit veranstalteten EuroMayDay'-Paraden sowie der Prekaritätskämpfe; vgl. hierzu Hamm/ Adolphs in diesem Band.

fliehen und über sie hinausschießen, ohne gleichzeitig an deren Unterwerfung beteiligt zu sein? Anregungen können hierzu derzeit vor allem in der Soziologie geführte Verhandlungen und Ausarbeitungen des von Michel Foucault ins Spiel gebrachten Begriffs der ‚Gouvernementalität‘ liefern (vgl. z. B. in diesem Band Pieper/Panagiotidis/Tsianos).

Es stellt sich auch die Frage, ob die klassisch-ethnographische dichotome Anordnung von Forscher und Beforschem, von Interviewer und Interviewtem, von wissenschaftlich Schreibendem und Beschriebenem angesichts aktueller Veränderungen der Arbeitswelt noch zeitgemäß ist. Vielleicht benötigt es geradezu flexibler, kollektiver, interventionistischer und damit auch entgrenzender Forschungsmethoden, um dem volkskundlich-kulturwissenschaftlichen wie auch sozialwissenschaftlichen Wissen über die Problematik der ‚eigenen‘ Forschungspraxis, über zeitgenössische Arbeitswelten sowie Regierungsweisen und den sich daraus gleichzeitig ergebenden Potenzialen zu gesellschaftlicher Veränderung gerecht zu werden.

Das Hören von „Einer muß immer parieren“ ist irritierend genug, um zum Nachdenken über derlei Fragen anzuregen. Es verdeutlicht zudem, dass nicht nur aus aktueller Perspektive die fundierte Auseinandersetzung mit den damaligen emanzipatorischen Experimenten im Spannungsfeld zwischen dokumentarisch-künstlerischen Praktiken und Sozialwissenschaften sowie Volkskunde einem schlichten ‚Bashing‘ der eigenen Fachgeschichte (vgl. z. B. Bachmann 2000) vorzuziehen ist.

Literatur und Quellen

- Arnold, Heinz Ludwig/ Reinhardt, Stephan (Hg.) (1973): Dokumentarliteratur. München.
- Bachmann, Götz (2000): Der Belegschaftskultur-Ansatz und die Links-Volkskunde. Ein Blick zurück nach vorn; In: Götz; Irene/ Wittel, Andreas: Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation. Münster/ New York/ Berlin, S. 35–52.
- Bachmann-Medick, Doris (1992): „Writing Culture“ – ein Diskurs zwischen Ethnologie und Literaturwissenschaft. In: Bräunlein, Peter/ Lauser, Andrea (Hg.): Kea. Zeitschrift für Kulturwissenschaften, S. 1–20.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42, 1, S. 6–19.
- Benjamin, Walter (1989 [1934]): Der Autor als Produzent. Ansprache im Institut zum Studium des Fascismus in Paris am 27. April 1934. In: Ders.: Gesammelte Schriften II.2. Frankfurt/M., S. 683–701.

- Birke, Peter (2005): Hinter der glatten Oberfläche. „Militante Untersuchung“, Organisation und Gewerkschaftsarbeit. In: *Ak – Zeitung für linke Debatte und Praxis*, Nr. 497 vom 19. August 2005. Hier online zitiert unter: <http://www.labournet.de/diskussion/geschichte/birke.html> (Stand: Dezember 2007).
- Brecht, Bertolt (1992/ [1932/33]): Der Rundfunk als Kommunikationsapparat: Rede über die Funktion des Rundfunks. In: Hecht, Werner u.a.: Bertolt Brecht. Werke, Schriften 1, Band 21. Frankfurt/M., S. 552–557.
- Clifford, James/ Marcus, George E. (Hg.) (1986): *Writing Culture: The Poetics and Politics of Ethnography*. Berkeley.
- Clifford, James (1993): Über ethnographische Autorität. In: Berg, Eberhard/ Fuchs, Martin (Hg.): *Kultur, soziale Praxis, Text – Die Krise der ethnographischen Repräsentation*. Frankfurt/M., S. 109–157.
- Enzensberger, Hans Magnus (1968): Gemeinplätze, die Neueste Literatur betreffend. In: *Kursbuch* 15, S. 187–197.
- Heinrichs, Hans-Jürgen (1973): Dokumentarische Literatur – die Sache selbst? In: Arnold, Heinz Ludwig/ Reinhardt, Stephan (Hg.): *Dokumentarliteratur*. München, S. 13–34.
- Knecht, Michi/ Welz, Gisela (1992): „Postmoderne Ethnologie“ und empirische Kulturwissenschaft. Textualität, Kulturbegriff und Wissenschaftskritik bei James Clifford. In: Knecht, Michi/ Warneken, Bernd Jürgen/ Welz, Gisela (Hg.): *Tübinger Korrespondenzblatt* 41, S. 3–18.
- Korff, Gottfried/ Jeggel, Utz/ Ammon, Ulrich (1973): Unterhausen. Volkskundlich-Soziologische Beobachtungen an einer alten Siedlung. In: Hampp, Irmgard/ Assion, Peter (Hg.): *Forschungen und Berichte zur Volkskunde in Baden-Württemberg 1971–1973*. Stuttgart, S. 215–243.
- Moldaschl, Manfred/ Voß, Günter G. (Hg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München/ Mering.
- Runge, Erika (1968): *Bottroper Protokolle*. Frankfurt/M.
- Scharang, Michael (1973a): Einer muß immer parieren. Westdeutscher Rundfunk (WDR); Erstsending am 10. Mai 1973, 56:28 Min.
- (1973b): Einer muß immer parieren. Dokumentationen von Arbeitern über Arbeiter. Darmstadt/ Neuwied.
- Scharang, Michael zusammen mit Ernst, Othmar und Otto (1974): Einer muß immer parieren. In: Schöning, Klaus (Hg.): *Neues Hörspiel O-Ton: Der Konsument als Produzent. Versuche, Arbeitsberichte*. Frankfurt/M., S. 234–260.
- Schönberger, Klaus/ Springer, Stefanie (Hg.) (2003): *Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt/M./ New York.
- Schönberger, Klaus (2007): Widerständigkeit der Biographie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Seifert, Manfred/ Götz, Irene/ Huber, Birgit (Hg.): *Arbeitskulturen und Biographie*. Frankfurt/M. u.a., S. 63–97.
- Schöning, Klaus (1973): Originalton-Hörspiel und anderes. In: Scharang, Michael: *Einer muß immer parieren. Dokumentationen von Arbeitern über Arbeiter*. Darmstadt/ Neuwied, S. 81–87.

- Schöning, Klaus (1974): Der Konsument als Produzent? In: Schöning, Klaus (Hg.): Neues Hörspiel O-Ton: Der Konsument als Produzent. Versuche, Arbeitsberichte. Frankfurt/M., S. 7–39.
- Sutter, Ove (2007): Hörspiel. Klassenkampf! Ethnographie? Dokumentarisches Hörspiel der 1970er Jahre in der BRD. Eine Untersuchung aus empirisch-kulturwissenschaftlicher Perspektive. Unveröffentlichte Magisterarbeit, Hamburg.
- Virno, Paolo (1998): Do You Remember Counterrevolution? Soziale Kämpfe und ihr Double. In: Atzert, Thomas (Hg.): Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion. Berlin, S. 83–111.
- Vowinckel, Antje (1995): Collagen im Hörspiel. Die Entwicklung einer radiophonen Kunst. Würzburg.
- Wallraff, Günther (1966): Wir brauchen dich. Als Arbeiter in deutschen Industriebetrieben. München.
- (1970): Industriereportagen. Als Arbeiter in deutschen Großbetrieben. Reinbek.
- Winter, Hans Gerd (1986): Das ‚Ende der Literatur‘ und die Ansätze zu operativer Literatur. In: Fischer, Ludwig (Hg.): Literatur in der Bundesrepublik Deutschland bis 1967. München/ Wien (= Grimmiger, Rolf (Hg.): Hansers Sozialgeschichte der deutschen Literatur vom 16. Jahrhundert bis zur Gegenwart, Bd.10), S. 299–317.

Marion Hamm, Stephan Adolphs

Performative Repräsentationen prekärer Arbeit: Mediatisierte Bilderproduktion in der EuroMayDay- Bewegung

Als Desktophintergrund erscheint auf meinem Bürocomputer ein Bild von der EuroMayDay-Parade in Mailand. Von den über 100.000 Menschen, die dort im Jahr 2005 gegen prekäre Lebens- und Arbeitsverhältnisse auf die Straße gingen, haben sich zwei Männer und zwei Frauen aus dem im Hintergrund vorbeifließenden lockeren Demonstrationszug herausgelöst und halten inne. In den Händen halten sie, aufgefächert wie beim Kartenspiel, kleine Kärtchen; unter den Arm geklemmt, vor dem Körper festgehalten oder zusätzlich zu den Karten in den Händen haben sie farbige Bögen im A2-Format. Die kleine Gruppe wirkt konzentriert, es wird etwas verhandelt.

Ein weiteres Bild, wie das erste von der Webseite des Hamburger EuroMayDay-Netzwerks heruntergeladen, zoomt auf den aufgefächerten Paken Kärtchen in den Händen einer der Frauen, aus dem einer der Männer eines herausgreift. Ein drittes Bild verdeutlicht den Zusammenhang zwischen den großformatigen Bögen und den Kärtchen: Es handelt sich um Sammelbögen, die hier auf dem Straßenpflaster ausgelegt und mit Kärtchen komplettiert werden. Die Hamburger EuroMayDay-Webseite kommentiert: „Unwissende BesucherInnen konnten sich in alte Schulhofzeiten zurückversetzt fühlen: Überall wurden Karten getauscht und gesammelt, auf denen seltsame Figuren zu sehen waren. Diese Figuren stellten die Superhelden der Prekarisierung dar – Prekarisierte, die sich von ihrer feindlichen Umgebung nicht unterkriegen lassen, sondern ihre ganz besonderen Stärken haben und nutzen“. (Q: emd Milano)¹ (M.H.)

Seit 2005 finden in rund 20 europäischen Städten am 1. Mai bunte, mediatisierte und performative Paraden der Prekären statt: die EuroMayDay-Paraden. Die transnational vernetzte Bewegung um die EuroMayDays entstand im Kontext der transnationalen Protestbewegung gegen neoliberale Globalisierung, die mit den Protesten gegen das Treffen der World Trade Organisation (WTO) in Seattle 1999 auf den Radaren einer weltweiten Öffentlichkeit erschien. Diese Bewegung bezeichnet der postoperaistische Phi-

¹ „Q“ verweist auf die im Anhang gesondert aufgeführten Quellen.

losoph Paolo Virno als „konfliktgeladene Schnittstelle innerhalb des postfordistischen Arbeitsprozesses“ (Virno 2005: o.S.)². Er analysiert sie vor dem Hintergrund einer Entwicklung, die von postoperaistischen Theoretikern unter dem Begriff der „immateriellen Arbeit“ (Hardt/Negri 2002; Virno 2005; Marazzi 1998; Lazzarato 1998) und in der Industriesoziologie als „Subjektivierung der Arbeit“ (Rau 2005; Moldaschl/Voß 2002) diskutiert wird: die stärkere Einbeziehung kommunikativer Prozesse und der Subjektivität der Arbeitskraft in die Produktion.³ Die Produktion verlagere sich in die Bereiche von Kommunikation, Wissen, Sprache, Einbildungskraft, ästhetischem Geschmack, Information, Affekt und Begehren. Der in der Bewegung sichtbar gewordene „Aufstand“, so Virno, richte sich gegen eine Entwicklung, in der das Leben selbst als Arbeitskraft eingesetzt werde.

Innerhalb der transnationalen Protestbewegung ist EuroMayDay eines von wenigen europäischen Netzwerken, die das Feld der Arbeit explizit als Ort politischer Kämpfe thematisieren und nach politischen Handlungsmöglichkeiten und Repräsentationsweisen in postfordistischen Verhältnissen suchen. Dabei steht das Begriffsfeld ‚Prekarisierung‘ – ‚Prekarität‘ – ‚prekär‘ an zentraler Stelle (Raunig 2007; Vanni 2007; Riedmann 2006).

Im Forschungsprojekt „Protest als Medium – Medien des Protests“ an der Universität Luzern⁴ untersuchen wir die Mediennutzung der EuroMayDay-Bewegung⁵ (Adolphs/Hamm 2008). Dabei kombinieren wir diskursanalyti-

² Zu den Veränderungen von Produktion, Akkumulation und Regulation im Postfordismus aus regulationstheoretischer Perspektive vgl. Adolphs/ Hamm 2008.

³ Klaus Schönberger diskutiert diese theoretischen Ansätze vor dem Hintergrund ihrer Anschlussfähigkeit an eine subjektorientierte Kulturwissenschaft (Schönberger 2003; 2004; 2007).

⁴ Dieser Beitrag ist im Rahmen des vom Schweizer Nationalfonds geförderten Projekts „Protest als Medium- Medien des Protests“ entstanden, vgl. die Webseite des Projekts: www.protestmedia.net. Wir danken unseren GesprächspartnerInnen insbesondere aus den EuroMayDay-Gruppen in Hamburg, Mailand, Malaga und Terrassa sowie den TeilnehmerInnen des Treffens des europäischen EuroMayDay-Netzwerks in Berlin am 23. und 24. Februar 2008 für andauernde und anregende Diskussionen und Gespräche sowie für Hinweise auf relevante Quellen.

⁵ Wir bezeichnen das Netzwerk rund um EuroMayDay im Folgenden auch mit dem weiter gefassten Begriff Prekarisierungsbewegung, da neben der Durchführung von EuroMayDay-Paraden allgemeiner die Prekarisierung von Arbeit und Leben im Zentrum ihrer Aktivitäten steht, wobei sowohl die damit verbundenen Zumutungen also auch die die Autonomie der Subjekte befördernden Anteile berücksichtigt werden. Obwohl der Begriff auch Bewegungen wie die Euromärsche, die Intermittents in Frankreich, die

sche und (medien-)ethnographische Methoden. Im vorliegenden Aufsatz konzentrieren wir uns weniger auf die klassische Mediennutzung sozialer Bewegungen zur Information und Mobilisierung, sondern auf deren subjektivierende, performative, im Alltag entstandene und auf ihn ausgreifende Qualitäten.

Aspekte dieser Bewegung und insbesondere die auffallenden Qualitäten ihres Medieneinsatzes während der EuroMayDay-Paraden wurden bisher aus der Sicht von Bewegungsforschung (Mattoni 2006; 2007; Mattoni/Doerr 2007), Poststrukturalismus (Vanni 2007), Hegemonietheorie (Riedmann 2006), Geschichts- und Sozialwissenschaft (Dohet/Faniel 2008) und politischer Philosophie (Raunig 2004) untersucht.

Auffällig ist die Kombination unterschiedlichster medialer Formate vor, während der und nach den Paraden: Website-Adressen werden auf die Straße gemalt, Aufkleber werden an Schaufenstern, Bankautomaten, Laternepfählen usw. angebracht, Graffiti gesprüht, Transparente mitgetragen. Soundsysteme werden auf den Wagen mitgeführt, zu deren Musik getanzt wird. Zudem wird fotografiert, gefilmt, SMS-getextet. Schließlich ist der Einsatz von populären, partizipativen medialen Formaten wie Sammelbögen, Puzzles, Tarot-Karten zu nennen, für die die Mailänder Gruppe ‚Chainworkers‘ (Chaincrew 2001) den Begriff ‚social media‘ geprägt hat. Die Bewegungsforscherin Alice Mattoni beschreibt social media als Form eines Mediatisierungsprozesses, der sich auf die Konstruktion einer kollektiven Identität richtet. Dabei sollen spezifische Eigenschaften prekärer Alltage zu einem politischen Subjekt verbunden werden, das in der Lage ist, Kämpfe gegen Prekarität in der italienischen Gesellschaft zu verbreiten. social media entfalten ihr Konflikt- und Informationspotential in spezifischen Situationen, insbesondere den Mayday-Paraden (Mattoni 2006: 10ff.).

Solche Formen der Mediatisierung wirken nicht nur als informativ-mobilisierende Gegeninformation, sondern vor allem als Einladung zu Subjektivierungsprozessen. Denn „the struggles and actions originating around precarity are characterised as constituent conflicts where the production of a common imagery plays a central role“ (Tari/Vanni 2005: o.S.).

In diesem ‚common imagery‘, dieser gemeinsamen Bilderwelt, lassen sich

Hartz-IV-Demonstrationen und Studiengebührboykotte in Deutschland oder die Bewegung für bezahlbare Wohnungen in Spanien einbeziehen könnte, beschränken wir uns auf die Untersuchung der Aktivitäten des EuroMayDay-Netzwerks.

verschiedene Elemente unterscheiden, die wir ‚Figuren des Prekären‘ nennen wollen. Am bekanntesten ist vielleicht „San Precario“, der Schutzheilige der Prekären (vgl. Tari/Vanni 2005), dessen ‚Icon‘ die fünf Achsen der Nicht-Prekarität auf sich vereint: Einkommen, Wohnen, Affekt, Zugang und Dienstleistungen (Q: Chainworkers a). Erscheinungen dieser Figur sind nicht auf italienische Städte beschränkt, sondern tauchen auch in anderen europäischen Ländern auf.⁶

Mit der eingangs auf der Basis unserer Feldtagebücher komprimierten Szene deuten wir die Mediatisierung weiterer Figuren des Prekären an: prekäre Superhelden. Anhand subversiv gewendeter Versionen populärer Comic-Superhelden werden Erfahrungen prekären Lebens und Arbeitens gedeutet. Denn, wie es in einer Einladung zur Hamburger EuroMayDay-Parade heißt: „Ohne die Fähigkeiten von Superhelden ist ein Überleben (...) nicht möglich“ (Q: SpiderMum). Die im oft nervenaufreibenden prekären Alltag entwickelten Umgangsweisen werden zu Superheldenkräften umgedeutet. Der Weg dieser Figur des prekären Superhelden durch verschiedene mediale Formate vor, während und nach dem Protestereignis soll im Folgenden kontextualisiert werden. Zur Diskussion der Veränderung alltagskultureller Praktiken im Feld der Arbeit orientieren wir uns an Fragen, die in der sozialhistorischen und kulturwissenschaftlichen Arbeiterforschung entwickelt wurden. Wie das von Bernd Jürgen Warneken geleitete Projekt „Als die Deutschen demonstrieren lernten“ (Warneken 1986) für die preußischen Wahlrechtsdemonstrationen zeigen konnte (Assion 2000: 268), kann die Untersuchung von Demonstrationsformen Aufschluss über die Veränderung kultureller Formen geben. Ähnlich deuten sich in den Mediatisierungsformen der aktuellen Prekarisierungsbewegung kulturelle

⁶ Angeregt durch einen Papstbesuch im August 2005 erschien St. Prekarius in Köln (Q: Pilgerinnen und Pilger des St. Prekarius; Sanktprekarius). Für Spanien sind Erscheinungen in Barcelona, Malaga und Sevilla belegt (Q: detari b). Besonders ausführlich dokumentiert ist die Erscheinung von „Nuestra Señora de la Precariedad“ zur Ankündigung der Mayday-Parade in Sevilla 2005 (Q: osfa a, b; Lista del MayDay (Sur); detari (a); rumorología maydaysur; precari@s en movimiento c). Ebenso wurde 2006 eine „aparición de la virgen“ in Granada angekündigt (Q: precari@s en movimiento a), der ein Wunder zugeschrieben wurde (Q: precari@s en movimiento b). Als Santa Precaria erschien die Figur 2007 unabhängig von den EuroMayDay-Paraden im baskischen Vitoria-Gasteiz (Q: roro), und am 1. Mai 2008 im katalanischen Terrassa (Q: guest_in_terrassa). Unter dem gleichen Namen wurde die Figur 2008 Namensgeberin einer gewerkschaftlichen Bündnisplattform für Prekäre in Österreich (Q: Freunde der Santa Precaria).

Wandlungsprozesse an, die vor dem Hintergrund der als Postfordismus bezeichneten Veränderungen der Produktion und Regulation zu verorten sind.

Wie in der eingangs beschriebenen Szene dargestellt, funktionierte das Format des Superhelden-Sammelbogens während des Protestereignisses EuroMayDay 2005 als interaktives Spiel. Wer seinen Sammelbogen vervollständigen wollte, konnte Superhelden-Kärtchen mit anderen SammlerInnen tauschen. Diese Aktivität des Tauschens wurde fotografisch dokumentiert. Doch damit hatte sich die Mediatisierung der Superheldenfigur nicht erschöpft. Die fotografische Dokumentation wurde auf der Webseite des Hamburger EuroMayDay-Kreises öffentlich gemacht. Die eingangs beschriebene Nutzung solcher Bilder als Desktophintergrund konnten wir innerhalb des transnationalen EuroMayDay-Netzwerks mehrfach beobachten (Q: Projekt Protest als Medium e, f, h).

Wie werden solche fortdauernden, sich immer wieder selbst erneuernden Mediatisierungsprozesse hervorgebracht? Welche Bedeutungen kommen ihnen zu? Können sie als qualitative Veränderung von Demonstrations- und Repräsentationsformen sozialer Bewegungen verstanden werden?

Es ist jedoch nicht nur nach Veränderungen zu fragen, sondern auch nach Bezügen zu existierenden kulturellen Formen. Eine Bewegung, die sich mit der Prekarisierung von Arbeit und Leben beschäftigt, wählt den 1. Mai als öffentliche Plattform. Wie verbinden sich hier Elemente der traditionellen Arbeiterbewegung mit neuen Elementen zu einer transformatorischen Praxis? Welche bestehenden populären und bewegungsspezifischen Medien- und Alltagspraktiken werden kombiniert, und welche Wirkungen bringen sie hervor?

Schließlich stellt sich die Frage, welche politischen und sozialen Veränderungen in der Figur der „Superhelden der Prekarisierung“ (emil Milano) zum Ausdruck gebracht werden, wie die Figur inszeniert und mediatisiert wird und welche Funktionen sie im Formierungsprozess der EuroMayDay-Bewegung einnimmt.

MayDay und der 1. Mai – produktive Verschränkung kultureller Formen

Für die Arbeiterbewegungs- und Arbeiteralltagskultur der Industriegesellschaft wurde in der Volkskunde und ihren Nachfolgedisziplinen⁷ und in sozialhistorischen Untersuchungen eine Verschränkung unterschiedlicher kultureller Formen nachgewiesen. Die Orientierung auf Arbeiterkultur verstanden als „whole way of life“ (Williams 1972) ermöglichte es, kulturelle Formen von Arbeit und Freizeit in ihrem Zusammenhang zu untersuchen. Wie Klaus Schönberger hervorhebt, ging Williams von „einer symbolischen Strukturierung der Nicht-Arbeit durch die Arbeit“ (Schönberger 2003) aus, was auf die aktuelle entgrenzte Arbeit nicht mehr zutraf. Deshalb bedürfe dieser Ansatz für Untersuchungen postfordistischer Verhältnisse einer Modifizierung. Wie sich am 1. Mai des 19. und 20. Jahrhunderts zeigen lässt, tradierte die historische Arbeiterbewegungskultur „gewisse Elemente der älteren, bäuerlich-handwerklichen Kultur“ und hatte sich „kulturelle Vorgaben der bürgerlichen Kultur angeeignet“ (Assion 2000: 268).

Die Frage nach Wechselverhältnissen zwischen vorindustriell-bäuerlich-ländlichen, industriell-städtisch-proletarischen und handwerklichen kulturellen Formen (Assion 200: 268) bezog Gottfried Korff (1984) auf die Untersuchung der gesellschaftlichen Bedeutung des 1. Mai. Unter Heranziehung eines dörflich-bäuerlichen und eines städtisch-bürgerlichen Brauchs sowie einer städtisch-proletarischen Variante stellte er heraus, „wie elastisch und variabel der ‚alte‘ Maibrauch war, welcher unterschiedlichen sozialen Situationen er sich anschmiegen konnte und in welchem starkem Maße er so zum Medium gruppen- und schichtspezifischer Interessenartikulation wurde“ (ebd.: 251). Diese hohe Kontext-Offenheit führt er darauf zurück, dass der 1. Mai niemals in kirchlich-religiöse Bezüge eingebunden war. Soziale Bewegungen haben immer wieder versucht, sich den 1. Mai als „interaktiven Symbolkern“ für soziale Lagedeutungen“ (ebd.: 250) anzueignen.⁸ Dies gelingt jedoch nicht in jedem Fall. Als ‚people’s global action‘, ein Kommunikationsnetzwerk der globalen Protestbewegung, den 1. Mai 2000 als

⁷ Empirische Kulturwissenschaft, Europäische Ethnologie, Kulturanthropologie.

⁸ Ein Vergleich verschiedener Veranstaltungen zum 1. Mai 2002 in Berlin findet sich bei Rucht (2003).

zeitlich synchronisierten „global day of action“ ausrief, blieb dies ein einmaliges Ereignis (Hamm 2007).

Dagegen hat sich die erste, 2001 in Mailand auf Initiative der Gruppe Chainworkers durchgeführte Mayday-Parade in Mailand von Jahr zu Jahr vergrößert. Die Zahl der Teilnehmenden stieg von 5.000 im ersten Jahr auf 100.000 im Jahr 2006 (Mattoni 2006: 8f.). Als erster Schritt zu einer Transnationalisierung schloss sich 2004 Barcelona an (Raunig 2004). Bei der Veranstaltung „Beyond ESF“ in London im gleichen Jahr formierten sich aktivistische Gruppen als transnationales EuroMayDay-Netzwerk. Unter Nutzung der Öffentlichkeit des Europäischen Sozialforums erklärten sie in der Middlesex Declaration (Q: EuroMayDay-Netzwerk a) ihre Absicht, 2005 in ganz Europa EuroMayDay-Paraden abzuhalten. Dies wurde in die Tat umgesetzt. EuroMayDay-Paraden fanden in 19 Städten statt: von Helsinki und Hamburg im Norden bis Neapel im Süden, von Amsterdam im Westen bis Wien im Osten. Seitdem wurde das Format der prekären Mayday-Parade in weiteren Städten aufgegriffen. Seine Ausbreitung könnte darauf zurückgeführt werden, dass die Mayday-Paraden explizit an den stark durch Arbeit und soziale Kämpfe kodierten 1. Mai der Arbeiterbewegung angeschlossen.

Die Durchführung der EuroMayDay-Paraden am traditionellen ‚Internationalen Kampftag‘ der Arbeiterbewegung macht deutlich, dass sich die Bewegung, wiewohl entstanden im Strom der globalisierungskritischen Bewegungen, in der Traditionslinie der Arbeiterbewegung verortet (vgl. etwa Q: Santa. Precaria und Douhat/Faniel 2008: 3). Gleichzeitig markiert die Form der Paraden, die sich von geordneten, zentralistisch organisierten Umzügen der klassischen Arbeiterbewegung unterscheidet, eine Differenz. Auch der häufig und in unterschiedlichsten Akzenten skandierter Slogan „MayDay!“ verweist nicht nur auf das bekannte Datum des 1. Mai, sondern auch auf den im Seefunk üblichen Funknotruf (Douhat/Faniel 2008: 4; de Sario 2007: 31): Vorgefundene Bedeutungen werden mit neuen kombiniert.

Unter den von der Bewegung gebildeten Allianzen finden sich weitere Hinweise auf dieses Spannungsverhältnis: Zur ersten Mayday-Parade in Mailand rief neben einem soziokulturellen Zentrum und der Gruppe Chainworkers auch eine Basisgewerkschaft auf (Mattoni 2006: 8), und bis

heute sind viele der aktiv am dortigen EuroMayDay beteiligten Mitglieder von Basisgewerkschaften (Foti 2005); das Hamburger Netzwerk experimentierte in einer durchaus konflikthaften Zusammenarbeit mit der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi mit gewerkschaftlichen Organising-Konzepten (Panagiotidis 2006); beim „Mayday Sur“ in Malaga 2007 beteiligte sich die Gewerkschaft CGT (Q: Projekt Protest als Medium a).

In der Ikonographie der Plakate, Flugblätter, Webseiten etc. der EuroMayDay-Bewegung wird gelegentlich auf die Symbolik der traditionellen Arbeiterbewegung angespielt.⁹ Zudem finden sich Verweise auf Praktiken, die schon aus dem fordistischen Arbeitsalltag bekannt sind, etwa die Umnutzung von Arbeitszeit zu Eigenzeit, oder die Aneignung von Arbeitsmaterialien.

Allerdings sind diese Anspielungen auf und Verknüpfungen mit der traditionellen Arbeiterbewegung nicht als ungebrochene Übernahmen zu verstehen. Postoperaistische Theoretiker verweisen auf die zentrale, gewandelte Bedeutung von Kommunikation im postfordistischen Produktionsprozess. Die Funktionsweise von Kommunikation im neuen Kapitalismus fasst Maurizio Lazzarato folgendermaßen zusammen:

„Sprache, Zeichen und Bilder repräsentieren nicht irgendetwas, sondern tragen dazu bei, dass es sich ereignet. Bilder, Sprachen und Zeichen sind konstitutiv für die Wirklichkeit und nicht für ihre Repräsentation.“ (Lazzarato 2003)

Wenn die EuroMayDay-Bewegung also darauf abzielt, „durch den subvertierenden Gebrauch von Sprache und Grafik eine neue Marke des Aktivismus und der Revolte von ArbeiterInnen zu entwickeln“ (Foti 2005), dann geschieht dies in der Absicht, Wirklichkeit zu konstituieren. Entsprechend analysiert die Kunsthistorikerin Ilaria Vanni (2007) die Figur der prekären Superhelden mit Bezug auf die Austin'sche Sprechakttheorie und den Butler'schen Begriff der Interpellation als performative Figur.

⁹ Vgl. etwa das über das Webportal des EuroMayDay-Netzwerks verbreitete Design der Mobilisierungsmaterialien für die EuroMayDay-Paraden 2008, auf dem ein Strahlenkranz im Hintergrund wie ein dezenter Verweis auf die aus der alten Arbeiterbewegung bekannte aufgehende Sonne des Sozialismus anmutet (Q: EuroMayDay-Netzwerk c).

Schon der Aufruf zu den EuroMayDay-Paraden des Jahres 2004 weist darauf hin, dass sich die InitiatorInnen als WissensproduzentInnen und aufgrund ihrer Flexibilität an zentraler Stelle des postfordistischen Akkumulationsregimes verorten:

„We are convinced that at the core of the process of neoliberal accumulation lies flexible and contingent labor by the young, women, migrants and casualized employees, in crucial reproductive and distribution services, and in the knowledge, culture, and media industries that provide the raw material on which the system functions: information. (...) We are the producers of neoliberal wealth, we are the creators of knowledge, style and culture enclosed and appropriated by monopoly power.“(Q: EuroMayDay; Global Project Milano)

Im Aufruf des folgenden Jahres konstatieren die AkteurInnen ihre Unsichtbarkeit in den traditionellen Formen politischer Repräsentation und kündigen an, eine „neue soziale Imagination“ schaffen zu wollen:

„Precarious people are now the corner-stone of the wealth production process. Notwithstanding this, we are invisible and count for nothing in the traditional forms of social and political representation or in the European agenda. (...) This is why we are building a public space on a European level to catalyse new forms of social cooperation, and maximize the sharing of skills, experiences and resources: to construct and bring to life a new social imagination“ (Q: EuroMayDay Wien; EuroMayDay-Netzwerk b)

Bei der Schaffung dieser Imagination kommt der Produktion von Bildern des Prekären eine wichtige Rolle zu. An der Entwicklung der Figur der prekären Superhelden lässt sich nachzeichnen, wie diese im Prozess der Mediatisierung performative Eigenschaften annehmen.

Imbattibili: Elemente einer Mediatisierung

Die Mayday-Parade in Mailand 2005, auf der die eingangs beschriebene Szene fotografiert wurde, stand im Zeichen der ‚Imbattibili‘, der Unschlag-

baren, einer Serie von 17 prekären Superhelden, die unter anderem im Format eines Sammelbogens auf der Parade präsent waren (Mattoni 2006; 2007 u. Vanni 2007). Jedem Imbattibile war einer der mitfahrenden Trucks gewidmet. Dort wurden die mit dem jeweiligen Superhelden im Comic-Stil bedruckten Kärtchen verteilt, die wir bereits aus der oben beschriebenen Szene kennen. Für jede Figur ist ein Feld auf dem Sammelbogen reserviert, komplettiert durch eine Kurzbeschreibung. Über den Feldern für die Superhelden thronen San Precario, der Schutzheilige der Prekären (Tari/Vanni 2005), und „Serpica Naro“, eine zum Zweck der Intervention bei der Mailänder „Fashion Week“ ins Leben gerufene Modedesignerin (Mattoni 2007).

Das populäre Format des Sammelbogens wurde, wie TeilnehmerInnen aus Mailand, aber auch aus dem europäischen Ausland ebenso wie die Initiatorinnen erzählen, während der Parade begeistert angenommen¹⁰ (Vanni 2007) – als Anlass zur Kommunikation, als spielerische Beschäftigung mit verschiedenen Facetten der Prekarisierung und letztlich auch als Einladung zum subjektivierenden Sich-Einreihen in die Parade der prekären Superhelden. Denn dem letzten der auf dem Sammelbogen aufgedruckten Felder war kein vorgefertigter Held zugeordnet – dieses Feld blieb der ganz persönlichen, eigenen Figur der Sammlerin vorbehalten.

Die Erfindung der Imbattibili ging von der Mailänder Gruppe Chainworkers aus, die sich seit Ende der 1990er Jahre mit der Prekarisierung von Lebens- und Arbeitsbedingungen befasst. Auf deren Anregung konzeptualisierten einzelne Gruppen, Individuen und politische Zusammenhänge in der Region Mailand je eine Superheldenfigur, die ihren Aktivitäten entsprach (Vanni 2007: 9) – von „Captain Vegan“, der „im Bewusstsein der Perversitäten des Fast-Food-Systems“ kostenlose vegane Sandwiches an die Massen verteilt, über „Operatore X“, der selbstausbeuterisch in fünf gemeinnützigen Betrieben arbeitet, bis zu „Quit“, der die Arbeitsverträge in den Datenbanken der Arbeitsvermittlungsagenturen verändert, in die EDV-Systeme der Unternehmen eindringt und jungen und prekären In-

¹⁰ Dies lässt sich u. a. anhand eines vor Ort gedrehten Videos (einsehbar im Archiv des Projekts „Protest als Medium“), auf den im Projekt untersuchten Bildern und Berichten diverser Webseiten (wie des EuroMayDay-Netzwerks, Indymedia, flickr u.a.) sowie aufgrund vieler der im Rahmen des Forschungsprojekts geführten Interviews und ethnographischen Gespräche belegen.

formatikern öffentliches Wissen und kostenlose Software vermittelt (Vanni 2007). Jeder Superheld wurde im Stil einer Comicfigur visualisiert und mit einer Kurzvita ausgestattet, die erzählt, welche Superheldenkräfte er aufgrund ihrer prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen, meist durch Mutation, entwickelte. Ein Rating der Eigenschaften Prekarität, Flexibilität, Kampfgeist und Phantasie und eine Kontaktadresse der jeweils beteiligten Gruppe komplettieren die Steckbriefe, die bis heute auf der Webseite der Chainworkers (Q: Chainworkers b) einsehbar sind.

In diesem komplexen Konzept sind bereits einige der Elemente enthalten, die zusammengenommen die Performativität der Figuren des Prekären und ihre subjektivierende Qualität ausmachen und die Superhelden auf ihrer weiteren ‚Wanderung‘ durch den transnationalen Raum des EuroMayDay-Netzwerks begleiten werden.

Zum *ersten* sind die bewusst vorgenommenen kreativ-subversiven Anleihen bei der Populärkultur zu nennen (Mattoni/Doerr 2007: 131). Die Verwendung des kulturindustriell-popkulturellen Genres des Superheldencomics etwa macht die Figur auch außerhalb politischer Szenen unmittelbar verständlich (Mattoni 2007). So beteiligten sich an ihrer kollektiven Erfindung auch nicht unmittelbar am EuroMayDay-Netzwerk beteiligte Menschen.¹¹

Die Kombination alter und neuer populärer medialer Formate stellt das *zweite* Element dar: vom immer noch beliebten Sammelbogen¹² über die Präsentation der Figuren im Internet unter Verwendung von Elementen aus Videospiele (Rating der Eigenschaften) und Social Network Pages¹³ (Profil) bis hin zur dreidimensionalen Verkörperung auf einem Soundsys-

¹¹ Wir danken Zoe von der Gruppe Chainworkers für diese Auskunft bei einem Gespräch während des EMD-Treffens in Berlin, 23. und 24.02.2008.

¹² Als Hinweis auf die Beliebtheit dieses Formats können etwa die hohen Auflagenzahlen der Panini-Stickerpäckchen (plus Sammelbogen) gelten, die u.a. zu aktuellen Themen aufgelegt und auch als Werbeträger vermarktet werden. Für die EURO 08 wurden nach Auskunft von Panini (Email an mh) weltweit 380 Millionen Päckchen mit Panini-Karten hergestellt. Vgl. Mattoni (2006: 11) zu weiteren bei EMD-Paraden in Mailand eingesetzten populären medialen Formaten wie Kitmap und Tarot.

¹³ Dieser Begriff wird von der Medienwissenschaftlerin danah boyd für Plattformen wie facebook oder myspace im Unterschied zu Social Networking Site benutzt, da diese weniger zum zielgerichteten Aufbau eines Netzwerks als vielmehr zur Unterstützung bestehender Netzwerke genutzt werden (Q: Boyd).

tem-Truck. Aufgrund dieser „multiplen Mediatisierung“ (Mattoni 2006) bieten die Figuren unterschiedlichste Anknüpfungspunkte zur Interaktion.

Drittens stellt die meist bewusst herbeigeführte performative Interaktivität der Mediatisierung eine in unterschiedlichster Weise ausgesprochene Einladung zur Partizipation dar.

Viertens ist die Superheldenfigur deutungsoffen. Die verschiedenen Deutungen lassen sich seriell zu einer paradigmatischen Reihe anordnen – jede Figur ist anders, zugleich nimmt jede Figur innerhalb des bewegungsspezifischen Signifikationsystems einen äquivalenten Ort ein. Sie verdeutlicht, wie Zumutungen des prekären Lebens und deren Bewältigung durch taktische Alltagspraktiken im Sinne von Michel de Certeau zu ‚Superheldenkräften‘ gewendet werden können. Die transnationale Auffächerung dieses Signifikationsystems lässt sich u. a. daran ablesen, dass mittlerweile weitere Städte ihre eigenen Superheldenreihen geschaffen haben.¹⁴

Mit dem Alltag ist das *fünfte* Element genannt: ein starker Bezug auf den gelebten und erfahrenen Alltag in prekären Lebens- und Arbeitssituationen. Die Umsetzung solcher Alltage mit ihren Zumutungen, Begehrensstrukturen und Erfolgen in eine differente Repräsentation kann als Versuch der Kollektivierung und Politisierung taktischer Alltagspraktiken interpretiert werden (Panagiotidis 2007).

Das Ergebnis dieses partizipativen, deutungsoffenen und alltagsbezogenen Konzepts liegt nicht nur in einer Ausweitung des EuroMayDay-Netzwerks, quasi als Mobilisierung, sondern auch darin, dass in der seriellen Reihung der Superheldenfiguren eine „Landkarte des Prekären“ (Vanni 2007) im regionalen Raum entsteht, auf der nicht nur verschiedene Arbeitsfelder, sondern auch Praktiken des Umgangs mit Prekarität und Subjektivierungen verzeichnet sind. Diese Form des ‚Mapping‘¹⁵ kann als wich-

¹⁴ Etwa die Hamburger Adaption von vier Mailänder Superhelden, die 2006 im Format eines „Prekärtests“ an die Öffentlichkeit traten (Q: EuroMayDay-Kreis Hamburg b). Auf der Webseite des Netzwerks erschienen sie zuerst als Buttonvorlage (Q: pg). 2008 folgten die „Super-Alltagsheldinnen“ auf der Webseite des Mini-EuroMayDay Hanau (Q: MayDay Hanau). Diese treten unter der Titelzeile Mega-Infarkt auf, einer Anspielung auf eine Kampagne aus dem Jahr 2005, die für Aneignungspraktiken warb (Q: Mega Infarkt). Dort wurde ein in Sprache und Layout dem für seine „ich bin doch nicht blöd“ Werbung bekannten Elektronik-Anbieters Mediamarkt nachempfunder Katalog eingesetzt.

¹⁵ Zur künstlerischen und aktivistischen Praxis des Mapping vgl. Spillmann 2007; im Kontext des europäischen EuroMayDay-Netzwerks, vgl. Q: FJ.

tiger Aspekt bei der Transnationalisierung der Prekarisierungsbewegung gelten.

Dieser Umgang mit der Superheldenfigur kann *sechstens* als bewegungsspezifische, wissensproduzierende und intervenierende Investigation gesehen werden (vgl. Adolphs/Hamm 2008).

Diese Elemente werden in immer wieder neuen Konstellationen unter Einsatz weiterer medialer Formate kombiniert, so zum Beispiel im Rahmen von auf Video dokumentierten „militanten Befragungen“ (Colectivo Situaciones 2003) während verschiedener EuroMayDay-Paraden.¹⁶ In Mailand 2005 wurden TeilnehmerInnen zu ihrer Prekarität befragt, wobei die letzte Frage lautete: „Und was sind Deine Superheldenkräfte?“ Zum Abschluss des Gesprächs wurde ihnen ein Superhelden-Cape angeboten, mit dessen Hilfe sie ihren Abgang als SuperheldIn vor der Kamera inszenierten. In solchen medial geformten Befragungssituation werden TeilnehmerInnen zu AkteurInnen, die ihre eigenen Erfahrungen in das Bild des Prekären einschreiben und sich gleichzeitig unter Nutzung der Superheldenfigur als Prekäre subjektivieren können. Der performative Charakter dieser besonderen Art der Mediatisierung lässt sich als „orgische“ in Abgrenzung zu „organischer“ Repräsentation analysieren:

„Anders als im Paradigma der organischen Repräsentation erscheint das Medium als orgisches nicht mehr als reines Mittel zur Information, zur Übermittlung eines Ereignisses, sondern es verkettet sich mit dem Ereignis, es wird schließlich selbst Ereignis.(...) Hier fungieren die Zeichen, Aussagen und Bilder nicht, um Objekte oder Subjekte, um die Welt zu repräsentieren oder zu dokumentieren, sondern dazu, die Welt sich ereignen zu lassen.“ (Raunig 2008)

Transnationalisierung: Wandernde Figuren des Prekären

In den folgenden Jahren wurde die visuell und narrativ offene Figur der Imbattibili und das damit verbundene dichte konzeptuelle Repertoire in anderen Städten übernommen, ausgeformt und mit weiteren medialen

¹⁶ Das Format der gefilmten Befragung wurde bereits beim EuroMayDay 2004 in Barcelona eingesetzt und ist auf dem DVD-Magazin „Precarity“ (Q: P2P Fightsharing Crew) als „inquiry of social self representation“ dokumentiert.

Formaten kombiniert. Die Anrufung „Du brauchst Superheldenkräfte, um in der Prekarisierung zu überleben“ funktioniert unabhängig von nationalen Regulierungsmechanismen. Mittlerweile ist die Superheldenfigur räumlich von Mailand in mehrere deutsche und spanische Städte ‚gewandert‘, und auch zeitlich beschränkt sie sich nicht mehr auf den 1. Mai. Einige der zahlreichen Erscheinungen im Kontext der EuroMayDay-Bewegung seien beispielhaft erwähnt: In Malaga gründete sich die Band ‚Superprecarias,(Q: detari c), die die Mayday-Sur-Parade 2007 akustisch untermalte (Q: Projekt Protest als Medium a). Bei den Protesten gegen den G8-Gipfel in Heiligendamm im Jahr 2007 rief die Initiative ‚die Überflüssigen‘ gemeinsam mit den prekären Superhelden zur Bildung eines „Superheldenblock“ auf (Q: Petra Parker a; Aufruf zum Superheldenblock).

Zum EuroMayDay im katalonischen Terrassa 2008 lud eine ‚Superviendienda‘ ein, die seit 2007 im Rahmen der spanischen Bewegung ‚Vivienda Digna‘ für bezahlbaren Wohnraum auftritt (Q: Projekt Protest als Medium f). Besonders intensiv arbeitet der Hamburger EuroMayDay-Kreis mit der Figur der prekären Superhelden. Eine Übersetzung der ‚Steckbriefe‘ der *Imbattibili* wurde im Vorfeld der EuroMayDay-Parade 2006 auf der Webseite des Netzwerks veröffentlicht (Q: EuroMayDay-Kreis Hamburg a). Für die Mayday-Parade wurden vier von den Mailänder Figuren modifiziert und in einen ironischen Psychotest integriert (Q: EuroMayDay-Kreis Hamburg b). Vorlagen zur Herstellung von Superhelden-Ansteckbuttons konnte man sich schon eine Woche vor dem 1. Mai von der Webseite des Netzwerks herunterladen (Q: pg); solche Buttons wurden bei der Parade selbst massenweise verteilt (Kirsche 2006).

Kurz vor dem 1. Mai wurden die prekären Superhelden in Hamburg zum Tagesgespräch.¹⁷ Sie materialisierten sich in Form einer intervenierenden Performance bei einem Streifzug in einen Hamburger Edelsupermarkt, wo sie sich teure Delikatessen aneigneten, die sie anschließend an prekär Beschäftigte in verschiedenen Institutionen zusammen mit einer Einladung zur EuroMayDay-Parade verteilten (Adolphs/Hamm 2008). Binnen weniger Stunden war eine Fotoreportage der Aktion auf der alternativen Nach-

¹⁷ So berichtete eine Aktivistin aus dem Hamburger EuroMayDay-Netzwerk, wie sie bei einem Kinobesuch in den nächsten Tagen Gespräche über die im Folgenden beschriebene Intervention hörte. (Q: Projekt Protest als Medium i).

richtenwebseite Indymedia zu finden (Q: SpiderMum). AktivistInnen ‚liehen‘ den Figuren ihre Körper aus: Die SuperheldInnen wurden zu realen Akteuren im lokal begrenzten Alltag. Der alltägliche urbane Raum mit seinen Geschäften, Kindertagesstätten, Werbebüros, seiner Universität, seinen Arbeitsbeschaffungsinstitutionen und nicht zuletzt seinen Medien und seiner Polizei wurde zur Bühne. Die Inszenierung öffnete einen performativen Raum, in dem VerkäuferInnen, PraktikantInnen, Ein-Euro-JobberInnen oder Putzpersonal mit ihren prekären Lebenssituationen als tragende narrative Elemente in einer Bedeutungslandschaft des Prekären angeordnet wurden.¹⁸ In den internationalen und lokalen Massenmedien (Q: spider mom und dario fo) wurde die Aneignung¹⁹ der Luxusgüter und deren anschließende Umverteilung als – wenn auch durch einen gewissen Robin-Hood-Charme versüßter – ‚Ladendiebstahl‘ zu einem zentralen Element der Berichte. In der Choreographie der Intervention hingegen fungierte sie als Plot, mit dem auf die Landschaft des Prekären, auf die mögliche kollektive Politisierung von Alltagspraktiken und die Forderung nach radikaler Umverteilung verwiesen wurde.

Diese Intervention hatte ein rechtliches Nachspiel. Die Hamburger Polizei hatte die Superhelden weder mit Hubschraubern, noch mit einer Flotte von Einsatzwagen ausfindig machen können. Nach mehreren Hausdurchsuchungen²⁰ meinte sie, aufgrund zweifelhafter Indizien in einer Aktivistin eine der verkleideten Gestalten gefunden zu haben. Der bevorstehende Prozess rief im März 2007 die SuperheldInnen wieder auf den Plan. Zur Unterstützung der angeklagten Aktivistin wurde während einer Mobilisierungsparty für die bevorstehenden Proteste anlässlich des G8-Gipfels unter dem Titel „Oute dich als Superheld“ ein Foto-Shooting veranstaltet (Q: Peter Parker). Die Partygäste konnten sich in einem improvisierten Fotostudio als Superhelden ablichten lassen. Dieses war mit einer weißen Hintergrundplane, die mit stilisierten Büro- und Supermarktkulissen bemalt war, und professioneller Beleuchtung ausgestattet. Superhelden-Kostüme

¹⁸ Dieser Prozess und die Bedeutung des ‚Mapping‘ in den Praktiken der EuroMayDay-Bewegung werden analysiert in Adolphs/ Hamm 2008.

¹⁹ Für eine ausführliche Interpretation von Umsonst-Kampagnen einschließlich der hier genannten Aktion unter den Aspekten des Spiels und Begehrens vgl. Kanngieser 2007.

²⁰ Zum Kontext der ersten Hausdurchsuchung vgl. Kirsche 2006.

lagen bereit, außerdem waren in einer weiteren Konkretisierung des Comic-Formats Pappschilder in Form von Sprechblasen vorbereitet worden (Q: Projekt Protest als Medium e), auf denen man im Stil der Jägermeister-Werbung²¹ die eigenen Superheldenkräfte zum Ausdruck bringen konnte: „Ich bin ein Superheld, weil...“. Dieses Format wurde bei zwei weiteren Solidaritätsaktionen in den beiden darauf folgenden Monaten wiederholt (Q: Petra Parker und Clark Kent, Petra Parker b). Die Fotos wurden auf der Webseite des Hamburger EuroMayDay-Netzwerks veröffentlicht und bei späteren Aktivitäten, etwa im Rahmen der Kampagne „Mir reicht's – nicht“ (Q: redaktion) bei Interventionen während der Documenta in Kassel (Projekt Protest als Medium d) wieder verwendet. Der kreativ-umdeutende Bezug auf Werbung/Marketing stellt eine weitere Anleihe bei der Populärkultur dar. Zudem lässt sich das Format des Foto-Shooting auf die aktuell aufgrund der zunehmenden Transportierbarkeit digitaler Fotoausrüstungen sich ausbreitenden mobilen Partyfotografie²² beziehen; gleichzeitig verweist es auf die Straßenfotografie des 19. und frühen 20. Jahrhunderts.²³ Die Superheldenfigur inklusive Sprechblasen wurde bei der Mayday-Parade 2007 in Hamburg wieder aufgegriffen. Als Einladung zur aktiven Teilnahme an der Selbst-Inszenierung als prekäre Superhelden wurden grellbunte Balaklavas verteilt (Q: Projekt Protest als Medium c). Wer direkt hinter einem mit Soundsystem bestückten Lastwagen ging, konnte sich zudem von einer per Mikrophon agierenden Anheizerin zum Superhelden ‚pimpen‘²⁴ lassen. Diese Inszenierung war an einen aus Hip-Hop oder Dancehall bekannten

²¹ Die Firma Jägermeister warb seit den 70er Jahren mit 3.000 Werbesprüchen im Format „ich trinke Jägermeister, weil...“ (vgl. Q: Molitor). Dieser Slogan inspirierte die Zeitschrift Pardon 1981 zu dem Subvertisement „... weil mein Dealer im Knast sitzt“. Damals strengte die Firma Jägermeister einen Prozess an. Heute verstehen manche Werbeleute die kultige Jägermeister-Werbung der 70er Jahre und ihre Fähigkeit, solche Subvertisements anzuregen als eine frühen Form des viralen Marketings (vgl. Q: Dobrzynski 2007).

²² Bei der erfolglosen Google-Suche nach Belegen für frühe Jahrmarktsfotografie stießen wir stattdessen unter Begriffen wie ‚mobile Fotografen‘ auf Hunderte von Angeboten für diese Dienstleistung.

²³ Wir danken Ulrich Hägele (Tübingen) für den Hinweis auf Kortenbach (2004a, b).

²⁴ Der Begriff ‚Pimping‘ könnte als ‚Aufmotzen‘ übersetzt werden. Insbesondere durch die erfolgreiche MTV-Fernsehshow „Pimp My Ride“ (vgl. Q: Wikipedia 2008a), bei der Autos in einem protzigen Zuhälter-Stil umgemodelt werden, hat sich seit 2004 auch im deutschen Sprachraum ein regelrechter Medien-Hype gebildet, der sich diesen Begriff mehr oder weniger ironisch aneignet (vgl. Q: Wikipedia 2008b).

Stil der Veranstaltungsgestaltung angelehnt, bei dem ein MC oder eine Toasterin mit den Zuschauenden interagiert.²⁵

Nicht alle Versionen der Superheldenfigur entwickeln über den engeren Kreis ihrer ErfinderInnen hinaus performative Qualitäten. Die Beschreibung von „Mega Hertz – die Superheldin des Mayday Radio“ (Q: EuroMayDay on air) zeichnet ein verdichtetes, freundlich karikierendes, doch sehr alltagsnahes Bild einer alternativen Radiomacherin. Diese Figur warb nur auf der Webseite des Hamburger EuroMayDay-Netzwerks für mehrere Radiosendungen (Q: radiogruppe) im Vorfeld der Mayday-Parade 2006).

Im Hamburger Stadtteil St. Pauli ist die Figur des prekären Superhelden seit Herbst 2006 dauerhaft präsent. Im Rahmen der Solidaritätsbekundungen für die angeklagte Aktivistin besprühten die BewohnerInnen der Hafenstrasse, einer der ältesten legalisierten besetzten Häuserkomplexe in Deutschland, ihre Fassade mit Superheldenfiguren. Damit ist die Fassade des Gebäudes in der Tradition politischer Wandmalerei, der so genannten ‚Murals‘, zum Medium geworden. Die Bemalung ist zudem auf der Videoplattform Youtube dokumentiert (Q: Operaistorix), hat dort aber keine nennenswerten Kommunikationsakte hervorgerufen.²⁶

Repräsentationen von Arbeit und Nicht-Arbeit

Wie sich aus der Darstellung der mediatisierten Superheldenfigur ersehen lässt, besteht ein deutlicher Unterschied zwischen EuroMayDay und den traditionellen Veranstaltungen der Gewerkschaften in der Frage der Repräsentation. Denn in den neuen, entgrenzten Arbeits- und Lebensverhältnissen gestaltet sich die Hervorbringung einer einheitlichen Repräsentation als Problem. Schon 2002 formulierte die Madrider feministische Gruppe ‘Precarias a la deriva‘:

²⁵ Als Toasting wird im jamaikanischen Dancehall eine Form des Sprechgesangs bezeichnet, die als Vorläufer des US-amerikanischen Rap gilt. Das Akronym MC steht für Master/Mistress of Ceremony und bezeichnet in der Hip-Hop-Kultur den Rapper einer Hip-Hop-Gruppe. Im englischen Sprachraum steht MC auch für den Moderator einer Bühnenshow oder einer anderen Performance (vgl. zur Hip-Hop-Kultur: Toop 2000).

²⁶ Der Clip wurde innerhalb eines Jahres 2.666 Mal aufgerufen, aber nur zweimal kommentiert. Daraus ergibt sich die Frage, warum die AkteurInnen des EuroMayDay-Netzwerks sich der Plattform Youtube nur eingeschränkt bedienen.

„Unsere Situationen sind so unterschiedlich, so singulär, dass es uns schwer fällt, den gemeinsamen Nenner zu finden, von dem wir ausgehen könnten, oder die eindeutigen Unterschiede, durch die wir einander bereichern könnten. Es ist schwierig für uns, uns auf der gemeinsamen Basis von Prekarität auszudrücken und zu definieren, einer Prekarität, die auf eine eindeutige kollektive Identität verzichtet, in der sie sich simplifiziert und verteidigt, die aber nach einer Form der gemeinsamen Verortung verlangt.“ (Precarias a la deriva 2004)

Die Bilderproduktion der EuroMayDay-Bewegung kann als Versuch gelten, Formen der Repräsentation zu entwickeln, die nicht vereinheitlichen und festlegen, sondern die Arbeits- und Lebensverhältnisse in unterschiedlichen Branchen und unterschiedlichen staatlichen Kontexten miteinander interagieren lassen. Dementsprechend ist hier selten von der Schaffung eines politischen Subjekts die Rede. Stattdessen entwickeln die AkteurInnen der Bewegung Konzepte wie das der Produktion neuer politischer Subjektivitäten (vgl. Hardt/Negri 2004) oder der gemeinsamen sozialen Imagination nicht nur auf der praktischen, sondern auch auf der theoretischen und sprachlichen Ebene weiter. Diese Konzepte gelten als charakteristisch für netzwerkförmige Bewegungen (Neilson/Rossiter 2005).

Die Prekarisierungsbewegung thematisiert spezifische Zwänge, Freiheiten und Möglichkeiten postfordistischer Lebens- und Arbeitsverhältnisse unter Nutzung medialer Formate und Alltagserfahrungen in der Öffentlichkeit. Am Beispiel der Figur der prekären Superhelden lässt sich zeigen, wie durch die Produktion von Bilderwelten („imageries“) das Problem der Repräsentation neu aufgenommen wird.

Möglicherweise spiegelte sich in den Diskussionen der Arbeiterforschung um das „Ende der Arbeiterkultur“ seit Ende der 80er Jahre die gleiche Problematik wider, die heute von der Prekarisierungsbewegung produktiv bearbeitet wird: die Veränderung der Produktionsverhältnisse, die sich nicht nur auf dem Feld der Ökonomie bzw. Arbeit abspielt, sondern auch auf dem Feld der Kultur und kulturellen Deutungen. Die Kommission Arbeiterkultur der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (dgv) verwies im Jahr 1989 mit der Tagung „Arbeiterkultur seit 1945 – Ende oder Veränderung?“ auf das mögliche Ende der Arbeiterkultur, verstanden als die Kultur

des klassischen Industrieproletariats, wie sie sich in Deutschland seit dem Kaiserreich entwickelt hatte. Im Tagungsband (Kaschuba/ Korff/ Warneken 1991) konstatierte der Sozialhistoriker Klaus Tenfelde, dass die Arbeiternehmergeellschaft nicht mehr über eine geschlossene Lebensweise verfüge, und erklärte dies mit einer weitgehenden Auflösung des „Klassenmilieus der Lohnabhängigkeit“ außerhalb der Betriebe, hervorgerufen unter anderem durch Einwanderung seit 1945 und Veränderungen in Konsum, Freizeitverhalten und Medien. Wolfgang Kaschuba hielt dem entgegen, dass lediglich der „Abschied von der Legende der Arbeiterkultur“ zu begehen sei, denn auch vor 1933 sei Arbeiterkultur nicht homogen gewesen. Er empfahl eine Verschiebung der Perspektive von den politisch überhöhten kulturellen Ausprägungen der Lohnarbeiterexistenz hin zu Lebensstil und Habitus (Schildt 2007: 89).

Bernd Jürgen Warneken konstatierte 2001 einen „tiefgreifenden Wandel der Arbeiterkulturforschung seit Ende der 80er Jahre“. Die ArbeiterInnen seien zwar nicht als „Realsubjekt“, wohl aber als „Symbolsubjekt“ verschwunden (Warneken 2001: 280). Diese Überlegung führt Klaus Schönberger (2007) weiter, wenn er fragt, ob sich im Prozess des Wandels der Erwerbsarbeit bereits die Umrisse eines postfordistischen „Konzepts alltäglicher Lebensführung“ abzeichneten (Schönberger 2007: 64), ob also das „hegemoniale Leitbild“ des Industriearbeiters von einem neuen, postfordistischen Leitbild abgelöst werde – einem Leitbild, das nicht unbedingt mit einer Praxis gleichzusetzen sei und nicht für alle Bevölkerungsgruppen die gleiche Bedeutung habe (ebd. 87). Er konstatiert den Beginn der Auflösung der Grenzziehung zwischen Arbeits- und Lebenswelt in der Logik des postfordistischen Arbeitsparadigmas. Gleichzeitig stellt er fest, dass es auch in der Vergangenheit Berufe und Arbeitsverhältnisse gab, die diesem Paradigma entsprachen.

Legende, Symbolsubjekt, hegemoniales Leitbild – es scheint angebracht, das Feld der Erwerbsarbeit in der kulturwissenschaftlichen Arbeiterforschung auch unter dem Aspekt der diskursiven Bedeutungsproduktion durch die Praktiken der Subjekte zu untersuchen.

Ohne die Prekarisierungsbewegung, oder, wie sie sich selbst manchmal augenzwinkernd nennt, das „Prekariat“, umstandslos mit dem Proletariat der Industriegesellschaft gleichsetzen zu wollen, könnte man ihre Bilder-

produktion als Beteiligung an den Kämpfen um ein nach Hegemonie drängendes postfordistisches Leitbild interpretieren.

Literatur

- Adolphs, Stephan/ Marion Hamm (2008): Prekäre Superhelden: Zur Entwicklung politischer Handlungsmöglichkeiten in postfordistischen Verhältnissen. In: Altenhain, Claudio u. a. (Hg.): Von „Neuer Unterschicht“ und Prekariat. Gesellschaftliche Verhältnisse und Kategorien im Umbruch. Bielefeld (im Erscheinen).
- Aglietta, Michel (1979): *Theory of Capitalist Regulation*. London.
- Assion, Peter (2001 [1994]): Arbeiterforschung. In: Brednich, Rolf W. (Hg.): *Grundriß der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie*. 3., überarb. und erw. Aufl. Berlin, S. 255–289.
- Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall. In: Ders. (Hg.): *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz, S. 96–102.
- Chaincrew (2001): *Chainworkers. Lavorare nelle cattedrali del consumo*. Roma.
- Colectivo Situaciones (2003): Über den forschenden Militanten. In: eipcp.net, 09/2003. Online: <http://transform.eipcp.net/transversal/0406/colectivosituaciones/de> (22.06.2008).
- de Sario, Beppe (2007): ‘Precari su Marte’: an experiment in activism against precarity. In: *Feminist Review* 87, S. 21–39.
- Dohet, Julien/ Faniel, Jean/ EuroMayDay (2008): *Imitation ou réinvention du 1er mai? Unveröffentlichtes Manuskript. Colloque international: Action collective et exclusion sociale en Europe/ Collective Action and Social Exclusion in Europe, 11.–12 janvier 2008, ENS LSH Lyon*.
- Foti, Alex (2005): *Mayday, Mayday! Flex Workers, PreCogs und das europäische Prekariat*. In: *republicart* 04/2005: http://republicart.net/disc/prekariat/foti01_de.htm (22.06.2008).
- Hamm, Marion (2007): *EuroMayDay – Die Rebellion der Prekären als fortgesetzte Aneignung*. In: *Bildpunkt. Zeitschrift der IG Bildende Kunst*, Heft Sommer 2007. Online: <http://www.linksnet.de/artikel.php?id=3102> (22.06.2008).
- Hardt, Michael/ Negri, Antonio (2002): *Empire. Die neue Weltordnung*. Frankfurt/M./ New York.
- Hardt, Michael/ Antonio Negri (2004): *Multitude. Krieg und Demokratie im Empire*. Frankfurt/M./ New York.
- John, Frank/ Panagiotidis, Efthimia/ Bergmann, Meike (2006): *Die Putzfrau war präsent, aber wie sieht sie aus? Interview mit den OrganisatorInnen des Hamburger EuroMayDays 2006*. In: *Ak – Analyse & Kritik – Zeitung für linke Debatte und Praxis/ Nr. 504/ 17.03.2006*. Online: http://www.akweb.de/ak_s/ak504/18.htm (22.06.2008).
- John, Frank: *Mapping für einen Bewegungsstadtplan. Ein Vorschlag mit bewährten Konzepten und neuen Modewörtern*. In: *Ak – Analyse & Kritik – Zeitung für linke Debatte und Praxis/ Nr. 505/ 14.04.2006, S. 12*. Online: <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2006/04/413.shtml> (22.06.2008).
- Kanngieser, Anja (2007): *Gesten des Widerstands im Alltag. Die Bedeutung von Spiel und Begehren in der Politik kollektiver Aneignung von Umsonst-Kampagnen*. In: *Translate*

- 02/2007. Online Magazin: <http://translate.eipcp.net/transversal/0307/kanngieser/de> (22.06.2008).
- Kirsche, Gaston (2006): Widerstand im Wettstreit. Revolutionäre Mannschaften vs. Superhelden. In: *Ak – Analyse & Kritik – Zeitung für linke Debatte und Praxis*/ Nr. 507/ 16.06.2006. Online: http://www.akweb.de/ak_s/ak507/28.htm (22.06.2008).
- Kaschuba, Wolfgang/ Korff, Gottfried/ Warneken, Bernd Jürgen (Hg.) (1991): Arbeiterkultur seit 1945 – Ende oder Veränderung? 5. Tagung der Kommission „Arbeiterkultur“ in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde vom 30.4. bis 4.5.1989 in Tübingen. Tübingen.
- Korff, Gottfried (1984): Heraus zum 1. Mai. Maibrauch zwischen Volkskultur und bürgerlicher Folklore und Arbeiterbewegung. In: Richard van Dülmen/ Norbert Schindler (Hg.): *Volkskultur. Zur Wiederentdeckung des vergangenen Alltags*. Frankfurt/M., S. 246–281.
- Kortenbach, Martin (2004a): Straßenfotografie, Teil 1. In: *Club Daguerre aktuell. Informationen-Termine-Berichte*, Nr. 93, Juni 2004, S. 8–11.
- (2004b): Straßenfotografie, Teil 2. In: *Club Daguerre aktuell. Informationen-Termine-Berichte*, Nr. 94, August 2004, S. 23–25.
- Lazzarato, Maurizio (1998): Immaterielle Arbeit. Gesellschaftliche Tätigkeit unter den Bedingungen des Postfordismus. In: Negri, Antonio/ Lazzarato, Maurizio/ Virno, Paolo (Hg.): *Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion*. Berlin, S. 39–52.
- (2003): Kampf, Ereignis, Medien. In: *Republicart 05*, www.republicart.net (22.06.2008).
- Marazzi, Robert (1998): Der Stamplatz der Socken. Die linguistische Wende der Ökonomie und ihre Auswirkungen in der Politik. Zürich.
- Mattoni, Alice (2006): Multiple Mediation Processes in Contemporary Social Movements: Six Years of EuroMayDay Parade in Italy. Konferenzvortrag: International Conference ‘Identifier, s’identifier – Faire avec, faire contre’, Université de Lausanne, 30.11–1.12.2006. http://www.unil.ch/webdav/site/iepi/users/cplatel/public/atelier_3/Mattoni.pdf (22.06.2008).
- (2007): Serpica Naro and the Others. The Social Media Experience in the Italian Precarious Workers Struggles. Konferenzvortrag: OURMedia 6 “Sustainable Futures: Roles and Challenges for Community, Alternative and Citizens’ Media in the 21st Century”. University of Western Sydney, 09.–13.04.2007.
- Mattoni, Alice/Doerr, Nicole (2007): Images within the precarity movement in Italy. In: *Feminist Review* 87, S. 130–135.
- Moldaschl, Manfred/ Voß, Günter G. (2002) (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/ Mering.
- Negri, Antonio/Lazzarator, Maurizio/ Virno, Paolo (Hg.) (1998): *Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion*. Berlin.
- Neilson, Brett/ Rossiter, Ned (2005): From precarity to precariousness and back again: Labour, life and unstable networks. In: *Fibreculture* 5. Online: http://journal.fibreculture.org/issue5/neilson_rossiter.html (22.06.2008).
- Panagiotidis, Efthimia (2006): Fluchtlinien eines politischen Projekts in der Prekarisierung. Eine eklektische Aneignung des gewerkschaftlichen "Organizing". In: *Kulturrisse* 04/2006. Online: <http://igkultur.at/igkultur/kulturrisse/1168344588/1168349157> (30.01.2008).
- (2007): Die „gute Botschaft“ der Prekarisierung. Zur Symbolik von SuperheldInnen in Zeiten der postfordistischen Zeichenflut. In: *Translate* 02/2007. Online: <http://translate.eipcp.net/transversal/0307/panagiotidis/de> (30.01.2008).

- Precarias a la deriva (2004): Streifzüge durch die Kreisläufe feminisierter prekärer Arbeit. Webmagazin republicart.net, 2004. Online: http://republicart.net/disc/precariat/precarias01_de.htm (30.01.2008).
- Raunig, Gerald (2004): La inseguridad vencerá. Antiprekaritärer Aktivismus und Mayday Parades. In: eipcp.net, 06/2004. Online: <http://eipcp.net/transversal/0704/raunig/de> (22.06.2008).
- (2007): Das Monster Prekariat. In: Translate 03/2007. Online: <http://translate.eipcp.net/strands/02/raunig-strands02en/?lid=raunig-strands02de> (15.01.2008).
- (2008): „Medium et Eventum“. In: Third Text (im Erscheinen).
- Riedmann, Sylvia (2006): „Lasset uns beten...! MayDay-Mobilisierung zwischen Kultur und Politik. In: Oliver Marchart/ Rupert Weinzierl (Hg.): Stand der Bewegung? Protest, Globalisierung, Demokratie – eine Bestandsaufnahme. Münster, S. 45–60.
- Rucht, Dieter (Hg.) (2003): Berlin, 1. Mai 2002. Politische Demonstrationsrituale. Opladen.
- Schildt, Axel (2007): Sozialgeschichte der Bundesrepublik Deutschland bis 1989/90. München.
- Schönberger, Klaus (2003): Arbeit und Freizeit – Integration oder Entgrenzung? Wandel der Erwerbsarbeit: Überlegungen für eine subjektorientierte Empirische Kulturwissenschaft/ Europäische Ethnologie. In: Hess, Sabine/ Moser, Johannes (Hg.): Kultur der Arbeit – Kultur der neuen Ökonomie. Graz, S. 141–166 (= Kuckuck. Notizen zu Alltagskultur, Sonderband 4).
- (2007): Widerständigkeit der Biographie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Seifert, Manfred/ Götz, Irene/ Huber, Birgit (Hg.): Flexible Biographien. Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt/M. et al., S. 63–97.
- Schönberger, Klaus/ Springer, Stefanie (2003): Handlungsräume subjektiver Arbeit in der Wissensökonomie. Eine Einführung. In: Dies. (Hg.): Subjektivierete Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt/M./ New York, S. 7–21.
- Spillmann, Peter (2007): Strategien des Mappings. In: Transit Migration Forschungsgruppe (Hg.): Turbulente Ränder. Neue Perspektiven auf Migration an den Grenzen Europas. Bielefeld.
- Tarì, Marcello/ Ilaria Vanni: On the Life and Deeds of San Precario, Patron Saint of Precarious Workers and Lives. In: Fibreculture (5/ 2005). Online: http://journal.fibreculture.org/issue5/vanni_tari.html (23.08.2008).
- Toop, David (2000): Rap Attack #3 – African Jive bis Global Hip-Hop. Innsbruck.
- Vanni, Ilaria (2007): How to do things with words and images: Gli Imbattibili. In: Johanna Sumiala-Seppänen/ Matteo Stocchetti (Hg.): Images and Communities. The Visual Construction of the Social. Kirjastoluokka (zit. nach Manuskript).
- Virno, Paolo (2005): Eine performative Bewegung. In: republicart.net 02/2005). Online: http://www.republicart.net/disc/precariat/virno01_de.htm (25.05.2008).
- von Osten, Marion (2007): Irene ist Viele! Oder was die Produktivkräfte genannt wird. In: Atzert, Thomas/ Karakayali, Serhat/ Pieper, Marianne/ Tsianos, Vassilis (Hg.): Empire und die biopolitische Wende. Frankfurt/M. / New York, S. 109–124.
- Warneken, Bernd Jürgen (1986): Als die Deutschen demonstrieren lernten. Das Kulturmuster

- "friedliche Straßendemonstration" bei den preußischen Wahlrechtsdemonstrationen 1908–1910 (Ausstellungs-Begleitband), Projektleitung. Tübingen.
- (1994 [2001]): Aktualisierung von Assion, Peter (1994 [2001]): Arbeiterforschung. In: Brednich, Rolf W. (Hg.): Grundriß der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie. 3., überarb. und erw. Aufl. Berlin, S. 280–283.
- Williams, Raymond (1972): Gesellschaftstheorie als Begriffsgeschichte. Studien zur historischen Semantik von Kultur. München.

Nicht veröffentlichte und Online Quellen

- Aufruf zum Superheldenblock: Überflüssige und prekäre Superheldinnen: Die Unschlagbaren. Aufruf: G8 Proteste Rostock, 15.05.07, Labournet. <http://www.labournet.de/diskussion/wipo/seattle/g8-07/superhelden.html> (22.06.2008).
- Boyd, Danah: Danah Boyd on MyFriends, MySpace. Video: Vortrag am 19.06.2007, Berkman Center, Harvard University, 15.01.08. Youtube. http://de.youtube.com/watch?v=_mzctKajhI0 (22.06.2008).
- Chainworkers (a): Chi Siamo. Selbstdarstellung.o.J. Website Chainworkers. <http://chainworkers.org/faq> (18.06.2008).
- (b): Imbattibili. Grafiken und Text, o. J. Website Chainworkers. <http://www.chainworkers.org/IMBATTIBILI> (18.06.2008).
- Detari (a): Sevillana precaria por Entránsito. Santa Precaria: Liedtext im Flamenco Stil; Workshop Einladung. Sevilla, 17.04.2005. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/newswire/display/12978/index.php> (18.06.2008).
- (b): Primero de mayo, San Precario.Bericht: MayDay Sur 2005, 16.07.2005. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/newswire/display/14660/index.php> (18.06.2008).
- (c): audios mayday...ritmo precario.Songs der Band Superprecarias, 10.01.2006. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/newswire/display/18435/index.php> (22.06.2008).
- Dobrzynski, Janina: Einer für alle. Weblogartikel und Foto, 15.02.07. Weblog: Themenblog. http://www.themenblog.de/2007/02/einer_fuer_alle.html (22.06.2008).
- EuroMayDay: Gemeinsamer Aufruf 2004. Gemeinsamer Aufruf: EuroMayDay Mailand, Barcelona, o. J. (2004). Website des Europäischen EuroMayDay-Netzwerks. http://www.EuroMayDay.org/mayday004/lang_eng.html (18.06.2008).
- Emd Milano: Mayday in Mailand: Gli Imbattibili. Fotoserie und Bericht, 03.05.2005. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org//nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2005/05/246.shtml> (18.06.2008).
- EuroMayDay-Kreis Hamburg (a): Die Unbesiegbaren: Superhelden der Prekarisierung. Übersetzung der Mailänder Imbattibili Steckbriefe, 15.03.06. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2006/03/315.shtml> (22.06.2008).
- EuroMayDay-Kreis Hamburg (b): Aufruf zur Parade im 'Psycho-Test'-Format. Aufruf: EuroMayDay Hamburg, 30.04.2006. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2006/04/416.shtml> (22.06.2008).

- Pg: Button-Vorlagen für vier "Unschlagbare" (Imbattibili). Grafiken, 22.04.2006. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2006/04/420.shtml> (22.06.2008).
- EuroMayDay-Netzwerk (a): Middlesex Declaration. Manifest o. J. (2004). Website des Europäischen EuroMayDay-Netzwerks. <http://www.EuroMayDay.org/2005/middle.php> (18.06.2008).
- (b): Gemeinsamer Aufruf 2005. Gemeinsamer Aufruf des EuroMayDay-Netzwerks. o. J. (2005). Website des Europäischen EuroMayDay-Netzwerks. <http://www.EuroMayDay.org/2005/index-2005.php> (18.06.2008).
- (c): Posters.Grafiken o. J. (2008). Website des Europäischen EuroMayDay-Netzwerks. <http://EuroMayDay.org/propaganda.php> (18.06.2008).
- EuroMayDay on air: 'EuroMayDay on air' auf fsk | 93,0 Mhz und 101,4 im Kabel. Grafik, Text, Radioprogramm, 16.03.2006. Website des EuroMayDay-Kreises-Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2006/03/314.shtml> (22.06.2008).
- EuroMayDay Wien: EuroMayDay Call. Gemeinsamer Aufruf des EuroMayDay-Netzwerks, 14.03.2005. No-racism.net Website. <http://no-racism.net/article/1143/> (18.06.2008).
- Freunde der Santa Precaria: 29.02.: Tag der Santa Precaria. Grafik und Einladung: Tag der Santa Precaria, Österreich, 29.02.2008. Website Kampagne Santa Precaria. <http://santaprecaria.wordpress.com/2008/02/29/292-tag-der-santa-precaria/> (18.06.2008).
- Global Project Milano: Official callout for the EuroMayDay parade in milan and on may 1st 2004. Gemeinsamer Aufruf: EuroMayDay Mailand, Barcelona, 01.05.2004. Globalproject Website. <http://www.globalproject.info/art-426.html> (18.06.2008).
- guest_in_terrassa: EuroMayDay in Terrassa: The Precarious are Rebelling! Bericht und Foto: Santa Precaria, 02.05.08. Indymedia UK. <http://www.indymedia.org.uk/en/2008/05/398063.html> (18.06.2008).
- Lista del Mayday (Sur): Bosquejos oración Virgen Precariedad y estampita. Grafik und Gebet: Santa Precaria, Se villa, 09.04.05. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/newswire/display/12862/index.php> (18.06.2008).
- Mayday Hanau: Super-AlltagsheldInnen sind Leute wie du und ich. Text und Grafiken, 15.04.2008. Website von Mayday Hanau auf Linksnavigator. <http://www.linksnavigator.de/drupal/mayday/alltagsheldInnen> (22.06.2008).
- Mega Infarkt: Wir sind doch nicht blöd. Kampagnenwebseite, o.J. Website über Aneignungskampagnen. <http://megainfarkt.org> (22.06.2008).
- Molitor, Andreas: Das letzte Halali. Nach 45 Jahren verläßt Jägermeister Günter Mast Deutschlands berühmteste Schnapsfabrik. Zeitungsartikel, 29.11.1997. Berliner Zeitung. <http://www.berlinonline.de/berliner-zeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/1997/1129/magazin/0004/index.html> (22.06.2008).
- Operaistorix: Hafenstrasse, Hamburg, Germany - Mural 2006. Videoclip, 1.13 min., 10.04.2007. youtube.<http://de.youtube.com/watch?v=YHei3NkPnb0> (22.06.2008).
- Osfa (a): Arte para la mani MayDay: Ntra Señora de la Precariedad y pancartas. Santa Precaria. Foto (Transparent) und Bericht, 25.04.05. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/granada/newswire/display/13100/index.php>. Stand: 18.06.2008.
- (b): Aparicion de Nuestra Señora de la Precariedad anunciando la llegada del MayDay.Fotos und Bericht: Erscheinung der Santa Precaria, Sevilla, 28.04.2005. Indymedia

- Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/newswire/display/13159/index.php> (18.06.2008).
- P2P Fightsharing Crew: DVD-Magazine "Precarity". Text: Präsentation des DVD Magazins, 23.04.05. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2005/04/149.shtml> (22.06.2008).
- Peter Parker: Foto-Mitmach-Aktion: "Oute Dich als Superheld!". Fotoserie und Bericht, 29.03.2007. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2007/03/544.shtml> (22.06.2008).
- Petra Parker (a): Überflüssige und Superheldinnen gegen G8. Aufruf, Foto, 14.05.2007. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2007/05/696.shtml> (22.06.2008).
- (b): Foto-Aktion, die 3.: "Oute Dich als SuperheldIn!" Fotoserie und Bericht, 26.05.2007. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2007/05/705.shtml> (22.06.2008).
- Petra Parker und Clark Kent: Foto-Mitmach-Aktion, die 2.: "Oute Dich als Superheld!" Fotoserie und Bericht, 30.04.2007. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2007/04/613.shtml> (22.06.2008).
- Precari@s en movimiento (a): Programa de festejos abril-mayo precario en granada. Ankündigung: Erscheinung der Santa Precaria, Granada, 15.04.2006. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/granada/feature/display/21259/index.php> (18.06.2008).
- (b): Las Calles de Granada se suman al Mayday. Wunder der Santa Precaria, Granada, 25.04.2006. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/granada/feature/display/21692/index.php> (18.06.2008).
- (c): 100 precari@s irrumpen en el plus. Bericht, Fotos: Santa Precaria im Supermarkt, Sevilla, 29.04.2006. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/sevilla/newswire/display/23239/index.php> (18.06.2008).
- Projekt Protest als Medium (a): Feldtagebuch 2007_05 (M.H.).
- (b): Maydaysur Malaga 2007. Videodokumentation (M.H.).
- (c): EuroMayDay Hamburg 2007; Fotodokumentation (St.A.).
- (d): Feldtagebuch 2007_07; Fotodokumentation (M.H.).
- (e): Feldtagebuch 2008_04 (M.H.).
- (f): Feldtagebuch 2008_05 (M.H.).
- (g): EuroMayDay Berlin 2008. Fotodokumentation (St.A.).
- (h): Feldtagebuch 2008_06 (M.H.).
- Radiogruppe: EuroMayDay on air: Radio-Beiträge zum Download. Audio: Radiosendungen, Hamburg, 14.04.2006. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2006/04/400> (22.06.2008).
- Redaktion: Zwischen Glamour und Prekarität. Ein Rückblick auf die Kampagne 'Mir reicht's ... nicht!' Aufsatz, erscheint außerdem in: Ak - Analyse und Kritik 526,13.03.08. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.mirreichts-nicht.org/node/103> (22.06.2008).
- Roro: Desnudas? Y por un cambio radical? 24M. Foto, Bericht: Anbetung der Santa Precaria, Vitoria-Gasteiz (Baskenland), 25.05.2007. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/newswire/display/68534/index.php> (18.06.2008).
- Rumorología maydaysur: Rumor Mayday: Mañana a las 11 am se aparecerá Ntra Sra de la Precariedad delante del Ayto de Sevilla. Grafik und Ankündigung: Erscheinung der Santa

- Precaria, Sevilla, 27.04.2005. Indymedia Estrecho. <http://estrecho.indymedia.org/newswire/display/13134/index.php> (18.06.2008).
- Sanktprekarius: Sankt Prekarius. Prozession Köln. Berichte, Fotos, Materialien, 2005. Kampagnenwebsite. <http://www.sanktprekarius.tk> (18.06.2008).
- Santa Precaria: Gesellschaftliche Räume und soziale Bewegungen. Aufsatz, 29.04.2008. Malmoe on the Web. <http://malmoe.org/artikel/widersprechen/1604> (18.06.2008).
- Spider mom und dario fo: "bezahlt wird nicht" – Superhelden im FrischeParadies. Presse-schau: Superhelden Aneignungsaktion, 28.04.2006. Website des EuroMayDay-Kreises Hamburg. <http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/EuroMayDay-hh/de/2006/04/452.shtml> (22.06.2008).
- SpiderMum: EuroMayDay HH: Superhelden im FrischeParadies. Bild, Bericht und Hamburger Einladung zum EuroMayDay, 28.04.2006. Indymedia Deutschland. <http://de.indymedia.org/2006/04/145010.shtml> (22.06.2008).
- Wikipedia (a): Pimp my ride. Lexikoneintrag, 10.06.2008. Wikipedia Deutschland. http://de.wikipedia.org/wiki/Pimp_My_Ride. Stand: 22.06.2008.
- (b): Pimp – Verwendung als Verb. Lexikoneintrag, 07.03.2008. Wikipedia Deutschland. http://de.wikipedia.org/wiki/Pimp#Verwendung_als_Verb (22.06.2008).

Regime der Prekarität und verkörperte Subjektivierung

In der Passage von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft und zu einem „kognitiven Kapitalismus“ (Moulier-Boutang 2007) werden „immaterielle Produktion“ (Lazzarato 1999a; 1999b) sowie Entgrenzung und Flexibilisierung zur Signatur neuer Arbeitsregime. Mit ihnen erhöht sich in neoliberalen postfordistischen Gesellschaften das Ausmaß prekärer Arbeitsverhältnisse. Diese sind durch kontraktbasierte Teil- bzw. Kurzzeitbeschäftigungen, deregulierte, flexible, befristete, intermittierende Arbeitsverhältnisse oder Leiharbeit gekennzeichnet. Charakteristische Elemente prekärer Arbeit erobern in zunehmendem Maße den Bereich früherer tarifvertraglich abgesicherter, sowie arbeits- und sozialrechtlich abgefederter Beschäftigungsverhältnisse. So beträgt der Leiharbeiteranteil im BMW-Vorzeigewerk in Leipzig bereits 30 Prozent, bei der Zulieferindustrie sogar 50 Prozent (Dörre 2005). Ein Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland arbeitet in nicht-standardisierten Arbeitsverhältnissen; im Jahr 2006 waren rund 6,5 Mio., d. h. mehr als 22 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten dem Niedriglohnsektor zuzurechnen (IAQ-Report 2008: 1). Die erzwungene und freiwillige Selbständigkeit, Honorartätigkeiten, Minijobs sowie undokumentierte und informelle Formen der Erwerbstätigkeit betreffen nicht nur die gering entlohnten Bereiche der sogenannten ‚working poor‘, sondern auch die hochbezahlten und mit hohem Sozialprestige versehenen Tätigkeiten eines elitären Kognitariats. Diese Tätigkeiten weisen einen steigenden globalen, nationalen und regionalen Mobilitätsbedarf auf. Sie sind außerhalb der existierenden Strukturen des Sozialstaatssystems organisiert und werden nicht durch gewerkschaftliche Interessenvertretung repräsentiert.

Prekarität entsteht an dem Punkt, an dem die Ausbreitung von Entgrenzung, Flexibilisierung und immaterieller Produktion im Postfordismus eine Fülle entgarantierter Beschäftigungsverhältnisse hervorbringt und auf eine Krise sozialer Sicherungssysteme trifft, die auf Vollbeschäftigung und dem nationalstaatlichen Kompromiss der Regelarbeitszeit basieren. Es handelt sich damit um eine Krise des fordistischen Arbeitsregimes, das mit seinen flankierenden Sicherungssystemen historisch und geopolitisch betrachtet

eher ein Ausnahmephänomen von relativ kurzem, episodalem Charakter darstellte, denn es galt zumeist nur für männliche Bürger westlicher Industriestaaten und schloss das Gros von Frauen und MigrantInnen dieser Gesellschaften ebenso wenig ein wie die Mehrheit der Weltbevölkerung (vgl. Pieper 2007: 231). Gegenwärtige Grenzregime erzeugen Prekarisierung durch die Produktion einer großen Zahl undokumentierter ArbeiterInnen. Daher wirft Prekarität gegenwärtig Fragen nach der Neu-Konstituierung von Migrationsregimen auf, vor allem nach der Zuteilung von BürgerInnenrechten. Prekarität verweist aber nicht nur auf die Ausbeutung der Arbeitskraft hin: Sie bezieht sich vielmehr auf die Ausbeutung eines diskontinuierlichen, mehr oder weniger zumutbaren Alltags (vgl. Panagiotidis 2005). Angesichts des Verschwimmens der Grenzen von Arbeit und Freizeit in Regimen der Prekarität stellt sich die Frage nach den Bedingungen und den Erfindungen neuer „Arbeitskulturen“, die dieser Beitrag auf der Ebene von Subjektivierungsprozessen erkundet. Herkömmliche Konzeptionen von „Subjektivierung“, die diese als „Widerspiegelung der Verhältnisse“ begreifen – so unsere These – sind nicht in der Lage die gegenwärtigen Transformationsprozesse in den Blick zu nehmen.¹

Nach einer theoretischen Neubestimmung des Begriffes geht es im Folgenden um Subjektivierung in Regimen der für prekarierte Lebens- und Arbeitsverhältnisse charakteristischen Temporalisierungen. Abschließend erläutern wir am Beispiel der „sexuellen Arbeit“ einer undokumentierten Migrantin, wie verkörperte „produktive Subjektivierung“ (Pieper 2007: 232) als Gegenstand unserer Analyse auftaucht und diskutieren die theoretische Konzeption.

¹ Beispielhaft spiegelt sich dies in der These vom Arbeitskraftunternehmer bei Voß und Pongratz (1998: 139), wenn die Autoren in Bezug auf die Installierung von Selbststeuerungskonzepten davon sprechen, dass diese notwendigerweise von den Beschäftigten internalisiert werden müsse und als Folge „eine explizite und verstärkte Selbststeuerung und Selbstüberwachung der eigenen Arbeit im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse“ bei nur noch rudimentären Steuerungsvorgaben durch die Betriebe stattfindet. Die Autoren gehen davon aus, dass hier eine Entwicklung zu konstatieren sei, die die „ganze Person“ und das „ganze Leben“ (ebd.: 142) umfasse, sodass von einer „wirklich vollständigen (reellen) Selbstunterwerfung unter ökonomische Zwecke“ ausgegangen werden könne (ebd.: 143).

Prozesse der Subjektivierung im postfordistischen Alltag

Mit den neuen Arbeitsregimen breitet sich eine spezifische Kontrolle des „verkörperten Kapitalismus“ (Tsianos/Papadopoulos 2006) aus. Betrieb und Arbeitswelt bleiben demnach nicht das einzige Terrain, auf dem sich die Transformationen der Arbeitsgesellschaft abspielen. Wertschöpfungsprozesse zielen auf die gesamte Subjektivität. Deren Produktion von Affekten, Motivationen, Begehren, deren Lebensstile und Differenzkulturen werden mitsamt den intellektuellen, techno-wissenschaftlichen und schöpferischen Potenzialen sowie dem Wissen über Arbeitsabläufe und Produktkonzeptionen in die Produktions- und Kommodifizierungszyklen eingespeist (Pieper 2007: 233). Produktivität schließt nun auch all jene Bereiche ein, die traditionellerweise nicht als ‚Erwerbsarbeit‘ galten. Damit wird nun das Alltagsleben – das Verhältnis von Arbeit und Leben – zum Epizentrum sozialer Transformationsprozesse und sozialer Konflikte (vgl. Pieper/Atzert/Karakayali/Tsianos 2007: 304).

In den zeitgenössischen politischen und theoretischen Debatten besitzt der Begriff der Prekarität eine changierende Kontur: Zum einen bezeichnet er das Elend einer erzwungenen Prekarisierung des ‚abgehängten Prekariats‘ durch Marginalisierung und Unterwerfung der Subjekte unter ökonomische Zwangsverhältnisse des Mangels, als unterprivilegierte Existenzweisen, die mit der diskreditierenden Vokabel der ‚Unterschicht‘ homogenisiert werden. In scharfer Zäsur wird dagegen die ‚freiwillige Prekarisierung‘ sogenannter ‚Luxusprekariater‘ akzentuiert. Gegenüber dem unterwerfenden Gestus einer ‚erzwungenen Prekarisierung‘, die nur die Opfer der Verhältnisse kennt, taucht hier die Figur des autonomen, souveränen Subjekts auf, das als UnternehmerIn ihrer selbst agiert, die Techniken der Selbstführung beherrscht und ein starkes affektives Bindungspotential an die Arbeit aufweist.

Eine solche Verhandlung von „Unterwerfung unter die Verhältnisse“ versus „Freiwilligkeit“ kennzeichnet auch die theoretischen Auseinandersetzungen in der Industrie- und Betriebssoziologie und in den neuen kulturwissenschaftlichen Debatten, die unter den Topoi der „Entgrenzung“ und der „Subjektivierung der Arbeit“ (Hess/Moser 2003; Lohr/Nickel 2005; Moldaschl/Voß 2002; Schönberger 2003; Schönberger/Springer 2003; kritisch dazu: Elster 2007) geführt werden. So stellt Martin Baethge (1991)

die zweckrationale und unterdrückende Struktur der Arbeitswelt einer relativ frei und autonom gedachten – bereits vorgängig vorhandenen – Subjektivität in der Lebenswelt gegenüber. In den Thesen zum „Arbeitskraftunternehmer“ (Pongratz/Voß 2003) erkennen wir oszillierende Positionen: zum einen den „totalen Zugriff“ (ebd.: 151) auf die gesamte Lebenssituation, so dass von einer „wirklich vollständigen (reellen) Selbstunterwerfung unter ökonomische Zwecke“ (ebd. : 143) gesprochen werden könne, zum anderen sei ein „eigener Wille“ (ebd.: 166) vorhanden und das „genuine Interesse eines Teils der Beschäftigten“ (ebd.: 166), das in einem eigenständigen Begehren nach Leitungsoptimierung kulminiere, aber in anderen Passagen findet sich auch ein Wechselverhältnis zwischen beiden (ebd.: 199; 224). Ähnlich lässt sich bei Moldaschl dieses changierende Konstrukt bestehend einerseits in einer „Rationalisierung“ (Moldaschl 2002: 27) als „vorherrschende[r] ‚Logik‘ der Arbeitskraftnutzung“ (ebd. :28) ausmachen und andererseits der impliziten Annahme eines vorgängig vorhandenen Subjekts, dessen „verschüttete[n], subjektive[n] Potentiale“ (ebd. :29) freigelegt würden – wie z. B. „Engagement und Begeisterung“ – ausgelöst durch die Subjektivierung der Arbeit (vgl. ebd.: 29). Diese theoretischen Positionen zur „Subjektivierung der Arbeit“ erweisen sich bei genauerem Hinsehen als aporetisch. Denn es ist weder exakt auszumachen, wie Machtverhältnisse und Herrschaftslogiken sowie deren Rationalitäten und Technologien operieren noch wie sich Praktiken der Freiheit formieren. Damit bleibt unbestimmt, wie und wo sich die Konstituierung von Subjektivität vollzieht. In der Annahme eines vorgängigen Subjekts bleibt die Frage unbeantwortet, wie es in diesen Konzepten zum einen zur „vollständigen Unterwerfung“ und zugleich zur Reklamation von Ansprüchen kommt – wie sie beispielsweise Kleemann/Matuschek/Voß (2003: 86) mit ihrem Typus der „reklamierenden Subjektivität“ beschreiben – und wie sich dissidente Praxen und eigensinnige Subjektivierungsweisen herausbilden können.

Die gegenwärtigen Neuformatierungen von Arbeitsregimen und Existenzformen in der Prekarität entziehen sich stillgestellten theoretischen Konzepten von Subjektivität.² Das fordistische Arbeitsparadigma und die dazugehörige Figur des ‚Disziplinarindividuums‘ (Foucault 1977), das eingepasst in den Produktionsapparat entsprechenden Konformitätsanforde-

² Zur theoretischen Konzeption von Subjektivierungsprozessen und Prekarisierung vgl. Pieper (2007; 2008).

rungen gehorchte, normierte Handlungsvollzüge ausübte und klar abgegrenzte identitäre Positionen innehatte, zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben zu trennen wusste und abgedeckt durch die Kernfamilie und das wohlfahrtstaatliche kollektive Sicherungssystem war, bietet kein adäquates theoretisches Instrumentarium. Versuche, ein theoretisches Konzept von Prekarität zu entwickeln, können nicht bei einer Beschreibung des Produktionsregimes und der ihm immanenten Widersprüche sowie der Unterstellung stehen bleiben, Subjekte spiegelten lediglich die „Verhältnisse“ wider. Damit wird ausgeblendet, dass Prekarität ein soziales Konfliktfeld bezeichnet, auf dem sich auch die Kämpfe und das Begehren der Subjekte nach anderen, besseren Tätigkeits- und Lebenskonzepten artikulieren. Jedoch auch die Figur des rationalen Entscheidungssubjekts bietet nicht das angemessene theoretische Inventar. Die gegenwärtigen Transformationsprozesse verlangen nach einem Theorieinstrumentarium, das die dynamische Produktivität von Subjektivierung innerhalb von Machtverhältnissen und Wissenskomplexen in den Blick nimmt. Hier konstituiert sich Subjektivität prozessual in der Auseinandersetzung mit Inkonsistenzen, Rupturen, Brüchen und Sackgassen, die entstehen, wenn die Arbeitsregime in Selbstverhältnisse und Lebenspraxen übersetzt werden müssen. Subjektivität in Regimen der Prekarität kann nicht auf ökonomische Unsicherheit reduziert werden. Prekarisierung verweist auf eine permanente Subjekt-Werdung in Sinne anhaltender Umarbeitungsweisen, als multiple Situierung und als Neuerfindung von Praxen in unterschiedlichen Konfliktlinien (vgl. Pieper 2007). Die Analyse von Interviews aus zwei Forschungsprojekten zum Thema Prekarisierung, die im Folgenden diskutiert werden, bilden die empirische Basis für die theoretische Konzeption „produktiver Subjektivierung“.³

³ Die Interviews entstanden in zwei Lehrforschungsprojekten (WS 2005 – SS 2007), die wir gemeinsam am Institut für Soziologie der Universität Hamburg zum Thema Prekarität, Mobilität und Prozesse der Subjektivierung durchgeführt haben. Es wurden ca. 80 biografische, durch einen Leitfaden ergänzte Interviews erhoben – mit KulturproduzentInnen, PraktikantInnen, hochqualifizierten FreiberuflerInnen, Studierenden, I-Euro-JobberInnen, undokumentierten ArbeiterInnen und VertreterInnen von Institutionen (wie z. B. der Agentur für Arbeit). Die Untersuchung zielt darauf, prekäre Lebens- und Arbeitsarrangements im Schnittpunkt von Machttechnologien, Wissensproduktionen, Produktionsregime und verkörperten Selbstverhältnissen zu analysieren.

Zeit-Konflikte

Prozesse der Subjektivierung treiben über das Verhaftetsein an die Produktionsbedingungen hinaus, indem sie gewissermaßen einen „Überschuss“ produzieren. Denn Strategien der (Selbst-)Zurichtung übersetzen sich nicht bruchlos in individuelle Handlungsweisen, vielmehr existiert das „unternehmerische Selbst (...) als Realfiktion im Modus des Als-ob – als kontrafaktische Unterstellung mit normativem Anspruch“ (Bröckling 2007: 283). „*Ich habe keine Zeit*“ ist gewissermaßen eine emblematische Aussage für das postfordistische Regime und markiert bestimmte Grenzen in der Regierung des Selbst, indem sie zeigt, dass die Arbeit dazu tendiert, die gesamte Lebenszeit zu okkupieren, wenn ständige Verfügbarkeit zum Arbeitsimperativ wird. Im Postfordismus verschwindet die Form des Zeitmanagements die sich in der protektionistischen Funktion des fordistischen Wohlfahrtsstaats zeigte:

„Nicht nur, weil die Zukunft nicht garantiert ist, sondern auch weil die Zukunft schon in der Gegenwart angeeignet wird. Vom Standpunkt der ArbeiterIn aus findet die Arbeit in der Gegenwart statt, die aber in seine oder ihre gesamte Lebensspanne als ArbeiterIn inkorporiert ist. Und genau diese lebenslange Perspektive wird in der Prekarität zerstört: Vom Standpunkt des subsumtiven Kapitals wird die gesamte Lebensspanne einer prekären ArbeiterIn in aufeinander folgende, ausbeutbare Einheiten der Gegenwart zerlegt.“ (Tsianos/Papadopoulos 2006)

Das postfordistische Produktionsregime artikuliert sich und regiert über Temporalität. In den folgenden Interview-Passagen, die sich auf den Aspekt der Zeit konzentrieren, richtet sich die Analyse auf die Produktion von Subjektivitäten und Körpern im postfordistischen Regime.⁴

Zeit freischaufeln ...

Die Wissenschaftlerin Frau Neumeier schätzt auf jeden Fall die „Freiheit“, die sie als Mitarbeiterin in der „autonomen Forschungsgruppe“ genießt,

⁴ Zum Zusammenhang von Prekarität und Zeit vgl. Panagiotidis (2006a; 2006b).

jedoch belastet sie die Ungewissheit sehr, wie es nach dem Ende des Arbeitsvertrages weitergeht:

„[D]adurch dass der Job halt immer unbefristet ist, gibt es nie diese Ruhe, es gibt diese Gelassenheit einfach nicht, das Problem ist halt, dass man immer wieder daran denkt im Hinterkopf, sich noch Zeit freihalten zu müssen dafür, dass man sich um Anschlüsse wieder kümmert.“

Die immerwährende Akquise neuer Aufträge ist für einen anderen Interviewpartner, den Journalisten Herrn Maibücher, gewissermaßen zur Normalität geworden, da ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse keine fest kalkulierbare ökonomische Absicherung bieten, sondern unvorhersehbar wegfallen können, wenn Verträge oder Projekte nicht verlängert werden:

„Hat es immer wieder gegeben, das muss man sich als freier [Mitarbeiter] vergegenwärtigen, das ist mir öfter passiert, dass ein Drittel oder die Hälfte meines Einkommens plötzlich von einer Woche oder einen Monat auf den anderen dann weg waren. Dann muss man sich halt um neue Sachen kümmern.“

In diesem Abschnitt wird durch das „Freischaufeln von Zeit“ deutlich, dass diese sich von der regulären Arbeitszeit der Fabrik unterscheidet: Zeit dient hier nicht nur zur Ausübung der konkreten Tätigkeit. Sie wird darüber hinaus gebraucht, um die nächsten Aufgaben und Projekte zu werben. Prekarisierung bedeutet in diesem Kontext Anstrengung und die Ungewissheit über die eigene Existenzabsicherung. Die langjährige Erfahrung mit dem wiederholten Ausfall des Einkommens kann – wie bei Herrn Maibücher – zu einer Strategie der Abgeklärtheit führen, die auf eine Normalisierung des Risikos hinweist. Damit ist allerdings noch lange nicht in Frage gestellt, dass dieses prekäre Arrangement ein permanentes Aushandeln erfordert, das sich explizit durch Sorge(-Arbeit) ausdrückt: „ständiges Kümmern“, begleitet durch affektive Belastung, wie z. B. „keine Gelassenheit“, „nie Ruhe“. Der Prozess der Selbstverwertung fließt in die Produktion von Subjektivität im postfordistischen Zeitregime ein. Diese ist charakterisiert a) durch Verwundbarkeit, als die Erfahrung der ständigen Flexibilität ohne Schutz und b) durch affektive Erschöpfung, die mit emotionaler Ausbeutung einher-

geht und in der das Gefühl zum wichtigen Element der Kontrolle der Arbeitsfähigkeit und vielfacher Abhängigkeiten wird.

Zeit verplanen ...

Bei diesem stressigen und intensiven Hin- und Herschalten zwischen den multiplen Aktivitäten scheint den AkteurInnen eine Orientierung zu bieten: das Planen ihrer Zeit, auch wenn der Plan selten eingehalten wird. Frau Neumeier beschreibt einen typischen Tag wie folgt:

„Du kommst halt morgens ins Büro, E-mails first, und dann ergeben sich meistens schon die ersten Dinge, die sofort getan werden müssen. Ich mach dann ne Priorisierung für den Moment oder für den Tag und die Sachen, die ich so langfristig im Kopf hab, die stehen immer auf'm Zettel, so schöne lists of things to do.“

Hier zeigt sich weniger das kontinuierliche Abarbeiten eines Plans, vielmehr lesen wir ein ständiges Ringen mit dem Unvorhergesehenen in mehrfacher Hinsicht. Prekarität drückt sich in dem Arrangement einer täglichen Aktualisierung in der Zeit aus (E-mails lesen), die einer Koordinierung der unterschiedlichen Tätigkeiten folgt. Die gängige Hilfskonstruktion der „lists to do“ dient einer (Neu-)Sortierung der diversen Anfragen und organisiert das ständige Treffen von Entscheidungen – was im diesem Fall heißt, aus dem Stegreif Prioritäten zu setzen, je nach Dringlichkeit der sofort zu erledigenden, täglichen oder längerfristigen Aufgaben. Das Sozialleben immaterieller ArbeiterInnen impliziert eine Arbeitszeit, die eine temporale Eingrenzung unterläuft und kontextuell flexibel beständig neu verhandelt wird.

Zeiten werden „gelebt, gemacht und erzeugt“ und gehorchen nicht-ökonomischen Prinzipien: „Sie können weder an Zeitplänen und Terminen ausgerichtet noch in Geld umgerechnet werden. Statt dessen sind sie grundsätzlich grenzenlos“ (Adams 2005: 135). Prozesse der Subjektivierung zeichnen sich also durch den Aspekt der Überaktivität aus, der die Erfahrung der ständigen Verfügbarkeit bezeichnet und durch die Bewegung der Rastlosigkeit, die das ständige Ausgesetzt-Sein an eine Fülle von Kommunikation, Interaktion und Kooperation ausdrückt. Dementsprechend wäre

in der Regierung aktiver Subjekte die Technologie eines netzwerkartig strukturierten „biopolitischen Kapitalismus“ zu erkennen, der das gesamte gesellschaftliche Leben, den gesamten sozialen *Bíos* bis in seine feinsten Verästelungen hinein in seine Regie nimmt und damit eine „reelle Subsumtion“ (Hardt/Negri 2002: 40) des Gesellschaftlichen unter das Kapital betreibt (Pieper/Atzert/Karakayali/Tsianos 2007: 296).

Zeit zerteilen ...

Zeit scheint sich also auszudehnen: alles wird zur Arbeit, bis der Körper streikt und im Verlangen nach Erholung einen Bruch einschleibt – wie die Physikerin, Frau Neumeier, beschreibt:

„Es gibt so selten Tage, wo man am Stück eine Sache wirklich von morgens bis abends machen kann. Es gibt tausend verschiedene Sachen, so klein geteilt, und man muss immer gucken, dass man irgendwie die Zeit gut nutzt und sich möglichst so organisiert, dass die Sachen dann auch immer rechtzeitig fertig werden. Ja, und so kommt es dann, dass man immer nur an die Arbeit denkt, [sich] total überfordert fühlt oder krank wird.“

Die notwendigen Momente der Entlastung und des Ausruhens in der immateriellen Arbeit können jedoch weniger mit dem Konzept der „freien Zeit“ gedacht werden. Denn ‚Freizeit‘ verweist auf die Dominanz der auf Wiederholung und Linearität ausgerichteten Uhrenzeit, die in Zusammenhang mit historischen Formen der abgängigen Beschäftigung definiert wurde, die außerhalb der fordistischen Ökonomie gegenstandslos wird – wie zahlreiche feministische Untersuchungen über Fürsorgearbeit, Liebe, Erziehung und Haushaltsführung gezeigt haben. Holm Friebe und Sascha Lobo heben in ihrem Buch „Wir nennen es Arbeit“ hervor, dass Multitasking den individuellen Arbeitsoutput schmerzfrei nach dem Motto „Getting Things Done“ optimieren könne: „Wenn es an einer Stelle in einem Projekt gerade einmal nicht weitergeht, macht man an einer anderen Stelle weiter und hat am Ende des Tages mehr geschafft, als wenn man nur eine Sache verfolgt hätte“ (Friebe/Lobo 2006: 108).

Biopolitische Produktivität und verkörperte Subjektivierungsprozesse

Formen der Subjektivierung erzeugen Verkörperungen, die aus dem Arrangement mit Simultanität resultieren. Die Produktion von Subjektivität im Postfordismus besteht im singulären Verweilen in der situierten Zeit, genauer im Einfügen unterschiedlicher Geschwindigkeiten in der „verkörperten Erfahrung“ (Tsianos/Papadopoulos 2006) mit Zeit. Es wäre jedoch verkürzt, dieses Einfügen als Anpassung zu verstehen. Isabel Lorey arbeitet in Anlehnung an Michel Foucaults Konzept der Gouvernamentalität das scheinbare Paradox in der gouvernementalen Selbstregierung heraus:

„[S]ich zu regieren, sich zu beherrschen, zu disziplinieren und zu regulieren bedeutet zugleich, sich zu gestalten, zu ermächtigen und in diesem Sinne frei zu sein. (...) [G]erade weil Techniken des Sich-selbst-Regierens aus der Gleichzeitigkeit von Unterwerfung und Ermächtigung entstehen, aus der Gleichzeitigkeit von Zwang und Freiheit, werden die Individuen in dieser paradoxen Bewegung nicht nur zu einem Subjekt, sondern zu einem bestimmten modernen ‚freien‘ Subjekt.“ (Lorey 2007: 127f.)

Vor diesem Hintergrund kann in den Interviewpassagen das Streben, die Diskontinuitäten auszuhandeln, nicht einfach als Unterwerfung interpretiert werden, sondern auch als ein Prozess der Ermächtigung durch die Konfrontation mit temporären Blockaden und Hindernissen hindurch. Dieses beharrliche Durchqueren der Komplexität sozialer Kontexte in der Prekarität stellt die Frage des Schaffens von Freiräumen innerhalb gegebener Machtverhältnisse. Den Begriff der ‚Freiheit‘ fasst Foucault als die Existenzbedingung von Machtverhältnissen, in denen Handlungsfähigkeit nicht als etwas der Macht externes gedacht wird. Im Anschluss an seine Überlegungen zur neoliberalen Gouvernamentalität lässt sich erkennen, wie Technologien der Macht operieren, indem sie in die Selbststeuerungskapazitäten der Individuen eingreifen: Sie rufen die Individuen als „autonome“ Subjekte zur Selbstverantwortung auf und mobilisieren Mechanismen der „Responsibilisierung“, des „Sich-verantwortlich-Machens“ als „autonomes“ Subjekt (Pieper 2007: 220). Subjektivierungsprozesse im Kontext von Prekarität implizieren eine doppelte Dynamik: die einer Flexibilisierung „von oben“ und die der Dynamik von „Selbstverhältnissen“ oder „Technologien

des Selbst“ einer produktiven Subjektivierung, die sich zugleich in einer Immanenzbeziehung mit der Macht befindet und – als Fluchtlinie – über diese hinausweist (vgl. Foucault 1988; 1994; Pieper 2007: 220).

Judith Butler hat die paradoxe Gestalt der Subjektivierungsprozesse hervorgehoben, die nicht in Unterwerfung oder Ermächtigung bzw. einer Gegenüberstellung von Macht und autonomem Handeln aufgehen. Mit dem Verweis auf die von Louis Althusser skizzierte allegorische Szene der Interpellation zeigt sie, dass in der Anrufung und dem Umwenden des Subjekts, das mit dieser Geste die Anrufung akzeptiert und als Effekt den Subjektstatus erhält, die unaufhebbare Verkoppelung von Unterwerfung und einem Verlangen nach sozialer Existenz und intelligibler Subjektivität zu erkennen sei. Eine solche unauflösliche Verschränkung von Unterwerfung und „Verlangen nach Existenz“ (Butler 2001: 101) findet sich auch in der Konzeption der „biopolitischen Produktivität“ von Hardt und Negri (2002: 37 ff.). Auch sie betonen die Immanenzbeziehung von Subjektivierung und Macht, fokussieren jedoch die widerständigen, produktiven Potentiale dessen, was zwar vom Kapital entfaltet, aber nicht vollständig durch dieses zu vereinnahmen ist.

Diese „biopolitische Produktivität“ steht im Zeichen eines „widersetzlichen Begehrens“ (Deleuze/Guattari 1997), das sich als *produktive Subjektivierung* im Sinne der Umarbeitung und Erfindung von Praxen und Existenzformen in den Selbst- und Weltverhältnissen artikuliert (vgl. Pieper 2007: 235). Sie beschreiben eine Distanz gegenüber einer Subjektivierung im Sinne von Unterwerfung und lassen sich daher nicht als bloße Effekte von Unterdrückungsverhältnissen entziffern. Es geht vielmehr um Praxen, die die Wirkmächtigkeit regulierender Zwänge abweisen können, indem sie diese unterlaufen, negieren oder umformatieren (vgl. Pieper 2008: 236). Diese Selbstverhältnisse verweisen auch darauf, dass – mit Deleuze gesprochen – Subjektivierungsprozesse als „Randgänge“ (Deleuze 1991: 156) eines „Werdens“ zu untersuchen sind, die auf einem umkämpften Terrain stattfinden, das zwar einerseits durch die etablierten Kräfteverhältnisse und die Anrufungen durch Selbstregulierungsimperative gekennzeichnet ist. Andererseits verweisen diese „Randgänge“ auf produktive Subjektivierungsprozesse, die den normativen Strukturierungen entfliehen, auf Fluchtlinien eines Begehrens nach intelligibler Existenz, in denen das Potential

liegt, sich ökonomisch, „nomadisch“, affektiv und kulturell selbst zu verwerten (Pieper 2007: 235). Dies fällt nicht automatisch mit einer postfordistisch/ neoliberal angerufenen autonomen Subjektivität zusammen, sondern treibt über diese hinaus. Hier aktualisiert sich ein „Werden“ und „Anderswerden“ (Deleuze 1991: 156), die Praxis der Verschiebung und Umarbeitung – eine Praxis, die Subjekte daran hindert, dieselben und mit sich identisch zu bleiben, weil sie sich selbst und damit das Feld der Erfahrungen permanent verändern.

Umarbeitungen in Regimen der Prekarität

Diesen Spuren des „Anderswerdens“ folgen wir in diesem Abschnitt durch das Herausarbeiten von Momenten der Potentialität in der Produktion von Subjektivität. Grundlage sind Passagen aus dem Interview mit Zora, die mit 19 Jahren aus Ex-Jugoslawien migrierte und über zehn Jahre illegalisiert in Deutschland arbeitete. Im Kontext der Beschreibung ihrer vielen Tätigkeiten erzählt Zora:

„Also, in allen [Bereichen], in denen ich gearbeitet habe sowieso, also wenn ich ein Mann gewesen wäre, wäre ich nicht rein gekommen. Weil, die Frauen werden hier als devoter angesehen und ruhiger, die können gut schrubben, Klappe halten, sehen gut, dekorativ aus dazu. Und viele Jobs hab ich gekriegt nur wegen meinem Aussehen damals, Boutique zum Beispiel, diese Festival auch und Kneipe, also dieses *äußerliche* Auftreten ist *sehr*, sehr wichtig, sehr wichtig und noch dazu das was ich vorhin erwähnt habe, dieses *Devote*, also, man will keinen *Mann* haben, der Boden putzt, mit Frau, die kann man besser koordinieren, so denke ich, dass die Leute denken. Das hab ich oft gespürt, also, sogar den [NGO]-Job hab ich deswegen bekommen. Also mir wurde *erklärt auch*, weswegen ich ausgewählt wurde und angesprochen wurde. Erst mal, weil ich, ich sah damals sehr gut aus, das heißt also die Soldaten, die an der Grenze waren, für die war ich erst mal, erst mal was *zu gucken*, auf der anderen Seite war ich *sehr groß*, das heißt also, mit so einer Frau, man nimmt ihr nicht sofort ihre Kleidung und vergewaltigt also das ist was die mir so erklärt haben, das wirklich psychologisch Menschen so ausgesucht wer-

den für bestimmte Jobs in Krisengebieten, das heißt ich war groß und ich hab gut ausgeschaut und ich war Frau.“

Eine Frage, die sich hier aufdrängt, ist: Wie viel affektive Arbeit verrichtet die Interviewpartnerin Zora, wenn sie „arbeitet“? Denn affektive verkörperte Praxis ist zwar weder messbar noch bezahlbar, doch ist sie unmittelbar an der Produktion von Dienstleistungen beteiligt. Produktivität ist nicht das Resultat des reinen Austauschs von Information und wissenbasierter Interaktion, wie Virno (2005) annimmt, sondern die Schöpfung eines indeterminierten Überschusses an informellen, affektiven, Welt-machenden Verbindungen. Körper werden durch ihre Fähigkeit hergestellt, ihren eigenen Existenzmodus dadurch zu verändern, indem sie andere affizieren und von anderen affiziert werden, nicht nur durch reine linguistische oder verbale Kommunikation (vgl. Stephenson/Papadopoulos 2006). Die Produktion der Subjektivität nimmt also verkörperte Formen einer gegenderten Erfahrung der Prekarität an. Prekarisierung verweist auf die Möglichkeit, in einem komplexen und beweglichen Verhältnis von Freiheit, Begehren und Zwang – oder Gewalt, wie im Fall von Zora – die sich daraus ergebenden Handlungsräume auszuloten (vgl. Kuster 2006; Kuster/Tsianos 2007).

Die Figur der Möglichkeit oder Potentialität, die immer einen Überschuss an Soziabilität in der Prekarität sehen und betonen will, verstehen wir im Anschluss an das Konzept der „sexuellen Arbeit“ (vgl. Boudry/Kuster/Lorenz 1999: 9; Lorenz/Kuster 2007) als exzessive Umarbeitungen in der Prekarität. Die Benennung des „Sexuellen“ verweist dabei auf den „taktischen Aufwand der Subjektivität“: Sie nimmt die Sexualität als wichtiges Scharnier der Macht zwischen dem Gesellschaftlichen und der Produktion von Subjektivitäten in den Blick. Erst so wird es möglich, „Heteronormativität“ kritisch auf das Feld der Arbeit anzuwenden.

Die „sexuelle Arbeit“ von Zora ist also konstitutiv, und sie unterwirft sich möglicherweise gerade deswegen den Regeln, als „gut aussehende“, „dekorative“, „sehr große Frau“, um dann wieder in Distanz dazu treten zu können. Weil und indem sie diese Positionierungen miteinander verhandeln muss, kann sie diese auch umarbeiten. Umarbeitungen in der „sexuellen Arbeit“ aktualisieren Schichten verkörperter Erfahrungen innerhalb vergeschlechtlichter, rassialisierter (Gewalt-)Verhältnisse, in einem wirkungs-

mächtigen Performieren, das nicht einfach im stummen Zwang der Widerspiegelung von Herrschaftslogiken aufgeht:

„Also wenn ich dann einen Job suche, dann mache ich das auch immer noch so, ich bin dann wirklich nicht ich, wenn ich mich sozusagen irgendwo *anbiete*, um einen Job zu kriegen, also außer in [der sozialen Einrichtung], das musste ich da nicht, da konnte ich *ganz ehrlich* sagen wer ich bin, da konnte ich sagen, dass ich illegal gearbeitet habe und dass ich als Putzfrau gearbeitet habe, das war dann alles egal, aber woanders ich hab, fünf verschiedene Bewerbungen zum Beispiel, also wo meine verschiedenen Jobs drin stehen in verschiedenen Kombinationen für die Leute. Und ich muss mich immer wieder, also *sehr integriert* auch verkaufen, also meine politische Seite zurückstecken. Und dann so zu tun als ist alles prima hier und ich habe deutsch gelernt, „sind sie zufrieden damit?“ Und ja, ich verhalte mich wie Deutsche auch. Also in bestimmten Situationen ich drück mich knapp aus, also ich rede schnell und ich rede nicht zu viel und ich kuck nicht zu sehr jemand in die Augen und ich komm jemand nicht zu nah, wenn ich mich bewerbe und tu so als ob ich sehr kompetent bin also jetzt [lacht] hab ich das so aus dem Bauch jetzt gesagt, ja? Also so bewirbt man sich hier. Und niemand zu Last fallen, ich bin nicht zu geschwätzig, ich bin nicht zu nett, aber ich bin nett und, und so Sachen halt [lacht], ja.“

Im Gegensatz zu einer Beschreibung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, die sich darin erschöpft, existierende Asymmetrien zu skandalisieren, ist es mit dem Konzept der „sexuellen Arbeit“ möglich, jene Potentialität von Umarbeitungen und den damit verbundenen *Verhandlungsaufwand* (Lorenz/Kuster 2007) anzusprechen. Anders als jedoch der Begriff der „sexuellen Arbeit“ nahelegen könnte, bezieht sich dieser Verhandlungsaufwand nicht nur auf Heteronormativität und Geschlecht, sondern auch auf die gleichzeitig artikulierten Logiken von nationaler Zugehörigkeit und Bürgerchaftsrechten. Er ist mit der Differenzierung zwischen Geschlecht – in der Performativität als Frau –, Nationalität – durch die Positionierung als irreguläre Migrantin – und heterosexuell markiertem Begehren verbunden. Mittels des Aufwandes „sexueller Arbeit“ kann das Bild, das Zora von sich selbst in ihren prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen entwirft, als eine

solche Umarbeitung verstanden werden: Das Selbstverhältnis von Zora bietet weder ein Bild der Marginalität als Verwertungspotenzial, die Person stellt weder ihre Herkunft noch ihre Sexualität als exotisches Bild der Abweichung aus, noch präsentiert dieses Selbstverhältnis ein „Opfer“ der Entfremdung in der reflexiv distanzierten Aussage von Zora „ich bin nicht ich“. Ihre Performance operiert hier mit einem Begehren nach Ent-Identifizierung: einem „Anderswerden“, das als solches in Auseinandersetzungen um Potentialitäten der Subjektivierung verwickelt ist, deren Status als Möglichkeit oder Überschuss nicht in den Regulierungen und Restriktionen des prekären Lebens aufgeht.

Dem Flexibilisierungsimperativ und dem Subjektivierungsimperativ, die immer Selbstökonomisierung und Überschreitung der eigenen Grenzen als verwertbare kommodifizierte Größe fordern (Bröckling 2007: 285), können die InterviewpartnerInnen nicht entkommen, denn es gibt kein striktes „Außerhalb“ dieser Verhältnisse.

In unseren Interviewanalysen begreifen wir Subjektivierung als verkörperte Erfahrung von Prekarisierung und verweisen auf ein theoretisch-analytisches Instrumentarium, das die dynamische Prozessualität eines permanenten „Werdens“ und Anderswerdens“ (Deleuze 1991: 156) in den Potentialitäten der Verhandlungen und Umarbeitungen von Subjektivierung in den Blick nehmen kann. Diese Praxen der Überschreitungen zielen nicht einfach – im Sinne von „Kopien“ – auf Affirmation neoliberaler Programmatiken. Vielmehr sind sie als „Karten“ (Deleuze 1993: 53f.) zu verstehen, also als Ensemble von Linien, die gleichzeitig wirken, über die vorgezeichneten Bedingungen hinaus treiben und das Potential beinhalten, „Fluchtlinien“ (Deleuze/Guattari 1997: 313) zu beschreiben. Ein Potential, das nicht mit der postfordistisch angerufenen Subjektivität zusammenfällt.

Literatur

- Adam, Barbara (2005): *Das Diktat der Uhr*. Frankfurt/M.
- Baethge, Martin (1991): *Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit*. In: *Soziale Welt* 1/1991, S. 6–19.
- Boudry, Pauline/ Kuster, Brigitta/ Lorenz, Renate (1999): *Einleitung*. In: Dies. (Hg.): *Reproduktionskonten fälschen! Arbeit Heterosexualität & Zuhause*. Berlin, S. 6–35.

- Bröckling, Ulrich (2007): *Das Unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/M.
- Butler, Judith (2001): *Psyche der Macht*. Frankfurt/M.
- Deleuze, Gilles (1991): Was ist ein Dispositiv? In: Ewald, Francois/Waldenfels, Bernhard (Hg.): *Spiele der Wahrheit. Michel Foucaults Denken*. Frankfurt/M., S. 153–162.
- (1993): *Unterhandlungen. 1972–1990*. Frankfurt/M.
- Deleuze, Gilles/ Guattari, Felix (1997): *Tausend Plateaus. Kapitalismus und Schizophrenie*. Berlin.
- Dörre, Klaus (2005): *Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekariisierung*. In: *Widerspruch* 49, S. 5–18.
- Elster, Frank (2007): *Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung. Zur (berufs-)pädagogischen Sicht auf Paradoxien subjektivierter Arbeit*. Bielefeld.
- Foucault, Michel (1977): *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt/M.
- (1988): *Technologien des Selbst*. In: Martin, Luther H./ Gutman, Huck/ Hutton, Patrick H. (Hg.): *Technologien des Selbst*. Frankfurt/M., S. 24–62.
- (1994): *Das Subjekt und die Macht*. In: Dreyfus, Hubert L./ Rabinow, Paul: Michel Foucault. *Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik*. 2. Aufl. Weinheim, S. 243–261.
- Friebe, Holm/ Lobo, Sascha (2006): *Wir nennen es Arbeit*. München.
- Hardt, Michael/ Negri, Toni (2002): *Empire. Die neue Weltordnung*. Frankfurt/M./ New York.
- Hess, Sabine/ Moser, Johannes (2003): *Kultur der Arbeit – Kultur der neuen Ökonomie*. Graz.
- IAQ-Report (2008): *Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation*. Universität Duisburg/Essen.
- Kleemann, Frank/ Matuschek, Ingo/ Voß, G. Günter (2003): *Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion*. In: Moldaschl, Manfred/ Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/ Mering, S. 57–114.
- Kuster, Brigitta (2006): *Die eigenwillige Freiwilligkeit der Prekariisierung*. Verfügbar unter: <http://eipcp.net/transversal/0704/kuster/de> (27.08.2008).
- Kuster, Brigitta/ Tsianos, Vassilis (2007): *Experiences without me, oder: Das verstörende Grinsen der Prekarität*. In: Raunig, Gerald/ Wuggenig, Ulf (Hg.): *Kritik der Kreativität*. Wien, S. 137–144.
- Lazzarato, Maurizio (1998a): *Immaterielle Arbeit. Gesellschaftliche Tätigkeit unter Bedingungen des Postfordismus*. In: Negri, Toni/ Maurizio Lazzarato/ Virno, Paolo: *Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion*. Berlin, S. 39–52.
- (1998b): *Verwertung und Kommunikation. Der Zyklus immaterieller Produktion*. In: Negri, Toni/ Maurizio Lazzarato/ Virno, Paolo: *Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion*. Berlin, S. 53–66.
- Lohr, Karin/ Nickel, Hildegard Maria (Hg.) (2005): *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen*. Münster.
- Lorenz, Renate/ Kuster, Brigitta (2007): *Sexuell arbeiten – eine queere Perspektive auf Arbeit und prekäres Leben*. Berlin.

- Lorey, Isabell (2007): Vom immanenten Widerspruch zur hegemonialen Funktion. Biopolitische Gouvernementalität und Selbstprekarisierung von Kulturproduzentinnen. In: Raunig, Gerald/ Wuggenig, Ulf (Hg.): Kritik der Kreativität. Wien, S. 121–136.
- Moldaschl, Manfred/ Voß, G. Günter (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München/ Mering.
- Moulier-Boutang, Yann (2007): Die Hochzeitsnacht des kognitiven Kapitalismus und der Kunst. In: Raunig, Gerald/ Wuggenig, Ulf (Hg.): Kritik der Kreativität. Wien, S. 207–218.
- Panagiotidis, Efthimia (2005): DenkerInnenzelle X3. Prekarisierung, Migration, Exodus. In: NGBK (Hg.): MOVING ON Handlungen an Grenzen – Strategien zum Antirassistischen Handeln. Berlin, S. 35–37.
- Panagiotidis, Efthimia (2006a): Fluchtlinien eines politischen Projekts in der Prekarisierung. Eine eklektische Aneignung des gewerkschaftlichen „Organizing“. In: Kulturisse 4, S. 14–17.
- (2006b): Prekarisierung auf hohem Niveau: Das Ringen mit der Zeit. In NGBK (Hrsg.): Prekäre Perspektiven ... in der neuen Gesellschaft. Berlin, S. 154–159.
- Pieper, Marianne (2007): Biopolitik – die Umwendung eines Machtparadigmas. Immaterielle Arbeit und Prekarisierung. In: Dies./ Atzert, Thomas/ Karakayli, Serhat/ Tsianos, Vassilis (Hg.): Empire und die biopolitische Wende. Frankfurt/M./ New York, S. 213–243.
- (2008): Prekarisierung, symbolische Gewalt und produktive Subjektivierung im Feld immaterieller Arbeit. In: Schmidt, Robert/ Woltersdorf, Volker (Hg.): Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu. Konstanz, S. 219–241.
- Pieper, Marianne/ Atzert, Thomas/ Karakayli, Serhat / Tsianos, Vassilis (Hg.) (2007): Empire und die biopolitische Wende. Frankfurt/M./ New York.
- Pongratz, Hans J./ Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen.
- Schönberger, Klaus/ Springer, Stefanie (Hg.) (2003): Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt/M./ New York.
- Stephenson, Niamh/ Papadopoulos, Dimitris (2006): Analysing everyday experiences. Social recherche and political change. London.
- Tsianos, Vassilis/ Papadopoulos, Dimitris (2006): Prekarität: Eine wilde Reise ins Herz des verkörperten Kapitalismus. Oder: Wer hat Angst vor der immateriellen Arbeit? In: Raunig, Gerald/ Wuggenig, Ulf (Hg.): Kritik der Kreativität. Wien, S. 145–164.
- Virno, Paolo (2005): Grammatik der Multitude. Berlin.

Autorinnen und Autoren

Stephan Adolphs, Dipl. Pol., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im SNF-Forschungsprojekt „Protest als Medium – Medien des Protests“, Universität Luzern. Jüngste Veröffentlichung: Geschichte der Gouvernementalität oder materialistische Staatstheorie? Michel Foucault und Nicos Poulantzas im Vergleich. In: Joachim Hirsch / John Kannankulam / Jens Wissel (Hg.) (2008): Der Staat in der Bürgerlichen Gesellschaft. Zum Staatsverständnis von Karl Marx. Nomos, Baden-Baden.

Marion Hamm, M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Medien des Protests - Protest als Medium, Universität Luzern. Studium der neueren Geschichte und Empirischen Kulturwissenschaft an der Universität Tübingen, sowie am Center for Contemporary Cultural Studies in Birmingham. Ausgewählte Publikationen: mit Katharina Eisch (Hg) (2001): Poesie des Feldes. Beiträge zur ethnographischen Kulturanalyse. Tübingen 2001. / Proteste im hybriden Kommunikationsraum: Zur Mediennutzung sozialer Bewegungen. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen 19 (2006) 2.

Burkhard Hergesell, Dipl.-Ingenieur, Doktor rer. soc. (Empirische Kulturwissenschaft). Selbständiger Kulturwissenschaftler und Medienpädagoge. Forschungsthemen und Publikationen zu interkulturelle Arbeitsbeziehungen und interethnische Konflikte im Betrieb, Rasse und Rassismus, historische Arbeiterinnen- und Arbeiterfotografie.

Gerrit Herlyn, wissenschaftlicher Mitarbeiter im BMBF-Projekt „Spielkulturen. Zur biographischen Bedeutung des Spielens und des Online-Spielens im digitalen Alltag“ im Forschungskolleg Kulturwissenschaftliche Technikforschung am Institut für Volkskunde/Kulturanthropologie der Universität Hamburg. Dissertation (2008) über „Computer im Alltag – Computer als Alltag. Erzählstrategien und biographische Deutungen im Veralltäglichungsprozess von Technik“. Forschungs- und Interessenschwerpunkte: Kulturwissenschaftliche Technikforschung, Biographie- und Erzählforschung.

Sabine Hess, Dr. phil., beendete ihre Promotion 2004 mit der publizierten Arbeit "Globalisierte Hausarbeit. Transnationale Migrationsstrategien von

Frauen aus Osteuropa" am Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie, Frankfurt/Main. Seit 2006 arbeitet sie als Hochschulassistentin am Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie der LMU München. Ihre Schwerpunkte in Lehre und Forschung sind: Migration, Transnationalisierungs- und Europäisierungsprozesse, Genderstudies und Anthropology of Policy.

Frank Kleemann, Dr. phil., Dipl. Soz., Master of Arts; wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der TU Chemnitz. Arbeitsgebiete: Arbeits- und Industriesoziologie, qualitative Sozialforschung, Techniksoziologie. Forschungsschwerpunkte: Arbeit und Subjektivität, Informatisierung der Arbeit, Alltägliche Lebensführung, Konsumentenarbeit. Ausgew. Publikation: Interpretative Sozialforschung. Eine praxisorientierte Einführung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2009 (im Erscheinen; zus. m. Uwe Krähnke u. Ingo Matuschek).

Gertraud Koch, Dr. phil., hat Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie bzw. Empirische Kulturwissenschaft, Politikwissenschaft und Theater-, Film-, Fernsehwissenschaften in Frankfurt und Tübingen studiert und an der Humboldt Universität zu Berlin zur „Kulturalität der Technikgenese“ promoviert. Nach verschiedenen Tätigkeiten in Erwachsenenbildung und Wissenschaft ist sie seit 2003 Professorin für Kommunikationswissenschaft und Wissensanthropologie an der Zeppelin University, Friedrichshafen.

Jochen Konrad, Dr. phil., ist Fachvertreter für Europäische Ethnologie/Volkskunde an der Universität Passau und beschäftigt sich vor allem mit Stereotypen, Internet, Computerspielen und Nahrung. Als unabhängiger Berater in den Bereichen Marketing, Strategie und Markteinstieg ist er für Unternehmen aus Deutschland, USA und Japan tätig.

Judith Krohn, M.A., hat Europäische Ethnologie, Gender Studies und Soziologie an der Humboldt-Universität Berlin mit den Schwerpunkten Arbeit und Organisation, Unternehmenskultur, Interkulturelle Kommunikation und empirische Methoden studiert. Derzeit ist sie Promotionsstudien-

tin an der Humboldt-Universität Berlin und Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.

Katrin Lehnert, M.A., studierte Europäische Ethnologie und Spanisch in Berlin und promoviert derzeit am Institut für Sächsische Geschichte und Volkskunde e.V. in Dresden über transnationale Mobilität im 19. Jahrhundert. Ein außeruniversitäres Projekt von ihr ist die Absageagentur (www.absageagentur.de).

Barbara Lemberger, M.A., studierte Volkskunde und Europäische Ethnologie, Politikwissenschaften und Zentralasienstudien an der Universität Regensburg und HU zu Berlin, derzeit ist sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Volkskunde/ Europäischen Ethnologie an der LMU München tätig.

Rudi Maier, M.A., Ludwigsburg. Kulturwissenschaftler/Erziehungswissenschaftler. Er promoviert derzeit am Ludwig-Uhland-Institut für Empirische Kulturwissenschaft der Universität Tübingen zum Thema Deutung und Gebrauch von Markenkleidung durch junge Erwachsene (Erstbetreuer: Bernd Jürgen Warneken), Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung. Weitere Forschungsschwerpunkte: Werbung, Jugendforschung, mediale und ästhetische Formen des Populären, Erinnerung an den Nationalsozialismus. Er spielt gerne Heimorgel und Krocket.

Ingo Matuschek, Dr. rer. soc., Dipl.-Soz.wirt; Institut Arbeit und Gesellschaft (INAG), Chemnitz und München. Arbeitsschwerpunkte: Kommunikation in der Dienstleistungsarbeit, Soziologie des Luftverkehrs, Qualitative Methoden der Sozialforschung. Aktuelle Veröffentlichung: Subjektiviert Taylorisierung. Organisation und Praxis medienvermittelter Dienstleistungsarbeit. München: Hampp 2007 (zus. mit Katrin Arnold und G. Günter Voß).

Johannes Müske, M.A., Studium der Volkskunde/Kulturanthropologie, Museumsmanagement, Betriebswirtschaftslehre und Rechtswissenschaft an den Universitäten Hamburg und Sevilla. Wiss. Mitarbeiter am Institut für Volkskunde/Kulturanthropologie der Universität Hamburg. Forschungs-

projekt in der interdisziplinären DFG-Forschergruppe 772 (Cultural Property) zum Thema „Klänge und Töne als Cultural Property?“.

Christine Nebelung, M.A. Europäische Ethnologie, wissenschaftliche Mitarbeit im DFG-Projekt „Gesundheit und alltägliche Lebensführung in nordostdeutschen Landgemeinden“ an der Hochschule Neubrandenburg. Forschungsinteresse: Wandel von Arbeitskulturen, ländliche Gesellschaft und Fragen zu neuen Handlungsmustern und Vergesellschaftungsformen. Publikation: Nebelung, Christine (2007): Pragmatismus und Visionen. Eigenarbeit in der ostdeutschen ländlichen Gesellschaft. (= Berliner Ethnographische Studien, hg. von Wolfgang Kaschuba/ Rolf Lindner). Münster et al.

Linda Nierling, Dipl. Umweltwiss., Studium der Umweltwissenschaften und BWL an der Universität Lüneburg und der ETH Zürich. Derzeit Promotion über das Thema „Anerkennung und Arbeit“, Goethe-Universität Frankfurt am Main. Seit Oktober 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS), Forschungszentrum Karlsruhe. Mitarbeit im EU-Projekt WORKS (Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society). Forschungsschwerpunkte: Arbeit, Anerkennung, Globalisierung, Gender, Nachhaltigkeit.

Efthimia Panagiotidis, M.A., Soziologin, ist tätig in der Universität Hamburg im Bereich Qualitative Sozialforschung. Forscht zum Verhältnis von Prekarität, Mobilität und Subjektivität. Forschungsprojekte: TRANSIT MIGRATION und EU-Projekt "Housework and Caretaking: Strategies of reconciliation in different family units". Ausgew. Publikation: Pieper, Marianne/Tsianos, Vassilis/Panagiotidis, Efthimia (2008): Performing the context – crossing the orders. Embodied Experience of Race and Gender in Precarious Work. (<http://www.darkmatter101.org/site/2008/02/23/performing-the-context-crossing-the-orders>, 28.05.2008).

Marianne Pieper, Prof. Dr., lehrt Soziologie an der Universität Hamburg mit dem Schwerpunkt "Subjektivitäten, Kulturen, Geschlechter, Differenzen". Sie ist Mitglied im internationalen Forschungsverbund "PRECLAB"

und leitet Forschungsprojekte zu folgenden Themen: "Prekarisierte Arbeit und Subjektivität"; "Lebensformen im Postfordismus" sowie "Netzwerke und Selbstorganisation illegalisierter MigrantInnen". Ausgew. Veröffentlichung: (mit Thomas Atzert, Serhat Karakayali und Vassilis Tsianos) *Empire und die biopolitische Wende. Die internationale Debatte im Anschluss an Hardt und Negri*. Frankfurt/ New York 2007.

Ulrike A. Richter, M.A., Studium an den Universitäten Tübingen und HU Berlin (Europäische Ethnologie bzw. Empirische Kulturwissenschaft, Politikwissenschaft und Allgemeine Rhetorik); Magisterabschluss mit einer Arbeit über die Implementierung von Gender-Mainstreaming in Organisationen; Dissertationsprojekt "Fakten Schaffen. Ethnographische Erkundungen zu Ir/Rationalität und Macht in einem Unternehmen".

Klaus Schönberger, Dr. rer. soc., Wissenschaftlicher Koordinator des Forschungskollegs Kulturwissenschaftliche Technikforschung am Institut für Volkskunde/Kulturanthropologie der Universität Hamburg (2005-2008) und Mitherausgeber von *kommunikation@gesellschaft – Zeitschrift für alte und neue Medien aus mediensoziologischer, kommunikationswissenschaftlicher und kulturanthropologischer Perspektive* (<http://www.kommunikation-gesellschaft.de>). Forschungsschwerpunkte: Subjektivierung und Informatisierung von Arbeit, Neue Medien und sozio-kultureller Wandel sowie soziale Bewegungen und Praktiken des Protests.

Ove Sutter, M.A., Assistent am Institut für Europäische Ethnologie der Universität Wien, Österreich. 2000 bis 2007 Studium der Volkskunde und Germanistik, Universität Hamburg. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Prekäre Arbeit, Erzählen, Protest sozialer Bewegungen.

Tsianos, Vassilis hat an der Universität Hamburg promoviert und unterrichtet Migrationssoziologie. Arbeitsschwerpunkte: Transnationale Migration und border studies, Prekarisierung, Biopolitik. Letzte Veröffentlichungen: (Hrsg.): *Empire und die biopolitische Wende*: Frankfurt/Main/ New York 2007 (Hrsg.mit Marianne Pieper/ Thomas Atzert/Serhat Karakayali). Papadopoulos, Dimitris/Tsianos, Vassilis: *The Autonomy of Migration: The Animals of Undocumented Mobility*. in: Hickey-Moody, Anna/ Malins,

Peta (Eds.) (2007). *Deleuzian Encounters. Studies in Contemporary Social Issues*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Michael Vester, Dr. phil., Professor für Politische Wissenschaft i. R. an der Leibniz Universität Hannover. Schwerpunkte: Politische Soziologie sozialer Strukturen, Mentalitäten und Bewegungen. Neuere Veröffentlichungen u.a.: *Die neuen Arbeitnehmer* (m. C. Teiwes-Kügler u. A. Lange-Vester), Hamburg: VSA 2007; (m. W. Vögele und H. Bremer) *Soziale Milieus und Kirche*, Würzburg: Ergon 2002; (m. P. von Oertzen, H. Geiling u.a.) *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel*, Frankfurt am Main: Suhrkamp 2001.

Jens Wietschorke, Studium der Empirischen Kulturwissenschaft/ Europäischen Ethnologie, Germanistik und Philosophie in Tübingen, Wien und Berlin. M.A. 2005. Derzeit Doktorand am Institut für Europäische Ethnologie der HU Berlin, Promotion über die Settlementbewegung in Berlin zwischen 1911 und 1933. Interessensschwerpunkte: Stadtforschung, historische Ethnographie, populäre Kulturen, Regionen und Kulturlandschaften, Industrie- und Technikgeschichte.

