

Kulturelle Orientierungen und gesellschaftliche Ordnungsstrukturen in Südosteuropa

Herausgegeben von
Joachim Jesko von Puttkamer
und Gabriella Schubert

2010

Harrassowitz Verlag · Wiesbaden

Inhalt

Joachim von Puttkamer, Gabriella Schubert Kulturelle Orientierungen und gesellschaftliche Ordnungsstrukturen in Südosteuropa. Zur Einführung	7
Christian Giordano Südosteuropa – eine Region eigener Art?.....	19
Jochen Raecke Kollektivität und Individualität als literarische Leitbilder oder Wenn kollektives Heldentum (der Männer) nur individuelles Leid (der Frauen) bedeutet (wie im Kosovozyklus)	41
Gabriella Schubert Literarische Entwürfe interethnischen Zusammenlebens	81
Pandeli Pani „Die Spannung dieser Zeit ist nicht in Ordnung ... Oder muss man den ganzen Generator tauschen?“ Literarische Verarbeitung des Systemumbruchs in der albanischen und bulgarischen Literatur.....	95
Vasilios N. Makrides Gemeinschaftlichkeitsvorstellungen in Ost- und Südosteuropa und die Rolle der orthodox-christlichen Tradition	111
Klaus Roth Alltagsmuster der Arbeitswelt in der Transformation	137
Heinz-Jürgen Axt Konflikte in Südosteuropa.....	149
Holm Sundhaussen Metakriege, Kriegserfahrung und Kriegsbewältigung im ehemaligen Jugoslawien	161
Anton Sterbling Unterschiedliche Modernisierungsverläufe in Ungarn und Rumänien nach 1989?	201
Máté Szabó Defizite der Demokratie oder Machtausübung mit Defiziten? Probleme der Kundgebungen und des Versammlungsrechts in Ungarn.....	221

Anneli Ute Gabanyi	
Korruptionsbekämpfung in Rumänien und Bulgarien	239
Autorinnen und Autoren	251

Alltagsmuster der Arbeitswelt in der Transformation

Klaus Roth

München

Wenn heute – vor dem Hintergrund von Globalisierung und EU-Erweiterung – in der Öffentlichkeit über ‘Arbeit’ gesprochen wird, so sind es meist Begriffe wie, ‘Flexibilisierung’, ‘Prekariat’, ‘Mindestlohn’, ‘Mobilität’, ‘Verlagerung von Arbeitsplätzen’, ‘Entgrenzung von Arbeit und Leben’¹ oder ‘Virtualisierung der Arbeit’², die die Diskussion bestimmen. In der Tat, wenige Bereiche haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten so stark verändert wie die Arbeitswelt. Der „sichere Arbeitsplatz“ oder gar der „Arbeitsplatz fürs ganze Leben“ sind selten geworden in unserer Zeit, Zeitverträge und unterbezahlte Arbeit nehmen zu, und es ist angesichts der zentralen Bedeutung der Erwerbsarbeit für das Leben der Menschen verständlich, dass diese Entwicklungen von vielen Menschen mit großer Unruhe beobachtet werden und zum Teil heftige Reaktionen hervorrufen.

Ist diese ‘postfordistische’ oder ‘postmoderne’ Entwicklung schon für die Menschen in den westlichen Industriestaaten mit vielen Härten verbunden, so gilt dies in noch stärkerem Maße für die postsozialistischen Länder des östlichen Europa. Während sich die Entwicklung in den westlichen Ländern als ein gradueller Prozess vollzog, der allerdings in den 1990er Jahren durch die sich beschleunigende politische und wirtschaftliche Globalisierung stark an Dynamik gewann, so war sie für die Transformationsgesellschaften des östlichen Europa ein Schock. Eine zumeist übersehene Tatsache ist es nämlich, dass der historische Zeitpunkt der Wende und der Transformation die postsozialistischen Länder mit weitaus schwierigeren Herausforderungen konfrontierte. Kaum beachtet blieb, dass die Gesellschaften zusätzlich zum Übergang zu Marktwirtschaft und Demokratie mehrere Paradigmenwechsel zu verkraften hatten, die vor allem den Bereich der *Wirtschaft* und der *Arbeit* betrafen. Zu meistern waren und sind die Herausforderungen der Globalisierung, des immer schärferen internationalen Wettbewerbs, der Tertiärisierung, also der Zunahme des dritten Sektors sowie die Herausforderung des brutalen Kapitalismus US-amerikanischer Prägung. Es ist sicher eine der Tragiken der Transformation, dass „der Westen“ – als Maßstab und Ziel der Transformation – genau in jenen Jahren zum „moving target“ wurde und dass sich gerade im Bereich der Arbeit die meisten vertrauten Koordinaten auflösten.

1 HUBER, Birgit (2006): Entgrenzung von Arbeit und Leben im Postfordismus und (Post-) Sozialismus. In: ROTH (2006), S. 121-140.

2 HIRSCHFELDER, Gunther/HUBER, Birgit (Hgg.) (2004): Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt/M.

War es im Westen die Entwicklung von der modernen zur postmodernen Arbeitswelt, so war es im östlichen Europa der Sprung von der völlig vom Sozialismus und damit vom Wirtschaftsdenken des 19. Jahrhunderts geprägten Arbeitswelt in die postmoderne Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts, die aber in ihrer konkreten Umsetzung zugleich auch Züge des Frühkapitalismus trug. Um zu verstehen, wie groß dieser Sprung war und wie nachhaltig er nicht nur die *Arbeitswelt* selbst, sondern auch die *Lebenswelt* der Menschen mit ihren Denk- und Handlungsmustern beeinflusste, ist es notwendig, einen kurzen Blick darauf zu werfen, welche Stellung 'Arbeit' im ideologischen System des Kommunismus einnahm und, wichtiger noch, welche Formen und Funktionen sie dann im realen Sozialismus hatte. Stützen werde ich mich bei meinen Erörterungen wesentlich auf die Ergebnisse eines längeren Forschungsprojekts zur Alltagskultur im Sozialismus und Postsozialismus im östlichen Europa, bei dem 'Arbeit' ein zentrales Thema war.³ Der regionale Schwerpunkt dieses Beitrags soll dabei auf Südosteuropa liegen.

Die der kommunistischen Ideologie zu Grunde liegende Auffassung von 'Arbeit' gründet wesentlich auf Christentum, Kapitalismus und Merkantilismus. Arbeit wird in den sozialistischen Gesellschaftsentwürfen zur wohl wichtigsten Kategorie überhaupt. Bereits in den Entwürfen des 18. Jahrhunderts findet sich die Idee, dass „Arbeit als Pflichtdienst an der Gesellschaft und als einziger Rechtstitel auf Genuss bzw. Eigentum“ anzusehen sei.⁴ Schon in den Gesellschaftsentwürfen der Utopisten des 17. Jahrhunderts war die *Arbeitspflicht* – ebenso wie die gemeinschaftliche Arbeit und das Recht auf Arbeit – enthalten. Menschliche Existenz durfte also nur auf Arbeit begründet sein, und der Arbeiter wurde zur „höchsten Form des Menschen“⁵. Auch der Grundsatz „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen“ entstand in jener frühen Periode. Aufzuheben war jegliche Arbeitsteilung, womit vor allem diejenige zwischen geistiger und körperlicher Arbeit wie auch jene zwischen Industriearbeit und Landarbeit gemeint war. Der Begriff 'Arbeit' lieferte Marx die Begründung für den 'Klassenkampf', den Kampf zwischen der 'Arbeiterklasse' und der 'Bourgeoisie' bzw. den 'Kapitalisten'. Marx war sich aber der Doppelnatur der Arbeit bewusst. Er sieht sie einerseits als 'Plage' der Unterschichten, doch fasst er sie zugleich als 'Ehrentitel' für den 'Arbeiterstand' auf, wobei interessant ist, dass der in der Sowjetunion dann so wichtige Topos von der „Ehre der Arbeit“ von dem bürgerlichen Wilhelm Heinrich Riehl stammte.⁶

3 Die vom Verfasser geleiteten Projekte waren Teil des Bayerischen Forschungsverbundes FOROST (2001–2008, s. <http://www.forost.de>). Dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst sei für die Förderung der Forschungsarbeiten gedankt. Der größte Teil der in diesem Beitrag zitierten Literatur ist aus dem Projekt hervorgegangen.

4 CONZE, Werner (1979): Arbeit. In: BRUNNER, Otto/CONZE, W./KOSELLEK, R. (Hgg.): *Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland*. Stuttgart, S. 196-215, hier S. 196.

5 Ebd. S. 198.

6 RIEHL, Wilhelm H. (1861): *Die deutsche Arbeit*. Stuttgart. S. 30.

Lenin war als „erster Sowjetführer mit dem Problem konfrontiert, die marxistische Lehre zu verwirklichen“⁷. Da rasch klar wurde, dass „von der erwarteten proletarischen Arbeitsmoral, einer gesteigerten Arbeitsleistung und einer freiwilligen Arbeitsdisziplin ... keine Rede sein konnte,“ das Land aber in immense politische und ökonomische Schwierigkeiten geriet, „blieb nichts anderes übrig, als Arbeitszwang, Arbeitsnormen und Arbeitskontrollen zu Prinzipien der Sowjetwirtschaft zu machen“ (ibido). Von Stalin wurde der Unterschied zwischen Industrie- und Landarbeit sowie zwischen Hand- und Kopfarbeit neu bestimmt, wie sich insgesamt durch seine „Umwertung aller theoretischen Werte“ der Widerspruch zwischen marxistischer Theorie und sowjetischer Praxis noch mehr vergrößerte.

Für die Herausbildung der „allseitig gebildeten Persönlichkeit“ des neuen sozialistischen Menschen spielte Arbeit eine entscheidende Rolle. Sie wurde damit zugleich auch zum zentralen Teil der „sozialistischen Lebensweise“, die das gesamte Leben der Menschen umfasste. Vor allem das System der sozialistischen Rituale und Feiertage, der Prämierungen und Auszeichnungen sollte dazu beitragen, die Arbeitsmoral und Leistungsbereitschaft der Werktätigen zu stärken und ihre Bindung an den sozialistischen Betrieb zu erhöhen.

Die nach dem 2. Weltkrieg unter sowjetische Herrschaft geratenen Länder waren konfrontiert mit einer Arbeitslehre nach Marx'scher *Theorie* und einer politischen *Praxis* der Kontrolle und des Zwangs. Beides wurde in seiner Widersprüchlichkeit in nationale Politik umgesetzt, wobei der Rahmen des Arbeitslebens gesteckt war durch die zwangsweise Kollektivierung der Landwirtschaft, den forcierten Aufbau der Schwerindustrie und die Enteignung der Privatbetriebe. Für das große Heer der „Werktätigen“ war ihr Arbeits- und Alltagsleben für Jahrzehnte gekennzeichnet durch diese tiefen Widersprüche:

- Auf der einen Seite standen das Recht auf Arbeit und die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Überschaubarkeit der Arbeitskarrieren, die Vertrautheit der „Arbeitskollektive“, die meist geringe Arbeitsbelastung wegen der Überbesetzung vieler Stellen und die vielen „freiwilligen Arbeitseinsätze“, seien es die *săbotniks*, seien es die Jugendbrigaden⁸ oder seien es die vielen „sozialistischen Wettbewerbe“.
- Auf der anderen Seite stand die Arbeitspflicht für alle Arbeitsfähigen und die häufige Zwangsarbeit, der Zwang der Planerfüllung, die leistungsunabhängige geringe Bezahlung und die ebenso geringe Arbeitsmotivation der meisten Arbeitnehmer. Die Folge war nicht nur eine geringe Innovativität,⁹ sondern auch ein hoher Absentismus und in den meisten Wirtschaftsbereichen eine hohe In-

7 BIENERT, Walter/BRESS, Ludwig/KERNIG, Claus (1966): *Arbeit*. In: Sowjetsystem und demokratische Gesellschaft. Eine vergleichende Enzyklopädie (Bd. 1). Freiburg, S. 246-272, hier S. 266.

8 Vgl. IVANOVA, Radost (2004): „Wir bauen für die Volksrepublik“. Die Jugend-Baubrigaden – eine Schule der kommunistischen Erziehung. In: ROTH (2004), S. 59-69.

9 Vgl. BENOVSKA-SĂBKOVA, Milena (2006): Socialism as Modernization. Observations on Bulgaria. In: ROTH (2006), S. 25-41.

effizienz der Arbeit, wofür auch die permanent schlechte Versorgung der Betriebe mit Rohstoffen und Ersatzteilen verantwortlich war. Ein ganz erheblicher Teil der Arbeitszeit war Leerlauf oder wurde verwendet für das „Organisieren“ von defizitären Rohstoffen und Materialien; „organisiert“ wurden freilich auch Rohstoffe und Produkte für den eigenen Bedarf.¹⁰

Damit sind die wesentlichen Koordinaten benannt, die in den sozialistischen Ländern Südosteuropas das Arbeitsleben der Menschen bestimmten. Nachdem Staat und Partei in den ersten beiden Jahrzehnten die Arbeitsleistung noch durch Begeisterung für den „Aufbau des Sozialismus“¹¹ oder durch Zwangsmaßnahmen zu erhalten vermochten, zielte die Politik seit den späten 1960er Jahren eher darauf, die Werktätigen zufrieden zu stellen und symbolische, seit den späten 1970er Jahren dann auch zunehmend materielle Anreize zu schaffen. Das Arbeitsleben blieb aber während der ganzen sozialistischen Zeit für die Menschen berechenbar und überschaubar, ja es herrschte, wie Péter Niedermüller (2004) dargelegt hat, für die allermeisten Menschen bereits mit jungen Jahren Gewissheit darüber, wann und mit welcher Rente sie ihr Arbeitsleben abschließen würden: Es gab, in seinen Worten, im Sozialismus gut kalkulierbare berufliche „Normalbiographien“, die dem Einzelnen zumindest in diesem Bereich Stabilität und Sicherheit, vielfach auch Identität gewährten.

Es leuchtet ein, dass für alle Menschen, die in die sozialistische Arbeitswelt sozialisiert worden waren, der Schritt in die *Marktwirtschaft* einem Schock gleichkam. Für einige bedeutete er eine Chance, für sehr viele den Absturz, waren doch all jene Gewissheiten des sozialistischen Arbeitslebens über Nacht verschwunden und durch einen oft erbarmungslosen Frühkapitalismus und globale Konkurrenz ersetzt. Es ist kaum verwunderlich, dass sich viele „Werktätige“ schon nach kurzer Zeit nostalgisch nach dem ruhigen sozialistischen Arbeitsleben zurücksehnten.¹² Der Übergang von der sozialistischen Planwirtschaft zur Marktwirtschaft brachte jedoch, wie unsere Forschungen ergaben, nicht nur Brüche, sondern auch ganz erhebliche Kontinuitäten.¹³ Da die Behandlung aller Aspekte des Arbeitslebens viel zu umfassend wäre, möchte ich mich auf zwei wichtige Bereiche begrenzen: die Beziehung zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt sowie die Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen, zwei Aspekte, die natürlich eng miteinander verbunden sind.

10 Siehe DOBREVA, Doroteja/WOLF, Gabriele (2004): Arbeiten in einer landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (TKZS) in Bulgarien. In: ROTH (2004), S. 71-90.

11 Vgl. BENOVSKA, Milena (2004): Social Networks, Coalitions, and Clientelism at the Workplace in Bulgaria. In: ROTH (2004), S. 109-127.

12 Vgl. PETROV, Petăr (2004): Sozialistische Arbeitsfeiern im Betrieb: Konzept und Umsetzung. In: ROTH (2004), S. 147-165.

13 Vgl. GIORDANO, Christian/KOSTOVA, Dobrinka (2004): From Local Nomenclaturists to Capitalist Entrepreneurs. Transformation and Continuity in Rural Bulgaria. In: ROTH (2004), S. 379-396.

Arbeitswelt und Lebenswelt

Die Bestimmung von 'Arbeitswelt' und 'Lebenswelt' ist in der Forschung nicht einheitlich. Während für Schütz und Luckmann (1979) die Lebenswelt die gesamte Welt bezeichnet, die der Mensch individuell erlebt, den Bereich des unhinterfragten Handelns einschließlich der Arbeitswelt, ist für den Ansatz von Jürgen Habermas (1988) die Trennung zwischen 'Lebenswelt' und 'System' grundlegend. Sie ist das Ergebnis eines historischen Prozesses, in dem sich die ökonomischen 'Systeme' von der sozialen Lebenswelt absonderten. Die 'Lebenswelt' wird von ihm enger gefasst als ein separater Bereich des sozialen Handelns außerhalb der Systeme, also primär im Privatleben und in der Freizeit verortet, während die Arbeitswelt den 'Systemen' zugeordnet ist.

Für das Verständnis der Beziehung zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt im sozialistischen Südosteuropa sind beide Ansätze nützlich. Die Entwicklung in den „kapitalistischen“ Ländern zeigt, dass der Ansatz von Habermas für die industrielle, fordistische Phase durchaus sinnvoll ist, dass sich aber in der postfordistischen Phase der letzten Jahrzehnte die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt zunehmend verwischen. Diese Entwicklung setzte im Realsozialismus schon weit früher ein, und dies in einem Maße, das für den westlichen Betrachter oft frappierend ist. Dabei ist zu beobachten, dass in Südosteuropa aus historischen und soziokulturellen Gründen die gegenseitige Durchdringung von Arbeitswelt und Lebenswelt sogar noch stärker war als in Ostmitteleuropa. Wie äußerte sich diese Verschränkung im Sozialismus – und wie sieht die Entwicklung im Postsozialismus aus?

Wiewohl in der Opposition zwischen privater und öffentlicher Sphäre die völlig vom Staat und der Partei kontrollierte Arbeitssphäre eigentlich eher dem öffentlichen Raum zuzurechnen wäre, war es nach allen bisherigen Forschungen in den meisten sozialistischen Betrieben realiter so, dass die Mitarbeiter ihre Arbeitswelt in ihre Lebenswelt transformierten, ja dass sie den Betrieb oder ihr Büro nahezu zu ihrer Privatsphäre ausgestalteten. Gewiss, solche Phänomene gab und gibt es auch in westlichen Unternehmen, doch es war beeindruckend, mit welcher Intensität und Hartnäckigkeit die Mitarbeiter nicht nur ihren Betrieb als Lebenswelt gestalteten, sondern auch ihre Lebenswelt mit all ihren Problemen in den Betrieb hineintrugen – und andererseits auch die Arbeitswelt in die private Lebenswelt.

Das „Private“ war am Arbeitsplatz bereits dadurch strukturell präsent, dass jeder Vorgesetzte und Parteisekretär im Betrieb über jeden Mitarbeiter ein Dossier hatte, das umfangreiche private Daten enthielt. Die gleichen Vorgesetzten und Funktionäre wurden von ihren Mitarbeitern sehr oft in deren private, familiäre Probleme eingeweiht und um Rat und um konkrete Lebenshilfe gebeten, etwa um die Zuweisung einer Wohnung. Arbeitswelt und Lebenswelt waren ineinander verzahnt, und das Gleiche galt in noch höherem Maße für die Beziehungen der Kollegen untereinander. Am Arbeitsplatz aufgebaute Beziehungen der Freundschaft und des gegenseitigen Vertrauens wirkten hinüber in die private Lebenswelt, indem Kollegen sich auch in ihrer Freizeit regelmäßig trafen, gemeinsame Ausflüge machten, Freund-

schaften und „friendly coalitions“¹⁴ aufbauten und sich gegenseitig bei der Lösung von Alltagsproblemen halfen. Die Arbeitswelt wirkte auch insofern in die private Lebenswelt hinein, als dienstliche Leistungen und Erzeugnisse sehr häufig für das Privatleben nutzbar gemacht wurden, etwa um Netzwerke von Beziehungen zu pflegen und Kompensation für empfangene Leistungen parat zu haben; in der Sowjetunion entstand aus diesen Austauschbeziehungen das komplexe System des *'blat'*¹⁵. Im landwirtschaftlichen Bereich, in den kollektivierten Betrieben, war die Trennung zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt fast völlig aufgehoben, waren doch Nachbarn, Verwandte, Freunde und Kollegen sehr oft personenidentisch und wurden die Ressourcen der Kooperativen (TKZS) für private Zwecke genutzt und Produkte für den eigenen Haushalt „genommen“ – ein Dauerproblem aller landwirtschaftlichen und industriellen Betriebe.¹⁶

Die Transformation und der Aufbau kapitalistischer Betriebe, die sich dem nationalen und vor allem dem globalen Wettbewerb stellen mussten, boten im Prinzip kaum Voraussetzungen dafür, dass sich dieses etablierte System der gegenseitigen Durchdringung von Arbeitswelt und Lebenswelt fraglos würde fortsetzen können, war doch genau dieses System eine der Ursachen für die sehr niedrige Produktivität sozialistischer Betriebe gewesen. Die bisherigen Untersuchungen der postsozialistischen Situation förderten jedoch ein sehr differenziertes Bild zu Tage. Auf der einen Seite kam es – vor allem in den nun überall entstehenden ausländischen Firmen, aber auch in größeren einheimischen Firmen – durchaus zu einer gewissen Abkopplung oder zumindest Distanzierung der beiden Welten. Bezeichnend für die heutige Situation in Südosteuropa ist aber etwas anderes: Etwa 97% aller Privatfirmen in Bulgarien sind (ähnlich wie auch in Griechenland) Klein- und Kleinstunternehmen auf Familienbasis mit weniger als zehn Beschäftigten. Arbeitswelt und Lebenswelt, Dienstliches und Privates sind also bei der großen Mehrzahl der Betriebe kaum oder überhaupt nicht voneinander zu trennen. Selbst in Betrieben, die Nichtfamilienmitglieder beschäftigen, besteht, wie Ivanka Petrova (2006) fand, die starke Tendenz, diese Mitarbeiter zu quasi Familienmitgliedern zu machen – unter der Leitung des Chefs als paternalistischem Familienoberhaupt und Patron. In solchen kleinen, aber auch in größeren Betrieben ist es sehr verbreitet, sich nicht nur unter Kollegen anzufreunden, sondern sich auch gegenseitig zu Verwandten zu machen, entweder durch Heirat oder aber durch die in Südosteuropa sehr übliche „künstliche Verwandtschaft“ bzw. Wahlverwandtschaft. Kollegen machen sich gegenseitig zu Trauzeugen oder Taufpaten, der Chef wird zum Taufpaten der Kinder seiner Mitarbeiter – was aus der Arbeitswelt heraus moralische Verpflichtungen und

14 BENOVSKA-SÁBKOVÁ (2006); Siehe PETROVA, Ivanka (2006): „Unsere Firma ist unsere Familie“. Die Feste im kleinen bulgarischen Familienunternehmen als Schnittstelle von Arbeitswelt und Lebenswelt. In: ROTH (2006), S. 103-120, DIES. (2007): Männervertrauen – Frauenvertrauen in der Arbeitswelt. In: ROTH (2007), S. 303-316.

15 LEDENEVA, Alena V. (1998): Russia's Economy of Favours. Blat, Networking and Informal Exchange. Cambridge.

16 Vgl. DOBREVA (2004).

Loyalitäten entstehen lässt, die massiv in die private Lebenswelt hinüber wirken. Die Gründe für dieses Verhalten sind wohl darin zu suchen, dass in „Gesellschaften des öffentlichen Misstrauens“ (Giordano 2007) allein diese Art von Einbindung der Mitarbeiter und Kollegen Motivation, Loyalität und Vertrauen schafft – ein personalisiertes Vertrauen wohlgeerntet, kein institutionelles Vertrauen in „die Firma“.¹⁷

Arbeitsbeziehungen

Damit ist bereits der zweite wichtige Bereich angesprochen, die Arbeitsbeziehungen in den sozialistischen und postsozialistischen Betrieben in Südosteuropa. Aus dem oben Gesagten ergibt sich, dass auch in den sozialistischen Betrieben die Arbeitsbeziehungen – trotz der quasi-staatlichen und oft auch parteilichen Funktionen der Vorgesetzten und damit deren Machtfülle – in den meisten Fällen *personalisierte* Beziehungen waren, die oftmals durch fast familiäre Intimität, aber auch weitgehende Abhängigkeit geprägt waren. Die Beziehungen der Vorgesetzten zu ihren Mitarbeitern tendierten dabei oftmals dazu, klientelistisch zu sein: Der Chef oder Parteisekretär sorgte für „seine“ Leute (etwa gegenüber höheren Instanzen im Staatsapparat), erwartete von ihnen aber im Gegenzug unbedingte Loyalität. Wurde diese Loyalität verletzt, etwa durch die Flucht eines Mitarbeiters, für dessen Ausreisegenehmigung der Vorgesetzte seine Unterschrift gegeben hatte, hatte dies für alle Beteiligten ganz erhebliche negative Folgen. Die Arbeitsbeziehungen zwischen Kollegen entwickelten sich dadurch sehr oft zu Freundschaften, allerdings meist nur in der engeren Arbeitsgruppe oder dem „Arbeitskollektiv“. Diese Arbeitskollektive¹⁸ oder aber der ganze Betrieb wurden – und das ist in vielen Fällen nahezu wörtlich zu nehmen – als Familie gesehen, als Netzwerk von Menschen, die zu einander loyal sind und Vertrauen haben. Es ist sicher nur folgerichtig, dass nach der Wende eine sehr große Zahl von neuen Privatunternehmen aus eben solchen sozialistischen Arbeitskollektiven (oder kleineren Betrieben) hervorging: Man kannte sich, vertraute einander, war miteinander oft freundschaftlich oder sogar verwandtschaftlich verbunden und wagte nun in dieser Konstellation den Sprung in die Privatwirtschaft. Anders gesagt: Man wollte das über die Jahre erworbene Sozialkapital und Vertrauen¹⁹ nicht verlieren, sondern es in ökonomisches Kapital umsetzen, einschließlich der vielen Beziehungen zu Geschäftspartnern, Politikern, Lieferanten und Kunden.²⁰ Tausende von Privatunternehmen im postsozialistischen Südosteuropa basieren auf derartigen Netzwerken – unter ihnen auch die von der EU immer wieder kritisierten kriminellen Unternehmen, die zum großen Teil aus mafiotischen Netzwerken hervorgegangen sind.

17 Vgl. ROTH, Klaus (Hg.) (2007): Soziale Netzwerke und soziales Vertrauen in den Transformationsländern. Ethnologische und soziologische Untersuchungen. Zürich/Berlin.

18 Vgl. NOSKOVÁ, Jana/POSPÍŠILOVÁ, Jana (2008): Zwischen Arbeit und Feier: eine „Brigade der sozialistischen Arbeit“ an der Akademie der Wissenschaften. In: ROTH (2008a), S.101-121.

19 Vgl. ROTH (2007).

20 Siehe PETROVA, Ivanka (2008): Aufbau von sozialem Kapital im sozialistischen und postsozialistischen Betriebsumfeld. In: ROTH (2008), S. 125-139.

Für den Aufbau von Sozialkapital im sozialistischen wie auch im postsozialistischen Betrieb war aber nicht nur der Aufbau persönlicher Beziehungen zu den einzelnen Kollegen und Vorgesetzten relevant. Überaus wichtig waren – sowohl aus Sicht der Betriebsführung als auch aus Sicht der Mitarbeiter – *symbolische Handlungen*. Mit „symbolischen Handlungen“ sind nicht nur bestimmte Belobigungen und „Ehrentafeln“ („Held der sozialistischen Arbeit“ u.ä.) gemeint, sondern vor allem auch konkrete rituelle und feierliche Handlungen. Seit den späten 1960er Jahren nahm in allen sozialistischen Betrieben die Zahl solcher symbolischen Handlungen zu und prägte nachhaltig die Arbeitsbeziehungen. In anderen Worten: Es gab in sozialistischen Betrieben und Institutionen immer mehr Rituale und Feiern.²¹ Gefeiert wurden nicht nur betriebliche Anlässe wie Neuzugänge von Personal und die Beendigung der Lehrzeit, Jubiläen und Pensionierungen, Prämierungen und Auszeichnungen, Planerfüllungen und die vielen Feiertage von Berufsgruppen, sondern in immer größerem Maße auch alle persönlichen Fest- und Feiertage der Mitarbeiter wie Geburt eines Kindes und Heirat, Geburtstage und die in Südosteuropa wichtigen Namenstage ebenso wie öffentliche Feiertage, seien es sozialistische oder auch christliche Festtage. Ethnologen, die aus eigener Erfahrung oder aus ihren Forschungen die Arbeitswelt jener Zeit rekonstruieren, kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass wohl selten mehr und öfter gefeiert wurde als in sozialistischen Betrieben seit den 1970er Jahren.²² Wie ist dieses fast exzessiv wirkende Feiern am Arbeitsplatz zu erklären? Drei Erklärungsansätze bieten sich an:

1. Eine teilweise Erklärung findet sich in dem Aufbau und der Durchsetzung des „Systems der sozialistischen Feiertage und Rituale“ als einem Teil der „sozialistischen Kultur und Lebensweise“ seit etwa 1970, in dem die Feiern und Rituale der Arbeitswelt einen sehr wichtigen Platz einnahmen.
2. Feiern und Rituale gewährleisteten allen Beteiligten, Vorgesetzten wie Untergebenen, jene Arbeitsbeziehungen, die angesichts der Defizite des sozialistischen Wirtschaftssystems die Kooperation der Mitarbeiter sicherten, von der die Betriebe so sehr abhängig waren. Sie schufen für Arbeitskollektive und Betriebe, in denen die Mitarbeiter oft ihr ganzes Arbeitsleben verbrachten, die notwendige Loyalität und das Vertrauen. Dies leisteten sie, obwohl die zahlreichen Feiern viel Arbeitszeit beanspruchten – und die Mitarbeiter oft viel Alkohol tranken. Alkoholismus war in sozialistischen Betrieben eines der größten Probleme.
3. Angesichts der Tatsache, dass in der sozialistischen Mangelwirtschaft alle langfristigen Konsumgüter kaum erhältlich waren, die Einkommen aber stiegen, war die Investition in die für Feiern erforderlichen Nahrungsmittel und Ge-

21 Siehe BENOVSKA-SÁBKOVÁ, Milena (2003): Pir po vreme na rabota. Vsekidnevni socialističeski praktiki [Gastmahl während der Arbeitszeit. Alltägliche sozialistische Praktiken]. In: MIF 8. Sofia, S. 145-157, NOSKOVÁ (2008), S.101-121, ROTH, Klaus (Hg.) (2008a): Feste, Feiern, Rituale im östlichen Europa. Studien zur sozialistischen und postsozialistischen Festkultur. Zürich/Berlin.

22 Vgl. BENOVSKA-SÁBKOVÁ (2003).

tränke, die zudem oft in Eigenproduktion hergestellt wurden, ökonomisch durchaus sinnvoll. Das überschüssige Geld wurde für Feiern und Geschenke „verschwendet“ – eine Art „sozialistischer *potlatch*“.

Die Tradition der Feste und Feiern am Arbeitsplatz ebte nach der Wende in den schlimmsten Zeiten der Transformationskrise etwas ab, doch schon bald fanden sich auch die neuen Privatunternehmer wieder mit den Ansprüchen ihrer Mitarbeiter konfrontiert. Auch heute wird, wie neuere betriebsethnologische Forschungen zeigen, viel gefeiert in den Betrieben, wobei hierfür einerseits die Macht der Tradition und der Erwartungen der Mitarbeiter, andererseits aber auch die Notwendigkeit der Firmen ausschlaggebend ist, sich der Loyalität und Motivation ihrer Mitarbeiter zu vergewissern: Der Chef einer Firma fühlt sich sozial verpflichtet, seinen Mitarbeitern gegenüber als spendabler „Patron“ aufzutreten;²³ in größeren Firmen nehmen die Feiern dabei heute Formen an, die traditionelle Elemente verbinden mit neuen, vor allem aus den USA stammenden Elementen von Betriebsfeiern.²⁴ Ihr oberstes Ziel ist die Pflege der Arbeitsbeziehungen und des „familialen“ Zusammenhalts der Belegschaft, wobei der Aufbau von Freundschaften oder sogar verwandtschaftlichen Beziehungen von den Vorgesetzten gefördert wird.

Heutige Privatbetriebe im postsozialistischen Südosteuropa ähneln damit in beachtlichem Maße jenen Mustern, wie sie aus Griechenland und der Türkei bekannt sind. Sie verbinden Arbeitswelt und Lebenswelt in einem Maße, wie es in Mittel- und Westeuropa seit dem 19. Jahrhundert sehr selten geworden ist – und wie es Habermas' These von der Trennung von System und Lebenswelt gründlich widerspricht.

Der abrupte Übergang von der Planwirtschaft zur Marktwirtschaft, vom sozialistischen zum kapitalistischen Betrieb hat, so können wir zusammenfassen, auf der einen Seite erhebliche Brüche und Diskontinuitäten erzeugt und Millionen von Arbeitnehmern gezwungen, neue Arbeitswelten und neue Arbeitsweisen kennen zu lernen, besonders in den zahlreichen neuen Betrieben und Organisationen aus dem westlichen Ausland. Unzählige andere Menschen sind durch die Schließung maroder und unprofitabler sozialistischer Betriebe arbeitslos geworden; für viele von ihnen war die Migration in den Westen die einzige Überlebenschance. Erschwerend hinzugekommen sind in den letzten Jahren zudem die erheblichen Anforderungen der Europäischen Union gerade im Bereich der Wirtschaft, der zunehmend scharfe globale Wettbewerb und – seit 2008 – die globale Finanz- und Wirtschaftskrise.

Bei den heutigen Betrieben zeigt sich jedoch, dass trotz der Transformation und des massiven sozio-ökonomischen Wandels der Kern der Unternehmen, die Arbeitsbeziehungen wie auch das Verhältnis zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt, er-

23 Siehe PETROVA, Ivanka (2006): „Unsere Firma ist unsere Familie“. Die Feste im kleinen bulgarischen Familienunternehmen als Schnittstelle von Arbeitswelt und Lebenswelt. In: ROTH (2006), S. 103-120.

24 Siehe DIES. (2008a): Feiern und Rituale in der postsozialistischen Arbeitswelt Bulgariens. In: ROTH (2008a), S. 123-133.

staunlich stabil geblieben ist. Auch wenn die Soziologin Tanya Chavdarova (2007, 2008) bei ihren Forschungen in bulgarischen Unternehmen vor allem in der jüngeren Generation eine langsame Zunahme funktionaler Arbeitsbeziehungen festgestellt hat, so bleiben doch für die große Mehrheit der Betriebe hochgradig informelle, oftmals intime und emotionale Arbeitsbeziehungen kennzeichnend. Und ebenso charakteristisch bleibt es, dass Arbeitswelt und Lebenswelt in einer Art und Weise miteinander verknüpft sind, die westlichen Managern und Geschäftspartnern oftmals erhebliche Probleme macht, denn sie sind – ganz im Sinne Habermas' – gewohnt, zwischen Arbeit und Privatleben eine scharfe Grenze zu ziehen.

Die Transformation hat, so können wir bald zwanzig Jahren nach der politischen Wende sagen, beides gebracht: rapiden Wandel wie auch oft überraschende Kontinuitäten, für alle Berufstätigen sowohl ein erhebliches Maß an Umlernen als auch an Weitermachen. Wenn auch viele neue Arbeitswelten entstanden sind, so scheint doch bis heute keine neue Organisations- und Arbeitskultur entstanden zu sein. Stärker als in Mittel- und Westeuropa, wo tendenziell eher das 'System' auf die Lebenswelt ausgreift und diese formt, ist in Südosteuropa zu beobachten, dass in der sozialistischen wie auch in der postsozialistischen Zeit die Lebenswelt auf die Arbeitswelt ausgreift, ja diese oftmals usurpiert.

Inwieweit diese Tatsache im europäischen und globalen Wettbewerb eine Stärke oder eine Schwäche ist – das wird die Zukunft erweisen. Für beide Möglichkeiten gibt es gute Gründe und Argumente. Auf jeden Fall haben sich die Menschen in Südosteuropa an ein hohes Maß an Flexibilität und auch an prekäre Arbeitsverhältnisse, an Migration, Arbeitslosigkeit und Mangel gewöhnen müssen. Die Netzwerke und die oben beschriebenen traditionellen Strategien der Pflege von Arbeitsbeziehungen als Vertrauensbeziehungen sind, so scheint es, für die postmoderne Situation der heutigen Arbeitswelt vielleicht gar nicht so unangemessen.

Literatur

- BENOVSKA, Milena (2004): *Social Networks, Coalitions, and Clientelism at the Workplace in Bulgaria*. In: ROTH (2004), S. 109-127.
- BENOVSKA-SÄBKOVA, Milena (2003): *Pir po vreme na rabota. Vsekidnevni socialističeski praktiki* [Gastmahl während der Arbeitszeit. Alltägliche sozialistische Praktiken]. In: MIF 8. Sofia, S. 145-157.
- (2006): *Socialism as Modernization. Observations on Bulgaria*. In: ROTH (2006), S. 25-41.
- (2007): *Friendship and Friendly Coalitions and Groups. Friendship as a Pattern of Social Relations*. In: ROTH (2007), S. 143-155.
- BIENERT, Walter/BRESS, Ludwig/KERNIG, Claus (1966): *Arbeit*. In: Sowjetsystem und demokratische Gesellschaft. Eine vergleichende Enzyklopädie (Bd. 1). Freiburg, S. 246-272.
- CHAVDAROVA, Tanya (2007): *Business Relations as Trusting Relations: The Case of Bulgarian Small Business*. In: ROTH (2007), S. 277-302.
- (2008): *Towards a Europeanisation of National Economic Cultures: Between West and East or between North and South? The case of Bulgarian Business*. In: ROTH (2008), S. 107-123.
- CONZE, Werner (1979): *Arbeit*. In: BRUNNER, Otto/CONZE, W./KOSELLEK, R. (Hgg.): Ge-

- schichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland. Stuttgart, S. 196-215.
- DOBREVA, Doroteja/WOLF, Gabriele (2004): *Arbeiten in einer landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (TKZS) in Bulgarien*. In: ROTH (2004), S. 71-90.
- GIORDANO, Christian/KOSTOVA, Dobrinka (2004): *From Local Nomenclaturists to Capitalist Entrepreneurs. Transformation and Continuity in Rural Bulgaria*. In: ROTH (2004), S. 379-396.
- (2007): *Privates Vertrauen und informelle Netzwerke: Zur Organisationskultur in Gesellschaften des öffentlichen Misstrauens. Südosteuropa im Blickpunkt*. In: ROTH (2007), S. 21-49.
- HABERMAS, Jürgen (1988): *Theorie des kommunikativen Handelns* (2 Bde., Bd. 2.). Frankfurt/M., S. 173-293.
- HIRSCHFELDER, Gunther/HUBER, Birgit (Hgg.) (2004): *Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen*. Frankfurt/M.
- HUBER, Birgit (2006): *Entgrenzung von Arbeit und Leben im Postfordismus und (Post)Sozialismus*. In: ROTH (2006), S. 121-140.
- IVANOVA, Radost (2004): *„Wir bauen für die Volksrepublik“*. *Die Jugend-Baubrigaden – eine Schule der kommunistischen Erziehung*. In: ROTH (2004), S. 59-69.
- LEDENEVA, Alena V. (1998): *Russia's Economy of Favours. Blat, Networking and Informal Exchange*. Cambridge.
- NIEDERMÜLLER, Péter (2004): *Arbeit, Identität, Klasse. Der Sozialismus als Lebensentwurf*. In: ROTH (2004), S. 23-36.
- NOSKOVÁ, Jana/POSPÍŠILOVÁ, Jana (2008): *Zwischen Arbeit und Feier: eine „Brigade der sozialistischen Arbeit“ an der Akademie der Wissenschaften*. In: ROTH (2008a), S.101-121.
- PETROV, Petăr (2004): *Sozialistische Arbeitsfeiern im Betrieb: Konzept und Umsetzung*. In: ROTH (2004), S. 147-165.
- (2006): *Lebenszufriedenheit bulgarischer Arbeitnehmer: Aussagen aus den 1980er Jahren und heutiges Erinnern*. In: ROTH (2006), S. 51-61.
- PETROVA, Ivanka (2004): *Arbeiten für ein internationales Unternehmen. Die Anpassung bulgarischer Mitarbeiter an neue Arbeitsanforderungen*. In: ROTH (2004), S. 121-433.
- (2006): *„Unsere Firma ist unsere Familie“*. *Die Feste im kleinen bulgarischen Familienunternehmen als Schnittstelle von Arbeitswelt und Lebenswelt*. In: ROTH (2006), S. 103-120.
- (2007): *Männervertrauen – Frauenvertrauen in der Arbeitswelt*. In: ROTH (2007), S. 303-316.
- (2008): *Aufbau von sozialem Kapital im sozialistischen und postsozialistischen Betriebsumfeld*. In: ROTH (2008), S. 125-139.
- (2008a): *Feiern und Rituale in der postsozialistischen Arbeitswelt Bulgariens*. In: ROTH (2008a), S. 123-133.
- RIEHL, Wilhelm H. (1861): *Die deutsche Arbeit*. Stuttgart.
- ROTH, Klaus (Hg.) (2004): *Arbeit im Sozialismus – Arbeit im Postsozialismus. Erkundungen zum Arbeitsleben im östlichen Europa*. Münster.
- (Hg.) (2006): *Arbeitswelt – Lebenswelt. Facetten einer spannungsreichen Beziehung im östlichen Europa*. Münster.
- (Hg.) (2007): *Soziale Netzwerke und soziales Vertrauen in den Transformationsländern. Ethnologische und soziologische Untersuchungen*. Zürich/Berlin.
- (Hg.) (2008): *Sozialkapital – Vertrauen – Rechtssicherheit. Postsozialistische Gesellschaften und die Europäische Union*. Zürich/Berlin.

- (Hg.) (2008a): *Feste, Feiern, Rituale im östlichen Europa. Studien zur sozialistischen und postsozialistischen Festkultur*. Zürich/Berlin.
 - (2008b): *Alltag und Festtag im sozialistischen und postsozialistischen Osteuropa*. In: ROTH (2008a), S. 11-29.
- SCHÜTZ, Alfred/LUCKMANN, Thomas (1979): *Strukturen der Lebenswelt* (Bd. 1.). Frankfurt/M.