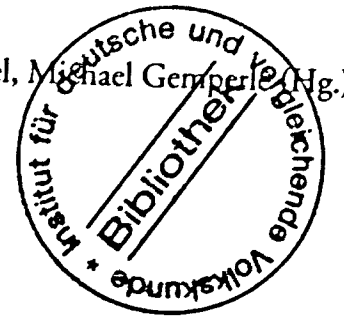


Franz Schultheis, Berthold Vogel, Michael Gemperle (Hg.)



# Ein halbes Leben

Biografische Zeugnisse  
aus einer Arbeitswelt im Umbruch

UVK Verlagsgesellschaft mbH

Mit freundlicher Unterstützung durch den Dr. Albert Bühler-Reindl-Fonds der Universität St. Gallen (Schweiz) und das Hamburger Institut für Sozialforschung.

Entstanden in Zusammenarbeit mit der Stiftung Pierre Bourdieu, St. Gallen (Schweiz).

INSTITUT FÜR DEUTSCHE UND VERGLEICHENDE VOLKSKUNDE UNIVERSITÄT MÜNCHEN	
Inventar-Nr.	Signatur-Nr.
M 12-1763	Vkf 710

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek  
 Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

ISBN 978-3-86764-244-6

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz 2010  
 Covergestaltung: Susanne Fuellhaas, Konstanz  
 Lektorat: Marit Borchering, Göttingen  
 Satz: Claudia Wild, Konstanz  
 Druck: fgb · freiburger graphische betriebe, Freiburg

UVK Verlagsgesellschaft mbH  
 Schützenstr. 24 · D-78462 Konstanz  
 Tel. 07531-9053-0 · Fax 07531-9053-98  
[www.uvk.de](http://www.uvk.de)

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort, von Franz Schultheis, Berthold Vogel und Michael Gemperle . . . . .	9
Einleitung, von Franz Schultheis, Berthold Vogel und Michael Gemperle . . . . .	11
1. Lagerarbeiterin: »Jetzt zählt nur mehr das Stück, der Mensch nicht mehr«, von Gilles Reckinger und Diana Reiners . . . . .	21
2. Buchhändlerin: »Zu einem Konzern zu gehören, spricht gegen die Buchhändler-Seele«, von Michael Gemperle . . . . .	37
3. Zimmermann: »Es gibt keine andere Wahl. Sonst müsst' ich hier abschließen«, von Constantin Wagner . . . . .	55
4. Biobäuerin: »Für mich war und ist das die normale und konventionelle Landwirtschaft«, von Ove Sutter . . . . .	71
5. Bergarbeiter: »Bis zum bitteren Ende«, von Philipp Ramos Lobato . . . . .	83
6. »Man kann nicht mehr in Ruhe arbeiten« – der Wandel der Arbeitswelt in einem ostdeutschen Industriebetrieb, von Michael Hofmann und Silke Röbenack . . . . .	95
7. Kfz-Mechaniker: »Wir Älteren haben bessere Zeiten erlebt«, von Natalie Grimm . . . . .	139
8. Arbeiterin: »Die machen uns systematisch kaputt«, von Peter Streckeisen . . . . .	157
9. Konkurrenz und Solidarität auf der Baustelle, von Alessandro Pelizzari . . . . .	171
10. Sexarbeiterin: »Preise sollen Preise sein«, von Kathrin Englert und Kathrin Schrader . . . . .	195
11. Software-Entwickler: »Das ist sehr deprimierend für die Leute, die haben nichts zu tun«, von Jörg Flecker . . . . .	211
12. Apothekerin: »Diese Wertschätzung, die ist einfach nicht mehr da«, von Anne Mühlhäußer und Franz Schultheis . . . . .	225
13. LKW-Fahrer: »Alles was sich irgendwie nicht ausgeht, das lastet auf den Schultern des Fahrers«, von Gilles Reckinger . . . . .	239
14. Reinigungskraft: »Im Vergleich zu dem, was ich unten alles gemacht habe, ist das wirklich nicht schwer hier«, von Diana Reiners . . . . .	253
15. Postbeamter: »Fast ein jeder bei uns sagt vor der Nachtschicht: »Halb fünf muss es werden in der Frühe«, von Ove Sutter . . . . .	265
16. Beamter: »Man hat schon das Gefühl, dass es eine komische Zeit ist«, von Kristina Schulz . . . . .	277

17. Neue Kräfteverhältnisse: Erziehung zwischen Bildungsauftrag, ökonomischem Druck und bürokratischer Reglementierung, von Elisabeth Timm, Andrea Lange-Vester und Christel Teiwes-Kügler . . . . . 293
18. Musikerin: »Ich habe zwei Jahre nur von der Band gelebt«, von Pascal Jurt . . . . . 397
19. Saisonarbeiter in der Weinlese: »... erstens ist es Beschäftigung und zweitens soll auch was rüber kommen dabei«, von Philipp Staab . . . . . 413
20. Lokführer: »Sonst hätte man seine Arbeit verloren«, von Annett Gröschner . . . . . 425
21. Bäckereiunternehmer: »Der Nischenplayer wird überleben«, von Thomas Eberle . . . . . 439
22. Betriebsrätin: »Als ich angefangen habe, haben wir nicht von Dienstleistungen oder Service gesprochen. Und jetzt müssen wir mit wenig Leuten Dienstleister sein und Service bieten«, von Peer Rosenthal und Margareta Steinrücke . . . . . 453
23. Fachanwalt: »Früher gab es zumindest die gemeinsame Überzeugung, dass die Rechtsnorm für alle, wenn auch nicht in gleicher, so doch in ähnlicher Art und Weise gilt und dass man sich daran auch hält«, von Erwin Single . . . . . 467
24. Friseurin: »Ich muss immer schauen, dass die nicht zu viel arbeiten ...«, von Ueli Mäder . . . . . 483
25. Grafikerin: »Weil ich überhaupt keinen Halt hatte, habe ich mir selbst einen gemacht«, von Johannes Gruber . . . . . 491
26. Künstlerin: »Ich kann sagen: Nächstes Jahr ist okay! Mehr kann ich nicht sagen«, von Ulf Wuggenig . . . . . 507
27. Verwaltungsangestellte: »Krank und behindert zu sein in dieser Gesellschaft ist schlecht«, von Constantin Wagner . . . . . 523
28. Produktionshelfer: »An so einen Punkt bin ich gekommen. Ja, ein Mensch wie ich!«, von Carsten Keller und Olaf Groh-Samberg . . . . . 539
29. Fotolithograf: »Ich bin zuständig für die Bildbearbeitung von drei Tageszeitungen, wie ein Zigeuner«, von George Waardenburg . . . . . 549
30. Betriebsärztin: »Diejenigen, die Arbeit haben, sind überlastet und gehen daran zugrunde und die andere Hälfte steht auf der Straße und hat keine«, von Margareta Steinrücke und Peer Rosenthal . . . . . 567
31. Arbeitsmarkt-Service-Berater: »Jetzt sind wir Dienstleister. Jetzt brauchen wir natürlich Ziele«, von Diana Reiners und Gilles Reckinger . . . . . 581
32. Sozialarbeiterin: »Ich habe große Bauchschmerzen, weil ich den großen Hilfebedarf sehe«, von Rolf-Dieter Hepp und Sabine Kergel . . . . . 597
33. Forschungslaborant: »Das ist wirklich reiner Fabrikbetrieb«, von Peter Streckeisen . . . . . 609

34. Mediengestalter: »... da war noch richtig Produktion, da konnte man noch richtig was sehen...«, von Tatjana Freytag . . . . . 623
  35. Vermessungsingenieur: »Da habe ich schlaflose Nächte ...«, von Wolfgang Pauls . . . . . 637
  36. MitarbeiterInnenvertreterin: »... die Bodenhaftung verloren ...«, von Franz Schultheis . . . . . 647
  37. »Ja das kostet aber Geld. Der Umbau und die Neuordnung des Gesundheitssektors«, von Ullrich Bauer und Uwe Bittlingmayer . . . . . 665
- Rückblicke – Zwischenbilanzen – Ausblicke, von Franz Schultheis, Berthold Vogel und Michael Gemperle . . . . . 731
- Das Forschungsteam . . . . . 753

Krankenhaus unattraktiver. Ein stetig wachsender Anteil unter der Ärztinnen und Ärzten migriert in das benachbarte Ausland, trotz steigender Nachfrage in den deutschen Kliniken. Gründe hierfür stellen die geringe Bezahlung und der zunehmende Druck der Arbeitsbelastung dar. Die pflegerische Tätigkeit wird zum einen abgewertet, wofür der generelle Stellenabbau einen Indikator bildet, trotz aller Bemühen darum, der Pflege immer mehr ärztliche Aufgaben zu übertragen und sie damit symbolisch aufzuwerten. Zum anderen nimmt die Fluktuation unter den Beschäftigten im Pflegebereich zu und die Verbleibedauer im Beruf kontinuierlich ab. Hierzu kommen die Effekte einer veränderten Versorgungsorganisation: der quantitative und qualitativer Stellenabbau, die ansteigende Fluktuation unter den Beschäftigten, häufigere Arbeitsunfälle, die zunehmende Arbeitsverdichtung sowie vermehrt psychische Belastungen und eine ansteigende *Burn-out-Rate*. Entsprechende Entwicklungen galten bisher nur als US-amerikanisches Phänomen, sie stellen mittlerweile aber auch in Deutschland eine gut sichtbare Folge voranschreitender Rationalisierungstendenzen dar (so auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen in seinem Gutachten zum Jahr 2005: Koordination und Qualität im Gesundheitswesen. Gutachten. Baden-Baden: Nomos, 2005, S. 321, Ziffer 410). Nach Ergebnissen eines Forschungsreviews des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen verweisen die Ergebnisse internationaler Untersuchungen zur Qualität der Krankenhausversorgung (deutsche Studien existieren bislang nicht) mehrheitlich auf den engen Zusammenhang zwischen der Personalausstattung und dem Grad der Versorgungsqualität. Vor allem die Tendenz zur Ausdünnung der Personaldecke führt demnach häufiger zu Qualitätsverlusten (Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen, 2006, Arbeitspapier: Zusammenhang zwischen Pflegekapazität und Ergebnisqualität in der stationären Versorgung. Eine systematische Übersicht. Köln).

- 11 Alex Demirovic, 2004, Der Zeitkern der Wahrheit: Zur Forschungslogik kritischer Gesellschaftstheorie. in: Joachim Beerhorst, Alex Demirovic, Michael Guggemos (Hg.), Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 475–499, 482.

## Von und mit Franz Schultheis, Berthold Vogel und Michael Gemperle

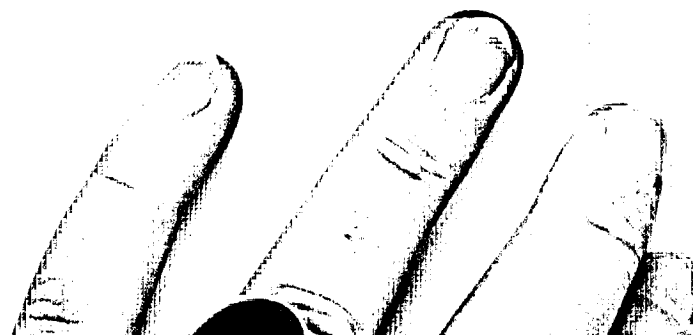
Nach dem Gang durch eine Galerie an Porträts von Menschen in unterschiedlichsten Arbeitswelten gilt es nun, ein vorläufiges Resümee zu ziehen. Vorläufig, weil sich die vorliegende Studie, wie eingangs erwähnt, als Teil eines längerfristigen Forschungszusammenhangs versteht. Vorläufig aber auch, weil sich die Befunde unserer qualitativen Diagnosen der Transformationen verschiedener Berufswelten

nicht einfach auf einen Nenner, geschweige denn einen »einfachen Nenner«, bringen lassen. Das Leitmotiv des in diesem Band dokumentierten Forschungsprozesses waren die paradoxen Effekte des Wandels der Arbeitswelt. Die Analyse der Vielgestaltigkeit der Entwicklungen stand im Mittelpunkt, nicht jedoch Globaldiagnosen sozialen Wandels. Daher bot es sich an, die Gesprächsform, die das Buch prägt, auch abschließend zur Anwendung zu bringen. Mit Thomas Kleinspehn von Radio Bremen haben wir in einem offenen Gespräch nochmals die Intentionen, erkenntnistheoretischen Orientierungen, Forschungsme-

## Rückblicke – Zwischenbilanzen – Ausblicke

thoden und praktischen Arbeitsweisen unserer Forschergruppe rekapituliert. Zugleich versuchen wir im Vorlauf zu dem im Anschluss dokumentierten Gespräch aber auch, zentrale soziologische Stichworte zu benennen, die in den verschiedenen Porträts mit Blick auf die Entwicklungsdynamik der Arbeitswelt angesprochen werden. Hierfür kommen wir noch einmal auf das Leitmotiv der Paradoxien und zahlreichen Uneindeutigkeiten des Wandels der Arbeitswelt zurück.

Stellt man sich die in diesem soziologischen Lesebuch präsentierten konkreten Arbeitswelten und Berufsfelder bildlich vor, so drängt sich tatsächlich der Eindruck eines bunten Flickenteppichs oder Patchworks auf. Neben Erwerbstätigen aus dem Agrarsektor äußern sich Beschäftigte aus dem industriellen Sektor, dem Hightech-Bereich, dem Baugewerbe bis hin zu Angestellten aus dem Bankenwesen und aus verschiedenen privaten und öffentlichen Diensten. Es gab Gespräche mit Arbeitnehmern aus absteigenden Branchen wie dem Bergbau oder der Landwirtschaft, aber auch Gespräche, die in aufstrebenden Wirtschaftssektoren wie der Logistik, der Informatik oder der pharmazeutischen Industrie geführt wurden. Die einen berichten von der Regulierungswut des Managements in der Automobilindustrie und seinen verunsichernden Konsequenzen, die anderen von den wohlthuenden Wirkungen moderner Betriebsführung in der Arbeitswelt einer Buchhandelskette gegenüber dem traditionellen »Buchlädeli«. Man hört viele Stimmen, die sich über den wachsenden Konkurrenzdruck etwa im Bäckereiwesen oder im Einzelhandel beklagen und hier eine zentrale Ursache zunehmender Intensivierung und Erschwerung von Arbeit sehen. Andere beklagen einen Stillstand ihrer Karri-



ere und wünschen sich neue Herausforderungen. Der Postbeamte Herr G. nimmt ein zeitraubendes Berufspendeln in Kauf für eine Arbeit, die er als reinen Broterwerb definiert und neben der er seine eigentliche Erfüllung im Handwerk des Bildhauers sucht, während die Musikerin, die seit vielen Jahren eine wechselvolle Karriere als mehr oder minder »freie« Künstlerin pflegt, sich eigentlich eine Festanstellung »irgendwo« wünscht. Der Gymnasiallehrer spricht fast verschämt von seiner privilegierten materiellen Situation, kritisiert jedoch sehr nachdrücklich Formen des Statusverlustes, der Einbuße an Autonomie und zunehmende soziale Regulierungen und Kontrollen, während Herr W. nach dem Verlust eines festen Arbeitsplatzes als Hilfe bei der Weinlese um sein materielles Überleben kämpft und sich trotzdem durchaus frohen Mutes als Überlebenskünstler erweist. Die Produktionsarbeiterin in der pharmazeutischen Industrie berichtet von den entlastenden Wirkungen technischer Produktionsverbesserungen, beklagt sich aber im gleichen Satz über die im Gegenprozess hinzukommenden neuen Belastungen durch erhöhte Verantwortung. Die selbstständige Apothekerin erzählt von der Expansion ihres Geschäfts und beklagt dabei die hiermit einhergehenden Mehrbelastungen, während der Lastwagenfahrer geradezu in die Selbstständigkeit gezwungen wurde und dann ähnliche Belastungen, aber unter verkehrten Vorzeichen, erfährt. Die zugewanderte Reinigungskraft hat dem gegenüber anscheinend nichts zu klagen und erinnert sich dankbar an alle noch so undankbaren Arbeitsverhältnisse, während ihr männliches Pendant seinen gesamten Erfahrungsbericht wie eine fundamentale Anklage an sein Schicksal formuliert. Die Friseurin in ihrem gut gehenden Geschäft betätigt sich als vorbildliche Arbeitgeberin für ihre jungen Schutzbefohlenen und entwickelt einen Lebensstil, der durchaus dem der gut gestellten Kundinnen und Kunden entspricht, während die Angestellte einer Wohlfahrtseinrichtung sich mehr und mehr durch die Spielregeln der Konkurrenz daran gehindert sieht, sich um das Wohlergehen ihrer Klientel effektiv kümmern zu können.

Diese Vielfalt von Erfahrungen lässt sich natürlich nicht auf einen einzigen Begriff bringen. Dennoch kommen in den Schilderungen der Befragten analoge Veränderungen zum Ausdruck. Man hat den Eindruck, dass sie von gleichartigen Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich berichten und von einem ähnlichen gesellschaftlich-politischen und wirtschaftlichen Umfeld. Sie scheinen den ungleichen und ungleichzeitigen Erfahrungen, über die berichtet wird, eine Gleichzeitigkeit zu verleihen.

In den Schilderungen praktisch aller Befragten ist die Tendenz zur Intensivierung der Arbeit sehr präsent. Immer wieder wird davon berichtet, wie die Dichte der Arbeit zugenommen hat. Viele der hier dargestellten Arbeitswelten scheinen sich in den letzten ein bis zwei Jahrzehnten nach dem Prinzip »mit weniger Personal mehr produzieren« entwickelt zu haben. Sicherlich geht ein erheblicher Teil der Steigerungen der »Produktivität« in dieser Zeit auf technische Innovationen zurück. Diese werden aber auch oft mit Neuerungen in der Arbeitsorganisation und einer Erhöhung des Arbeitseinsatzes verknüpft.

Eine Arbeiterin bei der Ampullenkontrolle berichtet davon, wie sich auf solchem Wege die Arbeitsabläufe derart konzentriert haben, dass Unterbrechungen der Arbeit gar nicht mehr vorkommen, und dass das Arbeitspensum nun »egal wie« innerhalb der Arbeitszeit absolviert werden muss und dadurch zum »Stress pur« avanciert ist, der »an die Substanz« geht. Bei allen Befragten hat man den Eindruck, dass sie gerne arbeiten und auch gerne bereit sind, sich zu engagieren, um ihre Arbeit besser und produktiver zu machen. In nicht wenigen Bereichen scheint der abverlangte Arbeitseinsatz aber derart zugenommen zu haben, dass die Intensivierung zu einer Quelle

des Leidens geworden ist. Immer seltener scheint die bezahlte Arbeitszeit ausreichend Pausen und Arbeitsunterbrechungen zu bieten und oft muss ein Teil der Arbeit »nach der eigentlichen Arbeit« erledigt werden. Mit Blick auf die gesamtgesellschaftliche Beschäftigungslage problematisiert die befragte Betriebsärztin die damit einhergehende Konzentration von Arbeit bei Wenigen, wenn sie feststellt, dass die einen »überlastet sind und daran zugrunde gehen und die andere Hälfte auf der Straße steht«.

Die Wahrnehmung und der Umgang mit dem eigenen Arbeitseinsatz können jedoch unterschiedliche Formen annehmen. Entscheidend hierfür scheint zu sein, welche Bedeutung den materiellen und symbolischen Gratifikationen zugeschrieben wird, die man dafür bekommt oder zu bekommen glaubt. Dies sehen wir nicht zuletzt bei denjenigen Befragten, die in den vergangenen Jahren einen beruflichen Aufstieg erlebt haben und insofern von den jüngeren Veränderungen profitiert zu haben scheinen. Das ist der Fall bei der Buchhändlerin, die ihre Führungsposition ausgebaut hat und paradoxerweise meint, sie würde eigentlich gerne »ohne Druck« arbeiten, ihr nach eigener Aussage der Termindruck aber letztlich eher entgegenkomme. Auch dem zugewanderten Bauarbeiter, der in der Schweiz am liebsten 200 Tage am Stück arbeitet, sogar an Weihnachten und Ostern wie er sagt, wird die Arbeitslast nicht zu viel, solange die Bezahlung stimmt und er genug Geld an die Familie in der Heimat senden kann. Es trifft ebenfalls, in anderer Variation des gleichen Themas, auf den Arbeitsrechtsanwalt zu, dessen Kanzlei durch die Zunahme der Nachfrage nach juristischem Beistand in Arbeitskonflikten floriert und der nicht ganz ohne zu kokettieren davon berichtet, dass er »60, 70 Stunden in der Woche« arbeite und es nicht mehr wage, sein Handy nachts und in den Ferien auszuschalten. Besonders deutlich zeigt sich diese Identifikation von realen oder vermeintlichen Aufsteigern mit arbeitsintensiven Verhältnissen in unserem Sample aber beim Pflegedirektor, der – getragen von der Ökonomisierung des Gesundheitsbereiches – zum ernststen Widersacher von Ärzten avanciert ist. Er stellt fast schon selbstzufrieden fest, dass er einen »24-Stunden Job, 365 Tage im Jahr« habe, sich in seinem Kopf »immer etwas bewege« und seine Arbeit »zum Teil sehr, sehr anstrengend« sei.

Im Gegensatz zu diesen vermeintlichen Gewinnern der arbeitsweltlichen Entwicklungen, welche die Intensivierung ihrer Arbeit weniger als Problem, sondern allenfalls als notwendige Begleiterscheinung identifizieren, stehen Befragte, bei denen die Vergrößerung des Arbeitseinsatzes eher mit einer Abnahme der dafür erhaltenen Gratifikationen einhergegangen ist. Angesichts der in vielen Bereichen seit etlichen Jahren festzustellenden negativen Lohnentwicklung ist diese Tendenz zur Entwertung von Arbeit offenkundig. Ein analoger Prozess scheint sich auch auf symbolischer Ebene abzuspielen. Hier ist Intensivierung der Arbeit oft Synonym für einen Wertverlust derselben. Das zeigt sich beim ehemaligen Fernfahrer: Er legt davon Zeugnis ab, wie es in den letzten Jahren seiner Tätigkeit zu einer massiven Zuspitzung des Termindrucks und einem Anstieg der Arbeitsanforderungen bei gleichzeitigem Verlust sozialer Anerkennung seines Berufs gekommen ist und er letztlich dadurch dazu gebracht wurde, mit 57 Jahren aus diesem Tätigkeitsfeld auszusteigen. Von fehlender Anerkennung für seine Arbeit erzählt der stark leistungs- und qualitätsorientierte Polygraf, der seit 45 Jahren im selben Betrieb tätig ist und sich über die mangelnde Wertschätzung seitens der Betriebsleitung beklagt. In negativem Ton von ihren erhöhten Arbeitseinsatz spricht auch die selbstständige Apothekerin, die angibt »locker 60 Stunden« zu arbeiten und »mit dem Kopf immer in der Apotheke« zu sein, um dann ernüchtert festzustellen, dass »diese Wertschätzung nicht mehr da ist«. Bei diesen Befragten, die in unserem Sample eher

überwiegen, scheint der Widerspruch zwischen dem gestiegenen Arbeitseinsatz und den gleichzeitig stagnierenden oder gar sinkenden materiellen und symbolischen Gratifikationen bereits eine Leidensschwelle überschritten zu haben.

Aufgeworfen wird dadurch die Frage nach dem Wert der Arbeit. Entlang vieler Gespräche wird deutlich, dass im Zuge der Entwicklungen der letzten Jahre bestimmte Bereiche der Arbeitswelt eine Entwertung erfahren, die sich nicht nur in einem sinkenden Anteil an der gesamten Lohnsumme niederschlägt, sondern auch in der Anerkennung von Arbeit als »Profession«. Unser Panorama leistet einen Überblick über die Umwertungen zwischen und innerhalb verschiedener Beschäftigungsbereiche. Die Erfahrungen der Befragten scheinen vor allem auf Aufstieg und Vormachtstellung der Finanzbranche zu verweisen, deren Funktionslogiken sich in vielen Bereichen durchzusetzen scheinen. Die vorliegenden Interviews zeigen, dass in materieller und symbolischer Hinsicht eine besonders starke Entwertung der Erwerbsarbeit gerade in den Bereichen erfolgt ist, in denen die Beschäftigten ein von der privatwirtschaftlichen Logik relativ unabhängiges Ansehen hatten. Vor allem im öffentlichen Dienst scheint der Einzug marktwirtschaftlicher Prinzipien zu einem Prozess geführt zu haben, der als »Entzauberung« eines Engagements für die öffentliche Sache beschrieben werden kann. »Entzauberung« ist hier ein wichtiges Stichwort, denn in einer Vielzahl der präsentierten biografischen Rekonstruktionen zeichnet sich die Erfahrung einer sukzessiven Erosion anfänglicher Hoffnungen, Erwartungen und Ziele der gewählten beruflichen Laufbahn ab. Am Anfang standen hier in der Regel das Gefühl einer Berufung und mehr oder minder klare professionelle Erwartungen. Doch diese Erwartungen wurden abgekühlt und durchliefen nicht selten eine Spirale der Enttäuschung. Das könnte leichtfertig als Begleiterscheinungen eines Reife- bzw. Alterungsprozesses abgetan werden, bei dem der jugendliche Idealismus allmählich einem Realitätsprinzip weicht. In soziologischer Perspektive ist jedoch zunächst zu fragen, welche gesellschaftlichen Transformationen in Form von strukturellen Veränderungen der beruflichen Rahmenbedingungen diese Erfahrungen prägen oder zumindest begleiten.

Bei den Mitarbeitern wohlfahrtsstaatlicher Institutionen wird z. B. deutlich, wie sehr Veränderungen dieses beruflichen Kontextes dazu führen können, dass ein unter anderen Voraussetzungen gewählter Beruf als nicht mehr zeitgemäß bzw. inadäquat erscheint. So hat etwa die Sozialarbeiterin mit der Erfahrung zu kämpfen, dass ihr ursprüngliches Mandat unter den erneuerten und stark bürokratisch regulierten Arbeitsbedingungen gar nicht mehr zu erfüllen ist und auch die Angestellte einer Sozialverwaltung erfährt, dass die neuen Spielregeln mehr den Prinzipien des Wettbewerbs denn jenen der Solidarität folgen, welchen sie sich von Beginn an verpflichtet fühlte. Gleiches gilt für den Angestellten in der Arbeitsverwaltung, dem es unter veränderten Arbeitsbedingungen immer schwerer fällt, seine Auffassung von Betreuung, Sorge und Unterstützung umzusetzen. Diese allmähliche Erosion ursprünglicher berufsbezogener Ziele und Motivationen, die stets ein hohes persönliches Engagement begründeten, durchzieht auch die meisten Erfahrungsberichte aus dem Gesundheitsbereich, wo angesichts einer zunehmenden Bedeutung ökonomischer, managerialer und buchhalterischer Prinzipien und Praktiken der charismatische Zauber anfänglicher berufsethischer und -ständischer Überzeugungen und Dispositionen verblasst. Besonders ausgeprägt ist diese berufsethische Entzauberung bei denjenigen, die im Bildungs- und Ausbildungssystem tätig sind. Sie kommen in dieser Publikation ausführlich zu Wort. Aus den vorliegenden Wortmeldungen geht immer wieder sehr eindrücklich hervor, wie

stark spezifische idealistische Berufsvorstellungen, weltanschauliche Motive und politisches Engagement bei der Entscheidung für eine pädagogische Tätigkeit weichenstellend war. Während man gegenwärtig im Thema »Burn-out« gerade mit Blick auf die Erziehungsberufe eine zeittypisches Syndrom von Pathologien der beruflichen Alltagswelt sieht, erinnern die in diesem Band versammelten Berichte eher an das Konzept des »cooling out« des amerikanischen Soziologen Erving Goffman. Schrittweise verfällt hier berufliches Engagement mit »Leib und Seele« – ein Engagement, das nicht zuletzt davon lebte, ein Tätigkeitsfeld jenseits der profitorientierten, monetären Logik zu besetzen.

Innerhalb der Berufsfelder und Branchen kommt es zu Verschiebungen und Neuausrichtungen. Nicht nur die materielle Seite der Erwerbsarbeit verändert sich, auch die normativen und wertbezogenen Aspekte des Arbeitslebens sind im Umbruch und Gegenstand zahlreicher Klassifikationskämpfe. Die beschriebenen Prozesse der Entzauberung des ursprünglichen Berufsbildes, die im Übrigen die gängige These einer wachsenden Subjektivierung von Arbeit, im Sinne einer Zunahme der Identifikation mit ihr, deutlich relativieren, scheinen auch mit der Veränderung der gesellschaftlichen Anerkennung und Achtung einherzugehen. Da wir in unserer Studie aus forschungsstrategischen Gründen ausschließlich Erwerbspersonen berücksichtigt haben, die bereits über einen langfristigen Zeitraum ihrer Erwerbsbiografie in einem spezifischen Berufsfeld tätig sind, können wir solche langfristigen strukturellen und normativen Verschiebungen von der Berufswahl bis zur aktuellen Erfahrung im Beruf gut nachvollziehen.

Zum Vorschein kommen diese Um- und Neuwertungen innerhalb der Arbeitswelt nicht zuletzt im Empfinden, das in manchen der hier dargestellten Zeugnisse zum Ausdruck kommt. So erfüllt für einige unsere Interviewpartner die Arbeit nicht mehr ihren Bestimmungszweck und ist insofern zunehmend ihres Inhalts beraubt. Ein Beispiel für dieses Gefühl der »Entkernung« ist die von dem selbstständigen Zimmermann berichtete Erfahrung, er sei immer weniger imstande, das von ihm verfolgte klassische handwerkliche Berufsbild in die Praxis umzusetzen. Nicht mehr Holz, sondern Papier prägt mehr und mehr seinen Arbeitsalltag. Der Schreibtisch und nicht die handwerklichen Fertigkeit steht im Mittelpunkt. Die Apothekerin berichtet ähnlich, dass das herkömmliche Bild des die Patienten beratenden und sie persönlich betreuenden Gesundheitspezialisten zunehmend den Sachzwängen eines immer komplexer werdenden Betriebs und seinen bürokratischen Erfordernissen zum Opfer fällt. Die Betriebsamkeit richtet sich zudem in steigendem Maße darauf, dass unterschiedlichste Produkte, vom Hygieneartikel bis zur Kosmetik, die Regale und Schaufenster ihrer Apotheke belagern, ganz wie Symbole einer zunehmenden Zweckverlagerung und auch Banalisierung ihres ursprünglich angestrebten Berufsbildes. Im Forschungslabor nimmt sich ein solcher Prozess wiederum ganz anders aus: Ursprünglich als »Herumtüteln« und somit kreative Praxis wahrgenommen, wandelt sich die dortige Arbeit unter den Prämissen von Effizienzsteigerung, Mechanisierung und Rationalisierung mehr und mehr zu einem standardisierten Routinebetrieb. Diese Erfahrung teilt auch die Grafikerin, wenn sie feststellt, dass sie sich durch die Nachfrage nach Standardprodukten und mangelnde kreative Herausforderungen hinsichtlich ihrer ursprünglichen Erwartungen an ihren Beruf deutlich unterfordert sieht. Beim Bäckereimeister, der ein betriebswirtschaftliches Hochschulstudium absolviert hat, ist der hohe Anteil an Managementaufgaben im beruflichen Alltag offensichtlich weniger mit kognitiven Dissonanzen verbunden wie in den vorausgehenden Fällen, aber auch er

lässt immer wieder zwischen den Zeilen anklingen, wie sehr sich die jetzige berufliche Praxis vom eigentlichen Kernbereich seines Metiers entfernt hat.

Symptome einer zunehmenden Verschiebung der Berufsprofile zeigen sich auch bei den Angestellten wohlfahrtsstaatlicher Institutionen, in denen »sachfremde« und im Prinzip unvereinbare Aufgaben und Tätigkeiten immer mehr um sich greifen und einen Großteil der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit zu entfremden scheinen. Diese Erfahrung wird ebenfalls im Gesundheitsbereich durchgängig geäußert und ist hier schwer mit dem eigentlichen Berufsethos des Helfens und Sorgens zu vereinbaren. Eine Krankenpflegerin berichtet davon, dass sie nach mehr als drei Jahrzehnten ihren Beruf verließ, weil sie die neu eingeführten ökonomischen Maßstäbe mit ihrer »Verantwortung« für die Patienten nicht in Einklang bringen konnte. Durchaus vergleichbare Erfahrungen werden im industriellen Sektor gemacht, wenn ein Facharbeiter darüber klagt, dass die Kluft zwischen den eigenen Ansprüchen an die Qualität der Arbeit und den von oben gestellten Anforderungen permanenter Veränderung kaum mehr zu überbrücken ist. Auch der Polygraf hält angesichts einer stetig weitergehenden Rationalisierung von Arbeitsabläufen immer noch an den mit seinem Berufsbild verbundenen klassischen handwerklichen Fertigkeiten und Kompetenzen fest, auch wenn diese in seinem Alltag zunehmend weniger anerkannt und geschätzt werden.

Es scheint ganz so, als ob die Umgestaltung von Arbeitsprozessen, die in modernen kapitalistischen Gesellschaften ein unentbehrlicher Bestandteil der Entwicklung der Arbeitswelt ist, in den vergangenen Jahren mit einer verstärkten Durchsetzung von Kriterien einhergegangen ist, die mit dem Handel, dem Verkauf, dem Absetzen des hergestellten Guts zusammenhängen. Das Gefühl der »Entkernung« der Arbeit scheint insofern Ausdruck davon zu sein, dass die handwerklichen, qualitätsbezogenen, ethischen und anderen Kriterien im Arbeitsprozess in steigendem Maße von betriebswirtschaftlichen und kommerziellen Logiken zurückgedrängt werden. Die Essenz der Arbeit scheint mehr und mehr in ihrer Effizienz hinsichtlich des zu erwirtschaftenden Profits zu liegen.

In gängigen Zeit- und Gesellschaftsdiagnosen wird in diesem Zusammenhang von einem Prozess der Ökonomisierung gesprochen, also der »Kolonialisierung« aller arbeits- und lebensweltlichen Zusammenhänge durch die kapitalistische Markt- und Konkurrenzgesellschaft. Inwiefern mit dem Bedeutungszuwachs der betriebswirtschaftlichen Logik die Erfahrung eines Verlusts an Achtung und Anerkennung einhergeht, zeigt sich gerade auch in Bereichen, in denen bis vor wenigen Jahren ein Arbeitsverständnis dominierte, das sich gegenüber marktwirtschaftlichen Prinzipien und rein monetärer Logik als »fremd«, wenn nicht sogar als unvereinbar verstand. Die Gespräche mit Beschäftigten im Gesundheitswesen oder im Bildungsbereich führen dies prägnant vor Augen. Hier wird immer wieder ein deutliches Unbehagen mit einer rasch voranschreitenden Vermarktlichung von bisher als marktfremd angesehenen Gütern wie Gesundheit und Bildung artikuliert. Diese Veränderungen tragen den Charakter einer Managerialisierung spezifischer Arbeitswelten. Dieser neue Geist des Managements zeigt sich beispielsweise in der Forderung, dass Schulen, Krankenhäuser, Universitäten oder Kindergärten den Status eines »Unternehmens« haben oder haben sollten. Diese Forderung hat ebenso an Selbstverständlichkeit und Legitimität gewonnen, wie sie auch vehement abgelehnt wird. Ob sich eine solche Ideologie des Marktes mit Blick auf öffentliche Dienstleistungen generell durchsetzen wird, scheint fraglich. Angesichts lee-

rer staatlicher und kommunaler Kassen steigt allerdings die Wahrscheinlichkeit, dass ebendiese öffentlichen Aufgaben sich nach und nach zu marktorientierten Tätigkeiten entwickeln.

Die Ökonomisierung der Arbeitswelt umfasst auch eine Neubestimmung der Stabilität, Verbindlichkeit und Sicherheit von Beschäftigung. Aus der sozialwissenschaftlichen Arbeitsweltforschung ist die starke Tendenz zur Ausdehnung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse bekannt. Bei unseren Gesprächspartnern, die sich durch eine besonders lange und häufig auch statusstabile Zugehörigkeit zu ihrem Beschäftigungsfeld auszeichnen, wäre das nicht unbedingt zu erwarten. Die meisten Arbeitsverhältnisse, die in dieser Studie zum Thema werden, zählen im Prinzip zur Kategorie der zwar geringer werdenden, aber doch weiterhin bestehenden »typischen« Arbeitsverhältnisse. Sie charakterisieren sich durch ihre relative Stabilität. Die Tendenz zur Prekarisierung der aktuellen Arbeitswelt spielt in den Interviews aber in dem Moment eine wichtige Rolle, wenn die Befragten über ihre (jüngeren) Kollegen sprechen. So berichtet etwa der Arbeiter in der Automobilindustrie von der zunehmenden Zahl an Leiharbeitern in den Werkhallen. Auch im Versandhandel stellt sich dieses Problem, wie zu lesen war, und im Baugewerbe ist diese Entwicklung, wie eindrücklich geschildert wurde, schon weit voran geschritten. Selbst im öffentlichen Dienst kennt man Tendenzen einer Prekarisierung der Erwerbsarbeit, wie uns der Angestellte eines Arbeitsamtes, der Postbeamte aus dem Osten Österreichs oder die Berliner Sozialarbeiterin berichten.

Wenn unsere Gesprächspartner über Prekarität reden, dann sprechen sie allerdings nicht nur über andere. Sie selbst bekommen in ihrem betrieblichen Alltag immer wieder die neue Brüchigkeit und Unverbindlichkeit des Arbeitslebens zu spüren. Eine Reaktionsweise auf diese Entwicklung lässt sich durchaus als Fluchtverhalten beschreiben – die Flucht in den Ruhestand, soweit es das eigene Alter und die entsprechenden Arbeitsmarktregulierungen erlauben. Einige machen keinen Hehl daraus, dass sie möglichst früh und mit möglichst geringem Schaden in Rente gehen möchten. Sie bekennen, die Zeit zum Renteneintritt in einer Art des inneren Exils zu »überleben« – ohne große Erwartungen an die Arbeitswelt. An eine Veränderung ihres Arbeitsumfeldes zur Verbesserung ihrer Situation scheinen diese Befragten kaum noch zu glauben. Diese Haltung der Selbstbescheidung ist eine Konsequenz der Ausbreitung prekärer Beschäftigungsformen und ihrer disziplinierenden Wirkungen.

In einem engen Zusammenhang zur Prekarisierungsdynamik steht die Auflösung kollektiver Arbeitszusammenhänge. Wir sehen hier das Resultat der Betriebspolitiken der vergangenen Jahre, die zu Maßnahmen wie Umstrukturierungen, Fusionen, Abspaltungen und Auslagerungen greifen, die – wie wir vom Fachanwalt für Arbeit erfahren konnten – nicht nur wiederkehrende »Selbstläufer« sind, sondern auch in immer kürzeren Abständen erfolgen. Diese Reorganisationen haben zu einer mehrfachen Teilung der Mitarbeiterschaft und einer wachsenden Kluft zwischen den Stammarbeitern und den Leiharbeitern geführt, wie der Mitarbeiter eines Automobilkonzerns berichtet. Diese betrifft nicht nur die Arbeitsplatz(un)sicherheit, sondern auch den Lohn: Es werden drei verschiedene Tarife für die gleiche Arbeit bezahlt, was unter den Beschäftigten für »böses Blut« sorgt. Der Postbeamte im Briefverteilzentrum erzählt, dass sich angesichts der Machtlosigkeit der Gewerkschaften alle Beschäftigten am Leitmotiv »Hauptsache, man hat eine Arbeit« orientieren würden. Ähnlich berichtet die Lageristin eines Versandkonzerns: Das Achtel der Belegschaft, das als Leiharbeiter angestellt sei, würde beim nächsten Nachfrageeinbruch sicherlich »als erste nach Hause geschickt«, zudem sei eine Entsolidarisierung gut spürbar.



Schließlich spricht die befragte Grafikerin davon, dass sie sich bei der Arbeit »extrem auf die Arbeit selbst« konzentrieren müsse, weil an ihrer Arbeitsstätte »desolate Zustände« herrschten und die Arbeitsorganisation »chaotisch, ohne Plan« sei. Viele Interviews scheinen ein schwindendes Niveau an arbeitsweltlicher Vergemeinschaftung und Solidarität widerzuspiegeln.

Umso stärker sieht sich jeder Einzelne mit den an ihn gerichteten normativen Anforderungen an Kompetenz und Effizienz konfrontiert. Die von ihm geforderten Anpassungsleistungen werden im vorherrschenden politisch-medialen Diskurs über Arbeit mit dem eingängigen Konzept des *lifelong learning* auf eine kurze und bündige Formel gebracht. Während man hierunter in der Regel aber eher eine normative Anforderung an den marktfähigen Arbeitnehmer sieht, lebenslang an seinem eigenen »Humankapital« zu arbeiten, es zu reproduzieren oder besser noch ständig zu vergrößern und zu verbessern, kommt diese Vorstellung in unseren arbeitsweltlichen Zeugnissen weniger als bewusste karrierestrategische Investition unter eigener Regie, denn als notwendige Anpassung an neue Herausforderungen und Zwänge der Arbeitswelt zur Sprache. Diese reichen von den in fast allen Berufswelten deutlich spürbaren Erfordernissen an technischen Kenntnissen im Umgang mit Informatik und neuen Kommunikationstechnologien, wie sie z. B. aus der Bankenwelt zu vernehmen sind, über den Erwerb von mehr und mehr unumgänglichen Managementkompetenzen im medizinischen Bereich bis hin zum enormen Druck der auf vielen der hier zu Wort kommenden Migranten lastet, sich die Sprache des jeweiligen Gastlandes möglichst schnell anzueignen oder sich in einer Arbeitswelt zurechtzufinden, die durch permanente Umstrukturierungen und Umbenennungen ständig ihr Gesicht wandelt.

Auf bemerkenswerte Weise schildern alle unsere Gesprächspartner, wie viel Energie es erfordert, sich in einem veränderten arbeitsgesellschaftlichen Kontext zu behaupten. Der Kampf um den eigenen Status, die Realisierung beruflicher Ansprüche, deren gesellschaftliche Anerkennung, aber auch die Bewahrung eines Rests von Freiheit gegenüber der eigenen Arbeit strengt an, erfordert eine ständige Anspannung und zehrt auf. Dieser Spur, die unsere Interviewpartnerinnen und Interviewpartner uns auf immer sehr eindrucksvolle Weise gezeigt haben, wollen und werden wir weiter nachgehen. Die vorliegenden Forschungsergebnisse verpflichten uns dazu. Der bestehende kollektive Forschungszusammenhang ermöglicht es uns, wie nachfolgend in einer abschließenden Gesprächsrunde zwecks Rekapitulation und Zwischenbilanz zum Ausdruck gebracht.

## Ein gemeinsames Resümee

Am 19. Februar 2010 fand im Hamburger Institut für Sozialforschung das nachfolgend dokumentierte Gespräch rund um die Entstehung des vorliegenden Bandes statt.

**Thomas Kleinspehn** – Vielleicht beginnen wir einmal mit der Vorgeschichte Ihres Projektes »Ein halbes Leben«. Es handelt sich um mehrere Projekte, die für Sie zusammengehören. Könnten Sie vielleicht nochmals kurz rekapitulieren, wo eigentlich der Beginn ist. Im Grunde geht das für mich auf Bourdieu zurück, genauer auf dessen Werk »Das Elend der Welt«. Und Sie hatten die Idee, es dann nach Deutschland zu holen.

**Franz Schultheis** – Ja, es ist tatsächlich so, dass am Anfang eine Übersetzung von Pierre Bour-

dieus »La misère du monde« ins Deutsche stand, mit einer Gruppe von Soziologen in Konstanz bewerkstelligt für eine Publikation beim dortigen Universitätsverlag. Aus der Arbeit an der Übersetzung entstand dann die Idee, solch eine Studie auch für den deutschen Kontext zu machen, weil diese Art Gesellschaftsdiagnose uns sehr wichtig erschien, auch politisch wichtig. Dann wurde ein Projekt erarbeitet und ausformuliert, das schließlich bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft mit Erfolg eingereicht wurde und zum Schluss in ein Buch mit dem Titel: »Gesellschaft mit begrenzter Haftung« mündete. Daran waren damals schon rund 30 Soziologen und Soziologinnen aus ganz Deutschland beteiligt. Da machten wir auch unsere ersten Erfahrungen mit dieser Art kollektivem Arbeiten, zu dem dann die Kollegen gleich noch etwas erzählen werden. Und wir hatten damals schon im Gespräch mit Ihnen über dieses Buch eine eigene Form gefunden, in es einzuleiten und würden dies gerne heute für das Schlusskapitel der neuen Studie mit dem Titel »Ein halbes Leben« wiederholen. Sie steht in direkter Kontinuität mit den Werken »Das Elend der Welt« und »Gesellschaft mit begrenzter Haftung« und mit ihr wird gewissermaßen die dritte Stufe dieser Form kollektiver Sozialforschung gezündet.

**Thomas Kleinspehn** – Was ist das Besondere dieser dritten Stufe?

**Berthold Vogel** – Das Besondere war, dass wir im Unterschied zum Projekt »Gesellschaft mit begrenzter Haftung«, das sehr verschiedene Aspekte von gesellschaftlicher Wirklichkeit als Kaleidoskop präsentiert hat, jetzt den Schwerpunkt auf die Transformation, auf die Paradoxien, auf den Strukturwandel der Arbeitswelt setzen. Wir möchten mit diesem Projekt den Fokus noch stärker auf das Thema Erwerbsarbeit richten. Im Zentrum steht die Frage: Wie wird eigentlich biografisch die Veränderung der Arbeitswelt erfahren? Wie werden Verän-

derungen aus der Perspektive derjenigen erzählt, die über lange Jahre bereits in ihrem jeweiligen Berufsfeld tätig sind. Das war für uns der reizvolle, interessante Punkt. In dem Buch »Gesellschaft mit begrenzter Haftung« fand sich ein Kapitel zu den Veränderungen der Arbeitswelt. Doch dieses Mal sollte es mehr sein. Wir wollten damit auch der Arbeitssoziologie, wenn ich das so sagen darf, etwas neuen Geist einhauchen, indem wir über die biografische Perspektive versuchen, dieses Thema »Wandel« stärker herausarbeiten. Dabei erfinden wir das Rad nicht neu, die lebenslaufbezogene Perspektive hat durchaus Tradition in der Arbeitssoziologie; ich denke nur an Namen wie Hans Paul Bahrdt. Es ist aber eine Tradition, die in der jüngeren Vergangenheit etwas kurz kam. **Franz Schultheis** – Deshalb wählten wir auch Probanden, die ungefähr 20 Jahre Berufserfahrung haben, damit diese biografische Perspektive umsetzbar war. Aber darauf kommen wir später noch zurück.

**Thomas Kleinspehn** – Wie sind Sie genau sind an dieses Projekt herangegangen? Sie haben jetzt bisher das Stichwort »offen« genannt. Aber was bedeutet das eigentlich konkret?

**Franz Schultheis** – Vielleicht kann man pragmatisch mit der Geschichte des Projekts beginnen, also dem Zusammenraufen einer Gruppe, die zusammenarbeiten wollte. Und da hatten wir die alte Equipe von »Gesellschaft mit begrenzter Haftung«, von der mindestens zwei Drittel weiter dabei sind.

**Berthold Vogel** – Da waren wir uns eigentlich ganz sicher.

**Franz Schultheis** – Genau. Weil alle auch sehr froh waren mit der Erfahrung damals. Diese Art kollektive Forschung ist wirklich eine ganz eigene Sache, die wertvoll ist und für jeden von uns viel bedeutet hat. Die wollten wir fortsetzen. Und dann konnten wir sehr schnell noch rund 25 weitere Kollegen gewinnen. So war unsere Basis sichergestellt. Und dann traf man



sich. Man saß um einen großen Tisch und hat wie bei GmbH und auch vorher bei »La misère du monde« in Paris gefragt: »Ja, wer kann was beisteuern? Welche Interviews würdet ihr machen? Wer kennt Berufsleute der verschiedensten Sparten, die über 20 Jahre oder mehr Erfahrungen in diesem Feld berichten können? Dann wurden von allen am Tisch Sitzenden Vorschläge gemacht und diese anschließend diskutiert. Im Stile von: Ich hätte da einen Bauern oder ich hätte einen Bäcker und so weiter, und jeweils kurz erläutert, was diese Person und ihre Arbeitswelt kennzeichnet. Und dann haben wir wirklich vom ersten Schritt an kollektiv die Konstruktion dieses Forschungsgegenstands bewerkstelligt.

**Berthold Vogel** – Bemerkenswert ist, dass wir uns, als wir das erste Arbeitstreffen in St. Gallen hatten, keineswegs sicher waren, was zwei Tage später dabei herauskommen wird. Es war wirklich ein offenes Verfahren. Wir kannten natürlich die meisten Personen, die an dem Auftakttreffen beteiligt waren. Wir hatten selbstverständlich auch eine gewisse Vorahnung davon, in welchen Bereichen sie in den vergangenen Jahren jeweils geforscht haben. Das war ja keine rein zufällige Zusammensetzung. Also insofern gab es natürlich schon Vorkenntnisse. Aber die Frage, wer schlägt jetzt welches Thema vor und wie bringen wir das eigentlich zusammen, das war noch völlig offen. Die einen wollten gerne ein Interview mit Industriearbeitern machen, die anderen hatten eine Landwirtin vor Augen, der dritte Beschäftigte im Handel oder im öffentlichen Dienst und so weiter. Das war alles für uns ein unbekanntes Terrain – welches Bild der Arbeitswelt wird hier entstehen? Und das Erstaunliche war, dass die gemeinsame Zielrichtung des Vorhabens rasch klar wurde: Wie können wir die Arbeitswelt biografisch ausleuchten? Dieser Blickwinkel war der gemeinsame Nenner.

**Thomas Kleinspehn** – Und das schreckte Sie nicht? Aufgrund der herkömmlichen empirischen Normen ...

**Berthold Vogel** – ... ist es sicher kein klassisches Projekt, im Sinne von Hypothese, Durchführung, Auswertung.

**Thomas Kleinspehn** – Selbst wenn man qualitative Forschung zugrunde legt, ist es das nicht, weil es zunächst völlig offen ist. Und da haben Sie keine Bauchschmerzen gehabt?

**Berthold Vogel** – Nein.

**Thomas Kleinspehn** – Meinten Sie nicht, Sie müssten teilweise für Vereinheitlichung sorgen? Oder zumindest gemeinsame Kriterien zugrunde gelegt. Oder haben Sie die entwickelt?

**Michael Gemperle** – Implizit lagen dem Projekt sicherlich eine Reihe von Kriterien zugrunde. Da ist etwa das ganze bereits erwähnte gesellschaftstheoretische Vorwissen. Es wurde in das Projekt aber auch erhebliches empirisches Wissen über die betreffenden Arbeitswelten eingebracht. Gerade die Diskussion in Arbeitsgruppen bei der Auftakt-Tagung haben gezeigt, dass in beiden Punkten eine hohe Konvergenz vorhanden war. Ich mag mich noch gut an verschiedene sehr erfreute Rückmeldungen auf die Diskussionen in den Arbeitsgruppen erinnern, in denen zum Ausdruck kam, dass hier Forscher zusammengekommen sind, die ähnliche Problematiken und Entwicklungstendenzen als relevant erachteten, sich etwas zu sagen hatten und vor allem bereit waren, die wechselseitig vorgebrachten Einwände zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage ist im Prinzip der gesamte Forschungsprozess vonstatten gegangen. Und hat letztlich auch zur Auswahl und Interpretation der vorliegenden Interviews geführt. Das entspricht natürlich nicht unbedingt dem, was in den Lehrbüchern zur qualitativen Soziologie steht – deren Leitsätze freilich auch nicht immer besonders forschungspraktisch sind.

**Thomas Kleinspehn** – Und das hat zu der Auswahl der Probanden geführt oder der fertigen Interviews? Oder geschah dies schon vorab?

**Franz Schultheis** – Die Personen, die sich rund um das Projekt zusammengefunden haben, sind ja keine unbeschriebenen Blätter. Sondern sie hatten alle Bourdieus »La Misère du monde« sehr intensiv bearbeitet. Forschten alle mit qualitativen Methoden, mit Tiefeninterviews. Teilten eine bestimmte gesellschaftstheoretische Sicht. Und insofern begannen wir nicht bei Null, sondern hatten schon einen weitgehenden Konsensus darüber, welche Art Gesellschaftsdiagnose wir machen wollten. Und wichtig war vor allem: Der gemeinsame Arbeitsprozess begann gleich beim ersten Schritt, nämlich bei der Auswahl der Felder, die wir beackern wollten. Um welche Berufsfelder sollte es gehen? Bis hin zur Diskussion der Interviews, der Rohinterviews. Bis hin zur Frage, wie die geführt werden sollten. Bis hin zu diagnostischen Teilen: Wie gehen wir jetzt mit diesem Material um? Welche Theoriekonzepte können wir benutzen, um die Entwicklungsdynamik in diesen Feldern zu betreiben. All dies wurde in beschränkter Zeit, aber doch kollektiv vollzogen. Es geht nicht einfach drum, dass 50 Leute 50 Porträts machen. Und dann ein Buchdeckel drum herum kommt und das zusammengepappt wird. Sondern die Art, wie die Porträts soziologisch gemalt wurden, die wurde auch von uns kollektiv im Arbeitsprozess entwickelt. Das ist etwas, was nicht abschreckt, selbst wenn es unkonventionell ist. Sondern das ist eigentlich ein sehr lebendiger Forschungsprozess. Und der entspricht dem, was man heute immer wieder als Grounded Theory beschreibt. Also dieses Oszillieren zwischen Theoriebildung und empirischer Forschung.

**Berthold Vogel** – Aber Ihre Bemerkung ist natürlich richtig: Es entspricht oder es entsprach überhaupt nicht den Vorstellungen, wie man eigentlich ein Projekt anzugehen hat. Es gab

kein Exposé, das wir an alle verschickt haben, um sich dann darauf beziehen zu können. Was wir allerdings schon gemacht haben: Wir haben resümiert, was eigentlich der Stand der Arbeitssoziologie ist. In welche Lücken stoßen wir mit dem Projekt? Welche Defizite tauchen da nach unserer Auffassung auf, die behoben werden sollten? Und wir hatten vier Kolleginnen und Kollegen gebeten, zu einzelnen Aspekten wie zum Beispiel zu dem Thema Prekarität oder geschlechtsspezifische Arbeitsmärkte kurze Beiträge vorzubereiten. Das Ziel war, das Feld, auf dem wir uns bewegen, doch noch einmal abzustecken. Wie sieht der Handwerkskasten der Begriffe aus: Ökonomisierung, Prekariisierung, Projektentwicklung von Arbeit? Alle diese Begriffe und Stichworte. Dass man den Problemhorizont noch mal zu Beginn aufgezeichnet hat. Damit allen klar war, was eigentlich zentrale Veränderungsmuster von Arbeit sind, auf die wir uns durch biografische Interviews beziehen wollen. Also insofern gab es dann doch bestimmte Grundbegrifflichkeiten. Grundbegrifflichkeiten, die für die Arbeitsgruppenarbeit eine Rolle gespielt haben. Aber was für uns schon erstaunlich war, das möchte ich doch gerne hervorheben, wie gut diese Arbeitsgruppenfunktioniert und sich wechselseitig ergänzt haben. In welcher Weise sie über Arbeit nachdenken oder über Arbeit forschen. Dass das doch auf eine ganz erstaunlich gute Art und Weise, sicherlich nicht immer konfliktfrei, funktioniert hat. Da haben wir bei allen Unterschieden der Personen, ihrer wissenschaftlichen Laufbahnen und Orientierungen eine Art Gleichklang, eine gewisse Harmonie gefunden. Die auch möglich gemacht hat, in zwei Jahren ein solches Projekt, das doch sehr offen gestartet ist, in eine Buchform zu bringen. Was ja alleine für sich genommen schon ein erstaunlicher Sachverhalt ist.

**Thomas Kleinspehn** – Ja, und der Leitfaden, den ich hier versuche einzuklagen,

**Berthold Vogel** – [*lacht*]

**Thomas Kleinspehn** – Ist dieser Leitfaden in diesem Gleichklang enthalten? Also in dem, was Sie gemeinsam entwickelt haben?

**Berthold Vogel** – Ja.

**Franz Schultheis** – [*zustimmend*] Mhm.

**Thomas Kleinspehn** – Und das ist nicht irgendwo niedergelegt, sondern es ist eher in der Diskussion entstanden? Kann man das so verstehen?

**Berthold Vogel** – Ja, und ich fand vor allem interessant, dass der Gleichklang nicht unbedingt über eine theoretische Gleichausrichtung stattgefunden hat. Es gab ja auch Konflikte. Es gab Diskussionen, in denen von einigen Kollegen relativ vehement eine Art Transformationstheorie der Arbeit eingefordert worden ist. Die sich dafür aussprachen, dass wir mit einem theoretischen Konzept an die Zusammenstellung der Interviews herangehen. Doch wir waren überzeugt, dass der Gleichklang nicht aus einer theoretischen Festlegung kommt, die man von Beginn an trifft. Sondern eher von einer bestimmten normativen Ausrichtung, die wir gemeinsam teilen. Diese normative Ausrichtung bestimmt, wie man Erwerbsarbeit betrachtet haben möchte. Welche Wertvorstellung von Arbeit und Gesellschaft wir teilen. An solchen normativen Überlegungen mangelt es wahrscheinlich der Forschungsrealität in der Arbeitssoziologie mehr und mehr. Hier bestehen tatsächlich bestimmte Lücken, die gefüllt werden müssen. Und ich glaube, das macht im Wesentlichen eine gemeinsame Forschungsmentalität aus, die da sichtbar wurde. Sie hat zu diesem Erfolg beigetragen.

**Michael Gemperle** – Ja, das denke ich auch. Das ist ein wichtiges Element, es erklärt, weshalb hier sehr viele Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler aus unterschiedlichen regionalen und Länderkontexten zusammengekommen sind und sich für dieses Projekt engagiert haben. Das geteilte Unbehagen

gegenüber der Repräsentation von Arbeit in den Medien und in der Arbeitssoziologie war bestimmt ein sehr starkes Moment. Das hat sicher zusammengeführt und -gehalten, diese zwei Jahre.

**Franz Schultheis** – Vielleicht kann man noch anfügen: Sehr viel war im Impliziten belassen. Wir hatten gemeinsame Plausibilitätsstrukturen, nicht? Ausgehend von den beiden vorausgehenden Studien. Was ist die Art Soziologie, die wir betreiben wollen? Die haben wir jetzt an diesen Gegenstand rangetragen. Und weil wir diesen Konsens schon weitgehend hatten, brauchte der nicht groß als oberstes Gebot des Forschungsprojekts an die Wand geschrieben zu werden. Es gab auch sehr wenige Situationen, wo das irgendwie auseinanderdriftete. Und vielleicht noch kurz gesagt: Wenn sich 50 Leute, die zum Teil auch in prekären Positionen sind, in ein solches Projekt stürzen, ohne etwas dafür zu bekommen, zum Teil auch selbstausbeuterisch diese Interviews durchführen und selbst transkribieren, dann gehört dazu doch ein gewisses Maß an Motivation. Und die ist sowohl wissenschaftlicher Art wie auch politischer. Das schließt auch an das an, was Bourdieu mit »La Misère du monde« versucht hat. Der Anschlag aus diesem Vorläuferprojekt, der war auch hier spürbar. Und was wir noch nicht gesagt haben: Michael hat gerade erwähnt, dass 50 Leute aus verschiedensten Regionen, diesmal aber aus drei verschiedenen Ländern beteiligt waren. Das ist eine Neuerung gegenüber GmbH. Wir haben Deutschland, die Schweiz und Österreich dabei. Also den ganzen deutschsprachigen Raum. Das ist schon eine gewisse Internationalisierung. Aber doch so, dass wir mit der gleichen Methode verstehender Interviews in einer Sprache verfahren konnten.

**Thomas Kleinspehn** – Bevor wir intensiver auf die Ergebnisse zu sprechen kommen, würde ich doch ganz gern ein bisschen bei der

Form bleiben und der Form der Interviews. Wie hat sich dieser Konsens, den Sie jetzt für mich sehr nachvollziehbar beschrieben haben, wie hat der sich denn in den einzelnen Interviews niedergeschlagen? Es ist ja deutlich, dass Interviewformen sehr kompliziert sein können. Wie man hier im Raum jetzt im Moment auch [*leicht lachend*] sieht.

**Michael Gemperle** – Ja.

**Franz Schultheis** – Ja, ja.

**Thomas Kleinspehn** – Worauf haben sie bei den Interviews geschaut? Wenn ich jetzt die Auswahl, die ich bekommen habe, das sind etwa 20, lese, sind sie natürlich erst mal unterschiedlich. Man merkt diesen Geist. Aber sie sind im Prinzip unterschiedlich. Was war das Gemeinsame, was Sie mitgegeben haben? Oder ist es tatsächlich die Methode, das offen zu lassen? Dass jeder für sich aufmerksam daran geht, aber es ansonsten keine Gemeinsamkeiten geben muss?

**Franz Schultheis** – Vielleicht kurz was zu den Vorgaben. Wir haben doch eine Art Leitfaden entwickelt.

**Michael Gemperle** – Ja, genau. Im Prinzip haben wir, scheinbar klassisch, in gemeinsamer Abstimmung einen Leitfaden entwickelt. Oder vielleicht müsste man viel eher von einem Fragekatalog oder einer Checkliste sprechen. Der wurde dann mehr oder weniger eng eingesetzt, wie das eben auch sein soll. Die zentralen Problembereiche, die in diesem Fragekatalog enthalten sind, wurden in Interviews angesprochen: Schulischer und beruflicher Werdegang, persönliche und familiäre Situation, elterlicher Berufs- und Bildungshintergrund, aktuelle Arbeitssituation, Organisation des Betriebes und Betriebskultur und natürlich die sozialstatistischen Angaben. Das waren für uns die Eckpunkte, zu denen wir in diesen Interviews auf jeden Fall Informationen haben wollten. Außerdem war es auch sehr wichtig, auf die spezifische Lage der Befragten einzugehen. Dabei

konnten wir häufig auf Vorinformationen zurückgreifen, mit denen wir uns bereits ein erstes Bild gemacht hatten. Im Interview selbst war es dann aber wichtig, auf den Aussagen und der Konstruktion der Person aufzubauen. Allein schon gesprächsstrategisch ist das sinnvoll, aber auch inhaltlich erfährt man da Dinge, die einen dann erst dazu bringen, die wirklich interessanten Fragen zu stellen. Aus dem Grund haben wir bewusst darauf verzichtet, einen Leitfaden im herkömmlichen Sinn mitzugeben, mit es wohl kaum dazu gekommen wäre. Ohne Erfahrung und *Savoir faire* seitens der Fragenden hätte dies aber wohl nicht funktioniert.

**Thomas Kleinspehn** – Das rückt ja dann ein bisschen in die Nähe vom Journalismus. Was ich gar nicht negativ finde.

**Franz Schultheis** – Journalismus. Ja, ja.

**Michael Gemperle** – Ja, ja.

**Berthold Vogel** – Ich glaube, ein sehr wichtiger Aspekt dabei war wirklich, dass wir recht rasch nachdem wir den Auftakt hatten, also vier, fünf Monate später, ein weiteres Treffen anberaumten. Da lagen bereits die ersten Interviews vor. Und wir haben dann dort neue Arbeitsgruppen zusammengestellt, um die Interviews, die bis zu dem Zeitpunkt bereits geführt worden sind, zu diskutieren. Gemeinsam haben wir darüber gesprochen: Was hat da funktioniert? Was ist an den Interviews gut? Was ist an den Interviews schlecht? Das heißt, wir sind relativ rasch zu einer methodischen Reflexion gekommen. Wir haben nicht nur über die Inhalte der Interviews gesprochen, sondern auch gefragt: Wie ist die Gesprächsführung gelaufen? Was müsste man bei weiteren Interviews beachten? Das heißt, es war dann eben nicht so: Wir setzen einmal die Sache auf eine Schiene und dann läuft der Zug und kommt irgendwann am Bahnhof wieder an. Sondern wir haben einige Zwischenschritte eingebaut, die ganz wichtig waren, um so eine

Art Selbstverständigungsprozess zu erzielen. Und da muss man auch noch mal sehr deutlich hervorheben, dass diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die daran in der Form beteiligt waren, dass sie ihre Interviews zur Verfügung gestellt haben, die haben ja zunächst mal tatsächlich ihren Handwerkskasten geöffnet und den anderen, die noch nicht so weit waren, erlaubt, kritisch über das Produkt, was sie bis dahin erstellt haben, zu sprechen. Und ich glaube, diese Bereitschaft, selbstkritisch über die Art und Weise, wie man interviewt, wie man Interviews gestaltet, nachzudenken, war sehr wichtig für das Gesamtvorhaben. Das war, glaube ich, ein ganz wichtiger Schritt. Die Bereitschaft derjenigen ist positiv zu bewerten, die gesagt haben: »Okay, zerplückt das Ding. Aber wir werden alle einen kollektiven Lernprozess haben.« Das fand ich gut.

**Thomas Kleinspehn** – Aber für künftige Interviews? Sie haben nicht einige wiederholt?

**Franz Schultheis** – Die wurden massiv durchgearbeitet.

**Berthold Vogel** – Also wir hatten auch Interviews, die nicht akzeptiert wurden.

**Michael Gemperle** – Das waren Interviews, bei denen gesagt wurde, wir können sie nicht nehmen, weil darin die Entwicklungen in den letzten Jahren kaum zur Sprache kommen. Bei dieser Erhebungsmethode hängt ja viel davon ab, ob der Gesprächspartner mitspielt und zum Interviewenden genug Vertrauen hat, um von etwas zu erzählen, über das sonst meist nur im privaten Rahmen gesprochen wird. Und manchmal war das eben nicht der Fall. Daher sind einige der durchgeführten Interviews nicht mit drin. Grundsätzlich wurde nur das aufgenommen, was auf Grundlage der Diskussionen über das Interviewmaterial an den Arbeitstreffen als relevant erachtet wurde.

**Franz Schultheis** – Ja. Vielleicht kann man das wirklich als kumulativen kollektiven Lernprozess bezeichnen. Durch jede Etappe hindurch

wurde immer wieder kollektiv reflektiert, wie man das machen kann. Hier haben wir ein paar Beispiele, wie müssten wir die durchformen, um zu einem konsensfähigen Vorgehen zu kommen. Und wir haben da fast prototypisch gearbeitet und gesagt, dieses Interview scheint uns jetzt eine angemessene Form zu bekommen, bezogen auf die Länge, die aufgeworfene Problematik und so weiter. Eine Sache haben wir vergessen zu sagen, als Sie nach der gemeinsamen Stoßrichtung fragten: Es gab doch eine zusätzliche Hintergrundfolie, nämlich ein Werk von Luc Boltanski und Eve Chiapello namens »Der neue Geist des Kapitalismus«. Diese beiden französischen Kollegen haben vor zehn Jahren ein Buch vorgelegt, in dem eine 20-bis-30 Jahre-Perspektive angelegt und die These aufgestellt wird, dass sich der moderne Kapitalismus in dieser Zeit grundlegend transformiert hat. Und dass neue normative Anforderungen an die Erwerbstätigen gestellt werden, dass sie also ganz bestimmte Kompetenzen entwickeln müssen wie Autonomie, Self-Management, Flexibilität, Mobilität, ständiges Beweisen ihrer Employability, Life-long-Learning, alle diese Normen. Wir hatten uns dann folgende Frage gestellt: Wenn die von Boltanski und Chiapello an empirischen Materialien der Management-Literatur erarbeiteten Thesen zutreffen sollten, müssten wir im Gegensatz zu ihnen darauf verzichten, top-down von dem Management-Diskursen her an diese Transformationsprozesse heranzugehen, sondern ausgehend von den konkreten Erfahrungen von alltäglichen Berufsleuten in ihrer Lebenswelt. Und deshalb auch die 20-Jahre-Frist. Weil wir diesen Tendenzen, diesen Transformationsprozessen und -dynamiken auf die Spur kommen wollten. Und das war auch von allen Teilnehmern so akzeptiert. Das gehörte mit zu unserem Koordinatensystem.

**Berthold Vogel** – Aber das war wahrscheinlich der schwierigste Punkt. Die 20-Jahre-Frist war

sicher der am meisten umstrittene Punkt in der Anfangsdiskussion.

**Franz Schultheis** – Zu Beginn. Ja.

**Berthold Vogel** – Weil natürlich viele das Argument gebracht haben, wir sollten doch die junge Generation einbeziehen, da sie von Prekarität und Projektarbeit in einer besonderen Weise betroffen ist. Diese Begrenzung, sich auf Beschäftigte mit langjähriger Berufserfahrung zu konzentrieren, noch mal stark zu machen, das war, glaube ich, das härteste Stück Arbeit und das härteste Stück Diskussion, das wir bewältigt haben. Zu sagen, wir bestehen auf dieser Langfristperspektive. Weil wir eine Aussagefähigkeit in den Interviews über Prozesse in der Arbeitswelt, aus der jeweiligen individuellen biografischen Perspektive haben wollen. Aber vom Grundsatz her gab es dann doch einen relativ starken Konsens, dass genau das eine interessante, eine ungewöhnliche Perspektive ist. Und dass wir dadurch tatsächlich eine Art Zeugenschaft erreichen. Über den Wandel der eigenen beruflichen Welt zu sprechen – dazu ist man natürlich nur fähig, wenn man eine gewisse biografische Vorerfahrung hat. Und nicht erst seit zwei Jahren versucht, sich durch sein Arbeitsleben zu schlängeln.

**Michael Gemperle** – Ich denke, es macht auch das Profil oder den einmaligen Charakter dieses Projektes aus, dass wir im Prinzip aus einer doppelten Perspektive an die Befragten herangegangen sind. Auf der einen Seite natürlich als Zeugen, als Personen, die eben diesen Wandel über zwei Jahrzehnte erlebt haben. Aber auf der anderen Seite auch als Informanten, die durchaus relevante und interessante Aussagen zu Entwicklungen in ihrem Tätigkeitsfeld abgeben können, eine erfahrungsgesättigte Einschätzung. Wenn man diese beiden Informationsarten miteinander in Beziehung setzt und dazu noch mit den verfügbaren Daten, dann kann man sich schon so etwas wie ein »dichtes Bild« machen. Teilweise sind wir

gerade durch die Interviews auf sehr interessante neue Aspekte aufmerksam gemacht worden, die wir dann im Anschluss durch Recherchearbeiten in einen größeren Rahmen einbetten konnten. Also da auch durchaus auf neue Einsichten zu scheinbar ausdiskutierten Problemfeldern gekommen sind. Ich wollte ganz kurz zu Ihrer Bemerkung zurückkommen, dass da durchaus Analogien zum Journalismus bestehen. Das ist auf jeden Fall zutreffend. Was die Herangehensweise betrifft, gibt es sicher Ähnlichkeiten mit der Sozialreportage. Und wenn die Sozialreportage verbreiteter wären im Journalismus, wären wahrscheinlich die Möglichkeitsbedingungen für dieses Projekt auch schwierig gewesen. [*leicht lachend*] Oder umgekehrt gesagt, wenn die Journalisten ihren Job richtig machen würden, ...

**Franz Schultheis** – ... bzw. dürften und könnten ...

**Michael Gemperle** – Könnten. – Ja, klar. Das ist jetzt keine personengerichtete Kritik, sondern bezieht sich auf die heutige Funktionsweise des journalistischen Feldes. Wenn es also so wäre, dann wären wir eigentlich überflüssig.

**Franz Schultheis** – Wir haben unter verdammt privilegierten Bedingungen das gemacht, was der Sozialjournalismus auch gerne tun würde. Zwei Jahre an einem Thema bleiben.

**Thomas Kleinspehn** – Was wir eigentlich tun müssten.

**Franz Schultheis** – Ja.

**Michael Gemperle** – Genau.

**Franz Schultheis** – Der Druck, der auf dem heutigen Journalismus lastet, den haben wir jetzt nicht auf uns lasten sehen. Und deshalb konnten wir dieses Projekt durchführen. Ich würde fast noch mehr Affinitäten mit dem literarischen Journalismus à la Gabriele Goettle sehen. Die auch ganz ähnlich arbeitet. Also auch mit Tiefeninterviews.

**Thomas Kleinspehn** – Das hat mich auch ein bisschen an die Chicagoer Schule erinnert.

**Berthold Vogel** – Ja, ja.

**Franz Schultheis** – Ja, durchaus.

**Berthold Vogel** – Allerdings dürfen wir natürlich nicht die methodischen Strapazen vergessen, denen wir uns unterzogen haben. Also die erwähnte Form der Selbstkritik, die ich vorhin geschildert habe, denen sich, glaube ich, ein Journalist, der eine Sozialreportage macht, nicht unterwerfen würde. So ein gemeinsamer Arbeitsprozess, das ist schon etwas Besonderes.

**Thomas Kleinspehn** – Jetzt haben wir so viel über Methoden gesprochen. Im Anschluss daran müssten wir noch mal zu dem kommen, was Sie Auswertung nennen. Oder was ist dabei eigentlich auf allgemeiner Ebene noch rauskommen? Außer diesen 50 exemplarischen Schicksalen?

**Franz Schultheis** – Vielleicht darf man zur Methode trotzdem noch bemerken, dass die Kunst darin besteht, dass all das, was wir investiert haben, hinterher nicht mehr sichtbar ist. Das heißt, wir belassen das gewollt im Impliziten. Und verzichten auf große Methodenkapitel und theoretische Vorspanne. Das gehört mit zu unserem Konsens, den wir durch die ganze Arbeit geschleppt haben. Wir wollen auch an Leser herankommen, die sich für methodologische Fragen als solche nicht interessieren. Und die wollen wir nicht damit überfahren. Sondern wir belassen das im Hintergrund, auf der Hinterbühne des Geschehens. Nur damit das nicht vergessen wird. Aber jetzt zu den Inhalten. Was ist unser Job?

**Thomas Kleinspehn** – Was bedeutet überhaupt Auswertung in diesem Fall? Was ich kenne, aber vielleicht ist das nur meine beschränkte Wahrnehmung, sind einige Interviews, die jeweils zwei, drei Seiten, Interpretation als Einführung aufweisen. Ist das Ihre Auswertung oder gibt es da auch noch mal ein übergreifendes Kapitel?

**Berthold Vogel** – Die Studie ist eigentlich ein Lesebuch. Es hat in dem von Ihnen angedeu-

ten Sinne kein Auswertungskapitel, in dem die Herausgeber eine abschließende Bilanz ziehen und behaupten, A, B, C, das sind die drei zentralen Befunde, mit denen wir es da zu tun haben.

**Franz Schultheis** – Wir sind hier und jetzt dabei, es zu schreiben, dieses Auswertungskapitel. [*lacht*]

**Michael Gemperle** – [*lacht leise*] Ja, ja.

**Berthold Vogel** – Richtig, wir sind eigentlich dabei. Aber auch da werde ich jetzt oder werden wir, vermute ich jetzt mal, zu keinen abschließenden Punkten kommen. Ich sehe jedoch auch kein Problem in der Absicht, dass wir eine Art Lesebuch vorlegen. Und ich erinnere mich immer ganz gerne dran, dass mich damals, als die Studie zur »Gesellschaft mit begrenzter Haftung« erschienen ist, eine Journalistin angerufen hat, die mir berichtete, sie hat sich das Buch angeschaut und war am Anfang empört darüber, dass sie nirgendwo in dem Buch etwas Handfestes gefunden hat, von dem man sagen könnte, Mensch, hier ist die Bilanz, das sind jetzt genau die Befunde. Dass die Autoren sagen, also das ändert sich in der Arbeitswelt, jenes ändert sich in der Arbeitswelt. Oder das ändert sich in den familiären Wirklichkeiten. Sondern man hat ein Kaleidoskop vor sich. Und je nachdem, wie man es schüttelt, kommen dann andere Farben und andere Bilder dabei raus. Dann fügte sie aber hinzu, sie habe sich einen ganzen Nachmittag mit dem Buch beschäftigt und sei zwischen den Texten hin und her gesprungen. Und auf einmal hätten sich aus der Leserperspektive bestimmte Bilder und Interpretationen ergeben. Sie hatte Wiedererkennungseffekte. Neue Gedanken seien ihr durch den Kopf gegangen. Und das ist die Intention dieser Publikation, dass man genau diesen Effekt erzielen will. Insofern erst mal eine ausweichende Antwort auf die Frage, in dem man sagt, es gibt kein Auswertungskapitel. Das ist ein Lesebuch. Und eigentlich ist

es auch eine Anforderung an die jeweilige Leserschaft. Bedient euch bitte aus dem Material, das vorliegt und in dem bestimmte Interpretationen angeboten werden. Baut euch das zu nächst mal selber zusammen.

**Thomas Kleinspehn** – Aber jetzt sind vier Leser hier am Tisch.

**Berthold Vogel** – Ja, genau.

**Michael Gemperle** – Ja, ja.

**Franz Schultheis** – Ja.

**Thomas Kleinspehn** – Und da müsste man ja irgendwie ...

**Berthold Vogel** – [*lacht*] Kommt ja noch. [*lacht*]

**Thomas Kleinspehn** – Irgendwie versuchen, ein bisschen was Gemeinsames zu formulieren.

**Michael Gemperle** – Ja. Ein Anliegen dieses Bandes ist sicher, die vorherrschende Sicht auf die Arbeit, die in den Medien und auch in der Soziologie kursiert und sich auf pauschale Annahmen stützt, einmal infrage zu stellen und ihnen die soziologisch objektivierten Werdegänge einzelner Personen und ihre Aussagen entgegenzuhalten. Und klar, man kann natürlich nicht dabei stehenbleiben. Man kann aufgrund dessen, was wir da zusammengebündelt haben – und das ist keine zufällige Auswahl, allein schon durch die Auswahl suggerieren wir natürlich gewisse Schlüsse – könnte man vielleicht auch zu anderen Befunden kommen. Aber die werden zwangsläufig nicht einfach so allgemein sein können, wie zum Beispiel eine Globalthese zur Wissensgesellschaft etwa, die vielerorts zirkuliert. In diese Richtung können und wollen unsere Schlüsse auch nicht gehen. Auf keinen Fall. Im Gegenteil, davon versuchen wir uns dezidiert abzugrenzen. Die Vielfältigkeit der Problemlagen, der Arbeitswelten, ihrer Funktionsweise, das, denke ich, ist eine Tatsache, die anerkannt werden muss. Auch innerhalb der Soziologie. Es gibt eine philosophische Tendenz, eben mit Schlagwörtern wie Subjektivierung, die relativ schnell versucht,

über verschiedene Bereiche und Problematiken hinweg Entwicklungen auf den Begriff zu bringen. Solche Herangehensweisen sind uns als Angehörige einer empirischen Disziplin schon von Grund auf suspekt.

**Michael Gemperle** – In die Richtung wollen wir sicher nicht.

**Thomas Kleinspehn** – Ja, aber in welche wollen Sie denn? [*leicht lachend*] Das versuche ich Ihnen zu entlocken, das gelingt mir noch nicht ganz.

**Berthold Vogel** – Ja, ja. Doch.

**Franz Schultheis** – Wir haben uns immer wieder auf das Label »Gesellschaftsdiagnose von unten«, also bottom-up vom konkreten Material, von Zeugnissen her kommend, berufen. Wir nehmen die Menschen, die wir interviewen, ernst, wie Michael Gemperle sagte, als Experten ihrer eigenen beruflichen Lebenswelt. Und wir versuchen, so sensibel wie möglich von diesen Zeugnissen auszugehen, um dann auf einer Middle-Range-Theoriebildung das in soziologischer Sicht wesentlich Erscheinende in Form von Vorspannen zu kondensieren. Und zu sagen: Hier zeichnen sich die und die Tendenzen ab. Wir gehen also nicht gleich, nachdem wir die Leute mal haben kurz reden lassen, auf ein top-down-Niveau der Theoriebildung und pressen die gewonnenen Zeugnisse dann in einen festes Raster hinein, indem wir dann deduktiv unsere konzeptuellen Vorgaben durchsetzen. Sondern wir versuchen, wirklich so nah wie möglich an diesem Material dranzubleiben. Wir hatten alle denkbaren theoretischen Konzepte im Hintergrund, haben diese x-mal während unserer Workshops diskutiert. Und diese Konzepte wie Subjektivierung, Ökonomisierung etwa im medizinischen Bereich, Flexibilisierung von Humankapital, die waren omnipräsent. Nur, und das war jetzt zum Beispiel eine Entscheidung für die Anlage des Buches: Wir haben lange darüber diskutiert, ob wir Theoriekapitel einschalten.

Alle fünf Interviews dann einen Begriff durchziehen. Und wir haben Abstand davon genommen, weil das den Duktus dieses Buches, ein Lesebuch hat Berthold Vogel gesagt, durchbrechen würde. Wir wollen die Materialien für sich selbst reden lassen. Und sozusagen mit der Theoriebildung bescheiden umgehen, sie im Hintergrund halten. Sie spiegelt sich immer wieder in den Vorspannen, kommt so zum Vorschein. Aber ohne zu sehr mit dem theoretischen Zeigefinger zu kommen. Und es gibt eine Menge aktueller Gesellschaftsdiagnosen, Zeitdiagnosen, die mit diesen Globalkonzepten hantieren, ohne die empirische Wirklichkeit dann noch in irgendeiner Weise mit zu Wort kommen zu lassen. Also wir wollten bewusst einen Kontrapunkt setzen.

**Thomas Kleinspehn** – Und Sie würden sich auch weigern, außerhalb des Buches den Versuch zu machen, an einem anderen Ort, in einer Zeitschrift oder in einem anderem Buch Ihre Lernprozesse noch mal deutlich zu machen? Damit nehmen Sie sich ja sehr zurück.

**Franz Schultheis** – Ja. Ja.

**Thomas Kleinspehn** – Und das kann ich für das Buch nachvollziehen. Aber es wäre ja doch die Frage, ob es da nicht trotzdem ein Bedürfnis nach einem Theoriegebäude gibt. Ich würde schon gerne wissen, was Sie aus all dem schließen. Kann man da Gruppen bilden? Kann man Gemeinsamkeiten auf bestimmten Ebenen finden? Ich will jetzt keine Antwort, die lautet, zehn Prozent so und 50 Prozent so. Das will ich nicht. Aber findet man irgendwo bestimmte Tendenzen? Ohne jetzt alles in eine griffige Formel zu bringen.

**Michael Gemperle** – Also wenn wir vielleicht noch mal auf einer allgemeinen Ebene eine Schlussfolgerung ziehen können aus den Interviews oder aus dem Projekt insgesamt, ist das sicher, ich hab das vorher kurz erwähnt, dass die Arbeitswelt aus einer Reihe von Welten oder Sphären besteht, die eine relative Eigenlo-

gik besitzen und in denen jeweils unterschiedliche Maßstäbe, Kriterien und so weiter gelten. Das ist natürlich zunächst einmal in einer Logik, wie wir sie von der klassischen Sektorentheorie kennen. Wahrscheinlich müsste man da aber noch ein bisschen mehr in diese Unterbereiche hinein. Und vermutlich würde der Blick genauer, wenn Eigenschaften der Beschäftigten wie Herkunft, Werdegang und Ausbildung systematischer und auch in Beziehung zueinander systematischer einbezogen würden. Ein vielversprechender Anfang hierfür wäre bestimmt die Historisierung dieser Arbeitswelten. Auf der anderen Seite, das kommt ganz klar zum Vorschein in unserer Zusammenstellung, bestehen da gewisse Konvergenzen. Und man kann sicher gewisse Bereiche oder Arbeitswelten zusammenfassen, in denen sich ähnliche Problemlagen auch wiederfinden lassen. Ein Bereich ist sicher der öffentliche Dienst. Dort stellen sich unter dem Vorzeichen der neoliberalen Politik natürlich ganz bestimmte Problemlagen für die Beschäftigten, die sich dann je nach Position unterschiedlich auswirken. Aber die natürlich schon in eine gewisse Richtung gehen. Das könnte man jetzt weiter ausführen.

**Franz Schultheis** – Gesundheit wird ja als ein Block präsentiert

**Berthold Vogel** – Bildung auch.

**Michael Gemperle** – Genau. Ja. Wenn wir jetzt diese Gruppenbildung zurückstellen und wirklich übergreifende Tendenzen ansehen: Ich fand es beim Lesen der Porträts immer wieder frappierend, dass in diesen Arbeitswelten, trotz ihrer Vielfaltigkeit, dann doch wieder konvergente Einwicklungen festzustellen sind. Besonders präsent ist in den Schilderungen, dass sich die Arbeit überall erheblich intensiviert hat. Das ist überhaupt kein origineller Befund, er ist aber so offenkundig, dass er oft gar nicht als solcher wahrgenommen und diskutiert wird. Und dieser Befund lässt weitere Entwicklungen, die in der Arbeitssoziologie diskutiert werden, in an-

derem Licht erscheinen. Das, was mancherorts zum Beispiel mit dem Subjektivierungsbegriff problematisiert wird, ist letztlich nichts anderes als eine stärkere Indienstnahme von persönlichen Ressourcen, Freizeit etc. Man kann das auch als Folge der Intensivierung der Arbeit verstehen. Die Entwicklungen so zu fassen, hat natürlich andere politische und gewerkschaftliche Implikationen, als wenn ich sie in eine subjektphilosophische Formel packe, die eine Zunahme der Handlungsmöglichkeiten der Arbeitenden suggeriert. Eine solche ist allenfalls für Inhaber gehobener Berufspositionen festzustellen. Dazu haben wir einen Abbau der Arbeitsplatzsicherheiten festgestellt, der gemeinhin unter den Schlagworten der Deinstitutionalisierung oder Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen gehandelt wird. Prozessbegriffe, die den Veränderungen der Arbeitsbedingungen in einer geschichtsphilosophischen Logik eine gewisse Zwangsläufigkeit unterstellen. Prozessbegriffe, die auch ausblenden, dass es gegen diese Entwicklungen teilweise erhebliche Widerstände gibt, wie in manchen Interviews deutlich wird. Die Interviews zeigen ebenfalls, dass es in den vergangenen Jahren in verschiedensten Bereichen zu einer verstärkten Durchsetzung von betriebswirtschaftlichen Prinzipien gekommen ist. Diese Prinzipien wurden von Betriebsleitungen und teilweise mit behördlicher Unterstützung eingeführt, fanden also nicht automatisch Eingang. Große Unterschiede sind hier vor allem zwischen dem öffentlichen Dienst und dem privatwirtschaftlichen Bereichen festzustellen. Im öffentlichen Dienst kam es materiell und symbolisch zu wirklich tief greifenden Einschnitten, da dieser Bereich zuvor just in Abgrenzung zu den privatwirtschaftlichen Prinzipien funktionierte – und es in den Augen vieler älterer Beschäftigter weiterhin tun soll. Hier haben wir also eine entscheidende Trennlinie.

**Thomas Kleinspehn** – Das wäre aber auch mehr meine Vorstellung der Gruppenbildung.

Nicht so sehr nach Berufen, sondern nach dem, was die Arbeit bedeutet, beispielsweise Druck und Intensivierung. Oder die Unsicherheit, die ich auch sehr rausgelesen habe, die ich aus früheren Studien so massiv nicht kenne.

**Berthold Vogel** – Wenn ich versuche zu bilanzieren, was für mich Lerneffekte dieses Lesebuchs der Arbeitswelt sind, da würden mir sicher zwei, drei Punkte einfallen. Ein erster Punkt ist sicherlich der, dass wir nicht nur eine Verfallsgeschichte von Arbeit erzählen. Viele Beschäftigte, die wir interviewt haben, berichten durchaus von einem erfüllten Arbeitsleben. Auch von der großen Bedeutung, die Arbeit nach wie vor für sie hat. Mit Arbeit, mit beruflicher Tätigkeit verknüpfen sie Identität und Status. Das tun sie trotz oder gerade wegen der erwähnten widrigen Umstände, mit denen sie alle im Arbeitsleben konfrontiert sind. Zu der Tatsache, dass wir keineswegs nur Verfallsgeschichten der Arbeit erzählen, gehört für mich auch, dass ich immer wieder beeindruckt bin, welche Widerstandskräfte Menschen gegenüber gesellschaftlichen Zumutungen und Anforderungen entwickeln. Ich bewundere die Energie von Beschäftigten, die wirklich unter schwierigen Bedingungen ihr Dasein fristen, ihre Arbeit verrichten und trotzdem für sich immer noch eine ganze Menge an positiven Dingen herausholen. Ein weiterer Punkt ist der – und da kommt unsere Methode in einer besonderen Weise zum Tragen, nämlich diese 20-Jahre-Perspektive – dass wir in sehr vielen Interviews auf eine äußere (Schein-)Stabilität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen treffen. Statistisch würde man da gar keine Veränderung feststellen, wenn man sich alleine die Rahmendaten des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses anschaut. Aber in diesen auf den ersten Blick oft so stabilen Verhältnissen wirkt mehr und mehr eine ganz starke innere Unsicherheit, wirken ganz starke Kämpfe, Auseinandersetzungen, Konflikte. Also genau der



Punkt, den ich in dem ersten Gedanken versucht habe anzusprechen: Welche Energien muss man eigentlich mobilisieren, um genau diese äußere Stabilität auch zu wahren? Welche Kompromisse muss man machen, welche Konzessionen muss man eingehen, um diese äußere Stabilität zu erhalten? Und ich glaube diese Spannung, die in den Interviews sichtbar wird, zwischen äußerer Stabilität und innerer Turbulenz von Arbeitsverhältnissen, ich glaube, das wird nur in dem Moment sichtbar, wenn man über langfristige Perspektiven auf Arbeit schauen kann. Vielleicht noch ein dritter Aspekt. Mir ist immer wieder aufgefallen, worunter die Leute leiden, wenn wir über die Misere von Arbeit sprechen: Es ist die Tatsache, dass die Arbeitswelt an Verbindlichkeit verliert. In rechtlicher Hinsicht, in materieller Hinsicht, aber auch in persönlicher Hinsicht, auf der Ebene sozialer und betrieblicher Beziehungen. Es ist so ein allgemeines Gefühl, bei sehr vielen Interviews, dass in der Langfristperspektive ein Mehr an Unverbindlichkeit da ist, im Verhältnis zu den Kollegen, vielleicht auch im Verhältnis zum weiteren sozialen oder familiären Umfeld. Die Schlagworte der Prekarität oder Projektarbeit gehen ja auch in diese Richtung. Das sind für mich zwei, drei wichtige Befunde, die ich mitnehmen würde. Wo ich sage, dieses Ergebnis bringt das Projekt noch mal in einer besonderen Weise zum Tragen. Das hat zweifelsohne mit dem besonderen Zugang über rund 20 Jahre Berufserfahrung zu tun. Da bin ich ganz sicher, da werden neue Blicke, neue Perspektiven für die Diskussion der Veränderung von Arbeit möglich.

**Thomas Kleinspehn** – Würden Sie beide das auch teilen?

**Franz Schultheis** – Ja. Der Begriff Paradoxien ist ja schon gefallen. Wichtig ist, wir wollten wirklich die ganzen Widersprüchlichkeiten dieser Entwicklung nicht unter den Teppich kehren, um eine bestimmte gesellschaftsdiag-

nostische These stark zu machen. Und das sollte auch keine einfache »Misère du monde« bezüglich des Berufslebens werden. Und wir finden tatsächlich widersprüchliche Aussagen. Menschen, die sagen, ich bin eigentlich weiterhin sehr gut in meinem Job aufgehoben. Allerdings sagen sie auch von sich: Ich verdiene immer noch sehr gut und so weiter. Aber da sind bestimmte Dinge, die mich doch sehr stören. Und dann kommt bei einem Lehrer raus, dass er Stundenblätter ausfüllen muss. Dass er sich gegängelt fühlt, dass er glaubt, er muss kontrolliert werden. Und dass ihn das in seiner Berufswürde kränkt. Eine gewisse Heimatlosigkeit bricht sich Bahn. Diese Beliebigkeit, die da auch durchschlägt.

**Berthold Vogel** – Das meine ich mit Unverbindlichkeit.

**Franz Schultheis** – Genau. Unverbindlichkeit. Und wir hatten in »GmbH« auch mal den Begriff verwendet, »Gesellschaft ohne Eigenschaften«. Letztendlich ist es auch eine Berufswelt, in der die fassbaren Eigenschaften immer mehr ausgedünnt werden. Und hierfür wollten wir den Leser wie uns selbst sensibilisieren und dabei auch eine genügende Offenheit bei der Diagnose anzubieten. Wir wollen keine geschlossenen Deutungsangebote, wo wir ihm sagen: »Hier, verwende bitte, um dies zu beschreiben, das Konzept der Flexibilisierung.« Sondern ihn auch selbst während der Lektüre in die Arbeit des Deutens und Interpretierens mit einbeziehen. Das war unser Anliegen.

**Thomas Kleinspehn** – Da fordern Sie natürlich dem Lesepublikum etwas ab.

**Franz Schultheis** – Ja. [lacht]

**Michael Gemperle** – Ja. [lacht]. Das Buch zielt ja auch darauf ab, den Leser einzuladen, über seine eigenen Erfahrungen in der Arbeitswelt nachzudenken. Wenn wir beim Allgemeinheitsanspruch für unsere Interpretation vielleicht tiefer stapeln als sonst, dann wohl auch deswegen, weil wir denken, dass die Ar-

beitenden ihrer Erfahrungen mit der Arbeitswelt mehr trauen sollten. Zur Interpretation der Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten taugt sie jedenfalls meist mehr als viele Globalthesen über die Arbeitswelt. Was damit zusammenhängt und sich aus einer übergeordneten Perspektive zu diesem Projekt als Befund auch noch anbringen lässt, ist der Eindruck, dass die Diskrepanz zwischen dem Arbeitseinsatz auf der einen Seite und den Gratifikationen, die dafür erhalten werden, auf der anderen Seite, erheblich zugenommen hat. Bei den Löhnen ist diese Tendenz in einigen Bereichen ja hinlänglich nachgewiesen. Ein analoger Prozess ist auch auf symbolischer Ebene festzustellen. Wenn in nicht wenigen Interviews ein gewisses Malaise gegenüber der Entwicklung der Arbeitswelt zum Ausdruck kommt, dann vermutlich deshalb, weil viele trotz gesteigerten Einsatzes immer weniger symbolische Gratifikationen für ihre Arbeit erhalten. Angesichts dessen, was geldmäßig und als Anerkennung zurückkommt, scheint die Investition, die abverlangt wird, nicht mehr zu stimmen. Erst recht nicht, wenn dies noch mit einer Abnahme der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit einher geht, die ja oft damit zusammenhängt. Gerade zu diesem Punkt dürfte das Buch einen guten Einblick in die Stimmungslage in der heutigen Arbeitswelt bieten.

**Thomas Kleinspehn** – Wie geht es nach diesem Projekt weiter? Wie setzen Sie das, was Sie gelernt haben, um? Kommt noch ein neues viertes oder fünftes Projekt? Oder existiert ein solcher Plan noch nicht?

**Berthold Vogel** – Doch, doch.

**Michael Gemperle** – Doch, das gibt es bereits als Plan! [lacht] Im Herbst 2010 soll dieses neue Projekt beginnen. Und zwar möchten wir uns dann auf einen bestimmten Bereich der Arbeitswelt konzentrieren: den öffentlichen Dienst. Wie erwähnt haben wir in den Interviews feststellen können, dass sich die

Veränderungen für die Beschäftigten gerade in diesem Sektor in sehr konzentrierter und zugespitzter Form zeigen. Auf der anderen Seite möchten wir eine methodologische Entscheidung, die bereits in diesen Projekt für gewisse Bereiche maßgeblich war, stärker einlösen: das Prinzip der Pluriperspektivität. Also die positional abhängigen Unterschiede in den Erfahrungen mit der Entwicklung als heuristische Quelle nutzen.

**Franz Schultheis** – Vielleicht ganz konkret. Wir haben gemeinsam ein Forschungsprojekt eingereicht, das eine direkte Fortsetzung darstellt. Da ist ein Förderinstrument namens »DACH«. Für Deutschland, Österreich und die Schweiz. Wir haben ein Projekt eingereicht und können die nächsten drei Jahre an diesem Projekt zusammenarbeiten. Und zwar im Bodensee-Raum, wo die drei Länder, die beteiligt sind, aufeinanderstoßen. Und wir werden drei Städte auswählen. Bregenz für Österreich, St. Gallen für die Schweiz, Konstanz für Deutschland. Die Beteiligten aus den drei Ländern werden da intensiv gemeinsame Feldforschung betreiben. Und diese öffentlichen Institutionen, wie gerade geschildert wurde, gemeinsam beforschen und beackern. Das ist eine direkte Fortsetzung des jetzigen Projekts, übernimmt sehr viel davon, aber zugespitzt, fokussiert auf den öffentlichen Dienst. Und von den Hypothesen ausgehend, die wir auf der Basis der jetzigen Arbeiten haben entwickeln können.

**Thomas Kleinspehn** – Das heißt, wir sollten uns in zwei Jahren wieder treffen?

**Franz Schultheis** – In drei.

**Michael Gemperle** – [lacht]

**Berthold Vogel** – Ja.

**Thomas Kleinspehn** – Okay.